

法治人社

◎ 陈 新 曹卫国

2015年是全面深化改革的关键之年,也是全面推进依法治国的开局之年。党的十八届四中全会对人社法制建设提出了明确的要求,为全面贯彻落实会议精神,省人社厅决定在全省范围内推进“法治人社”建设,开展“法治人社”主题宣传年活动。法治人社,就是按照法定权限和法定程序履行法定职责和法定义务,运用法治思维和法治方式依法管理各项人力资源和社会保障行政事务,承担相应法律责任。

人力资源和社会保障部门是政府的重要组成部分,人力资源和社会保障工作关乎民生改善、关乎发展大局、关乎社会稳定,在推进法治国家、法治政府、法治社会建设中承担重要职能,发挥着基础

性作用。

在推进人力资源和社会保障改革过程中,必须高度重视运用法治思维和法治方式,发挥法治的引领和推动作用,才能有效破解改革难题,减小改革的震荡,通过改革释放发展活力、促进公平正义、保障社会稳定。

人力资源和社会保障工作面临许多新情况、新任务、新要求。只有把各项工作纳入法治轨道,才能在依法促进就业、完善社会保障体系、依法调整利益关系、缩小收入分配差距、实施人才优先等方面建立起长效机制,更好地促进人力资源和社会保障事业科学发展。

(作者单位:南通市人力资源和社会保障局)



政策研究

经验交流

热点探讨

解难答疑

□ 刊首语

法治人社 陈 新 曹卫国/1

□ 学术与调研

经济发展新常态下 我市高技能人才工作的思考 张 明 朱汉珍/4

强化综合绩效考评 科学从严管理干部 蒋洪涛 董 俊/7

南通市社会保障体系建设 基本情况及存在问题 许 可/9

□ 经验交流

不断创新 攻坚克难 全力推动推进城乡居民医保制度并轨 顾忠贤 陈志军/14

且行且思且探索 刘峰成/16

依法维护职工权益 努力构建和谐劳动关系 徐曙明/19

海门构建快速处理劳动争议欠薪纠纷新机制 陆圣宇/20

□ 学习心得

重视劳动人事仲裁工作 陈雨生/22

经济新常态背景下职业教育改革发展方向 张朝晖/24

指导新时期劳动关系工作的纲领性文件 施伟慧/27

□ 案例分析

涉及第三人的工伤待遇可以抵扣吗 唐志杰/31

试用期内员工有权享受医疗期待遇 钱德明/32

目 录



□ 政策解读

你知道年休假、探亲假、婚丧假、产假、工伤假、病假、事假分别有多少天吗?
..... 33

□ 简讯

市人社局以高质量党课开启“三严三实”专题教育..... 许 可/35
市医保中心理论研究再获全国学术论文奖项..... 36
崇川打好“组合拳”，创业促就业..... 36
强化廉政教育 筑牢拒腐长堤..... 37
社保稽核促社保工作规范化..... 王洪斌/38
我市出台职工生育保险新政策..... 邱星星/38
用心登记 倾心解答..... 39
浓情端午粽飘香 志愿服务促和谐..... 孙 毅/40

□ 企事业天地

机械制造企业人力资源培训问题与对策浅析..... 张 伟/41

□ 文学园地

母亲的清香粽子..... 钱德明/44

主管 南通市人力资源和社会保障局
主办 南通市人力资源和社会保障学会

主 编 江 航

执行主编 陈 新

执行副主编 张 玥 袁瑜佳

编 辑 陆 琰 许 可

校 对 陆 琰

编辑部地址 南通市工农南路150号（政务中心）

投稿邮箱 814835211@qq.com

联系电话 59000133

准印号 苏新出准印JS—F005

印 刷 南通市崇川广源彩印厂

内部资料 免费赠阅

南通人社 / 2015第2期 / 3

经济发展新常态下 我市高技能人才工作的思考

◎ 张明 朱汉珍

近年来,我市坚持服务企业发展和地方经济转型升级,大力实施技能振兴行动和高技能人才七年倍增计划,突出问题导向,创新政策举措,营造出技能人才培养、评价、使用、选拔、交流和奖励的良好氛围。当前,我国经济发展已进入新常态,需要更加注重人力资源素质提升,这对高技能人才建设提出了新的更高的要求。加强高技能人才队伍建设、全面提高劳动者整体素质,已成促进产业转型升级、提质增效的迫切要求,更是一项长期艰巨的战略任务,需要进一步更新观念、完善制度、创新机制,不断提高高技能人才对经济增长的贡献率。

一、新业绩新矛盾

我市现有高技能人才总量达26.79万,每万劳动力中高技能人才数达573人,比上年增长19%,有望提前3年完成高技能人才现代化指标;高技能人才占技能劳动者比重达29.2%,全省领先。2014年,全市积极实施高技能人才培养重大项目,广泛开展职业技能竞赛,大力推动技工院校专业发展和品牌建设,在推进高技能人才队伍建设方面取得了丰硕成果。全市新增高技能人才4.19万人,增长率连续三年位居全省第一;企业岗位技能提升培训19.2万人,再创历史新高;1人被评为第十二届全国技术能手(全省仅6名);4名高技能人才被列入省“双创”高层次人才引进计划(全省共10名);技工院校克服招生困难,年招生量保持在7000人以上,位列全省第一;年开展各类技能培训量达6万人次。但也存在不少困难和问题,主要表现在:传统

的“重学历、轻能力,重文凭、轻技能”观念尚未从根本上扭转,技能人才仍存在“社会地位不高,发展通道偏窄,上升空间有限”等问题,青年劳动者和部分企业参加和开展职业技能培训、评价的积极性不高;职业院校打通中职、高职、本科到专业研究生的立交上升通道直通车政策不到位对技工院校影响较大,招生更加困难,竞争更加激烈;技工院校始终难以摆脱体制上的牵制而成为相对独立的体系,在享受平等待遇上经常与相关部门产生磨擦;职业培训针对性、实效性有待进一步提高;技能人才多元化评价机制不尽完善;企业转型升级,职工需要转岗换技等等。针对当前存在的突出问题,需要认清形势,迎难而上,创新举措,谋求我市高技能人才队伍建设的更好发展。

二、新要求新任务

党的十八届三中全会明确提出要“健全促进就业创业体制机制,构建劳动者终身职业培训体系”。习总书记在江苏视察时也特别强调“要加强职业技能培训,把培养技能型劳动者、造就新型技能劳动大军作为推动经济持续健康发展的重要举措”。必须深刻领会中央精神和习总书记重要讲话的丰富内涵和精神实质,全面把握蕴涵其中的新思想新观点新要求,从全局和战略高度统筹谋划工作,加快推进高技能人才队伍建设。

(一)要充分认识到经济发展进入新常态的新要求。当前,我国经济发展进入新常态,需要把转方式、调结构放到更加重要位置,需要更加突出创新驱动,需

要更加注重人力资源素质的提升。从目前我市技能人才的数量和质量上来看,还不能满足产业转型升级的需要,特别是高技能人才总量还远远不足,迫切需要完善和提升与我市转型发展相匹配的技能人才培养、评价体系。技工教育作为技能人才培养的主阵地,如何积极主动地应对挑战,着力打破传统人才培养模式,加速与区域经济深度融合;技能人才培养评价如何进一步确立企业的自主性,调动社会各方的积极性;人力资源和社会保障等部门如何培养造就一支适应产业转型升级要求的技能人才队伍,保证技工教育和职业技能鉴定的社会适应性,如何体现人力资源和社会保障部门在技能人才培养、评价方面的地位和价值,体现技工教育的价值,是今后一段时期需要重点研究和解决的问题。面对经济发展新常态带来的挑战和机遇,要进一步解放思想、更新观念、加强研判,探索出适应新常态的高技能人才培养、评价新模式新路径,促进经济持续健康发展。

(二)要准确把握全面深化改革的新使命。十八届三中全会确定了“构建劳动者终身职业培训体系”、“深化产教融合、校企合作,培养高素质劳动者和技能型人才”、“健全人才激励机制,完善人才评价机制”等重大改革方向。去年,国务院出台了《关于加快发展现代职业教育的决定》、《关于取消和调整一批行政审批项目等事项的决定》,人力资源社会保障部出台了《关于推进技工院校改革创新的若干意见》、《关于做好国务院取消部分准入类职业资格相关后续工作的通知》,省政府办公厅出台了《关于加强技能人才队伍建设促进产业转型升级的意见》等等,这些都为推进改革明确了方向和路径。推进高技能人才队伍建设,是人力资源社会保障部门的职责和任务,也是时代赋予的使命,必须敢于担当、敢于啃硬骨头,积极有为地推进改革攻坚,创出更多改革创新的突破和亮点。

(三)要主动适应创新驱动提出的新任务。在深入实施创新驱动发展战略的同时,要使科技创新与成果转化同步,创新成果快速转化为现实生产力,仅有掌

握核心技术的科研人员远远不够,还需要一大批掌握现代生产制造技术的高素质的技能人才大军。因此,提升劳动者技能水平,使其与产业对接,与经济社会发展需求相适宜,最大限度激励释放创新活力,是当前一项艰巨而紧迫的任务。这就需要大规模开展职业培训,加快职业培训转型升级,创新培训模式,提升公共培训服务质量。把具体工作融入到大战略、大框架、大目标中审视,坚定方向、提振精神,一步一步一个台阶推动事业健康发展。

三、新目标新举措

2015年是“十二五”规划的收官之年,也是全面深化改革的关键之年。面对新形势新要求,必须坚持以服务产业转型升级为导向,以实现更高质量就业为导向,主动适应经济发展新常态,突出重点、统筹兼顾,创新思路、真抓实干,努力实现“夯实一个基础、推进三项创新”,加快构建一支规模宏大、结构合理的高素质技能人才队伍的总体目标。

(一)夯实工作基础:在政策体系上,由于取消征收职工教育培训经费统筹部分,在一定程度上影响高技能人才队伍建设的政府投入,这就需要努力开拓经费来源新渠道,加大与有关部门的协调力度,争取出台新政策,确保资金支持。在重点项目上,狠下功夫,进一步明确方向、突出重点、提升层次、扩大影响,充分发挥人才项目效益,做到规范科学管理,保证职业培训和高技能人才培养的质量。在队伍建设上,要持续改进作风,狠抓工作落实,优化管理模式,规范工作程序。严守各项纪律,让培训更有质量,让评价更为科学,让鉴定更符合实际。各技工院校和职业培训学校要着力培养“一体化”师资队伍,探索从企业引进部分专业基础扎实、具有丰富实践经验,具备教师基本条件的优秀技术技能人员和管理人员来校任教或做兼职教师,通过选派教师到企业挂职、兼职或在校内外实训基地担任管理和指导人员等途径,提高在校教师的实际操作能力。在发展环境上,要持之以恒地加强舆论宣传,充分利用各种媒体,广泛宣传高技

能人才在促进经济社会发展中的重要作用和突出成绩,加强社会舆论引导,弘扬劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的时代风尚,营造人人皆可成才、人人尽展其才的良好社会环境。

(二)推进三项创新:

1.大力实施技能人才“十百千万”培育工程,即建设10个技能大师工作室、培养100名高级技师、组织1000家企业开展技能提升培训、10000名职工参加职业技能竞赛。深入推行首席技师制度,鼓励10家企业支持优秀高技能人才领衔建立技能大师工作室,开展关键工艺攻关、技能研习、技能传承和技能创新等活动,培养技能开发团队。完善政府补贴高技能人才培养政策,推动企业、院校和各类培训机构积极参与紧缺高技能人才培养,促进其数量快速增长,适岗能力素质明显增强。依托大型骨干企业(集团)、技工院校,创建一批高技能人才培养基地。鼓励企业行业深度参与技能人才培养,推动技工院校与企业行业共同开展技能人才需求预测、专业开发、标准制定、教学实施等;着眼战略性新兴产业和特色优势产业发展,重点开展高技能人才的提升培训、考核评价、技能竞赛、课程研发、成果交流和科技成果转化,重点培养100名高级技师。引领企业、技工院校发挥主体作用和基础性作用,深化校企合作培养制度,探索培训模式改革,大力开展岗位技能提升培训、新型学徒制培训和高技能人才培养。通过在岗培训、脱产培训、业务研修、岗位练兵等形式,组织全市1000家企业对在岗职工开展技能提升培训。按照政府积极引导、行业深度参与、企业普遍开展的要求,围绕我市产业发展,统筹规划,规范管理各类职业技能竞赛,特别是积极组织第三届江苏技能状元大赛南通选拔赛,鼓励10000名企业职工参与各类职业技能竞赛活动,选派技能人才参加国家、国际职业技能大赛。

2.强势推进“六名”计划,深化技工院校内涵建设。全面贯彻落实人社部《关于推进技工院校改革创新若干意见》精神,坚持以促进就业、服务发展

为目标,引导技工院校完善专业设置与产业发展、课程内容与企业岗位需求对接的动态调整机制,鼓励技工院校特色化、集团化发展,构建技工院校广覆盖、多层次、多形式、多类型的技能人才培养格局。加强技工院校办学质量评估督导,组织开展技工院校教学管理规范评估工作。积极谋划技工院校“名专业、名课程、名教师、名班级、名学生”创建活动,推动“名学校”建设。以“六名”活动为抓手,坚持“双轮驱动”,推动培养培训主动对接经济社会发展需求,强化课程内容与岗位需求对接、教学过程与生产过程对接,引导技工院校在办好学制教育的同时,面向社会开展职业培训,赢得新的增长点。

3.探索完善企业在职职工就读技工院校的弹性学制、学分制。适应经济社会发展与充分就业的需要,进一步深化技工教育教学改革,加快建立具有国际水平的现代技工教育体系,全面推进素质教育和技能教育,提高技工教育教学质量和办学成效,满足各类群体接受多样化技工教育的需求,将职工的终身职业培训体系建设与就业的职业性岗位需求,与劳动者职业生涯发展相关联,推行企业在职职工就读技工院校的弹性学制、学分制政策,对完成规定培训课程和学时且考核合格的,发给相应的毕业证书。这项工作还需在操作层面加以完善,以期进一步规范弹性学制的发展,努力建立有利于劳动者接受技工教育和职业培训的灵活学习制度,使每个劳动者都有机会接受就业技能培训,使每个企业职工都能得到技能提升培训,使每个创业者都能参加创业培训,并且促进技能学习终身化、社会化、个性化,最终构建起劳动者终身职业培训体系。

加强高技能人才队伍建设任重道远。经济发展新常态下,我们一定要顺势而为,乘势而上,创新举措,完善机制,加快培养造就新型高素质的技能人才大军,为推动我市“两个率先”实践不断前进、共同谱写好“中国梦”南通篇章作出新的贡献。

(作者单位:南通市人力资源和社会保障局)

强化综合绩效考评 科学从严管理干部

◎ 蒋洪涛 董俊

习总书记在江苏视察期间,指出从严治党的重点在于从严管理干部,要求做到“管理全面、标准严格、环节衔接、措施配套、责任分明”。我们要主动思考、主动作为,加大对公务员“慵懒散”现象的常抓常治力度,加强公务员平时考核问责,努力营造从严治党管干部的“小气候”。

公务员“慵懒散”的成因是多方面的,管理上失之于宽、失之于软是主要因素。近年来,我们把中央和省建立绩效评估制度的要求具体化、本土化,坚持不懈地推进“绩效考评治慵治懒治散”的探索,形成了公务员管理的目标导向机制、工作推进机制、监督制约机制、考评奖惩机制,较好地回答了绩效考评“评什么、怎么评、结果怎么用”三个核心问题,评出了引领发展的方向、评出了争先创优的动力、评出了跨越赶超的实绩,取得了初步成效。

一、建立目标责任管理机制,让公务员不能慵懒散

一是设定目标,明确要求。以全面协调和跨越赶超为基调,采取自下而上、自上而下、反复认定的方法,对部门和单位考评目标进行科学的编制、分解和审定,努力使指标体系具有系统性、全面性、导向性和可操作性。二是责任制衡,狠抓落实。实行“三级”联动管理,一级管理一级,一级对一级负责。市本级重点抓好97家市级机关单位,由单位对处室实施二级考核,对公务员个体实施三级考核。责任追究实行连带责任,逐级承担相应责任。三是争先创优,标杆管

理。我市在评价组织和个人绩效时,引入“标杆管理”理念,注重引导公务员冲破“思想上的长江天堑”,以“崛起苏中、融入苏南、接轨上海、走向世界、全面小康”的率先行动作为衡量业务工作的先决条件,把各项工作在省内及沿海位次作为重要评判依据,促使每个被评估对象既按照目标执行,又努力追求目标完成最优、最佳、最好。

二、建立督查考核评价机制,让公务员不敢慵懒散

坚持注重实绩和考评作风相结合、量化考核与定性评价相结合、领导评鉴与社会评议相结合、日常监督与年度考评相结合,对部门和公务员工作的“绩”与“效”、职能作用发挥与服务全局水平、领导认可度与群众满意度进行全面的跟踪评价、考核评定,切实做到年初有目标、过程有督导、评定有依据,力求得出客观公正的考评效果。一是强化日常考核。主要通过明查暗访、公务员行为规范举报投诉查处、重大项目跟踪问效等途径组织实施。通过制定四个大类、十五个小类的日常评估细则,并结合“公务员诚信考核细则”、“党员干部廉政准则”等规定的贯彻执行,强化日常监控管理。对日常督查考核查实的问题,实行倒扣分的处置方式。二是优化集中考评。年终建立审核组、考评组和监督组,采取封闭方式分别对部门、处室、个人年度目标完成情况进行审核、评议和考评打分,并实施全过程监督。三是完善外部评议。市级机关综合评议由领导评鉴和万人评议综合构

成,充分吸纳社会各个层面的评议意见。对公务员道德诚信和行为规范进行反向测评和社区函调,对存在问题实施考核扣分并记入公务员诚信档案。通过实施360度全方位、立体式的综合评估,将每个公务员的一言一行和一举一动均置身于全面透明的“无影灯”下,使每个公务员不敢懈怠、不敢乱为。

三、建立考核结果激励约束机制,让公务员不想慵懒散

坚持把绩效考评结果作为奖优、治庸、罚劣的主要依据,作为改进工作、促进发展的重要机会,努力把考评结果转化为新的工作绩效。一是与政府奖励相结合。按比例汇总部门日常考核、年终考核组集中考评、综合评议三个方面的分值,产生考评位次。考评为优秀的,由市委、市政府实施奖励,部门领导年度考核可以评定为优秀等次,个人评优比例相应提高。二是与奖金兑现相结合。按照“拉开奖惩档次,激励争先创优”的原则,根据不同考评等次给予不同的物质和精神奖励。部门内部提取奖励基数的20%与处室、个人绩效考核结果挂钩,差别化发放。三是与干部任用相结合。建立领导班子和干部个人绩效考

评档案,实行数据库管理。通过考评,看干部领导和服务科学发展的能力和水平,看干部为基层为群众服务的态度和效果,看干部创业创新创优的精神,以能力和实绩来评人、选人、用人,充分发挥绩效考评的“指挥棒”作用。四是与部门预算相结合。被评估部门根据部门制订的绩效目标、评估结论及评估主体的建议,及时改进和调整公共财政支出的方向和结构,并在编制次年度部门预算时合理地配置资源,优化支出结构,提高财政资金的使用效益和效率。五是与整改问责相结合。注意及时反馈绩效考评结果,给参评单位出具综合绩效考评报告,推动被考评者迅速整改提高,把考评结果转化为行政效能不断优化、服务水平不断提高的动力。建立责任追究制度,按照行政过错和为官不为责任追究暂行办法,对敷衍塞责、推诿扯皮、落实不力的,加强效能监察,坚决追究领导班子和当事人的责任。建立公务员行为规范投诉查处机制,对服务对象投诉并查实的公务人员,视情节轻重,进行相应处罚,直至责令辞职和辞退。

(作者单位:南通市人力资源和社会保障局公务员考核培训处)



南通市社会保障体系建设 基本情况及存在问题

◎ 许 可

近年来,在国家、省的统一部署下,我市结合实际、创新思路,围绕政策框架、待遇标准、服务内涵等方面,探索建立了更趋完善的社会保障体系。现将有关情况汇报如下:

一、基本情况

近年来,我市立足“全覆盖”和“大统筹”,加强社会保障创新实践,初步构建了覆盖全民的社会保障体系框架,实现了参保人群的不断扩大大、待遇水平的明显提升、基金规模的快速增长和经办服务的优化升级,切实发挥了社会保障在促进经济社会发展、提升民生幸福指数上的重要作用。

(一)城乡统筹,协调发展,制度建设由“单一型”向“多元化”转变。

一是城乡基本养老保险制度全面建立。2011年以来,我市连续出台了《南通市市区城乡居民社会养老保险暂行办法》、《南通市市区被征地农民基本生活保障、城乡居民社会养老保险和企业职工基本养老保险衔接办法》,实现了城乡居民社会养老保险制度的全覆盖,形成了城乡居民社会养老保险和城镇企业职工基本养老保险两大养老保障制度;实现了被征地农民生活保障与城乡居民社会养老保险、企业职工基本养老保险制度的畅通衔接。

二是全民医疗保险制度体系逐步健全。建立了完善了由城镇职工医保、城乡居民医保和新农合在内的多层次医疗保障体系,并在全省率先取消了住院医

疗费的最高封顶线,建立了大病保险制度。同时稳步推进医疗保险市级统筹,继2009年市区(崇川区、港闸区、开发区)城镇居民医保、新农合成功并轨后,目前,通州区、海安县已将原先由卫生部门管理的新农合职能、经办机构和人员整体划入人社部门,完成了基金、资产的合并交接。全市统一的居民基本医疗保险实施办法即将出台,2015年各统筹区将按照新的居民基本医疗保险制度有序过渡,于2016年1月1日全面并轨运行。

三是社会救助制度体系建设加快推进。2011年,我市印发了《南通市市区医疗救助暂行办法》,各县(市、区)同步出台相关文件,破解了城乡困难群众医疗费用负担较重的问题,同时建立了社会救助标准与物价上涨联动机制,缓解了价格变动对困难群体生活的影响。2013年,我市出台了《南通市城乡居民最低生活保障办法》,对城乡低保工作进行了改进和规范,并在全省率先建立低保工作专项绩效考核办法,创新实施社会救助工作联席会议制度。今年,我市积极贯彻国家、省相关部署,研究制定了《关于加强社会救助工作的意见》,围绕最低生活保障、特困人员供养、医疗救助、就业救助等14项重点内容,从部门责任、工作机制、信息化建设、社会参与和监督检查等7个方面对我市社会救助工作体系予以完善,推动社会救助工作更加科学、规范、专业。

(二)突出重点,创新举措,扩面征缴由“大范

围”向“高质量”转变。五大保险参保对象由企业职工过渡到农民工、个体工商户和灵活就业等群体，城乡居民养老保险在新农保的基础上实现了动态全覆盖，机关事业单位养老保险将全额拨款单位新进人员纳入了参保范围。截至2014年底，全市城乡基本养老保险、城乡基本医疗保险、工伤保险参保率已分别达到97.86%、99%和98.44%。

一是创新建立“征核统一、税费同管”征缴模式。市人社部门与地税部门密切合作，建立定期核查比对制度，加强信息交互和联合执法，明显提升了企业职工养老保险征缴效率，全市平均征缴率达到98.89%，有效控制欠费规模，2014年清欠社保费1.26亿元，欠费同比减少24.18%。全市参保职工人数从2011年底的119万人增长到2014年底的142.4万人，平均年增长7.8万人。

二是合理引导城乡居民提高养老保险缴费水平。连续两年将“居民养老保险选择500元以上缴费档次人数占比不低于80%”纳入政府目标责任制管理考核，各县（市、区）充分发挥“分档补助、多缴多得”的缴费激励政策，通过一对一、面对面讲政策、算细账，引导群众提高缴费标准。截至2014年底，全市选择500元以上缴费档次的参保人数占比达91%，人均缴费水平达到702元，列苏中苏北第一。

三是积极推行建筑施工企业项目参保。从2006年起，我市对社会保险实名制参保制度进行了探索和改进，提出建筑施工企业不能实现实名参保的，可以选择项目参保缴费的办法（缴费标准：市政工程为总造价的0.06%，房屋建筑工程为总造价的0.12%，拆除工程按照拆除面积每平方米1元缴费）。建筑施工企业农民工在建筑工程开工之日至竣工验收合格之日期间发生工伤事故的，依法享受工伤保险待遇。通过几年努力，目前我市建筑业农民工已经全部纳入保障范围。近三年来，市区以项目形式参加工伤保险的单位数为791个，项目数1954个，实名制参保农民工1.6万人次。

（三）对接需求，强化责任，保障待遇由“保基本”向“高水平”转变。近年来，我市积极回应城乡各类人群对社会保障待遇增长的新期待，不断完善政策、创新机制、加大财政投入，有效维护了群众的现实利益和长远生计。

一是养老金标准逐年提高。企退人员基本养老金连续10年大幅增调，全市人均月养老金达到1946元，其中市区人均月养老金提高到2185元，年均增幅9%，调资水平保持苏中领先；近3年来，城乡居保基础养老金由每人每月60元提高至90元，惠及全市150余万人，财政支出增加5亿元，人均月领取标准达到169元；市区机关事业单位临时工养老金待遇进一步提升，人均月增资271元。

二是医疗保障能力显著增强。目前，已形成了普通门诊、门诊慢特病、门诊统筹、住院统筹、大病救助、大病保险、自费补充、医疗救助八个层次的“普惠+特惠”的待遇保障体系。在此基础上，还将城乡最低生活保障、农村五保对象、精减退职职工、特困职工及其家庭成员、优抚对象、城乡低收入家庭等一并纳入医疗救助制度。目前，全市职工医保和居民医保政策范围内住院医疗费用，基金支付比例分别达到85.6%和72.5%；新农合政策范围内的住院费用报销比例达到76%左右，20类重大疾病救治补偿比例达90%；市区医疗救助比例达到70%，县（市、区）为65%，2014年全市医疗救助55.8万人次，医疗救助支出约1.15亿元。

三是社会救助成效稳步提升。全市城市低保标准提升至530—570元/月，农村低保标准提升至360—570元/月，保持苏中领先。全市各地农村五保供养标准按照不低于上年度农民人均纯收入45%的比例同步提升，全市五保老人基本实现了应保尽保。市总工会与市委组织部、机关工委连续8年开展党员干部与特困职工结对帮扶活动，每年有近300多名特困职工家庭在生活、住房、子女就学、就医和就业等方面得到帮助，年帮扶金额达100万元。

(三)健全网络,丰富载体,经办服务由“规范化”向“精细化”转变。我市不断完善社会保障经办服务体系,整合管理资源,加强窗口建设、队伍建设,推进网上经办服务和自助服务,有力提升了经办能力和服务效能,让人民群众享受更加方便快捷的服务。

一是启动“就业社保公共服务一体化”建设。整合就业、社保窗口服务资源,统一业务流程和界面,实现了“一窗式”办理用工与参保、退工与停保等业务。同时完善信息系统,加强数据对接,建成就业社保网上经办服务大厅,开通较大规模的参保单位2100多家,涉及25万参保人员,目前已有5600多家单位网上办结社保业务,达200余万人次。

二是开展异地就医联网结算示范地区建设。目前,我市已实现省内异地就医、市内异地就医、省外(上海)异地就医等多种方式的实时异地就医联网刷卡结算。与省异地就医平台实时无缝对接,参保人员在省异地就医定点医疗机构实现划卡结算。全面实现了大市范围内医保一卡通,参保人员跨统筹区可以在A级定点单位划卡结算。积极探索和尝试跨省异地就医结算工作,与上海市互设医保报销点,和上海市人民医院实时联网划卡结算。

三是加强城乡居保“四个不出村”经办服务。大力开展城乡居保“参保登记、个人缴费、待遇领取、权益查询”四个不出村建设,标准化配置硬软件,业务经办和金融服务拓展延伸至1523个建制村,“四个不出村”建成率达到99.02%以上,为城乡参保人群提供了优质、均等的服务。

二、所做的主要工作

(一)市区被征地农民社会保障政策顺利过渡,待遇保障机制凸显以人为本。《江苏省征地补偿和被征地农民社会保障办法》(省政府《93号令》)出台后,我市认真贯彻落实,深入分析了在保障方式、保障费用、年龄段划分等方面与我市现行政策存在的差异,积极谋划衔接问题,于2014年4月出台《南通市市区征地补偿和被征地农民社会保障办法》(通政规

【2014】3号),采取新、老政策并行,由被征地农民在领取70%农用地土地补偿、个人分账户余额和按照农龄折算年限一次性补缴企保两者间自愿选择,妥善化解了各类矛盾和问题,切实保障了被征地农民的合法利益。《办法》实施半年多来,市区被征地农民纳入企业职工养老保险人数新增6992人,累计达到13.7万人,其中7.1万人已到期开始领取基本养老金,最高领取标准达到每月1735.1元。

(二)深入实施大病医疗保险,因病致贫、因病返贫现象得到有效遏制。2013年,我市于全省率先建立城乡居民大病保险制度,实现了大病保险由城镇向农村、由职工向全民的城乡无缝隙全覆盖,覆盖人数达到310万人,基金的使用效率不断提高,居民医保范围内报销比例达到72.5%,全省领先,比2010年提高了12.2%,与苏州、无锡进入同一序列。其中,市区已有1.29万人享受大病保险待遇,大病保险基金支出0.83亿元。2014年央视《朝闻天下》栏目以南通大病保险为主线,对全国实施大病保险情况作了全面的介绍。

(三)国内率先引入商业保险模式,妥善解决超龄在岗人员的工伤保险问题。在国家尚无明确规定的前提下,我市积极探索,于2014年制定出台了《超过法定退休年龄从业人员从业伤害保险实施办法》,引入商业保险模式,为超龄在岗人员的从业权益提供稳定保障。从业伤害保险费由用人单位全额承担,标准为退休返聘人员每人每年1400元,其它从业人员每人每年1600元。保险期内,参保对象因工作或抢险救灾等公益活动,遭受伤害导致死亡的,用人单位可以申请死亡保险金,最低15万元,最高72万元。自2014年8月份颁布实施办法以来,全市已有3000多人参加从业伤害保险,收入保险基金500余万元,其中部分受到从业伤害的超龄人员已经进入理赔程序。

三、存在问题及对策建议

在城镇化和人口老龄化等因素的影响下,我市社会保障体系建设面临着一系列挑战,有许多体制性、制度性的重大问题亟待解决,发展和改革的任务十

分艰巨。

(一) 全覆盖水平尚有差距。当前和今后扩面的重点是中小企业、私营企业和个体工商户,这部分单位小而散,用工不够规范,往往采取避缴、少缴社保费的方法追求利润最大化,加大了社保扩面征缴难度。农村进城务工人员 and 外来务工人员等群体因文化程度相对较低,缺乏风险和保障意识,参保缴费积极性不足。此外,参保缴费激励机制的不完善以及扩面征缴经费保障的严重不足,也影响了全覆盖工作的有效推进。

建议依托基层社会保障服务平台,建立完善准确的社会保险基础数据库并实行动态管理。增强全覆盖工作力度,通过爱心助保、社保补贴等渠道帮助各类因贫困中断缴费人员及时续接养老保险关系。针对部分群体参保意识淡薄等情况,加大宣传引导力度,形成自觉参保、积极缴费的良好氛围。

(二) 保基本能力有待提高。虽然经过3次基础养老金普调,目前我市城乡居保的人均月领取标准达到了169元,但仍然不足企业职工养老保险人均月领取标准1899元的10%,且低于全市农村最低生活保障标准的50%,特别是在通胀压力增大、物价水平不断上涨的大背景下,难以起到保障基本生活水平的作用。

建议加大政府奖励、补贴力度,建立正常的城乡居保养老金调整机制,除逐年提高基础养老金外,按照“多缴多得、长缴多得”的原则,按比例对个人账户养老金进行增调,逐步缩小与企业职工养老待遇的差距。

(三) 收支矛盾日益凸显。人口老龄化对养老保险和医疗保险的影响,加上待遇水平大幅提升等因素,导致社会保险基金收支缺口逐步扩大,社保基金长期平衡和保值增值压力巨大。以企业职工养老保险为例:2014年我市企业职工养老保险基金总收入53.27亿元,总支出53.73亿元,当期收支相抵赤字0.46亿元,累计结余37.93亿元(其中失地农民补缴收入24.6亿元),备付能力8.47个月。今后几年,基金正常

运转较为困难,当期收支赤字将长期存在,失地农民一次性补缴收入剩余部分,预计到2017年底前将全部用完,养老保险基金当期收支将可能出现较大的赤字,累计结余也将很快支付用尽。

建议针对人口老龄化加剧,基金收支平衡难度加大的趋势,调整财政支出结构,加大对养老保险投入力度,根据基金运行情况按比例分年度投入资金,或从土地出让金和国有资产收益中划出专款,建立养老保险储备金机制,加大基金调剂补助力度,确保养老保险稳健运行。

(四) 地方财政负担较重。城乡居民养老保险待遇诉求与地方经济发展存在矛盾,每年各县(市)区资金配套投入平均约两个亿,上级对我市各县级的补助标准仅占出口补贴应补资金的37.5%,62.5%由县级财政负担。另外,县级还要对缴费进行补贴和地方财政规定的缴费年限奖励性基础养老金。部分县(市、区)资金难以配套,陷入财政赤字和资金缺口的两难境地,影响了社会保险事业的可持续发展。

建议上级部门适当提高对财政转移支付县(市)基础养老金的补贴标准,同时加大对县(市)区督办力度,确保财政补助资金及时足额到位。

(五) 救助资源有待整合。社会救助包含基本生活救助、医疗救助、就业救助、住房救助、司法救助等多个方面,但由于条块分割、多头管理,难以统一协调,有关部门“各自为战”,救助政策“碎片化”,导致重复救助和救助缺失的现象同时存在,爱心募捐多头捐、重复捐的现象时有发生,缺乏统一规范管理,救助资源的使用效率有待进一步提升。

建议充分发挥社会救助联席会议制度的统筹协调作用,整合各部门条线的救助职能,加快建立全市社会救助信息平台。稳步推进社会救助体系与社会保险、社会福利、扶贫开发、最低工资以及失地农民生活保障等制度衔接配套。

四、补充问题

(一) 公立医院改革方面。

1. 基本情况: 我市在总结如皋试点经验的基础上, 强势推动县级医院改革实现全覆盖。通过“一减一调一补一改”等综合措施, 破解“以药补医”难题, 减轻患者医药费用负担。一是合理调整服务价格, 严格按照“总量控制、结构调整”和“同级同价”的原则, 合理降低药品、耗材和大型设备检查治疗价格, 适当提高体现医护人员技术劳务价值的服务项目收费标准; 二是调整优化补偿政策, 明确实行“811”的补偿政策, 即符合规定的药品差价总额, 80%通过调整医疗服务价格补偿, 10%通过医院提高管理水平自我消化, 10%由政府财政予以补偿, 探索按病种收付费和按人头付费试点工作, 创新开展以预付管理为前提, “双控、双预付”为主要特征的复合式医疗费用结算支付方式; 三是探索分类改革模式, 区别中心医院不同情况实施分类分级改革, 对已成为二级医院的参照县级医院同步改革, 服务能力较强但尚未进入二级医院行列的参照执行县级医院90%的调价幅度, 对服务能力较弱的纳入基层医疗卫生机构综合改革范围。

2. 存在问题: 财政对卫生的直接投入不足, 公立医院90%的收入主要依靠药品差价和医疗服务创收; 现行医保支付方式与医疗服务实际有脱节, 基金杠杆调节作用发挥不够; 医疗服务价格偏离成本, 药品价格仍然偏高, 加剧了群众“看病贵”矛盾。

3. 对策建议: 督促各地认真落实国家规定的6个方面投入政策, 抓紧建立以合理成本定价为基础、体现医务人员技术服务价值的价格动态调整机制, 全面推进总额控制下的按病种付费、按床日付费、按人头付费、总额预付等支付方式改革, 充分发挥医保支付政策的重要支撑作用, 实现公立医院补偿机制和激励机制的优化转换。

(二) 企业年金制度建设方面。

1. 基本情况: 目前, 我市有126家年金备案企业, 不足全部参保企业的0.5%, 参加企业年金计划的职工人数为15700人, 不足全部参保企业的0.5%, 且呈

现出逐年递减的趋势。我市建立企业年金制度的企业数量较少, 并且主要集中在国有企业和集体控股企业, 民营、私营企业参加人数仅占19.8%。

2. 存在问题: 尽管近年来, 由国务院和相关部委颁布的各种行政法规很多, 但多为“试行”、“暂行”或“意见”, 弹性大, 力度欠缺; “五险一金”费率已占到企业工资总额的40%以上, 多数企业表示难以再承受年金费用的负担; 企业年金的市場化管理和运营, 具有一定的风险; 企业年金供需双方普遍缺乏对年金方案设计方面的专业知识, 在一定程度上妨碍了企业年金的发展。

3. 对策建议: 加快建立和规范企业年金制度的法律法规。加强对企业年金制度的宣传, 普及年金认知、入市风险、企业社会责任等内容。规范管理环节和运作程序, 注意投资渠道, 降低风险, 增加效益。

(三) 工伤保险市级统筹方面。

1. 基本情况: 我市于2009年按照“统一参保范围和对象、统一缴费基数、统一基金管理、统一工伤认定和劳动能力鉴定标准、统一待遇支付标准”开展工伤保险市级统筹, 迄今为止“五统一”目标已初步达成。工伤基金运行的保障水平相较于市级统筹前有了极大的提升, 通过基金调配、费率杠杆等手段, 各县基金紧张的现象得到了逐步缓解, 工伤保险市级统筹应对风险的优势得到彰显。当前, 我市正着力开发全市统一的工伤保险信息管理系统, 实现工伤保险“六统一”。

2. 存在问题: 我市虽已实现工伤保险基金统筹, 但由于各县经办机构体制不一, 市级经办机构对县管理缺乏抓手, 形成了“布置难、实施难、完成难”的情况, 严重制约了工伤保险工作的顺利开展。

3. 对策建议: 强化全市工伤保险统筹管理, 推进各县(市、区)政策和执行的统一, 着力探索构建包含信息系统在内的市级统筹“六统一”。

(作者单位: 南通市人力资源和社会保障局)

不断创新 攻坚克难 全力推动推进城乡居民医保制度并轨

◎ 顾忠贤 陈志军

2014年, 我市以深入开展党的群众路线教育实践活动为契机, 实现城乡居民基本医疗保险制度整合并轨, 受到社会各界、新闻媒体高度关注。

实现全市城镇居民医保和新农合制度并轨是市政府2014年度为民办实事48项工作之一。人社局作为职能部门, 主动担当, 在充分调研、学习先行地区经验的基础上, 起草了《市政府关于切实做好城乡居民基本医疗保险制度整合并轨工作的意见》, 多次与相关部门沟通协调, 12月份市政府常务会议讨论通过。12月19日, 在通州举行的“南通市城乡居民医保制度整合并轨”启动仪式, 标志着我市居民医保和新农合制度整合并轨工作进行实质性阶段。

一、深入基层, 广泛调研

由市人社局分管局长带领医保处、医保中心和信息中心相关负责人一行先后到乡镇、村、卫生所(院), 召开合管办、村民(参合人员)代表工作座谈会, 与广大基层一线人员进行面对面交流, 广泛听取意见和建议。

二、召开会议, 凝聚共识

市人社局4次召开征求意见会, 市政府法制办、市政府办公室2次征求了市相关部门和县(市)区政府意见。分管人社副市长和分管卫生副市长2次召集有市人社、卫生、财政、编制、法制、教育、民政、审计等部门及各县(市)、区政府领导参加的专题协调会, 听取各方面意见, 统一思想, 对并轨工作提出明确的要求。市政府两位分管秘书长4次召集有关部门人员对《意见》稿进行修改完善。全省幸福民生工程暨医改大会后, 按照会议精神, 再次对《意见》进行修改、完善, 最终形成了《市政府关于切实做好城乡居民基本医疗保险制度整合并轨工作的意见(送审稿)》报市政府。

三、稳定评估, 防范风险

根据《市委办公室市政府办公室印发<关于深化重大决策社会稳定风险评估机制的实施意见(试行)>的通知》(通办发[2014]18号)文件精神, 市人社局与市维稳办会同各县(市)、通州区人民政府及市编办、卫生局、财政局、信访局等, 从合法性、

合理性、可行性、可控性等四个方面对《意见》进行社会稳定风险评估，并认真研判风险源点，提出下一步工作建议。经评估，认为《意见》实施的风险等级基本符合低风险的特征，通过宣传引导、加大财政补助力度，可以组织实施。

四、局部先行，分步实施

为稳妥推进并轨，我市先期确定通州区开展试点。11月1日，通州区区长办公会议通过了通州区城乡居民基本医疗保险制度整合并轨工作方案。一是按照先整合机构人员，再逐步接轨政策的原则，有序推进城乡居民基本医疗保险制度并轨工作。二是强化整体联运。区人社局、卫生局等部门按照各自职责，密切配合，协同推进，共同做好整合并轨工作，确保平稳过渡。三是及时研究谋划。区人社

局围绕政策全面接轨，及时谋划研究居民医保和新农合制度并轨工作方案。12月底前，区新农合职能、机构、编制、人员、基金、资产、档案、信息数据等整体移交区人社局，在此基础上积极稳妥、规范有序地推进制度整合，整个并轨进展顺利。

在城乡居民基本医疗保险制度整合并轨工作中，按照《市政府关于切实做好城乡居民基本医疗保险制度整合并轨工作的意见》文件精神，今年重点推进四个县（市）的并轨工作，年内完成政策的统一。目前，《南通市居民基本医疗保险暂行办法》已提交市政府。文件下发后，我们将积极行动，开发完善信息系统，将新农合人员信息与居民医保信息融合一个系统内，力争2016年1月1日起并轨运行。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）



且行且思且探索

◎ 刘峰成

我市被确定为社会保险基金安全评估试点城市后,我局高度重视,迅速组织相关人员认真学习领会部、省关于社会保险基金安全评估试点相关要求,制订周密的工作计划,成立相应的组织机构,作出评估时间安排,各项评估工作正在有序推进之中。

一、工作开展情况

(一) 未雨绸缪,早作准备

部里确定在河北、江苏、山东等地开展社会保险基金安全评估试点后,早在去年10月份,省厅即与我们沟通对接,拟选定我市为社会保险基金安全评估试点城市。11月,省厅正式发文,确定了包括我市(含如东县)在内的三个地级市及几个县(或县级市)为社会保险基金安全评估试点城市。省厅的及早部署,为我们前期工作的开展赢得了时间。

社会保险基金安全评估工作,涉及到系统内的处室、单位比较多,在评估工作正式启动前,要做的一项重要工作是要取得各方领导的理解和支持。我们将部、省文件精神及时向分管领导和主要领导汇报,他们非常支持这项工作,指示我们规划财务与基金监督处一定要开展好社会保险基金安全评估工作。然后,我们再向分管各险种的各位局领导及相关社保经办机构的法人代表进行了汇报沟通,他

们也一致表示将会安排相关人员做好这项工作。接着,我们又与各相关处室及各单位的有关中层干部进行了宣传和沟通对接,他们都是具体组织实施者,关系着评估工作的成败。经过一段时间的前期准备,为下一步工作的开展奠定了基础。

(二) 仔细谋划,提前部署

春节一过,我们即开始谋划社会保险基金安全评估工作。我们根据《人力资源社会保障部关于开展社会保险基金安全评估试点的通知》(人社部发〔2014〕66号)和《省人力资源社会保障厅关于转发人社部<关于开展社会保险基金安全评估试点的通知>的通知》(苏人社发〔2014〕374号)两个文件的精神和要求,于3月初制订下发了《关于做好市本级社会保险基金安全评估工作的通知》(通人社财〔2015〕2号)(以下简称“《通知》”)。

我们成立了以局主要领导任组长、相关分管领导任副组长,养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险及信息中心等相关处室和单位负责人为成员的南通市人力资源和社会保障局社会保险基金安全评估工作领导小组。《通知》中明确将企业职工基本养老保险基金、城镇职工基本医疗保险基金、失业保险基金、工伤保险基金四项社会保险基金纳入评估对象,主要利用2014年度的基金数据、资料进

行评估。必要时可以结合2013年度、2012年度的相关基金数据资料进行对比分析。此外,该《通知》还对评估内容、工作要求、时间安排以及评估结果的运用等方面作了部署。

(三) 营造氛围,有序推进

由于社会保险基金安全评估试点是一项全新的工作,大家还比较陌生。我们在下发《通知》进行工作部署的同时,还加大宣传力度。我们通过与相关人员面对面交流、在局网站上发布消息,在当地报纸、电视台、电台等媒体进行宣传等方式,让大家对该项工作有所了解,从而营造出社会保险基金安全评估试点的良好氛围。

3月份,各社保经办机构均按《通知》要求成立了以单位法人代表为组长,相关分管副主任为副组长,有关科室负责人为成员的基金安全评估工作小组,明确了职责分工,制定了各险种的具体实施方案,确定了牵头责任人员及科室,并将实施方案报局规划财务与基金监督处备案。

4月份,各经办机构搜集整理评估所需的各项数据和资料,并测算出各项指标的分值,完成指标测算工作。

目前各社保经办机构正在草拟各险种基金安全评估报告。下个月,我们将组织相关人员对各险种基金安全评估报告进行复审,提出修改完善意见。在此基础上,将汇总形成全市的社保基金安全评估报告上报省厅。

二、试点过程中遇到的问题

(一) 部分经办人员对社会保险基金安全评估试点工作认识不够

社会保险基金是重要的社会公共资金,基金安全直接关系到人民群众切身利益和社会保险事业持续健康发展。这一点大家已形成共识。但是社会保险

基金安全评估试点工作能在多大程度上维护基金安全?不少人心存疑虑。当然,由于该工作目前尚处于试点探索阶段,有这样的疑虑也不奇怪,我们拟通过以下几种方式来逐步消除大家的疑虑。

一是坚定不移做好社会保险基金安全评估工作。存在疑虑的其中一个原因就是对该项工作还缺乏深入的了解,我们必须通过深入开展基金安全评估工作,在实践中加深对该项工作理解和对开展此项工作必要性的认识。二是要加强对评估结果的应用。评估结果出来以后如何为维护基金安全服务这才是基金安全评估的目的所在。通过基金安全评估,可以改善基金管理,提高基金安全性,倘能如此,基金安全评估工作的重要性自然显现。

(二) 不少社保经办机构对于评估得分存在认识上的误区

基金安全评估得分,是反映基金安全状况的指标,评估得分的高低与评估工作本身开展得好坏并无必然联系。有的地方个别基金安全确实存在一些问题,但是担心得分偏低,就对一些指标进行粉饰,这样做实际上偏离了基金安全评估的初衷。对此,我们也与省厅进行过沟通,大家意见一致,那就是评估数据一定要真实,评估得分要能反映出基金安全的实际状况。因此,我们向有关经办机构作了解释工作,强调数据的真实性,明确衡量评估试点工作做得如何不与评估得分挂钩,以此打消他们的顾虑。

(三) 部分评估指标不具有通用性

人社部文件从基金支撑能力、资产管理质量、经办机构内部控制情况和基金违法违规情况等方面,提出了22个安全评估的参考指标,这些指标具有很好的指导性和操作性,能够比较全面地反映基金运行状况和基金风险管控状况。但是,实践中由于各险种之间的差异性以及各地情况不一,某些指

标的应用存在一定的局限性。例如，职工医疗保险基金评估中，反映基金支撑能力的参保缴费率，由于医保政策规定参保人员中退休人员不缴费，实际缴费人数与参保人数的比例，受参保人员结构的影响。再如，失业保险基金安全评估中，基金收支增长率之比指标的测算，根据《关于扩大失业保险基金支出范围试点有关问题的通知》（苏人社发〔2013〕314号）精神，我市于2013年8月调整失业保险缴费比例，由3%下降至2%，费率调整造成了2014年的收入低于2013年收入，影响了指标的测算。此外，我市作为东部7省（市）扩大失业保险基金支出范围试点城市之一，基金促进就业的支出资金额度按照人社部门和财政部门每年的再就业资金预算安排确定，具有不确定性，影响了支出增长率。建议基金支出增长率可否按照失业保险待遇支出的增长率来测算。

三、下一步工作思路

按照省厅统一部署，评估工作于4月份开始，6月份结束。我们将按照上级规定的时间节点，结合我市的工作计划，如期完成评估工作。评估结果出来以后，如何用它来促进基金管理工作，提升基金安全水平更应该是要考虑的问题。关于这方面，我们有如下几点想法：

（一）努力使评估结果成为反映基金安全状况的“晴雨表”

在没有进行基金安全评估前，分析基金安全状况，我们主要是通过分析基金财务数据来实现的。通过基金安全评估，建立了一套完整的评价指标体系，这样更全面、更科学。相信只要我们把基金安

全评估工作做细、做实，就一定能使评估结果成为反映基金安全状况的“晴雨表”。

（二）努力使评估结果成为加强基金管理的依据

我们都知道搞好基金管理的重要性，但是如何搞好基金管理，工作的重心和着力点究竟应该放在哪儿，有时难免比较迷茫。通过对评估指标的仔细分析，我们就能发现问题。是保费征收存在问题，还是财政补助资金不到位？是内控制度不完善，还是存在欺诈骗取基金的情况？问题是出在业务运行环节，还是在基金财务管理环节？……所有这些问题都能在基金安全评估指标体系中找到答案。把准了脉后就能对症下药，我们通过基金安全评估找准问题所在，这样能够提高经办机构基金管理的针对性和有效性。

（三）努力使评估结果成为政府决策的参考

管理好社会保险基金，维护好社保基金的安全，有时仅凭人社部门一家的一己之力恐难实现，经常需要地方政府和相关政府部门的充分理解和大力支持。例如，财政补助资金的到位情况，就需要政府及所属财政部门的支持；社保费征收完成情况需要地税部门的支持；基金风险存款比重以及基金收益率等就需要财政、金融等相关部门的支持。我们将真实可信的基金安全评估结果提供给政府及相关部门，可以获得他们对社会保险工作的理解，为他们提供决策参考，有利于社会保险基金管理水平的提高，维护社会保险基金的安全。

社会保险基金安全评估工作是一项全新的工作，我们将在探索中不断前行。我们相信社会保险基金安全评估工作将会在南通市生根发芽，开花结果。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）

依法维护职工权益 努力构建和谐劳动关系

◎ 徐曙明

最近,崇川区人力资源和社会保障局迅速依法处理了一起欠薪投诉,采用行动处理与法律救济双管齐下的举措,帮助职工在较短时间内拿到了应得的工资,维护了职工的正当权益。

前不久,位于崇川辖区内的南通某服饰有限公司有部分员工到崇川区人力资源和社会保障局反映:他们的工资被企业拖欠。得到相关信息后,崇川区人社局在第一时间进行了调查。调查显示,这家企业共拖欠15名员工的工资,企业法人联系不上,有逃匿的可能。对照相关法律法规,其行为已涉嫌拒不支付劳动报酬罪。

崇川区人社局及时启动行政处理程序,由劳动保障监察大队立案查处,在最短的时间内向企业下发改正指令书,第一时间将案件移送公安部门进行网上追逃。在行政处理的同时,坚持两条腿走路,行政处理与司法救济相结合,指导职工在法律的框架内合理表达诉求,为职工联系法律援助,开辟了劳动争议仲裁“绿色通道”,在查明事实的基础上,在法律规定的最短时限内做出了仲裁裁决,职工凭生效法律文书申请法院强制执行,在较短时间内顺利拿到了其应得工资,有效维护了职工合法权益。

这一行动是崇川区切实依法保护职工合法权益的一个成功案例。近年来,崇川区加大工作力度,切实解决劳动者维权难的问题,建立了劳动保障网格

调解与人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解相互衔接的调解机制,开启“绿色通道”,将追索工资报酬、医疗费用、工伤赔付等严重影响劳动者基本生活、诉求迫切的民生类案件确保优先处理,在法律规定的框架内简化程序,加快处理速度,最大限度保障劳动者的合法权益,实现了保障民生、推动发展、维护稳定、促进和谐的预期目的。

在做好案件处理的同时,崇川区加大宣传力度,充分利用媒体、网络、咨询服务、上门指导、发放宣传资料等形式,大力宣传《劳动合同法》、《劳动法》、《劳动保障监察条例》、《工资支付暂行规定》和《最低工资规定》等劳动保障法律法规和有关政策。把与职工利益密切相关的劳动合同、社会保险、工资收入等方面的法规和政策内容编印成册,提高劳动者特别是农民工的法律意识,让职工了解自己可以有哪些权利,权利受损后如何维权。2013年以来,累计开展咨询活动60多场,就《劳动合同法》、《社会保险法》等其他配套法律法规进行了宣传,共发放各类咨询材料19000多份(本),接受群众咨询2200多人次。通过区、街、社区三级人力资源和社会保障机构工作人员的不懈努力,全区劳动者依法维权能力不断提高,劳动者维护自身权益的能力得到了最大限度的提高。

(作者单位:崇川区人力资源和社会保障局)

海门构建快速处理劳动争议欠薪纠纷新机制

◎ 陆圣宇

去年以来，由于经济形势大环境变化的影响，全市发生了多起因企业经营困难而关门歇业伴随欠薪纠纷。为切实维护职工的合法权益，快速稳妥地平息群体性事件，我们在实践中摸索形成了一套以劳动仲裁部门为主、多部门协调配合的快速处理机制。去年以来共处理了群体性案件23件，涉及职工1400多人，案件金额约3000万元，时间最短的案件只用了3-4天就处理完毕，取得了较好的社会效益。

一是依托乡镇劳动争议调解委员会，实现快速反应。

为应对日益复杂的劳资矛盾，2014年我们依托各乡镇园区的劳动保障服务所，在全市的所有乡镇园区中推进组建了劳动争议调解委员会，先后举办了三期共200多人次的业务培训，组成了一支劳动争议的调解员队伍，从而在处理基层劳资纠纷案件中发挥了不可替代的作用。去年以来发生的多起群体性案件，企业的关门歇业往往发生得很突然，前一天职工还在车间正常上班，老板突然说发生了困难要关门，有的老板什么都没说就失联了。职工本来就被欠了几个月的工资，现在又突然失去了工作失去了生活来源，情绪当然很不稳定，一旦没有及时处理或处理不当，极易演变成群体性事件。只有基层劳动争议调解委

员会工作人员，才能第一时间发现企业危机、第一时间进驻现场、第一时间梳理情况，并上报到各相关部门，在时间上确保了没有延误。在现场核实工资处理问题的同时，进行劳动保障政策法规的宣传，解答职工的各种疑问，让职工感觉到自身权益能够得到保障，从而有效地稳定职工情绪，控制群体性事件的走向，较好地避免了事件的失控。

二是多部门密切配合，分工协作各负其责。

职工尤其是外地职工，一方面担心被拖欠工资没有着落，另一方面又没有新的工作，心情焦急之下最易引起非理性行动，所以是否能快速处理十分关键。我们劳动仲裁部门在接到乡镇调解委员会的通报后，打破仲裁案件不申请就不受理的常规，在第一时间主动派人介入，确保事件处理从开始阶段就纳入依法处理的轨道；同时要求市法律援助中心派遣援助律师同步到场，向职工宣传法律法规取得职工信任，即时办理委托手续，收集职工基本信息和欠薪情况，代为递交仲裁申请和财产保全等文书；企业所在乡镇园区派员查验企业的债权债务情况，收集可保全财产的信息，必要时安排好职工的基本生活；公安部门派员驻场，扼止苗头性的过激行为，防范可能发生的哄抢行为

等；法院根据职工的诉请和劳动仲裁的法律文书，第一时间查封保全剩余资产，确保拖欠工资能够得到兑付。在这个过程中，如果企业法人能够配合劳动仲裁的工作快速核准欠薪金额的，我们就以裁决先予执行的方式，由法院来责令或强制执行企业支付拖欠的工资；如果企业法人不配合或失联了，我们就在受理仲裁的同时，申请法院进行财产保全，避免因企业资不抵债使职工胜了诉讼却还是拿不到被拖欠工资的痛苦。

三是以落实工资支付为最终目的，突破常规性处理手段。

在群体性欠薪事件中，职工是受害者，他们的诉求应该得到法律的保障。但发生欠薪事件的企业，往往有资金链断裂无力支付、事先转移资产、老板逃逸等现象，很容易造成职工有过激、

非法的行为，对老板进行人身攻击或在企业打砸抢等。我们以实现工资支付为目的，千方百计寻找企业的可执行资产，确保欠薪处理的最终结果能落到实处，避免职工官司赢了却还是拿不到钱。对确因企业暂时困难但老板有诚意支付的，我们对老板开展政策法规的宣传，责令其制订支付计划，同时做好职工的安慰解释工作；对企业及老板有恶意欠薪、资产转移、逃逸的，将案件移送公安部门追究其刑事责任，能震慑老板或其家人再去筹集资金实现工资支付；对企业确已无力支付但尚有仓库原材料或产品、厂房土地等残存资产但短时间内无法变现的，由法院先进行财产保全，然后由企业所在乡镇园区政府筹集资金垫付部分工资，再向法院起诉和申请拍卖，待变现后再收回政府的垫付资金，从而既实现了短时间内解决欠薪事件又不会造成政府资金的流失。

（作者单位：海门仲裁院）



重视劳动人事仲裁工作

◎ 陈雨生

日前，中共中央、国务院下发了《关于构建和谐劳动关系的意见》，这是改革开放以来第一次以中央名义出台的指导新时期劳动关系工作的纲领性文件。劳动人事争议仲裁工作作为构建和谐劳动关系的核心内容，事关广大人民群众切身利益，其在加强和创新社会管理、保障和改善民生、推动社会经济发展、维护社会稳定的地位和作用是不言而喻的，事关党的执政基础和执政地位。在新的历史时期，进一步加强劳动人事争议仲裁工作，已经成为稳定社会经济关系，推动国家创新型发展的战略需要。

社会经济发展所形成的劳动关系，必然会产生利益的冲突，这种冲突如果不能及时化解，那么，对社会的冲击将是巨大的。当前，劳动人事争议仲裁工作面临着严峻的挑战。这种挑战突出表现为四个方面：一是争议案件数量大幅上升。从2010年到2015年的五年间，全市调处劳动争议案件53258件，每年案件均呈较大幅度递增。五年来，累计涉及职工人数达30935人，涉案人数逐年增长，涉案金额达91189万元，所涉金额越来越大。二是争议案件处理难度不断加大。劳动者所诉求的工资待遇、经济补偿、保险福利、工伤赔偿、医疗、工伤待遇等等，相互交织而错综复杂，加上企业改制后

存在的遗留问题等，单一诉求的争议案件几乎是一去不返。而诉求标的数额动辄数十万元，这种诉求的多元化、复杂化、高额化不仅反映在案件处理的复杂程度上，而且也反映到劳动者的切身利益和企业的生存、发展上。三是群体性等敏感案件增多。近三年来，全市仲裁机构受理10人以上集体劳动争议案件161件，由于涉及劳动者人数众多，且与劳动者追索劳动报酬、加班工资、经济补偿金、补缴社保费等切身利益紧密联系，劳资双方往往矛盾尖锐、甚至采取极端行为，群体上访、围堵政府、阻碍交通、罢工、静坐、非法拘禁企业领导人等恶性事件时有发生。四是相关法律法规普及率不高，预防化解争议的预警机制还不健全。一方面，企业对劳动法律法规重视掌握不够，一些劳动者对法律法规一知半解；另一方面，更有少数代理人为了从中牟利，钻法律的空子，一手包办策划争议，给社会造成了较大的负面影响。此外，企业、街道、社区基层劳动调解组织不健全，将矛盾化解在萌芽状态的社会联动预防处置机制落实不力等等。上述这些问题，表面看，主要是由于企业劳动管理不规范和自我协调机制的缺失，劳动者维权意识逐步增强所引起的，但从根本上说，还是劳动关系利益化的显现。

必须指出，劳动关系是现代经济生活中最基本、也是最重要的社会关系，涉及广泛的社会生产单位和劳动群体，涉及所有企业，是党的阶级基础之源，其发展状态是社会和谐的晴雨表、风向标。劳动关系不和谐，社会和谐就会失去根基，经济发展、社会稳定就无从谈起。因此，重视和加强劳动人事争议仲裁工作，必须按照中央《意见》的精神，用改革发展的思路，创新开拓的理念，加强领导、统筹规划、落实举措、社会联动，努力开创新时期仲裁工作的新局面。

重视和加强劳动人事争议仲裁工作，必须切实加强组织领导。要围绕中央《意见》的指导思想、工作原则、目标任务，进一步加强领导，形成合力。各级党委和政府要建立健全相关的领导协调机制，把构建和谐劳动关系纳入当地政府经济社会发展规划和政府目标责任考核体系，建立党委、政府领导、综治组织协调推动、人社部门主导、有关部门和单位共同参与的专业性劳动争议调解仲裁工作机制，依法维护好职工和企业权益。

重视和加强劳动人事争议仲裁工作，必须进一步完善组织架构，加强源头治理。要进一步完善劳动争议调解制度，切实加强企业劳动争议调解委员会和街道、社区调解组织的规范化的建设，加强普法，引导企业规范劳动管理，支持工会、商（协）会依法在中小企业聚集的行业和地区建设行业性、区域性的调解组织，健全人民调解、行政调解、仲裁调解、司法调解联动工作体系，充分发挥协商、调解在处理劳动争议中的基础性作用，着力提升基层调解组织的信息化、专业化、现代化水平，积极将争议化解在最基层。同时，要大力加强专业性劳动争议调解仲裁工作，解决当前劳动争议仲裁机构案多人少的问题，要进一步加强劳动人事争议仲裁实体机构建设，还原准司法机构的行政执法性质，在人员编制、设施配置、财政经费安排上进一步

给予倾斜。要按照调解仲裁法，切实加强市、县（市）劳动人事争议仲裁机构建设，进一步做大、做强市级仲裁机构，发挥示范引领效应。

重视和加强劳动人事争议仲裁工作，必须坚持“依法办案、阳光仲裁”的工作方针，进一步完善劳动人事争议仲裁办案制度，规范办案程序，加大仲裁办案督查力度。要发挥制度优势，运用终局裁决、绿色通道、简易程序等制度载体，改进庭审方式，优化办案流程，方便当事主体，进一步提高仲裁效能和办案质量，促进案件仲裁终结，确保办案公平、公开、公正。要加强裁审衔接与工作协调，积极探索建立诉讼与仲裁程序有效衔接、裁审标准统一的新规则、新制度。畅通法律援助渠道，依法及时为符合条件的职工提供法律援助，切实维护当事人合法权益。依托协调劳动关系三方机制，健全三方驻会制度，妥善化解因企业关、停、并、转、迁引发的集体争议，完善协调处理集体协商争议的办法和仲裁快速处置机制，有效调处因签订集体合同发生的争议和集体停工事件。

重视和加强劳动人事争议仲裁工作，必须进一步加强调解仲裁能力建设，打造一支专业、廉洁、高效的调解仲裁队伍。要切实加大调解仲裁队伍的培训力度，实施分类分级培训，严格仲裁员资格准入，将集中培训、日常培训、自主学习和开展业务知识应知应会、案例评析、裁决书制作等岗位技能练兵活动有机结合起来，切实强化仲裁员能力建设。要进一步加大仲裁服务窗口建设，规范调解仲裁服务行为，坚持不懈抓好作风建设，切实解决少数仲裁员工作纪律不严、办案效率不高、业务能力不强、办案处置不公等问题，通过开展窗口接待、公众开放日、庭审过程和调解过程视频监控和视频资料保存、投诉通报等，强化社会监督，畅通各类监督渠道，打造为民务实、廉洁勤政的调解仲裁队伍。

（作者单位：南通市劳动人事争议仲裁院）

经济新常态背景下职业教育改革发展方向

◎ 张朝晖

2014年5月,习总书记提出了中国经济发展进入“新常态”的重大战略判断。目前,中国经济已进入以中高速、优结构、新动力、多挑战为主要特征的新常态,新常态下经济的发展是速度、质量和效益统一的发展。在此背景下为中国经济发展提供大量技能人才的职业教育,应该正确认识新常态、积极适应新常态、全面服务新常态,从多方面完善人才培养模式,为经济转型升级、提升人力资本素质提供坚实基础。

一、依据产业结构变化的需要,加快课程体系改革

(一)专业设置对接产业发展。改革开放30多年,经济发展经历了产业结构的重大调整,2014年,我国第三产业GDP占比首次超越第二产业,第二产业和第三产业分别占全部GDP的43.9%、46.1%。这个变化被普遍看作是结构调整的一个重要里程碑。产业结构的优化意味着对技能人才培养提出了新的要求。目前职业院校的主体专业主要是数控车床、模具钳工、电工电子、服装等,为第二产业服务的特征非常明显,而能够为第一、三产业服务的专业则相对滞后。以南通技师学院为例,现有的专业中只有电子商务和现代物流专业与第三产

业相关,这些专业在校生人数不足200人,与全部在校生5000人的总数相比微乎其微。从专业设置看显然不能满足现代服务业对人才的需求。同时,随着以物联网、云计算、大数据、3D打印为代表的新工业革命技术革新的浪潮,迫切需要掌握新科技、跨学科知识的综合素养的技能人才。因此,为满足产业结构优化和新工业革命的需要,有必要在专业设置上进行调整整合,既要淘汰部分传统陈旧的专业,也要对已有专业进行再造,尤其是要重视新专业的增设。在课程内容上,剔除陈旧的不能满足生产实际和社会需要的科目,实现课程内容的现代化。要紧跟科技发展,体现最新科技成果。当前,要增设互联网、电子商务、现代物流等急缺专业,更加注重培养学生的实践性、综合性与创新性,满足经济新常态背景下对复合型人才的需求。

(二)课程目标体系的重构。新常态下,新兴产业的诞生和兴起,对职业院校原有课程体系再设计提出挑战。职业教育课程目标既要以社会需求为中心,以培养社会所需要的技能人才为第一要务,又要满足学生全面发展的需要,为其后续发展奠定良好的基础,养成较全面的素质和能力。目前职业院校中普遍存在突出以单一学科为导向的课程学习目标学习系统,要转变为需求引领、问题导向的构建式

学习系统，也必然要带来课程目标体系的重构、课程知识单元的重组以及课程实施方式的变化。

（三）课程评价体系的调整。教育教学过程是一个不断反思和调整的过程，只有通过反思和调整才能无限接近教学目标，所以课程评价成为课程体系中的一个非常重要的环节。只有通过课程评价，我们才能了解课程结构和设置是否合理，按照课程评价要求，评价体系必须由教育系统内部和教育系统外部两部分组成，而实际上我们目前所做的课程评价主要在教育系统内部完成。由于职业教育有其自身的特点，例如毕业生将直接进入企业或自主创业；科技的发展将促使专业设置不断调整等等，所以我们更应该重视教育系统外部对课程体系的评价。要通过对毕业生的追踪调查，了解企业对职业学校毕业生的思想素质、知识水准、专业技能的评价，从有利于经济发展的角度了解企业对人才的需求与要求，并根据评价结果和社会需要及时调整专业、课程设置。同时课程评价应该系统化和科学化，要有广泛的社会性，在外部评价体系中不仅要包括用人单位，还应该行业协会、专家委员会和学生家长等等。

二、顺应就业结构变化的需要，加强就业指导和服务

近年来，我国职业教育得到较快发展。2014年，全国共有职业院校1.33万所，年招生966.83万人，在校生2809.53万人。“十二五”以来，职业院校共培养近5000万毕业生。近年来一些热门行业新增从业人员中职业院校毕业生占70%以上。但是，在职业学校学生和家長看来，对就业形成了这样的定势，只有到相当规模的企业就业才算是有了正经的工作，个体自主创业、非全日制就业甚至到小微企业就业就不算就业。因此，首先，要转变就业观念，重新定义就业标准。树立“有收入就应视为就

业”的灵活就业思维。灵活就业也应是择业的一种方式，在劳动时间、收入报酬、劳动关系等方面不同于传统主流就业方式。在网络信息微时代的今天，应该打破传统观念的束缚，勇于创新、大胆尝试，把灵活就业看作是一种就业“新趋向”、“新常态”，寻求更加灵活的就业方式。要对学生加强教育和引导，正确认识当下就业形势，在经济增速放缓的大背景下，就业将面临严峻的考验。其次，要强化职业指导。学生在就业时较多的考虑大型企业，很少有毕业生愿意到小微企业去就业，理念上的偏差导致部分学生难以找到合适的工作，而小微企业则难以找到符合岗位需要的员工，一定程度上导致了劳动力资源的浪费，事实上西方国家有80%以上的员工都在小微企业就业，2014年我国中小微企业对GDP的贡献超过65%，税收贡献占50%以上，出口超过68%，吸收了75%以上劳动者就业。中小微企业是我国经济增长的重要推动力量，随着国家对中小微企业扶持力度的加大，中小微企业仍然是我国今后一段时期经济的重要增长点，也将成为新的就业增长点，所以要强化对职业院校学生的职业指导，教育学生转变观念，主动适应就业变化，迎接就业机遇和挑战，找到适合自己的平台，顺利就业，发挥自己的最大价值。第三，探索适应市场需求，符合职业院校学生特征的就业指导培训模式。在就业指导中增加模拟实训以及实战演练等课目，增强就业指导的针对性和有效性。如适应当前网络创业需要，增加电商创业教育的相关培训内容。第四，科学测评学生的职业能力。目前我们对学生进行的就业指导比较简单和零散，缺乏系统性，大部分学生没能充分了解自己的职业能力倾向，解析自己的职业兴趣，更加缺少完整和系统的职业规划，在就业时显得比较盲目和随意，所以，在对学生进行就业指导时要有科学系统的评价方式让学生充分了解自己，指导学生以此为依据建立符合自身特点

的职业规划，发挥每个就业者的最大价值，努力让每个职业院校毕业生都有人生出彩的机会。

三、契合国家创新发展战略, 强化创新创业教育

在新常态下，创新是引领发展的第一动力。

2014年9月，李克强总理在达沃斯论坛提出“大众创业，万众创新”的理念以来，国家出台了一系列包括简政放权、金融支持等多个方面的鼓励扶持政策。仅2014年，国务院和相关部委就出台了13个关于促进创新创业的文件，其中包括延续并完善支持和促进创业就业的税收政策；大幅增加国家创投引导资金促进新兴产业发展；进一步扶持小微企业发展，推动大众创业万众创新；部署加强知识产权保护和运用，助力创新创业、升级“中国制造”等。今年，国务院又设立了总额为400亿元人民币的“国家新兴产业创业投资引导基金”，助力创新创业。今年4月，国务院又出台了《关于进一步做好新形势下就业创业工作的意见》。职业教育的培养目标是为国家培养合格的技能人才，技能人才不仅是产业结构转型、升级“中国制造”的重要力量，

同时也是创新创业的人才来源。技能型人才与高校毕业生相比在创新创业方面有着自身的优势：他们有着较强的操作能力，更易于把知识转化为现实的产品，所进行的创新创业更接近生产生活实际。因此，我们在进行知识传授、技能培养的同时，一是要强化创新创业方面的理论指导，包括创新创业方面的政策解读、创业基本流程、制定创业计划、监督评估创业计划的实施等。二是要积极开展多渠道、多形式的创业主题宣传活动，培育创业典型，在全社会营造“劳动最伟大、创业最光荣”的创业氛围。三是要组织开展系列创新创业大赛，为职业院校学生展示创业方案和创业项目搭建舞台，同时为创业投资机构、天使投资人等选择投资对象提供机会。只有通过学校、学生和社会的多方共同引导和帮助，技能人才才能适应新常态，顺应新一轮科技革命和产业革命的浪潮，努力实现中国制造向中国创造转变、中国速度向中国质量转变、中国产品向中国品牌转变，加快从制造大国迈向制造强国。

(作者单位：南通职业大学)



指导新时期劳动关系工作的纲领性文件

——学习《中共中央、国务院关于构建和谐劳动关系的意见》的思考

◎ 施伟慧

作为工作近20年的工会工作者，笔者认真学习了中共中央、国务院《关于构建和谐劳动关系的意见》（以下简称《意见》），精神感到十分振奋，觉得这是一个指导新时期劳动关系工作的纲领性文件，充分体现了党和国家领导人对广大劳动者的尊重和对当前劳动关系状况的重视。《意见》的出台，无论是对于协调劳动关系，还是对于推动工运事业的发展，指导工会工作的开展，都具有深远的现实意义。

一、构建和谐劳动关系是和谐社会的基础

劳动关系是最基础、最普遍的社会关系，劳动关系变化发展的状况与经济发展和社会稳定大局的联系日益紧密。保障劳动关系和谐发展，已远远超越了劳动关系本身的范畴，成为关乎企业健康发展、社会和谐稳定的关键性因素和基础性条件。从其政治意义来看，努力构建中国特色和谐劳动关系是增强党的执政基础、巩固党的执政地位的必然要求。劳动关系涉及广泛的社会生产单位和劳动者群体。资料显示，到2014年末，我国城镇就业人员39310万人，全国农民工总量为27395万人。如何推动企业自觉参与构建和谐劳动关系，保障职工享有应有的基本权益，真正实现“体面劳动、全面

发展”，进而促进企业健康可持续发展，这是增强党的阶级基础和扩大党的群众基础的重要举措。从其经济意义来看，当前我国正处于全面建成小康社会、全面深化改革的关键时刻，中国经济正在走向新常态，经济结构在不断优化升级，企业也面临着转型升级、改革创新的重要机遇期，构建和谐的劳动关系也关系着经济向着适应新常态的转型。新常态就是要重视经济增长的质量，而不只是关注经济增长的速度，因此必须改变过去那种“血汗工厂”、依靠廉价劳动力等要素投入的增长模式，取而代之以保障劳动者的权利，重视对劳动者的技能培训和素质提升，加强人文关怀，激发劳动者的创新创造能力，提高生产力，促进产业升级转型，确保中国经济增长有一个更为稳固的根基。因此，协调劳动关系不仅是人社行政主管部门、工会、企业和劳动者关心的事项，而是一项事关“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的重大任务。

伴随改革开放和社会主义市场经济体制的确立，我国所有制结构日益多元化，劳动用工关系全面契约化，工人阶级的队伍发生巨大变化。非公有制经济逐渐成为用工主要载体，劳动力自由流动和通过市场配置人力资源成了社会主流，大量农民工进入产业工人阶层，用人单位与劳动者双向

选择,劳动合同成为建立和处理劳动关系的主要依据,利益主体、利益分化日渐明晰。在劳动关系总体保持和谐的同时,某些局部矛盾和问题依然突出,据统计资料显示,“十二五”以来,江苏省各级仲裁机构年平均接处劳动人事争议9万余件,比“十一五”年均增长12%左右,劳动保障监察立案查处和基层网格调处矛盾纠纷每年在4.8万件左右,比“十一五”年均增长10%左右。特别是集体争议和突发事件增多,对劳动关系平稳运行带来影响。去年全省立案处理的10人以上集体劳动争议案件数量和涉及人数同比分别增长35.6%和27.2%,其中50人以上重大集体劳动争议案件增加28件;今年一季度,受理10人以上集体劳动争议数量和涉及人数同比分别增长81.3%和29.6%,其中50人以上重大集体劳动争议同比增加31起。去年,江苏省劳动保障监察机构参与处理劳动关系突发事件351件,同比增长0.86%;今年一季度参与处理突发事件123件,同比增长18.3%。2014年,南通市总工会参与处理的南通宝钢因企业停产,人员分流安置引起的职工集体上访事件、今年江苏三友公司由于股权转让纠纷引起的职工群体性事件等,都反映了经济转型带来的新问题和一些遗留问题相互交织,劳动关系问题与其他经济社会问题相互关联、互相影响,成为影响社会和谐和经济发展的主要矛盾,因此,重视和加强和谐劳动关系构建势在必行、刻不容缓。

二、依法保障职工权益是构建和谐劳动关系的核

心

《劳动法》第一章第三条明确规定职工享有劳动报酬权、休息休假权、劳动安全卫生保护权、社保和福利权等。劳动者和用人单位一旦确立了劳动关系,这四项基本权利就成为劳动关系的核

心,也是劳动关系是否和谐的关键所在。现实中,拖欠劳动报酬、侵害劳动者休息权、藐视劳动者安全卫生保护权、挤压劳动者社保权等现象屡见不鲜,并由此引发了大量的劳动争议,严重影响了劳动关系的和谐。《意见》把维护职工权益作为构建和谐劳动关系的主线,强调保障好职工最关心、最直接、最现实的四项基本权益,充分体现了以人为本的原则。

首先,维护劳动报酬权是构建和谐劳动关系的重中之重。从《意见》中我们不难看出,构建和谐劳动关系,必须首先依法保障职工权益,而劳动报酬权是其中最重要最基本的经济权益,是职工通过劳动应得的回馈,是职工实现安身立命,维护职业尊严的基本保证。在南通市总工会最近开展的劳动关系调研活动中发现,近年来劳动争议矛盾主要集中在企业欠薪,如某县(市)近3年来的劳动纠纷中工资类纠纷投诉占比约85%以上,远远高于其它类纠纷。每年年底到春节前,人社、建设、工会等多部门联合开展农民工工资支付情况检查,但是现实情况依然是年年查,年年欠。在市场经济条件下,必须通过开展工资集体协商,保障职工在劳动报酬上的话语权,完善工资指导线制度,建立反映市场供求和企业效益的工资决定机制。完善并落实工资支付规定,健全工资支付监控、工资保证金和欠薪应急周转金制度,探索建立欠薪保障金制度,落实清偿欠薪的施工总承包企业负责制,依法惩处拒不支付劳动报酬等违法犯罪行为,保障职工特别是农民工按时足额领取工资报酬。

其次,必须更加重视保障职工休息休假、安全卫生和社会保险等权利。过去,我们往往认为,加班加点的问题总是发生在纺织、电子、船舶等劳动密集型企业,现在IT界也暴露出这个问题。今年3月24日一早,深圳36岁的IT男张某被发现猝死在公司租住的酒店马桶上面,因连续“无偿”加班活活被累死,类似这样职工休息休假权得不到保障而出现过的悲剧几乎年年发生。去年江苏昆山中荣公司的粉尘爆炸事故发生前,曾有职工反映粉尘污染影响职工的安全与健康的问题。但没有引起企业和

当地政府的足够重视，最终146名工人为此付出生命的代价。在南通市总工会调研的一些县区，中小企业以当地最低缴费基数为标准为职工缴纳社保，也是一个比较普遍的现象。随着经济水平的发展，劳动者维权意识的不断提高，旗帜鲜明地主张自己的权利的劳动者将越来越多，一旦这些问题集中、大规模地爆发出来，将严重影响劳动关系和谐，甚至社会稳定。因此，必须强调保障职工休息休假、安全卫生和社会保险等基本权利。

再次，保障职工权益应守住“基本”的底线，却不应仅止于“基本”。《意见》中还强调了加强对职工的人文关怀，注重职工的精神需要和心理健康，丰富职工的文化生活，拓宽职工发展渠道，拓展职业发展空间，要求教育引导企业努力改善职工的工作、学习和生活条件。现实中可以通过集体合同等形式为职工权益做“加法”，由职工与企业通过协商，改善职工权益，共同分享发展成果。如韩华新能源（启东）有限公司在国家规定的年休假基础天数上，根据职工的工龄再适当增加天数，最多可休年假22天；通州东源电器集团公司，虽是一家民营企业，还为职工带薪休假期间发放旅游补贴，这些举措虽然增加了企业的管理难度和经营成本，但提升了职工的幸福感和幸福感，调动了职工的工作积极性，保持了职工对企业的忠诚度，从长远来看，完全有利于企业的健康稳定发展。

三、依法推进和谐劳动关系构建是工会的天职

《意见》从五个部分提出了具体实在的举措，基本上每个部分都与工会工作有关联。笔者细心统计了一下，《意见》26条中共有6条直接点到了“工会”，“工会”一词共出现16处，这充分体现了党中央、国务院对工会组织的重视程度和要求之高，也表明了工会在当前构建和谐劳动关系中责任的重大。作为职工利益的代表者、维护者，作为劳动关系的协调者，促进劳动关系的和谐，无疑是工

会的天职，广大工会工作者必须自我加压，奋发有为，在构建和谐劳动关系中展现新作为。

当前，要准确把握中央和国务院的新部署、新要求、新举措，找准工会在构建和谐劳动关系中发挥作用的切入点和着力点，在实践中把握“三个统一”和“六项工作抓手”，努力把构建和谐劳动关系的各项任务落到实处。

“三个统一”是：一是更加积极地运用法治思维和法治方式的统一。构建和谐劳动关系，用法治思维和方式将劳动关系的建立、运行、监督、调处的全过程纳入法制化轨道，发挥法治在构建和谐劳动关系中的引领和规范作用；二是坚持促进企业发展和维护职工权益的统一。同时调动劳动关系主体双方的积极性、主动性，推动企业与职工协商共事、机制共建、效益共创、利益共享，促使企业与职工形成利益共同体、事业共同体、命运共同体；三是坚持改革创新和立足我国基本国情的统一。坚持问题导向，拿出改革的勇气、创新的思路，不断探究我国劳动关系的规律和特点，不断破解劳动关系工作中的体制机制障碍，努力推动建立规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

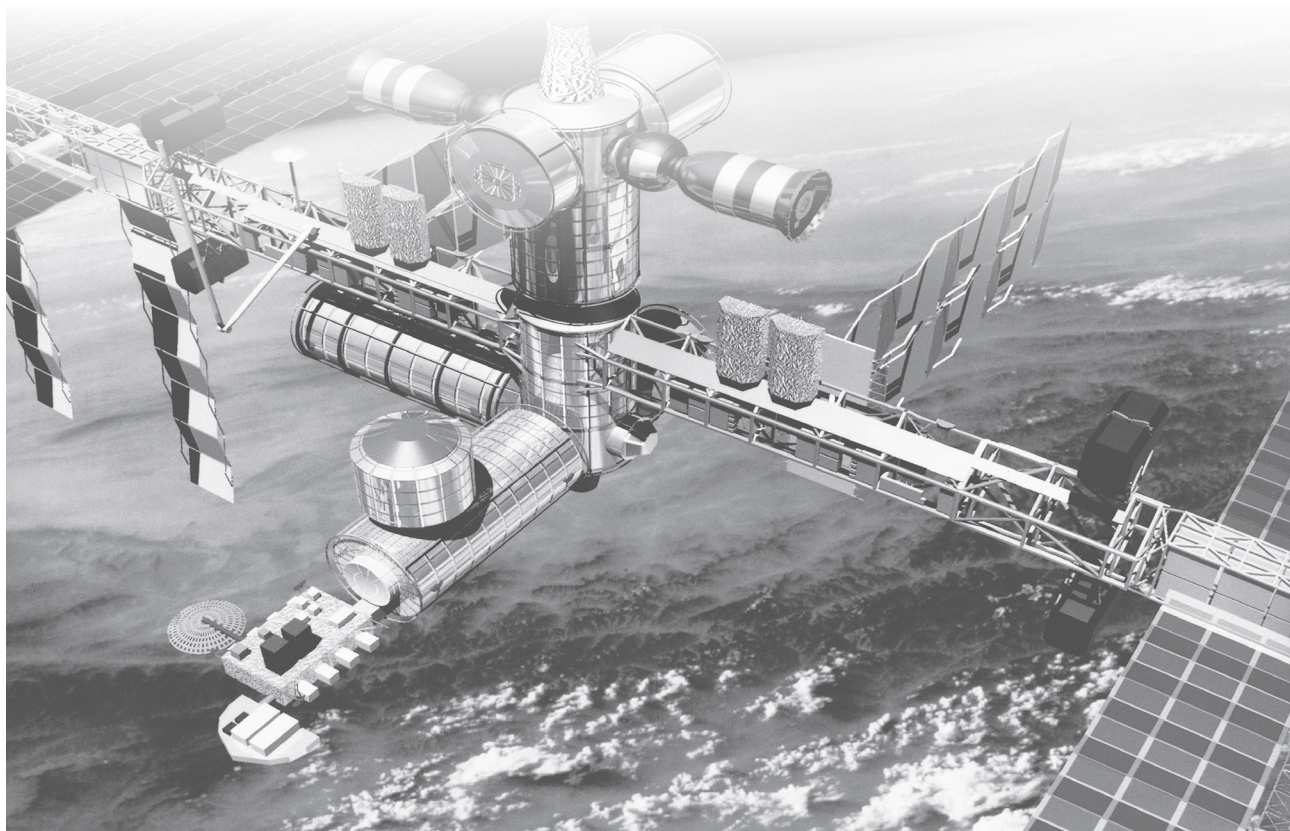
“六项工作抓手”是：一要把加强基层工会建设作为抓手，推动构建和谐劳动关系的基础建设。工会在构建和谐劳动关系中发挥作用，优势在基层，工作的重点也在基层，要切实激发基层工会活力，发挥基层工会作用，努力在构建和谐劳动关系的第一线有所作为、体现价值。特别要关心关爱农民工，深入开展“农民工入会集中行动”，最大限度地吸收农民工入会，推动解决农民工权益实现中的突出问题，帮助农民工融入城市，促进社会融合；二要把推行集体协商和集体合同制度作为抓手，推动健全劳动关系协调机制。要依据全总《深化集体协商工作规划2014-2018年》的精神，以集体协商和集体合同制度为抓手，着眼其对调整劳动关系的基础性作用，以提升集体协商质量、增强集体合同实效为主

线,推动形成制度支撑有力、机制运转高效、职工参与广泛、实施效果明显的集体协商工作推进局面,使得越来越多的职工实现体面劳动、舒心工作、全面发展;三要把健全完善职代会制度作为抓手,推进企业民主管理。要按照《江苏省企业民主管理条例》和中纪委、中组部等六部门联合下发的《企业民主管理规定》,健全完善企业,特别是非公有制企业以职工代表大会为基本形式的民主管理制度建设,不断丰富职工民主参与形式,畅通职工民主参与渠道,依法保障职工知情权、参与权、表达权、监督权的落实;四要把普遍建立劳动争议调解组织作为抓手,推动健全劳动关系矛盾调处机制。健全预防、预警、调处机制,加强矛盾纠纷排查,努力把劳动关系矛盾化解在基层、解决在萌芽状态,更好地实现劳动关系的平稳运行;五要把加强对职工的教育引导和人文关怀作为抓手,努力营造良好社会氛围。在努力解决职工切身利益问题的同时,引导职工正确对待社会利益关系调整,以理性合法形式表达利益诉求。

加强对职工的人文关怀,及时了解掌握职工思想动态,更加注重职工的精神需求和心理健康,有针对性地做好思想引导和心理疏导工作;六要把深入开展和谐劳动关系创建活动作为抓手,推动构建和谐劳动关系的平台建设。扩大创建活动在广大企业特别是中小企业的覆盖面,丰富创建内容,规范创建标准,改进创建评价,完善激励措施,做好典型表彰,把创建活动进一步打造成推进构建和谐劳动关系的良好平台和载体。

总之,《意见》明确了构建和谐劳动关系的目标任务,提出了针对性强、可操作性的具体意见。只有认真学习领会《意见》精神,切实遵循指导思想,把握工作原则,突出工作重点,抓实工作载体,才能在协调推进“四个全面”战略布局的伟大实践中,在构建中国特色和谐劳动关系中发挥工会组织的独特优势和积极作用,为实现“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦作出积极贡献。

(作者单位:南通市总工会民管部)



涉及第三人的工伤待遇可以抵扣吗？

◎ 唐志杰

案情简介：

成某，男，1973年10月26日出生，南通某重工有限公司职工，2012年10月19日19时20分左右，该员驾驶摩托车下班途中与一重型半挂牵引车发生碰撞，成某当场死亡，事故中成某承担同等责任，当年其父68周岁，其母62周岁。在法院民事判决中，其父母获得包括被抚养人生活费、丧葬费等赔偿。在民事赔偿结束后，成某父母向我中心申请供养亲属抚恤金、丧葬补助金等工伤待遇。

争议焦点：供养亲属抚恤金、丧葬费等待遇可以从第三人的赔偿中抵扣吗？

结论：不应该抵扣。

理由如下：《工伤保险条例》规定的工亡待遇属于社会保险范畴，是对工亡职工近亲属家属的社会保险待遇，只要认定为工亡，则工亡职工近亲属有权按照《工伤保险条例》规定的标准享受全额的供养亲属抚恤金、丧葬补助金等工亡待遇，不受任何限制。近亲属虽从交通事故肇事方获得一定民事赔偿，但《工伤保险条例》并未规定此类情况不能全额享受工亡待遇，《工伤保险条例》并未对此类情况享受全额工亡待遇设置任何障碍。可以看出，

《工伤保险条例》的逻辑很明确：只要认定工亡，就可以享受全额工亡待遇。这也是工伤保险作为社会保险范畴的性质所决定的。工亡待遇与交通事故人身损害赔偿分别属于劳动法社会保险和民法侵权赔偿两种性质不同的法律范畴，从项目名称、计算方式、参考数据讲都完全不同，不存在“补差”的前提基础，“补差”是没有法律规定和法律理论支持的。最高人民法院《关于第三人造成工伤的职工或其亲属在获得民事赔偿后是否可以获得工伤保险补偿问题的答复》明确，因第三人造成工伤的职工或其近亲属，从第三人处获得民事赔偿后，可以向工伤保险机构申请工伤保险待遇补偿；以及《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》第八条第三款规定，职工因第三人的原因导致工伤，社会保险经办机构以职工或者其近亲属已经对第三人提起民事诉讼为由，拒绝支付工伤保险待遇的，人民法院不予支持，但第三人已经支付的医疗费用除外，说明除医疗费用不可兼得外工伤其他待遇与交通事故赔偿可以双重赔偿。

（作者单位：南通市工伤保险服务中心）

试用期内员工有权享受医疗期待遇

◎ 钱德明

管某与某针织制衣厂签订了为期3年的劳动合同,并约定前3个月为试用期。

上班第12天,管某回家后在楼梯上跌倒受伤。住院期间,厂方以试用期内管某出现意外,身体状况不符合录用条件为由,决定与其解除劳动合同。

管某委托妻子向县劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁,要求恢复双方劳动关系,并给予其3个月的医疗期。

厂方认为,管某在试用期内,不是厂里正式职工,不应享受医疗期待遇。

根据《劳动法》规定,医疗期是指企业职工因患病或非因工负伤停止工作治病休息,不得解除劳动合同的时限。原劳动部《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发【1994】479号)第3条规定,企业

职工因患病或非因公负伤,需要停止工作医疗时,根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予3个月到24个月的医疗期;实际工作年限10年以下,在本单位工作年限五年以下的为3个月。

可见,试用期并不妨碍员工享受医疗期。法律是以职工在用人单位工作时间的长短来决定其享受医疗期待遇。因此,无论是否在试用期内,只要劳动者患病或非因公负伤,至少应该享受3个月的医疗期待遇。

因此,本案中针织制衣厂的观点不正确。厂方应当给予管某至少3个月的医疗期,并根据《劳动法》第29条的规定,在其享受医疗期期间不能解除劳动合同,还必须按照国家政策规定支付他的病假工资。

(作者单位:如东县人力资源和社会保障局)



你知道年休假、探亲假、婚丧假、产假、工伤假、病假、事假分别有多少天吗？

年休假：《职工带薪年休假条例》第三条规定：“职工累计工作已满1年不满10年的，年休假5天；已满10年不满20年的，年休假10天；已满20年的，年休假15天。国家法定休假日、休息日不计入休假的假期。”

探亲假：《国务院关于职工探亲待遇的规定》第4条规定探亲假期分为以下几种：

(1) 探望配偶，每年给予一方探亲假一次，30天。

(2) 未婚员工探望父母，每年给假一次，20天，也可根据实际情况，2年给假一次，45天。

(3) 已婚员工探望父母，每4年给假一次，20天。探亲假期是指职工与配偶、父、母团聚的时间，另外，根据实际需要给予路程假。上述假期均包括公休假日和法定节日在内。

(4) 凡实行休假制度的职工（例如学校的教职工），应该在休假期间探亲；如果休假期较短，可由本单位适当安排，补足其探亲假的天数。

婚假：根据《婚姻法》以及《计划生育条例》的规定：（一）婚假：1、按法定结婚年龄（女20周岁，男22周岁）结婚的，可享受3天婚假。2、符合晚婚年龄（女23周岁，男25周岁）的，可享受晚婚假15天（含3天法定婚假）。3、结婚时男女双方不在一地工作的，可视路程远近，另给予路程假。4、在探亲假（探父母）期间结婚的，不另给假期。5、婚假包括公休假日和法定假。6、再婚的可享受法定婚假，不能享受晚婚

假。（二）婚假期间工资待遇：在婚路假期间，工资照发。

丧假：员工休丧假的具体操作可参考原国家劳动总局、财政部《关于国营企业职工请婚丧假和路程假问题的通知》之法律规定：（一）职工本人结婚或职工的真系亲属（父母、配偶和子女）死亡时，可以根据具体情况，由本单位行政领导批准，酌情给予一至三天的婚丧假。（二）职工结婚时双方不在一地工作的，职工在外地的真系亲属死亡时需要职工本人去外地料理丧事的，都可以根据路程远近，另给予路程假。（三）在批准的婚丧假和路程假期间，职工的工资照发，途中的国船费等，全部由职工自理。目前国家还没有对非国营企业职工休婚丧假作出具体规定。

产假：《女职工劳动特别保护规定》第七条“女职工生育可以休98天产假，其中产前可以休假15天；难产的，增加产假15天；生育多胞胎的，每多生育1个婴儿，增加产假15天。”

《江苏省职工生育保险规定》其中包括女职工的晚育假明确规定为128天，配偶晚育的男职工也能享受10天的生育津贴。

工伤假：《企业职工工伤医疗期规定》第三条：企业职工因患病或因工负伤，需要停止工作医疗时，根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的医疗期。

（一）实际工作年限10年以下的，在本单位工作年限5年以下的为3个月；5年以上的为6个月。

(二)实际工作年限10年以上的,在本单位工作年限5年以下的为6个月;5年以上的10年以下的为9个月;10年以上15年以下的为12个月;15年以上20年以下的为18个月;20年以上的为24个月。30年以上的为30个月。

国务院《工伤保险条例》第三十一条职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的,在停工留薪期内,原工资福利待遇不变,由所在单位按月支付。

停工留薪期一般不超过12个月。伤情严重或者情况特殊,经设区的市级劳动能力鉴定委员会确认,可以适当延长,但延长不得超过12个月。工伤职工评定伤残等级后,停发原待遇,按照本章的有关规定享受伤残待遇。工作职工在停工留薪期满后仍需治疗的,继续享受工伤医疗待遇。

生活不能自理的工伤职工在停工留薪期需要护理的,由所在单位负责。

病假:根据《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》(劳部发[1994]479号)等有关规定,患病或非因工负伤职工的病假假期根据本人实际参加工作年限和在本单位工作年限,给予三个月到二十四个月的医疗期:

(一)实际工作年限十年以下的,在本单位工作年限五年以下的为三个月;五年以上的为六个月。

(二)实际工作年限十年以上的,在本单位工作年限五年以下的为六个月;五年以上十年以下的为九个月;十年以上十五年以下的为十二个月;十五年以下二十年以下的为十八个月;二十年以上的为二十四个月。注意:职工病假期间遇有国家法定节假日(元旦、春节、劳动节、国庆节和公休假星期六、日)时,应算作病假期间病假的待遇:病假在六月内,按连续工龄的长短发给工资,不满2年的,发给本人工资的60%,2-4年的,本人工资的70%,4-6年的,发给本人工资80%,6-8年的,支付本人工资的90%。8年以上者,发给其100%。停止工作医疗期超过6个月的,发给疾病救济费。连续工龄不满一年的,发给本人工资40%,1-3年者,发给本人工资50%,3年以上者,发给本人工资60%。

事假:事假员工因个人或家庭原因需要请假的可以请事假,事假为无薪假,事假以天或小时为计算单位。

关于事假的待遇,国家没有明确规定,是企业和劳动者签订劳动合同时,在合同中约定,同时在公司规章制度应有明确规定的。

新劳动法规定员工请事假每天的扣薪标准是:月基本工资/20.92天;员工请事假每小时的扣薪标准是:月基本工资/20.92天/8小时。



市人社局以高质量党课开启 “三严三实”专题教育

◎ 许 可

按照中央和省委、市委统一部署，6月4日，南通市人社局正式启动“三严三实”专题教育。江航局长结合人社实际和自身感悟，作了一堂深刻的专题党课，同时对局系统“三严三实”教育作动员部署。局机关中层以上干部及下属事业单位领导班子成员共计80余人认真聆听了党课。

江航局长在讲课中全面阐释了“三严三实”的丰富内涵、精神实质和重大意义。他指出，习近平总书记强调的“三严三实”，是在清醒把握党员干部作风现状基础上对改进作风提出的新要求，是新常态下党员干部作风建设的“指南针”和“方向盘”。

在深入剖析我局“不严不实”的突出表现和问题根源后，江航局长从提升思想境界、为民履职尽责、推动工作落实、从严律己律人、严格考核奖惩等六个方面，提出了我局贯彻落实“三严三实”

要求的重点环节和具体措施，要求局系统党员干部自觉把践行“三严三实”的基本要求作为为官用权的警世箴言和干事创业的行为准则，以更加忠诚的思想、更加务实的精神、更加清廉的行为投身于人社事业，为建设经济强、百姓富、环境美、社会文明程度高的新南通提供有力支撑。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）



市医保中心理论研究再获全国学术论文奖项

6月5日,在湖北宜昌召开的中国医疗保险研究会2015年年会上,对2014年全国医疗保险优秀学术论文进行了表彰。

市医保中心报送的《靶向治疗药物对南通市医保基金影响的实证分析》荣获三等奖,《南通市高值医用耗材使用现状及对策研究》、《医保目录中肿瘤药品共付比例对医疗费用影响—基于南通的实证》荣获优秀奖。

近几年来,市医保中心紧密围绕工作重点,加强理论研究,每年组织开展课题研究工作,做到了课题研究与重点工作同步推进,理论研究取得了较快发展,每年征集上报参评全国医疗保险学术论文评选的论文都在10篇以上,到去年,已获得全国医疗保险学术论文三等奖4篇、优秀奖8篇,获奖层次和数量在全国地市级城市中位列前茅。

(市医保中心)

崇川打好“组合拳”,创业促就业

“刚创办的美发店,因年后想进一批货,苦于资金周转有些困难时,在创业超市工作人员发放了小额担保贷款宣传单,并向我详细讲解了办理贷款手续的流程……”创业者张女士高兴地说。3月25日,崇川区就管中心在崇川区人力资源市场一楼举办了“春风助力,创业圆梦”为主题的创业超市活动。活动中,共发放了《崇川区创业一本通》180余份,《创业人员享受优惠政策办理流程》110余份,现场解答政策咨询170人次。

据了解,此次活动是区就管中心率先打出的第一式“政策拳”,通过报纸、网络等主流媒体以及街道、社区的宣传栏、张贴标语、发放政策资料等多种形式,宣传小额担保贷款、小额担保贷款贴息、初始创业补贴、创业成功奖励等创业优惠政策,扩大知晓度。接下来,区就管中心与各街道将打出第二式“培训拳”,根据各类人员的就业需求,制定有针对性的

就业、创业指导方案,开展网上开店培训、保健按摩师培训、育婴师培训、SYB创业培训等,今年计划举办SYB创业培训20场,目前已有人员报名参加。最后一式区就管中心将打出“服务拳”,通过开展政策宣传、创业超市、大学生创新创业大赛等主题活动为大学生提供贴心创业服务,并通过社区定期走访、电话回访、后续跟踪服务等形式,主动向辖区有创业意愿的人员提供创业税费减免政策服务,办理创业小额贷款、小额贷款贴息、初始创业补贴,解决其创业融资难等问题。开展创业讲座和创业典型座谈会,为初次创业和有创业意愿人员提供咨询和指导。

通过一套创业就业“组合拳”,让自主创业人员真正感受到这股“春风”所提供的高效、便捷、人性化的服务。

(崇川区人力资源和社会保障局)

强化廉政教育 筑牢拒腐长堤

——市社保中心开展党风廉政主题教育活动

为进一步强化党风廉政宣传教育和廉洁自律作风建设,引导全体工作人员过好“廉关”,5月8日下午,市社保中心全体人员在教育局二楼会议室,以“5.10思廉日”为契机,开展党风廉政主题教育活动。局党委委员、纪工委书记薛宜发作专题教育。

首先,大家集中观看了岗位廉政风险警示教育片《权》。该片深刻地剖析了天津市人防办原副主任杨海由一名组织精心培养前途光明的领导干部沦为身陷囹圄的阶下囚的过程。杨海本来身居要职,衣食无忧,有着良好的工作环境,但是在形形色色的诱惑面前,他没能坚守底线。在工作期间,他大肆收取贿赂,大搞权钱交易,利用手中的权力,为个人谋取不正当利益,最终受到了法律的制裁和严惩。影片虽然只有短短的20多分钟,却有着很强的教育意义。

看完影片后,薛书记和大家分享了观后感:杨海的堕落对每一位在座的来说都是一种强有力的明鉴和警示。当权力变换成工具,精神让位于物质,从风光无限的领导岗位,到失去自由的铁窗高墙,从兢兢业业、恪尽职守,到处心积虑、专横跋扈……这样的过程实在发人深省。同时通过对十八大以来部分落马官

员及黄国斌、丁小波等身边发生的一个个鲜活的反面典型案例分析,表明目前的反腐只有进行时,没有结束时,反腐倡廉永远在路上。

最后,薛书记对我们的工作提出了更高的要求:一是从思想上摆正心态,时刻自我反省,保持警钟长鸣。切莫认为腐败离我们很遥远——有岗位就会有权力,有权力就会有风险,有风险就可能滋生腐败,一旦跨出左脚,就很难收住右脚,我们必须时刻清醒地认识到我们手中的权力都是人民赋予的,切实做到“权为民所用、情为民所系、利为民所谋”。二是从自身做起,在工作中做到自律,在生活中做到自重。以《廉政准则》和八项规定等各项制度严格约束自己,做到“常怀律己之心、常修为政之德、常思贪欲之害”,珍惜自身的工作岗位,通过不断实干历练,战胜“糖衣炮弹”,抵制歪风邪气,实现自我激励和自我超越。

结束后,大家纷纷表示千里之堤毁于蚁穴,我们应以片中杨海以及身边的案例为鉴,警钟长鸣!同时积极配合做好岗位廉政风险防范工作,加强党风廉政建设,保障本单位各项工作的顺利完成。

(如皋市社保中心)

社保稽核促社保工作规范化

◎ 王洪斌

为保障社会保险参保职工权益，杜绝企业为职工少报、漏报、瞒报缴费基数等情况发生，今年来，如皋市社保中心着力研究和把握新形势下社保稽核工作的特点和规律，紧密结合实际，不断提高稽核工作质量，进一步加大社会保险稽核力度。

年初该中心对规模以上企业以自查形式发放有效问卷1006份，为全年稽核工作摸了底，找准了工作方向。在认真做好稽核工作记录基础上，严格审查参保单位提供的劳资统计报表、财务会计报表和应付工资账册。通过书面稽核和实地稽核相结合的方式，为社保扩面工作打下基础，有效地促进了社会保险缴费工作的顺利完成，确保了社保待遇落实、规范了

社保工作行为。截至4月底，已实地稽核企业74家，稽查养老保险9437人、失业保险9448人，医疗保险9448人、工伤保险10637人、生育保险9457人，完成全年稽核任务近三分之一。

为促进社保工作规范化，确保基金安全，该市社保中心进一步在“内强素质、外树形象”上下功夫，坚持把群众利益放在第一位，把清正廉洁教育贯彻稽核工作的始终，严格遵守稽核纪律，以群众满意、不满意作为检验稽核工作的标准，切实转变经办作风、打造优质服务、创新经办措施，树立了良好的社会形象。

（作者单位：如皋市社会保险基金管理中心）

我市出台职工生育保险新政策

◎ 邱星星

为贯彻落实《江苏省职工生育保险规定》(省政府令第94号)，规范职工生育保险缴费。日前，南通市出台了《关于统一调整全市生育保险缴费比例的通知》，我市将从今年5月1日起调整生育保险缴费比例。

调整后的生育保险缴费比例统一按照用人单位职工工资总额的0.5%缴纳生育保险费，职工个人不缴纳。与调整前相比，企业用人单位费率由0.8%降为

0.5%，机关事业单位由0.4%上升为0.5%。调整范围涉及5500多家企业用人单位，全年降低企业缴费1200万元以上。此次调整生育保险缴费比例，均衡了企业和机关事业单位的生育保险费用，为促进就业公平、提高用人单位参保率、切实保障职工的合法权益将发挥积极作用，较大程度上降低企业用人单位的负担。

（作者单位：如皋市人力资源和社会保障局）

用心登记 倾心解答

——如东县居保管理中心建立百姓需求登记制度

◎ 徐忠淑

“居保管理中心负责人：您好！感谢您寄来的宣传资料，让我全面地了解了我县的居保政策。政策最吸引我的就是补贴，我正在按年度缴费，政府每年都给补贴，年满60周岁后还可享受基础养老金，这是天大的好事。我想趁年轻多赚钱，早缴多缴，将来多享受……”这是近日如东县洋口镇油坊口村村民张强给县居保管理中心的一封信。原来他不久前致电中心，想了解居保政策，工作人员及时寄去资料，他来信表示感谢。今年，像这样的信中心共接到20封，电话25个。

为进一步做好城乡居保工作，努力提升参保人对居保服务的满意度，该中心年初建立来电、来访、来信登记制度。迄今已累计登记400余人，回复满意率98%。

建立机制，规范要求。中心出台百姓需求登记制度，并将执行情况纳入年终考核内容。成立由主

任任组长，副主任为副组长，各科室负责人为成员的答疑解惑工作组，明确专人负责。统一配发记录簿，凡涉及百姓切身利益的来电、来访、来信都要及时登记，提出或反映的问题和诉求要载明，简单问题当即解答，疑难问题待会商后限时解答。

归类整理，定期回访。每月答疑工作组归类整理答复问题，对参保居民普遍关注、疑惑的共性问题分析原因，形成“标准答案”后，则通过多种形式进行有针对性的宣传和解释。对限时答复的问题，中心安排人员定期电话回访。

分析总结，不断提升。中心将答疑解惑工作贯穿业务经办工作始终，并通过覆盖县、镇和村的三级业务经办人员微信群，深入讲解法律法规、现行居保政策。定期开展业务培训，努力在提高经办人员综合素质的前提下，提升为民服务水平。

（作者单位：如东县人力资源和社会保障局）

浓情端午粽飘香 志愿服务促和谐

◎ 孙毅

近日，家住任港社区的75岁“夕阳红”志愿者李玉珍，不顾滂沱大雨，清晨六点就起床赶往虹桥菜市场采购了100斤糯米、芦叶和500多个咸鸭蛋，她全身被雨水淋透，却满怀激情的说道“为了让鳏寡孤独退休人员过好端午节，这不算什么。”

6月18日上午，市区任港街道外滩管理服务中心不时传来欢声笑语，一群头戴“小红帽”的社区退休人员在这里进行着包粽子活动，她们就是来自街道各社区的江海“夕阳红”志愿者。活动现场一道道工序有条不紊的进行着，一盆盆糯米、一捆捆粽叶经过她们灵巧的双手，变成了一个个新鲜饱满的粽子，经过30多名志愿者的团结协作，社区鳏寡孤独退休人员当天就收到了由市退管中心领导、街道劳动保障服务工作人员和“夕阳红”志愿者们送来的粽子和咸鸭蛋。参与活动的志愿者方玉红表

示，多年来自己一直坚持参与街道、社区组织开展的“夕阳红”志愿服务活动，热心为鳏寡孤独退休人员提供力所能及的帮助，要把退休后更多的闲暇时光用于义务帮扶、构建和谐中去。

此项活动是南通市退休人员管理中心连续7年开展的“情暖鳏寡——特别的爱给特别的您”结对帮扶系列活动之一，活动通过组织市区各街道社区劳动保障服务工作人员、退休人员协理员、“夕阳红”志愿者根据鳏寡孤独退休人员的需求，给予他们家政服务、精神陪护、文体娱乐、医疗保健以及信息传递等爱心服务。近期，市退管中心对2014年度核定的市区211名鳏寡孤独退休人员开展上门走访慰问，安排送温暖家政保洁服务，同时送去一份精美的端午节慰问品。整个慰问活动至6月底结束。

（作者单位：南通市退管中心）



机械制造企业人力资源培训问题与对策浅析

◎ 张 伟

摘要：本文在总结阐释人力资源与培训涵义、特点的基础上，结合工作实际分析了机械制造企业人力资源培训中存在的问题，并针对存在的问题探索性的提出改进策略与建议；以期对促进机械制造企业人力资源管理水平的提高有所帮助。

关键词：人力资源培训 机械制造企业 问题 对策

人力资源是企业最宝贵的资源之一，企业中的各项生产经营活动都离不开人的参与。因此，人力资源培训就成为企业人力资源管理的重要内容。如何更好的把握企业自身特点，从企业自身实际出发，运用现代培训理论与方法提高企业的人力资源素质，就成为当代企业亟需深入思考与解决的问题。笔者以机械制企业为例，结合工作实际分析人力资源培训中存在的问题，并探讨进一步的解决策略。

一、企业人力资源与培训涵义特点

(一) 企业人力资源涵义与特点

人力资源概念有多种不同定义。如：指能够推动整个经济、社会发展的智力、体力劳动者。企业管理工作过程中涉及的与人或者人事方面的任务所需要的各种概念、技术，都可称为人力资源。就其特点有：

1. 双重属性。人力资源与传统资源概念不同，其具有双重属性；一个是生物属性，人力资源存在于人体之中，与人的自然生理特征密切相关，是人

力资源的最基本特点。另一属性是社会属性，人力资源处在社会范围中，依托社会形成，是社会分工体系的重要组成部分，是人力资源的本质特点。

2. 智力属性。人类区别是于动物的最大特点在于其“智力”，其可以通过使用工具获取所需物资，内在表现于人力资源的创新性和创造性，外在表现为驾驭环境的能力。无论是内在还是外在表现，都源于其“智力”的存在。

3. 主观能动性。人力资源社会活动外在表现为对客观环境的有目的的改造，“有目的”体现了人力资源的“主观能动性”，可以主动去认知外部环境，并指导自己采取行动适应与改造外部环境；是其它传统资源所不具备的。

4. 可再生性。人力资源与其它传统资源的不同之一，就是他的可再生特点。“再生”主要表现为两个方面：一是人口再生，另一个是劳动力再生；通过人力资源个体的新老交替实现人口再生，以及通过人力资源的重复使用实现劳动力再生。

5. 不可替代性。人力资源是所有资源中的核心资源，具有不可替代性。生产活动归根结底是人类活动，人是生产活动过程中始终起到主体作用，人力资源是生产活动的决定性因素；只有最大限度的综合运用人类智慧，才能真正体现生产活动的价值。

(二) 企业人力资源的培训开发

企业人力资源培训开发，是指企业在体现有

人力资源管理基础上,依据企业的战略发展目标、组织结构变化,通过对企业人力资源状况的全面调查、分析,有计划的进行规划、培训、调整,旨在提高企业现有的人力资源管理水平,最大限度提高企业人力资源应用效率,为企业创造更大价值。企业人力资源培训开发的作用与目的,主要表现为以下几个方面:

1.提高人的才能。“才能”表现为人力资源认识、改造世界的能力,是人力资源培训的主要针对内容。

2.增强人的活力。通过人力资源培训增强人力资源的工作活力,达到充分、合理利用人力资源的目的。

3.实现企业和人的双重目标。提高人力资源素质是有效发挥企业人力资源效用的基础。人的才能的提高,可以为企业创造更多的价值;企业创造更多的价值,可以为人力资源素质的提高提供更好的培训、开发条件,实现企业组织与人力资源的双赢。

二、机械制造企业人力资源培训问题

(一)人力资源培训内容针对性不强

首先是需求识别与分析不到位,具体表现为与企业战略发展目标、绩效以及员工职业岗位结合不够紧密。其次,培训内容的策划不到位;不能够做到围绕不同岗位、族群的任职资格、能力素质和职业发展等进行策划、设计;更提不上模块化、标准化培训体系的建立,培训内容分散、系统性差。

(二)企业人力资源培训手段方法单一

关于企业人力资源培训手段方法单一问题,主要源于以下几点:一是员工的工学矛盾突出。企业要实现快速发展,工作节奏明显加快,需要员工投入更多的工作时间,导致“工学矛盾”日益突出,员工没有更多的时间参与多样化培训。二是培训基地现有条件不能满足员工培训需求;如现有的电

工、钳工、焊工、液压、化验等培训,还只能依赖于传统的集中化培训方式,个性化、需求性培训难以实施。

(三)培训结果与用人结合缺乏紧密性

培训效果评估是企业人力资源培训工作的重点与难点之一。目前企业人力资源培训评估手段还不能完全反映实际的培训效果和运用程度,主要采取“理论考试”、“问卷调查”、“跟踪评估”等方式进行,还不能与员工实际工作技能的提高、业绩的改善结合起来,多为培训是培训、用人是用人,可以说是各自为政。因此,企业人力资源培训效果的评估方法有待创新,可以考虑人力资源培训效果与培训人员绩效挂钩。

(四)人力资源培训师资与管理手段不足

首先,机械制造企业人力资源培训内部师资专业表现为分配不平衡,主要表现为内训师不足,特别是工程技术专业领域的内训师短缺。其次,企业内部师资的激励与约束机制不够健全,还没有做到分层、分类建立内训师授课机制。第三,工教矛盾突出,企业内训师多为单位业务骨干,他们工作更加繁忙,能够投入的培训授课精力实在有限,没有充分发挥好这部分骨干在人力资源培训中的作用是一大缺憾。

三、机械制造企业人力资源培训问题对策

(一)建立围绕企业发展战略的人力资源培训要求

要想真正发挥人力资源培训在企业管理中的作用,人力资源管理必须要紧密围绕企业的战略发展目标展,以国家“十二五”总体思路和目标为主线,以科技创新为动力,以人力资源能力建设为核心,全面推进“三个转变”,做强主业、延伸发展、多元发展。结合企业发展战略进一步加强企业人力资源开发和人才队伍建设。

(二)建立分层分类的专业化、职业化培训体系

围绕着机械制造企业不同岗位族群的战略任务、任职资格、能力素质及职业发展通道，策划符合企业实际的人力资源培训体系。具体可以依据企业员工职业晋升体系中各序列、各层级的胜任素质要求、知识模块等要素，编制人力资源培训计划、培训内容，逐步建立专业化的、职业化的基于岗位能力素质要求的分层、分类的人力资源培训体系。

（三）建立网络学习系统，丰富培训手段方法

针对当前机械制造企业培训手段、方法单一问题，可以考虑利用网络手段解决，即开展网络培训或者网络学习。具体来说，就是利用现代信息技术手段进行远距离、个性化学习培训；网络学习系统面向全体职工，提供多语言支持，进行分布式的管理和集中式的在线自主培训。网络学习系统的最大优点就在于其可以有效缓解人力资源培训过程中的工学矛盾，真正满足不同层次、不同需求、不同目标的员工在不同时间、不同场合、以不同方式进行培训与学习的需求，实现企业人力资源培训效益最大化。

（四）加强企业人力资源培训师队伍建设

培训师队伍建设是提高企业人力资源培训水平、提升“培训软实力”的重要手段，也是完善培训体系、充分开发和利用企业内部人力资源，实现企业自主培养人才的重要保障。关于机械制造企业人力资源培训师构成，可以考虑由企业教培中心内部教师、企业内训师和外聘教师构成，加大企业骨干和外聘教师授课比例，针对企业生产经营实际开展培训，总体原则为“内部为主、兼职为辅”，不断加强企业人力资源培训师队伍建设力度。

结束语

人力资源培训是提升企业人力资源管理水平的重要途径。本文结合工作实施对机械制造企业人力资源管理与培训问题进行了深入探讨，并针对存在的问题探索性提出改进策略建议，对当前机械制造企业人力资源管理与培训问题的解决具有一定的理论与现实意义。

（作者单位：江苏金通灵流体机械科技股份有限公司人力资源部）



母亲的清香粽子

◎ 钱德明



又到了粽子飘香的时节，市场上突然冒出许多卖粽子的摊点，商贩们吆喝着：“卖粽子喽”，俨然在唱歌。

闻到粽子的清香，总有馋涎欲滴的感觉，因此，每次买菜我总要顺便带几个回来，尽管粽子的形状各异，价格不同，但吃来吃去总觉得不及家乡粽子的味道，更没有母亲包的粽子好吃。

我生于六月，从小就爱吃粽子。每年端午节前后是我最开心的时候，家家户户包粽子，就像过年一样。家乡的粽子以包纯糯米的居多，也有包综合馅的，甜的、咸的，有的又尖又小，像小老鼠，有的又短又粗像狗头……母亲包粽子的粽叶，是父亲两天前起早从如泰河边采来的，叶刚舒展，带着露珠，透着清香，捆扎挂在家中阴干。包粽子的粽绳是我从沟坎边割回的吊拌子草，这种草约两尺长，晒干后有韧性。圆润饱满的红枣则是奶奶从村里的小店买回的。

端午前夜，母亲取下晾干的粽叶，放到锅里煮并熟练地翻动，片刻满屋清香。接着，我把煮好的粽叶整齐地摆放到冷水里，妹妹取来吊拌子草，母亲拿来去年攒下的糯米洗净沥干后就开始包粽子。母亲包粽子时，我喜欢在一旁专心地看，看母亲包粽子是种享受。她左手抽出两片粽叶，右手拿着粽叶的底端逆时针转两圈，粽叶就成了一个圆锥形的空间，用勺子抄糯米和红枣放进去，再用筷子捣几下，右手将粽叶的

上端往里折，使粽底成平面三角形，最后扯根吊拌子草，咬住一端，轻手斜绕两圈，打个绳结，一个有棱有角的三角粽便亭亭玉立到盘中。接着，母亲又像变魔术般左绕右绕，四角粽、枕头粽、方形粽，一个个在她手下活色生香地出炉。做好的粽子一个挨着一个，用麻绳串成一簇，煞是好看。我和妹妹跃跃欲试，母亲怕我们浪费了粽叶和弄洒了糯米，只让细心的妹妹学着包。粽子全部包好之后就放到锅里煮。魂牵梦萦的粽子终于煮熟了，剥开墨绿的粽叶，米，被苇叶染成浅绿莹莹，枣，红似玛瑙。猛咬一口，软糯滑爽，甜若甘饴，我尽兴啖食，内心充满了安适和幸福感，清贫的日子因粽子变得活色生香。

母亲的清香粽子在家乡远近闻名。她包的粽子棱角分明，个头匀称，米和馅放得适中，蒸熟后不变形，粽叶不粘黏。按照家乡习俗，每逢端午，女婿总要挑上几百个粽子孝敬岳父岳母。这样的粽子当然要做得体面，否则要被人笑话。于是那段时间，善良、贤惠、人缘好、手艺精的母亲成了村里的大忙人，几乎天天有人上门来请。

一晃离开家乡已三十多年，因为离家远，一直没能吃到母亲包的粽子。在这粽子飘香的时节，我几乎夜夜梦见故乡，梦见母亲，梦中的我坐在老屋前的银杏树下，正在津津有味地吃着母亲包的清香粽子。

（作者单位：如东县人力资源和社会保障局）