



“大理的朋友们，欢迎来奉贤！”

以用人诚心换工人信心，今年上海首架返岗务工包机抵沪

本报讯（记者 李一能）“各位云南大理的朋友们，欢迎来到上海奉贤，祝你们新年快乐！”昨晚6时许，181位云南省大理白族自治州务工人员乘坐的奉贤—大理“点对点”专机，顺利抵达上海浦东国际机场，这也是今年上海首架返岗务工包机。

奉贤区人力资源和社会保障党组书记、局长鲁瑛来到机场接机，向务工人员表示热烈欢迎，并送上慰问礼包。为什么会选择上海奉贤？务工人员们的答案不尽相同，但奉贤区人社部门和企业真心、真诚、真挚的姿态，无疑对他们最终的决定产生了至关重要的影响。

远赴云南真诚招工

“你看我这身衣服，红配绿特别喜庆，今天特意穿着它来欢迎云南的朋友们，让他们感受到家的温暖。”离航班抵达还有半小时，鲁瑛身穿新年盛装，早早地率队等候在接机区域，准备迎接贵宾——181名云南大理务工人员。这场“千里招工”发起的缘由，要从不

久前一些企业的困扰说起。

随着新年来临，冲刺发力箭在弦上，奉贤区内不少企业正铆足劲准备拼搏一场。但产能增加了，人手不足成了最大的心病。例如，上海福铁龙住宅工业发展有限公司去年新增了一个工厂，目前急需一线工人。奉贤区管理部门走访时，获悉了企业反映的难题。

其实早在去年底，奉贤排摸了795家企业，通过智能数据分析发现，近半企业存在缺工状况。为此，奉贤区人社部门除了举行线下大型招聘会之外，更是积极筹备组织企业赴滇开展劳务协作招聘活动。于是在新年开工第一天，首批十多家企业远赴云南大理“招兵买马”，开启新一轮沪滇劳务协作，加上后续还有奉贤企业陆续前往云南，共计招聘岗位超过3000个。

在云南有句俗话说叫“家乡宝”，意思是“哪里都不如家乡好”。面对普遍有着“故土情结”的云南乡亲，招聘能够顺利完成吗？鲁瑛告诉记者，过程并非一帆风顺，对于前往千里之外的上海工作，务工人员最主要的顾虑，还

是担心不能适应上海的工作、生活环境。而且，除了一些返工人员，大部分人没有坐飞机出过远门。

要打消他们的顾虑，唯有捧出一片真心、真情。奉贤区人社局与云南对口地区相关部门开展了密切合作，举办了一场场现场招聘会。工作人员与当地求职者促膝谈心，详细介绍奉贤区的情况，让后方传来企业宿舍和厂区的视频，在手机上播放给他们看，并尽量解决他们的后顾之忧。

“暖心服务”关爱员工

经过了紧张高效的招聘沟通，首批务工人员已经确定可以立即出发，但机票此时很难买到，如何将他们尽快送达上海成了难题。为此，奉贤相关部门与航空公司协调，新增一班航班，包机保障好务工人员的来沪交通。经过多方努力，昨天包机从云南长水机场顺利起飞，载人抵沪。

昨晚7时，随着务工人员们来到接机区域，一场简短热烈的欢迎仪式开始了，这让他

们感到惊喜又温暖。49岁的杨仕九是第一次来到上海工作，对于眼前的一幕深有感触“我们只是普通的打工者，没想到会这么被重视。”杨仕九说，他现在更加确信自己的选择是正确的。

21岁的李世林来自大理南涧县，去年曾在奉贤工作过，度过了疫情阶段难忘的时光。“那段时间我被政府部门和企业照顾得很好，所以非常信任奉贤，过完年就回来了。”李世林说，他最大的新年愿望就是多赚钱，帮家里改善条件，而上海就是他的圆梦之地。

鲁瑛告诉记者，奉贤区人社局为务工人员准备了被褥、生活用品等“安家礼包”，随后派“点对点”专车将来奉务工人员逐一送往企业。接下来，奉贤将持续通过“线上+线下”相结合的形式精准发力，因地制宜，全力做好在奉务工人员的跟踪服务，擦亮“暖心服务”奉贤品牌。随着今年连续8场云南招聘会的进行，还将有多批云南大理务工人员来到奉贤，助力新年冲刺发力。

陈吉宁：牢牢把握“四个放在”的政治要求，始终聚焦国家战略指向

把改革重点放到解决实际问题上

市委深改委会议审议今年工作要点，要求更加注重改革系统集成，努力推动各项改革落到实处早见成效 龚正讲话，诸葛宇杰出席

本报讯 市委全面深化改革委员会会议昨天举行。市委书记、市委全面深化改革委员会主任陈吉宁主持会议并强调，要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的二十大精神，牢牢把握“四个放在”的政治要求，始终聚焦国家战略指向，更加注重改革系统集成，努力推动各项改革落到实处、早见成效，继续当好改革开放排头兵、创新发展先行者。

市委副书记、市长、市委全面深化改革委员会副主任龚正出席会议并讲话，市委副书记、市委全面深化改革委员会副主任诸葛宇杰出席会议。

会议听取市委全面深化改革委员会2022年工作报告，审议了2023年工作要点，指出做好今年改革工作，要增强大局意识、全局观念，拓展国际视野、加强系统谋划，更好担负起国家战略重要承载地的使命。准确把握改革的相互关系和耦合作用，更加注重宏观改革和微观改革的衔接配套，发挥市场在创新要素分配中的决定性作用，统筹好改革时序、节奏和步骤。压实工作责任，加强过程控制，完善容错纠错机制。各级领导干部要把改革重点放到解决实际问题上，带头深入调查研究，当好改革促进派、实干家。

会议审议了《上海市公共数据共享实施办法（试行）》，指出要进一步完善公共数据共享规则，压实共享责任，夯实基础底座，培育应用生态，加强跨层级联通，加快推动公共数据上链、上云，持续打造高效集约、互通共用的系统平台，确保数据安全可控，以高质量数据供给推动治理能力和服务能级不断提升。

会议审议了《关于促进新型研发机构高质量发展发展的若干意见》，指出要聚焦机构运行体制、考核评价机制、统筹推进格局等不断创新探索，加快建立与国际接轨的科研治理机构和组织形式，形成符合机构设立目标和科

研规律的评估办法，为实现高水平科技自立自强提供有力支撑。

会议审议了《关于本市国有企业加快建设世界一流企业的实施意见》，指出要坚持党对国有企业的领导，聚焦主业，着眼长远，对标国际，不断提升核心竞争力，加快培育优秀企业家和人才团队。要加强国有资产监督管理，为提高企业经营效率、促进企业创新发展提供更多政策供给。

市领导吴清、李仰哲、赵嘉鸣、陈通、朱芝松、张为、陈金山、郭芳、郑钢淼、张小宏、刘多、华源、李政、张亚宏、肖贵玉出席会议。

加强招商引资 扩大有效投资

市投资促进工作领导小组会议召开，龚正要求为优质产业项目“金凤凰”筑好“安乐窝”

本报讯（记者 吴頔）2023年上海市投资促进工作领导小组会议昨天召开。市委副书记、市长、市投资促进工作领导小组组长龚正指出，加强招商引资、扩大有效投资，是加快建设现代化产业体系、推动高质量发展的重要抓手。要深入贯彻落实党的二十大和中央经济工作会议精神，按照市委部署要求，以时不我待的紧迫感、分秒必争的行动力，高质量做好招商引资和投资促进工作。

龚正指出，要把握大局大势，坚定信心、保持定力，抢抓机遇、深挖潜力，抓早、抓前、抓突破，全力实现全年招商落地项目数量和投资金额增长目标，为推动全市经济运行整体好转多做贡献。要坚持系统观念，进一步增强抓招商扩投资的精准性、实效性，更加注重提升产业体系现代化水平，“提着篮子去选菜”，紧跟科技创新新动向，更有针对性地吸引符合上海产业发展方向的优质项目，形成新的核心竞争力；更加注重产业补链、延链、固链、强链，加大力度引进和培育产业

链“链主”企业，加快产业链“强身健体”、迭代升级；更加注重集聚引领性强、带动性大的高能级项目，为产业高质量发展创造更有利条件。招商引资还要做到走出去、引进来并重，外部引进、本土培育并重，国资、民资、外资并重。

龚正指出，要狠抓工作统筹，进一步增强服务力、保障力，优化工作机制，创新工作方法，加强工作协同，做到全市一盘棋、工作不内卷，持续提高招商引资水平和质量。要加强政策集成，紧扣企业需求，多作换位思考，为企业量身定制“政策套餐”，帮助企业用足用好各类政策，切实解决在沪投资兴业遇到的实际困难。要加强要素保障，坚持要素跟着项目走，强化协调服务，给予项目全方位要素保障，为优质产业项目这个“金凤凰”筑好“安乐窝”。

副市长华源主持会议，副市长李政作工作部署。市经济信息化委、浦东新区、虹口区作交流发言。



今日论语

面对“软裁员”，需要“硬维权”

方翔

春节过后，一些企业通过“使绊子”、调岗等手段，对员工“软裁员”。面对企业的百般刁难，不少劳动者表示“耗不起”“斗不赢”。

软裁员，是指用人单位找不到合法理由辞退员工，又不想支付任何补偿，于是设法逼劳动者主动辞职，从而避免《劳动合同法》的一些规定和补偿，以实现“零成本”裁员。企业“软裁员”的手段大致分为两类，一类是直接施压，例如调岗降薪、更换工作、加重考核等；另一类较为隐蔽，表现为冷暴力、挤兑孤立等。像在一些保险公司，为了让员工主动离职，主管往往会增加不可能完成的指标，如“卖出90万元以上的保险产品”等。

在职场上，形象地将“硬裁员”称为“扔出去”，“软裁员”比作“挂起来”。对于企业员工来说，面对“软裁员”，需要“硬维权”。《劳动合同法》中规定“对劳动者在被迫辞职情况下的劳动权益加以保护”，在日常工作中如何来界定“被迫”却是大有讲究。比如，员工如果觉得被企业恶意调离岗位，一方面应服从调动决定，另一方面及时书面提出异议，提请工会维权，也可以直接去工作单位

所在区域的劳动仲裁部门寻求法律援助。如果员工不服从企业调动而拒不到任，一旦企业能证明对其调动具有充分合理性，则员工在未来的维权上就可能会遇到问题。

“软裁员”不是正常的人力资源管理手段，劳动者的合法权益应得到保护：各级工会要多措并举统筹处理好，促进企业发展与保障劳动者权益的关系，规范用人单位的用工自主权，做到早发现、早干预，让劳动者学会“硬维权”，在保护自身合法权益上不吃“哑巴亏”；劳动保障行政部门对不按照法律规定，严重侵害职工合法权益的，要依法进行规制；司法机关在具体案件中，应从更符合实质公平的角度，对于相关的法律条款作出进一步的司法解释，让劳动者在维权时，不被程序障碍挡在门外。

尽管“软裁员”有可能为企业节省了一部分的人力资源费用，但容易引发道德风险和法律风险，丧失员工的信任度，影响到在职员工的工作积极性，更有损企业的社会形象。只有企业和员工心往一处想，力往一处使，才能达到双赢，铸就企业更长远的辉煌。