

降低企业成本

助推企业发展

降低实体经济企业成本，是党中央、国务院为有效缓解实体经济企业困难、助推企业转型升级作出的重要决策部署，对有效应对当前经济下行压力、增强经济可持续发展能力具有重要意义。2016年8月8日，国务院出台的《降低实体经济企业成本工作方案》，为降低企业成本、助推企业发展指明了方向。

方案明确：一是全面推开营改增试点，使企业税费负担合理降低；二是降低企业贷款、发债利息负担水平，逐步降低融资成本；三是简政放权、放管结合、优化服务，降低制度性交易成本；四是工资水平保持合理增长，企业“五险一金”缴费比例合理降低，人工成本上涨得到合理

控制；五是提升企业用电、用气市场化定价机制，降低工商业用电、用气价格，能源成本进一步降低；六是大幅度降低物流成本，社会物流总费用占总额的比重、工商业企业物流费用率分别降低0.5和1个百分点。经过1-2年的努力，降低实体经济企业成本工作取得初步成效。

方案目标明确、配套措施得力、推进机制健全，通过各级政府和全社会的共同努力，通过坚持解决当前问题与着眼长远相结合、坚持支持企业发展与实现优胜劣汰相结合、坚持降低外部成本与企业内部挖潜相结合、坚持降低企业成本与提高供给质量相结合，必将为振兴经济发展、实现中华民族伟大复兴的伟大复兴发挥重大作用。



NTRS

2017年第1期(总第13期)

政策研究 经验交流 热点探讨 解难答疑

□刊首语

降低企业成本 助推企业发展..... 1

□学术与调研

关于应对企业职工养老保险基金收支矛盾的调研报告..... 张云新/4
新业态对就业形势影响分析..... 陈 静/7
海安县社会保险基金监督管理工作调研报告..... 谢志军 刘 炜/9

□经验交流

打造“南通工匠”品牌 创新实施高技能人才“十百千万”工程..... 朱汉珍/11
创业培训重“三化”素质提升求实效..... 丁小龙 王 蓓 秦 佳/13
浅谈如何做好人社部门的宣传报道工作..... 潘 茜/15
创新“六联动”工作机制 着力构建和谐劳动关系..... 吴海军 徐曙明/18

□学习心得

浅谈新形势下构建和谐劳动关系的必要与紧迫..... 钱德明/23

□案例分析

职工参与单位组织的文体活动中的工伤认定问题..... 黄斌慧/26
劳动者任务提成奖励（业务提成）和造成用人单位损失如何处理..... 曹海/28
是承揽关系还是劳动关系..... 沈红娣/31

目 录



□政策解读

- “人才新八条”解读..... 32
南通市城乡居民基本养老保险缴费情况解析..... 仲玉梅/34

□简讯

- 社保个人账户变动实时免费提醒 “如皋人社”率先开通... 冯 敏 张海滨/39
省督查组来通督查职业资格清理整顿工作..... 40
通州区劳动人事仲裁院建立裁审衔接工作机制..... 吴新建 邢智峰/41

□企事业天地

- 专注移动互联网 定位孕婴童家纺..... 王青松/42

□文学天地

- 武汉之行..... 张昊男/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 凌建华

执行主编 陈 新

执行副主编 张 玥 袁瑜佳

编辑 陆 琰

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/2017第1期/3

关于应对企业职工养老保险基金 收支矛盾的调研报告

◎ 张云新

近年来,受宏观经济形势、人口老龄化加剧等因素影响,市区企业职工养老保险基金运行压力明显加大,2014年基金收支当期出现赤字0.5亿元,2015年赤字加大为2.4亿元,2016年预计将赤字5亿元左右。为化解该矛盾,提前防范基金出险,我中心组织人员前往连云港、镇江以及如东3个基金赤字较为严重的地区开展调研,根据调研情况和我市实际,提出下一步的应对措施和建议。

一、基本情况

(一)连云港市情况。连云港市企业职工养老保险基金累计结余于2014年初用完。该市为应对基金支付风险,主要采取了三个方面的做法:一是建立财政兜底机制。当年基金收支出现的缺口,由财政出资给予弥补,近两年财政累计投入近8亿元,确保了养老金的按时足额发放;二是部门联动加强扩面征缴。人社部门与地税、工商部门实行数据共享,定期梳理应保未保企业名单,及时督促依法参保缴费。人社部门内部,社保征缴中心与劳动监察通力协作,重点对规模化的商场超市、住宿餐饮、美容美发及娱乐性等服务单位持续开展社保扩面行动,基本实现了全员参保;三是加强社保稽查稽核。运用国税、地税部门的计税工资数据与社保缴费基数进行比对,对存在问题的单位进行约谈,指导规范缴费基数申报。对拒不

接受约谈或指导的单位严格按程序实地稽核,近两年累计追缴社保费约6000万元。连云港市的做法提高了社保人均缴费基数,但仍存在基金收支缺口,主要依赖财政投入弥补。

(二)镇江市情况。2014末,镇江市基金累计结余基本用完,该年底成立社保工作领导小组,由市委常委、常务副市长牵头负责,统筹协调抓好相关工作。具体措施有:一是争取省级层面支持。以市政府名义向省政府及省财政、人社部门汇报,最大限度争取省调剂金的支持,形成每年省补定向机制。2015年省补资金达到5亿元;二是加大征管扩面行政推力。按照“以支定收”原则对全年预征基金总额进行分解,按区下达任务,并制定相应的考核办法,考核结果列入各级政府年度目标考核。完成目标任务总量的,给予奖励。未完成的,按差额部分扣减辖区财力;三是建立市区财政分级负担机制。对基金收支缺口,按照财政体制,由市区两级积极筹措资金负担,并做好养老金发放应急预案。2015年市级财政安排资金3.63亿元,各区承担缺口资金2.64亿元;四是强化部门联动协作。2016年市政府办公室印发《关于进一步做好社会保险扩面征缴工作的意见》,明确政府各职能部门相应职责,尤其在实施政府采购项目、使用政府资金的工程建设招投标、税收优惠、政府补贴

及各类评先评优等方面,加强对企业依法参保、足额缴费的审核审查。镇江市的做法取得了一定的成效,该市人均社保缴费基数已达3600元/月,基金收支缺口逐步收窄。

(三)如东县情况。如东县基金累计结余于2014年用完。该县为确保养老保险正常运行,主要采取了三个方面的措施:一是创新社保稽核模式。在工作体制上,打破传统的分险种独立稽核的格局,组建社会保险稽查大队,统筹开展稽查稽核工作。在工作机制上,聘请会计事务所先对参保单位进行财务审计,再由社保稽核部门对存在问题的单位逐一落实整改。在工作方式方法上,制定“六专一普”计划(即:举报投诉、享受财政补贴、工伤申报、政府交办案件、行政部门要求及医院药店六大专项检查,三年完成全部参保单位普查),完善相关法律文书,严格执法程序,实行目标考核,确保了稽核工作的成效;二是建立部门联动机制。由县政府办公室发文,建立部门联动机制,人社、地税、工商、财政等19个部门按照各自职责分工,加大对不依法参保行为的监督、检查和打击力度,不断扩大社保覆盖范围;三是注重行政推动。县政府每年对乡镇、街道下达扩面征缴任务,并实行目标考核,确保基金及时、足额征缴到位。如东县的做法成效明显,2015年实现收支平衡,并结余近1亿元。

二、值得借鉴的方面

连云港、镇江、如东三地在面对基金支付风险时,均及时采取了相应的措施,并取得了一定的成效。总结起来,有四个方面经验值得我们借鉴:

(一)行政推动尤为重要。社保工作事关民生和经济发展大局,是各级政府的重要职责。当社保基金收支矛盾突出,须大力开展扩面征缴工作时,政府的行政推动尤为重要。镇江、如东采取分解目标任务,层层落实责任,加强考核等方式,提高了工作的针对性和执行刚性,为基金增收提供了保证。实际上,2005年至2012年期间,我市也曾建立了以政府行政推

动为主导,市-区-乡(镇)三级联动扩面征缴机制,有力推动了社保覆盖范围的扩大,基金连续8年实现了收支平衡、略有结余的目标。但近年来,由于经济增速放缓、企业生产经营形势比较严峻,这种机制未能延续。

(二)部门联动是有效抓手。通过政府协调,建立职能部门联动机制,部门之间通力协作,各司其职,密切配合,不仅能促进用人单位依法参保缴费,而且有利于营造更加公平有序的经济社会发展环境。连云港、镇江、如东三地均结合当地实际,建立了部门联动机制,在扩面征缴、执法、监督检查及政策宣传等多方面发挥了积极有效的作用。

(三)社保稽核是关键举措。依法缴纳社会保险是每一个用人单位的义务和责任。开展社保稽核是人社部门的职责所在,在面对基金赤字困境时,需要迎难而上、主动作为,将稽核稽查作为关键措施,健全工作机制,强化队伍力量,切实规范用人单位的参保缴费行为,维护劳动者合法权益,并促进基金增收。

(四)财政支持是基础保障。基金出现支付风险,有赖于财政投入资金,确保养老金按时足额发放。连云港、镇江、如东都启动了财政兜底机制,每年根据收支缺口进行弥补。镇江为充分调动扩面征缴工作的积极性,还安排专项资金进行考核奖励,为工作的扎实推进提供了保障。

三、对策及建议

根据以上调研情况,结合我市工作实际,我们提出以下两个层面的应对方案,具体如下:

方案一:引入第三方力量,加强社保稽查稽核,确保应保尽保、应收尽收。

(一)健全组织领导。市人社局成立社会保险稽核工作领导小组及办公室,统筹制定年度稽核工作目标和工作计划,分解工作任务,落实监督检查。在局系统内抽调素质高、能力强的业务骨干组建若干稽核小组,具体负责实施稽核工作。

(二)强化工作机制。为提高稽核工作专业化水

平、确保稽核过程客观公正,依法合规,通过政府公开招标方式聘请第三方机构(会计师事务所)联合开展工作。会计师事务所主要负责对用人单位进行财务审计,收集相关数据资料,形成审计意见书,提交稽核小组处理。稽核小组与会计师事务所密切协作,相互监督,确保工作实效。

(三)规范工作程序。

1. 制定稽核目标。根据全民参保登记排查出的覆盖盲区、国税地税部门数据比对结果、投诉举报、政府交办以及用人单位要求出具社保证明等情况,研究制定具体的稽核对象名单,分配稽核任务,提前将《稽核通知书》、《稽核权利和义务告知书》等相关法律文书送达用人单位。

2. 实地调查取证。稽核小组人员与会计师事务所协办人员联合前往被稽核单位开展工作。稽核小组人员负责宣传社会保险相关政策规定,解释与稽核事项有关的问题,做好调查笔录;会计师事务所协办人员按照《稽核通知书》要求,收集所需的资料,指导被稽核单位填报相关电子文档、表格。各类取证材料均须签署完备。若被稽核单位提供的资料不全、不及时或拒绝提供,由稽核小组人员负责督促,必要时可向被稽核单位送达《稽核限期举证告知书》,要求其限期提供。

3. 调查数据处理。会计师事务所协办人员做好调查取证材料的后续验证、审核,并按社会保险稽核领导小组确定的口径,在规定时限内向被稽核单位进一步收集工资总额核减的资料,形成《审计数据审核意见书》提交稽核小组;稽核小组负责对会计师事务所收集和处理的审计数据进行审核和调整。特殊情况需要进行人员调整和工资核减的,由被稽核单位向稽核小组提出申请,并报稽核领导小组会商审批后,方可处理。

4. 依法督促整改。对存在问题的被稽核单位,由各稽核小组负责进行约谈和处置,根据约谈结果督促单位整改到位,其中应保未保问题由劳动保障监察

部门负责督促整改到位;对拒绝约谈或约谈两次不成功的,由稽核小组送达《稽核限期整改意见书》。被稽核单位在规定时间内,仍然拒绝整改的,经稽核领导小组会商批准后递交税务部门依法征收;对拒绝稽核或在规定期限内不能提供稽核材料,由会计师事务所协办人员按地税提供的个人所得税申报数据或采集的应付工资薪酬总额进行数据比对计算,存在差额的,报稽核领导小组会商批准后递交税务部门依法征收;对因资金困难申请分期付款或延期整改的,应由社会保险稽核领导小组会商决定。

(四)落实经费保障。可采取根据征缴到账资金的百分比或定额方式,安排专项工作经费,用于支付会计师事务所审计业务费。会计师事务所按时完成全部审计工作,经验收合格且未发现违反工作纪律或违法事实,方可一次性支付该费用。

方案二:建立以政府为主导,多部门协作,常态化扩面征缴的工作机制。该方案需要在多个层面上加强沟通和协调。

(一)加强行政推力。建议市政府每年根据养老保险基金预算缺口,按照“以支定收”原则,对扩面征缴工作实行目标管理,任务指标分解到区,实行督查考核,促进各级政府认清形势,强化责任,形成有效的行政推力,确保扩面征缴工作的有序推进。

(二)强化部门协作。明确政府相关职能部门的在扩面征缴工作中的分工和职责,人社、地税、工商、财政、公安等多部门密切协作,突出信息资源联网共享,在纳税信用评级、享受政府补贴、工程建设招投标等事项中,加强对用人单位社保缴费合规的审核,促进依法参保、足额缴费。

(三)加大投入力度。一方面,按照可持续发展的要求,调整财政支出结构,提前建立养老保险储备金机制,防范基金风险;另一方面,针对被征地农民低缴费参保带来的基金支付缺口,建立市区财政分级负担机制,及时给予弥补。

(作者单位:南通市社会保险基金管理中心)

新业态对就业形势影响分析

◎ 陈 静

当前,世界经济处于危机后的深度调整阶段,面临复苏动力不足、不确定因素增多等问题,我国经济亦增速换挡,进入新常态,因此,推动增长、增加就业、调整结构成为国际社会共识。随着生产性消费和生活性消费行为的改变,特别是现代信息技术的发展,产业融合与业态创新成为当前全球经济发展的新趋势新动向。新业态成为现代经济发展的新动力,成为促进产业转型升级的主要手段,成为影响就业形势的重要因素。

一、影响就业需求分析

(一) 拉动就业需求总量有限增长

新型业态环境下,通用航空、智慧建筑、机器人、创意设计、供应链管理等产业逐步形成新的经济增长点,智慧城市建设和深入推进,信息产业和信息服务业蓬勃发展,科技创新能力不断提升,不仅带来就业岗位的增加,还为创新创业提供广阔平台,以创业带动了就业。然而随着“互联网+”和“工业4.0”的不断推行,生产效率不断提高,人工智能产品对传统劳动力的替代率逐步提升,又减弱了经济增长对就业的带动作用。

(二) 引发就业需求结构较大波动

新型业态环境下,落后产能淘汰、高耗能产业压缩发展,产业加速融合、智能制造快速发展,经济就业结构变化愈加明显:服务业发展势不可挡,目前以服务业为主的第三产业就业需求上升明显,但占比仍偏低,提升空间巨大;制造业就业需求将在目前明显下降的情况下稳步回升,物流快递、信息传输软件和信息技术服务、租赁和商务服务、家庭服务、养老等就业需求明显上升;一些传统简单重复岗位因为逐步被智能机器取代而消失,电商出现取代部分实体经营的营业员逐步成为趋势。

(三) 推动服务业就业空间快速拓展

基于大数据、云计算、物联网的服务应用和创新日益活跃,数据处理、集成电路设计、信息技术咨询等

服务持续快速发展,生态旅游、休闲养老、远程教育、智慧城市等与人民生活息息相关的服务新模式纷纷涌现,新型服务业态的发展推动服务业就业需求快速增长,目前我国以服务业为主的第三产业吸纳就业占比已超四成,成为绝对主力,未来还有很大发展空间。

(四) 拉动小微企业和战略新兴产业成为就业主渠道

新型业态促进产业转型升级,当前,高新技术产业、战略性新兴产业、现代服务产业处于加快发展阶段,用人需求逐年上升。同时,通过新兴产业的加快发展,鼓励“大众创业、万众创新”,小微企业得到大力发展,第三次全国经济普查数据显示,我国小微企业从业人数占全部企业法人单位从业人员的比重已超50%。

二、影响就业供给分析

(一) 使劳动参与率呈现下降趋势

在生产水平不断提高、产业链延长、新的产业部门不断涌现的情况下,新型业态成为经济增长新的源泉,推动经济转型升级,促进产业附加值增长,带动从业人员收入和社会保障水平提高,使得家庭中不需要有更多的成员参与社会劳动来维持家庭生计,进而使得劳动参与率呈现下降趋势。

(二) 使就业形式愈加灵活多样

新型业态与“大数据”、“互联网思维”一起影响着人类社会的结构关系,引起整个社会就业方式、岗位结构和商业模式的变革。市场经济多元化发展、产业结构不断调整、网络经济和小微企业快速发展为每个人提供了大量的机会,个人自主创业和灵活就业演变成为一种越来越重要的就业形式。

(三) 使高校毕业生就业难逐步缓解

当前,高校毕业生就业压力持续、任务繁重,随着网购、工业机器人、互联网金融、移动支付等新业态快速产生和发展,这些具备高科技、高附加值、高成长性的新经济业态大多具有较高的知识性和技术性,从而源源不

断地给受过高等教育的大学生创造出新的就业机会。

(四) 使劳动者更加面临技能素质更新与提高

新型业态的形成和发展,往往伴随着产业的融合、行业的交叉、技术的创新,更加容易引起传统行业人员需求减少、新兴行业用人需求增加、简单重复岗位需求减少、高新技术技能岗位和复合性人才增加等情况,导致劳动者必须更加及时地提升和更新自己的知识技能,积极积累各个领域的学识和经验。

三、使就业面临的机遇与挑战

(一) 扩充就业容量

虽然新型业态推进产业转型升级,必然要淘汰部分产能落后、附加值低的行业和企业,先进的机器设备也将替代部分人力,造成一些从业人员失业,但新兴产业和行业的发展,促进经济整体提升,创造出更多新的特别是适合大中专毕业生的就业创业机会,就业容量得以扩充,有助于稳定就业形势。

(二) 拓展就业渠道

一是产业、行业、产品专业门类的分工细化与融合,会壮大或发展一些新行业和延长原有产业的生命力,形成新的就业渠道;二是互联网新型业态的发展,给个人创业和灵活就业创造更多的机会,为具备不同知识和技能的劳动者在各部门之间的流动提供重要的缓冲渠道,大大缓解就业压力。

(三) 提升就业质量

一是新型业态的产生和发展会增强行业盈利能力,带动产业利润整体水平提高,增加劳动者的收入水平;二是“互联网+”给各行各业注入新的活力,开辟出新的创业就业领域,为实现劳动者就业方式多样化和体面就业提供可能。

(四) 加剧就业结构性矛盾

新型业态环境下,经济、产业机构以及生产形式和规模发生较大变化,促使劳动力结构进行相应调整,这是一个新的平衡形成过程,然而一方面新兴产业对劳动者的素质要求与劳动者原有素质不相适应,一方面劳动者对新兴产业的认识不足,就业积极性不高,容易造成就业结构性矛盾的加剧。

(五) 增加技术性失业风险

产业融合和业态创新,促进企业生产技术和管

理的改善,先进的生产设备和方法将替代人力和提高生产效率,造成局部劳动力过剩失业,如果替代过快,那么风险增加。

四、对策及建议

(一) 加强就业跟踪和调研

进一步健全就业失业检测体系,对新型业态环境下经济、产业、行业、职业等方面的变化进行紧密的数据统计和跟踪调研,并对采集到的数据和信息及时进行准确地分析研判,形成报告,提供给经济就业职能部门作参考和作为企业与劳动者的方向性指导。

(二) 加大就业创业指导力度

充分利用公共就业服务机构职业指导窗口为企业和个人提供更为专业化、规范化的就业创业指导服务。同时,加大对新型业态环境下经济就业各项指标变化趋势的宣传力度,让单位和劳动者对经济就业形势有更及时和清楚的认识,从而帮助他们形成正确的用人、就业和创业理念。

(三) 健全教育培训体系

及时把握新型业态环境下新技能新素质的需求,转变教育培训理念和模式,创新培养机制、课程体系、考核方式、实践强化、学籍管理等,加快社会资源的整合,调整高校人才培养体系,推进更深层次的校企联合合作,促进专业教育和创业教育的融合,有针对性地提升各类人群的知识技能和素质水平。

(四) 完善社会保障体系

密切关注新型业态环境下出现的就业创业新情况新问题,对于日益复杂的就业创业形势,给予宏观调控层面对时性和常规性的政策措施保障,同时加大劳动保障的监督和执法力度,切实保障各类人群特别是灵活就业、就业困难人群的合法权益。

(五) 合理把握就业供求平衡

充分考虑就业供需发展状况和技术替代成本,合理制定就业政策,确定社会收入总体水平,引导各类人群参与就业的积极性,确保劳动参与率的合理调整,在缓解就业结构性矛盾的基础上,降低因企业过快发展科技技术替代人力造成的技术性失业风险,确保就业形势的稳定。

(作者单位:南通市人力资源服务中心)

海安县社会保险基金监督管理工作调研报告

◎ 谢志军 刘 炜

社会保险是“稳压器”，社保基金能否安全、平稳、可持续运行，事关民生大计与社会和谐稳定大局。近年来，海安县人力资源和社会保障局协同相关部门高度重视社保基金监管工作，通过采取多种措施，强化对社保基金的监督管理，保证了社保基金安全平稳运行，为该县社会保险事业的发展提供了有力支撑。

（一）完善内控机制。2014年，根据上级要求和自身工作的需要，海安县人社局进一步修订完善了《社保经办机构内部控制制度》，形成了内控、互控、监控“三位一体”的控制体系。各科室、单位牢固树立“查找不到风险点就是最大的风险点”的意识，坚持把查找风险点与业务工作、岗位职责紧密结合起来，认真查找漏洞和薄弱环节，完善业务经办内部监管机制。此外，根据社保经办机构岗位特点，组织开展了有针对性的学习教育，组织大家认真学习《社会保险法》、《社会保险工作人员纪律规定》等法律法规，组织大家对《社会保险工作人员职务犯罪案件警示录》等违法案例进行讨论，举一反三，以案为鉴。通过完善内控体系和组织有针对性的学习教育活动，前移基金运行风险防控关口，大大增强了社保经办机构工作人员的依法行政意识、风险意识和责任意识，有效避免了违法违纪和违反政策事件的发生。

（二）加强内部审计。为了加强对社会保险政策落实情况和基金运行情况的日常监督检查，2010年，借助劳动保障、人事两部门整合的机会，海安县人社局专门成立了监察审计科，其主要职能之一就是対局下属的社会保险经办机构进行内部审计。近年来，该局每年年初都制定年度内审工作计划，并按照计划积极开展内审工作，正常性、常态化地对各项社保基金进行内部审计。近年来，局监察审计科组织开展的内审项目主要包括：2012年失业保险基金审计整改情况；2012年城乡居保基金筹集、管理、使用情况；2012年、2013年中央、省及地方财政补助资金使用情况；2013年各项社会保险基金征缴、支付、财务、审评评审和经办服务管理情况；2014年各项社会保险基金支出情况等等。每次内部审计结果都向局长办公会汇报，并提出明确的整改建议。通过开展正常性的内部审计，及时发现问题，及时督促整改，及时完善制度，在有效防范风险的同时也促进了基金使用效益的提高。

（三）强化医保监管。2010年，海安县在全省率先成立医疗保险稽查大队，大队的主要职能包括是对医保经办机构执行政策情况进行检查并提出整改意见，对定点医院、定点药店和村（社区）卫生服务站的医保业务进行监督检查，受理违反医疗保险政策规定行为的举报、投诉等等。近年来，医

保稽查大队通过日常巡查、网上监控,结合专项稽查、突击检查、举报稽查以及定期稽核医保费用报销凭证、开展医疗专家分析活动、完善医疗保险服务医师管理办法等措施加强对医保经办机构、定点医院、定点零售药店的监管。据统计,2015年,医保稽查大队共网上监控医保刷卡约10万人次;日常巡查定点医疗机构、定点零售药店410家次;开展医疗专家病历分析活动4次,共抽调35家次医院380份病历进行专家分析,扣除不合理费用17.96万元;查处定点医疗机构、定点零售药店32家次,违规参保人员2人,追回违规费用34.2万元,处以违约金13.1万元。

(四) 加大稽核力度。社会保险稽核工作既是维护基金安全、保持社会保险事业规范、有效、协调、可持续发展的重要措施,也是推动社会保险诚信机制建设、实现权利与义务对等的重要手段。近年来,海安县人社局扎实开展社会保险稽核工作,每年制订稽核工作计划,明确年度稽核工作重点和工作安排,促进“应保尽保、应征尽征”。2015年,社保中心实地稽核企业191家、参保职工40581人,查出参保单位少申报养老、医疗保险基数417.7万元,少申报工伤保险基数2873万元,追缴参保单位少缴社会保险费223.96万元,基金补缴到账率达100%。

劳动保障监察大队先后组织开展了《社会保险法》执行情况、用人单位遵守劳动用工和社会保险法律法规情况等专项检查,通过开展劳动保障监察和专项检查活动,近三年共责令新增办理社会保险参保登记192家,新增参保人员1878人,补缴社会保险费1940万元。此外,职保中心、居保中心每年都认真组织开展退休人员生存年检活动,有效防范了人员去世而继续冒领养老金行为的发生。

(五) 开展社会监督。2014年,根据省人社厅的部署,海安县被列为全省社会保险基金社会监督试点地区,通过推动建立行政监督与社会监督相结

合的有效机制,提升监督层次,拓宽监督范围,增强监督效能。根据省厅的要求,为进一步健全全县社会保险监督工作组织领导体系,县政府专门成立了海安县社会保险监督委员会,由分管县长担任组长,成员包括人大财经委、政府办、纪委、财政、人社、地税、卫生、审计、工会等部门的负责人以及用人单位代表、参保人员代表、工会代表、专家等。制定了《海安县社会保险监督委员会章程》,并经县政府常务会议讨论通过。选聘了人大代表、政协委员、企业负责人、劳资干部以及职工代表共16名同志担任社会保险基金社会监督员,鼓励和支持社会各方面参与社会保险基金监督,确保社保基金在“阳光下运行”,更好的维护社会保险基金安全。2015年10月,海安县召开了社会保险监督委员会第一次会议,会上,县人社局负责人向监事会成员、社会监督员如实报告了各项社会保险基金的运行情况。

(作者单位:海安县人力资源和社会保障局)



打造“南通工匠”品牌 创新实施高技能人才“十百千万”工程

◎ 朱汉珍

2016年，南通市在全省率先打造“南通工匠”品牌，创新实施高技能人才“十百千万”（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；组织10000名职工参加技能竞赛）工程，致力于培养有手艺专长、素养优秀、技能精湛的“南通工匠”。

一、突出“高精尖缺”导向，培育新型技能大军

立足服务企业，着力发现、培养、集聚高技能人才队伍，推行三大措施为企业转型升级提供支持：

1. 实施“高精尖缺”高技能人才引培计划。积极引导用人单位引进或培养生产、教学等方面急需的领军型高技能人才。组织开展高技能人才成就奖评选活动，获奖者受10万元资助，引领带动技能人才培养。通过专家评审、公众投票等方式评出首届“十大南通工匠”，全市近63万人次参加“我心目中的南通工匠”微信投票。公布技师补贴紧缺型职业目录，引导高技能人才培养对接产业发展。通过政府搭台、企业引进等方式，引进经济发展急需紧缺高技能人才。5名高技能人才入选省“双创计

划”，入选人数连续4年全省第一。

2. 实施岗位技能提升计划。鼓励职工岗位技能提升培训和名师带徒，支持职工学习新知识、钻研新技能。积极引导企业职工参加技工院校弹性学制培训。全市7所技校联合40家企业对3084名职工开展弹性学制教育，使职工岗位培训从原来的单一技能培训发展到学历、技能双培训，受到企业欢迎。广泛开展企业技能人才自主评价，由企业在国家职业标准的统一框架基础上，结合企业生产服务实际，自主设置评价标准，组织考核鉴定。上门指导59家企业实施技能人才自主评价，1.54万名职工由此受益。市区企业获得高级技师、技师职业资格的技能人才，分别给予5000元、3000元一次性奖励。市区申报发放省市技师培训项目补贴813人180万元。

3. 实施高技能人才海外培训计划。着重培养我市产业转型升级急需、具有国际视野的高技能人才，采取走出去、请起来的办法，促进技能双向交流，提高本土高技能人才的国际化水平和职业素养。遴选资助一批高技能人才和技校骨干技师赴海外培训研修。

二、加强培养载体建设，提升公共服务能力

1. 着力建设高技能人才培养基地。围绕全市重点产业、经济发展紧缺行业和历史经典产业项目，依托管理规范、技术先进、技能人才培养具有良好成效的企业和重点技工院校，建设高技能人才培养基地。凡获得市高技能人才培养示范基地称号的企业奖励5万元，获得省级示范基地称号的企业奖励10万元。全市获评省专项基地2家、省职教实训基地2家、省创业培训实训示范基地1家。

2. 扶持建设技能大师工作室。推动企业建立不同层级的技能大师工作室。依托技能大师工作室，组织开展培训、研修、攻关等活动。注重建设历史经典产业技能大师工作室，进一步发挥技能大师带徒传技、抢救非物质文化遗产、实现绝技绝活的代际传承等方面的重要作用，吸引更多年轻人学习传统技艺，将技能、工艺和文化遗产加以发扬光大。凡获得我市技能大师工作室称号的给予补助10万元。全市新建11个技能大师工作室。

3. 加强技工院校建设。组织开展调整优化技校专业结构、推进校企合作办学和一体化教学改革、推行技校教学质量综合评价和课堂教学质量评比、申办省重点技师学院和产教融合发展项目等活动。把培育工匠精神作为技工院校重点教学内容，融入公共课程、专业教学、实习实训、就业指导和考核鉴定体系，贯穿技工教育全过程，使弘扬和传承工匠精神成为技工教育的鲜明特征。全市技工院校迈入快速发展通道。1所技校获中央财政1760万元产教融合项目资助、1所技校被确定为江苏省世界技能大赛集训基地、1名技校生获全国“技能雏鹰”奖。技校年开展技能培训量达7万人次。1所技校首

开本地技校中外合作办学先河。全市技校招生9000余名，实现历史新高，招生计划完成率连续3年全省第一。

三、强化岗位练兵比武，构建技能竞赛体系

全市以世界技能大大赛和江苏技能状元大赛为引领，以培育技能工匠、技术能手为目标，带动各行各业广泛开展岗位练兵和技能比武活动，借鉴世界技能大赛标准，提高技能人才培养质量，引导企业职工培养规则意识、质量意识、安全意识、绿色环保意识，搭建竞赛标准与人才培养紧密衔接的技能人才竞赛选拔体系。凡获得国家级一类职业技能竞赛前6名的企业职工和省级一类职业技能竞赛前3名的企业和职工，均予以奖励。鼓励企业通过技能竞赛、岗位练兵等方式，为技能人才破格晋升职业资格开辟绿色通道。全市3名选手获世界技能大赛省选拔赛第1名、2名选手入选国家集训队、1名选手获数控国赛第2名，22名选手参加全省技能状元大赛并获奖，在全社会营造出尊重劳动、崇尚技能的浓厚氛围。

2016年，全市新型技能大军培养成效显著：2人获“全国技术能手”称号，1人获国务院特殊津贴，3名高技能人才获评省突出贡献中青年专家。20余人获评“江苏省技术能手”。新增高技能人才5.17万人，连续6年全省第一；全省8个类别高技能人才重点建设项目，全市33个项目入围，获资助总额达267万元，列全省第一；新培养高级技师114名，列全省第一；为全市经济转型发展提供强有力的技能人才支撑。

（作者单位：南通市人力资源和社会保障局）

创业培训重“三化” 素质提升求实效

◎ 丁小龙 王蓓 秦佳

近年来,南通市积极实施创新驱动发展和就业优先战略,紧密结合经济发展实际,深入贯彻落实《关于进一步做好新形势下就业创业工作的若干政策措施》(通政办发〔2016〕29号)以及《南通市大学生创业引领计划实施方案》(通政办发〔2015〕135号)等文件精神,坚持扩大就业与提升质量并重、创业带动与促进就业并举,以提升城乡失业人员和高校毕业生的创业能力为重点,积极构建多层次递进式创业培训体系,全市创业培训工作取得显著成效。今年以来,全市共开展各类创业培训7776人次,拨付创业培训补贴资金349.22万元。

一、注重创业培训的多样化

针对不同的创业群体及创业的不同阶段,南通市大力开展创业意识培训(GYB)、创业能力培训(SYB)、创业模拟实训、网络创业培训、创业实习、创业者能力提升培训等多层次、递进式的创业培训。创业者在参加创业能力培训后可参加创业模拟实训或网络创业培训,参加创业模拟实训后可进入创业实习,成功创业后还可参加创业者能力提升培训,使创业培训贯穿于创业的各个阶段。

1. 创业意识培训激发创业热情。主要依托创业培训“进园区、进高校、进社区、进乡村”活动来积极推进创业意识培训,开展“‘普及创业意识,激发创业精神’大学生创业普训课堂巡讲”系列活动,选拔优秀培训讲师,到南通大学等高校开展创业意识培训。通过邀请创业成功人士和创业典型开设讲座,向高校大学生、城乡失业人员、农村转移劳动力等各类群

体广泛宣传成功创业经验和创业扶持政策,提高他们参加创业培训的积极性和自主创业的信心,营造良好的创业培训工作氛围。今年以来,全市共开展创业意识培训2504人次。

2. 创业能力培训提升创业基本素养。创业能力培训是创业培训工作的重点,南通市积极应对新形势下互联网创业的特点,在高校大学生中积极开展SYB培训、创业模拟实训和网络创业培训等创业能力培训,在讲授传统的创业基本知识技能中加入网创、微商、跨境电商等互联网创业内容,全面提升大学生的创业素养,适应当前的创业环境,提高创业成功率。此外,逐步在全市高校中推进创业模拟实训项目,并把创业模拟实训作为SYB培训的后续提升,即学生必须参加完基础的SYB培训后,方可参加创业模拟实训,形成递进式的创业能力培训。今年以来,全市共开展各类创业能力培训6986人次。

3. 创业实习架设创业就业桥梁。创业实习是创业者进入真实创业的最后一环,旨在为创业者提供专业实战平台,提升其创新创业能力。为此,南通市专门出台了《南通市区创业实习管理试行办法》,对创业实习项目给予资金扶持,并完善了创业实习补贴的申请、审核、公示和发放环节的操作规程。参加创业实习的学员可享受3至6个月的生活费补贴,标准为市区最低工资标准的75%,实习基地每指导一个创业实习项目可享受1000元的项目指导费。目前正依托省级创业孵化基地——“江海创业园”,对已经参加过系统创业培训或已经进入初创期的创业者开展创业实习,

使他们能真实地参与到创业过程中,提升实战能力。

二、注重创业培训的标准化

南通市以公共就业服务标准化国家试点为契机,积极构建创业培训标准化机制,形成了以标准促规范、以创建促成效的良好工作局面。

1. 创业培训师资选聘实现标准化。根据不同的创业培训项目,制订师资选聘标准,统筹建立了全市创业培训师资库。培训机构在根据培训类别提出选聘师资需求后,由南通市就管中心统筹安排培训师。

2. 创业培训过程监管实现标准化。一方面,制定了《创业培训管理服务规范》。规范涵盖组织报名、实施培训、结业考核、满意度测评、后续跟踪服务等各个环节,对定点培训机构开展创业培训提出了明确、具体的要求,这从整体上进一步提升了创业培训的服务质量。另一方面,加强培训过程监管。通过远程视频监控仪,实现了对学员到课率、教师授课内容、培训组织管理等多个环节的全面监管,基本杜绝了培训课时缩水、人数虚报、管理失控等问题,有效提高了管理工作效率。

3. 创业培训补贴拨付流程实现标准化。制定了《创业培训补贴申请、审核和发放》服务规范,即市区定点培训机构在年初根据自身承训能力制定全年创业培训计划,到该市就管中心报备后方可进行开班备案,在接受培训过程全程监管后提交培训补贴申请,经初审、复核、公示后再拨付创业培训补贴。目前,南通市创业培训补贴标准为:GYB培训50元/人,创业能力培训(SYB)、创业模拟实训、网络创业培训、创业者能力提升培训均800元/人,创业培训后成功创业的,还能享受200元/人的创业成功补贴。

4. 创业培训数据管理实现标准化。制订了创业培训数据采集分析标准,按照“实事求是,真实可信”的原则指导各县(市)、区做好创业培训各类数据的采集汇总工作,同时建立报表定期分析制度,形成季度和年度分析报告。此外,每半年召开一次全市报表统计分析会,结合各地的报表数据交流创业培训工作

情况,以数据促工作,为创业培训工作的有效开展提供科学依据。

三、注重创业培训的社会化

1. 参与社会化活动,提升创业培训的广泛性。在省、市“大众创业、万众创新”的决策部署下,政府各级职能部门也参与到创业培训工作中。积极发挥职能优势,会同团市委、教育局、民政局等部门开展大学生创业训练营、大学生村官电商培训、残疾人创业培训等各类活动,并与财政部门沟通协商,在政策允许的范围内给予资金支持,进一步提升了全市创业培训活动的广泛性。

2. 构建社会化平台,提升创业的针对性。针对城乡各类群体的不同创业特点,南通市发挥各类培训机构的功能优势,全面提升创业的针对性。依托南通大学等10所高校,对在校大学生开展SYB及创业模拟实训;借助人社基层平台网络,对城乡失业人员开展GYB创业意识培训;依托淘金电子商务培训中心等4家社会化培训机构,对初始创业者和已创业人员开展网络创业培训、创业实习和创业者能力提升培训。

3. 突出社会化运作,提升创业的实用性。当前创业培训的教学模式已从侧重课堂讲述、理论指导和撰写创业计划书转变为更注重创业模拟实训和实践指导,这就要求我们依托社会力量开展更接地气、更贴近市场需求的实用性培训。南通市引入“创新公园”这支专注于“创投+孵化”模式的管理团队进驻“江海创业园”,积极开展创业实习和创业者能力提升培训;借助国家级南通大学科技园“创客空间”的一员——“青创驿站”,积极开展城乡失业人员及大学生网络创业培训。多层次的社会化培训力量已与公办教学形成了有益的互补,为该市创业培训工作的开展增添了一抹亮色。以“青创驿站”为例,今年以来共开展城乡失业人员及大学生网络创业培训280人次,其中113人成功创业,吸纳就业500余人,创业培训后成功创业人数占比达40.4%。

(作者单位:南通市劳动就业管理中心)

浅谈如何做好人社部门的宣传报道工作

◎ 潘 茜

近年来,人力资源和社会保障工作越来越得到社会的广泛关注,每一项政策业务的出台可以说都是与老百姓的生活息息相关。那如何能做好人社部门的宣传工作,我觉得更多的是要以重选题、重策划、重创新为抓手,让老百姓能够全面地了解人社工作,把人社故事讲得更精彩。接下来,就如何做好人社宣传报道,结合自身的工作实践,谈几点的浅层次的认识和体会。

一、人社部门宣传报道的特性

1. 需要阐释好人社特色

人社的特色是什么?我们的职能业务。市民服务中心最大的窗口单位,遍布全市各镇区街道的社保所、分局以及协管员队伍。每一条战线、每一项业务、甚至说每一个人都是密切联系着群众,极具年轻活力和发展潜力。所以,做好人社宣传报道,要注意把自身业务与全局发展联系起来。

2. 需要创新理念方式

人社故事能不能讲好、人社声音能不能传播好,关键要看受众是否愿意听、能否听得懂。可以说,只有扣准大家所思所想所盼,善总结、多归纳,量体裁衣、精准推送,才会让人想听爱听、听有所思、听有所得。为此,我们要善于采用大家乐于接受的方式、易于理解特别是接地气的语言,真情而巧妙地把人社故事讲到老百姓心坎上。

3. 需要用好传播手段

信息技术的快速发展深刻地改变了人们的生产

生活方式,也极大地改变了信息传播的方式,“人人都有麦克风”的自媒体时代已经到来。在这种情况下,做好人社宣传报道工作,不再仅仅是相关部门的职责。人人都能够参与,人人都可以通过手中的电脑或手机来传声音、讲故事、展形象。这是我们的幸运,也是时代赋予的责任。可以说,每个人社人都要争当人社形象大使、善于讲好人社故事,通过微博、微信等为人社事业鼓与呼,把人社部门在“两学一做”学教活动中的生动实践传播出去,把全市人社工作各项惠民政策业务传播出去,把人社人敬业奉献、务实进取的精神风貌传播出去,让人社故事更加精彩、人社声音更加响亮。

二、做好人社部门宣传报道工作的注意点

如何发现人社信息宣传的新闻事实,如何进行信息的采写,如何撰写新闻稿呢?说起文字稿件,可能很多人的第一反应是比较枯燥,似乎遵循一些套路走,又与一般的办公室材料不同,有点难琢磨。根源可以说是,新闻是看得多,自己动手的少。有人说,我又不是学新闻,我不会写。笔者认为,对于新闻采写,个人专业,几乎没关系,更鼓励不同专业的人从事相关题材的报道工作,在很多报社、电视台新闻专业毕业的员工可能三分之一还不到,非新闻专业者有原来的专业知识储备,如果将报道与自身专业相结合并有一定的文字功底,可能会更有优势。

1. 坚持党性原则

说得直白点，文章写的好丑是其次，但政治错误一定不能犯。过去，毛主席就提出坚持政治家办报的原则，这也是共产党领导下的新闻宣传工作的核心。从我们日常接触的来，这至少可以体现在两个方面：

一是舆论的方向。这是从政治上来衡量新闻事实，判断某个事实在政治上的利害关系怎样。新闻媒介发出的新闻，必须符合政治标准，这是最基本的条件。

二是领导职务、名字事实错误。可以说，很多媒体都犯过类此错误，这种错误发生的根源一则打字同音错误，二则就是个人主观臆测。对于领导职务、名字，平时交流时可以随意些，但做新闻稿件一定要严谨。可以说，多一份责任心，多检查、多核实，是完全可以降低错误几率的。

在坚持党性原则的新闻报道中，可能现实生活中，有人觉得，经济社会发展中存在各种各样的矛盾问题，讲党性是不是就是全部是讲好话呢？我的判断是以正面报道为主，多弘扬正能量，多写暖新闻，同时允许可以体现不同的声音，但一定要把握一个度，加强对稿件政治性的把关。

2. 真实性和准确性

“真实性”是新闻的生命。但在我的印象中，我们对每一件事儿都会有自己的看法和偏见，所以从这个意义上来说，做到绝对客观，其实真的不是那么容易的，但要写出好新闻，所谓的“真实性”，我认为更重要的是方法论的问题。怎样来验证事实，然后做报道才不会曲解事实呢？我们每个人都会有偏见，但是要考虑到我如何报道，用什么方法，是否公正，是否属实，我认为这才是最重要的！毕竟新闻不是‘创作’，而是‘报道’，所以在一定程度上，这就不存在艺术的“风格”问题。

“准确性”则重点指我们的文字表述，是否恰当得体，是否经得起推敲。这对我们人社事业信息宣传来说，可谓尤其重要。对于每一项政策业务

表述形式，资金数据都得核查再三，方能公布上传。新闻用事实说话需要注意的问题有，一是避免主观、臆断式的事实；二是避免片面、单方面的事实；三是避免浮浅而说教式的事实。

3. 新闻价值

什么是新闻价值？新闻价值是指最近发生的事实在传播过程中所履行的能满足人们知晓、认识、教育、审美等多种需要的功能，是新闻写作学的基本规律之一，是衡量新闻事实的一种客观标准。例如，暑假里，契合未就业高校毕业生登记工作，人社部门协管员在辖区内，挨家挨户走访摸排，登记告知相关政策，同时，各就业市场举办专场招聘活动，全力提供更多就业岗位。再如，强风暴雨，人社部门关注联助村困难群众住房安全，党员志愿第一时间赶赴群众家中，转移群众，发放物资。

客观事实是不是具有新闻价值，这是我们在写作中遇到的第一道选择，这也是最基本的选择。如果没有新闻价值，它就不能成为新闻了。构成新闻价值的要素，主要包括新鲜性、重要性、显著性等。

4. 增强新闻敏感性，善于捕捉新闻

新闻从哪儿来？从我们的业务分析中来（计财科的基金分析），从新出的政策文件中来（与过去政策的比较，新政策的解读等），从会议中来（千万不要为写会议而写会议，从会议中来但是不写会议），从接待服务对象的日常接待中来……

三、来稿中存在的主要问题

1. 稿件的结构和语言不符合新闻稿件的特点

强调领导重视；强调程序性事务；没有细节；没有事例。

2. 罗列镇区或单位领导的名单

一般情况下，只出现局主要领导和市级以上领导名字。

3. 稿件形式单一

一般类信息稿件多，鲜活的稿件少；泛泛的会

议稿件多，真正反映基层生活、声音的稿件少；文件稿件多，高质量图片稿件少。

4. 图片

镜头主角是领导，构图不完整，图片构图不符合新闻规律，图片重点不突出，图片像素不够。

三、怎样做好人社部门宣传报道

结合具体的新闻报道形式和新闻稿段落进行阐述，一篇新闻稿写作脉络一般为确立选题、寻找线索和准确写作。

1. 确立选题

选题可以通过角度来确定。要因时因地制宜，善于选取最佳角度，确定选题，视角切忌大，切口一定要小，多从百姓的案例、感受入手，让读者可亲、可感，把新闻事实的价值最大限度地发掘出来。

2. 寻找线索

大家有个共同的身份：如皋人社人。可以说，服务是党政部门永恒的主题，不管你是在窗口，还是在办公室，多少都有离不开。同时，这也是新闻不竭的源泉。每天都会遇到不同的服务对象，遭遇不同的人 and 事，有突发性的新闻，也有日常工作信息报道的。

新闻线索存在于客观世界，它的表现形式是千姿百态的。它可能是一句话，一段文字说明；可能是一个数字，一个情况介绍；也可能是一种东西，一种行动，一个景象，一个图片等等。深入实际，深入生活，深入群众是新闻线索来源的主要渠道和根本途径。从间接来源获取新闻线索的有效渠道主要有：

一是聆听领导同志的谈话。不但可以领会新的精神，明确报道方向，从中可以发现重要线索，而且还能产生某种预见性。在领导同志的谈话中，还常常涉及到一些典型的人物、事例、经验，或者对某些报道所作的提示。

二是各种书面材料。包括领导机关和各个工

作部门的工作总结、业务简报、情况反映以及受众（听众、观众、读者）来稿来信等，通常反映群众的社会实践情况、成绩、经验和存在的问题。我们阅读这些材料，可以从中发现新闻线索。

三是传播渠道。就是从新闻媒介的公开报道中引出线索。平时我们听广播、看电视、阅读报纸杂志、上网，不但可以了解时事，增长见识，而且还能从已经发表的新闻中加深对有关报道思想的认识，引出可以持续报道或者深化报道的线索，或者从别人的报道中得到启发，产生联想，引申出新的线索来。

特别是讲述部门在人本服务中的经验举措，你在服务过程中遭遇的小故事，如何应对、化解不必要的矛盾纠纷，让广大人民群众满意而归的生动典型。我相信，报道只要挖掘，一定是有故事性的。

3. 准确写作

新闻需要交代的是5W1H六大要素：When（时间），Where（地点），Who（人物），What（事件），Why（原因）和How（经过）。

一是借着一个适当的题目来写。题目文字不需要优美，但一定要准确、简洁、达意。在这个读题的时代，几乎相当于半篇文章的分量。二是寻找一个新的新闻由头来写。三是选取一个独特的视角来展示。选取一个独特的视角来展示，对于作者来说是一种智慧；对于报道内容而言，“视角”是一个“阿基米德支点”。有了它，作者可以举重若轻，以四两拨千斤，巧妙地对重大题材作出新颖别致的报道。

综上所述，笔者认为，做好人社部门的宣传报道，在熟悉人社业务知识的前提下，更需要平时多动笔，多下功夫，多读书，多读报，不断丰富自己的语言词汇和写作技巧，笔头才会越磨越尖，人社故事才会越讲越好。

（作者单位：如皋市技工学校）

创新“六联动”工作机制

着力构建和谐劳动关系

——南通市崇川区探索建立劳动关系管理新模式

◎ 吴海军 徐曙明

随着《劳动合同法》、《劳动争议调解仲裁法》、《社会保险法》等一批法律法规的实施和宏观经济形势趋紧等因素影响，近年来，崇川区的劳动纠纷一直处于高位运转状态，如何及时有效地处理劳动纠纷，尤其是将其化解在基层、消灭在萌芽状态，是摆在我们面前的重大课题。为应对劳动纠纷案件数量急剧增长的形势，崇川区积极创新劳动关系管理工作机制，探索实践“党政联动、部门联动、区街联动、监裁联动、调裁联动、裁审联动”六位一体劳动关系管理举措，建立健全工作网络，提升维权服务能力，将矛盾解决于基层和初始状态，切实维护了劳动者和用人单位的合法权益，推动了劳动关系的健康协调发展。

一、党政联动，高位推动，形成齐抓共管新格局。

治理欠薪是化解劳资纠纷的关键，在日常的劳资矛盾中，欠薪纠纷占到相当的比重，尤其是当前正处于经济发展调整期，企业整体性欠薪时有发生，欠薪纠纷处置不好，往往会引起群体性事件，

如何化解这一社会现象仍是难题。崇川区为解决这一难题，从2012年开始，由区委政法委牵头，成立预防和处置欠薪纠纷长效机制工作领导小组，领导小组由区委常委、政法委书记任总指挥，副区长、公安分局局长和政法委分管副书记任副总指挥，成员由人民法院、人民检察院、公安分局、区社会管理综合治理委员会办公室、发改委、商务局、财政局、人社局、住建局、信访局、司法局、总工会、区外来人口管理办公室、社会矛盾调处中心、市场监管、地税分局、国税分局主要负责人及各街道办事处主任组成。同时成立领导小组办公室和督察组，由政法委、司法局相关负责人牵头分片负责督查相关街道的预防和处置欠薪工作。按照属地管理分级负责的原则，每年定期集中开展劳动法律法规宣传、欠薪隐患排查和劳资纠纷化解处置督查整改等工作。通过排查，发现用人单位有欠薪行为的，由所在街道牵头，联系相关部门共同督促用人单位进行整改。发生群体新欠薪等劳资纠纷的，由所在街道及时做好稳控工作，会同行业主管部门牵

头化解，街道和行业主管部门第一时间向区预防和处置欠薪纠纷长效机制工作领导小组办公室报告。再由办公室根据具体情况，向相关责任部门下发预防和化解欠薪工作指派单。从源头预防，做到了矛盾少发生；排查预警，做到了矛盾早处理；纠纷化解，确保了矛盾不激化；依法处置，切实维护了社会稳定。政法委牵头，各街道和信访、住建、农工、公安、人社等职能部门各负其责的协调配合机制正常运转，为处置欠薪工作提供了坚强有力的组织保障，为全区劳动关系的和谐稳定夯实了基础。长效机制的建立，在处理南通加州时尚酒店管理有限公司经营终止和家乐福超市关闭等一系列劳动纠纷中，成功发挥了预防作用，既保证了职工权益，也使企业终止做到了合法有序。2014年以来，崇川区开展欠薪隐患排查专项行动4次，排查用人单位25000多家次，共排查出存在欠薪隐患的用人单位32家次，排查出的隐患均得到了及时有效的管控，未发生一起因劳动纠纷激化造成的恶性社会群体性事件。

二、部门联动，通力协作，形成化解劳资纠纷新合力。

对企业的劳动用工执法检查，往往不仅涉及到人力资源社会保障一个领域，为此，崇川区人社局加强了与公安、法院、工会、信访、安监、市场监管等部门联合执法力度，提升综合维权水平。每年均牵头组织农民工工资支付、女职工劳动保护、夏季高温作业保护等专项联合执法检查。在办理劳动者投诉举报等具体案件时，针对举报涉及到的领域，联合相应的主管部门进行查处；针对劳动监察执法过程中遇到的不配合调查等情况，移交公安部门处理；针对涉案金额较大的疑难杂案，联合信访、工会、法院进行处理。2014年以来，崇川区人社局共与相关部门联合开展专项执法检查活动34次，共检查用人单位1430余家，对78家用人单位作

出了限期改正等行政行为。

区人社局在农民工工资支付领域，加强与建设、农工等行业主管部门的联动，对建筑领域出现的欠薪等劳资纠纷，根据江苏省《建设领域拖欠农民工工资引发群体性事件责任追究暂行办法》及《江苏省建设领域农民工工资保证金实施办法》、南通市政府《关于在市区建设领域实施农民工工资保障金制度的通知》等相关规定，由建设局牵头进行处理，人力资源和社会保障行政部门予以配合。用人单位对人社行政部门作出限期支付工资的行政处理决定后，施工企业逾期不支付拖欠、克扣工资的，由市建设局发具《先予划支工资通知书》，通知指定银行从施工企业保障金帐户中划拨资金垫付其所拖欠工资。

针对部分企业恶意拖欠职工的情况，崇川区加大行政司法联动打击力度，开通绿色通道，使被拖欠的工资能够得到及时解决。对于适用涉嫌拒不支付劳动报酬情形，且达到最高院解释数额的，区人民检察院、人民法院、公安机关、人力资源社会保障部门结合各自的职能，各负其责，快速处理、快速移送、快速侦查、快速起诉、快速审判。对于符合“拒不支付劳动报酬罪”刑事追诉情形、涉嫌犯罪的案件，人社部门启动拒不支付劳动报酬案件移送机制，按照《行政执法机关移送涉嫌犯罪案件的规定》的要求，在规定的期限内移送同级公安机关，并抄送人民检察院备案，追究其刑事责任。在处理南通家庭在线电子商务有限公司法定代表人欠薪逃逸案中，行政司法联动的作用得到了充分的体现，人社行政部门在接到该单位欠薪100余万元信息后，快速受理，快速立案，并在第一时间和区大调解、区信访局、区公安分局对接，当天中午通过调查取得公司职工的工资表、考勤表及公司相关资料，两天后即向南通家庭在线电子商务有限公司送达了支付职工工资的劳动保障监察限期改正

指令书，并将案件移送公安追逃，后公安机关成功将该公司负责人陈东明抓获。与此同时，联系法律援助中心快速受理该公司职工的援助申请，帮助其申请劳动仲裁，劳动仲裁机构启动快速处理程序，以最快的速度将裁决结果送达当事人。裁决结果生效后，人民法院适时介入，将陈东明另一实际控制的公司南通北斗酒业有限公司的库存查封，以确保用于发放两公司的职工工资。在成功抓获陈东明后征得其书面同意，法院将其库存予以拍卖，并将所有职工工资全额发放。近三年来，崇川区共移送涉及拒不支付劳动报酬罪的类似案件5起，均得到了及时有效的处置，职工的权益及时有效地得到了保障。

三、区街联动，分级管理，形成劳动纠纷预防处置新模式。

近年来，我区按照“规范化、标准化、科学化”的要求，不断探索劳动纠纷处理工作新体制，实施分级管理、简繁分流，缓解案件数量剧增压力，为全面提高劳动纠纷处理工作效能提供了制度保证。

区劳动人事争议仲裁院依托街道仲裁工作力量，充分发挥其熟悉辖区企业的地缘优势，制定了劳动争议案件简繁分流制度，形成了案件分级管理体系，在案件分流的同时做到集中受理、统一裁决，确保案件处理质量。明确涉案人数5人以上，标的额5万元以上的劳动争议在区一级处理，人数5人以内，标的额5万元以内的劳动争议在各街道巡回庭处理。区劳动人事争议仲裁院在全区十个街道均设立了巡回庭，实现了巡回庭全覆盖。目前全区劳动争议案件有一半以上由街道巡回庭独立处理，充分发挥了街道巡回庭劳动争议处理过程中的“过滤网”功能，较好地缓解了仲裁案件数量急剧上升的压力。2015年，崇川区钟秀街道劳动人事争议巡回庭被命名为省级示范试点。街道巡回庭卓有成效

的工作，有效地化解了大量的劳动争议，得到了社会各界的充分肯定。

在劳动争议仲裁实行分级管理的同时，崇川区以实施劳动保障工作网格化管理为契机，进一步将劳动保障监察和劳动争议调解融入到街道、社区两级劳动保障工作中，逐步建立起融协商、调解、执法、仲裁于一体的区、街、居、企四级劳动纠纷处理工作网络。在日常工作中充分发挥街道、社区网格的作用，将辖区企业用工情况进行详细的调查，做到了如指掌。发现辖区企业可能出现欠薪、歇业等情形时，及时上报信息，第一时间进行处置。对于日常工作中出现的简单劳动纠纷，由社区先行上门调解，调解不成的，视情况及时进入仲裁监察等程序，尽量将矛盾化解在基层一线。在劳动保障行政执法过程中，结合专项执法检查 and 日常巡查，充分利用劳动保障网格的管理服务职能，定期对全区企业进行拉网式的摸排，向全区企业发放《致用人单位的一封信》，要求用人单位为员工签订劳动合同、缴纳社会保险、足额支付工资。在年度劳动保障书面审查和处理协调职工投诉案件时，走进企业宣传法律法规。有计划、分层次地对企业负责人与人力资源管理部门工作人员进行学习培训，重点培训劳动保障法律法规知识，增强企业依法用工的自觉性。2014年以来，全区共举办各类劳动保障法律法规培训班26个，培训企业法定代表人和劳资负责人3210余人次。依托街道社区平台组织各类劳动保障政策咨询服务活动36场，提供咨询4820余人次。

四、监裁联动，分工合作，形成快速高效维权新通道。

劳动仲裁和劳动监察是劳动者依法维权的两种不同途径，两者的处理结果依法都有强制效力。但两者在形式、程序以及结果的运用上有着不同的特点，在处理劳动纠纷上起到的作用各有千秋。针对不同性质的劳动纠纷，在劳动监察和劳动仲裁之

间选择恰当的维权途径，对节约劳动者的维权成本和时间，往往会起到事半功倍的作用。针对这一特点，崇川区人社局加强了劳动仲裁和劳动监察的整合联动。在机构设置上就充分考虑了监察仲裁的职能整合，在局机关设立了仲裁监察科，统一行使仲裁监察的协调职能，另外设立了区劳动保障监察大队和劳动人事争议仲裁院作为承担具体事务的机构，由仲裁监察科统筹劳动监察和劳动仲裁工作，形成了分工不分家，有事一起抓的工作体制。同时，设立了仲裁监察一体的维权接待窗口，聘用了从事劳动人事工作资深工作人员作为首席接待员，根据劳动者的选择和诉求的具体情况，指导当事人选择恰当的维权途径。同时在案件处理过程中，也注重发挥监察、仲裁不同的职能作用，相互配合，需要监察查处的，及时进入行政执法程序。执法过程中发现难以起到实质效果的，及时引导劳动者提起劳动争议仲裁，切实维护劳动者的合法权益。

对企业整体欠薪、企业倒闭、法人逃逸等特殊情形的劳动纠纷，开通绿色通道，除劳动监察受理之外，由劳动人事争议仲裁院同时受理，为劳动者及时联系法律援助，克服劳动者法律知识缺乏的不足，最大限度地维护劳动者的合法权益。在最短时间内办结案件，并及时配合劳动者办理财产保全。待仲裁裁决书生效即启动强制执行程序。2014年以来，共有10多家单位的300多名职工的诉求，采用了这种模式进行处理，所涉职工权益均已执行到位。

五、调裁联动，重心前移，形成劳动纠纷化解新路径。

为及时有效地解决各类劳动争议，减少当事人仲裁、诉讼成本，提高调解、仲裁效率，构建和谐社会，崇川区积极推进劳动争议仲裁调解制度建设，建立了崇川区劳资纠纷调解服务中心，由人社、综治、司法、公安、法院、商会、信访、发改

委、商务、安监等部门组成领导小组，依托现有的网络体系和工作平台，以第三方名义参与调处劳动争议，加大调解工作力度。今年以来，区仲裁院已委托区劳资纠纷调处服务中心调解案件或要求其协助调解各类劳动纠纷126件，有效地提高了劳动争议调解的社会效应。

在做好专业性调解的同时，崇川区还立足真情服务，打造街居调解品牌。我区劳动争议调解工作坚持“预防为主、基层为主、调解为主”的方针，做到真情服务，造就了一支特别能战斗的基层调解力量。我区和平桥街道濠阳社区地处繁华的南大街商业中心，辖区单位众多，社区劳动争议调解小组充分发挥劳动争议调处第一道防线作用，2014年以来受理争议42起，最多的一天受理4起，调解成功率达97.8%。仅2016年上半年，就为打工者讨回补偿金3万余元，形成了以社区为主阵地的劳资纠纷发现、反馈、分析、解决的快捷处理机制。崇川区还有效整合社会资源，聘请来自基层各行各业的特邀调解员，以“老娘舅”的专业素养、个人威望、人格魅力，丰富基层调解工作的内涵和模式。新城桥街道的劳动争议公益调解团，就是协助开展劳动争议调解工作的一支重要力量，公益调解团的成员由社区有专长、有基础、愿奉献的法律专业人士、辖区单位劳动争议调解委员会成员、热心居民和退休在家的专业管理人员（即专业调解员、企业调解员和银发调解员）组成。他们运用自己的专业知识和人生经验，动之以情、晓之以理协助街道和社区的劳动保障调解员，从快从简地化解企业与职工之间的劳动争议，成为专业调解必要和有效的补充。

为了将劳动争议更好地化解在萌芽状态，崇川区将工作重心向企业下移，构建了较为广泛的企业劳动争议调解网络，全区百人以上的企业均建立了劳动争议调解委员会，较好地维护了职工和企业的合法权益。江苏金通灵流体机械科技股份有限公司

除建立健全公司、分公司两级劳动争议调解工作委员会外，还建立了以两级劳调委成员为依托的预警网络机制。定期组织劳调委员会成员对企业劳动关系状况、职工关注的热点和分配、保险等方面的矛盾进行了解分析，及时化解矛盾隐患，有效预防和减少了劳动争议。

六、裁审联动，统一标准，形成仲裁司法公信力。

为及时有效地解决各类劳动争议，减少当事人诉讼成本，提高调解效率，崇川区劳动争议仲裁委员会与崇川区人民法院观音山法庭（劳动争议专业庭）共同协商，统一了法律适用和处理标准，重点解决了仲裁和审判的“脱节”的问题。在日常劳动争议案件处理过程中，区劳动人事仲裁院与区法院观音山法庭建立了正常的联席会议制度，并各确定一名人员作为联系人，加强信息交流。对于当事人不服仲裁裁决提起诉讼的案件及申请强制执行案件，区仲裁院将相关仲裁信息提供给审判机构，审判机构定期将所受理的经仲裁机构裁决的劳动争议案件信息及裁判结果反馈给区仲裁院。双方通过经常性的联系通报协商，加强了沟通互动，实现了资源共享。劳动仲裁机构在接访、调处涉及重大劳动争议案件时，邀请法官提前介入、提供法律指导。法院在审理涉及劳动争议案件时，也可邀请仲裁院工作人员协助案件主审法官进行调解，或委托仲裁院进行调解，仲裁人员在法院的案件审理过程中继

续跟踪参与调解。区劳动争议仲裁委员会确定了20名调解员作为崇川区人民法院的诉讼调解员，这些诉讼调解员在主审法官的业务指导下协助主审法官进行调解，诉讼调解员调解的案件一般为其原承办过的或其街道辖区内发生的劳动争议。通过相互联动，将调解工作贯穿于每个劳动争议案件处理的整个过程，使劳动争议尽可能通过调解解决。仲裁院和法院还经常性地共同开展调查研究，共同探索因宏观经济变化引发的劳动争议案件出现的新情况、新问题，共同分析案情，研究制订应对举措，建立了业务研讨机制，促进裁审业务水平共同提高。通过相互邀请授课、参加旁听案件庭审、个案指导、交流经验体会等方式，加强双方的业务联系与研讨，共同提高了裁审技能。通过召开座谈会以会议纪要的方式确定疑难、复杂问题的适用原则或者参考意见，最大程度地确保法律适用的统一和规范，促进了全区裁审工作水平的同步提高。

“党政联动、部门联动、区街联动、监裁联动、调裁联动、裁审联动”六位一体联动机制的建立，形成了人社主导、各方共同参与的劳动关系管理工作机制，有效地提升了劳动纠纷的化解力度，从源头加强了劳动纠纷的治理，预防和消除了劳动关系领域的不和谐因素，为和谐劳动关系建设发挥了应有的作用。

（作者单位：崇川区人力资源和社会保障局）

浅谈新形势下构建和谐劳动关系的必要与紧迫

◎ 钱德明

“劳动是世界上一切欢乐和一切美好事情的源泉”。劳动创造价值,劳动创造人类文明。而作为人类文明史的拓荒者的劳动者,做出了不可磨灭的贡献。从古至今,随着生产力和生产关系的发展,劳动所创造的价值也在发生巨大变化。实践证明,劳动创造价值的多少取决于诸多条件,其中最重要的是劳动力的素质和劳动力配置、使用、优化、激励等制度的安排。前者是提高劳动力的基本要求,后者是良性劳动关系的基本保障。我国改革开放30多年来,经济总量跃居世界前列,人均收入达到中等发达国家水平,这变化离不开劳动力素质的提高和劳动力的配置、流动、激励等制度,在市场资源总配置中所发挥的基础性作用。

一、当前背景

经济的迅速发展,人民生活水平的不断提高,让我们比任何时期都要更接近中国梦,但在发展过程中还存在突出问题,如收入差距较大、环境污染严重等。在新常态下,对劳动关系必定有新的要求。我国正处于经济社会发展转型期,劳动关系的主体及其利益诉求呈现多元化,劳动关系矛盾已进入凸显期和多发期。在不少地方劳动争议案件呈上升态势,集体停工和群体性事件时有发生,给当地经济发展和社会稳定带来较大影响。倘若劳动关系问题不能及时处理或处理不当,就会直接影响劳动关系和谐稳定,影

响企业发展,乃至国家发展的稳定。

面对当前劳动关系面临的新情况,出现的新问题,为进一步做好新时期劳动关系工作,中共中央、国务院审时度势,及时出台《关于构建和谐劳动关系的意见》(以下简称《意见》),系统阐述构建中国特色和谐劳动关系的重大意义、指导思想、基本原则、目标任务和政策措施,《意见》是新时期构建和谐劳动关系的纲领性文件,对于新形势下构建中国特色和谐劳动关系具有重大指导意义。

二、注意细节

保障收入是硬道理。保障职工取得劳动报酬的权利在《意见》中处于首要位置。它指出要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到工资,努力实现农民工与城镇就业人员同工同酬。

拖欠职工工资是个老大难问题。近几年,在党中央、国务院的高度重视和各部门的共同努力下,这一问题尽管有所缓解,但仍未从根本上得到解决,特别是今年上半年受经济下行压力影响,一些地方中小企业生产经营遇到困难,人工成本不断上升、利润空间缩小,有的领域欠薪情况有所反弹。

工资收入是职工劳动权益的核心。拖欠工资,不仅侵犯职工的劳动报酬权,扰乱劳动力市场正常秩序,而且直接影响劳动者的生存,殃及劳动关系和谐与社会稳定。因此,要解决欠薪问题,不仅是重要的经济问题,而且是严肃的社会和政治问题。在当前背景下,创业创新成为主旋律,劳动主体呈现出多元化特征,创业虽然能带动就业,但由于处在产业金字塔的中下层,劳动者的报酬还受诸多不利因素影响,报酬获得权常常无法保证。而必须强调的是,劳动所得是创新的重要源泉,若回报率高,就能激发创造性劳动;否则,就不利于创造性劳动的激发。新常态下,随着“人口红利”的消失殆尽,创新型劳动已成为新时代生产力的主要驱动。因此合理科学的分配劳动所得,保障劳动者报酬获得权,就能给劳动者足够的激励,使万众创新大众创业成为新常态下中国经济增长的引擎。

带薪休假不是镜中花。“又一年了,带薪年假你休了吗?”有人感叹单位有年假不敢休,有人称没时间休,更有人甚至从来没听说过带薪年假,还有的不知道带薪年假休与不休有何区别。

其实,自2008年1月1日起,我国就正式施行《职工带薪年休假条例》。《条例》规定,机关、团体、企业、事业单位、民办非企业单位、有雇工的个体工商户等单位的职工连续工作1年以上的,只要没享受过寒暑假、没有长时间请假的,都有权享受带薪年假。而在现实中,带薪年假只是少部分人的特殊福利,没得休、不敢休、休不了都成为大多数人的痛楚。

针对此现象,此次《意见》明确提出了要切实保障职工休息休假的权利。完善并落实国家关于职工工作时间、全国年节及纪念日假期、带薪年假等规定,规范企业实行特殊工时制度的审批管理,督促企业依法安排职工休息休假。企业因生产经营需要安排职工延长工作时间的,应与工会和职工协商,并依法足额支付加班加点工资。加强劳动定额员标准化工作,推动劳动定额员国家标准、行业标准的制

定修订,指导企业制定实施科学合理的劳动定额员标准,保障职工的休息权利。软硬兼施让用人单位充分意识到劳动与休息的合理关系,对休假权利充分尊重,并使带薪休假逐步走上良性轨道。

良好环境激发无限潜能。4月28日,习总书记在庆祝“五一”国际劳动节暨表彰全国劳动模范和先进工作者大会上指出:“无论时代条件如何变化,我们始终都要崇尚劳动、尊重劳动者,始终重视发挥工人阶级和广大劳动群众的主力军作用。”

的确,随着社会生产力和生产关系的深刻变化,在劳动关系领域,职工的文化素质、价值观念以及社会需求正发生着重大的结构性转变,实现体面劳动和有尊严地生活正成为新一代劳动者的价值取向和集体意识。同时在新时代的背景下,经济发展已由原来依靠物质资源消耗转向科技创新、高素质劳动者的价值创造的转变。加强人文关怀、改善用工环境,既是促进劳动者全面发展的客观要求,也是调动职工积极性、增强企业凝聚力、提升企业核心竞争力、实现转型升级的必然选择。

体面劳动,是人权,是尊严,也是对劳动新常态的一种最恰当诠释。而新出台的《意见》也同样对劳动者的人文关怀有了更多关注。《意见》要求要切实保障职工获得劳动安全卫生保护的权力。同时加强对职工的人文关怀。培育富有特色的企业精神和健康向上的企业文化,为职工构建共同的精神家园。注重职工的精神需求和心理健康,及时了解掌握职工思想动态,有针对性地做好思想引导和心理疏导工作,建立心理危机干预预警机制。加强企业文体娱乐设施建设,积极组织职工开展喜闻乐见、丰富多彩的文化体育活动,丰富职工文化生活。拓宽职工的发展渠道,拓展职业发展空间。加强对职工的教育引导。在广大职工中加强思想政治教育,引导职工树立正确的世界观、人生观、价值观,追求高尚的职业理想,培养良好的职业道德,增强对企业的责任感、认同感和归属感,爱岗敬业、遵守纪律、诚实守信,自觉履行

劳动义务。优化企业发展环境。加强和改进政府的管理服务,减少和规范涉企行政审批事项,提高审批事项的工作效率,激发市场主体创造活力。

从《意见》中我们不难发现,为了实现劳动者体面就业、体面劳动,《意见》不仅在打造良好的用工环境及职业病防护等客观维度上做了具体的部署,也在劳动者的人文关怀、心理健康的精神维度上做了充分的指导。因为只有更高质量的劳动者,才能创造结构更优、效益更好的经济体,进而助推中国经济的转型升级。

三、浅谈意义

解决旧矛盾,预防新问题,人社部部长尹蔚民在《致力推进中国特色和谐劳动关系的构建》一文中点出背景:“计划体制改革过程中的历史遗留问题与市场经济条件下新出现的矛盾相互交织,个别权利争议大量存在与集体利益争议逐渐增多同时并存,劳动关系问题与其他经济社会问题相互关联、互相影响,增加了劳动关系矛盾的处理难度。”

如东县人社局劳动关系科负责人分析,构建劳动关系的新常态,既是解决一些历史遗留的问题,也是为今后中国的产业结构优化、就业结构调整及经济建设转型奠定劳动力基础。只有建立起更加符合市场经济规律、更加有利于劳动者发挥创造力的用工机制,劳动关系平衡的新常态才能建立起来。中央文件明确表示和谐劳动关系是事关“两个一百年”奋斗目标和中华民族伟大复兴全局的重大任务。由此可见,构建和谐劳动关系对经济、政治、社会发展具有深远而重大的影响。

改革开放30年,中国经济取得了举世瞩目的发展,而在高速增长率的背后是以中国的“人口红利”为支撑,单纯依靠资源消耗和廉价劳动力等要素投入的增长模式必须要被终结。以往存在于劳动关系中的不和谐因素也迫切需要解决。当经济发展进入新常态,保障劳动者的权利,重视对劳动者技能提升,

劳动者的创新力和创造力才能被激发出来,生产率才能提高,产业才能升级转型,中国经济增长才能有一个更为稳固的根基。

如东县人社局劳动关系科负责人认为,在当前背景下,中共中央、国务院出台的《意见》更具有紧迫性、及时性和前瞻性。据其介绍,《意见》是改革开放以来中共中央下发的首个劳动关系方面的文件,是新时期构建中国特色和谐劳动关系的顶层设计和总体部署,是劳动关系领域具有里程碑意义的纲领性文件。

四、号角已吹响

据如东县人社局相关负责人介绍,目前,如东县积极响应《意见》要求,已下发学习贯彻《中共中央国务院关于构建和谐劳动关系的意见》的通知。接下来将制定《意见》实施方案,落实牵头单位和参与单位,明确责任,提出要求。同时,如东县各相关职能部门将成立联合调研组赴全县各企业开展调研工作,调研结束后将根据本县劳动关系的总体形势起草《如东县构建和谐劳动关系的意见》。待一切工作准备充足之后,如东县将建立县协调劳动关系三方委员会,制定工作职责,明确组织架构、职能定位、运行机制。

随着中国经济社会的快速发展,生产力水平稳步提升,生产关系也发生了深刻的变化。作为生产关系的重要组成部分,劳动关系也日益呈现出多元化、复杂化的发展趋势。当前,中国正处于重要的战略机遇期。国际经验表明,一个国家步入中等收入阶段,也是收入差距最大、社会矛盾最突出的发展阶段。能否正确处理劳动关系中的矛盾和问题,直接影响着社会的和谐稳定,也决定着我们能否顺利跨越“中等收入陷阱”,步入发达国家行列。因此在新常态背景下,构建和谐劳动关系的必要性与紧迫性日趋强烈。

(作者单位:如东县人力资源和社会保障局)

职工参与单位组织的文体活动中的工伤认定问题

◎ 黄斌慧

企业要发展壮大需要有先进的管理理念和科学技术,更需要强有力的企业文化做支撑。职工文体活动作为企业文化建设的重要组成部分,对于全面提升职工综合素质有着独特的作用。近年来,北京、上海等大城市的很多企业流行组织职工到郊区,参加一些射箭、攀岩等新潮的团体游戏。那么,职工在参加单位组织的团队文体活动中受伤能否认定为工伤? 2016年10月27日,江苏省人力资源和社会保障厅关于实施《工伤保险条例》若干问题的处理意见第八条明确回应了这个问题:“用人单位安排或组织职工参加文体活动,应作为工作原因。用人单位以工作名义安排或者组织职工参加餐饮、旅游观光、休闲娱乐等活动,或者从事涉及领导、个人私利的活动,不能作为工作原因。职工因公外出期间从事与工作职责无关的活动受到伤害的,不能作为工作原因。”

【案例简介】

郎女士于2006年9月5日与北京外企服务公司签订《劳动合同》,被该公司派遣到宝马(中国)汽车贸易有限公司(以下简称宝马公司)工作,合同约定由宝马公司决定郎女士的具体工作岗位和职责,北京外企服务公司为郎女士缴纳包括工伤保险在内的社会保险并提供其他福利待遇。2007年7月20日,宝马公司组织郎女士所在的销售部职工参加为期两天的企业团队建设活动,活动费用由该公司支付。翌日上午,郎女士按既定活动安排在通州区某度假酒店参加马术训练活动时,从马上摔下受伤,经医院诊断为胸11椎体

压缩性骨折。2007年8月21日,北京外企服务公司向朝阳区劳动局提出请求认定郎毅娜为工伤的《工伤认定申请》。2007年9月3日,朝阳区劳动局向北京外企服务公司作出《工伤认定申请受理通知书》,对该公司提交的工伤认定申请予以受理,并开始对案件事实情况进行调查。其间,宝马公司向被告朝阳区劳动局提交了该公司的《团队建设活动指南》等材料。2007年10月8日,朝阳区劳动局作出被诉《非工伤认定结论通知书》,认定郎毅娜在参加宝马公司组织的骑马活动中受伤,不符合《工伤保险条例》第十四条第一款第(五)项规定的因工作原因受伤的情形,故决定不予认定工伤。嗣后,郎毅娜诉至法院,请求法院依法撤销《非工伤认定结论通知书》。法院最终撤销了朝阳区劳动局的行政决定并责令其重新作出认定结论。

【案例评析】

郎女士认为本次团队建设活动是宝马公司销售部例行的一项工作安排,其目的是为促进销售团队的团队精神和增进公司职工的合作精神。而她作为宝马公司销售部的工作人员,服从公司安排,参加团队建设活动属于执行工作职责,是工作内容之一。朝阳区劳动局辩称,宝马公司组织的团队建设活动内容纯属娱乐健身和旅游性质。该案中用人单位的《团队建设指南》中称:组织的团队建设活动的目标和目的是改善团队沟通与协作、激励团队精神,促进公司核心价值;团队建设活动对于促进解决问题、改进程序、绩效等大有益处;该公司强烈建议各部门每年至少举行

团队建设活动一次。据此,法院认为本案用人单位组织的团队建设活动是该公司倡导的企业文化建设的重要组成部分,是该公司在经营管理过程中为培养和促进员工沟通与合作精神,最终实现公司核心价值、增强绩效的正常工作安排。因此,原告在参加团队建设活动时,虽然不在公司办公场所,但该情形等同于工作,其活动场所视为常规性工作场所的平移。综上,判断员工所参加活动是否系基于工作原因,不应仅从该活动的内容形式予以认定,更应从该项活动的目的、性质、是否为单位组织安排、费用承担等多方面因素审慎考量。

【案例启示与思考】

1. 单位组织的文体活动是否具有“工作原因”性质

对于单位组织的旅游活动的认定,结合法院的案例和江苏省人力资源和社会保障厅关于实施《工伤保险条例》若干问题的处理意见,首先要查明旅游活动的目的,如果是用人单位以工作名义安排或组织职工参加旅游观光、休闲娱乐等活动,或从事涉及领导、个人私利的活动,不能作为工作原因。如果是企业为了激励员工努力工作、提高工作绩效、增强员工凝聚力的文化活动,与单位工作紧密相关,则应作为工作目的特别安排的事宜。其次,要综合考量旅游的性质、费用承担以及是否为单位安排的常态性活动。对于单位组织的聚餐性质的认定,关键要看聚餐是否为单位利益的有意义的集体活动以及这种活动是否必须参加。如果可以认定为工作职责的延伸,因而发生的伤亡事故,可以认定为工伤。如果聚餐不是为单位利益,也不能认定为工作期间,那么就不能认定为其是在履行职责,不能认定为是工作原因。只要是单位安排的活动,均可结合单位组织上述活动的工作安排、议程等情况,进行综合分析后作出是否属于工伤的认定。

2. 根据法律法规依据宜采用扩张性解释

我国《宪法》明确规定公民享有社会保障的基本权利,《劳动法》在立法原则上也突出对劳动者合法权利的保护。我国《工伤保险条例》第一条明确工伤保险是社会保险的重要组成部分,是对工伤职工劳动能力损失的一种救济。可见,劳动保障立法偏重对职工的权利及用人单位义务方面的规定。因此,对于《工伤保险条例》第十四条规定“应当认定工伤”不明确的情形,如果作扩张性解释具有合理性,则应适用扩张解释。然而,在实践中,也需要社保部门和法院结合具体的案件作具体判断。

3. 我国工伤认定主要适用无过错归责原则

从世界范围和历史进程来看,工伤制度的归责原则历经了劳动者自己责任、雇主过错责任、补偿不究过失和无过错归责四个阶段。发展到今天,为了保证社会保险的分配正义,我国工伤保险制度在补偿不究过失理论的基础上,实行无过错归责的归责原则。行政机关在进行工伤认同时,对列举性规定部分未明确或穷尽的、但又不属禁止性规定的情形,应适用无过错原则,即在排除法定不予确认工伤情形后,职工参与单位组织的文体活动所受伤害一般应认定为工伤。

4. 用人单位应积极为职工投保人身意外伤害保险

用人单位对职工在单位组织的文体活动中受到的伤害需要承担工伤保险赔偿责任,但若单位事先与第三方机构签订了正规合同,确保了职工遭受意外伤害时能享受人身意外保险,则应视为用人单位对员工文体活动中人身安全方面尽到了注意义务。在此情况下,若发生职工意外受伤事件,比较合适的做法是:以无保险责任竞合的普通案件的工伤赔偿金扣除旅游人身意外伤害赔付金所得数额作为用人单位应给付受伤职工的工伤保险待遇。因此,用人单位在组织文体活动时积极为职工投保人身意外伤害保险。

(作者单位:南通市人社局政策与法规处)

劳动者任务提成奖励(业务提成)和造成用人单位损失如何处理

◎ 曹海

【案例简介】

劳动者于2013年3月到用人单位工作，2013年3月18日，劳动者先与用人单位法定代表人签订了《劳动协议书》，合同约定劳动者的工作岗位为生产部长，负责生产管理工作，协助生产副总工作。工资为年薪制，每月固定工资12000元（税后），年终固定奖金156000元（税后）（合计30万元）。另约定任务提成奖金，任务是在用人单位定单充足的情况下，劳动者每月完成600吨，每年完成7200吨。完成月度指标数每吨奖励10元，未完成指标不予奖励。月超出指标部分按年终累计总额奖励，年度超出部分，按每吨奖励100元。劳动者工资根据岗位、工种及级别变化作相应调整（年薪不低于30万元）。合同有效期从2013年3月18日至2017年3月17日。合同由劳动者及用人单位法定代表人签字，未加盖被申请人印章。双方口头约定对该协议保密。同日，劳动者与用人单位签订《劳动合同书》，合同约定期限为2013年3月18日至2018年3月17日。工作岗位为生产部长，工资为年薪制，分解成每月13000元。用人单位与劳动者在《劳动合同书》签字盖章。2014年1月20日，用人单位任命劳动者为生产副总经理，全面负责生产、技术、项目

运行、品质、安全工作。聘期为二年。2015年6月10日，劳动者申请仲裁，要求用人单位支付任务提成奖励80余万元。2015年6月25日，用人单位以劳动者在担任生产副总兼生产部长期间，主持生产的项目管理不善，造成近280余万元重大损失为由，根据劳动合同约定解除劳动者的劳动合同并保留进一步追诉的权利。2015年6月29日，用人单位提出仲裁反申请，依据规章制度，要求劳动者赔偿造成的损失170余万元。2015年7月6日，劳动者追加仲裁请求，要求用人单位支付工资和违法解除劳动合同赔偿金17万余元。

主要事实:用人单位类型为有限公司（自然人控股），用人单位章程规定，用人单位设股东会。股东会职权之一是聘任或者解除公司经理，根据经理的提名，聘任或者解除公司副总经理、财务负责人，决定其报酬事项。法定代表人为执行董事。用人单位有完整的工资分配制度和其它规章制度。劳动者先与用人单位法定代表人签订《劳动协议书》，又与用人单位签订《劳动合同书》，用人单位按照《劳动合同书》约定和工资分配制度支付了劳动者工资，其工资不足30万元部分，其法定代表人从其私人帐户中补足劳动者，但没有支付任务提

成奖励。劳动者在担任生产副总经理兼生产部长期间，某项目管理中出现失控，造成重大损失，负有重要领导责任。用人单位根据其质量管控和其它规章制度，按比例要求其赔偿巨额损失。

【处理结果】

劳动者和用人单位达成调解，确认双方劳动关系解除；用人单位支付劳动者工资22万元，双方放弃其他仲裁请求。

【争议焦点】

用人单位的法定代表人与劳动者签订的《劳动协议书》对用人单位是否约束力？劳动者造成用人单位财产损失是否应当赔偿？

【案例分析】

(一) 关于任务提成奖励。《劳动合同法》第三条规定，订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。依法订立的劳动合同具有约束力，用人单位与劳动者应当履行劳动合同约定的义务。第七条规定用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。第十条规定，建立劳动关系，应当订立书面劳动合同。庭审中用人单位举证了双方签订的《劳动合同书》，证明用人单位按照劳动合同的约定已经及时足额支付申请人的劳动报酬。劳动者对真实性无异议，签字是劳动者所签，但是其目的是为了缴纳社会保险。本委认为，签订劳动合同应当是双方真实意思的表示，在平等自愿的基础上达成的合意。劳动者签订劳动合同时对于劳动合同条款应当知晓并认可，劳动者没有证据证明其签订劳动合同的目的是缴纳社会保险或者受到胁迫欺诈的情形，因此双方签订的《劳动合同书》真实有效。《江苏省工资支付条例》第十条规定，用人单位与劳动者应当在劳动合同中约定与其岗位相对应的工资分配及支付办法等事项，双方的约定不得违

反本单位工资分配和支付制度、集体合同或者工资专项集体合同。庭审中，用人单位举证的办公类薪酬细则、薪酬分配方案、劳动者工资结算表，证明劳动者从用人单位处领取的劳动报酬完全符合用人单位薪酬分配方案的规定。本委认为，根据《江苏省工资支付条例》第十条的规定，劳动合同中有关劳动者的工资及奖励等约定不得违反用人单位的工资分配和支付制度。双方签订的《劳动合同书》中有关劳动者的工资数额、工资形式及发放日期均按照用人单位制定的办公类薪酬细则、薪酬分配方案予以约定，且用人单位在双方劳动合同存续期间已经按照合同约定实际履行，劳动者对工资的发放数额未向用人单位提出异议。《中华人民共和国公司法》第五十条规定股东人数较少或者规模较小的有限责任公司，可以设一名执行董事，不设董事会。执行董事可以兼任公司经理。执行董事的职权由公司章程规定。本案中用人单位提交了公司章程，源于工商管理部门，证明按照公司章程规定，有权对劳动得的工资结构审议批准的机构是股东会，而非执行董事。因此，本委认为根据该公司章程，用人单位的执行董事与劳动者签订的《劳动协议书》未经公司股东会审议通过，也未加盖用人单位处印章。协议书的任务提成奖励仅对任务量作出约定，并未对劳动质量作出约定，约定有失公平，且该协议书中有关劳动报酬的约定违反了用人单位薪酬分配制度。该协议仅对签订双方当事人具有约束力，对于用人单位不具约束力。因此，本委认为双方签订的《劳动合同书》合法有效且已实际履行，劳动者现依据与法定代表人签订《劳动协议书》主张任务提成奖金没有法律依据。

(二) 关于损失赔偿。原劳动部1994年制定的《工资支付暂行规定》，该《规定》第16条“因劳动者本人原因给用人单位造成经济损失的，用人单

位可按照劳动合同的约定要求其赔偿经济损失”。

《江苏省工资支付条例》第十二条规定，劳动者有违反用人单位依法制定的规章制度，被用人单位扣除当月部分工资的;给用人单位造成经济损失，用人单位按照劳动合同的约定以及依法制定的规章制度的规定需要从工资中扣除赔偿费的情形，但提供了正常劳动的，用人单位支付给劳动者的工资不得低于当地最低工资标准，其中非全日制劳动者的工资不得低于当地小时最低工资标准。用人单位扣除劳动者当月工资的部分并不得超过劳动者当月应发工资的百分之二十。其将劳动者的赔偿责任认定为合同责任，具体责任的承担要根据双方劳动合同的有关条款来确定。本案用人单位以劳动者对质量监控及生产管控不力，管理不善，严重失职解除与劳动者劳动合同，无法参照适用上述规定。庭审中，劳动者认为负有重要领导责任，但没有直接责任。本委认为，在劳动关系中，适用风险责任由用人单位负担原则，即劳动者依用人单位的要求提供劳动但产品或工作结果有瑕疵时，劳动者不负瑕疵担保

义务，不用承担赔偿责任，用人单位仍须给付全额工资。用人单位也没有证据证明劳动者故意给用人单位造成损害，劳动者在生产管控过程中负在领导责任，存在一定的过失，但其过失属一般过失，可免除劳动者的赔偿责任。

【案例延伸和问题思考】

企业可以根据自身特点在法律允许的范围内自主设定本企业的工资分配方式。很多企业为了提高企业员工，特别是企业销售人员的工作积极性，把员工的工资水平和工作业绩联系在一起，实行基本工资加业务提成的工资分配制度。从法律上看，企业的这种工资发放形式无疑是合法的，而且也给有能力的优秀人才提供了更加广阔的发展空间。提成具有一定的浮动性和不确定性，作为以基本工资加提成方式领取工资的销售人员，在和企业发生劳动纠纷，提成式报酬如何核算？如何判断提成式报酬的给付条件？这些是值得我们今后探讨和研究的课题。

（作者单位：通州区人社局调解仲裁管理科）



是承揽关系还是劳动关系

◎ 沈红娣

【案例简介】

2016年8月11日,李某到劳动保障监察大队投诉,称其自2015年5月至2016年7月间,在本市某酒店厨房做辅助工作,单位未依法支付其工作期间的加班工资,及未依法为其缴纳社会保险。受理立案后,在案件处理过程中,酒店负责人认为,秦某承揽了厨房业务,酒店与秦某签订了承揽协议,李某是秦某招用的,与酒店不存在劳动关系。经监察员调查取证,发现秦某不符合承揽关系的特征,实质上是酒店的厨师长,负责厨房工作。秦某、李某等厨房工作人员均为酒店的员工,酒店应依法支付其加班工资、缴纳社会保险。

【争议焦点】

本案中,对于李某的加班工资和社会保险并无争议,争议的焦点主要是酒店与秦某属于承揽关系还是劳动关系。

【案例评析】

所谓承揽关系,是指承揽人以自己的设备、场地、技术和劳力,按照定作人的要求完成一定的工作,交付工作成果,定作人接受工作成果并给付报酬,而在双方当事人之间形成的法律关系。其特征是一种典型的以完成工作为目的的民事法律关系,注重的是工作成果,而不是工作本身的过程。承揽人与定作人是完全平等的民事关系,定作人提出定作的要求,由承揽人自主完成。承揽方无须接受定作方的监督、管理、指导和指挥,不存在劳动时间和劳动纪律

问题,工作场所、生产条件由承揽人本人负责提供,劳动报酬一般一次性支付。

劳动关系是指劳动者在用人单位的管理下提供有报酬的劳动而产生的权利义务关系,也泛指劳动者与用人单位之间,一方有偿提供劳动力与另一方的生产资料相结合,为实现劳动成果而发生的社会关系。

《劳动法》中所规范的劳动关系,主要包括以下三个特征:1.劳动关系是在现实劳动过程中所发生的关系,与劳动者有着直接的联系。2.劳动关系的双方当事人,一方是劳动者,另一方是提供生产资料的劳动者所在单位。3.劳动关系的一方劳动者,要成为另一方所在单位的成员,要遵守单位内部的劳动规章以及有关制度。

本案中,酒店虽然与秦某签订了承揽协议,但从协议的内容看,强调的不是秦某应交付的工作成果和酒店应付于工作成果的报酬,而是要求秦某及包括李某在内的厨房工作人员须遵守酒店制定的上下班制度和质量管理及安全生产管理等相关制度。从履行的情况看,秦某拥有酒店厨师长的身份,秦某使用的工作场所、厨房设备、电力设施等都由酒店提供,酒店每月支付秦某、李某等厨房工作人员的劳动报酬。由此可见,本案中的承揽关系不成立,各要素恰好符合劳动关系。酒店只是凭借承揽协议之名,掩盖其与员工之间的劳动关系,规避酒店应负的责任。

(作者单位:南通市劳动保障监察大队)

“人才新八条”解读

人才是推动社会经济发展的第一要素，城市之间的竞争说到底就是人才的竞争。

“十二五”期间，我市相继启动实施江海英才计划、产业人才发展312行动计划，区域人才综合竞争力保持江苏江北第一，高端人才引领创新发展成效明显，人才对经济转型升级的引领作用不断增强。

市委市政府强调，要始终坚持把人才强市作为未来战略抉择，做到抓经济发展必先抓人才工作、抓要素投入必先抓人才投入，着力推动产业结构由中低端向中高端迈进，打造南通经济的“升级版”。

此次出台的《关于进一步鼓励高层次人才创新创业的若干政策意见》（以下简称《意见》），共8个方面25点实施意见，是在充分借鉴周边省市先进做法的基础上推出的。

在重点领域集聚高层次人才

高层次人才（团队）来通创业最高可获500万元启动资金

与以往政策相比，新政更加聚焦重点产业。紧贴南通“十三五”规划和“3+3+N”的产业发展重点，重点在船舶海工、高端纺织、电子信息和智慧装备、新材料、新能源与新能源汽车以及智慧建筑、先进通讯技术、生物组织工程、现代农业和文

化创意等重点领域培育集聚高层次人才。

《意见》指出，鼓励高层次人才（团队）来通创业。引进的高层次人才（团队）来通创业，最高可由市财政给予500万元的创业启动资金资助或由市级产业发展基金给予不超过5000万元股权投资。

对市区企业全职引进工程技术关键人才及沿海开发、规划设计、港口物流、电子商务、软件服务、工业设计、知识产权、文化创意等高层次人才和高技能人才，可不受学历、职称的限制，优先纳入“江海英才计划”支持对象，经评审，由市财政给予每人30—100万元的创新资助。

“江海英才”创业企业、软件服务外包企业、文化创意企业及其他规模以上工业企业，引进研发、设计类高层次人才及高级工以上高技能人才，年薪不低于12万元，签订3年以上劳动合同的，经审核，上述人才由企业缴纳的社会保险部分由市财政给予全额补贴。

鼓励企业引进海外工程师、设计师、规划师、咨询师等高层次外国专家，经评审，由市财政给予5—10万元工薪补助。引进外国专家获得国家、省级项目支持的，给予引智企业项目资金1：1配套支持。

加大自培顶尖人才奖励力度

从我市申报成为院士的给予一次性200万元奖

励

新政改进了以往偏重引进外来人才的做法，提出对科技人员、企业管理人员、青年大学生和留学归国人员等创业“新四军”，放宽人才计划申报条件，进一步激发各类人才的创新创业活力。

《意见》指出，创业“新四军”创办科技型企业、生产服务型企业、文化创意企业，创业者可不受原任职地点限制，均可申报“江海英才计划”并享受相应扶持政策。

促进高校、科研机构人才合理流动，科技人员离岗创业，5年内可保留人事关系，在原单位同等享受职称、社保待遇。合理分配职务发明成果转化收益，对本市国有企事业单位人员职务成果转化所得收益，按照不低于90%的比例奖励科研负责人、骨干技术人员等重要贡献人员和团队，真正以市场价值回报人才价值，让创新人才“名利双收”。

对入驻市级以上众创空间的创客人才项目，自主创业运营一年内，不能入选“江海英才计划”的，按照市“通创币”实施办法择优给予5—10万元创业补助。

同时加大自主培养顶尖人才奖励力度，自主培养人才从我市申报成为两院院士的，由市财政给予人才本人一次性200万元奖励；从我市申报成为千人计划、万人计划、国家杰青、长江学者、中科院百人计划及相当层次的人才，给予人才本人一次性100万元奖励。

深入实施“南通市科技企业家培育工程”和南通市高层次人才“226”培养工程，对“226”工程培养周期内的高层次人才，由市财政分别给予最高

每人每年1.2万元的个人补助和最高20万元的项目资助。

推行“江海英才一卡通”服务

创新创业人才按照层级享受住房医疗津贴等待遇

高层次人才引进来了，如何解决他们的后顾之忧，让他们在南通安心创新创业？

《意见》指出，推行高层次创新创业人才享受特定待遇“江海英才一卡通”服务，按照层级，凭卡享受住房、医疗、津贴、子女入学等待遇。市“江海英才计划”引进自主创业类人才在通购房自住的，由市财政一次性给予30—150万元的购房补贴；市区企业全职引进我市产业发展急需的拥有博士学位或正高级职称的高层次人才购房自住的，由市财政一次性给予15万元购房补贴。

市区企业全职引进我市产业发展急需的拥有博士学位或正高级职称的高层次人才，由市财政连续三年给予每月2000元的生活津贴；引进硕士学历或副高级职称的高层次人才由所在区财政给予连续三年每月1000元的生活津贴。

进一步完善人才公共服务体系，对市“江海英才计划”从市外引进对象的子女在义务教育阶段入学将结合人才意愿安排入学；切实提高高层次人才医疗保障水平，为“江海英才”提供一站式、专业化的医疗“绿色通道”服务，定期组织人才进行体检，建立人才健康档案；完善人才公共服务，“江海英才”购车不受其国籍和户籍限制，对其驾照换领和车辆上牌给予提供便利。

南通市城乡居民基本养老保险 缴费情况解析

◎ 仲玉梅

伴随着我国经济的快速发展和社会结构的加剧转型，人口老龄化和家庭小型化趋势愈加明显，城乡居民的养老问题越来越突出。党的十六届六中全会和十七大提出到2020年要基本建成覆盖城乡居民的社会保障体系，实现这一宏伟目标必须要加快研究建立统筹城乡养老保障的制度体系。“十一五”期间，我市积极主动开展新农保探索、实践，经过政策制定、实施推进、调整对接三个阶段，实现了“参保、发放”基本全覆盖。“十二五”期间，我市根据部、省文件精神，结合新农保具体实践，全面建立了城乡一体化的城乡居民基本养老保险制度（以下简称城乡居保），实现了制度和人群的全覆盖。城乡居保的可持续发展，一方面源自于制度的科学性、合理性、可行性，另一方面源自于制度适应人群的积极响应度。当前，亟需着重引导应参保人群积极响应，并得以主动长期、提档缴费，以增强城乡居保的养老保险功能。为更好地分析，现以全市2013-2015年度的参保缴费人群作为抽样调查对象，从缴费情况、缴费来源、选择城乡居保原因等方面做了调查，具体分析如下。

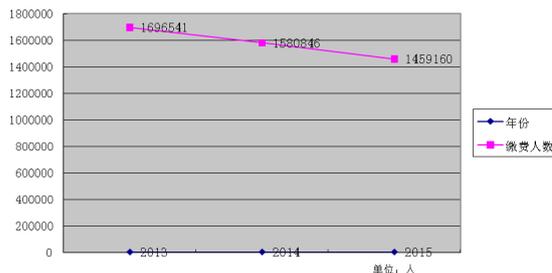
一、缴费人数呈逐年递减趋势

随着城镇化发展，进城务工人员增加，社保覆盖面扩大，我省被征地农民93号政府令和保险关系转移衔接政策的实施以及人口老龄化，导致参保对象群体缩小、缴费人数呈逐年递减趋势。如图1显示，2013年-2015年南通市城乡居保缴费人数逐年递减，

由2013年的1696541人减少至2015年的1459160人，每年均有100000多人的减少。

图1:

南通市2013-2015年城乡居保缴费人数情况



二、缴费人员对缴费档次的选择相对稳定集中，都集中在基准档

南通市各县（市、区）的城乡居保政策都有“分档补助、长缴多得、多缴多得”的缴费激励机制，据统计，2013-2015年全市人均缴费分别是702元、721元、770元，个人缴费水平都集中在基准档。

海安县城乡居保有100元、800元、1200元、1600元、2400元、3200元6个缴费档次。除100元档次仅限低保户、重度残疾人等困难群体缴费财政代缴60%补贴30元/人外，其余档次财政补贴标准统一为60元/人，海安以缴费人数的1%作为抽样调查样本，据调查结果分析，2013至2015年度，选择800元基准档的缴费人数分别占94.29%、93.98%、93.97%，远远多于选择其他缴费档次的人群。（见表1）

表1

海安县城乡居民基本养老保险缴费统计表

缴费档次/年	缴费人数(人)			占比		
	2013年	2014年	2015年	2013年	2014年	2015年
100	77	81	82	4.40%	4.69%	4.75%
800	1650	1624	1621	94.29%	93.98%	93.97%
1200	9	9	8	0.51%	0.52%	0.46%
1600	7	7	7	0.40%	0.41%	0.41%
2400	3	3	3	0.17%	0.17%	0.17%
3200	4	4	4	0.23%	0.23%	0.23%
合计	1750	1728	1725			

通州城乡居保缴费采取了补贴激励机制, 通州有100元、300元、600元、900元、1800元、2700元6个缴费档次。100元-600元为困难群体的缴费档次, 其余缴费档次为非困难群体缴费档次。除100元为政府代缴外, 财政对选择300元和600元档次的困难缴费人员还分别补贴60元/人、80元/人, 对选择900-2700元缴费档次的人员除了统一补贴100元/人外, 还增加了缴费时间节点的激励补贴, 对选择在第一季度、第二季度缴费的人员, 分别增加补贴50元/人、30元/人。由于区政府对非困难参保人员的补贴激励机制体现在缴费时间的早晚, 对在相同时间内缴费, 选择900元、1800元、2700元缴费档次的参保补贴标准是统一的, 通州以缴费人数的1%作为抽样调查样本, 据抽样结果分析, 在2013至2015年度, 选择基准档900元缴费人数分别占81.79%、82.77%、82.02%。因此这种激励机制也不能更好的激励参保人员选择较高档次缴费。(见表2)

表2

通州区城乡居民基本养老保险缴费统计表

缴费档次/年	缴费人数(人)			占比		
	2013年	2014年	2015年	2013年	2014年	2015年
100	223	214	215	10.41%	9.58%	9.84%
300	8	14	19	0.37%	0.63%	0.87%
600	6	6	7	0.28%	0.27%	0.32%
900	1752	1849	1793	81.79%	82.77%	82.02%
1800	89	87	88	4.15%	3.89%	4.03%
2700	64	64	64	2.99%	2.86%	2.93%
合计	2142	2234	2186			

南通市区(崇川区、港闸区、开发区)的缴费补贴采取了比较高的多缴多得政策, 市区有100元、500元、900元、1500元、2000元、3000元6个缴费档次。除100元为困难群体缴费外, 其余档次为非困难群体缴费, 财政分别补贴100元/人、350元/人、600元/人、800元/人、900元/人、1000元/人, 但即使如此, 根据调查结果分析, 2013至2015年度, 选择基准档的人数明显多于选择其他缴费档次的人群。(见表3)

表3

崇川区城乡居民基本养老保险缴费统计表

缴费档次/年	缴费人数(人)			占比		
	2013年	2014年	2015年	2013年	2014年	2015年
100	371	384	401	16.87%	20.87%	22.09%
500	1040	691	705	47.29%	37.55%	38.84%
900	262	213	194	11.91%	11.58%	10.69%
1500	126	118	119	5.73%	6.41%	6.56%
2000	94	93	94	4.27%	5.05%	5.18%
3000	306	341	302	13.92%	18.53%	16.64%
合计	2199	1840	1815			

由此可见, 虽然南通市各县(市、区)的城乡居保政策都充分发挥“分档补助、长缴多得、多缴多得”的缴费激励机制, 但激励作用尚显不足, 居民在缴费时还是选择了基准档, 究其原因, 一是居民对制度的了解还不够透彻, 再加上等一等、看一看的“从众”心理, 原先准备选择高档次的或更高档次的, 看到别人选择了基准档, 担心自己吃亏, 便也改选基准档了; 二是居民对城乡居保政策的怀疑、观望、等待, 对制度的运行缺乏信心, 无法对若干年后政策的变动情况做出准确判断。有些人还没有走出“老农保”的阴影, 使他们对政策预期不坚定, 害怕吃亏, 害怕政府抵赖, 害怕政策多变, 甚至有些人期望不缴费就领取养老金。三是多缴多得政策并未得到有效体现, 按照政策的规定, 缴费越高, 财政补贴占缴费金额的比例越低。导致大部分人选择基准档缴费, 以获得较高的政府补贴比率。因此只有通过适当提高并完善财政补贴政策, 根据缴费档次设定阶梯式的补贴标准, 让参保人充

分感受到选档缴费的实惠，真正感受到缴费高、补贴高、收益高。以此增加城乡居保的吸引力，激励居民自觉参保，自觉提高缴费、持续长期缴费。

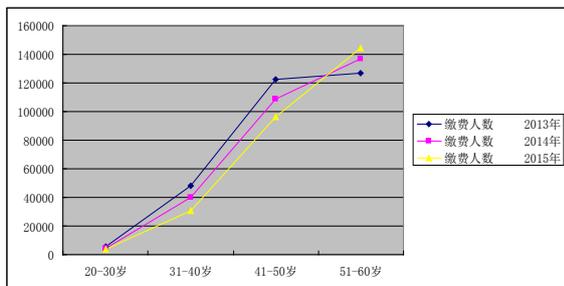
三、各年龄段人员参保意愿不均，年轻人参保率有待提高

为分析各年龄段缴费人员的情况，全市抽取调查了1953年1月1日至1995年12月31日之间出生的缴费人员，每10岁为一年龄段。

启东市统计了2013-2015年20-60周岁参保缴费人员，发现缴费人员逐年下降，20-30周岁年龄段人员占比不到2%，缴费人员都集中在40-60周岁，随着时间的推移，年龄越低缴费人员越少，年龄越高缴费人员越多。究其原因，客观上40周岁以下这一年龄段人员在外求学、外出务工、进企业工作的占比高，随着职工社保覆盖面的扩大，大部分已纳入职工保险范畴。主观上他们养老储备意识不足，对自己年老后的生活储备没有一个明确的认识，认为自己年轻，缴费二、三十年才享受待遇，几十年后通胀水平以及这些资金在当时购买力的担忧，因此参保积极性不高。51-60岁年龄段人员成为城乡居保参保生力军，是因为这部分人员即将面临退休，待遇马上能够兑现，没有后顾之忧。（见图2）

图2

启东市2013-2015年各年龄段缴费人数统计表

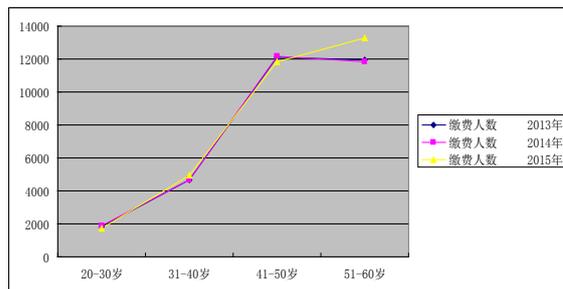


如皋市是我市参保缴费人数最多的县区，他们把2013-2015年间20-60周岁缴费人数的1%作为抽样调查样本，据统计，缴费人数都集中在40-60周岁，且随着时间的推移，征地政策的实施和城乡养老制度的衔接，51-60周岁缴费人数在逐渐增多，

年龄比重呈逐年上升趋势。究其原因：一是基础养老金的发放，大大促进了50岁以上年龄段的缴费热情，二是年轻人员受到城镇企业职工养老保险制度的吸引，觉得居民养老保险不论是领取标准还是待遇调整、抚恤金等与城镇职工养老保险相比存在巨大差距，因此年轻人参保积极性不高，三是未参加的年轻参保对象受到传统习惯影响，外出打工的收入主要用于改善家庭生活，参加城乡居保的积极性不足。（见图3）

图3

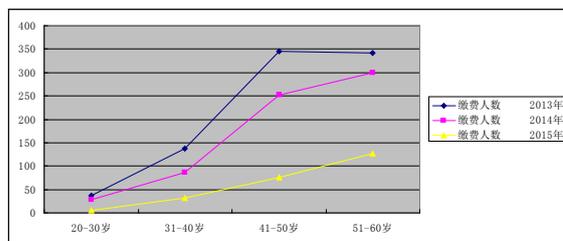
如皋市2013-2015年各年龄段缴费人数统计表



南通市开发区是我市缴费人数最少的区，他们统计了2013-2015年间20-60周岁所有参保缴费人员，发现缴费人员逐年下降，特别是随着城镇化发展，征地政策的实施和城乡养老制度的衔接，缴费人数急剧下降。（见图4）

图4

开发区2013-2015年各年龄段缴费人数统计表



由此可见我市2013年-2015年间，缴费人员年龄集中在41-60岁之间，相对而言，40岁以下的中青年人员参加城居保的人数相对较低。在这三年间，除却51-60岁年龄段的缴费人数有所回升，其余年龄段的缴费人数均呈下降态势。究其原因：一是老农保失败的历史阴影，曾被无数农民寄予厚

望的“老农保”，最终变成几无价值的鸡肋，由于它的失败，导致很多人对于新生的城乡居保仍然心存疑虑，这在一定程度上制约了中青年参加城乡居保的积极性。二是许多农村年轻劳动力的流动性强，城市的发展吸引了大量的农村进城务工人员。一方面他们常年在外，流动性大，联系不便，导致对这部分人的政策宣传难度很大，很多人对于政策不明、信息不透。另一方面这部分人有文化、有技能、有见识，对于政策的理解能力强，收入相对较高，缴费能力强，对参保的期望值高，很多人在城市工作的同时选择参加城镇职工保险。三是养老待遇较低，离群众的期盼尚有差距，目前而言，城乡居保待遇水平还比较低，每月基础养老金105元/月加上个人账户养老金，每月领取养老金为200元左右，对于现在的生活水平而言是远远不够的。同时，物价水平却在不断上涨，城乡居保增长机制还未达到中青年心理预期，很多中青年担心缴纳十几年的保费，到头来却无法保证基本生活需求。使得许多中青年丧失了依靠城乡居保养老的信心。

四、缴费来源单一，个人缴费为主

各县(市、区)从低保收入、自己缴费、子女代缴、其他四个方面对缴费来源做了抽样调查，据调查显示，缴费来源比较单一，自己缴费占主导地位。究其原因：一是居保个人缴费意识的增强。二是政府将应保尽保对象纳入制度体系。三是城乡居民的个人经济收入自主支配现象比较普遍。(见图5和图6)

图5

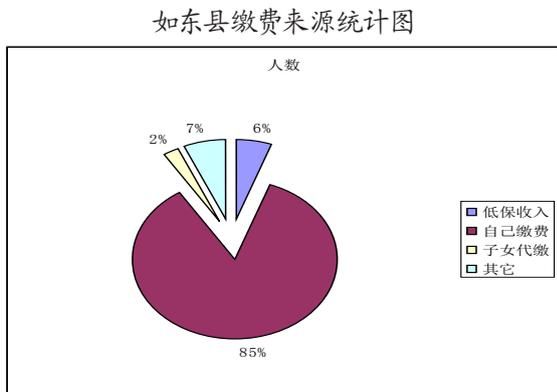
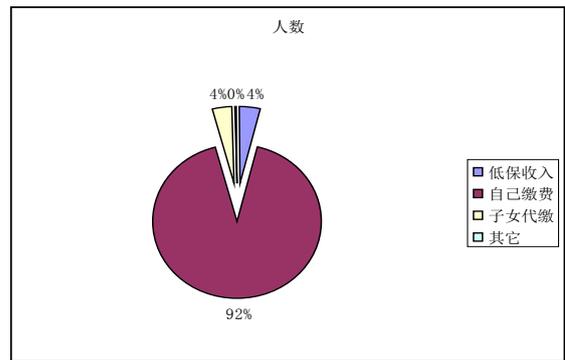


图6

海门市缴费来源统计



另外如皋市还对筹资结构进行了分析，发现现有的城乡居保筹资结构中集体补助流于形式，除了在新制度实施初期，个别镇为了推动新型农村社会养老保险制度的实施，由镇财政出资补贴参保人，但出资少，补贴标准低，每人仅补贴30元。在城乡居保从制度到参保人群实现了全覆盖后，集体补贴降为零。(见表4)

表4

缴费筹资结构统计

年度	个人缴费(万元)	集体补贴(万元)	财政补贴(万元)
2010年	27285	37.6	1528
2015年	23268	0	1490

五、保费低、有补贴，缴费方便成选择城乡居保主因

根据图7和图8，不难看出，居民选择城乡居保的主要原因与个人收入有关，其次，城乡居保的另一优点是保费低，有财政补贴，财政补贴的即时到账让居民看到实实在在的实惠。与此同时，四不出村，缴费方便对居民选择城乡居保也有着重要影响。

图7

海安县缴费人员参保原因统计表

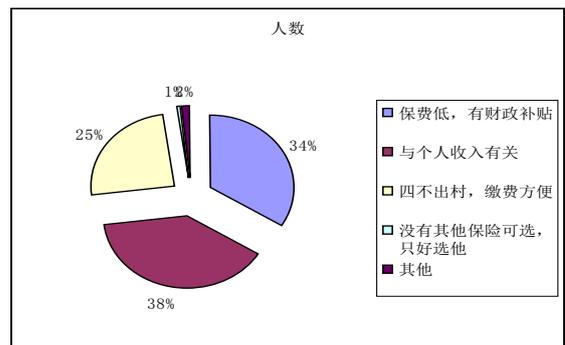
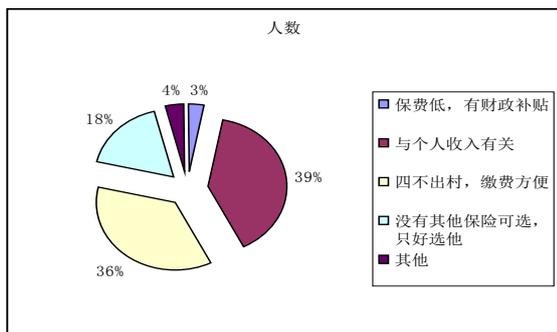


图8

如皋市缴费人员参保原因统计表



六、结论启示

尽管调查样本,从数量上来讲尚不具备所有参保缴费人群的全部属性,但从调查中或多或少得到以下一些启发。

一是提升制度科学性,增强制度吸引力。经济新常态下,除了用好用足现有的激励政策,还要逐步优

化完善筹资结构,凸显“高缴高补”的原则,让参保缴费人员感受到选档缴费的实惠。再次建立正常的待遇增长机制,让参保缴费人员看到未来的希望,为城乡居保不断注入活力。保持城乡居保的可持续发展,真正实现城乡居保的保障功能。

二是扩大宣传影响力,营造浓烈缴费氛围。宣传工作需常抓不懈,不断营造参保缴费氛围,引导城乡居民早缴费、选高档、多积累,增加个人账户养老金,提高养老保障水平。

三是提升服务经办力,构建便民快捷通道。通过推进、巩固“四不出村”,满足参保缴费人员的服务需求,提升参保缴费人员的满意度,实现城乡居保服务“最后一公里”。

(作者单位:南通市社会保险基金管理中心)



社保个人账户变动实时免费提醒

“如皋人社”率先开通

◎ 冯 敏 张海滨

“尊敬的张先生：您的医保卡个人账户发生如下变动，支出金额：56.00，地点：南通本草大药房如皋店，账户结余6049.24，若有疑问请拨打12333进行咨询。”刚刚在如皋市一药店刷医保卡买完药，市民张先生的手机上就收到了一条来自“如皋人社”公众微信号推送的信息，“不仅仅是每一次刷卡消费都能收到微信通知，在这个微信公众号里我还能查询到养老缴费、医疗缴费等社保信息，只要手指划动几下就能完成，真的非常方便。”张先生开心地说。“如皋人社”微信推送的个人账户变动提醒通知，前一秒刷卡，后一秒个人账户变动提醒就收到了。这是如皋市人社部门“指尖”上的服务的一个缩影。

经过先后两次页面改版，“如皋人社”微信公众服务号平台，在政策宣传、发布办事指南，传递资讯，解疑答惑相继完善后，努力寻找更为人性化的功能体验。经过前后近3个月的开发测试，2016年10月，“如皋人社”在国内县级市人社微信公众平台首次实现社保个人账户变动实时提醒，参保人员可及时了解个人帐户收入和消费情况。作为市人力资源和社会保障局官方微信，此平台采用文字、图片、视频等多种形式，分享最新人社动态资讯，提供社保政策法规、就业创业信息、业务经办流程、政策业务咨询、个人

社保信息查询等各项服务。自“如皋人社”微信正式开通以来，一直深受如皋市民的好评，用户人数持续上升，目前用户数已突破10000个。

如皋市人社局信息中心负责人吴建华就微信功能使用介绍说：“与银行的账户变动收费短信提醒不同，社保账户变动微信实时提醒是免费的，想体验这么便捷的服务，也非常简单。现在市民可以通过添加微信号“rugao12333”或查找“如皋人社”，也可以扫描人社局官方网站的二维码点击“关注”即添加成功。点击“社保查询”下的“用户绑定”，您的个人信息绑定成功后，不仅可以实时查询到本人的参保信息、近6个月的缴费记录、医疗报销、待遇享受情况，更能够实时收到个人账户变动提醒。如果市民在关注了微信公众平台之后还是有一些疑难问题无法处理，可以拨打12333，工作人员会即时答复，帮助您解决心中疑虑。自2014年微信公众号开通以来，‘如皋人社’再次乘势突破，不断升级微信功能，再次优化栏目布局、完善招聘与就业信息查询功能、开发个人社保信息查询功能、分组消息推送功能、事业单位招聘专栏等，进一步打通服务群众最后一公里，更好的服务群众。”

（作者单位：如皋市人力资源和社会保障局）

省督查组来通督查职业资格清理整顿工作

12月中旬,由省人社厅朱从明副厅长带队、省职业资格清理整顿专项第一督查组一行五人,对我市职业资格清理整顿工作进行督查。市人社局、编办、发改委、公安局、民政局、财政局、城建局、环保局、工商局、食药局、物价局、审计局有关负责人参加了座谈会。

市人社局凌建华局长出席座谈会,向督查组介绍了我市职业资格清理规范的有关情况。自我省开展职业资格清理整顿活动以来,我市对职业资格专项清理活动高度重视,专门成立了职业资格改革专项组,统筹协调、系统推进专项清理工作,并安排市人社局职建处具体负责实施。根据国务院、省市要求,我市对各有关部门开展的职业资格资质认定工作进行认真细致排查,严格依法清理。各参会单位就目前在实施的职业资格项目以及按照国务院、省有关文件取消的职业资格清理情况向省督查组作了详细的汇报。省督查组与参会单位的负责同志进行了深入的交流与探讨。

朱从明副厅长对我市职业资格清理规范工作给予了充分肯定和高度评价。他说,南通市在职业资格清理规范工作中领导重视、行动迅速、措施有力,在推进过程中形成了合力,希望我市继续加强职业资格的规范管理,将职业资格清理做的更细更好。

省督查组还参加了全市建筑企业职业资格改革工作座谈会。

(南通市人社局职建处)



通州区劳动人事仲裁院建立裁审衔接工作机制

◎ 吴新建 邢智峰

近年来国家陆续出台多项政策保障民生，导致我区劳动人事争议案件数量迅猛飙升，仲裁结束后进入诉讼的案件数量也大幅增加，因此加强法院与仲裁机构业务联系，统一司法尺度，构建高效、稳定的裁审衔接机制成为一种必然趋势。在此形势下，通州区劳动人事仲裁院与通州区人民法院民事庭建立一套行之有效的“裁审衔接工作机制”，进一步提升我区劳动人事争议案件的裁审水平、有效化解社会矛盾，促进社会和谐稳定。

一是建立联席会议制度。每季度末，定期与人民法院民事庭召开联席会议，就当前劳动关系形势及成因进行了研判，对裁审过程中出现的新情况、新问题进行分析和研究，特别对劳动关系的确认、违法解除劳动合同赔偿金的适用、工伤待遇赔偿、化解群体性劳动争议等问题，形成相对统一的法律适用意见，大大提高了处理劳动人事争议纠纷的能力。

二是建立信息通报制度。双方各自指定一名联络员，通过建立QQ群，相互提供重要的法律、法规及相关政策文件，互通上级劳动争议处理动态等，供双方学习借鉴。对涉及群体性案件、疑难复杂案

件或其他影响社会稳定因素的重大案件的处理情况及时进行通报，共同制定处置方案，消除社会不稳定因素。

三是建立判后双向沟通制度。为促进审判和仲裁质量的共同提高，对于双方仲裁和判决的案件，加强双向沟通，统一裁判尺度和标准。对不服仲裁裁决起诉至法院的案件，劳动人事仲裁院及时对案件进行跟踪分析，查找原因；对于法院在案件审结后将生效法律文书连同仲裁卷宗一并退还仲裁机构，听取仲裁机构意见，对于在法律适用等方面存在的差异，通过多种方式协商处理意见。

四是建立庭审观摩制度。为提高庭审技巧和办案业务能力。通州劳动人事仲裁院在开展案件模拟演练同时，以真实劳动争议案件为背景，让每一位仲裁员都能以首席仲裁员的身份独立掌控案件庭审；适时组织专职仲裁员到法院观摩劳动争议案件的庭审活动，通过实地观摩，直观了解法院庭审程序，以标准化庭审为标尺，进一步提升劳动争议仲裁庭审质量。

（作者单位：通州区人力资源和社会保障局）

专注移动互联网 定位孕婴童家纺

◎ 王青松

2015年，“那里”在众多的家纺产品中，快速找准市场定位，专注孕婴童家纺产品。抓住移动互联网与家纺产业的结合点，大力发展微商。2015年，8个月的时间，公司销售额达到900多万，微商代理突破1万多。公司着力打造个性化品牌，短时间内，“那里”已成为业内的知名商标，众多消费者慕名而来。

朱亚娟，“那里”品牌的创始人，一个地地道道的河南姑娘。2004年大学毕业后，历经人才市场的磨练，高不成，低不就，也不愿意过朝九晚五一成不变的生活，想白手起家靠自己的能力做点有价值的事情，开始了创业的路程，2010年从上门推销到带领团队成为该行业的佼佼者。

2014年底，朱亚娟父母经营20多年的纺织工厂遇到很大的危机，她和弟弟妹妹商量后一起合伙成立新的公司，逐步开始走上互联网+纺织品的道路。朱亚娟的父母早在1985年就开始成立工厂生产纺织品，从小作坊的家庭生产到小规模的小微企业，10多年的外贸生产加工，有了国际设计，生产的视觉眼界，生意一度非常红火。近两年来由于受国际经济形势的变化，父母的工厂有大量资金很难要回来，企业的发展面临前困境。他们充分分析了

自己的优劣情况，并从在南通做生意的弟妹那里了解到，南通的家纺产业非常发达，并且电商氛围浓厚，有很大的发展空间，根据多年的市场摸爬滚打积累起来的经验和直觉，他们下定决心，从遥远的河北高阳，千里迢迢到江苏南通来发展。2015年初，他们刚到南通的时候，陌生的环境，陌生的行业，感觉挑战很大。朱亚娟暗暗攒着劲，认真在家纺城考察了几个月，看到北城北路的生意很好，人流量很大，便在醒目的位置租了一间门面房，开始了自己的创业之路。在产品上，她延续父母多年的生产经验，看准婴童市场的空白区域，充分利用海外产品的加工定制优势，开发高品质，简约风格的产品。她坚信，二胎政策带来的巨大商机，生活品质的提升，大家会越来越重视婴童产品的安全性，环保性，时尚感。比如过去宝宝都会和家长一起共同使用家纺用品，而越来越多年轻的父母更会青睐独立的教育理念，让宝宝自己睡觉，婴童套件就有了很大的可发展空间。在商业模式上，朱亚娟发现微商已经在化妆品行业取得了良好的效应，令她感受到了微信营销的威力，她相信家纺的产品也会刮上这个风，于是立即抢占先机，发挥互联网优势，将优质的产品与微信结合起来，大力发展微商代

理。

网络时代，微商营销，对图片的要求更高，新品的拍图更重视实拍，哪个角度，哪个配饰，一张图片都是反复琢磨。店面的装修设计也融入了她很多自己的想法，简约、时尚，突出产品本身。5月初，开始正式营业，还没有来得及做广告宣传，门头就吸引了很多人进来。当时在定店名的时候，朋友问朱亚娟，她的店在哪里，她回答在那里，突然灵机一闪，名字有了，就叫“那里”。朋友们听了都说好，她马上就注册了商标。如今来她店里的人特别多，很多人时因为这个特别的店名，抱着好奇而来。进店的人感觉很好，拍照，加微信，那个时间也是大市场的淡季，正好他们的产品是旺季，成为互补，刚开始服务跟不上，过去都是接大单，客户少，有长的周期，而做了微商后，客户一下子暴涨太快，几乎就是忙的吃不上饭，晚上都要回复凌晨2点多，品种多，单品比较量小，他们非常重视产品的品质，要的就是客户的一个认可，重复购买率的多少直接反应了很多的情况。货品的供应经常赶不上了，他们又租了一千多平的仓库，老家工厂增加了生产线，南通的配套设施非常完善，物流，快递很多，服务很到位，人才市场每天都会很多人，当然都是体力技术型的人多，他们把半成品运到这里，再次进行后加工，当地工人手工很熟练，加快了供应产品的周期，并保障了产品的做工精细。

2个月他们的微信好友就突破了5000人，找了更大的门市来升级店面，服务市场，9月份从50多平的店面搬到260平4层独立店面，让产品更好的展示，增加客户的体验感。年轻的妈妈很喜欢这里，很多人都是在朋友介绍下找到他们，从使用产品到成为微商代理，有一个客户用业余的时间，发发朋友圈，一个多月下来赚到1万多。这微信朋友

圈的威力真的很大，很神奇，很多外地的客户找到他们，就是通过朋友圈的分享。2015年8个月的时间，朱亚娟的店铺销售额达到900多万，微商代理突破1万多。年终总结经验，朱亚娟又有了新的目标，2016年，他们开始搭建微商城，建立实体展示+微商的模式，通过线下实体店展示和线上微信宣传，两者相互促进，取长补短，让实体店做的更专业，更广泛，加上微商的服务模式也可以让实体店增加人气，扩大影响力，原来的微商代理也有一些开始成为加盟商，开一家实体店，线上线下同步发展。

把自己的经验分享出去，让更多的人收益，南通大学组织几次创业活动，很多有想法的学生到店里参观，朱亚娟都主动和他们分享如何经营朋友圈，让有创业梦想的人多了一份渠道，低门槛的尝试。

2017年，朱亚娟的目标是300家实体加盟店，2500万的营业额，实体+微商的模式，线下线上同步发展。说干就干，是朱亚娟的处事原则，4月份义乌国际电子商务展览会，7月份上海的婴童国际展览会，都留下她的身影。她说，主动找机会，走出去就是市场，全国每个月和行业展会都是她们展示的机会，只有紧跟上时代的发展节奏才不会落伍。

专注一个产业，认定一个产品，找准市场的定位，充分利用移动互联网的强大优势，大力发展个性化的产品，是“那里”的发展方向。朱亚娟在创业成功的同时，也带动了周围一大批大学生就业。她表示，企业的发展过程中最缺乏的就是有思想，有观点，努力肯干的专业人才，她计划2017年还要培育和寻找更多的年青大学生加盟到她的创业队伍中来。

（作者单位：通州区劳动就业管理中心）

武汉之行

◎ 张昊男

八月初的清晨阳光，一越过地平线，就火辣辣的透过火车上窗帘的缝隙，撩拨着我一双不愿睁开的双眼。周围的人还在睡着，我慢慢伸展开在硬铺上蜷缩了一夜的身体，扭了扭有点僵硬的脖子，轻轻的爬了起来，打开手机看了一下定位，发现离汉口不远了。

车轮与铁轨不断撞击发出有序而单调的哐当哐当的声音。毕竟是清晨了，身体的疲倦也随着这声音，像逐渐西沉的弯月，慢慢的消退下去。列车餐车员开始一个车厢一个车厢的叫卖着昂贵而粗糙的早餐，检票员一个铺位一个铺位的检票换票，厕所和洗簌池边出现了排队，交谈声、刷牙声、冲水声、叫卖声，粥味、咸菜味、方便面味、面包味、脚臭味混杂充斥着每节车厢。这火车，就这样载满着人的扰攘，寄满人的希望，热闹的行着。

呜……，一声汽笛，火车进入汉口站界了。此时距离最终停靠点还有十几分钟路程，一些性急的人已经拿着自己的大包小包拥挤在出口处那狭小的空间里，恨不能开门的那一刹第一个逃离这个地方。

我向来不喜欢参与这种拥挤的热闹，对出门的先后缺乏那种竞争的意识，也不愿自己怎么吃都不胖的身体还要再被挤压，于是继续看着一窗之隔的另一个我即将踏入的时空。汉口站就这么慢慢的进入了我的视线，这是我第一次来武汉。

下了火车，身上还裹挟着车厢里的各种味道，我就急急忙忙的登上来接的汽车，直奔珞珈山武汉大学而去。武汉大学是此行的终点，学习是此行的任务。五天七堂课，要探讨国际国内的经济军事热点，学习传统与现实的人文经典，培养法治的意识，思考心理上的原我、自我和超我，内容紧凑而充实。

简单的开班仪式宣告了紧张的学习正式开始，与

研究不同，这种短期学习就是一种强行灌输的过程，有点像给猪肉注水一样。

我把这种灌输分为两种：一种是自己被别人灌，听别人站他的角度分析某个现象或行为，以此开拓自己的思路和视角。比如当前中国南海形势问题，黄海波教授从战略层面、战术层面、历史层面等为我们层层剖析，听得我意犹未尽。又如樊星教授讲述的人文经典与人文素养，对不同类型经典的偏好，折射出的是不同个体内心真实的自我，是自由情怀还是博爱情怀，在绝望中逍遥还是抗争等等，樊星教授引导着我们在经典中寻找“原我”。

另一种是自己灌自己，在课堂外依着自己的兴趣和爱好去填补空白。课外之余，一个人一瓶水，走一走武汉的街道和社区，经历一下武汉百姓市井生活；坐一坐武汉的公交和地铁，经历一下武汉的生活节奏；看一看武汉的老建筑和老地方，经历一下武汉的沧桑过往。品味着武汉人的生活味道，体会着武汉人的生活意境，寻找自己历史知识中的大武汉，心境宛如已经穿越时空，驻足流连在那个曾经风云激荡的大时代。

五天时间一晃而逝，七堂课的收获因人而异。与我而言，我想起古人一句话，“润物细无声”，改变不是突变。从延安党校到上海交大再到武汉大学，随着时间的推移，学习的促进作用慢慢释放出来，改变就是那么的顺其自然，或快或慢，从心理到行为，逐渐渗透到你的每一个细胞，演化为你新的习惯，提升着你的个人品味。而当你觉得是在依着自己的心在人生道路上努力向前迈进的时候，不该忘记的是每一次创造外出学习机会的背后，领导为你所担负着的个人职业风险和你所寄予的期望。正如离开武汉的那一天，再次踏上汉口火车站广场的那一刻，突然的瓢泼大雨瞬间将一身浇了个透，好似告诉我们，舍去身上的尘埃，带着净化过的心灵，在党的领导下，继续沿着正道革命清廉而去。

火车徐徐开动，汉口火车站渐行渐远，大武汉，我来过了。

（作者单位：南通市人社局办公室）