

信息窗

■ 姑苏区

实施“三定”举措落实高温津贴

延续了一段时间的持续高温天气让苏州市开启了“烧烤”模式。为切实保障企业职工在高温期间的安全生产和身体健康，苏州市姑苏区人社局专门启动为期两个月的高温劳动保护专项检查。

此次检查针对区域内200余家重点单位展开，截至目前，已重点检查用人单位72户，涉及职工3643人。其中69家企业均按规定发放了高温津贴，剩余3家企业采用合理降温、错时上班方式。

检查采取“三定”开展：一定责任人，采取“分片承包”形式，组织4个检查组对全区16个街道进行地毯式排查，确保一家不漏、全区覆盖，做到谁检查谁负责；二定检查措施，以辖区内工程建设等涉及高温作业行业为检查重点，围绕高温作业防护保护和高温津贴发放两大重点展开检查；三定作业时限，要求用人单位在日最高温度达到40摄氏度时停止室外露天作业。

同时，该区进一步畅通举报投诉渠道，对违反高温保障要求等被举报投诉的企业，及时录入劳动保障监察全省联动举报投诉平台并严肃查处。

吴进军

■ 淮安

推进省内异地就医持卡实时结算

为了方便省内职工长期驻外及退休后异地居住人员的就医及费用结算，淮安市淮安医保经办机构在省市统一部署下，积极配合做好联网结算平台建设，加大宣传力度，落实医保异地实时结算办法。

统计显示，今年上半年，全市区外省内定点机构门诊实时结算1390人次，实时刷卡支付约14万元，住院实时结算113人次，住院实时结算约195万元。异地就医实时结算极大方便了职工长期驻外及退休后异地居住参保人员就医，减少了他们来回奔波结算之苦，真正做到了便民、惠民。

陈再利

■ 宿豫区

“一人一策”贴心服务失业人员

为了促进失业人员实现快速精准再就业，宿州市宿豫区人社局依托基层人社服务平台，实施“一人一策”失业人员实名制就业援助，定期到失业人员家中走访，提供贴心服务。

他们对有就业需求，又缺乏技能的，指导其参加家政等就业技能培训，培训后推荐就业；对有创业愿望的，指导其参加创业培训，并依托基层人社服务平台，提供项目论证、开业指导、政策扶持、管理咨询等一条龙服务。同时，及时为失业人员办理申领失业保险核定手续，确保失业保险金准确、及时、有序地发放到每位失业人员手中，充分发挥失业保险构建和谐社会“减震器”功能。

王彪

■ 灌南县

举办首届青年创业大赛

为进一步激发青年创新创业活力，展示青年创业风采，支持青年创业实践，在全县营造“想创业、敢创业、创大业”的创业氛围，灌南县日前成功举办首届青年创业大赛。

此次大赛以“引领创业大潮，建设美丽灌南”为主题。报名阶段共有来自各行各业100余名选手报名参赛，通过严格的资格审核初评，最终有28个优秀项目进入到初赛环节。对于最终获胜的项目，县有关部门将奖励3000元至1万元的创业基金。

陈德新 王馨仪

■ 东海县

积极采取措施为企业减负

近日，东海县人社局在全面了解企业经济运行状况的基础上，为23家符合条件的企业减免失业保险金131万元。

一直以来，东海县人社局切实把“防失业、促就业、保民生”作为大事来抓，对全县企业广泛进行失业金减免政策宣传，为符合条件的企业把减免失业金落实到位，切实减轻企业负担，让企业少裁员、不裁员，使职工有稳定的就业岗位，推动经济稳步发展。

范志兵 王丽



《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》制定出台的现实意义何在？如何评价这项工作？

经洪斌：作为一种制度，企业劳动保障守法诚信制度最近几年来在全国各地陆续启动和推行。从运行的情况来看，发展态势良好，企业劳动保障守法诚信逐步被各类企业和广大职工所接受与认同。人社部审时度势，制定出台《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》，将这一制度上升到国家层面全面推进，应该说是构建和谐劳动关系的一项重要制度安排。推行这一办法，一方面提高了事中事后监管的针对性和有效性，另一方面能够促进企业自我规范、自我约束、自我激励、自我发展和主动守法。它体现了人社部门与时俱进的管理理念和勇于创新的管理方式，同时为实现人社部门服务于经济新常态提供了可能与条件。

《评价办法》中规定，企业劳动保障守法诚信等级评价主要依据日常巡视检查、书面材料审查、举报投诉查处以及专项检查等劳动保障监察和其他有关工作中取得的企业上一年度信用记录进行。在这些评价依据中，哪几项是核心评价依据？

经洪斌：《评价办法》中设定的评价依据，来源于我国现行的劳动保障法律法规，具体包括《劳动法》《劳动合同法》《就业促进法》《社会保险法》和《劳动保障监察条例》等一系列法律法规所规定的内容。这些内容是所有企业必须遵守的基本规定。从具体实践来看，有3项是核心评价依据：去劳动者订立劳动合同情况；支付劳动者工资和执行最低工资情况；参加社会保险和缴纳社会保险费的情况。这3个事项

徐州多举措查处违规医疗费支出

本报讯（卢丰 袁巍然）今年以来，徐州市医保部门加强对市直离休干部医疗费用的管理，采取“一修订、二强化、三发力”的措施，有效遏制违规费用支出，收到较大成效。截至目前，医保部门已查出不合理费用524.38万元，并全部追回。

“一修”即修订服务协议。今年徐州市医保部门重新修订了与定点医疗机构的服务协议和对违规行为的认定规范，制定了5类18项定性、定量的离休干部医疗保障监督检查表。在检查过程中依据协议相关条款，遵循严肃、慎重、准确的原则，对违规行为认定做到了定性准、处理快，确保了检查和惩戒的公平公正。

“两强化”即强化两个意识。一是强化刚性意识，监督检查必须按规范办事。

三个“80后”携手走上创业路

在阜宁宝丰国际商博城东侧，一家不断有车辆出入的门店内，不时传来零配件的敲打摩擦声。这里是戴远华、谢泽民、韩流训三位“80后”合伙开办的“爱车”汽车服务中心。

和许多“80后”一样，“爱车”汽车服务中心的三位年轻创业者都有着创业的梦想和激情，并将梦想付诸实践。

戴远华、谢泽民、韩流训三个人都是阜宁县人。戴远华从小家境贫困，母亲常年生病，2003年，在他16岁上高一那年，因为父亲腰椎间盘突出突发，全家没了生活来源，戴远华只好辍学，揣着东拼西凑的200元钱，去苏州做学徒，学习汽车修理的手艺。

“刚开始的时候学的是修大柴油车，一天工做下来，经常是灰头土脸，只能看到两只眼睛。”学徒生涯虽然辛苦，但戴远华找到了自己的兴趣所在。2006年，戴远华遇到一位在香港做改装车生意的刘师傅，刘师傅见戴远华头脑灵活，手艺也不错，就带他到香港学手艺。“在香港的三年多时间里，我很少迈出家门，那里有更加成熟的技术，需要学的东西很多。”戴远华说。

为了照顾家庭，2013年结婚后，戴远华带着家属回阜宁陈集老家开了一家奶茶店，虽然暂时离开了老本行，但他心中的汽车梦却从未停止。戴远华和老同学谢泽民、朋友韩流训相识多年，志趣相投，经常一起聚会聊天。今年年初的一次聚会上，三位小伙子打定了主意，要一起携手实现创业梦想，并开始着手筹划在县城创办一家汽车服务中心。

“既然选择了开汽车服务中心，资金、门面、人手，大事小事都需要操心。”他们首先面临的困难是筹集资金。戴远华介绍说，

让守信者一路绿灯 让失信者处处碰壁

——访省人社厅劳动监察局局长经洪斌

国家人社部日前印发《企业劳动保障守法诚信等级评价办法》，决定自2017年1月1日起对企业进行劳动保障守法诚信等级评价。《办法》规定，人社行政部门对企业制定内部劳动保障规章制度、与劳动者订立劳动合同等9种情况进行评价。等级评价结果分为A、B、C三级，各级人社部门将根据企业劳动保障守法诚信等级评价情况，对管辖范围内的企业实行分类监管。

《办法》的出台有什么现实意义？诚信等级评价在实际执法过程中会对企业有怎样的影响力或者约束力？近日，省人社厅劳动监察局局长经洪斌就相关问题进行了解读。

是检验企业遵守国家劳动保障法律法规的基本要求和最低的劳动标准，是底线。在现实中，这3个事项往往是企业违反国家劳动保障法律法规高发频发的事项，也是当前劳动保障监察重点查处的对象。当前，我国正在积极推进构建和谐劳动关系工作，这3个问题同样是亟待破解的热点和难点问题。所以，这3个核心评价依据理所应当成为检验企业是否守法诚信的试金石。

《评价办法》设定了9项评价依据。在实际评价中，企业违反上述9种情况比较多的是哪几种？

经洪斌：从近年来江苏省劳动保障监察联动举报投诉平台统计的数据来看，违法案件大体上维持这样的状况，工资支付类案件占40%，社会保险类案件占30%，劳动合同类案件占20%，其他案件占10%。我们欣慰地看到，劳动合同案件近年来大幅度下降，劳动合同签订率逐年提升，广大职工因此获得更大更多的稳定性。但是欠薪问题依旧是热点问题，也是难点问题。尽管这一问题目前得到有效遏制，但要彻底根除它，尚需一定的时间和多方的努力。另外，需要引起关注的还有欠保问题，如果不能及时妥善处理，极有可能成为影响劳动关系稳定的重大隐患。

《评价办法》中规定，企业劳动保障守法诚信等级划分为A、B、C三级。诚信等级在实际执法过程中会对企业有怎样的影响力或者约束力？

经洪斌：从《评价办法》来看，对企业劳动保障守法诚信等级实施评价等级

划分，主要目的是实施分类监管的需要。对企业而言，这具有一定的影响力和约束力。等级评差了，会被列入人社部门的重点监管对象，其等级评价结果还会被相关部门所掌握，并影响相关业务工作的正常开展。另外，这一评价结果一次管3年，这显然对企业是有一定约束力的。但鉴于本办法对有关企业守法诚信的评价结果是控制在一定范围内的，因此，在目前情况下，关于诚信等级评价的影响力和约束力还是非常有限的。特别是对于那些根本不讲诚信的企业，由于制度本身尚欠缺惩戒功能，其有效的威慑力也难以形成。但是，有了这样的制度，也就有了一个好的开始。我们必须认识到，建立企业劳动保障守法诚信制度是一项长期、复杂的过程，需要不断建立健全诚信等级评价体系，完善和优化信用等级标准，及时更新企业劳动保障信用档案，规范评定程序，严格分类管理，放大守法诚信等级评价的效应，从而增强其影响力和约束力。

《评价办法》特别提到了人社行政部门应当与工商、金融、住房城乡建设、税务等部门和工会组织建立信用信息交换共享机制，对企业实行守信联合激励和失信联合惩戒。为什么要特别强调这一点？

经洪斌：对企业实施劳动保障守法诚信等级评价如果仅仅局限于部门或者系统内部是远远不够的，也不能充分发挥其效能。只有联合联动，优势互补，才能放大信用效能。联合可以共进，联动可以共赢。要通过部门联动强化信用监管、协同监管和社会共治，注重运用信息公示、信息共享、



宿迁市蔡集镇大学生吴柏霖回乡创业创办高仿真花厂，吸纳120多名农村留守人员和残疾人就业，他也被评为“江苏省农村青年致富带头人”。图为吴柏霖和工人一道在加工制作仿真绢花。

戚善成/摄

产业聚人 载体引人 服务留人 溧水开发区构建三位一体引才机制

先来自南京溧水开发区最新公布的一项调研结果：落户该区的南京艾布纳密封技术股份有限公司，一个车间只有4名操作工人，却能创造出5000万元的产值。

“以高端人才创造经济，以高端人才引领发展”，正是溧水开发区着力集聚高素质人口，形成智力和创新支撑，驱动产业转型升级发展的真实写照。

“十三五”开局之年，溧水开发区决策者明确，高素质人口集聚工程将作为“十三五”时期乃至未来的重大战略工程常抓不懈，着力构建产业聚人、载体引人、服务留人三位一体“引才机制”，在培育高端人才、集聚高素质人口上谋求重要突破，将开发区打造成人才集聚的高地。

产业聚人。溧水开发区实施高端产业培育计划，大力推动装备更新、技术革新、品牌创新，促进电子信息、汽车及零部件、先进装备制造等产业做大做强，推进新能源汽车、新材料、新一

代信息技术等产业裂变式发展。

人才是企业发展的持续动力源。该区以企业为主体，以高端产业为引领，着力培育创新主体，引导创新要素、创新人才向企业集聚。艾布纳一家致力于化学密封、粘结产品研发和推广的高新技术企业，其浸渗粘剂产品打破国外垄断。该公司目前集聚一批国内外高分子材料、金属表面处理、自动化控制等领域的专家，拥有硕士10人、博士1人，大专以上学历占比50%以上。截至目前，该区新增比亚迪、中欧威能、尚易环保等14家规模企业保持稳定增长，人才要素集聚能力显著增加，仅今年计划吸纳高素质产业工人300人。

不可否认，企业劳动保障守法诚信问题的解决不可能一蹴而就，那么，应该如何完善守法诚信管理制度呢？

经洪斌：面对企业劳动保障守法诚信管理和重大劳动保障违法行为为社会公布中出现的诚信管理、新问题，建议加强制度的顶层设计，建立科学的管理评价体系。

一是完善《劳动保障监察条例》相关规定。通过出台统一的规定，明确企业劳动保障守法诚信管理和失信惩戒的法律地位，制定诚信管理工作的操作规范和程序，明确有关概念和原则，确定信用信息的应用范围和归集渠道等。

二是诚信管理实施统一扎口。人社行政部门应根据实际情况，对外确定统一扎口的管理机构，对内制定诚信信息归集的内容、渠道和办法，将各条线的劳动保障诚信信用信息统一归集整理，避免多头评价，树立劳动保障诚信管理、评价、公布的统一性和权威性。

三是制定科学合理的评价体系。从国家层面建立健全信用等级评价指标体系，完善和优化信用等级评定标准，将各类劳动保障诚信信息进行大分类，同时授权各省根据实际情况细化具体指标要求。

四是明确守信激励、失信惩戒的措施。通过规范评定企业劳动保障诚信等级的程序和机制，加强与总工会、工商、税务、人民银行等部门的协作，实现守信激励、惩戒措施与劳动保障各项业务融合，提升劳动保障守法诚信评价的社会地位和作用，激励用人单位积极主动地参与社会诚信建设体系，逐步形成“守信绿色通道，失信寸步难行”的良好社会氛围。

据《中国劳动保障报》

