# 苏州市人力资源和社会保障事业发展

# “十四五”规划

（征求意见稿）

“十四五”时期，是“两个一百年”奋斗目标的历史交汇期，是我市奋力打造向世界展示社会主义现代化“最美窗口”的关键期，也是持续推动我市人力资源和社会保障事业高质量发展的重要阶段。根据《苏州市国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标纲要》和《江苏省“十四五”人力资源和社会保障发展规划》相关安排，编制本规划。本规划主要阐明“十四五”时期苏州市人力资源和社会保障事业的发展目标、主要任务和重大政策措施，是未来五年全市人力资源和社会保障事业高质量发展的指导性文件。

一、发展基础和面临形势

（一）发展基础。“十三五”时期，是我市人力资源社会保障事业迈出坚实步伐、进入高质量发展阶段的五年。五年来，面对复杂多变的宏观环境、艰巨繁重的改革发展任务和突如其来的新冠肺炎疫情，全市人力资源和社会保障系统坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，坚决贯彻市委市政府决策部署，锚定“党建引领、法治护航、服务至上”的工作主基调，找准“惠企便民、风险防控、队伍建设”的工作主路径，弘扬“团结协作、敬业奉献、争先创优”的工作主旋律，全面超额完成“十三五”规划确定的各项目标任务，为推动苏州经济社会发展作出了积极贡献，为“十四五”时期发展奠定了坚实的基础。苏州获评智联招聘联合北京大学社会调查研究中心评选的全国“最佳促进就业城市”“最佳引才城市”，稳就业、养老保险工作连续2年受到省政府督查激励。市人社局获评“全国农民工工作先进集体”“全省人力资源和社会保障系统先进集体”。

**充分就业态势更为牢固**。就业规模持续放大，累计实现城镇新增就业89.22万人，城镇登记失业率保持在2%以内。“就业创业首选城市”建设稳步推进，2020年末全市用工备案人数达539.39万人，创历史新高。重点群体就业帮扶精准高效，苏州籍高校毕业生就业率保持在98%以上。创业带动就业倍增效应不断增强，富民创业担保贷款政策持续优化，累计发放贷款25.73亿元。国家级人力资源服务产业园建设成效明显，全市人力资源服务业产值超920亿元，约占全省的三分之一。401%完成铜仁籍建档立卡贫困劳动力在江苏稳定就业指标任务。成功应对新冠肺炎疫情冲击，稳岗返还、以工代训等政策加快实施，重点企业专员服务和农民工复工返岗“点对点”保障机制有效实施，推动纾困资金直达企业，共发放企业稳岗返还26.86亿元，以工代训补贴4.77亿元，均居全省首位,交出了应对大战大考的优异答卷。

**社保惠民成果更加可感**。社会保险省级、市级统筹稳步推进，城乡一体的社保制度不断完善，全民参保计划全面实施，2020年末全市企业养老、失业、工伤保险参保人数分别达到597.84万人、536.96万人、621.11万人。城乡居民基础养老金标准九连调，全省率先实施高龄倾斜增发政策，最高达620元/月，被征地农民养老补助金标准提高近50%。强化基金监督和风险防控，基金抗风险能力显著增强。疫情期间，大力推动社会保险费“减免缓”政策落实，累计减免三项社会保险费330.13亿元。

**人才引育格局持续放大**。人才体制机制改革和政策创新加速推进，人才引智平台载体建设不断加强，苏州国际精英创业周、国际创客大赛等招才引智矩阵能级持续放大，国际国内创客育成中心达19家，留创载体建设保持全省领先。博士后集聚计划和留苏计划深入推进，博士后工作站（分站）居全国大中城市第二位。职业技能提升行动扎实推进，“金蓝领”培育工程全面启动，技工教育内涵式发展成效显著。全市人才资源总量达320.87万人，其中专业技术人才219.22万人，高技能人才72.75万人，比“十二五”末分别增长40.67%、46.54%、47.87%。

**人事制度改革扎实推进**。人事制度改革持续深化，专业化青年人才定岗特选覆盖面和影响力不断提升。事业单位特设岗位设置管理更加规范，省内率先探索扩大事业单位高层次人才使用渠道和途径。事业单位统一公开招聘规范有序，“十三五”期间共为市属事业单位招录4029人。市属事业单位收入分配改革和国企薪酬改革深入推进，事业单位人事工资管理更加规范科学。人事考试项目规范达标率连续20年达100%。

**劳动关系管理不断深入**。协调劳动关系三方组织领导体系更加完善，职工权益保障、劳动关系协调和矛盾纠纷调处等机制不断健全，和谐劳动关系基础越发巩固。全市各级劳动关系和谐企业占单独已建工会且正常经营企业数比例达67.6%。苏州工业园区成为全省唯一国家级深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点地区，昆山市获批创建国家级和谐劳动关系建设综合试验区。执法监管力度和重点领域治理不断加强，欠薪案件数、金额和人数连续3年同比下降50%以上，根治欠薪工作连续3年在全省考核中列为A级。劳动人事争议多元化解机制成效显著，裁审衔接机制不断深入，全市劳动人事争议调解仲裁机构共处理争议案件24.86万件，为劳动者挽回经济损失63.76亿元。

**行风建设成效进一步彰显**。人社领域“放管服”改革深入推进，公共服务基本实现同城共享。经办服务方式不断创新，124项人社业务实现“网上办”“掌上办”。“苏州人社”微信公众号服务功能持续优化，注册用户超142万人。行风建设“三访两查”机制全面落实，窗口单位业务技能练兵比武活动深入开展，4名选手获“全国人社知识通”称号。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 表1：“十三五”规划主要指标完成情况 | | | |
| 指标 | “十二五”期末 | “十三五”目标 | 2020年实际值 |
| **一、就业创业** | | | |
| 1.城镇新增就业人数（万人） | [85.9] | [75] | [89.22] |
| 2.城镇登记失业率（％) | 1.9 | 3.5以内 | 1.77 |
| 3.苏州籍高校毕业生年末总体就业率（％) | 98.6 | 95 | 98.36 |
| 4.扶持城乡劳动者自主创业人数（万人） | —— | [8.59] | [9.65] |
| 5. 城乡劳动者就业培训人数（万人） | [220] | [150] | [154.34] |
| 6.职业技能鉴定取证人数（万人） | [66.63] | [50] | [56.12] |
| **二、社会保险** | | | |
| 7.城乡基本养老保险参保率（％) | 99 | 99 | 99 |
| 8.失业保险参保率（％)\* | 99 | 99 | 99 |
| 9.工伤保险参保人数（万人） | 426.25 | 429 | 621.11 |
| 10.被征地农民社会保障覆盖率（％) | 100 | 100 | 100 |
| 11.企业退休人员社区管理率（％) | 99.5 | 95 | 100 |
| **三、人才人事** | | | |
| 12.人才资源总量（万人） | 228.1 | 300 | 320.87 |
| 13.专业技术人才总量（万人） | 149.6 | 203 | 219.22 |
| 14.高技能人才总量（万人） | 49.2 | 60 | 72.75 |
| 15.每万名劳动者中高技能人才数量（人） | 711.46 | 720 |  |
| 16.高技能人才占技能人才比重（％) | 32 | 33 | 35 |
| 17.高层次人才总量（万人） | 17.8 | ≥20 | 30.18 |
| 18.每万人拥有高层次人才数量（人） | 167 | ≥180 | 237 |
| **四、劳动关系** | | | |
| 19.规模以上企业劳动合同签订率（％) | 99 | 99 | 99 |
| 20.劳动人事争议调解成功率（％) | 85.2 | 70 | 75.26 |
| 21.劳动人事争议仲裁结案率（％) | 96.1 | 96.5 | 97.18 |
| 22.劳动保障监察举报投诉案件按期结案率（％) | 100 | 100 | 100 |
| **五、公共服务** | | | |
| 23.社会保障卡持卡率（％) | 90 | ≥90 | 99.9 |

注：[ ]表示五年累计数。

（二）形势任务。“十四五”时期，我市人力资源和社会保障工作的整体环境和发展条件发生了深刻变化，需要我们准确识变、科学应变、主动求变，在有效应对危机中育先机、开新局。

**从外部环境看，不稳定性不确定性明显增强，必须在危中寻机、变危为机中牢牢掌握发展主动权**。世界百年未有之大变局加速演变，外部形势错综复杂，新冠肺炎疫情影响广泛深远，苏州与全球经济深度融合，产业链、供应链安全以及制造业、外贸等行业领域平稳发展面临严峻挑战，人口老龄化、人均预期寿命提升、受教育年限增加、劳动力结构变化等趋势不断加深，深刻影响着整体就业形势巩固、社保制度可持续发展和劳动关系和谐稳定。但同时也要看到，党的坚强领导和中国特色社会主义制度的显著优势更加彰显，经济稳中向好、长期向好的基本趋势没有改变，苏州经济韧性强，发展基础较好，为人社事业高质量、可持续发展提供了有力保障。此外，新产业、新业态、新商业模式快速发展，为劳动者特别是失业人员提供了新的就业岗位和转岗转业平台，对扩大就业容量、提高劳动参与率产生积极作用。

**从发展阶段看，苏州加快建设充分展现“强富美高”新图景的社会主义现代化强市，必须在抢抓机遇、乘势而上中勇担使命**。进入新发展阶段，苏州正大力发展新兴产业，加速推进传统产业智能化改造和数字化转型，对人才引育和劳动者适岗就业能力提出更高要求，产业发展急需的各类创新型、支撑型人才供给还不够充分，事业单位人事管理效率、人力资源市场配置效率有待提升，结构性矛盾将成为就业领域的主要矛盾。但同时也要看到，苏州正倾力建设“创业者乐园、创新者天堂”，产业发展、技术变革、营商环境不断优化，为促进人力资源优化配置和人才队伍不断壮大孕育了新的潜力。加快融入长三角一体化和推动“沪苏同城”发展，也为跨区域人力资源流动、服务资源共享提供了广阔机遇。

**从内部自身看，人社领域发展不平衡不充分问题依然突出，必须在立足长远、真抓实干中推动质量变革、效率变革、动力变革**。当前，社会保险制度改革不断深入，统筹层次不断提升，但是险种、区域之间存在不平衡，巩固完善城乡一体的社会保障体系任务仍然艰巨。劳动关系协商协调机制不断健全，应对处置劳动关系争议纠纷的能力进一步提升，但广大职工对体面劳动、灵活就业的多元化诉求日益增强，劳动纠纷易发多发，基层基础还需加强。苏州常住人口已超千万，人社领域公共服务、风险防控、数字人社建设仍需持续推进。

二、总体要求

（一）指导思想。高举中国特色社会主义伟大旗帜，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神，深入落实习近平总书记对江苏工作重要讲话指示精神和在庆祝中国共产党成立100周年大会上的重要讲话精神，立足新发展阶段，贯彻新发展理念，促进构建新发展格局，坚持稳中求进工作总基调，坚持“民生为本，人才优先”工作主线，聚焦就业创业首选城市建设，更好统筹人才人事体制机制创新、和谐劳动关系创建、社保制度改革等工作，深化系统行风提升和信息化支撑，切实防范化解重大风险挑战，推动全市人社事业高质量发展持续走在全国全省前列，为苏州打造向世界展示社会主义现代化“最美窗口”作出人社贡献。

（二）基本原则。

1. **坚持提高站位，服务大局。**将人社事业发展和经济社会发展大局紧密结合起来，在全面建设社会主义现代化新征程中不断提高推动人社事业高质量发展的能力和水平，服务好全市中心工作，全力彰显人社部门使命担当。

2. **坚持民生为本，服务至上。**坚持以人民为中心，将人社事业高质量发展与满足人民群众对美好生活的期盼和向往紧密结合起来。全力维护人民群众合法权益和根本利益，努力使广大人民群众共享改革发展成果。

3. **坚持深化改革，务实创新。**坚持扬优势、固根基、补短板、强弱项，把深化改革作为应对形势变化、厚植发展优势、解决疑难问题，破除制约高质量发展障碍的重要抓手，向企业赋能、为人才松绑、对基层倾斜，充分激发市场主体活力和发展动力。

4. **坚持系统思维，防范风险。**统筹人社领域发展和安全，加强前瞻性思考、全局性谋划、战略性布局、整体性推进，实现更高质量、更有效率、更加公平、更可持续、更为安全发展。慎终如始防范化解内外部重大风险挑战，营造稳定可期发展环境。

（三）主要目标。

1. **立足新发展阶段，服务高质量发展。**始终把服务经济社会高质量发展作为人社事业发展总基调，注重统筹国内国际两个市场，坚持引进来与走出去并重，加快推进人才资源和人力资源向先进生产力集中，人才队伍规模不断扩大、结构更加合理、质量整体提升、创新活力进一步迸发，培养更多支撑“苏州制造”“江南文化”品牌建设的高技能人才，“产、才、人”融合发展的态势更加稳固。“十四五”末，全市专业技术人才总量超过275万，技能人才总量达240万，其中高技能人才总量超85万人，保持全省领先。

2. **贯彻新发展理念，助力高品质生活。**深入贯彻新发展理念，以推动高质量发展为主题，以改革创新为根本动力，服务人的全面发展，促进城乡居民收入增长与经济增长更加协调，经济结构与就业结构优化互促的良性循环，更好满足人民群众品质化多样化的生活需求，富民惠民安民继续保持全省前列。“十四五”期间，城镇新增就业85万人以上，城镇登记失业率控制在3%以内。法定人群应保尽保，社保待遇水平稳步提高，民生保障网进一步织密织牢。“十四五”末，城乡基本养老保险参保缴费率90%以上。企业工资分配制度和工资合理增长机制更加健全，符合事业单位特点的工资分配制度基本建立。

3. **构建新发展格局，实现高效能治理。**进一步畅通人才和劳动力社会性流动渠道，构建共建共治共享的和谐劳动关系，加快推进人社领域治理体系和治理能力现代化发展， 十四五”末，全市符合劳动关系和谐标准的企业数占单独已建工会且正常经营企业比例动态稳定在75%以上。全市劳动保障监察举报投诉案件结案率达100%，劳动人事争议仲裁结案率不低于92%。人事考试安全率和规范管理达标率保持“双100%”。人社公共服务制度和标准体系全面建立，智慧服务能力明显增强，社会保障卡“一卡通”加快推进，人社公共服务水平和群众满意度不断提升。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 表2 **“**十四五**”**时期人力资源和社会保障发展主要指标 | | | |
| 指标名称 | 单位 | 2025年  目标 | 属性 |
| **一、就业创业** | | | |
| 1.城镇新增就业人数 | 万人 | [85] | 预期性 |
| 2.城镇登记失业率 | % | 3以内 | 预期性 |
| 3.扶持城乡劳动者成功自主创业人数 | 万人 | [10] | 预期性 |
| 4.苏州籍高校毕业生就业率 | % | 95以上 | 预期性 |
| 5.开展补贴性职业技能培训人次 | 万人次 | [100] | 预期性 |
| **二、社会保险** | | | |
| 6.城乡基本养老保险参保缴费率 | % | 90 | 预期性 |
| 7.城乡基本养老保险参保人数 | 万人 | 873 | 约束性 |
| 8.失业保险参保人数 | 万人 | 550 | 约束性 |
| 9.工伤保险参保人数 | 万人 | 650 | 约束性 |
| **三、人才人事** | | | |
| 10.新增取得专业技术人员职业资格证书人数 | 万人次 | [10] | 预期性 |
| 11.新招收博士后人数 | 人 | [1000 ] | 预期性 |
| 12.新增取得职业资格证书或职业技能等级证书人数 | 万人次 | [40] | 预期性 |
| 13.每万名劳动力中高技能人才数 | 人 | 1100 | 预期性 |
| **四、劳动关系** | | | |
| 14.劳动人事争议调解成功率 | % | 60 | 预期性 |
| 15.劳动人事争议仲裁结案率 | % | 92 | 预期性 |
| 16.劳动保障监察举报投诉案件结案率 | % | 100 | 预期性 |
| **五、公共服务** | | | |
| 17.申领电子社保卡人口覆盖率 | % | 70 | 预期性 |
| 18.人社政务服务好评率 | % | 95 | 预期性 |

注：[ ]表示五年累计数。

三、发展重点和主要任务

高质量推进“十四五”人社事业发展，必须围绕上述目标要求，重在在六个方面奋力推动实现大跃升。

（一）奋力在推动更加稳定更高质量就业上实现大跃升。坚持经济发展就业导向，扩大就业容量，提升就业质量，优化就业结构，厚植就业优先战略新优势。

1.**聚力就业创业首选城市建设。**以全力打造“就在苏州”活力城市、劳动关系模范城市、生活宜居暖心城市为统领，根据经济社会发展需要和城乡劳动者需求动态完善稳就业、防失业、促创业政策体系，推动构建经济增长和促进就业良性循环。全面宣贯《江苏省就业促进条例》，常态长效强化企业用工服务，强化跨地区人力资源服务和劳务协作。推动各项惠企政策直达市场主体，加强就业需求调查和失业动态监测，努力防范失业风险，全力稳定和扩大就业。规范支持新业态、新就业形态发展，创新建立适应新业态、新模式用工的服务管理体制。大力支持多渠道灵活就业，将灵活就业岗位供求信息纳入公共就业服务范围。鼓励个人经营，增加非全日制就业机会。做强“就在苏州”线上线下就业公共服务平台，集聚更多就业公共服务和个性化支撑，搭建供求匹配“直通车”。加强劳动者就业择业观指导，鼓励劳动者自主创业、自谋职业。

|  |
| --- |
| 专栏1 常态长效强化企业用工服务计划 |
| 1. 精准化掌握用工需求。完善用工监测预警、重点企业联系、企业缺工报告等制度，持续开展“一企一策”服务。完善重点企业分类分级用工监测，精准研判形势变化。  2. 多渠道扩大用工来源。强化与劳动力输出地的人力资源合作对接，拓展劳务合作、校企合作基地。持续完善“政府推动、机构作为、市场运行、精准对接”人力资源合作模式，鼓励优质人力资源服务机构对外广泛拓展劳动力资源输送渠道。  3. 全方位搭建对接平台。完善“立足本地、市区统筹、调剂联供”工作机制，发挥市、区（县）两级人力资源服务机构服务重点企业用工联盟作用。扎实推进一站式、精准化、线上线下公共就业服务，为重点行业、企业提供精准高效的招聘服务和活动。  4. 高效能提供政策支持。继续按规定落实好稳岗返还、社保补贴、岗位补贴、综合计算工时制审批等政策举措，促进企业稳定经营。加快落实支持多渠道灵活就业政策举措，为促进企业用工和劳动者就业营造有利环境。 |

2. **完善重点群体就业支持体系**。持续推进高校毕业生、退役军人、就业困难人员、农民工等重点群体就业帮扶工作，完善就业跟踪、就业指导、就业援助就业服务保障体系，确保重点群体服务率达到100%。扎实开展好就业启航、创业引领、青年见习、基层成长等计划，实施大学生初创企业获得天使投资奖励等政策。落实乡村振兴战略，健全完善禁捕退捕渔民安置保障长效工作机制，扩大基层公益性岗位开发范围，提升公益性岗位安置质效，确保零就业家庭动态为零。持续深化“人力资源服务零距离”品牌建设，健全完善与劳动力输出地、易地扶贫搬迁安置区、对口帮扶地的省际人力资源合作对接与就业帮扶机制。

3. **构建全流程创业支撑体系**。加大富民创业担保贷款实施力度，持续深化能力提升、载体孵化、典型激励等全流程、系统性的创业支撑体系。加快构建对象普惠、分级分类、系统多元的创业培训工作体系，使有创业意愿和创业培训需求的劳动者享有高质量、规范化、个性化的创业培训和后续服务。搭建专业性创业服务平台，推动公共创业服务与市场化创业资源有机结合，扶持创业人员10万人以上，新增认定市级创业孵化示范基地50家以上。探索打造技能人才创新创业街区，为技能人才提供投资融资、创业孵化等全方位、全链条支持。优化创业者交流平台，厚植创业创新文化，不断建立健全创业失败保障帮扶和激励机制，全力营造鼓励创业、宽容失败的良好社会氛围，助力打造“创业者乐园、创新者天堂”。

4.**实施职业生涯全周期技能培训。**健全终身职业技能培训体系，更大规模开展职业技能培训。聚焦先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业等重点领域，加大新职业新技能培训力度。创新劳动者培训方式，积极开展符合苏州产业特色和发展实际的项目制培训和企业新型学徒制培训，实现产业升级和劳动者素质提高的良性互动。支持企业建立健全现代企业职工培训制度，不断提升职工技能水平和创新能力。深化“互联网+职业培训”模式建设，做强职业技能培训网络学习平台。

5. **提升人力资源市场化配置效率。**把人力资源服务业纳入经济社会发展总体布局，推动人力资源服务行业和先进产业深度融合，加快建成全域统一规范、便捷高效的人力资源市场。积极稳妥促进共享用工，引导劳动力要素合理畅通有序流动。加快推进人力资源行业数字化智能化转型发展，技术赋能精准对接产业需求。大力引进国（境）内外知名人力资源服务品牌，推进骨干企业培育和行业领军人才培养，促进人力资源服务业高端化、国际化、规模化发展。深化沪苏两地国家级人力资源产业园协同合作，探索在沿沪地区建立人力资源调剂合作机制及平台，促进跨区域人力资源高效配置。支持鼓励各地结合实际组建运作国有人力资源公司，更大力度示范引领行业发展。支持各类劳动力市场、人才市场、零工市场建设。

|  |
| --- |
| 专栏2 推动人力资源服务行业现代化发展计划 |
| 1. 优化产业布局。注重从投资驱动、要素驱动向创新驱动转变，加快人力资源服务产业结构向中高端转型迈进。探索举办“人力资源服务业数字化创新创业大赛”，加快推进人力资源服务业数字化、智能化转型发展。  2. 提升产业园质效。发挥苏州人力资源服务产业园“一园多区”的联动优势，加强政策、管理、服务、信息资源互联互通，促进各园区产业创新互动。  3. 强化扶持引导。深入贯彻《人力资源市场暂行条例》，优化人力资源市场环境。鼓励人力资源服务机构设计研发有较高技术含量和附加值的新技术、新产品和新的解决方案，提供更多差异化、特色化、精细化服务。鼓励人力资源服务机构参与职业技能提升行动，将符合条件的纳入职业技能培训机构目录范围。 |

（二）奋力在推动社保更加规范更可持续发展上实现大跃升。坚持权责清晰、保障适度、应保尽保，加快健全覆盖全民、城乡统筹、权责清晰、保障适度、可持续的多层次多支柱社会保障体系，厚植社保体系建设新优势。

6. **巩固扩大全民参保成果**。全面实施《灵活就业人员参加社会保险办法》，完善适应新就业形态的社保政策和运行机制，更大力度将在城镇稳定就业的农民工纳入职工社会保险，努力实现法定人员全覆盖。建立新就业形态从业人员职业伤害保障制度，做好非全日制从业人员参加工伤保险扩面工作，探索小微企业优先参加工伤保险和通勤类工伤补充商业保险，实施多重劳动关系人员、实习生和超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险。

7.**完善社会保险制度体系**。落实企业职工基本养老保险全国统筹，稳步实施渐进式延迟退休年龄的政策。积极构建以基本养老保险为基础、以企业（职业）年金为补充、与个人储蓄型养老保险和商业养老保险相衔接的多层次、多支柱养老保险体系。深入推进机关事业单位养老保险制度改革，大力推动企业（职业）年金发展，加快推进高层次人才、机关事业单位编外人员建立企业年金集合计划。探索建立多层次工伤保险制度体系，完善预防、康复、补偿“三位一体”制度。落实工伤保险省级统筹，推动工伤预防五年行动计划实施和工伤康复“两个延伸”服务机制建设。优化企业退休人员社会化管理服务，擦亮“乐龄苏州，社保添福”的工作品牌，建设退休者乐龄养老首善城市。

|  |
| --- |
| 专栏3 工伤康复服务“两个延伸”计划 |
| 1. 建立工伤康复提前介入筛查机制。制订工伤康复病种筛查参考目录，推进工伤康复筛查、评估、确认服务工作向前延伸、提前介入。  2. 全面开展工伤康复后延跟踪服务工作。建立康复机构专人回访机制，对工伤职工的康复效果及生活、就业等情况进行跟踪，工伤保险机构按10%比例进行回访核实。  3. 鼓励康复机构拓展服务内容、加强资源整合。鼓励有条件的地区开展以乡镇、街道为范围的社区康复服务，方便工伤职工就近康复。 |

8. **健全待遇正常调整机制**。落实养老金合理调整机制，综合考虑物价上涨、职工平均工资增长和基金承受能力等因素，统筹落实机关事业单位和企业退休人员基本养老金、城乡居民基础养老金、被征地农民养老补助金等正常调整机制。规范基本养老金计发办法，确保政策平稳落实。按照保持合理梯度原则，探索建立兼顾各类群体的待遇合理增长机制。落实失业保险金标准调整、失业保险降费率、稳岗返还等政策，发挥失业保险维护社会稳定的功能。执行全省统一的工伤保险待遇调整方案、住院期间伙食补助、食宿费标准，稳步提高工伤职工定期待遇水平。

9.**提升社保基金监管能力**。完善社会保险基金管理风险防控制度，健全政策、经办、信息、监督“四位一体”风险防控体系。运用信息化手段，构建现场监督与非现场监督、内部监督与外部监督、事前风险控制和事后落实整改有机结合的立体监督体系，实现基金监管专业化和常态化。强化社会保障领域行政执法监督，以零容忍态度严厉打击欺诈骗保、套保或挪用贪占各类社会保障资金的违法行为。

（三）奋力在推动人才集聚更加积极更加开放上实现大跃升。围绕产业链巩固人才链、完善政策链，着力构建人才需求与供给动态平衡的引育体系，厚植人才创新驱动新优势。

10.**构筑引才育才留才新格局。**打好政策纳才、柔性引才、项目揽才、活动聚才、校园招才、环境留才组合拳，推动各类人才政策聚焦苏州发展急需，拓展重点产业紧缺人才覆盖面和匹配度。推动人才政策不断提档升级，破除人才流动障碍，探索人才政策享受与户口、社保等岗位条件脱钩管理新举措。强化全方位引才矩阵作用，持续提升苏州国际精英创业周品牌效应，加大各类创业大赛与人才计划的衔接，扩大“离岸孵化”“飞地引才”点位布局。进一步集成校（院）地政策，更大力度支持在苏高等院校、科研院所引进顶尖型、领军型和骨干型人才。

|  |
| --- |
| 专栏4 招才引智矩阵能级提升计划 |
| 1. 做亮重大品牌。充分发挥社会化、市场化机制作用，持续提升“苏州国际精英创业周”品牌知名度和国际影响力。  2. 延展赛事触角。持续做强“赢在苏州•创赢未来”国际创客大赛，优化完善“云博会”“云创汇”等线上引智平台，建立参赛项目与人才评价、人才服务贯通机制，全方位支持获奖项目落户苏州。  3. 营造更优环境。积极发展国际国内创客育成中心，强化海合组织等各类载体嫁接合作，支持各类人才在苏创新创业。做优“苏SHOW才”政策一点通平台，畅通政策精准传达和快速兑现渠道。 |

11. **集聚青年人才生力军**。抢抓海外人才回流机遇，充分发挥企事业单位主体作用，完善留学人员服务体系，开展海外引才系列活动，建设线上线下一体化的海外人才服务平台，大力引进海外智力。深入实施博士后集聚计划和留苏计划，吸引各类优秀博士后来苏创新创业。放大“校园苏州日”品牌效应，深化专业化青年人才定岗特选计划、知名高校大学生暑期实习计划，有针对性地锁定名校优质生源。鼓励企业与全国一流高校开展合作，共建校园引智基地。落实姑苏人才“青春无忧”计划，夯实青年人才根基。

|  |
| --- |
| 专栏5 博士后工作“双千计划” |
| 1. 支持博士后工作载体建设。重点支持对经济社会具有全局带动和重大引领作用的单位设立博士后工作载体。鼓励在外地各类科研载体、创客育成中心设立博士后工作“飞地”，在“飞地”工作的博士后享受在苏博士后同等待遇。力争“十四五”期间引进1000名优秀博士后，完成1000个高水平博士后科研项目。  2. 拓宽优秀博士后人才引入渠道。鼓励事业单位设立博士后人才“特聘”通道，推行“校地双聘”制度。打造“博览苏州、博揽英才”品牌，营造最优发展环境。  3. 强化博士后服务保障。重点推荐来苏创新创业的博士后申报姑苏创新创业领军人才计划和姑苏重点紧缺人才计划。建立博士后职称评审绿色通道，为博士后提供优质配套服务。 |

12. **创新人才评价体制机制**。深化企业职称自主评审，构建覆盖苏州市重点产业和先导产业，以龙头企业为主体的行业分类评价体系。编制完善工程系列国际职业资格比照认定目录，纳入更多市场急需、企业认可、人才关注的国际职业资格，提升比照职称体系完整性。与德国等工程类评价体系较完善的国家建立评价结果互认机制。探索建立技能人才多元化评价机制，完善技能人才职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核评价标准。深化技能人才评价制度改革，支持企业开展技能人才自主评价，支持社会力量开发制定行业企业评价规范，推动建设职业技能等级社会评价机构联盟。建立健全职业技能等级评价机构监督管理制度和退出机制。

13.**壮大高技能人才队伍。**聚焦实施“技能中国行动”，深化产教融合、校企合作，构建现代技工教育体系，优化技工院校的布局规划，不断扩大技工院校对我市经济社会发展贡献度。积极开展“金蓝领”培育工程，强化精准培训，加快创新型、应用型、技能型人才培养。优化世界技能大赛集训条件，做好大赛备战集训工作，建成4个世界技能大赛中国集训基地，建立与世界技能大赛国际强队联合集训及交流机制，努力培养具有世界一流水平的技能英才和行业翘楚。弘扬劳模精神、劳动精神、工匠精神，打响苏州技能英才周品牌。实施《姑苏乡土人才培养集聚行动计划》，不断壮大高素质能工巧匠队伍。

|  |
| --- |
| 专栏6 构建现代技工教育体系 |
| 1. 优化职业教育资源配置。推动苏州技师学院纳入高等职业学校序列。引导社会资源投入技工院校、培训机构等培训载体建设，推动各市、区优化技工院校的布局规划。新增1所省重点技师学院，新建1—2所技工院校。  2. 优化技工教育专业设置。建立健全技工院校专业动态调整机制，围绕物联网、大数据、5G等新兴产业，我市生物医药、电子信息、装备制造等重点产业，丰富专业门类，提升专业层次，充分发挥技工院校服务产业升级转型的作用。  3.学历教育与培训并举。面向在校学生和全体社会成员积极开展职业培训，技工院校学制教育与社会培训人数达到1：1，高技能人才培养人数占社会培训总人数的30%以上。每年开展社会化职业培训2.5万人次以上。 |

14. **提供最舒心人才服务**。提升公共服务和基础服务质量，完善高层次人才数据库，整合构建“人才云”大数据服务系统，打造“前端引进、中期扶持、后续服务”一站式服务平台。强化条块联动，进一步提升高层次人才一站式服务网络整体运作水平，优化姑苏英才卡“一卡通”服务制度。定期发布苏州高层次人才需求目录，鼓励人才猎头中介参与海外高层次人才寻访，支持高端猎头、“人才贷”等服务业纵深发展。健全政府购买专门服务制度，引入社会组织参与人才服务。

（四）奋力在推动人事管理更重科学更具活力上实现大跃升。持续推进事业单位人事制度改革，深化专业化青年人才定岗特选计划，完善企事业工资收入分配制度，加强评比表彰综合管理，厚植人事科学管理新优势。

15. **深化事业单位人事管理**。推进县以下事业单位管理岗位职员等级晋升改革，健全符合人才成长规律的事业单位人事管理制度。总结定岗特选工作经验，支持和鼓励采取综合素质评价、专家考核评议等方式引进高层次人才和紧缺专业人才。优化高层次人才使用政策，激发高层次人才创新创造、发光发热的激情和动力。完善事业单位公开招聘、岗位管理等制度，积极为基层提供精准服务。推动建立事业单位人事管理权责清单，健全事业单位人事管理监督制度。

16. **推进企事业收入分配制度改革**。建立事业单位工作人员与企业相当人员工资收入调查比较制度，实现事业单位工资水平调整的制度化、规范化。完善事业单位公益目标任务考核体系，将绩效工资总量与单位公益目标任务直接挂钩。完善高校、科研院所岗位绩效工资制度，进一步提高科技人员成果转化收益比例，将职务发明成果转化收益在重要贡献人员和所属单位之间合理分配。建立健全国有企业工资决定和正常增长机制，完善国有企业工资分配监管体制，依法落实企业内部的薪酬分配权，进一步激发国有企业创造力。深化市管国有企业负责人薪酬制度改革。建立与市属企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，形成市管企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系。

17. **强化表彰奖励示范引领**。健全完善表彰奖励制度体系，研究制定落实表彰奖励获得者待遇和生活困难表彰奖励获得者帮扶等规定。坚持总量控制、从严从紧，严格审核评比表彰项目、评选条件、标准和程序，加强评比表彰综合管理。加强先进模范人物管理和服务。开展先进模范人物休假疗养、学习提升活动，探索服务管理长效机制。

18. **提升人事考试服务核心能力**。建设人事考试统一监控平台，提升人事考试安全保障能力。创新命题方式，开发能力水平测试工具，强化考务工作支持人才质量测评与人岗精准匹配。细化工作流程、操作规范和关键环节检验机制，降低人事考试安全风险。

（五）奋力在推动和谐劳动关系更重法治更高效能上实现大跃升。加强协调劳动关系体制、机制和能力改革创新，努力构建符合时代特征、苏州特色的和谐劳动关系治理体系，厚植和谐劳动关系新优势。

19. **深化和谐劳动关系创建。**完成国家级深化构建和谐劳动关系综合配套改革试点任务，推动全市劳动关系治理水平整体提升。深化协调劳动关系三方组织形式和工作模式，推动协调劳动关系三方机制深度融入全市社会治理体系。发挥“苏州市劳动关系和谐企业协会”等社会组织积极作用，提高和谐创建培育指导水平。推动和谐劳动关系创建活动向中小企业拓展延伸，在小微企业集中区域建设和谐劳动关系服务站。健全完善和谐劳动关系创建活动的精准培育、评价认定、正向激励和动态退出机制。

20. **完善劳动者收入分配机制**。持续优化企业薪酬调查和信息发布体系，常态长效开展对苏州重点产业和先导产业领域细分薪酬调查，强化工资指导价位参考指导作用。梯次打造一批薪酬分配示范企业，以点带面引导企业建立职工工资正常增长机制，促进职工薪资水平合理有序增长。探索建立长三角生态绿色一体化发展示范区薪酬指导服务体系。指导企业重点围绕职工薪酬福利开展工资集体协商，鼓励企业签订职工技术创新专项集体合同，引导企业建立技能导向的薪酬分配制度。

21. **强化劳动者权益维护**。贯彻落实保障农民工工资支付条例，建立健全工资支付保障长效机制，持续推进根治拖欠农民工工资工作。加强劳动保障监察制度建设，健全企业守法诚信等级评价体系，规范劳务派遣单位信用分类监管、劳动保障信誉单位等级评定、重大违法行为社会公布等工作。落实“双随机、一公开”监管机制，深入开展规范人力资源市场秩序等重点领域专项执法，完善多部门联合执法、行政执法与刑事司法衔接等机制，依法查处劳动关系领域违法行为。理顺和完善劳动保障监察综合行政执法体制机制，推动劳动保障监察网格转型升级。强化劳动保障监察执法能力建设，实施分级分类培训，加强执法装备配备。指导和督促企业落实新就业形态劳动者权益保障责任，依法维护劳动者权益。

22. **提高劳动人事争议调处质效**。深化完善劳动人事争议案件程序繁简分流机制并在全市推行。健全裁审衔接机制，统一法律适用标准和裁审口径，形成实体案件反馈闭环机制。健全完善苏州市劳动人事争议仲裁案件“一点受理、全市联动”全域受理机制，并依托省一体化平台实现全域受理线上、线下双轨制运行，全面畅通当事人维权渠道。加强基层调解组织建设，优化多元化解机制。健全完善专、兼职仲裁员激励机制。

|  |
| --- |
| 专栏7劳动人事争议仲裁效能提升计划 |
| 1. 调解仲裁工作规范化建设。深化仲裁庭审方式改革，优化案件要素式审理流程，形成较为成熟的繁简分流改革办法和案件分流标准。完善立案、庭审、送达等制度规范，持续推进乡镇街道、产业集聚区等派出仲裁庭、巡回仲裁庭建设。  2. 调解仲裁队伍专业化建设。积极吸纳律师、专家学者等法律工作者担任兼职仲裁员。加强仲裁员、调解员素质能力提升培训，全面提高调解仲裁队伍职业素养和办案能力。  3. 调解仲裁系统智慧化建设。拓展调解仲裁案件在线服务、在线调解、全域受理等功能，实现对案件审理过程的信息化辅助支撑，实时对调解仲裁办案数据进行统计、分析、比对、预警、监测。 |

（六）奋力在推动形成人社服务更加智慧更为精准上实现大跃升。推动人社服务一体化、智慧化、现代化发展，协同推进长三角地区一网通办，着力构建上下一体、左右互通、均等高效的人社服务新格局，厚植人社公共服务新优势。

23.**深化公共服务区域合作。**推动人社领域长三角区域合作迈向全面深化阶段，实现更多人社服务沪苏同城化。进一步整合区域资源，在共同营造良好就业创业环境、提升社保服务一体化水平、加快人才资质互认共享、共建和谐劳动关系、强化劳动保障法治协作、推动人才和劳动力要素畅通流动等方面集中发力、加强合作、率先突破，助推苏州人社工作高质量发展。

|  |
| --- |
| 专栏8 人社服务“沪苏同城”计划 |
| 1. 深化就业创业服务协作。积极探索沪苏人力资源服务许可、标准互认互通，为人力资源服务机构在两地设立分支机构、拓展服务网络创造更为宽松的市场环境。建立信息共享机制，推动沪苏两地在用工服务、失业保险、就业失业人员、离校未就业高校毕业生就业去向等方面信息实现互通共享。加强长三角城市创业工作交流，互动举办“长三角创业专项赛”，开展“沪苏同城创业大课堂”系列活动。  2. 推动社保服务一体化。开启养老保险关系转移绿色通道，跟踪办理进度，推动企业养老保险关系转移接续“提速办”。构建社会保险待遇领取资格认证异地协同机制。落实工伤康复资源共享、协助工伤认定鉴定、委托协查等合作协议，方便工伤职工异地就近康复治疗。支持各类民生卡整合，提供集成服务支撑，力争率先实现交通出行、旅游观光、文化体验等方面“同城待遇”。  3. 构建长三角一体化示范区人才交流合作机制。探索开展示范区职称联合评审工作，建立职称评审专家异地交流机制。推进继续教育学分互认、师资共享等工作。鼓励示范区专业技术人员参加文化创意、生物医药、乡土人才和非公党建等专项评审。  4. 共同维护劳动者权益。建立健全案件协查机制，明确委托协查工作范围、流程、完成时限等，提高跨地区劳动保障监察案件办理工作质效。优化劳动保障维权窗口办理流程，实现异地举报投诉。探索跨区域案件联合调处机制，加强典型案件沟通协调。 |

24.**提升公共服务数字化水平**。以省一体化信息平台为依托，全面规范人社领域各窗口条线业务管理，推动人社业务经办和信息管理由线下分散向线上集中转变。推动市级人社数据跨层级、跨部门共享，提升信息系统对业务发展、服务提升的基础支撑作用，实现全市人社服务“一网通办”和综合柜员服务。全面深化人社大数据应用，健全数据归集和共享应用机制，推进电子证照、电子档案袋、信用监管等大数据应用，开发更多数字化产品，丰富应用场景。加强人社数据资源安全保障和隐私保护，促进与相关部门数据资源共享共用。深化江苏省社会保障卡（三代卡）“一卡通”应用，努力使群众更宽领域更广范围享受更多发展成果和便利。推动12333便民服务提档升级，全面提升满意度。

25. **推进公共服务规范化建设**。进一步改进和优化业务流程，推动线下实体网点与线上互联网服务深度融合。全面实施人社基本公共服务标准化管理，健全人社公共服务标准体系，完善服务流程、设施设备、人员配备等软硬件标准。深入实施“人社服务快办行动”，大力推广综合柜员制，提升企业和群众办事体验，实现人社政务服务线上“一网”、线下“一门”、现场办理“最多跑一次”、异地事项“跨省通办”。拓宽扩展“免申请”经办模式应用广度力度，推动更多惠企政策“一出台就落地、对标准就享受”。推广证明事项告知承诺制，实行证明材料正面清单制度。

26. **加强基层公共服务能力建设**。加强人社系统队伍能力建设，探索建立人力资源社会保障公共服务从业人员继续教育制度，常态化、制度化开展全系统业务技能练兵，培树和宣传一批“人社业务通”“人社服务通”。建立公众满意度测评指标体系，完善落实“好差评”制度，常态化开展窗口明察暗访，健全监督问责机制。切实解决老年人运用智能技术困难，优化面向老年人的服务措施和服务方式。

四、保障措施

（一）加强组织领导。强化规划实施，把党的领导贯穿人社事业发展全过程，切实强化统筹协调、条块联动，形成推动人社事业高质量发展的强大合力，确保规划衔接有序、落实有度。

（二）加强资金管理。加强财政预算与规划实施的衔接协调，争取有关部门对人社重大改革、重点项目的资金支持实施。实施预算绩效管理，强化审计监督，提高资金使用效益。

（三）强化法治保障。持续加强人社系统干部队伍党风廉政建设和作风效能建设，全面推进“法治人社”建设，严格落实重大行政决策制度，全面规范行政执法行为。加强行政复议和应诉工作，强化行政复议应诉队伍建设。持续深化“放管服”改革，定期组织“告知承诺制”回头看，加大失信人员惩戒力度。

（四）加强舆论宣传。加大人社政策宣传力度，全方位、多角度开展宣传活动，主动向公众提供权威信息，提高政府决策的社会认同度和支持度。强化舆情收集管理，及时回应社会关切。

（五）加强监测评估。完善监测评估制度，制定规划目标任务分解落实方案和统计指标体系，强化对规划实施情况的跟踪监测和情况分析。组织实施规划评估，检查规划落实情况，评价规划实施效果，分析实施中存在的问题，提出对策建议。