

## 聚焦主责主业，强化担当作为

## 持续推动人社事业高质量发展

## 专题报道

2025年，青浦区人社局紧扣就业创业、人力资源、劳动关系、社会保障等主责主业，聚力攻坚、奋勇争先，持续推动人社事业高质量发展。

靶向施策稳量提质，  
促进高质量充分就业

一是政策红利持续释放。积极兑现市、区两级各项就业扶持政策。今年以来，共发放补贴1.48亿，涉及3637家企业、3.9万人。修订完善《青浦区关于招录对口地区脱贫人口给予就业和稳岗补贴的实施意见》，开展“惠企利民、就业先行”政策宣讲活动100场。出台《关于开发临时公益性岗位发挥就业保障作用的工作方案》，截至11月24日，岗位开发1902个，匹配336人。二是就业形势稳中向好。在区稳外贸专班统筹下，成立稳定组与就业保障组，制定专项方案，明确责任分工，梳理形成青浦区155家用工百人以上重点保就业外贸企业名单，做好数据汇总和用工监测，确保稳住就业“基本盘”。三是重点群体有效帮扶。突出抓好失业人员、高校毕业生、退役军人等重点群体就业，1—10月，累计举办线上线下招聘活动206场，提供岗位11104个，促成就业意向7615人次，失业人员实现再就业5371人，就业困难人员实现再就业1688人。四是服务体系优化升级。建成全市首家物流行业零工市场，成功打造“2025年度上海市特色

劳务品牌”——“青浦快递小哥”。优化升级“15分钟就业服务圈”，逐步提升站点服务“软实力”。截至10月，全区已有36个站点通过市级复核。五是创业活力有效激发。持续擦亮“海纳百川·创想青浦”品牌，围绕创业全链条构建服务体系，1—10月开展“贷你创业”“源来好创业”等活动207场，创业帮扶851家。

精准发力创新培育，  
塑造现代化人力资源

一是技能人才培育质效显著增强。研究制定《关于加强新时代青浦区高技能人才队伍建设的实施意见》，发布本区急需紧缺职业技能提升补贴目录。成功承办上海市第二届职业技能大赛，参赛人数与获奖人数创历史新高。扩大“青浦浦卓”培训品牌效应，1—10月，新增培养技师以上技能人才147人次，新增培养高级工以上技能人才2285人次，指导2所职业院校成功获评上海市新型技师学院。二是人事人才管理水平持续深化。启动本年度青浦区建筑中级评审，80人取得中级职称证书。完成15名高级工程师推荐工作，做实做优专技人才综合管理。组织开展事业单位及社会工作者公开招聘，招聘事业单位118人，社会工作者176人。三是规模以上企业发展动能加速集聚。建立常态化规模以上人力资源企业走访与季度座谈机制，及时响应企业诉求。1—10月，本区规模以上人力资源服务业营收54.79亿元，较上年同期增长3.6%。加快推进人力资源服务基地建设，以产业集聚推动行业增长，自挂牌以来，累计吸引271家企业入驻，贡献税收3.2亿元。



2025年“青聚英才”全国高校行活动走进哈尔滨工业大学。

权益保障暖心便民，  
打造高品质人社服务

一是民生保障更加坚实可靠。精准高效落实城乡居保、征地养老待遇按月发放，全区城乡居民社会养老保险覆盖率达99.66%。办结市、区重大项目征地保障工作64项。规范有序开展工伤认定工作，1—10月，办结工伤案件3124件，完成劳动能力鉴定2536件，工伤康复确认222人次。二是权益维护更加精准有力。开展欠薪治理百日攻坚战

动，全方位排查重点欠薪项目与企业，持续加大整治力度。1—10月，累计受理监察案件7816件，办结7203件，补发8216名劳动者劳动报酬11651万元。全国根治欠薪线索反映平台收到转办线索5880件，线索办结率95.03%。三是争议调处更加顺畅高效。加强协商调解制度和能力建设，创新“调解协议+仲裁置换”模式，定期开展调解员业务轮训，有效提升争议处理整体效能。1—10月，全区受理劳动争议案件13474件，综合调解率为68.46%，结案率86.49%，按期结案率100%。

## 人社动态

## 以赛育才，赋能数字经济

## 青浦区互联网营销师竞赛初赛收官

为加快培育适应新业态、新职业要求的数字经济领域技能人才队伍，近日，2025年青浦区职业技能竞赛“互联网营销师（直播销售员）”项目初赛顺利举办。该项目作为本年度区域性职业技能竞赛三级/高级工赛项的压轴项目，紧紧围绕区域产业发展需求，吸引了来自区内电商企业、物流快递、自媒体运营等多个领域的技能人才踊跃参与，集中展现了青浦区在新兴职业技能人才培养方面的积极探索与丰硕成果。

竞赛分为理论考核与实操模拟两个环节。理论考核聚焦互联网营销基础理论、直播销售策略、消费者行为分析与市场趋势研判等内容，全面考察参赛选手的专业知识储备与行业理解深度。在实操环节中，选手们现场模拟直播带货场景，综合运用话术设计、场景互动、流量转化等实战技能，充分展示了直播销售岗位所需的专业素养、表达能力和应变水平。整场竞赛组织有序、竞争激烈，有效检验了选手们在真实工作场景中的综合应用能力。

本次竞赛的成功开展，充分体现了青浦区在培育数字经济新动能、构建高地方面的前瞻布局与持续发力。下一阶段，区人社局将对初赛情况进行全面梳理总结，筹划开展各赛项决赛，进一步完善竞赛规程、优化评审机制，着力提升赛事的专业性与引领性。

推动技能人才培养  
与就业需求精准对接

12月9日下午，区人社局党组书记、局长徐斌，副局长吴微带队赴尤妮佳生活用品（中国）有限公司、上海青浦大树职业培训学校开展实地走访调研，为培训机构高质量发展“把脉问诊”。

在大树职业培训学校，走访人员详细了解该职业培训学校的培训项目与成效，强调职业培训要紧贴产业需求、提升培训实效；在尤妮佳公司，大家认真听取企业在稳岗用工、员工培训等方面的实际诉求与意见建议，并现场介绍了相关惠企稳岗与技能提升政策。

下一步，区人社局将聚焦企业和培训机构发展中的实际需求与难点问题，持续优化政策推送与解读机制，深化职业技能培训与区域重点产业的融合发展，为区域经济社会高质量发展提供坚实有力的人力资源支撑。同时，常态化开展走访调研，推动政策精准落地、服务直达一线，助力营造更优的营商环境与人才发展生态。

## 整合优质专家资源 提供多维创业服务



创业指导专家进社区开展专题讲座。

12月，上海市创业指导专家志愿团青浦分团组织开展了以“志愿助创·情暖冬日”为主题的创业指导系列活动。活动覆盖“15分钟就业服务圈”及多个创业孵化载体，通过专题讲座、精准问诊、实地辅导等多元化形式，为创业者送上专业支持，助力区域创业生态持续优化。

12月2日，上海市创业指导专家志愿团来到8090青年创业基地，与初创企业代表围桌座谈。针对企业提出的市场拓展瓶颈、团队效能优化、政策红利落地等核心困惑，专家们跳出理论框架，提出“精益流程重构”思路并配套工具清单，梳理政策申报盲区，提供“一企一策”指南，通过案例拆解助力企业明晰长期战略。

12月3日，e通世界也举办主题活动，创业指导专家冯杰联合区就业促进中心创业指导科与就业服务科，详细解读上

海市及青浦区创业就业扶持政策的具体内容、申请条件与流程。介绍了孵化载体涵盖政策咨询、资源对接、法律财务支持等在内的全方位服务体系，并结合不同企业规模和发展阶段提供个性化应用建议。

12月4日下午，集池宇创业孵化基地邀请青浦区创业指导专家志愿团的张伟力与潘华两位专家，为园区10余家企业提供公益性指导。专家系统解读了青浦区创业政策、产业导向与营商环境，现场解答企业在申报流程、税收优惠、市场拓展等方面的疑问。

12月5日，在朱家角镇北大街居委“15分钟就业服务圈”，上海市创业指导专家志愿团青浦分团专家张进老师带来《如何借助AI平台降低创业者的获客成本》专题讲座。张进结合自身多次创业经历，围绕AI工具应用、线上获客渠道选

择、AI信息推荐逻辑等内容深入浅出分享实战经验，为区、镇创业孵化载体的近30名创业青年和相关工作人员拓宽了创业视野。同日，移动智地产业园举办金融专题培训会，志愿专家高钰凭借丰富实战经验，围绕企业融资策略优化、金融风险识别管理、资本市场运作模式等核心内容，通过案例剖析、互动答疑等形式，为创业型企业奉上专业的金融知识盛宴，助力企业在复杂金融环境中实现稳健发展。

此次“志愿助创·情暖冬日”系列活动，立足创业者实际需求，整合优质专家资源，提供政策解读、技术赋能、金融支持、实地辅导等多维度服务，真正实现“授人以渔”的志愿服务价值。参与活动的创业者纷纷表示，系列活动干货满满、针对性强，有效解决了创业过程中的诸多困惑。

## 青浦区技能援教专家团赴德宏州开展援教工作

为持续推进沪滇对口支援工作走深走实，12月1日至5日，青浦区人社局组织本年度第二批技能援教专家团，赴云南省德宏州开展职业技能对口援助工作。

本次援教工作立足德宏州各县市劳动力技能提升需求，面向芒市、陇川县、梁河县的293名企业职工、脱贫劳动力、职业院校学生等重点群体开展送教上门，集中开展了文旅产品电商销售、服装设计与工艺、速溶咖啡粉生产加工、梁河特色面点制作、生产

线机电操作等5个当地紧缺、实用性强的岗位技能项目培训。培训采用“理论+实操”相结合的方式，培训结束后，现场组织鉴定考核，并为考核合格者颁发岗位培训合格证书，切实提升参训人员的就业竞争力与岗位适应能力。

援教工作期间，援教团队更加注重理念引导与长远赋能，专家们在当地职业院校举办了专题就业培训讲座，围绕职业规划等主题，传递“技能成才”的积极理

念，助力德宏青年学子树立正确的就业观、成才观，为他们的职业发展描绘清晰路径。

下一步，青浦区人社局将继续秉持“精准帮扶与深度合作”的理念，进一步健全技能援教的长效机制。不断优化援助模式与内容，推动两地技能人才培养共建工作向更宽领域、更深层次发展，为德宏州巩固拓展脱贫攻坚成果、全面推进乡村振兴贡献更为坚实的青浦人力量。

## 案例分析

## 【案情简介】

郑某于2017年11月12日进入A机电设备有限公司担任工艺开发工程师。2017年12月12日，双方签订了一份协议书，约定郑某在A公司工作期间负有保密义务，并约定在郑某离开A公司后3年内，不得在生产同类或相关产品的其他企业内任职、不能经营或间接经营生产同类或相关产品的其他企业。2018年度A公司每月发放郑某保密费100元。2018年12月21日，郑某因个人原因离职。2018年12月28日，郑某向本市B区劳动人事争议仲裁委员会申请仲裁，称协议约定竞业限制条款严重影响其重新就业，故要求裁决确认双方签订的竞业限制条款全部无效。

庭审中，A公司辩称协议约定的竞业限制条款系双方真实意思表示，具有法律效力，郑某在职期间A公司以保密费形式支付了竞业限制补偿，故郑某应按约定履行竞业限制条款。

仲裁委审理后认为：A公司与郑某约定了竞业限制但未约定经济补偿，不影响竞业限制条款的效力。按照《劳动合同法》规定，竞业限制期限不得超过2年，现A公司与郑某约定竞业限制期限为3年违反了法律规定，应视为无效，故认定竞业限制期限依法应约定为2年。劳动合同条款部分无效的，不影响其余部分的效力，其余部分仍然有效，故对郑某要求确认竞业限制条款全部无效的请求不予支持。

虽A公司在郑某在职期间每月支付了100元保密费，但其支付形式及标准均不符合法律规定，故不予认可，A公司依法应在郑某离职后的履约期间按月支付竞业限制补偿，若A公司未履行竞业限制补偿义务满3个月的，郑某可以请求解除该约定。

## 【综合点评】

劳动关系中的竞业限制基于用人单位与劳动者的约定而成立。将保密义务和竞业限制纳入劳动合同的约定范畴是由劳动法律法规加以规范的一种保护商业秘密的方式。竞业限制纳入劳动合同的约定将劳动者的保密义务从在职延伸至离职后。2008年1月1日前，根据《上海市劳动合同条例》规定，竞业限制期限最长为3年，《劳动合同法》施行后，竞业限制期限最长为2年。

竞业限制经济补偿在解除或终止劳动合同后按月给付，标准由劳资双方约定，约定不明或约定金额不明确的，可继续协商，协商不能达成一致的，按照劳动者解除或终止劳动合同前12个月平均工资的30%按月支付且不低于当地最低工资标准，用人单位在劳动者在职期间支付的，一般不认可其效力，用人单位在劳动者离职时一次性给付的，一般也不认可其效力，除非双方明确约定且名目清晰、金额合理，方可认定其效力。上述案例中，虽A公司在郑某在职期间每月支付了100元保密费，但支付形式及标准均不符合法律规定，不得作为经济补偿，A公司依法应在郑某离职后的履约期间内按月支付竞业限制经济补偿。如因A公司原因导致3个月未支付竞业限制经济补偿的，郑某可以请求解除竞业限制约定。

## 如何辨别劳动关系主体？

## 【案情简介】

小伟由供应链管理公司的高管老杨招聘，在其安排下，自2021年10月21日开始在一家烘焙店工作，平时由老杨和小梅发放工资，在供应链公司的钉钉群内进行考勤，部门显示为烘焙店，小伟有时会去供应链公司找老杨汇报工作。2022年2月，烘焙店经营不善关门，但小伟的工资还没有发全。

2022年6月，小伟向供应链公司所在区劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请，要求供应链公司支付拖欠的工资、赔偿金和未签订劳动合同二倍工资差额。

供应链公司认为，烘焙店是一个有营业执照的个体工商户，负责人是老杨的妻子，老杨利用职务之便在其公司的钉钉群中设立该烘焙店作为部门以便其对烘焙店进行管理，但该烘焙店与被申请人毫无关系。

小伟认为，其作为普通劳动者，搞不清楚这些复杂的法律关系，他只知道平时受老杨管理、由其发放工资，老杨也经常提起被申请人名称，自己也去过被申请人处商量工作安排。虽然曾在收银台看见过个体工商户的营业执照，但如今面包店关门了，只能找供应链公司讨要说法。

仲裁委认为，烘焙店和供应链公司是两家经营范围完全不同的独立主体，小伟从事的烘焙工作不在被申请人经营范围內，而正是在其在收银台看到的烘焙店的经营范围内，该饮食店的老板小梅又给小伟付过工资。虽老杨当时在供应链公司担任一定职务，但双方工作并未涉及或提到过供应链公司，不能单凭钉钉系统中企业名称来认定劳动关系。仲裁委员会认定小伟与供应链公司不存在劳动关系。

## 【综合点评】

劳动者在此类案件中通常处于弱势地位，在入职时为了工作不敢深究，在出事后又无从下手，面对维权成本和举证方面的困难，明确主体单位，正是解约维权成本的重中之重。根据现行的规定，用人单位招用劳动者未订立书面劳动合同，但同时具备下列情形的，劳动关系成立：（一）用人单位和劳动者符合法律、法规规定的主体资格；（二）用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动；（三）劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分。所谓防范于未然，劳动者除了在维权时要找对单位，在入职时便为了工作无法强硬的要求签订劳动合同等，也可以通过工作中对外经营的抬头、工作服、工作场所、工资发放人的身份及称呼等尽早理清关系。用人单位也应知晓为了躲避一时的责任，不签订劳动合同、不缴纳社保，虽然会导致劳动者花费更多的成本去维权，但最终企业会因自己的失职付出更大的代价，依法签订合同、缴纳社保，才能维护企业的长久健康发展。

## 竞业限制不是「霸王条款」