



深圳律师



劳动与社会保障法律资讯

2018年3月号 总第48期

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会编制

目 录

最新动态	2
外国人签证制度3月1日起在全国范围内实施.....	2
判例与实务	3
员工“自动离职”且公司无后续处理安排，视为公司提出，双方协商一致解除 劳动合同	3
以“客观情况发生重大变化”情形解除劳动合同的法律分析	7
政策法规	11
广东省地方税务局关于发布《广东省社会保险费业务办理指南》的公告.....	11
中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于提高技术工人待遇的意见》	11
人力资源社会保障部关于做好2018年全国高校毕业生就业创业工作的通知	16
专业委员会简介	19
深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会.....	19
组成成员	19

最新动态

外国人才签证制度3月1日起在全国范围内实施

新华社北京3月1日电 记者从国家外国专家局了解到，为实施更加积极、更加开放、更加有效的人才引进政策，自3月1日起，在全国范围内实施《外国人才签证制度实施办法》。

据外专局有关负责人介绍，各地要把落实外国人才签证制度作为重点任务，制定具体实施工作方案，配备和指定专门的工作人员，保障必要的工作设备、场所和工作经费，加强与外事、公安、财政、编制、审改等部门合作，完善受理、审查、决定等办理工作流程，确保外国高端人才资质确认、人才签证签发、工作许可、工作类居留证件办理各环节衔接畅通。

这位负责人表示，凡符合《外国人来华工作分类标准（试行）》中外国高端人才标准条件的，我国经济社会发展需要的外国科学家、科技领军人才、国际企业家、专门人才和高技能人才等，各地要按照《外国人才签证制度实施办法》以及来华时间、工作方式等为其发放《外国高端人才确认函》；要建立国家级引才引智项目外国人才数据库与《外国高端人才确认函》申报系统互联互通机制，促进服务效能提升。

这位负责人强调，外专局将加强对各地的业务指导，会同外交部、公安部等部门协调出现的问题；各地于每季度第一个月15日前将上季度实施情况上报，出现的重大问题要在第一时间上报；定期对各地开展外国人才资质受理、审核、工作管理和服务保障等情况的监督检查，对于落实责任不到位或因工作失误造成重大损失和社会影响的单位和个人，将依法依规进行问责。

据了解，1月1日起，《外国人才签证制度实施办法》在北京、上海、天津、广东等省市第一批启动实施。实施2个月以来，有关省区市外国人工作管理部门、我驻外签证机关已多次签发《外国高端人才确认函》、人才签证，受到外国高层次人才和国内用人单位的欢迎，申请人最快次日就可拿到签证，还可以享受专人咨询、免费办理等服务。

http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/dongtaixinwen/buneyaowen/201803/t20180302_289121.html

判例与实务

员工“自动离职”且公司无后续处理安排， 视为公司提出，双方协商一致解除劳动合同

——赵润海与深圳市住宅物业管理有限公司劳动争议一审民事判决书

【裁判要点】

劳动者拒绝用人单位安排，并再未返岗上班时，用人单位作为处于优势地位的一方而言，并未作出继续履行劳动关系的意思表示或任何有关旷工的处理，在劳动者未提交证据证明其后仍有提供正常劳动的情况下，法院依照公平原则，认定双方劳动关系由用人单位提出，双方协商一致解除劳动合同。

广东省深圳市福田区人民法院

民事判决书

(2017)粤0304民初12422号

原告（被告）赵润海，男，汉族，住所广东省。

委托代理人侯张林，广东深和律师事务所律师。

委托代理人张扬，广东深和律师事务所实习律师。

被告（原告）深圳市住宅物业管理有限公司，住所深圳市。

法定代表人李东升。

委托代理人王华，北京市康达（深圳）律师事务所律师。

委托代理人刘淑丽，北京市康达（深圳）律师事务所律师。

第三人深圳市住宅物业管理有限公司山东分公司，住所东营区。

原告赵润海诉被告深圳市住宅物业管理有限公司，第三人深圳市住宅物业管理有限公司山东分公司劳动合同纠纷一案，本院于2017年4月25日立案受理后，被告深圳市住宅物业管理有限公司就同一仲裁裁决向本院提起诉讼，本院依法对双方当事人的诉讼请求合并审理，由审判员冯秀远依法适用简易程序于2017年7月4日独任审理，原告委托代理人侯张林、张扬、被告委托代理人王

华到庭参加审理，第三人经本院合法传唤未到庭参加诉讼，本院依法缺席审理，本案现已审理终结。

本案相关情况

一、入职时间：2004年3月26日。

二、工作岗位：山东东营分公司总经理。

三、劳动合同签订情况：双方签订有书面劳动合同，最后一份为从2012年6月1日起的无固定期限劳动合同。

四、工资结构及工资标准：原告主张，每月固定工资10000元，通过银行转账方式发放。被告主张，合同约定每月工资1500元，具体金额以银行流水为准。原告向本院提交银行流水以证明其主张。本院认为，被告作为用人单位，未向本院提交证据证明原告的工资标准，应承担举证不能的法律后果，根据原告提交的银行流水及被告提交的社保清单，本院采信原告的主张，其每月固定工资10000元，通过银行转账方式发放。

五、解除劳动关系情况：原告主张，2016年10月17日，因被告无故长期拖欠工资，通过邮寄快递及手机彩信方式向被告发被迫解除劳动关系通知书。被告主张，原告的离职时间为2015年07月18日，原告在收到被告对第三人的处理意见后，原告未按被告要求返回总部协助处理，且未返岗上班，应视为原告自动离职。原告向本院提交2015年7月18日的文件处理单、处理意见、快递查询单、快递单以证明其主张。被告向本院提交专项审计报告（2016年2月22日）、关于赵润海的处理通知（2015年8月1日）、关于刘颖莎等同志的免职通知（2015年7月6日）、关于深圳市住宅物业管理有限公司东营分公司全面整改的决定（2015年7月4日）以证明其主张。经查，原被告确认真实性的2015年7月18日的文件处理单、处理意见记载：1、免去原告在第三人处的职务，调回被告处协助处理集团工作组处理遗留问题；2、在2015年10月31日前配合被告处理相关问题期间；3、2015年10月31日前处理完遗留问题，被告同意对第三人存在的问题不予追究。关于赵润海的处理通知（2015年8月1日），为被告单方制作，没有原告的签字确认，原告不予确认，本院不予采信。庭审中，被告确认原告工资发放到2015年6月。本院认为，被告作为处于优势地位的一方而言，2015年7月18日后被告未作出继续履行劳动关系的意思表示或任何有关旷工的处理，且被告将原告调回集团工作组处理遗留问题的最后期限为2015年10月31日，故被告主张原告于2015年7月18日自动离职，本院不予采信。原告亦未向本

院提交证据证明2015年10月31日后仍向被告提供了正常劳动，据此，本院认为双方解除劳动关系的时间为2015年10月31日。根据《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第七条的规定，依照公平原则，本院认为双方劳动关系由用人单位提出，双方协商一致解除劳动合同。被告应向原告支付解除劳动关系经济补偿金120000元（ 10000×12 ）。

六、2015年4月1日至2016年10月31日期间工资：原告诉请被告支付2015年4月之后的工资。被告作为用人单位，未向本院提交充足、有效的证据证明已向原告发放2015年4月1日至2015年10月31日期间工资，应承担举证不能的法律后果，扣减被告为原告缴纳的社会保险个人缴纳部分，经核算，被告应向原告支付2015年4月1日至2015年10月31日期间工资差额69436.24元（ $10000 \times 7 - 187.92 \times 3$ ），如前所述，双方解除劳动关系的时间为2015年10月31日。原告诉请被告支付2015年10月31日之后的工资缺乏事实和法律依据，本院不予支持。

七、未休年休假工资：原告主张，被告未安排其休2015年、2016年年休假亦未支付为休年休假工资。本院认为，被告作为用人单位，未向本院提交证据证明原告的年休假情况，应承担举证不能的法律后果，如前所述，双方解除劳动关系的时间为2015年10月31日，经核算，原告2015年享有8天年休假（ $303 \div 365$ ）。被告应向原告支付2015年未休年休假工资7356.32元（ $10000 \div 21.75 \times 8 \times 2$ ）。

八、律师费：根据法律规定，劳动者胜诉的，劳动者支付的律师代理费用可以由用人单位承担。原告为本案诉讼支付了5000元律师费，原告律师费应按原告申诉请求胜诉比例赔偿，因此，被告应支付原告律师费元2999.22元（ $196792.56 \div 328072.83 \times 100\% \times 5000$ ）。

九、仲裁案号：深劳人仲案[2016]7496号。

十、仲裁请求：1、被告及第三人支付原告2015年4月1日至2016年10月31日期间工资172805元；2、被告及第三人支付原告被迫解除劳动关系经济补偿金128087.83元；3、被告及第三人支付原告2015年度、2016年度未休年休假工资27180元；4、被告及第三人支付原告律师代理费5000元。

十一、仲裁结果：1、被告向原告支付经济补偿金72760元；2、被告向原告支付2015年4月1日至2015年10月31日期间的工资63665元；3、被告向原告支付2015年度未休年休假工资6690.57元；4、被告向原告支付律师费2181.15元；5、驳回原告的其他仲裁请求。

十二、原告诉讼请求：1、被告支付原告2015年4月1日至2016年10月31日期间工资172805元；2、被告支付原告被迫解除劳动关系经济补偿金128087.83元；3、被告支付原告2015年度、2016年度未休年休假工资27180元；4、被告支付原告律师代理费5000元。

十三、被告诉讼请求：1、无需支付仲裁裁决款项；2、本案诉讼费由被告承担。

裁决结果

依照《中华人民共和国合同法》第四十六条、第四十七条，《职工带薪年休假条例》第三条，《企业职工带薪年休假实施办法》第十条、第十二条，《深圳市员工工资支付条例》第十四条，《深圳经济特区和谐劳动关系促进条例》第五十八条，《最高人民法院关于民事诉讼证据的若干规定》第二条，《中华人民共和国民事诉讼法》第六十四条第一款、第一百四十二条之规定，判决如下：

一、被告深圳市住宅物业管理有限公司支付原告赵润海解除劳动关系经济补偿金120000元；

二、被告深圳市住宅物业管理有限公司支付原告赵润海2015年4月1日至2015年10月31日期间工资差额69436.24元；

三、被告深圳市住宅物业管理有限公司支付原告赵润海2015年未休年休假工资7356.32元；

四、被告深圳市住宅物业管理有限公司支付原告赵润海律师费2999.22元；

五、驳回原告赵润海的其他诉讼请求；

六、驳回被告深圳市住宅物业管理有限公司的诉讼请求。

被告深圳市住宅物业管理有限公司应于本判决发生法律效力之日起十日内付清，逾期则按《中华人民共和国民事诉讼法》第二百五十三条的规定，加倍支付迟延履行期间的债务利息。

本案案件受理费10元（已由被告深圳市住宅物业管理有限公司预交），按规定实际收取5元，由被告深圳市住宅物业管理有限公司负担。

如不服本判决，可在判决书送达之日起十五日内，向本院递交上诉状，并按对方当事人的人数提出副本，上诉于广东省深圳市中级人民法院，并应在收到预交上诉费通知次日起七日内预交上诉案件受理费。逾期不预交的，按自动撤回上诉处理。

审判员 冯 秀 远

二〇一七年七月二十五日

书记员 陈佳子（代）

以“客观情况发生重大变化”情形解除劳动合同的法律分析

向纯杰律师 卓建律师事务所劳专委

案情简介

张某自2004年4月12日入职深圳某能源服务公司，担任公司完井部门工程技术人员，双方约定每月工资为人民币3.2万元。2016年，该能源公司因受全球原油价格下跌影响，公司业务遭受重创。为缓解财务压力，该公司拟对包括完井部门在内的相关部门进行重组。2016年3月18日，该能源公司以劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，张某所从事的岗位被撤销，致使劳动合同无法履行为由向张某发出了《解除劳动合同关系》的通知，该通知载明其向张某支付一个月的工资补偿及按工作年限支付经济补偿金。

张某不同意该能源公司单方面作出的解除劳动关系以及补偿方案，遂向劳动仲裁委提起劳动仲裁，要求公司因违法解除劳动合同而支付赔偿金。

裁决结果

本案经深圳市某劳动人事争议仲裁委员会仲裁裁决，认定公司解除与张某的劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项的程序性规定，以深圳市上年度在岗职工月平均工资的三倍为计算基数支持了张某提出的赔偿金诉请。

争议焦点归纳

1. 公司因业务遭受重创对部门岗位进行重组是否属于“客观情况发生重大变化”的情形？

2. 公司以“客观情况发生重大变化”的情形为由解除劳动合同应遵循怎样的程序？

3. 解除劳动合同不符合法律规定，张某的经济赔偿金应采用何种计算标准？

仲裁裁决要旨

仲裁过程中，深圳某能源公司提交向仲裁庭提交了2014、2015年财务报表及该部门员工的辞退名单、公司总部的相关邮件等证据，拟证明公司财务因全球油价暴跌而恶化，公司与张某劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化。仲裁庭结合当前国际经济形势及公司面临的经营困境，对公司所称客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行的主张予以采信。但该能源公司未向仲裁庭提交任何证据予以证明其已按法律规定与张某就变更工作岗位等劳动合同内容进行协商，仲裁庭最终认定公司解除劳动合同不符合《中华人民共和国劳动合同法》第四十条第三项的法律规定，支持了张某提出的赔偿金诉请。

关于赔偿金的计算基数，张某离职前十二个月月平均公司约为32000元，工资已超过深圳市上年度在岗职工月平均工资的三倍，根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定，最终以深圳市上年度在岗职工月平均公司6054元的三倍为标准支持了张某的赔偿金诉请。

律师解读

《劳动合同法》第四十三条中规定因“客观情况发生重大变化”致使劳动合同无法履行属于用人单位可以无过失性辞退员工的条款，用人单位依据此条款的规定解除劳动合同应当符合两个条件：一是客观情况发生重大变化致使劳动合同无法履行；二是经用人单位与劳动者协商未能就变更劳动合同内容达成协议。

一、“客观情况发生重大变化”的法定情形。

参照劳动部办公厅印发《关于〈劳动法〉若干条文的说明》的通知（劳办发[1994]289号）第二十六条对“客观情况”的说明：“客观情况”是指发生不可抗力或出现致使劳动合同全部或部分条款无法履行的其他情况，如企业迁移、被兼并、企业资产转移等，并且排除本法第二十七条所列的客观情况。实践中，客观情况一般指发生不可抗力或企业经营条件发生变化，用人单位作为商事主

体，在市场经济中存在着政府政策性风险及非政府政策性的商业风险，发生政策性风险一般都会认定为此条款的“客观情况”，用人单位因自身产业结构调整、经营策略调整或自主改革创新需要对企业经营作出改变，比如企业组织架构调整、部门合并等，这既是企业自主经营决策权的体现，又是符合市场经济的运行规律，原则上应予以支持。笔者认为，本案中公司因严重负债、部门岗位大量缩减应属于“客观情况发生重大变化”的情形之一。

二、运用“客观情况发生重大变化”为由解除应当遵循的程序规定。

客观情况发生后，用人单位因无法按照原劳动合同继续安排员工的岗位时，均需要与员工协商变更劳动合同内容，当协商无法达成一致时，用人单位方可解除劳动合同。结合本案案例，该能源公司并未对变更原劳动合同内容进行协商，而是直接以通知的形式单方面解除了与张某的劳动关系。在这种情形下，该能源公司以《劳动合同法》第四十三条第三款为由实施的辞退行为是不合法的，只有在其根据当时的客观情况向张某提出新的且合理的岗位、报酬、工作地点等劳动合同内容却被劳动者拒绝之后，才能适用该无过失性辞退员工的条款。所以本案仲裁庭最终以该能源公司没有证据证明其有过“协商变更劳动合同内容”这一前置性程序为由认定公司的解除行为不合法。

司法实践中很多企业会将四十三条第三款中的“协商”理解为辞退时间、赔偿或补偿金额的协商，这种理解明显是一种对法律的曲解。按照法律规定，该第四十三条中的“协商”应是指变更劳动合同内容的协商，而非怎么辞退以及如何补偿的协商。

另外笔者认为，对于该四十三条第三款中的“变更劳动合同内容进行协商”，用人单位应注意以下几点：一是在协商中要体现合理性要求，对员工岗位的调动要考虑员工之前岗位级别及员工的学历、职业技能等，比如将程序技术人员调至销售员、将销售经理调至公司门卫等；二是在协商中调动员工的岗位后，应有相应的后续救济机制，如岗位存在较大差异，应安排具有针对性的岗前培训工作，并设有相应的工作制度；三是用人单位在协商过程中务必保留相关的证据，比如形成双方确认的书面会议纪要、对协商现场进行录音录像等。

三、违法解除劳动合同补偿金的计算标准问题。

根据根据《中华人民共和国劳动合同法》第四十七条的规定“劳动者月工资高于用人单位所在直辖市、设区的市级人民政府公布的本地区上年度职工月平均工资三倍的，向其支付经济补偿的标准按职工月平均工资三倍的数额支付，

向其支付经济补偿的年限最高不超过十二年”，本案中张某离职前十二个月平均工资3.2万元已经超过深圳市上年度在岗职工月平均工资的三倍，因此张某赔偿金的计算基数应为深圳市上年度在岗职工月平均工资6054元的三倍，赔偿金年限为12年。

风险提示

用人单位在适用法律条文时，应准确把握法律规定中隐含的法定程序并严格遵照执行，否则极可能会出现法律适用错误，导致功败垂成，继而承担不利的法律后果。

劳动者在入职期间如遇合法权益遭到损害，应及时咨询专业法律人士，以更好用法律武器维护自身的合法权利。

政策法规

广东省地方税务局 关于发布《广东省社会保险费业务办理指南》的公告

广东省地方税务局公告 2018 年第 1 号

为统一规范全省社会保险费征管流程，保障依法行政，减轻缴费人负担，广东省地方税务局制定了《广东省社会保险费业务办理指南》（用人单位适用）、《广东省社会保险费业务办理指南》（灵活就业人员适用），现予发布，自 2018 年 3 月 1 日起施行。

特此公告。

附件：1.广东省社会保险费业务办理指南（用人单位适用）

2.广东省社会保险费业务办理指南（灵活就业人员适用）

广东省地方税务局

2018 年 1 月 24 日

http://dg.gdlt.gov.cn/gdsite/gdszcfg/2018-01/26/content_67e71f1872614c88b8688e71c3efae75.shtml

中共中央办公厅 国务院办公厅 印发《关于提高技术工人待遇的意见》

为落实《新时期产业工人队伍建设改革方案》，创新技能导向的激励机制，进一步鼓励辛勤劳动、诚实劳动、创造性劳动，增强生产服务一线岗位对劳动者吸引力，建设知识型、技能型、创新型劳动者大军，营造劳动光荣的社会风尚和精益求精的敬业风气，现就提高技术工人待遇提出如下意见。

一、指导思想

全面贯彻党的十九大精神，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，

紧紧围绕统筹推进“五位一体”总体布局和协调推进“四个全面”战略布局，牢固树立和贯彻落实新发展理念，坚持以人民为中心的发展思想，坚持全心全意依靠工人阶级的方针，充分发挥政府、企业、社会的协同作用，完善技术工人培养、评价、使用、激励、保障等措施，实现技高者多得、多劳者多得，增强技术工人获得感、自豪感、荣誉感，激发技术工人积极性、主动性、创造性，为实施人才强国战略和创新驱动发展战略，实现“两个一百年”奋斗目标、实现中华民族伟大复兴的中国梦，提供坚实的人才保障。

二、基本原则

——加强领导，形成合力。坚持党管人才原则，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，更好发挥政府作用，进一步增强企业主体作用、工会监督作用、群团组织动员作用和社会支持作用，完善多方参与的工作体系，形成齐抓共促的工作格局。

——重点突破，多措并举。以国家作出突出贡献的高技能领军人才为重点支持对象，着力提高技术工人收入水平，完善工资正常增长机制，拓宽收入渠道，加大培养培训力度，强化评价使用激励，优化社会环境，全面改善技术工人待遇水平。

——立足当前，着眼长远。加强政策引导，着力改变技术工人社会地位偏低现状，促进广大技术工人爱岗敬业；坚持长期稳定支持，不断营造良好社会氛围，让全体技术工人焕发劳动热情，释放创造潜能，创造更加美好的生活。

三、突出“高精尖缺”导向，大力提高高技能领军人才待遇水平

（一）全面加强对高技能领军人才的服务保障。对为国家经济发展和重大战略实施作出突出贡献，具有高超技艺技能和一流业绩水平，并长期坚守在生产服务一线岗位工作的高技能领军人才，全面采取措施，切实加强服务保障和提高待遇水平。高技能领军人才包括获得全国劳动模范、全国五一劳动奖章、中华技能大奖、全国技术能手等荣誉以及享受省级以上政府特殊津贴的人员，或各省（自治区、直辖市）政府认定的“高精尖缺”高技能人才。各地要设立高技能领军人才服务窗口，负责协调落实相关待遇政策，并结合实际制定支持政策。

（二）提高高技能领军人才的政治待遇。探索实行高技能领军人才在工会等群团组织中挂职和兼职，纳入党委联系专家范围。鼓励行业主管部门、群团组织、行业协会、企业及社会各方面力量，以多种方式对高技能领军人才进行特殊奖励。定期组织高技能领军人才国情研修考察、面向社会进行咨询服务等活动。鼓励企

业吸纳高技能领军人才参与经营管理决策，适当提高其在职工代表大会中的比例。

（三）提高高技能领军人才的经济待遇。鼓励企业为高技能领军人才制定职业发展规划和年资（年功）工资制度，科学评价技能水平和业绩贡献，合理确定年资起加点和工资级差。试行高技能领军人才年薪制和股权期权激励，鼓励各类企业设立特聘岗位津贴、带徒津贴等，参照高级管理人员标准落实经济待遇。对于参与国家科技计划项目的高技能领军人才，鼓励所在单位根据其在项目中的实际贡献给予绩效奖励。落实中央财政科研项目资金管理政策，制定间接费用统筹使用内部管理办法，对高技能领军人才进行绩效奖励，提高高技能领军人才创新创造的积极性。对于解决重大工艺技术难题和重大质量问题、技术创新成果获得省部级以上奖项、“师带徒”业绩突出的，取消学历、年限等限制，破格晋升技术等级。

（四）提高高技能领军人才的社会待遇。鼓励各地根据实际情况，研究探索对高技能领军人才在购（租）住房、安家补贴、子女接受义务教育等方面的支持政策，通过提供人才公寓和发放房租补贴等方式，解决引进高技能领军人才的住房问题。实施积分落户的城市，要重点考虑高技能领军人才落户需求并放宽落户条件限制。对经济结构调整中出现困难的企业，要保障高技能领军人才稳定就业，对他们的配偶、子女有就业愿望但未就业的，由有关部门积极提供职业指导和就业前培训，推荐就业岗位。

（五）发挥高技能领军人才在技术创新等方面的重要作用。鼓励高技能领军人才更多参与国家科研项目，开展科技攻关活动。增加高技能领军人才参与全国创新争先奖等奖项的推荐名额。支持高技能领军人才参加创新成果评选、展示和创业创新等活动，切实保护高技能领军人才的知识产权和技术创新成果转化权益。支持高技能领军人才参与所在企业（地区、集团、行业组织）的职工教育培训，在制定人才发展规划、高技能人才选拔、职称（技能等级）评审或认定、教学实践等工作中发挥骨干作用。多渠道组织高技能领军人才参与国际大型工业展、国际发明展等海外交流活动，海外交流活动可按程序报批列入政府出国培训团组计划。宣传高技能领军人才先进事迹，开展先进操作法总结、命名，推广绝招、绝技、绝活，制作教育纪录片，树立宣传典型。

四、实施工资激励计划，提高技术工人收入水平

（一）完善符合技术工人特点的企业工资分配制度。指导企业深化工资分配制度改革，建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，强化工资

收入分配的技能价值激励导向。鼓励企业在工资结构中设置体现技术技能价值的工资单元，或对关键技术岗位、关键工序和紧缺急需的技术工人实行协议工资、项目工资、年薪制等分配形式，提高技术工人工资待遇。鼓励企业建立针对技术工人的补助性津贴制度，提高技术工人津贴水平。

（二）建立企业技术工人工资正常增长机制。推动企业建立健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制，积极推进工资集体协商，引导企业科学确定技术工人工资水平并实现合理增长。国有企业工资总额分配要向高技能人才倾斜，高技能人才人均工资增幅应不低于本单位管理人员人均工资增幅。

（三）探索技术工人长效激励机制。制定企业技术工人技能要素和创新成果按贡献参与分配的办法，推动技术工人享受促进科技成果转化的有关政策。鼓励企业对高技能人才实行技术创新成果入股、岗位分红等激励方式，促进长期稳定提高技术工人收入水平。

五、构建技能形成与提升体系，支持技术工人凭技能提高待遇

（一）加强终身职业技能培训。适应产业结构转型升级趋势，大力弘扬劳模精神和工匠精神，根据劳动者不同就业阶段特点，加强职业素质培养，开展就业技能培训、岗位技能提升培训、创业创新培训，着力缓解就业结构性矛盾。充分发挥企业在技术工人培训中的主体作用，引导企业结合生产经营和技术创新需要，制定技术工人培养规划和培训制度，发挥工会支持、监督和共青团动员、组织作用，确保企业职工教育培训资金落实到位，并向一线技术工人倾斜。加大政府支持力度，按规定对参加职业培训的技术工人提供职业培训补贴和职业技能鉴定补贴。发挥失业保险基金支持参保职工提升职业技能作用，按规定为参保职工提供技能提升补贴。探索“互联网+”远程职业培训新模式。

（二）深入实施高技能人才振兴计划。紧密结合先进制造业、战略性新兴产业、现代服务业发展需要，重点实施高技能人才培训基地、技师培训等项目，推动具备条件的行业企业建立首席技师制度，加大技能大师工作室、劳模和工匠人才创新工作室、职工创新工作室、青创先锋工作室等建设力度。企业可从职工教育经费中列支相关工作室专项经费，支持高技能人才“师带徒”。

（三）加大校企合作培养技术工人力度。充分发挥国民教育对技术工人成长发展的支撑作用，促进职业院校（含技工院校）、本科高校与企业充分合作，改革人才培养模式，提高应用型和技术技能型人才培养培训能力。积极发展职工培

训和学历继续教育。提高职业教育质量，促进产教融合。完善职业教育“文化素质+职业技能”的考试招生方式。支持职业院校（含技工院校）、本科高校与企业共同开发教学资源和培训项目。统筹规范现代学徒制和企业新型学徒制。逐步扩大高等职业院校招收有实践经历人员的比例。鼓励企业、职业院校（含技工院校）、本科高校、职业培训机构合作建设现代化产业人才培养培训基地（中心），健全企业参与校企合作的成本补偿等政策，培养符合企业岗位需求的技术工人。鼓励各地根据实际打造具备实践经验的高素质职业教育师资队伍。

六、强化评价使用激励工作，畅通技术工人成长成才通道

（一）完善技术工人评价工作。健全技术工人评价选拔制度，突破年龄、学历、资历、身份等限制，促进优秀技术工人脱颖而出。完善职业技能等级认定政策，引导和支持企业自主开展技能评价并落实待遇。鼓励企业增加技术工人的技能等级层次，拓宽技术工人晋升通道，探索设立技能专家、首席技师、特级技师等岗位。

（二）加大劳动和技能竞赛培养选拔技术工人工作力度。制定出台全国职业技能竞赛管理办法，围绕重大战略、重大工程、重大项目、重点产业，组织开展劳动和技能竞赛。建立以企业岗位练兵和技术比武为基础、以国家和行业竞赛为主体、国内竞赛与国际竞赛相衔接的职业技能竞赛体系。积极参与世界技能大赛，对优秀选手给予奖励和荣誉激励。支持工会、共青团、妇联等群团组织、行业协会在职业技能竞赛工作中积极发挥作用。

（三）完善技术工人平等享受待遇政策。建立职业资格、职业技能等级与相应职称比照认定制度，制定高技能人才参加工程技术人才职称评审或认定的政策。鼓励企业对在聘的高级工、技师、高级技师在学习进修、岗位聘任、职务职级晋升等方面，比照相应层级工程技术人员享受同等待遇。

（四）落实好技术工人休息休假权利。落实《职工带薪年休假条例》和《企业职工带薪年休假实施办法》，加强劳动执法监察，确保技术工人休息休假权利。建立优秀技术工人休疗养制度，定期组织、分级实施休疗养活动。

（五）广泛宣传技术工人劳动成果和创造价值。大力弘扬工匠精神，组织形式多样的宣传活动，展示优秀技术工人风采。鼓励各地区各部门大力开展技术工人表彰活动。做好“五一”国际劳动节、世界青年技能日、职业教育活动周、高技能人才评选表彰等集中宣传工作，继续办好“技能中国行”、“中国大能手”等品牌活动和“大国工匠”系列专题宣传，引导社会各界创作更多反映技术工人时代风貌

的优秀文艺作品，营造劳动光荣、技能宝贵、创造伟大的社会氛围，使技术工人获得更多职业荣誉感，不断提高技术工人社会地位。

七、加强组织领导

各地区各部门要充分认识提高技术工人待遇的重大意义，列入重要议事日程，持续推动技术工人待遇水平的提高，对成熟有效的做法要及时上升为法规政策。建立多方协调机制，人力资源社会保障部门要加强统筹协调，发展改革、教育、科技、工业和信息化、公安、财政、住房城乡建设、文化、国资、税务、外专等有关部门和工会、共青团、妇联、科协等群团组织要各尽其职、紧密配合。各有关部门要深入调查研究，加强工作指导和对技术工人的教育管理，广泛听取各类企业、行业协会、技术工人、社会公众的意见，密切跟踪技术工人待遇政策落实情况，加强督查检查，认真总结经验，推动各项政策措施落到实处。国有企业要带头落实本意见明确的各项政策措施。推动非国有企业结合实际，进一步完善提高技术工人待遇水平的措施。

http://www.gov.cn/zhengce/2018-03/22/content_5276686.htm

人力资源社会保障部

关于做好2018年全国高校毕业生就业创业工作的通知

人社部函〔2018〕16号

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团人力资源社会保障厅（局）：

2018届全国高校毕业生人数达到820万人，促进就业任务十分繁重。各地要以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的十九大精神，坚持把高校毕业生就业摆在就业工作首位，以实施就业创业促进计划为抓手，突出创业引领、基层成长两大方向，强化政策落实、服务保障、权益维护，千方百计拓展多元化就业渠道，确保高校毕业生就业水平总体稳定、就业局势基本平稳。现就有关工作通知如下：

一、着力抓好就业创业政策落实

各地要坚定不移把政策落实作为今年高校毕业生就业创业工作的主线。加强

统筹实施，将高校毕业生就业创业政策与经济政策、引才引智政策有机结合，在推动产业转型升级、区域协调发展、实施乡村振兴战略、支持小微企业创新发展中，多渠道开发适合毕业生的就业岗位。巩固基层就业主阵地，深入实施高校毕业生基层成长计划，统筹推进“三支一扶”计划等服务项目，加强政策引导和服务保障，鼓励毕业生到城乡基层、中西部地区、艰苦边远地区就业创业。加大宣传解读，开展“筑梦未来与你同行”高校毕业生就业创业政策宣传推介活动，用好报刊网端等媒介，将各项政策打捆打包、广而告之，引导帮助更多毕业生熟悉政策、运用政策。优化经办流程，拓展政策申请渠道，推进政策受理、审核、发放全程网上办理，提供一站式服务、“最多跑一次”等便利。健全落实推进机制，把督促检查贯穿政策落实全程，大兴调查研究之风，及时推动解决政策实施中遇到的困难和问题，使政策更好助推毕业生就业创业。

二、着力强化就业服务保障

各地要适应高校毕业生多元化、个性化就业需求，加强就业市场供需衔接和精准帮扶，指导帮助毕业生理性择业、积极就业、爱岗敬业。突出有针对性的职业指导，开展“高校毕业生就业指导百城行”活动，动员高级职业指导师等专业力量进校园、进社区，组织学生参观人力资源市场，通过指导、测评、体验等方式，提升毕业生职业素养和就业竞争力。加密就业服务专项活动，丰富民营企业招聘周、就业服务月、服务周、大中城市联合招聘等内容，运用“互联网+”技术推进就业信息跨区域互通共享，用好高校毕业生精准招聘平台，发挥各类人力资源服务企业作用，更好促进人岗匹配。做细做实就业帮扶，推动地市人力资源社会保障部门与所在地高校开展就业信息服务对接，协调教育部门在7月份毕业生离校时同步启动未就业毕业生信息交换、报到接收、服务接续工作，完善信息核查、登记反馈、跟踪服务制度，逐一摸清需求，落实精细化帮扶措施。强化服务项目支撑，拓展一批高质量就业见习岗位，持续开展离校未就业高校毕业生技能就业行动，将有需求的毕业生都组织到就业准备活动中。更加注重就业托底，启动实施青年就业启航计划，聚焦长期失业、就业困难毕业生等青年，加大政策服务倾斜力度，帮助他们尽快适应和融入就业市场。

三、着力推动创业带动就业

各地要抓住打造“双创”升级版的有利契机，集中优质资源支持高校毕业生创业创新。强化能力素质培养，将创业培训向校园延伸，依托各类培训机构、企业培训中心等平台，创新开发一批质量高、特色鲜明、针对性强的培训实训课程，

更好满足毕业生创业不同阶段、不同领域、不同业态的需求。加大政策资金支持，落实好创业担保贷款、一次性创业补贴、场租补贴等扶持政策，支持有条件的地方设立高校毕业生就业创业基金，积极引入各类社会资本，多渠道助力毕业生创新创业。优化创业指导服务，推动公共就业创业服务机构、创业孵化基地向毕业生开放，充实完善涵盖不同行业领域、资源经验丰富的专家指导团队，为毕业生创业提供咨询辅导、项目孵化、场地支持、成果转化等全要素服务，帮助解决工商税务登记、知识产权、财务管理等实际问题。搭建交流对接平台，组织“中国创翼”创新创业大赛、创业项目展示推介、选树创业典型等活动，结合实际打造更多富有地方特色的创业品牌活动，为创业毕业生提供项目与资金、技术、市场对接渠道。

四、着力加大就业权益保护

各地要把保障高校毕业生就业权益摆在突出位置，积极营造有利于就业公平和人才合理流动的良好环境。加强人力资源市场监管，严厉查处虚假招聘、违规收费、“黑中介”等违法违规行为，规范人力资源市场秩序。健全招聘信息管理制度，持续推进国有企业招聘应届高校毕业生信息公开，强化用人单位主体责任和招聘服务提供者信息审查责任，不得设置性别、民族等歧视性内容，确保毕业生能获得真实可靠就业信息。加大就业权益保护宣传，在招聘会现场、服务大厅和相关网站发布防范求职陷阱的专门提示、典型案例、维权警示和投诉渠道，增强毕业生风险防范意识和权益保护意识。促进就业顺畅流动，简化档案转递手续，做好集体户口落户、社会保险转移接续等工作，为毕业生跨区域、跨不同性质单位就业提供便利。

各地要切实加强对高校毕业生就业创业工作的组织领导，树立务实进取的工作作风，健全就业目标责任制，强化部门协同配合，加大就业宣传和舆论引导，根据就业形势变化及时采取有针对性的措施，全力保持高校毕业生就业局势总体平稳。

人力资源社会保障部

2018年3月2日

http://www.mohrss.gov.cn/jycjs/JYCJSzhengcewenjian/201803/t20180312_289532.html

专业委员会简介

深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会

律协各专业委员会是律协理事会根据律师业务的发展情况设置的负责组织会员进行学习和交流，指导律师开展业务活动的机构。其宗旨是发动会员积极学习专业知识，提高律师业务素质和服务水平，拓展律师业务领域，促进律师专业化分工，增强深圳律师的整体实力。

律协业务创新与发展专门委员会负责管理、协调各专业委员会开展工作，律协秘书处业务部负责专业委员会的日常工作。

根据深圳市律师协会第十届理事会第一次会议决定，市律协设立30个专业委员会，劳动与社会保障法律专业委员会是其中之一，本委员会致力于提高律师劳动与社会保障法律服务水平，拓展劳动与社会保障业务领域，制定劳动与社会保障律师业务指引，撰写有关劳动与社会保障法律专业论文，积极参与人大、政府的劳动与社会保障法律领域重要法律法规和司法解释的征求意见工作。

组成成员

主任：曾凡新（大成所）

副主任：周旻（联建所）、王强（德纳所）、张福军（深坪所）

委员：陈伟（炜衡所）、冼武杰（华途所）、彭湃（卓建所）、张金寿（卓建所）、邹兵（鹏乾所）、李小鹤（卓建所）、吴意诚（联建所）、孟庆杰（盈科所）、凌超（卓建所）、何志杰（联建所）、吴贵刚（深宝所）、周文斌（鹏浩所）、田晓峰（盈科所）、马振勇（华途所）、袁吉松（前海所）、林乐军（华途所）、谭冬梅（百瑞所）、罗娟（华商<龙岗>所）、周艳军（瀛尊所）、何佳宾（盈科所）、唐璜（俭德所）、杨敏（晟典所）、丁海洋（普罗米修所）、郑锦川（旭晨所）、樊天升（鹏星所）、彭万红（顺创所）。

——本资讯由深圳市律师协会劳动与社会保障法律专业委员会搜集整理（相关著作权归原权利人所有）

本资讯可在深圳市律师协会网站下载，投稿及建议联系邮箱：
fanxin.zeng@dentons.cn（曾凡新律师）