

## 多谋民生之利 多解民生之忧

### ——访省人力资源和社会保障厅厅长戴元湖

“省委十三届三次全会明确了高质量发展走在前列的定位，人社部门将对标高质量发展要求，将人民对美好生活的需要作为至高追求，以更大的勇气、更高的智慧、更有力的办法，推进新时代人社事业发展不断取得新突破。”省人力资源和社会保障厅厅长戴元湖说，人社工作全部对象涉及到人，与人民群众切身利益紧密相连，这就更需要立足新的历史方位和时代坐标，对照人民群众日益增长的美好生活需要，深入审视、系统谋划。

近年来，江苏人社系统紧紧围绕民生为本、人才优先工作主线，改革创新，攻坚克难，不断推动各项工作迈上新台阶。城镇新增就业连续13年超百万人；高校毕业生总体就业率稳定在96%以上；成功创业人数、带动就业人数年均增幅分别达24%和19%。覆盖城乡的社会保障体系基本建成；企业退休人员月人均基本养老金达2735元。人才队伍建设取得新的突破，2017年末全省专业技术人才、高技能人才分别达717.5万人和353.6万人，均居全国首位。

戴元湖坦言，对照高质量发展要求，人力资源和社会保障领域还存在一些亟待破解的问题。在就业方面，随着江苏制造向江苏创造转变、江苏速度向江苏质量转变、江苏产品向江苏品牌转变，技能劳动者总量不足、供求不匹配的结构性矛盾愈加突出，“招工难”与“就

业难”并存问题需要积极应对，就业质量还需进一步提高。在社会保障方面，受老龄化、社保待遇刚性上调、社保扩面空间收窄等多重因素影响，各项社会保险基金面临较大压力，社会保障制度的可持续性亟待增强。在人才方面，人才结构不尽合理，能力素质有待提升，制约人才发展的体制机制障碍还没有彻底破除，用人主体积极性和人才创新创业活力还需要进一步激发和释放等。

“江苏人社事业发展基础较好，有条件、有理由、有可能比其他省份做得更好、发展更快、质量更高。”戴元湖说，省人力资源和社会保障部门将以高度的责任自觉和使命担当，把全省人社事业放在全国大局中来思考、谋划、推进，切实增强危机意识、竞争意识，以永不懈怠、永不满足的姿态打开工作新局面，确保整体工作继续走在全国前列。

进一步强化系统提升的工作方法，顺应人社事业发展的内在逻辑，善于由此及彼、由近及远、由小到大、由现在到将来，注重重点工作和一般工作的统筹，注重数量和质量的统一，注重省级和市县的联动，保障各项工作衔接有序、相互促进、相得益彰。进一步强化创新引领的工作导向，牢固树立创新理念，勇于解放思想，打破思维定势，牢固树立“打造特色工作”意识，充分发挥基层首创精神，积极打造特色亮点，引领全系统创出更

多江苏经验，以点带面推动人社领域全面创新。进一步强化基层基础的工作支撑，深入推进依法行政，大力推进新闻宣传和舆论引导，大力推进“互联网+人社”，以决策科学化、管理精准化、服务人本化为方向，推动人社领域公共服务模式创新、质量提升、效率提高。

“我们将按照省委省政府部署要求，牢牢把握‘紧紧抓住人民最关心、最直接、最现实的利益问题’这一出发点和落脚点，坚持‘尽力而为、量力而行’这一重大原则，按照‘坚守底线、突出重点、完善制度、引导预期’这一基本思路，通过‘人人尽责、人人享有’这一实现途径，多谋民生之利、多解民生之忧，让全体人民更多更公平享有改革发展成果。”戴元湖说。

围绕经济发展高质量，一是强化人才支撑。坚持“经济工作布局到哪里，人才工作的触角就延伸到哪里”，聚焦高精尖缺人才引进培养，实行更加积极、开放、有效的人才政策，为“一带一路”交汇点建设、“1+3”重点功能区战略实施、创新型省份建设，构建富有竞争力的人才资源供给体系。二是落实扶持政策。持续落实好社保降费政策，切实为企业降本减负；积极组织企业与劳动力供需对接活动，有效满足企业用工需求；全力做好去产能企业职工分流安置工作，助推化解过剩产能、破除无效供给。三是防范化解风险。建立健全用工信息监测和失业预警制度，加大对

重点行业企业的支持帮扶力度，严防规模性失业。加强劳动关系长效机制建设，防范群体性事件发生。

围绕人民生活高质量，一是推动实现更高质量和更充分就业，坚持把促进就业作为全系统第一位的工作，不断丰富和完善就业创业扶持政策，稳中求进、突出重点，加大力度、精准施策，全力确保就业形势稳定，努力使人人都有通过辛勤劳动实现自身发展的机会，让广大劳动者尽可能获得更加稳定、更高质量的工作。二是全面建成多层次社会保障体系，坚持覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的方向目标，不断深化社会保障制度改革，加快推进落实国家顶层设计，积极鼓励基层探索创新，让人人都能享受到更加可靠的基本社会保障，不断满足群众多样化、多层次的社会保障需求。三是推动形成合理有序的工资收入分配格局，改进和加强工资收入分配宏观调控，建立健全工资决定和正常增长机制，切实发挥工资分配的激励导向作用，进一步规范工资收入分配秩序，使广大劳动者有更加满意的工资收入。四是积极构建和谐稳定的劳动关系，不断健全劳动保障法律法规和政策体系，始终抓好劳动关系领域风险防控工作，深入开展和谐劳动关系创建活动，积极营造构建和谐劳动关系良好环境，切实维护广大劳动者合法权益，使劳动价值得到更充分尊重。

鑫华

## 省人社厅举办“推动人社事业高质量发展”主题征文活动

本报讯(记者 罗刚)为全面落实省委关于高质量发展走在前列的目标要求，更大力度推动江苏人社事业高质量发展，在全省人社领域营造勇于攻坚克难、奋力开拓进取的浓厚氛围，让广大干部职工争做人社事业高质量发展的实践者和参与者，按照解放思想大讨论活动实施方案的要求，省人社厅即日起面向全省人社系统干部职工开展“推动人社事业高质量发展”主题征文活动。

据了解，本次征文内容包括推动人社事业高质量发展的思考建议、创新举措以及典型经验等，具体要求为：(一)作品须原创，严禁抄袭，作者享有著作权。(二)紧扣主题，题目自拟，字数不超过2000字。(三)征文形式多样，体裁不限。理论性文章要求观点新颖、有前瞻性；举措事例

类文章要求内容翔实、事例突出。(四)作者在稿件前单设一页，标注“推动人社事业高质量发展”主题征文活动，注明作者姓名、性别、工作单位及职务、联系电话、通讯地址、电子邮箱等信息。投稿请以word文档格式发送至征文活动邮箱为jsrsgz1@163.com。邮件标题格式为“(征文投稿)+文章标题+作者姓名”。征文截止时间为6月底。

对征集到的文稿，省厅将组织评审，并及时公布获奖作品，为获奖作者颁发证书。本次征文活动设一等奖5名，二等奖10名，三等奖20名。获奖作品将在省人力资源和社会保障厅门户网站、微信公众号等平台上刊登，同时推荐到《新华日报》、《江苏工人报》、《中国劳动保障报》、《中国组织人事报》等报刊上刊登。

## 我省资助高技能人才赴德研修

本报讯(记者 罗刚)省人社厅、省财政厅日前联合下发通知，我省今年将资助企业(单位)选派70名高技能人才赴德国研修，其中机电专业研修班25人、数控加工专业研修班25人、汽车维修技术专业研修班20人。

资助对象主要为我省境内高端制造业相关企业生产一线具有高级工以上职业资格的高技能人才。省重点以上技工院校实习指导教师，经市主管部门领导批准后

也可申报。资助对象要有一定的英语或德语听说能力，年龄原则上在45周岁以下(1973年1月1日以后出生)。中华技能大奖获得者、技能大师工作室领办人、享受政府补贴的技能人才可以放宽至55周岁(1963年1月1日以后出生)。资助对象由选派单位申报，各市县人社局、财政局审核推荐，省人社厅、财政厅审定。凡参加此次研修的对象，每位将获得4万元的资助。

## 我省开展2018年企业薪酬调查

本报讯(记者 罗刚)记者从省人社厅获悉，为引导企业合理确定职工工资水平，建立健全企业职工工资正常增长机制，促进人力资源合理配置，改进和加强政府对工资分配宏观调控，我省今年将继续开展企业薪酬调查工作。

据悉，调查对象分两类：一是农林牧渔业，采矿业，制造业，电力、热力、燃气及水生产和供应业，建筑业，批发和零售业，交通

运输、仓储和邮政业，住宿和餐饮业，信息传输、软件和信息技术服务业，金融业，房地产业，租赁和商务服务业，科学研究和技术服务业，水利、环境和公共设施管理业，居民服务、修理和其他服务业，教育，卫生和社会工作，文化、体育和娱乐业等18个行业门类(90个大类)各种登记注册类型的企业；二是由企业直接支付工资的劳动者。

## 苏州继续阶段性降低三项社保费率

### 每年可为企业节省成本7亿余元

本报讯(刘晓平)2018年5月1日起至2019年4月30日，苏州市区企业单位(含个体工商户)职工基本养老保险、失业保险、工伤保险三项保险缴费比例继续实施阶段性降低费率政策。据悉，这三项费率的调整，预计苏州市区统筹区每年将累计节省企业成本71677.68万元。

根据人社部、财政部《关于继续阶段性降低社会保险费率的通知》，此次调整的具体标准为：企业职工基本养老保险方面，苏州市区统筹区(含市本级、姑苏区、高新区、下同)、吴中区、相城区将继续阶段性执行19%的单位缴费比例。工伤保险方面，苏州市区统筹区、吴中区的工伤保险基准费率按现行费率为基础下调50%，相城区工伤保险费率不做调整，仍按现行

费率执行。失业保险方面，继续执行1%的失业保险缴费总费率，其中个人0.5%，单位0.5%。

据介绍，近年来，苏州持续降低社保费率。其中，自2016年5月企业职工基本养老保险阶段性降低费率以来，苏州市区、吴中区、相城区每月为企业减负共计5168万元。工伤保险自2018年1月执行差别浮动费率以来，2018年1至4月，苏州市区工伤保险为企业减负约2440万元。失业保险自2017年1月开始，缴费费率从1.5%降至1%。其中：单位缴费比例从1%降至0.5%，个人缴费比例仍为0.5%，苏州市区每月为企业减负1824.46万元。持续降低社保费率进一步减轻了企业经营负担，促进就业创业，助力社会持续稳定健康发展。



图说新闻

连云港市残联、人社局日前联合举办助残日专场招聘会，吸引100余家用人单位到场，提供超过两千个适合残疾人工作的岗位。近年来，连云港市全面落实按比就业、集中就业、辅助性就业等各项政策和措施，积极帮助有就业需求的残疾人走上工作岗位。

耿玉和/摄

## 一字之差，值班与加班大有区别

### 【案情简介】

方某2006年10月进入某高速公路有限责任公司工作，双方在劳动合同中约定方某的工作岗位为在某地收费站从事票据整理工作，工作时间为每周五天，每天八小时。由于收费站夜间需要应付突发事件，故公司不定期地会安排员工在夜间到收费站值班，时间为下午16:30至第二天早上8:30。公司为值班员工安排了宿舍，夜间如遇特殊情况则由值班人员进行处理，如无特殊情况可以在宿舍休息。单位对值班有制度规定。有值班的月份，方某绩效奖金明显高于同岗位不参加值班的员工。根据考勤表记载，方某确实存在部分月份夜间值班的情况，值班频率为每月2次—3次。方某的工资主要由岗位工资、绩效奖金组成，部分月份有全勤

奖、加班工资，工资通过银行卡支付，方某按月在考勤及工资表中签字确认。公司有绩效考核制度，绩效奖金依据考核情况及值班情况进行核定并由方某签字确认。之后，因方某与公司就夜班值班费支付加班工资产生争议，方某遂申请仲裁，要求公司支付工作期间夜间值班的加班工资。

### 【争议焦点】

方某夜间值班是否属于加班?

### 【处理结果】

仲裁委对方某的夜间加班工资请求不予支持。

### 【案例评析】

方某及公司对本案查明的事实

均无异议。方某主张其夜间在公司上班应当按照规定计算加班工资，公司支付的值班费远低于加班工资标准，应将差额部分予以补足。公司称方某夜间值班属于值班而非加班，公司为方某提供了住宿，其在值班期间大部分时间属于休息状态，公司已经在绩效考核中加入了方某的值班情况，奖金中包含了方某的值班费。仲裁委经审理后认为，用人单位与劳动者应当按照劳动合同的约定履行各自义务，方某和公司之间依法签订了劳动合同，约定方某在公司的日常工作为票据整理。公司因安全管理需要，安排人员夜间值班并在绩效考核中体现了值班费。公司对值班人员的要求是如遇突发事件协助进行处理，这与方某的本职工作内容有别，且公司还提供了宿舍休息。综合上述情形，应认定为值班而非加班。同时，方某

在考核表、工资表中均签字确认，说明对绩效奖金中包含值班费系属明知，故对方某按照值班时间主张相应的加班工资不予支持。

仲裁委认为，值班与加班虽然只是一字之差，含义却有不同。认定加班还是值班，主要看劳动者是否继续在原来的岗位上工作，是否有具体的生产或经营任务，是否有一定的休息时间。二者在工作内容、工作强度等方面存在区别。值班与加班在约束力上也有明显区别，对加班法律有明确规定，值班则往往由单位内部制定的规章制度予以调整。对于值班费的计算，法律并未限定。实践中，值班人员要求用人单位按加班费支付的，一般不予支持。

周阳

劳动讲堂