

# 保华月刊

*Baohua Monthly*

2023年1-2月合刊  
Jan.-Feb.2023  
第 6 8 期  
N O . 6 8

- “恶意挖角”行为是否属于不正当竞争？
- 劳动保障监察与劳动仲裁选择或互补



总编：董保华  
责编：董润青、杨杰  
编辑：蒋素梅

保華律師事務所

2

## 劳动法新闻资讯

Labor Law News

## 劳动新规详解

Close Look at New Labor Regulations

36

## 上海市就业促进条例

Regulations on Employment Promotion in Shanghai

54

## 最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见

Opinions of the Supreme People's Court on Providing Judicial Services and Guarantees for Stable Employment

## 热点追踪

Hot Issues

66

## “恶意挖角”行为是否属于不正当竞争？

Does “Malicious Poaching” Constitute Unfair Competition?

## 老董杂谈

Professor Dong By-Talk

76

## 劳动保障监察与劳动仲裁选择或互补

Labor Security Supervision and Labor Arbitration, Alternative or Complementation

# 新闻资讯

## 一、国家医保局：定点零售药店纳入门诊统筹 改革医保门诊共济保障机制

来源：国家医保局

摘要：2月15日，国家医保局印发《关于进一步做好定点零售药店纳入门诊统筹管理的通知》。《通知》共五项内容，明确要积极支持定点零售药店开通门诊统筹服务，其中申请开通服务的定点零售药店应当能够开展门诊统筹联网直接结算；要完善支付政策，明确参保人员凭定点医药机构处方在定点零售药店购买医保目录内药品发生的费用可由统筹基金支付，如需配送则配送费不纳入医保支付范围；要明确定点零售药店纳入门诊统筹的配套政策，加强药品价格协同、处方流转管理和基金监管。

Abstract: On February 15, the National Healthcare Security Administration issued the *Notice on Further Improving the Integration of Designated Retail Drug Stores into the Overall Management of Outpatients*. The *Notice* specifies that the designated retail drugstores should be actively supported to provide the outpatient coordination service and the designated retail drugstores that apply for providing the service should be able to carry out online direct settlement of outpatient co-ordination, and it is necessary to improve the payment policy and make it clear that the expenses incurred by the insured to purchase the drugs in the medical insurance catalogue at the designated retail drugstore with the prescription of the designated medical institution can be paid with the pooling fund. If distribution is required, the distribution fee will not be included in the scope of medical insurance payment. In addition, it is necessary to clarify the supporting policies for the designated retail drugstores to be included in the outpatient overall planning, and strengthen the coordination of drug prices, prescription circulation management and fund supervision.

国家医疗保障局办公室关于进一步做好定点零售药店纳入门诊统筹管理的通知  
医保办发〔2023〕4号

## 国家医疗保障局办公室关于进一步做好 定点零售药店纳入门诊统筹管理的通知

各省、自治区、直辖市及新疆生产建设兵团医疗保障局：

为更好推进职工医保门诊共济保障机制改革，不断提高人民群众医疗保障水平，切实贯彻落实好《关于建立健全职工基本医疗保险门诊共济保障机制的指导意见》和《零售药店医疗保障定点管理暂行办法》有关要求，现就进一步做好定点零售药店纳入门诊统筹管理有关事项通知如下。

### 一、高度重视定点零售药店纳入门诊统筹工作

职工医保门诊共济保障机制改革是党中央、国务院作出的重大决策部署，对更好发挥职工医保门诊医药费用保障功能，切实保障参保人员权益具有重要意义。将定点零售药店纳入门诊统筹

管理是改革的重要组成部分，有利于提升参保人员就医购药的便利性、可及性。各地医保部门务必提高政治站位，统一思想认识，将门诊统筹基金用于扩大医药服务供给，释放医保改革红利，增强人民群众获得感、幸福感、安全感。

## **二、积极支持定点零售药店开通门诊统筹服务**

各级医保部门要采取有效措施，鼓励符合条件的定点零售药店自愿申请开通门诊统筹服务，为参保人员提供门诊统筹用药保障。申请开通门诊统筹服务的定点零售药店应当符合医保部门规定的医保药品管理、财务管理、人员管理、信息管理以及医保费用结算等方面的要求，能够开展门诊统筹联网直接结算。省级医保部门要因地制宜制定具体的管理办法、公开办理流程，并加强对统筹地区相关政策的协调。统筹地区医保部门要优化申请条件、完善服务流程，及时为符合条件的定点零售药店开通门诊统筹服务。

## **三、完善定点零售药店门诊统筹支付政策**

（一）明确门诊统筹基金支付范围。参保人员凭定点医药机构处方在定点零售药店购买医保目录内药品发生的费用可由统筹基金按规定支付。定点零售药店门诊统筹的起付标准、支付比例和最高支付限额等，可执行与本统筹地区定点基层医疗机构相同的医保待遇政策。定点零售药店根据参保人员需要可提供配送服务，配送费用不纳入医保支付范围。

（二）完善门诊统筹总额预算管理。统筹地区医保部门要根

据近年来本地区门诊费用情况，结合参保人数、年龄结构、疾病谱变化以及待遇水平、政策调整等因素，科学编制年度门诊医保基金支出预算。探索建立定点零售药店门诊统筹总额预算管理，充分发挥医保基金的激励约束作用。

（三）加强门诊统筹医保服务协议管理。各统筹地区医保经办机构要适应职工医保门诊共济保障机制改革新形势，及时修订医保服务协议或签订补充协议，针对门诊统筹特点完善医保经办规程，细化医保管理各项措施。要加强对纳入门诊统筹管理的定点零售药店的监督考核，开展年度绩效评价，健全退出机制，实现“有进有出”的动态管理。对违反医保服务协议的，严格按照有关规定处理。

（四）做好门诊统筹费用审核结算。各统筹地区医保经办机构要加强日常管理，做好门诊统筹费用审核，确保基金规范支出。原则上医保经办机构自收到定点零售药店结算申请之日起30个工作日内完成医保结算，并及时拨付结算费用。定点零售药店应按要求向医保部门上传药品“进销存”数据、医保费用支出明细等信息，确保上传数据全面、准确、及时。

#### **四、明确定点零售药店纳入门诊统筹的配套政策**

（一）加强药品价格协同。定点零售药店应当遵循公平合法、诚实信用和质价相符的原则，为参保人员提供价格适宜的药品，既要尊重市场机制又要坚持好承担好定点属性，加强自律。支持定点零售药店通过省级医药采购平台采购药品，鼓励自愿参与药

品集中带量采购。倡导参考省级医药采购平台价格销售医保药品。

（二）加强处方流转管理。依托全国统一的医保信息平台，加快医保电子处方中心落地应用，实现定点医疗机构电子处方顺畅流转至定点零售药店。定点医药机构可为符合条件的患者开具长期处方，最长可开具12周。

（三）加强基金监管。通过日常监管、智能审核和监控、飞行检查等多种方式，严厉打击定点零售药店欺诈骗保等违法违规行为，对违反有关法律法规的，依法依规严肃处理，情节严重的移交司法机关。

## 五、强化组织保障

（一）加强组织领导。省级医保部门要加强组织领导和统筹谋划，及时制定完善定点零售药店有关政策，加强对所辖统筹地区的指导和督促。统筹地区医保部门要承担主体责任，及时将符合条件的定点零售药店纳入门诊统筹管理，完善相关配套措施。国家医保局将开展专项工作调度，确保政策落地，切实提高人民群众看病就医便利性。

（二）做好政策宣传。各地要加大宣传力度，创新宣传方式，丰富宣传手段，增强政策宣传的针对性、时效性，提高参保人员的政策知晓度。坚持正确舆论导向，积极回应社会关切，引导参保人员合理购药，营造良好环境氛围。

（三）强化部门协同。各地医保部门要主动加强与相关部门

的政策协调，完善处方流转、药品配备、数据衔接、规范行为等相关政策措施，打通落地环节，形成工作合力，稳步提高参保人员就医用药保障水平。

国家医疗保障局办公室

2023年2月15日

（主动公开）

— 5 —

## 二、人社部发布五项意见 要求加强人力资源市场现场招聘会安全管理工作

来源：人社部

摘要：2月7日，人社部印发《关于进一步加强人力资源市场现场招聘会安全管理工作的通知》。《通知》明确，要强化安全管理责任意识，安全有序举办现场招聘会，加强现场招聘会日常管理，加大现场安全检查巡查力度，建立安全管理长效机制。《意见》强调，各地要建立现场招聘会安全管理工作责任制，及时制定和完善突发事件应急预案，要加强对现场招聘会等固定招聘场所的安全巡查，重点检查疫情防控、出入通道、消防器材、电器线路、通风系统等方面设施设备。

Abstract: On February 7, the Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on Further Strengthening the Safety Management of On-site Job Fairs in Human Resources Market*. The *Notice* specifies that it is necessary to strengthen the sense of responsibility for safety management, hold on-site job fairs in a safe and orderly manner, improve the daily management of on-site job fairs, strengthen on-site safety inspection, and establish a long-term mechanism for safety management. It is stressed that a responsibility system should be established for the safety management of on-site job fairs, emergency response plans should be formulated and improved in a timely manner, safety inspection should be strengthened in fixed recruitment sites such as on-site job fairs, and focus should be placed on the inspection of epidemic prevention and control, access roads, fire-fighting equipment, electrical circuits, ventilation systems and other facilities and equipment.

### 人力资源社会保障部办公厅关于进一步加强人力资源市场现场招聘会安全管理工作的通知

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），副省级市人力资源社会保障局：

春节后求职择业高峰来临，各类现场招聘会加快恢复，为确保相关活动安全有序举办，切实保障劳动者权益，积极促进复工复产和稳就业，现就有关事项通知如下：

一、强化安全管理责任意识。现场招聘会是稳就业促就业和优化人力资源流动配置的重要载体，加强其安全管理工作直接关系各类参会人员的人身和财产安全。各级人力资源社会保障部门要从统筹发展和安全的高度，切实增强做好现场招聘会安全管理工作的责任意识和底线思维，遵循“安全第一、预防为主”的方针，把管行业必须管安全、管业务必须管安全等要求落实落细。要严格落实属地管理原则，加强形势分析研判和工作组织领导，积极主动协调公安、消防、防疫、市场监管等相关部门，构建信息共享、工作联动和风险防控机制，确保各类现场招聘会安全。

二、安全有序举办现场招聘会。各地要支持和指导人力资源服务机构在安全可控、有序高效的前提下，积极举办现场招聘会等人力资源供需对接活动，为劳动者求职和用人单位招聘提供专业精准、诚信安全的服务。要根据新冠疫情防控形势和要求，结合当地需求和实际条件，鼓励人力资源服务机构针对各类劳动者尤其是高校毕业生、农民工等重点群体，有序开展线上线下招聘会、多样化灵活性专场招聘会。要广泛组织各类人力资源市场、人力资源服务产

业园，为举办现场招聘会提供场地、人员、技术等支持，促进人力资源服务机构丰富招聘服务模式、拓展综合性服务，打造更安全、更高效的招聘服务平台。

三、加强现场招聘会日常管理。各地要建立现场招聘会安全管理工作责任制，及时制定和完善突发事件应急预案，落实到事、到人、到岗。实施现场招聘会报备管理的地区，要优化工作流程，细化报告事项，严格核实举办单位、工作方案等内容，提升管理效能；已取消报备管理的，要建立健全事中事后管理制度，确保举办单位具备相应资质。要按照“谁主办，谁负责”的原则，督促举办单位承担安全主体责任，制定现场招聘会组织实施办法，严格审核参会用人单位主体资格和招聘信息真实性、合法性，依法向活动所在地公安、消防等部门办理相关手续。对通过劳务协作等方式组织跨地区现场招聘会的，要周密部署、严密对接，确保防疫、交通等方面安全。

四、加大现场安全检查巡查力度。要加强对现场招聘会等固定招聘场所的安全巡查，重点检查疫情防控、出入通道、消防器材、电器线路、通风系统等方面设施设备，确保安全有防护、遇险能疏散。对安全条件不完备、安全措施不到位、安全责任未落实的，要督促举办单位限时整改，及时发现和化解火灾、踩踏等各类安全隐患。要督促举办单位合理匹配场地面积、招聘会规模与展位数量，足量配备现场工作人员，合理把控入场人数。要设立热线电话和专职人员，及时受理、妥善处置劳动者的投诉举报，依法纠治就业歧视、虚假招聘、非法职介等违法违规行为。要结合现场招聘会安排，采取灵活多样的形式，组织开展防范各类招聘陷阱、加强自身安全保护的宣传教育，提高劳动者风险防范意识。

五、建立安全管理长效机制。要持续提升现场招聘会管理工作科学化、规范化水平，指导督促人力资源服务机构优化工作机制、提高办会能力。要采取集中培训、实地教学、现场演练等多种形式，加强对行业主管部门工作人员和从业人员的安全责任教育，提高人员安全意识和应急处置能力。要完善现场招聘会评估机制，可将招聘会举办效果、举办单位依法守信情况，纳入人力资源服务机构信用评价记录，采取多种方式奖优惩劣。要积极推动创新发展，支持和鼓励人力资源服务机构创新招聘会形式，增强供需对接效能，提升匹配质量。

各地加强人力资源市场现场招聘会安全管理工作的有关情况和成效，请及时报送我部人力资源流动管理司。

2023 年 2 月 7 日

### 三、人社部：接续扩大失业保险保障范围 创新简化申领流程

来源：人社部

摘要：1 月 18 日，人社部举行 2022 年四季度新闻发布会。会上，人社部失业保险司司长桂桢介绍失业保险政策的下一步动向。2022 年，全国共向 1058 万失业人员发放不同项目失业保险待遇 887 亿元。下一步，人社部将围绕“保障范围能宽尽宽”“保障水平合理适度”“保障项目全面覆盖”“保障群体突出重点”“保障服务能快尽快”五方面继续加强对困难失业人员基本生活的保障，在为领取失业保险金人员代缴基本医疗保险费的基础上增加代缴生育保险费，并继续深入实施失业保险待遇“畅通领、安全办”行动，推行“三免”经办服务模式，实现“免跑即领”“免证即办”“免登即发”，简化优化办理申领环节。

Abstract: On January 18, the Ministry of Human Resources and Social Security held a press conference for the fourth quarter of 2022. At the meeting, Gui Zhen, director of the Unemployment Insurance Department of the Ministry of Human Resources and Social Security, introduced the next update of the unemployment insurance policy. In 2022, a total of 88.7 billion yuan of unemployment insurance benefits was distributed to 10.58 million unemployed people nationwide. In the next step, the Ministry of Human Resources and Social Security will continue to strengthen the guarantee of the basic life of the unemployed with difficulties in five aspects: "the scope of insurance should be as wide as possible", "the insured level should be reasonable and appropriate", "the insured items should be comprehensive", "the insured group should be highlighted", and "the insurance service should be as fast as possible", and on the basis of paying basic medical insurance premiums for those who receive unemployment insurance benefits, will increase the payment of maternity insurance premiums, continue to carry out the "smooth collection and safe handling" of unemployment insurance benefits, and implement the "three exemptions" service model to realize receiving, handling and issuance of unemployment benefits with no need of certification and registration and simplify and optimize the application process.

### 我国将从五方面加强失业人员基本生活保障

新华社北京 1 月 18 日电 人力资源社会保障部失业保险司司长桂桢 18 日表示，2022 年，人社部门按照党中央、国务院部署，接续扩大失业保险保障范围，同时创新简化申领流程。2022 年，全国共向 1058 万失业人员发放不同项目失业保险待遇 887 亿元。

桂桢是在人力资源社会保障部当天举行的 2022 年四季度新闻发布会上介绍的上述情况。她表示，下一步还将从五方面继续加强对困难失业人员基本生活的保障。

保障范围能宽尽宽。在及时足额发放失业保险金、农民工一次性生活补助等常规保生活待遇的基础上，会同相关部门研究延续实施失业保险保障扩围政策。

保障水平合理适度。坚持尽力而为、量力而行，统筹考虑疫情对失业人员生活造成的影响和各地的基金结余情况，循序渐进，分类施策，逐步提高失业保险金标准。

保障项目全面覆盖。在为领取失业保险金人员代缴基本医疗保险费的基础上，增加代缴生育保险费，充分保障失业人员医疗和生育权益。在物价上涨时，启动价格补贴联动机制，发放价格临时补贴，更好保障失业人员基本生活。

保障群体突出重点。对距法定退休年龄不足 1 年的大龄失业人员，领金期满后仍未就业的，可继续发放失业保险金至法定退休年龄。对未能及时就业的退役军人，办理求职登记后，可按照规定享受失业保险待遇。

保障服务能快尽快。继续深入实施失业保险待遇“畅通领、安全办”行动，推行“三免”经办服务模式，实现“免跑即领”“免证即办”“免登即发”，简化优化办理申领环节。

有需要的群众可以在失业保险待遇申领全国统一入口网址（[si.12333.gov.cn](http://si.12333.gov.cn)）、微信和支付宝“电子社保卡”小程序以及掌上 12333App 上完成失业保险待遇申领。

截至 2022 年末，全国有 2.38 亿职工参加失业保险，同比增加 849 万人。

#### **四、七部门联合开展 2023 年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”**

来源：中国政府网

摘要：1 月 24 日，中国政府网公布《关于联合开展 2023 年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”的通知》。《通知》明确于 2022 年 11 月至 2023 年 6 月以“奋斗有我·国聘行

动”为主体开展 2023 年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”，主要聚焦 2023 届普通高校毕业生，2022 届离校未就业毕业生等重点群体，要求集中发布信息，开展招聘宣讲，统筹线下活动。

Abstract: On January 24, the Chinese Government Network published the *Notice on Jointly Carrying out the "National Employment Action" to Promote Employment of Key Groups such as College Graduates in 2023*. The *Notice* specifies that from November 2022 to June 2023, the "National Employment Action" is carried out to promote employment of key groups such as college graduates in 2023, mainly focusing on the ordinary college graduates in 2023 and those who have graduated in 2022 but have not been employed, and requires the centralized release of information, the promotion of recruitment, and the overall planning of offline activities.

教育部办公厅等七部门关于联合开展 2023 年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”  
的通知

教学厅函〔2022〕25 号

各省、自治区、直辖市教育厅（教委）、科技厅（局）、人力资源社会保障厅（局）、国资委、团委、妇联、总台地方总站，各计划单列市教育局、科技局、人力资源社会保障局、国资委、团委、妇联，新疆生产建设兵团教育局、科技局、人力资源社会保障局、国资委、团委、妇联，各中央企业，部属各高等学校、部省合建各高等学校：

为学习贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院稳就业保就业决策部署，充分发挥国有企业稳岗促就业示范带动作用，千方百计促进高校毕业生等重点群体高质量充分就业，按照《国务院办公厅关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》（国办发〔2022〕13 号）部署要求，教育部、科技部、人力资源社会保障部、国务院国资委、共青团中央、全国妇联和中央广播电视总台决定联合开展 2023 年度高校毕业生等重点群体促就业“国聘行动”。现就有关事项通知如下。

#### 一、行动时间

2022 年 11 月至 2023 年 6 月。

#### 二、行动主题

奋斗有我·国聘行动。

### 三、对象范围

2023 届普通高校毕业生，2022 届离校未就业毕业生等重点群体。

### 四、工作内容

（一）集中发布信息。中央企业和地方国有企业要健全招聘制度，梳理用人需求，明确招聘人数和岗位要求，积极开拓新的岗位资源，鼓励在国聘招聘平台、中智招聘平台、教育部国家大学生就业服务平台、中国人力资源市场网、中国公共招聘网、高校毕业生就业服务平台、团团微就业等线上平台集中发布岗位信息，举办专场招聘活动。有关招聘平台要切实履行社会责任，以就业信息互通、岗位资源共享、提供精准服务为目标，汇聚发布更多优质就业岗位。

（二）开展招聘宣讲。具备条件的地方、高校和企业等用人单位，可通过中央广播电视总台央视频等宣传渠道，持续开展招聘宣讲活动。各单位要充分发挥协同优势，组织区域性、行业性的集中招聘宣讲活动，扩大“国聘行动”影响力，带动非公单位积极参与，重点做好就业政策、企业品牌、人才需求、岗位前景、生产流程、工作生活场景等内容的宣传推广。

（三）统筹线下活动。各地各单位要结合新冠肺炎疫情防控形势，严格执行国务院应对新冠肺炎疫情联防联控机制综合组印发的《关于统筹做好高校毕业生校园招聘活动新冠肺炎疫情防控工作的通知》有关要求，稳妥有序推进线下专场招聘会、校园招聘活动开展，精准制定校园招聘活动疫情防控工作方案和应急预案，合理控制招聘活动规模，引导供需双方充分对接。

### 五、工作要求

（一）加强组织领导。教育部门和高校要积极组织动员高校毕业生参与本次活动，引导毕业生树立正确的就业观和择业观，为用人单位开展线上线下校园招聘提供便利。科技部门要联系调动广大科技型中小企业和高科技企业，推动产业与人才互融互促，带动高校毕业生等就业。人力资源社会保障部门要组织各级公共就业人才服务机构，动员引导各人力资源服务机构发挥专业优势，提升服务质量，规范服务流程，维护市场秩序。国资部门要指导所监管企业充分挖掘岗位资源，更多以市场化手段发挥稳岗促就业示范带动作用。团组织要发挥密切联系青年优势，动员更多的青年求职者和企业家等参与“国聘行动”。妇联组织要从加强就业指导、挖掘就业岗位等方面入手，组织女企业家提供更多就业机会，帮助更多女性实现就业。

（二）严格招聘审查。各地各单位要加强对招聘信息的审核，要多利用数字技术严格审查招聘单位资质和招聘信息真实性、合法性，严厉打击虚假招聘。要加强对招聘流程的监管，扎

实做好劳动权益保障，依法查处招聘过程中的虚假、欺诈和就业歧视等违法违规行为。不得将毕业院校、国（境）外学习经历、学习方式（全日制和非全日制）、本单位实习期限等作为限制性条件。要加强对个人信息保护，杜绝求职者信息泄露等情况。

（三）做好宣传总结。各地要认真做好“国聘行动”宣传工作，运用新闻媒体、网络平台等渠道，广泛宣传促进高校毕业生等重点群体就业的政策措施，推广促就业典型经验做法，积极营造良好舆论氛围。要及时掌握工作进度成效，定期汇总招聘数据，做好阶段性工作总结，有关典型经验和做法及时报教育部、科技部、人力资源社会保障部、国务院国资委、共青团中央、全国妇联。

六、招聘平台联系人及联系方式

|             |     |              |
|-------------|-----|--------------|
| 国聘招聘平台      | 江轲轲 | 010-88006655 |
|             | 张代军 | 010-66579301 |
| 中智招聘平台      | 管 慧 | 18616822956  |
|             | 杨云乔 | 13121351233  |
| 国家大学生就业服务平台 | 郝 浩 | 010-68352311 |
|             | 陈晨星 | 010-66097865 |
| 中国人力资源市场网   | 陆 瑶 | 010-84207252 |
| 中国公共招聘网     | 吕安安 | 010-84201528 |
| 高校毕业生就业服务平台 | 霍 颖 | 010-84201538 |

教育部办公厅 科技部办公厅 人力资源社会保障部办公厅  
国务院国资委办公厅 共青团中央办公厅  
全国妇联办公厅 中央广播电视总台办公厅  
2022 年 11 月 30 日

五、最高检发布 5 件惩治拒不支付劳动报酬犯罪典型案例

来源：最高检

摘要：1 月 12 日，最高检网站发布 5 件检察机关依法惩治拒不支付劳动报酬犯罪典型案例。本批发布的 5 件典型案例坚持依法惩治犯罪与追讨欠薪并重、坚持依法维权与护企发展并重、坚持依法办案与诉源治理并重。其中，案例一强调，对于情节恶劣，后果严重，经刑事立案追缴仍不履行支付义务的犯罪嫌疑人，依法从重打击、从严惩处；案例三明确，检察机关要

在查明事实的基础上，贯彻少捕慎诉慎押刑事司法政策，依法履行审查逮捕、审查起诉、羁押必要性审查等职能，最大限度降低刑事司法活动对涉案企业的影响。

Abstract: On January 12, the official website of Supreme People's Procuratorate released five typical cases in which procuratorial organs punished the crime of refusing to pay labor remuneration according to law. In the five typical cases released in this batch, the procuratorial organs insist on punishing crimes according to law and recovering unpaid wages, defending rights according to law and protecting the development of enterprises, and handling cases according to law and governing from the source. Among them, Case 1 emphasizes that criminal suspects with vile circumstances and serious consequences who still fail to fulfill their payment obligations after filing a criminal case for recovery shall be severely punished according to law; Case 3 clearly states that the procuratorial organs should, on the basis of ascertaining the facts, implement the criminal justice policy of "less arrest, cautious prosecution, and cautious detaining", and perform the functions of examining arrest, examining prosecution, and examining the necessity of detaining according to law, so as to minimize the impact of criminal justice activities on the enterprises involved.

近日，最高人民检察院发布 5 件检察机关依法惩治拒不支付劳动报酬犯罪典型案例。该批典型案例充分体现了检察机关全面贯彻落实党的二十大精神，坚持依法惩治犯罪与追讨欠薪并重、坚持依法维权与护企发展并重、坚持依法办案与诉源治理并重，努力担负起依法维护农民工合法权益与护航民营企业健康发展双重职责的办案理念。

2019 年以来，最高检已连续四年通过召开新闻发布会、发布典型案例等方式，通报检察机关依法惩治拒不支付劳动报酬犯罪案件办理情况。近年来，在各地积极推动根治欠薪专项行动整治下，检察机关持续推动惩治恶意欠薪犯罪力度不断加强，劳动者维权意识明显提升，农民工欠薪问题高发多发态势得到进一步遏制。

此次发布的典型案例分别为江西范某某拒不支付劳动报酬案，湖南某光电科技有限公司、柏某拒不支付劳动报酬案，江苏潘某某拒不支付劳动报酬不起诉案，贵州刘某某拒不支付劳动报酬不起诉案，湖北兰某某拒不支付劳动报酬案。

案例一强调，对于情节恶劣，后果严重，经刑事立案追缴仍不履行支付义务的犯罪嫌疑人，依法从重打击、从严惩处。案例二明确，在案件审理过程中，检察机关发现侦查机关移送审查起诉时没有追究相关涉案单位刑事责任的，可以依法追加起诉。案例三明确，检察机关要在查明事实的基础上，贯彻少捕慎诉慎押刑事司法政策，依法履行审查逮捕、审查起诉、羁押必要性审查等职能，最大限度降低刑事司法活动对涉案企业的影响。案例四表明，检察机关不因“案小”而简单办理，积极能动履职帮助农民工追回血汗钱，把每一个关系百姓利益的“小案”当成“天大的案件”办好。案例五进一步明确，检察机关要注重统筹兼顾，刑民协同，充分发挥检察机关民事支持起诉作用，助力农民工依法讨薪。

最高检第一检察厅负责人表示，党的二十大报告重申“增进民生福祉，提高生活品质”，对劳动者权益保障进行了强调。下一步，检察机关还要继续以深入学习贯彻党的二十大精神为指导，全面贯彻习近平法治思想，确保惩治拒不支付劳动报酬犯罪力度不减，有力推动涉案企业合规整改工作，充分发挥检察建议推动诉源治理作用，积极参与社会治理，为根治欠薪提供司法保障，为保障民营经济健康发展提供良好的法治营商环境。

## 六、杭州印发就业创业政策实施办法 明确 13 项补贴政策

来源：杭州市人社局

摘要：2月1日，杭州市人社局网站公布《关于印发杭州市就业创业政策实施办法的通知》。

《办法》共十四项，明确了用人单位招用就业困难人员用工社保补贴、一次性创业补贴、一次性创业社保补贴、创业带动就业补贴、就业困难人员自主创业社保补贴、鼓励高校毕业生到中小微企业就业政策、临时生活补贴、求职创业补贴、员工制家政服务企业社保补贴、高校毕业生到养老家政服务和现代农业领域就业创业补贴、余缺调剂就业创业服务补贴、民办人力资源服务机构推荐灵活就业人员就业创业服务补贴、疫情响应期间的补贴共 13 项补贴政策的对象、条件、标准、期限、申请程序等方面内容。

Abstract: On February 1, the *Notice on Issuing the Implementation Measures of Employment and Entrepreneurship Policies in Hangzhou* was released on the website of Hangzhou Municipal Bureau of Human Resources and Social Security. There are 14 measures in the Notice, which specifies 13 subsidy policies in terms of objects, conditions, standards, time limit, application procedures, etc., including the social security subsidy, one-time entrepreneurship subsidy, one-time entrepreneurship social security subsidy, entrepreneurship promoting employment subsidy, and self-employment social security subsidy for people with employment difficulties, the policy of encouraging college graduates to work in small, medium-sized and micro enterprises,

temporary living subsidy, job-hunting and entrepreneurship subsidy, social security subsidy for the employee-system domestic service enterprises, subsidies for college graduates' employment and entrepreneurship in old-age domestic service and modern agriculture, subsidies for employment and entrepreneurship services for adjusting surplus and deficiency, subsidies for employment and entrepreneurship services for flexible employees recommended by private human resources service institutions, and subsidies during epidemic response.

#### 杭州市人力资源和社会保障局关于印发杭州市就业创业政策实施办法的通知

各区、县（市）人力社保局，西湖风景名胜区人力社保局：

为贯彻落实《杭州市人民政府关于推进高质量就业工作的意见》（杭政函〔2022〕81号）文件精神，现将《杭州市促进就业创业补贴实施办法》《杭州市灵活就业社保补贴实施办法》《杭州市公益性岗位开发管理实施细则》《杭州市就业见习管理实施细则》《杭州市创业场地扶持办法》印发给你们，请认真遵照执行，并按现行政策承担相应经费。桐庐县、淳安县、建德市可参照执行，或结合实际另行制定实施办法。

本通知自2023年2月1日起施行。所需材料可通过信息共享获取的，不再要求申请人提供，涉及表格的样式以浙江政务服务网公布为准。

杭州市人力资源和社会保障局

2023年1月31日

#### 七、上海三部门印发通知 进一步完善创业扶持政策举措

来源：上海市人社局

摘要：2月7日，上海市人社局网站公布《关于进一步完善本市创业扶持政策举措的通知》。

《通知》明确了初创期创业组织社会保险补贴、创业场地房租补贴、首次创业一次性补贴、鼓励创业专项补贴等补贴。其中，上海市户籍劳动者，以及持有《上海市居住证》《港澳台居民居住证》《上海市海外人才居住证》或办理留学人员来沪创办企业享受优惠资格认定的非本市户籍劳动者，在上海市新创办的小微企业、个体工商户、农民专业合作社、民办非企业单位等创业组织，吸纳劳动者就业满6个月后，可按吸纳上海市劳动者人数申请社会保险补贴。

Abstract: On February 7, the *Notice on Further Improving Shanghai's Support Policies and Measures for Entrepreneurship* was released on the official website of Shanghai Municipal Bureau of Human Resources and Social Security. The *Notice* specifies the social insurance subsidies for start-up organizations, rent subsidies for start-up sites, one-time subsidies for first-time entrepreneurship, and special subsidies for encouraging entrepreneurship. The workers registered in Shanghai, non registered permanent residence workers who hold "Shanghai Residence Permit", "Hong Kong, Macao and Taiwan Residence Permit", "Overseas Talents Residence Permit in Shanghai" or who apply for overseas students or apply to establish enterprises in Shanghai and enjoy preferential qualification recognition, and entrepreneurial organizations such as small and micro enterprises, self-employed businesses, farmers' cooperatives, and private non enterprise units newly established in Shanghai can apply for social insurance subsidies according to the number of workers in Shanghai after six months of employment.

上海市人力资源和社会保障局 上海市财政局 上海市教育委员会关于进一步完善本市创业扶持政策举措的通知

各区人力资源和社会保障局、财政局，各高等学校和中等职业学校：

为加大促进创业工作力度，根据《人力资源社会保障部等八部门关于实施重点群体创业推进行动的通知》（人社部发〔2022〕81号）《上海市人民政府关于做好本市当前和今后一个时期稳就业工作的意见》（沪府规〔2022〕6号）等有关精神，结合本市创业工作实际，现就进一步完善本市创业扶持政策有关事项通知如下：

一、初创期创业组织社会保险补贴

本市户籍劳动者，以及持有《上海市居住证》《港澳台居民居住证》《上海市海外人才居住证》或办理留学人员来沪创办企业享受优惠资格认定的非本市户籍劳动者，在本市新创办的小微企业、个体工商户、农民专业合作社、民办非企业单位等创业组织，吸纳劳动者就业满6个月后，可按吸纳本市劳动者人数申请社会保险补贴。

其中，小微企业、个体工商户、民办非企业单位等创业组织按规定为吸纳就业人员缴纳城镇职工养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险的，按缴费当月职工社会保险缴费基数下限作为基数计算的养老、医疗和失业保险缴费额中用人单位承担部分50%的标准给予补贴；农民专业合作社按规定为吸纳就业人员以集体参保方式缴纳城镇职工基本养老保险、医疗保险的，按缴费当月职工社会保险缴费基数下限作为缴费基数计算的养老和医

疗保险缴费额 50%的标准给予补贴。

每个创业组织每月社会保险补贴人数以 8 人为限，补贴期限不超过注册登记之日起的 36 个月，补贴资金从注册所在区的就业补助资金中列支。同一法定代表人或负责人创办的创业组织只能享受一次该项社会保险补贴政策。

## 二、创业场地房租补贴

进入市级创业孵化示范基地孵化，且在孵化期内成功创办小微企业、个体工商户、农民专业合作社、民办非企业单位的创业团队，可申请孵化期间场地费补贴，补贴期限不超过 6 个月，补贴以创业团队入孵至创业组织注册登记之间实际承担的工位费为限，总额最高不超过 10000 元。

补贴资金由市、区按 7:3 的比例共同承担，其中市级承担部分纳入市对区转移支付。

## 三、首次创业一次性补贴

具有本市户籍、毕业 2 年以内的高校毕业生，以及本市“就业困难人员”，在本市首次创办小微企业、个体工商户、农民专业合作社、民办非企业单位等创业组织满 1 年且按规定至少为 1 人缴纳城镇职工社会保险费满 6 个月的，可申请一次性 8000 元的创业补贴。补贴资金从注册所在区的就业补助资金中列支。

## 四、鼓励创业专项补贴

（一）组织开展上海创业计划大赛、创业新秀评选等活动，积极推荐创业者参加国家级创业竞赛活动。对获得市级优胜的创业团队给予最高不超过 5 万元的创业启动金，对获得国家级优胜的创业团队给予最高不超过 10 万元的创业启动金。对获得市级优胜的创业组织给予最高不超过 10 万元的助力发展金，对获得国家级优胜的创业组织给予最高不超过 20 万元的助力发展金。所需资金从市就业补助资金中列支。

（二）组织开展市级创业孵化示范基地的认定和评估工作，市人力资源社会保障部门每年委托第三方社会机构对创业孵化成效，按照 A、B、C、D 及不达标五个等级由高至低进行分级评估，其中，A 级不超过 20%，B 级不超过 30%，C 级不超过 40%。对于评估等级达到 A 级、B 级、C 级的，分别给予 50 万元、30 万元、10 万元的运作经费补贴，用于补贴房租、管理费等经费支出。所需资金从市就业补助资金中列支。连续两年评估未达标（含未提出评估申请）的，取消市级创业孵化示范基地称号。

（三）支持本市高等学校、中等职业学校建设创业指导站。对于符合创业指导站功能定位、具备一定软硬件建设条件、创业指导成效突出的本市高等学校、中等职业学校，可以提出建设创业指导站的申请。由市人力资源社会保障部门和教育部门每年委托第三方社会机构对创业指导站建站和年度服务成效开展评估。对于建设评估达标的，给予学校一次性 15 万元的启动资金补贴；对于年度服务成效，按照 A、B、C、D 四个等级由高至低进行分级评估，其中，A 级不超过 30%，B 级不超过 40%，C 级不超过 30%。对于评估等级达到 A 级、B 级、C 级的，分别给予 20 万元、15 万元、10 万元的工作经费补贴。所需资金从市就业补助资金中列支。

## 五、其他

（一）创业组织吸纳劳动者就业，可根据劳动者身份选择享受本通知第一条规定的社会保险补贴，或本市就业援助政策规定的用人单位吸纳“就业困难人员”社会保险补贴，或本市用人单位新招用高校毕业生社会保险补贴政策规定的社会保险补贴。对于同一创业组织吸纳同一名劳动者，不能同时享受多项社会保险补贴。

（二）在 2022 年 12 月 31 日之前成立的，符合《关于落实本市鼓励创业带动就业专项行动计划有关事项的通知》（沪人社规〔2018〕37 号）相关规定的初创期创业组织，应在 2023 年 7 月 31 日前提出创业场地房租补贴首次申请，可继续按原规定申请享受初创期创业组织创业场地房租补贴。补贴资金由市、区按 7:3 的比例共同承担，其中市级承担部分纳入市对区转移支付。

（三）各区可结合区域实际，在市级政策的基础上，配套出台区域性的创业带动就业扶持政策。

（四）小微企业的划型标准按照《工业和信息化部 国家统计局 国家发展和改革委员会 财政部关于印发中小企业划型标准规定的通知》（工信部联企业〔2011〕300 号）有关规定执行。

（五）市、区人力资源社会保障部门应当加强上述政策扶持资金的绩效管理，编制绩效目标，开展绩效跟踪、评价，进一步提高资金使用效益。市财政部门会同市人力资源社会保障部门适时组织开展重点评价和绩效再评价，并将评价结果作为预算编制的重要依据。

（六）本意见自 2023 年 1 月 1 日起执行，有效期至 2027 年 12 月 31 日。本市相关规定与本通知不一致的，按本通知执行。

上海市人力资源和社会保障局

上海市财政局

上海市教育委员会

2023 年 2 月 3 日

#### 八、河南两部门提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准

来源：河南省人社厅

摘要：1 月 13 日，河南省人社厅网站公布《关于提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知》。《通知》明确，从 2023 年 1 月 1 日起，将我省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准提高至每人每月 123 元，即在原每人每月 113 元的基础上增加 10 元。提高标准所需资金，省财政按照《河南省人民政府办公厅关于印发省与市县共同财政事权支出责任省级分担办法的通知》（豫政办〔2021〕75 号）有关规定对各地予以补助。

Abstract: On January 13, the *Notice on Improving the Minimum Standard of Basic Pension of Basic Endowment Insurance* for Urban and Rural Residents in Henan Province was released on the official website of Henan Provincial Department of Human Resources and Social Security. The *Notice* specifies that from January 1, 2023, the minimum standard of basic pension of basic endowment insurance for urban and rural residents in Henan Province will be raised to 123 yuan per person per month, that is, 10 yuan more than the original 113 yuan per person per month. As for the funds needed to raise the standard, the Henan Provincial Finance Department will grant subsidies to all localities in accordance with the relevant provisions of the Notice of the General Office of the People's Government of Henan Province on Issuing the Provincial-level Sharing Measures for the Responsibility of Joint Financial Affairs and Expenditures between Provinces, Cities and Counties (YZB [2021] No. 75).

河南省人力资源和社会保障厅 河南省财政厅关于提高全省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准的通知

各省辖市人力资源社会保障局、财政局，济源示范区人力资源社会保障局、财政金融局，航空港区组织人事和社会保障局、财政审计局，各县（市）人力资源社会保障局，财政局：

经省政府同意，从 2023 年 1 月 1 日起，将我省城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准提高至每人每月 123 元，即在原每人每月 113 元的基础上增加 10 元。提高标准所需资金，省财政按照《河南省人民政府办公厅关于印发省与市县共同财政事权支出责任省级分担办法

的通知》（豫政办〔2021〕75号）有关规定对各地予以补助。

根据《关于建立城乡居民基本养老保险待遇确定和基础养老金正常调整机制的实施意见》（豫人社〔2019〕3号）要求，各地可结合当地实际，在省定基础养老金最低标准的基础上适当提高本地区基础养老金最低标准。同时，要加大政策宣传力度，积极引导、鼓励城乡居民早参保、多缴费、长缴费、不断保，不断增加个人账户积累，逐步提高城乡居民养老保障水平，促进我省城乡居民养老保险制度可持续健康发展。

提高城乡居民基本养老保险基础养老金最低标准，是我省贯彻落实党的二十大精神，坚持在发展中保障和改善民生的重要举措，充分体现了党和政府对城乡居民的关怀。各级人力资源社会保障和财政部门要提高站位，强化责任，协调配合，切实做好相关工作。各级人力资源社会保障部门要制定工作方案，做好资金测算、申报等工作；各级财政部门要积极筹措资金，做好资金保障，确保将提高后的城乡居民养老金及时足额发放到位。

河南省人力资源和社会保障厅 河南省财政厅

2023年1月12日

## 九、江苏印发失业保险省级统筹实施方案

来源：江苏省政府

摘要：1月11日，江苏省政府网站公布《关于印发江苏省失业保险省级统筹实施方案的通知》。《通知》共七项主要内容，提出统一失业保险政策、基金收支管理、基金预算管理、经办服务管理、信息系统建设，强化基金管理监督，合理分担基金收支缺口。《通知》明确，参保人员在省内流动就业并参加失业保险的，失业保险关系随同转移，无需转移基金。《通知》还提出，将实施扩大失业保险基金支出范围试点、稳岗返还、技能提升补贴等政策。

Abstract: On January 11, the official website of Jiangsu Provincial People's Government released the *Notice on Issuing the Provincial Overall Implementation Plan of Unemployment Insurance in Jiangsu Province*. The *Notice* includes seven main contents: policy of unified unemployment insurance, fund revenue and expenditure management, fund budget management, service handling management, information system construction, strengthening fund management and supervision, and reasonably sharing fund revenue and expenditure gap. It clearly states that if the insured are employed in the province with unemployment insurance, the unemployment insurance relationship will be transferred along with the insured, and there is no need to transfer the fund.

The *Notice* also proposed that the pilot of expanding the scope of unemployment insurance fund expenditure, the return of fund at stable posts, and the subsidy for skill upgrading will be implemented.

## 省政府办公厅关于印发江苏省

### 失业保险省级统筹实施方案的通知

各市、县（市、区）人民政府，省各委办厅局，省各直属单位：

《江苏省失业保险省级统筹实施方案》已经省人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻落实。

江苏省人民政府办公厅

2022 年 12 月 22 日

### 江苏省失业保险省级统筹实施方案

推进失业保险省级统筹，是深化社会保障制度改革的重要内容，是促进失业保险制度可持续发展的重要举措。为深入贯彻落实党中央、国务院有关决策部署，根据《中华人民共和国社会保险法》《失业保险条例》和人力资源社会保障部、财政部、国家税务总局关于加快推进失业保险省级统筹的工作要求，制定本实施方案。

#### 一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党的二十大精神，深入践行以人民为中心的发展思想，加快推进失业保险省级统筹，实现以失业保险政策全省统一为核心，以基金省级统收统支为基础、以基金预算管理为约束、以经办服务管理和信息系统为依托、以基金监督为保障，均衡省内基金负担、增强互助共济能力、保障政策有序实施的省级统筹制度。

#### 二、基本原则

坚持制度统一，管理规范。提高失业保险基金统筹层次，在失业保险政策、基金收支管理、基金预算管理、经办服务管理、信息系统等方面，做到全省规范和统一。

坚持统分结合，缺口分担。全省实行基金统收统支统管，建立费率调整和基金缺口分担机制，提高基金共济功能和使用效率，增强基金保障能力。

坚持公平适度，防范风险。合理确定待遇标准，保障失业人员待遇水平，规范各类促进就业

支出的项目范围，构建政策、经办、征收、信息、监督多环节的基金管理风险防控体系，确保基金安全。

坚持职责明晰，平稳运行。健全职、权、责约束机制，明确各级政府责任，确保省级统筹推进、平稳运行，充分发挥失业保险保生活、防失业、促就业基本功能。

### 三、主要内容

#### （一）统一失业保险政策。

1．统一失业保险参保范围和参保对象。省内各类企业、民办非企业单位和与之形成劳动关系的人员，个体经济组织及其雇工，国家机关、事业单位、社会团体和与之建立劳动合同关系的人员，以及法律、法规规定应当参加失业保险的其他单位和人员按规定参加失业保险。深入推进全民参保计划，积极将符合条件的人员纳入失业保险制度覆盖范围，努力实现应保尽保。

参保人员在省内流动就业并参加失业保险的，失业保险关系随同转移，无需转移基金。参保失业人员在省内申领失业保险待遇时，由失业保险经办机构通过归集本省缴费信息办理转移，其在省内各地的参保缴费记录、待遇领取记录合并计算。参保人员跨省转移失业保险关系的，按国家有关规定执行。

2．统一失业保险缴费标准和征缴流程。统一参保单位及其职工的缴费工资基数核定办法和缴费工资基数上下限标准，严格执行国家规定的失业保险费率政策，统一全省参保单位和个人缴费比例。统一全省失业保险费征收期，参保单位按月缴纳当月失业保险费，统一规范全省失业保险费征缴流程。

3．统一失业保险待遇。统一待遇标准确定办法，完善失业保险待遇与经济社会发展水平相适应的调整机制。统一失业保险基金支出项目和失业保险相关待遇领取政策。

4．统一失业保险促进就业政策。严格执行国家和省有关规定，实施扩大失业保险基金支出范围试点、稳岗返还、技能提升补贴等政策。在编制年度失业保险基金预算时，统筹考虑近年来实施扩大失业保险基金支出范围试点、基金收支情况等因素，合理安排各地基金支出规模。

#### （二）统一基金收支管理。

全省基金由省级集中统一管理，实行“收支两条线”全额缴拨，省级统收统支统管。

1．基金省级统收。基金省级统收是指全省失业保险基金各项收入按期全额归集至省级社会保障基金财政专户（以下简称省财政专户）。基金收入项目包括：失业保险费、利息、财政补贴以及依法纳入失业保险基金的其他资金。从2024年1月1日起，各级税务部门当期征

收的失业保险费作为省级收入直接解缴同级国库，并由人民银行南京分行根据省财政部门划款指令及时划至省财政专户。利息和其他项目收入一并由各级财政专户按季归集并划转至省财政专户。

2．基金省级统支。基金省级统支是指省人力资源社会保障部门及其失业保险经办机构，统一核定全省基金支出用款计划，省财政部门根据其提出的用款计划，将资金拨付至省级失业保险经办机构基金支出户，省级失业保险经办机构及时将基金拨付至各地失业保险经办机构支出户，按规定支付。基金支出项目包括：失业保险金、缴纳基本医疗保险费、丧葬补助金和抚恤金等待遇支出，以及国务院规定或批准的其他项目支出。

3．累计结余基金管理。各地截至 2023 年底累计结余的基金，由省统一管理和调度使用，各地不得擅自动用。2023 年底，按照全省 6 个月左右的基金支出规模，从结余地区等比例预调部分资金至省财政专户，用于启动实施省级统筹工作；本方案印发之前已采取转存定期、购买国债等方式存储结余基金的，待到期后收回本息，全额归集至省财政专户；其他累计结余资金于 2024 年全部上解省财政专户集中管理。

2023 年起各地不再上解失业保险省级调剂金，失业保险省级调剂金不再保留，结余资金直接纳入失业保险省级统筹基金管理。

### （三）统一基金预算管理。

改革失业保险基金预算编制办法，由省人力资源社会保障部门及其失业保险经办机构统一编制全省失业保险基金预算草案，其中收入预算草案会同省级税务部门统一编制，由省财政部门审核并会同省相关部门征求市、县（市）意见后，按规定程序报省政府审定和省人大批准后执行。具体办法由省财政厅会同省人力资源社会保障厅另行制定。

强化预算刚性约束，规范收支管理，加强对预算执行情况的跟踪、分析和评估，加大预算执行绩效考核和监督力度，压实工作责任，保障基金平稳运行。

### （四）统一经办服务管理。

根据省级统筹管理需要，进一步理顺失业保险经办服务管理体制。规范失业保险省级经办服务管理，做好失业保险基金财务管理、信息管理、稽核风控等工作，提升履行省级统收统支工作职责的能力，逐步实行省内各级经办业务统一管理。加强省级及以下经办机构队伍能力建设，合理配备与业务规模相适应的工作力量。

加强经办服务标准化、规范化建设，在参保登记、权益记录、转移接续、待遇领取等方面实现统一业务规程、统一经办流程、统一服务标准，加快推进全省失业保险经办服务一体化。

加强公共服务能力建设，搭建全省统一的失业保险服务平台，提供业务办理查询统一入口，

进一步推进减证便民，简流程、减材料、压时限，提升服务质量和效率。

#### （五）统一信息系统建设。

加强失业保险信息化建设，推进失业保险经办数字化转型。依托全省人社一体化信息平台，持续完善省级集中的失业保险信息系统，实现全省实时联网经办以及基金财务监管、经办业务监管的全过程数字化管理，实现与养老保险、就业等业务信息系统的横向互通，与省政务办、公安、司法、民政、财政、税务、医保等部门的业务协同和信息共享。推进社会保障卡在失业保险公共服务领域线上线下应用，加快实现失业保险业务“全省通办”“一网通办”“一卡通用”。

#### （六）强化基金管理监督。

加强基金风险预测和防控，有效均衡基金负担，确保全省基金规模合理、运行安全平稳可持续。建立健全政策、经办、征收、信息、监督多方位的基金管理风险防控制度。落实基金管理主体责任，完善与执行内部控制制度，构建基金风险“人员防、制度防、技术防、机构防、数据防、资金防”综合工作体系，实现岗位相互监督、业务环节相互制约，统筹防控业务审批风险、财务管理风险、经办管理风险、信息系统管理风险。坚持属地监督原则，夯实本级监督责任，强化省级人力资源社会保障部门和财政部门对下级基金管理情况的监督检查，严肃查处基金违法违规行为，确保基金安全。

#### （七）合理分担基金收支缺口。

明确缺口分担责任，有效均衡基金负担。各地预算年度内的失业保险基金收入计划与合规支出形成的缺口为基金一般性收支缺口，通过全省统筹基金弥补，当省级统筹基金支付能力不足6个月时，按规定程序调整失业保险费率。未完成省级下达的收入计划和违规少收多支形成基金管理类收支缺口，由当地财政承担。各地基金收支缺口由省人力资源社会保障厅、省财政厅和省税务局核定。

### 四、保障措施

（一）加强组织领导。省政府承担全省失业保险待遇按时足额发放主体责任，统筹协调各地各部门开展工作，促进失业保险制度持续健康发展。各市、县（市）政府承担本地区失业保险工作属地责任，做好规范执行政策、加强基金征缴、依法核发待遇、强化经办服务、严格监管基金、落实责任分担等工作。每年年初，根据省人大批准的年度失业保险基金预算，由省政府向各地下达基金收支计划。

（二）加快推进实施。省人力资源社会保障厅会同省财政厅、省税务局具体负责规范省级统筹工作的落实，加强对基金预算执行情况的监督。省人力资源社会保障厅牵头做好政策制定、

经办管理、参保扩面、基金监管、考核奖惩等工作，编制全省基金预算、决算草案，向省财政厅申请用款计划。省财政厅负责组织编制全省基金预算、决算草案，加强基金监管，审核用款计划并及时拨付资金。省税务局负责征收失业保险费，督促各级税务机关组织收入入库并及时反馈征收情况，牵头建立政府主导、部门联动的欠费管理机制，确保基金应收尽收。人民银行南京分行负责失业保险费收入入库核算并按规定划转至财政专户。省审计厅依照审计法规定，对失业保险基金的财务收支情况进行审计监督。省统计局负责提供全省及各地城镇非私营单位、私营单位就业人员平均工资等数据。省总工会参与监督失业保险制度执行情况，维护参保人员合法权益。

（三）开展绩效评估。省人力资源社会保障厅会同省财政厅、省税务局每年对各地落实省级统筹情况进行评估，加强对各地政策执行、参保扩面、基金征缴、责任分担、待遇核发、经办服务、基金监管等方面工作的监督。强化绩效评价结果运用，聚焦绩效评价中发现的问题，加大督促指导力度。

本方案自 2023 年 9 月 1 日起施行。各地不得自行出台失业保险政策，原有规定与本方案不一致的，按本方案执行。

## 十、2023 年一次性工亡补助金标准确定为 985660 元

来源：国家统计局

摘要：1 月 17 日，国家统计局公布 2022 年居民收入和消费支出情况，根据相关数据计算，2023 年一次性工亡补助金标准确定为 985660 元。《2022 年居民收入和消费支出情况》显示，2022 年全国城镇居民人均可支配收入 49283 元；另据《工伤保险条例》第三十九条第三款规定，一次性工亡补助金标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的 20 倍，因此可算得 2023 年一次性工亡补助金标准为 985660 元。

Abstract: On January 17, the National Bureau of Statistics released the income and consumption expenditure of residents in 2022. According to relevant data, the standard of one-time work-related death allowance in 2023 was determined to be 985,660 yuan. The *Income and Consumption Expenditure of Residents in 2022* shows that the per capita disposable income of urban residents in 2022 was 49283 yuan. In addition, according to the third paragraph of Article 39 of the *Regulations on Work-related Injury Insurance*, the standard of one-time work-related death subsidy is 20 times of the per capita disposable income of urban residents in the previous year in the country, so it can be calculated that the standard of one-time work-related death subsidy in 2023 is 985,660 yuan.

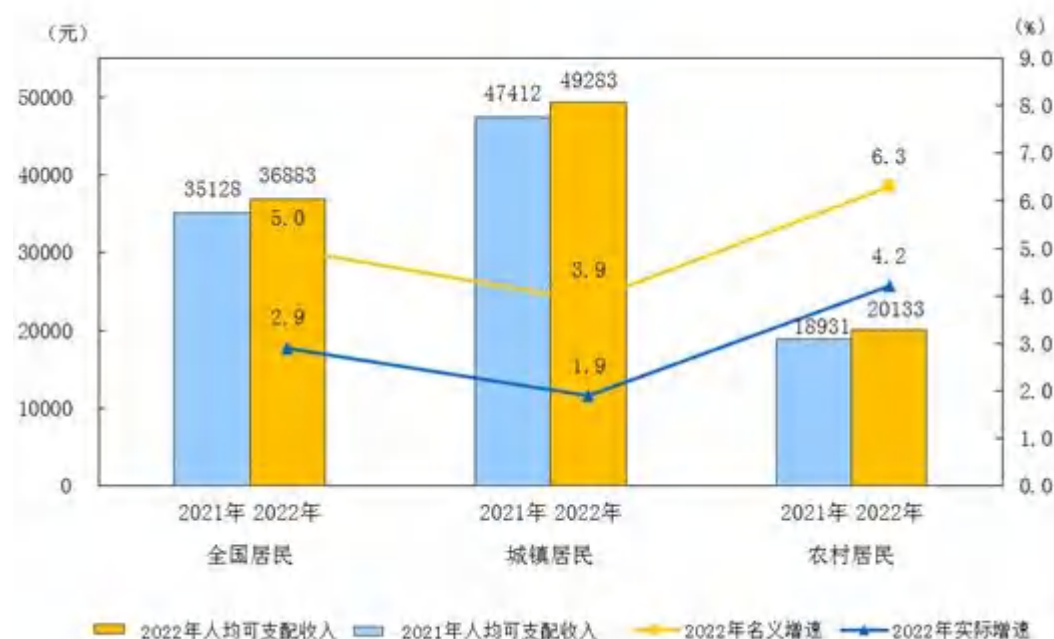
## 一、居民收入情况

2022 年，全国居民人均可支配收入 36883 元，比上年名义增长 5.0%，扣除价格因素，实际增长 2.9%。分城乡看，城镇居民人均可支配收入 49283 元，增长（以下如无特别说明，均为同比名义增长）3.9%，扣除价格因素，实际增长 1.9%；农村居民人均可支配收入 20133 元，增长 6.3%，扣除价格因素，实际增长 4.2%。

按收入来源分，2022 年，全国居民人均工资性收入 20590 元，增长 4.9%，占可支配收入的比重为 55.8%；人均经营净收入 6175 元，增长 4.8%，占可支配收入的比重为 16.7%；人均财产净收入 3227 元，增长 4.9%，占可支配收入的比重为 8.7%；人均转移净收入 6892 元，增长 5.5%，占可支配收入的比重为 18.7%。

2022 年，全国居民人均可支配收入中位数 31370 元，增长 4.7%，中位数是平均数的 85.1%。其中，城镇居民人均可支配收入中位数 45123 元，增长 3.7%，中位数是平均数的 91.6%；农村居民人均可支配收入中位数 17734 元，增长 4.9%，中位数是平均数的 88.1%。

图 1 2022 年全国及分城乡居民人均可支配收入与增速



## 二、居民消费支出情况

2022 年，全国居民人均消费支出 24538 元，比上年名义增长 1.8%，扣除价格因素影响，实际下降 0.2%。分城乡看，城镇居民人均消费支出 30391 元，名义增长 0.3%，扣除价格因素，实际下降 1.7%；农村居民人均消费支出 16632 元，名义增长 4.5%，扣除价格因素，实际增长 2.5%。

2022 年，全国居民人均食品烟酒消费支出 7481 元，增长 4.2%，占人均消费支出的比重为 30.5%；人均衣着消费支出 1365 元，下降 3.8%，占人均消费支出的比重为 5.6%；人均居住消费支出 5882 元，增长 4.3%，占人均消费支出的比重为 24.0%；人均生活用品及服务消费支出 1432 元，增长 0.6%，占人均消费支出的比重为 5.8%；人均交通通信消费支出 3195 元，增长 1.2%，占人均消费支出的比重为 13.0%；人均教育文化娱乐消费支出 2469 元，下降 5.0%，占人均消费支出的比重为 10.1%；人均医疗保健消费支出 2120 元，增长 0.2%，占人均消费支出的比重为 8.6%；人均其他用品及服务消费支出 595 元，增长 4.6%，占人均消费支出的比重为 2.4%。

图 2 2022 年居民人均消费支出及构成

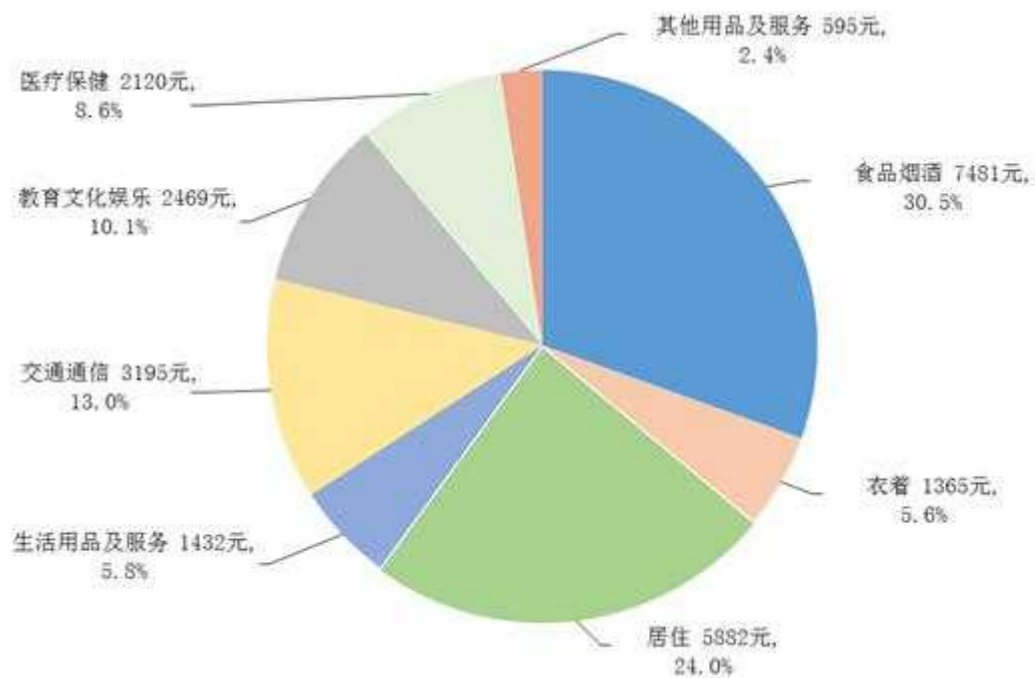


表 1 2022 年全国居民收支主要数据

| 指标                | 绝对量（元） | 同比增长（%）<br>（括号内为实际增速） |
|-------------------|--------|-----------------------|
| （一）全国居民人均可支配收入    | 36883  | 5.0（2.9）              |
| 按常住地分：            |        |                       |
| 城镇居民              | 49283  | 3.9（1.9）              |
| 农村居民              | 20133  | 6.3（4.2）              |
| 按收入来源分：           |        |                       |
| 工资性收入             | 20590  | 4.9                   |
| 经营净收入             | 6175   | 4.8                   |
| 财产净收入             | 3227   | 4.9                   |
| 转移净收入             | 6892   | 5.5                   |
| （二）全国居民人均可支配收入中位数 | 31370  | 4.7                   |
| 按常住地分：            |        |                       |
| 城镇居民              | 45123  | 3.7                   |

|               |       |           |
|---------------|-------|-----------|
| 农村居民          | 17734 | 4.9       |
| （三）全国居民人均消费支出 | 24538 | 1.8（-0.2） |
| 按常住地分：        |       |           |
| 城镇居民          | 30391 | 0.3（-1.7） |
| 农村居民          | 16632 | 4.5（2.5）  |
| 按消费类别分：       |       |           |
| 食品烟酒          | 7481  | 4.2       |
| 衣着            | 1365  | -3.8      |
| 居住            | 5882  | 4.3       |
| 生活用品及服务       | 1432  | 0.6       |
| 交通通信          | 3195  | 1.2       |
| 教育文化娱乐        | 2469  | -5.0      |
| 医疗保健          | 2120  | 0.2       |
| 其他用品及服务       | 595   | 4.6       |

注：

①全国居民人均可支配收入=城镇居民人均可支配收入\*城镇人口比重+农村居民人均可支配收入\*农村人口比重。

②居民人均可支配收入名义增速=（报告期居民人均可支配收入/基期居民人均可支配收入-1）\*100%；居民人均可支配收入实际增速=（报告期居民人均可支配收入/基期居民人均可支配收入/报告期居民消费价格指数\*100-1）\*100%。

③全国居民人均收支数据是根据全国十六万户抽样调查基础数据，依据每个样本户所代表的户数加权汇总而成。由于受城镇化和人口迁移等因素影响，各时期的分城乡、分地区人口构成发生变化，有时会导致全国居民的部分收支项目增速超出分城乡居民相应收支项目增速区间的现象发生。主要是在城镇化过程中，一部分在农村收入较高的人口进入城镇地区，但在城镇属于较低收入人群，他们的迁移对城乡居民部分收支均有拉低作用；但无论在城镇还是农村，其增长效应都会体现在全体居民的收支增长中。

④比上年增长栏中，括号中数据为实际增速，其他为名义增速。

⑤收入平均数和中位数都是反映居民收入集中趋势的统计量。平均数既能直观反映总体情况，又能反映总体结构，便于不同群体收入水平的比较，但容易受极端数据影响；中位数反

映中间位置对象情况，较为稳健，能够避免极端数据影响，但不能反映结构情况。

点击下载：[相关数据表](#)

**表 2 2022 年城乡居民收支主要数据**

| 指标              | 绝对量<br>(元) | 同比名义增长<br>(%) |
|-----------------|------------|---------------|
| (一) 城镇居民人均可支配收入 | 49283      | 3.9           |
| 按收入来源分：         |            |               |
| 工资性收入           | 29578      | 3.9           |
| 经营净收入           | 5584       | 3.8           |
| 财产净收入           | 5238       | 3.7           |
| 转移净收入           | 8882       | 4.5           |
| (二) 城镇居民人均消费支出  | 30391      | 0.3           |
| 按消费类别分：         |            |               |
| 食品烟酒            | 8958       | 3.2           |
| 衣着              | 1735       | -5.8          |
| 居住              | 7644       | 3.2           |
| 生活用品及服务         | 1800       | -1.1          |
| 交通通信            | 3909       | -0.6          |
| 教育文化娱乐          | 3050       | -8.2          |
| 医疗保健            | 2481       | -1.6          |
| 其他用品及服务         | 814        | 3.5           |
| (三) 农村居民人均可支配收入 | 20133      | 6.3           |
| 按收入来源分：         |            |               |
| 工资性收入           | 8449       | 6.2           |
| 经营净收入           | 6972       | 6.2           |
| 财产净收入           | 509        | 8.4           |

|               |       |     |
|---------------|-------|-----|
| 转移净收入         | 4203  | 6.8 |
| （四）农村居民人均消费支出 | 16632 | 4.5 |
| 按消费类别分：       |       |     |
| 食品烟酒          | 5485  | 5.5 |
| 衣着            | 864   | 0.5 |
| 居住            | 3503  | 5.7 |
| 生活用品及服务       | 934   | 3.7 |
| 交通通信          | 2230  | 4.6 |
| 教育文化娱乐        | 1683  | 2.3 |
| 医疗保健          | 1632  | 3.3 |
| 其他用品及服务       | 300   | 5.9 |

## 附注

### 1.指标解释

居民可支配收入是指居民可用于最终消费支出和储蓄的总和，即居民可用于自由支配的收入，既包括现金收入，也包括实物收入。按照收入的来源，可支配收入包括工资性收入、经营净收入、财产净收入和转移净收入。

居民消费支出是指居民用于满足家庭日常生活消费需要的全部支出，既包括现金消费支出，也包括实物消费支出。消费支出包括食品烟酒、衣着、居住、生活用品及服务、交通通信、教育文化娱乐、医疗保健以及其他用品及服务八大类。

人均收入中位数是指将所有调查户按人均收入水平从低到高顺序排列，处于最中间位置的调查户的人均收入。

季度收支数据中未包括居民自产自用部分的收入和消费，年度收支数据包括。

## 2.调查方法

全国及分城乡居民收支数据来源于国家统计局组织实施的住户收支与生活状况调查,按季度发布。

国家统计局采用分层、多阶段、与人口规模大小成比例的概率抽样方法,在全国 31 个省(区、市)的 1800 个县(市、区)随机抽选 16 万个居民家庭作为调查户。

国家统计局派驻各地的直属调查队按照统一的制度方法,组织调查户记账采集居民收入、支出、家庭经营和生产投资状况等数据;同时按照统一的调查问卷,收集住户成员及劳动力从业情况、住房与耐用消费品拥有情况、居民基本社会公共服务享有情况等其他调查内容。数据采集完成后,市县级调查队使用统一的方法和数据处理程序,对原始调查资料进行编码、审核、录入,然后将分户基础数据直接传输至国家统计局进行统一汇总计算。

## 3.其他说明

部分数据因四舍五入的原因,存在总计与分项合计不等的情况。

# 上海市就业促进条例

## Regulations on Employment Promotion in Shanghai



2023年2月25日上海市人大常委会第一次会议通过《上海市就业促进条例》，自2023年3月1日起施行。《条例》重点规范了以下八个方面的内容：（一）明确指导方针与各方责任；（二）加强政策支持与创业扶持；（三）创造公平就业环境；（四）强化就业服务与管理；（五）加强职业教育和培训；（六）加强就业援助和重点群体就业支持；（七）完善灵活就业促进措施；（八）强化监督管理。

On February 25, 2023, the Regulations on Employment Promotion in Shanghai was passed at the first session of the Standing Committee of the Shanghai Municipal People's Congress, which will come into force on March 1, 2023. The Regulations focuses on the following eight aspects: (I) specifying the guidelines and responsibilities of all parties; (II) strengthening policy support and entrepreneurship support; (III) creating a fair employment environment; (IV) strengthening employment service and management; (V) strengthening vocational education and training; (VI) strengthening employment assistance and employment support for key groups; (VII) improving the flexible employment promotion measures; (VIII) strengthening supervision and management.

《条例》共计十一章八十一条，其中作为用人单位应当予以重点注意的条款内容为：

The *Regulations* consist of a total of eleven chapters and eighty-one articles, of which the contents that the employer should pay special attention to are as follows:

第二十七条：用人单位不得发布含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面歧视性内容的招聘信息，不得违反国家规定在户籍、地域等方面设置限制人力资源流动的条件。

Article 27: The employing unit shall not publish any recruitment information containing discriminatory contents in terms of nationality, race, sex, religious belief, etc., and shall not set conditions that restrict the flow of human resources in terms of household registration and region in violation of state regulations.

第二十八条：用人单位招用人员，除国家规定外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准；不得在劳动合同、服务协议和规章制度中规定限制女职工结婚、生育等权利的内容。

Article 28: In recruiting personnel, the employing unit shall not refuse to employ women or raise the recruitment standards for women on the grounds of sex, except as prescribed by the state, and shall not stipulate in the labor contract, service agreement, rules and regulations the contents that restrict the rights of female employees such as marriage and childbirth.

第二十九条：用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

Article 29: The employing unit shall not discriminate against the disabled when recruiting personnel.

第三十条：用人单位不得以劳动者是传染病病原携带者或者曾患传染病为由拒绝录用，不得以劳动者患传染病为由与其解除劳动关系，国家另有规定的除外。

Article 30: The employing unit shall not refuse to employ a worker on the ground that the worker is a carrier of infectious diseases or has suffered from infectious diseases, and shall not terminate the labor

relationship on the ground that the worker has suffered from infectious diseases, unless otherwise stipulated by the State.

第三十一条：除国家规定外，用人单位招用人员时，不得查询劳动者的诊疗记录、医学检测报告、违法犯罪记录等信息，或者要求劳动者提供与履行劳动合同无关的信息。

Article 31: Except as stipulated by the State, when recruiting personnel, the employing unit shall not inquire about the diagnosis and treatment records, medical test reports, and illegal and criminal records of the workers, or require the workers to provide information irrelevant to the performance of the labor contract.

上述条款既有对一直以来重视的内容进行强调，诸如第二十七、二十八、二十九条，有关就业歧视的再次强调，用人单位应当予以注意；也有基于疫情再次被大众重视的内容，诸如三十条，《传染病防治法》即有相关规定，但是因为疫情暴露出来的对曾患病人员歧视现象问题，在本次《条例》中再次强调不得对患有或曾患有传染病的就业人员予以歧视；再有顺应时代发展对于个人信息保护的条款，除国家规定外，用人单位“在招用人员“时“不得查询劳动者的诊疗记录、医学检测报告、违法犯罪记录等”，或者“要求劳动者提供与履行劳动合同无关的信息“，对于该条款用人单位应当予以高度重视。其一，该条款设定的范围是“招用“；其二，该条款要求用人单位”不得查询“，即限制了用人单位主动查询的权利；其三，”不得要求提供与履行劳动合同无关的信息“，即限制了用人单位可以要求劳动者主动提供的信息的范围。

The above articles emphasize the content that has been attached importance to, such as Articles 27, 28 and 29, and the employer should pay attention to the re-emphasis of discrimination in employment. There are also contents that are once again taken seriously by the public based on the epidemic situation, such as Article 30, as prescribed in the *Law on the Prevention and Control of Infectious Diseases*. However, because of the problem of discrimination against people who have been sick in the epidemic, it is once again emphasized in this *Regulations* that employees who have or have had infectious diseases should not be discriminated against in employment. In addition, there are provisions on protection

of personal information in line with the development of the times. The employer should attach great importance to this clause: “Except as stipulated by the State, when recruiting personnel, the employing unit shall not inquire about the diagnosis and treatment records, medical test reports, and illegal and criminal records of the workers, or require the workers to provide information irrelevant to the performance of the labor contract”. First, the scope of this clause is in “recruiting”; second, this clause requires the employer “not to query”, which limits the right of the employer to actively query; third, the employer “shall not require the workers to provide information irrelevant to the performance of the labor contract”, which limits the scope of information that employers can request workers to provide voluntarily.

原文链接：

上海市就业促进条例  
(2023 年 2 月 25 日上海市第十六届人民代表大会  
常务委员会第一次会议通过)

第一章 总则

第一条 为了促进高质量充分就业，推动经济发展与扩大就业相协调，维护社会和谐稳定，扎实推进共同富裕，根据《中华人民共和国就业促进法》等法律、行政法规，结合本市实际，制定本条例。

第二条 本市行政区域内就业促进相关服务与管理活动，适用本条例。

第三条 本市坚持就业是最基本的民生，把扩大就业放在经济社会发展的突出位置，深化实施就业优先战略，强化就业优先政策，健全就业公共服务体系，坚持劳动者自主就业、市场调节就业、政府促进就业和鼓励创业带动就业的方针，多渠道扩大就业，提升就业质量。

第四条 本市大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神，树立劳动最光荣观念，营造崇尚劳动的社会风尚。

倡导劳动者树立正确的择业观念，提高就业创业能力。

倡导家庭树立积极就业的理念和勤劳致富的观念，鼓励有劳动能力的家庭成员积极实现就业。

第五条 劳动者依法享有平等就业和自主择业的权利。

用人单位依法享有自主用人的权利，履行保障劳动者合法权益的义务。

第六条 市人民政府应当加强对促进就业工作的组织领导，将促进就业工作纳入国民经济和社会发展规划，制定促进就业中长期规划，建立促进就业工作目标责任制，加强资金保障，指导督促各区、各部门落实促进就业各项工作。

区人民政府应当承担本行政区域促进就业工作的第一责任，统筹落实产业拉动就业、创业带动就业、培训促进就业的举措，拓展就业渠道，优化就业服务，加强就业管理，改善就业环境。

市、区人民政府建立促进就业工作协调机制，协调解决促进就业工作中的重大问题。

乡镇人民政府、街道办事处应当全面掌握辖区内重点群体就业状况，落实各项促进就业政策措施，做好基层公共就业服务，完善就业援助工作机制；指导居

民委员会、村民委员会协助政府及相关部门做好就业信息排摸、就业援助、政策宣传等公共就业服务工作。

第七条市、区人力资源社会保障部门负责组织、指导、协调本行政区域的促进就业工作，加强就业形势调查和分析研判，牵头制定促进就业政策举措，分解落实促进就业工作目标任务，完善就业公共服务体系，健全职业培训和就业援助制度，推动实现高质量充分就业。

市、区发展改革、经济信息化、商务、教育、公安、住房城乡建设管理、交通、农业农村、国有资产监管、医保、财政、税务、市场监管、金融管理、规划资源、大数据中心等有关部门和单位应当按照各自职责，共同做好促进就业相关工作。

第八条工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会等群团组织应当协助政府及相关部门开展所联系群体的促进就业工作，提供相应的就业服务，依法维护劳动者的劳动权利。

工商业联合会和行业协会、商会应当及时向政府及相关部门反映市场主体在招聘用工、稳定岗位、职业培训等方面的需求，并为市场主体提供相关服务。

高等学校、职业学校（含技工学校）应当建立健全就业创业促进机制，采取多种形式为学生提供职业规划、职业体验、求职指导等就业创业服务，增强学生就业创业能力。

第九条各级人民政府及相关部门应当开展就业促进法律法规和政策措施的宣传解读，引导全社会树立正确的就业观、择业观，积极实现就业。

广播、电视、报刊、网站等大众传播媒介应当加强公益宣传，推广促进就业的有效做法和成功经验，营造促进就业的良好社会氛围。

第十条本市推进长江三角洲区域就业创业服务协作，创新人才交流合作机制，推动人力资源畅通流动。

本市按照国家东西部协作、对口支援以及对口合作部署要求，完善劳务协作相关政策措施，支持对口支援、对口合作地区以及中西部地区的农村劳动力、脱贫劳动力就地就近就业、异地就业和来沪就业。

第十一条市、区人民政府对在促进就业工作中成绩显著的单位和个人，按照规定给予表彰和奖励。

## 第二章政策支持

第十二条市、区人民政府应当加强投资、产业、区域、财税、金融、教育、人才等政策对就业的支持，强化与就业政策的协调联动，拓宽市场化社会化就业渠道，增加就业岗位，优化企业用工保障服务，提升就业质量。

市、区人民政府及相关部门应当完善国有企业考核评价机制，将促进就业工作情况纳入对国有企业及其领导人员的考核评价内容，发挥国有企业吸纳就业的引领示范作用，吸纳带动更多就业。

市、区人民政府及相关部门应当制定、完善相关政策，发挥中小微企业吸纳就业的主渠道作用，扶持和鼓励中小微企业拓展经营、增加就业岗位。

第十三条市、区人民政府及其发展改革、经济信息化、住房城乡建设管理等部门在安排政府投资和确定重大建设项目时，应当发挥政府投资和重大建设项目带动就业的作用，在同等条件下优先安排就业质量高和就业带动能力强的项目。

第十四条本市推进制造业重点产业体系建设，开发更多制造业领域技术型、技能型就业岗位，吸纳技术技能人才高质量就业。

本市推动传统服务业变革，促进新兴服务业发展，提升服务业吸纳就业能力，创造更多就业机会。

本市贯彻落实乡村振兴战略，推进都市现代农业高质量发展，培育引导乡村新产业、新业态、新模式，促进农村劳动力实现就业增收。

第十五条市、区人民政府在重点区域规划建设中应当注重完善人口和就业岗位分布，制定实施符合区域特征的就业创业政策，创新就业服务管理机制，提升就业质量。

支持浦东新区在就业创业、职业培训、人才建设等方面创新探索，将改革经验及时向全市复制推广。

第十六条市、区人民政府应当实行有利于促进就业的财政政策，根据就业形势及就业工作目标，合理安排促进就业资金。

财政、税务、发展改革等部门应当依法落实就业创业税费优惠政策，对符合条件的企业和劳动者按照规定缓征、减征、免征企业所得税、增值税、个人所得税和行政事业性收费等。

人力资源社会保障、财政等部门应当依法落实就业补贴政策，对符合条件的企业和劳动者按照规定给予岗位补贴、创业补贴、社会保险补贴、职业培训补贴等。

第十七条金融管理部门应当引导金融机构完善普惠金融服务，扩大普惠金融覆盖面，为企业拓展经营、增加就业岗位提供融资便利。

本市发挥政府性融资担保体系作用，为中小微企业融资提供增信服务；支持银行业金融机构、融资担保机构加大对中小微企业融资扶持力度，培育更多市场主体扩大就业。

第十八条教育、发展改革、人力资源社会保障等部门应当根据就业状况和产业发展趋势，制定与人力资源市场需求相适应的教育政策和职业教育发展规划，定期开展高等学校、职业学校（含技工学校）就业状况评估，评估结果作为学校设置专业和确定招生规模的重要依据。

第十九条市、区人民政府及相关部门应当结合重点区域、重点项目、重大工程的规划建设，分行业定期发布紧缺人才目录，聚焦集成电路、生物医药、人工智能等先导产业和重点产业，支持企业加大高层次、高技能人才引进和储备力度。

市人民政府有关部门应当优化居住证、户籍及安居政策，吸引更多专业人才、留学回国人员等海内外人才在本市就业创业。

第二十条本市根据国家有关规定完善失业保险制度，依法确保失业人员的基本生活，发挥失业保险预防失业、促进就业的功能。

市人民政府按照低于本市最低工资标准、高于本市居民最低生活保障标准的水平，确定失业保险金的标准，并根据经济社会发展水平动态调整。

### 第三章 创业扶持

第二十一条各级人民政府应当制定并落实创业扶持措施，健全创业服务体系，开展创业公益活动，鼓励帮助劳动者创业，以创业带动就业。

第二十二条各级人民政府应当完善融资担保、场地支持、开办便利、税收优惠、社会保险补贴等扶持措施，为劳动者创业提供支持。

发展改革、财政、国有资产监管、经济信息化、科技、教育等部门应当发挥政策性创业投资基金的引导作用，鼓励社会资本设立创业投资基金，支持创业主体创新发展。

财政、人力资源社会保障部门应当完善创业担保贷款和贴息政策，逐步扩大担保对象范围，提高担保额度，提升获取创业担保贷款的便利度。

第二十三条市、区人民政府及相关部门应当推动构建覆盖不同创业群体、不同创业阶段的创业培训体系，完善创业培训政策，开展有针对性的创业培训，提高劳动者的创业意识和创业能力。

教育、人力资源社会保障部门应当指导高等学校、职业学校（含技工学校）完善创新创业教育课程，促进专业教育与创新创业教育有机融合。

本市支持相关学校、培训机构开发创业培训教材和课程，实施对各类创业主体的培训辅导。

第二十四条公共就业服务机构应当面向各类创业主体提供政策咨询、创业指导等公共创业服务。

本市支持各类专业服务机构为创业主体提供管理咨询、财会税务、人力资源、法律咨询等服务。

本市鼓励社会工作者、志愿者等社会力量参与创业服务，发挥创业指导志愿服务组织的作用，向创业主体提供创业前准备、企业开办和运营等相关领域的咨询、指导和服务。

第二十五条各级人民政府应当推进创业型城区和创业型社区创建，营造良好创业氛围，优化创业环境。

人力资源社会保障、经济信息化、科技等部门应当通过建设创业孵化示范基地、众创空间、留学人员创业园等，促进创业主体集聚发展。

鼓励高等学校、职业学校（含技工学校）建立创业指导站点，为在校学生提供政策宣讲、专家咨询、创业活动、帮扶培育等创业服务。

第二十六条本市支持举办创新创业赛事，扶持优秀创业项目发展。对在国家和本市创新创业赛事中获奖的创业团队和创业组织，人力资源社会保障、教育、科技等有关部门按照规定给予奖励或者政策倾斜。

#### 第四章 公平就业

第二十七条各级人民政府创造公平就业的环境，依法保障劳动者享有平等的就业权利和公平的就业机会，消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视。

用人单位招用人员，公共就业服务机构、公共人才服务机构和经营性人力资源服务机构（以下统称人力资源服务机构）从事人力资源服务，应当向劳动者提供平等的就业条件和公平的就业机会，不得发布含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面歧视性内容的招聘信息，不得违反国家规定在户籍、地域等方面设置限制人力资源流动的条件。

第二十八条本市保障妇女享有与男子平等的劳动权利，依法保障其在就业创业、职业发展、职业培训、劳动报酬、福利待遇、职业健康与安全等方面的合法权益，构建生育友好的就业环境。

用人单位招用人员，除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外，不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准；不得在劳动合同、服务协议和规章制度中规定限制女职工结婚、生育等权利的内容。对因生育中断就业或者影响职业发展的妇女，人力资源社会保障部门、妇女联合会和工会等有关群团组织或者用人单位可以根据其需求，提供针对性的职业指导、职业培训和就业创业服务。

鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施，与职工依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式。

第二十九条市、区人民政府应当对残疾人就业统筹规划，依法保障残疾人的劳动权利，促进残疾人就业。

用人单位招用人员，不得歧视残疾人。

第三十条用人单位不得以劳动者是传染病病原携带者或者曾患传染病为由拒绝录用，不得以劳动者患传染病为由与其解除劳动关系，法律、行政法规和国务院卫生行政部门另有规定的除外。

第三十一条除法律、行政法规另有规定外，用人单位和人力资源服务机构在招用人员或者提供人力资源服务时，不得查询劳动者的诊疗记录、医学检测报告、违法犯罪记录等信息，或者要求劳动者提供与履行劳动合同无关的信息。

卫生健康、公安等部门和市大数据中心应当依法严格控制前款规定信息的查询、开放范围。

## 第五章 就业服务与管理

第三十二条本市健全覆盖各类劳动者群体和用人单位的就业公共服务体系，提升信息化、智能化公共就业服务能力，细化完善服务内容和标准，提高公共就业服务的针对性、专业性和便利性。

第三十三条市、区人民政府应当加强公共就业服务机构和公共人才服务机构的建设，统筹布局各级公共就业服务网点，充分挖掘区域就业服务资源，向劳动者提供便利可及的公共就业服务。

支持工会、共产主义青年团、妇女联合会、残疾人联合会以及其他社会组织，依托相关公共就业服务资源，举办公益性就业创业服务活动。

第三十四条公共就业服务机构和公共人才服务机构应当根据各自职责，免费向劳动者和用人单位提供就业创业政策咨询、职业指导和职业介绍、人力资源供

求和职业培训信息发布、组织专场招聘、人才引进和人才交流、就业援助、就业和失业登记、流动人员人事档案管理等公共就业创业服务。

第三十五条本市依托政务服务“一网通办”平台，推进公共就业服务便利化，优化办理流程，简化办理环节，减少申请材料，缩短办理时限，为劳动者就业创业提供便利。

第三十六条市人力资源社会保障部门应当会同市大数据中心加强公共就业服务信息平台建设，与“一网通办”平台对接，加强大数据集成运用，整合归集就业岗位招聘信息，面向招聘单位和劳动者提供岗位发布、简历投递、就业见习、职业指导等服务，并为企业间共享用工提供信息对接服务，促进人力资源市场供需匹配。

鼓励工会、共产主义青年团、妇女联合会、工商业联合会、行业协会、商会、经营性人力资源服务机构等与公共就业服务信息平台加强就业岗位信息共享。

第三十七条人力资源社会保障部门应当加强公共就业和人才服务队伍建设，提升服务的专业化水平，推进职业导师、创业导师等社会化职业技能等级认定，畅通公共就业和人才服务人员的职业发展通道。

区和乡镇人民政府、街道办事处应当加强基层就业服务工作力量，通过配备相应的社区工作者等方式，在每个居民委员会、村民委员会安排至少一名专（兼）职工作人员，从事就业信息排摸、就业援助、政策宣传、劳动者权益维护等工作。

第三十八条鼓励公共就业服务机构、公共人才服务机构与经营性人力资源服务机构建立合作机制，创新公共就业服务模式。

各级人民政府可以按照有关规定，通过多种方式，支持经营性人力资源服务机构、相关社会组织、专业服务机构等承接公共就业服务，发挥其服务市场主体、促进就业的作用。

第三十九条市、区人民政府应当综合运用区域、产业、土地等政策推进人力资源市场建设，推动人力资源服务业高质量发展。

市人力资源社会保障部门和相关区人民政府推动培育建设国家级、市级人力资源服务产业园区，促进人力资源服务机构、产业和功能集聚，扩大市场化就业服务供给，激发人力资源市场活力。

鼓励和支持经营性人力资源服务机构为本市引进海内外高层次和急需紧缺人才、提升就业质量提供专业化服务。

第四十条人力资源服务机构发布人力资源供求信息，应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制，确保发布的信息真实、合法、有效。

人力资源服务机构对在业务活动中收集的用人单位和个人信息，应当依法予以保护，不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密、个人信息或者其他应当保密的信息。

人力资源服务机构通过互联网提供人力资源服务的，应当遵守国家有关网络招聘服务管理以及网络安全、互联网信息服务管理等规定。

大众传播媒介接受人力资源服务机构委托发布招聘信息的，应当依法查验委托人的营业执照或者有关批准设立文件、人力资源服务许可证等材料，并核对招聘信息内容；对无法提供相关材料的机构，或者含有歧视性内容等违法情形的招聘信息，不得提供信息发布服务。

第四十一条本市深化就业参保登记一体化改革。

用人单位和个人应当依法如实办理就业参保登记手续，不得虚构用工信息办理相关手续。

第四十二条本市健全劳动力资源调查统计制度，完善就业监测体系。

人力资源社会保障、统计、教育等部门应当按照各自职责，开展劳动力资源调查统计和就业监测，定期向社会公布主要就业数据、人力资源市场供需、工资指导价位等信息。

用人单位和个人应当配合相关部门开展劳动力资源调查统计和就业监测，如实提供相关信息；用人单位系劳务派遣单位的，应当同时提供所派遣劳动者实际用工单位及岗位等信息。

公安、市场监管、税务等部门和市大数据中心应当为开展就业监测提供必要的数据支持。

第四十三条市、区人民政府应当统筹就业补助资金、失业保险基金、地方教育附加专项资金等各类资金用于促进就业，提高资金使用效益，强化绩效目标管理。

市、区人民政府应当根据就业形势和重点任务，科学设定资金分配因素和权重，合理分配就业补助资金。

第四十四条市、区人民政府应当健全失业风险预警制度，加强失业风险评估，制定风险应对预案和储备政策；在面临重大经济风险以及发生自然灾害、事故灾难、公共卫生事件等突发事件时，实施临时性就业帮扶政策。

第四十五条本市加强劳动争议纠纷多元化解。人民法院、劳动人事争议仲裁机构、工会、调解组织等，应当依法、及时、妥善处理劳动争议纠纷，推动构建和谐劳动关系，保护劳动者合法权益，促进市场主体稳定有序发展。

## 第六章职业教育和培训

第四十六条市、区人民政府及相关部门应当根据经济社会发展和市场需求，发展职业教育，加强职业能力建设，优化职业教育类型、院校布局和专业设置，完善职业教育体系，健全终身职业技能培训制度，构建以行业和企业为主体、职业学校（含技工学校）为基础、政府推动与社会支持相结合的高技能人才培养体系，完善技能人才培养、使用、评价和激励机制，促进劳动者提高职业技能，增强就业创业能力。

第四十七条人力资源社会保障、经济信息化、国有资产监管、住房城乡建设管理、应急、商务等部门应当根据本市产业发展、安全生产和劳动者技能提升等需求，推动职业技能培训和评价项目开发，完善技能人才培养和评价标准。

第四十八条人力资源社会保障、教育等部门应当制定相关扶持政策，推动高等学校、职业学校（含技工学校）、职业技能培训机构面向失业人员、在职人员和农村转移就业人员等劳动者，开展就业前培训、在职培训、再就业培训，支持用人单位开展职工职业培训，培养实用技能人才和熟练劳动者。

第四十九条用人单位应当建立职业培训制度，按照规定提取和使用职工教育经费，对职工进行职业技能培训和继续教育培训；支持职工参加职业培训，提升职业技能水平。

第五十条高等学校、职业学校（含技工学校）、职业技能培训机构开展职业培训的，应当按照相关要求，制定培训计划，落实师资、场所和设备等，规范开展培训活动，提高培训质量。

第五十一条鼓励高等学校、职业学校（含技工学校）、职业技能培训机构与用人单位建立校企合作、产教融合的人才培养机制，支持建设高技能人才培养基地、新型技师学院，开展新型学徒制培训，培养本市重点产业发展急需紧缺的各类技术技能人才。

第五十二条市、区人民政府应当根据市场需求和产业发展方向，通过共建共享等方式，合理规划并支持建设公共实训基地和开放实训中心，面向用人单位、高等学校、职业学校（含技工学校）和职业技能培训机构等提供职业技能培训实训、竞赛评价、师资培训等服务。

第五十三条本市健全技能人才职业技能评价制度，发挥政府部门、用人单位、社会培训评价组织等多元评价主体作用，完善职业资格评价、职业技能等级认定、专项职业能力考核等多元化评价方式；对经技能评价合格的劳动者，按照规定颁发相应技能评价证书。

本市构建政府监管、机构自律、社会监督的技能人才评价质量监督体系。人力资源社会保障部门及有关行业主管部门应当建立相应管理机制，指导、监督相关评价主体规范开展技能人才评价活动。

第五十四条本市完善技能人才表彰奖励体系，加大对技能人才的表彰奖励力度，健全技能人才激励机制。

鼓励用人单位建立技能人才评价与使用、激励相结合机制，贯通技能人才与专业技术人才职业发展通道，建立健全基于岗位价值、能力素质和业绩贡献的技能人才薪酬制度，尊重和体现技能人才价值。

第五十五条本市构建多层次职业技能竞赛体系，推动社会力量参与赛事举办，开展职业技能竞赛活动。

市、区人民政府建立健全竞赛保障激励机制，加强竞赛训练基地、选手梯队和专家教练团队建设，按照规定对获奖选手、专家教练以及在竞赛工作中作出突出贡献的单位和个人给予奖励，在人才引进、职称评定、评选表彰等方面予以政策倾斜。

第五十六条本市对参加职业培训、技能人才评价、职业技能竞赛的劳动者，组织职工开展职业培训的用人单位，按照有关规定给予补贴扶持。

人力资源社会保障部门应当会同有关部门建立职业培训补贴标准的动态调整机制，对急需紧缺职业工种和中高层次技能人才培养加大扶持力度。

## 第七章 就业援助和重点群体就业

第五十七条本市实施就业援助制度，采取税费减免、社会保险补贴、岗位补贴、职业培训补贴等办法，通过公益性岗位安置等途径，对就业困难人员实行优先扶持和重点帮助。

第五十八条人力资源社会保障部门应当完善就业困难人员认定办法，建立就业困难人员认定标准动态调整机制，提供精细化就业援助服务，强化对就业帮扶效果的跟踪与评估。

乡镇人民政府、街道办事处应当加强就业援助工作，对就业困难人员实施重点帮扶，提供有针对性的就业援助服务。

第五十九条市人力资源社会保障部门根据经济社会发展状况和就业形势变化，科学设定公益性岗位规模，优先安置就业困难人员。

相关行业主管部门和区人民政府应当根据本行业、本区域实际，开发社区公共管理、公共卫生、应急服务、社会救助、绿化市容、环卫保洁、助老助残、就业援助等公益性岗位。

区和乡镇人民政府、街道办事处应当承担公益性岗位的管理职责，根据本行政区域实际情况，统筹安排符合岗位要求的就业困难人员。

通过公益性岗位安置就业困难人员就业的，可以按照规定享受相应的岗位补贴和社会保险补贴。

第六十条法定劳动年龄内的家庭成员均处于失业状况的本市居民家庭，可以向公共就业服务机构申请就业援助。公共就业服务机构经确认属实的，应当为该家庭中至少一人提供适当的就业岗位。

第六十一条本市构建覆盖青年就业创业全过程的政策支持体系，通过推行就业创业见习制度、实施青年就业计划等举措，促进青年就业。

人力资源社会保障、教育等部门应当支持青年参加就业创业见习。支持具备条件的用人单位申请成为就业创业见习基地，提供见习岗位和带教服务。就业创业见习基地和见习学员可以按照规定享受相应的见习补贴。

人力资源社会保障部门和共产主义青年团应当加强对失业青年的就业帮扶，促进失业青年提升能力、实现就业。

第六十二条本市建立高校毕业生就业工作协调机制，统筹推进高校毕业生就业创业工作。

教育、人力资源社会保障部门以及相关行业主管部门应当制定并落实促进高校毕业生就业创业的政策措施，加强就业创业指导，定期举办行业性、区域性、专业性专场招聘活动，加大对高校毕业生就业的扶持力度。

各级人民政府以及教育、人力资源社会保障、公务员管理等部门应当面向高校毕业生，开发基层服务项目、基层就业岗位，并鼓励和支持国有企业、机关、事业单位扩大招聘规模，吸纳高校毕业生就业。

第六十三条退役军人、人力资源社会保障、教育、国有资产监管、公务员管理等部门应当制定、完善定向招录、优先招录、就业指导、创业服务和兜底帮扶等政策措施，促进退役军人就业创业，并做好相关权益保障。

用人单位招用退役军人符合国家和本市规定的，依法享受税收优惠等政策。

第六十四条市、区人民政府应当制定优惠政策和具体扶持保护措施，为残疾人就业创造条件，落实残疾人集中就业、按比例分散就业制度，加大残疾人自主创业、灵活就业扶持力度，健全残疾人辅助性就业机制。

市、区残疾人联合会应当组织开展职业指导、职业介绍和职业培训，为残疾人就业和用人单位招用残疾人提供服务和帮助，鼓励残疾人参加适合其就业创业的职业培训和就业创业见习。

用人单位应当按照国家和本市有关规定，履行安排残疾人就业的义务，机关、事业单位、国有企业应当带头安排残疾人就业。

第六十五条人力资源社会保障、司法行政等部门应当按照国家和本市有关规定，做好刑释解矫人员的就业指导、职业培训、权益保障等相关工作，鼓励其自主创业、自谋职业。对于符合条件的刑释解矫人员，应当及时认定为就业困难人员，帮助其就业。

## 第八章灵活就业

第六十六条市、区人民政府及相关部门应当加大对个体经营、非全日制以及新就业形态等灵活就业方式的支持力度，拓宽灵活就业发展渠道，优化灵活就业环境，强化政策服务供给，清理取消对灵活就业的不合理限制，创造更多灵活就业机会。

第六十七条本市将灵活就业人员纳入公共就业服务范围，在公共就业服务信息平台上开设灵活就业专区专栏，免费发布岗位供求、新职业等信息，开展政策咨询和职业指导。

人力资源服务机构可以通过设立专门的零工市场、按需组织专场招聘等方式，为灵活就业人员提供规范有序的求职应聘等专业化服务。

第六十八条本市将灵活就业人员纳入职业技能培训和评价体系。

鼓励用人单位组织灵活就业人员开展岗前培训、岗位技能提升培训，帮助其稳定就业、提升就业质量。

灵活就业人员参加职业技能培训和评价的，可以按照规定享受相应补贴。

第六十九条本市将灵活就业人员纳入劳动力资源调查统计范围，建立实有人口灵活就业调查排摸机制。

鼓励灵活就业人员按照规定进行灵活就业登记。

第七十条市、区人民政府应当制定、实施、完善与灵活就业相适应的就业和社会保障政策措施，为灵活就业人员提供服务和保障。

在本市就业的灵活就业人员，可以按照国家和本市有关规定参加社会保险，依法享受社会保险待遇。

符合条件的灵活就业人员，可以按照相关规定申请社会保险补贴、就业岗位补贴。

对符合条件的灵活就业人员，按照规定纳入相应的社会救助范围。

第七十一条本市支持和规范发展新就业形态，科学合理设定平台经济及其他新业态、新模式监管规则，促进新就业形态规范健康持续发展。

互联网平台企业应当依法合规用工，根据具体用工情形，与劳动者依法订立劳动合同或者通过书面协议明确双方权利义务；引导、督促为其提供相关用工服务的企业保障新就业形态劳动者的合法权益。

企业、行业协会与工会、劳动者代表等可以就业务定额、计件单价、职业安全健康等开展协商，合理确定定员定额、休息办法、计件单价、抽成比例、考核奖惩等标准。

本市建立和完善新就业形态劳动者职业伤害保障制度，鼓励发展与职业伤害保障制度相衔接的互助保障和商业保险，维护新就业形态劳动者职业伤害保障权益。

## 第九章 监督检查

第七十二条市、区人民政府应当落实就业优先战略和促进就业工作责任，根据就业形势和就业工作需要，合理设定促进就业工作目标任务，强化对下一级人民政府及有关部门促进就业工作成效的考核，并将考核结果作为年度绩效考核和领导干部综合考核评价的重要依据。

第七十三条人力资源社会保障部门应当会同相关部门，加强对就业促进法规实施、重点群体就业、促进就业资金保障落实等情况的督导。

人力资源社会保障等相关部门应当按照各自职责，完善劳动投诉处理、劳动争议解决等工作机制，提升咨询、指导、调解等服务效能，受理有关单位和个人对违反本条例行为的投诉举报，并及时予以核实、处理。

第七十四条人力资源社会保障、财政部门应当加强促进就业资金的监管，规范资金使用，保障资金安全，提高资金使用效益。对于骗取或者违反规定使用各类促进就业资金的单位或者个人，由人力资源社会保障、财政部门依法处理，并可以暂缓拨款、中止拨款、追回已拨付资金。

审计部门应当依法对促进就业资金的管理和使用情况进行审计监督。

第七十五条市、区人民代表大会常务委员会应当通过听取和审议专项工作报告、组织执法检查、开展询问和质询等方式，加强对本条例执行情况和促进就业工作情况的监督。

市、区人民代表大会常务委员会应当充分发挥各级人大代表作用，组织人大代表围绕促进就业工作情况开展专题调研和视察等活动，督促有关方面落实促进就业各项工作。

## 第十章法律责任

第七十六条违反本条例规定的行为，法律、行政法规已有处理规定的，从其规定。

第七十七条违反本条例第四十条第四款规定，大众传播媒介为无法提供相关材料的机构或者含有歧视性内容等违法情形的招聘信息，提供信息发布服务的，由人力资源社会保障部门责令改正，并在相关范围内消除影响；拒不改正的，处一万元以上五万元以下罚款；有违法所得的，没收违法所得。

第七十八条违反本条例第四十一条第二款规定，虚构用工信息办理就业参保登记手续的，由人力资源社会保障部门责令改正，有违法所得的，没收违法所得；情节严重的，按照未如实办理就业参保登记手续的劳动者每人一千元以上五千元以下的标准，处以罚款；构成骗取社会保险待遇的，由人力资源社会保障部门依照《中华人民共和国社会保险法》予以处罚。

第七十九条对违反本条例规定的行为，除依法追究相应法律责任外，有关部门还应当按照规定，将有关单位及个人失信信息向本市公共信用信息服务平台归集，并依法采取惩戒措施。

第八十条人力资源社会保障等部门及其工作人员在促进就业工作中不依法履行职责的，由其所在单位或者上级主管部门责令改正；玩忽职守、滥用职权、徇私舞弊的，对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

## 第十一章附则

第八十一条本条例自2023年3月1日起施行，2005年12月29日上海市第十二届人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过的《上海市促进就业若干规定》同时废止。

# 最高人民法院关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见

## Opinions of the Supreme People's Court on Providing Judicial Services and Guarantees for Stable Employment

最高人民法院于2022年12月27日发布关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见（下称“就业意见”），该就业意见共14条，为发挥人民法院在稳定就业中所起到的职能作用而提出，对劳动关系管理、劳动争议处理有重要影响的方面主要表现为：

The Supreme People's Court issued the Opinions on Providing Judicial Services and Guarantees for Stable Employment (hereinafter referred to as the "Opinions") on December 27, 2022. 14 pieces of opinion on employment are put forward in order to play the role of the people's court in stabilizing employment. The main aspects that have an important impact on the management of labor relations and the settlement of labor disputes are as follows:

1. 切实减轻用人单位在用工、社保等方面的经营压力和负担。劳动者主张缓缴期间用人单位未依法缴纳社会保险费，依据劳动合同法第三十八条第一款第三项的规定解除劳动合同的，人民法院应当依法审慎处理。

1. The people's court shall effectively alleviate the operation pressure and burden of employers in employment, social security and other aspects. If a worker claims that the employer fails to pay the social insurance premium according to law during the deferred payment period, and the labor contract is terminated according to the provisions of Item 3, Paragraph 1, Article 38 of the Labor Contract Law, the people's court shall handle it prudently according to law.

2. 妥善审理平等就业权纠纷案件，依法纠正用人单位因性别歧视、地域歧视等不予招录、拒绝签订劳动合同的行为。高校毕业生在试用期内因受疫情影响不能返岗的，可以引导用人单位采取灵活的试用考察方式考核其是否符合录用条件；无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的的，无法实施考察实现试用期考核目的期间可以协商不计算在原约定试用期内，用人单位通过顺延试用期变相突破法定试用期上限的，人民法院不予支持。

2. The people's court shall properly try disputes over equal employment rights, and correct the employers' refusal to recruit or sign labor contracts due to gender discrimination, geographical discrimination, etc. according to law. If college graduates are unable to return to their posts due to the impact of the epidemic during the probation period, the employers can be guided to adopt flexible methods to assess whether they meet the employment conditions. If it is impossible to achieve the purpose of assessment during the probation period by flexible methods, the

college graduates and employers can negotiate not to include this period in the original agreed probation period. If the employers break the legal upper limit of the probation period by extending the probation period in disguised form, the people's court will not support it.

3. 平台企业及其用工合作单位与劳动者建立劳动关系的，应当订立书面劳动合同。未订立书面劳动合同，劳动者主张与平台企业或者用工合作单位存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法审慎予以认定。

3. If a platform enterprise and its employment partner establish a labor relationship with a worker, they shall conclude a written labor contract. In the absence of a written labor contract, if a worker claims to have a labor relationship with a platform enterprise or its employment partner, the people's court shall, based on the fact of employment and the degree of labor management, comprehensively consider the degree of the worker's independent decision on the working time and workload, the degree of management during the labor process, whether the worker needs to comply with relevant work rules, labor discipline and reward and punishment measures, the continuity of the worker's work, and whether the worker can decide or change the transaction price, and make a decision prudently according to law.

4. 不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，可以结合新业态劳动者权益保障指导意见有关规定，依法保障劳动者权益。劳动者因不可抗力、见义勇为、紧急救助以及工作量或者劳动强度明显不合理等非主观因素，超时完成工作任务或者受到消费者差评，主张不能因此扣减应

得报酬的，人民法院应当依法支持。与用工管理相关的算法规则存在不符合日常生活经验法则、未考虑遵守交通规则等客观因素或者其他违背公序良俗情形，劳动者主张该算法规则对其不具有法律约束力或者请求赔偿因该算法规则不合理造成的损害的，人民法院应当依法支持。

4. The rights and interests of workers who do not fully conform to the situation of establishing labor relations but are subject to labor management of the enterprise can be protected according to law in combination with the relevant provisions of the guidance on the protection of the rights and interests of workers in new employment forms. The people's court shall support the claim that a worker's due remuneration cannot be deducted due to overtime completion of work tasks or poor evaluation by consumers because of force majeure, courageous action, emergency relief, and obvious unreasonable workload or labor intensity and other non-subjective factors. When the algorithmic rules related to employment management do not conform to the rules of daily life, do not take into account the objective factors such as compliance with traffic rules or other violations of public order and good customs, the people's court shall support the workers' claim that the algorithmic rules are not legally binding on them or claim compensation for the damage caused by the unreasonable algorithmic rules.

5. 推动企业引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，根据自身情况参加相应社会保险。依法妥善审理保险合同纠纷案件，促进平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。

5. The people's court shall promote enterprises to guide and support workers in new forms of employment who do not fully meet

the conditions of establishing labor relations to participate in corresponding social insurance according to their own conditions, properly try disputes over insurance contract according to law, and promote platform enterprises to improve the security level of personnel with flexible employment by purchasing personal accident insurance, employer liability insurance and other commercial insurances.

6. 用人单位生产经营困难，按照法定程序经与职工代表大会讨论或者经与工会、职工代表等民主协商，对在合理期限内延迟支付工资、轮岗轮休等事项达成一致意见的，可以作为认定双方权利义务的依据。除依法按协商程序降低劳动报酬外，用人单位安排劳动者通过居家办公或者灵活办公等方式提供正常劳动，劳动者请求按正常工资标准支付其工资的，人民法院应当依法支持。依法妥善审理相关案件，积极引导和支持用人单位与劳动者依法协商，采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施稳定工作岗位。

6. If the employing unit has difficulties in production and operation, and has reached an agreement on such matters as delayed payment of wages within a reasonable period of time and taking shifts in accordance with legal procedures through discussion with the workers' congress or democratic consultation with the trade union and workers' representatives, the agreement can be used as the basis for determining the rights and obligations of both parties. Except for reducing the labor remuneration according to the negotiated procedure by law, the people's court shall support the request of workers to pay their wages according to the normal wage standard when the employing unit arranges them to work home or by flexible means. The people's court shall properly try relevant cases according to law, actively guide and support employers and workers to negotiate according to law, and take measures such as

negotiating salary, adjusting working hours, taking shifts and taking on-the-job training to stabilize employment.

7. 当事人及其诉讼代理人等因受疫情影响不能正常出庭参加诉讼，符合条件的，依法在线开展诉讼活动。当事人受疫情影响耽误起诉期限的，对耽误的时间依法予以扣除。劳动争议当事人提供证据证明其因受疫情影响无法在法定仲裁时效期间内申请仲裁，主张仲裁时效中止的，人民法院应当依法支持。

7. If the parties and their litigation agents are unable to appear in court due to the impact of the epidemic, which meets the conditions, they can carry out litigation activities online according to law. If the party concerned delays the prosecution due to the epidemic, the delayed time shall be deducted according to law. If the party to a labor dispute provides evidence to prove that he/she is unable to apply for arbitration within the statutory time limit for arbitration due to the epidemic and claims the suspension of the arbitration limitation period, the people's court shall support it according to law.

原文链接：法发〔2022〕36号

就业是最基本的民生。坚持突出做好稳就业工作，落实落细就业优先政策，是实施就业优先战略的内在要求和重要基础。为完整、准确、全面贯彻新发展理念，加快构建新发展格局，着力推动高质量发展，更好统筹疫情防控和经济社会发展，现就进一步发挥人民法院职能作用，服务保障稳就业大局，提出如下意见。

一、推动落实就业优先政策，支持稳市场主体保就业

1. 推动落实阶段性缓缴社会保险费政策，减轻用人单位用工负担。依法受理因就业优惠政策实施引发的行政案件，坚决依法支持符合条件的用人单位享受阶段性降低社会保险费率、缓缴社会保险费、失业保险费稳岗返还等优惠政策，切实减轻用人单位在用工、社保等方面的经营压力和负担，帮助受疫情严重冲击的行业、中小微企业和个体工商户复工复产。妥善审理用人单位因拖欠社会保险费等被责令补缴的行政案件，依法依规考虑企业复工复产实际情况，可以通过延展补缴期限等方式协调解决，平衡好为用人单位减负与维护劳动者合法权益的关系，促进行政争议实质性化解。依法妥善审理社会保险纠纷案件，参保单位享受阶段性缓缴社会保险费政策，劳动者主张缓缴期间用人单位未依法缴纳社会保险费，依据[劳动合同法第三十八条第一款第三项](#)的规定解除劳动合同的，人民法院应当依法审慎处理。

2. 推动落实阶段性减免房产租金等助企纾困政策，支持中小微企业稳就业规模。依法妥善审理房屋租赁合同纠纷等案件，推动落实阶段性减免国有房产租金等政策，引导出租人减免或者缓收租金，依法减轻中小微企业、个体工商户等负担，稳住中小微企业就业规模。承租国有企业房屋或者行政事业单位房屋用于经营，符合政策条件的服务业中小微企业、个体工商户等请求按照国家有关政策减免一定期限内租金的，人民法院应当依法支持。承租非国有房屋的承租人请求减免或者延期支付租金的，可以引导当事人参照有关租金减免政策、条件进行和解；和解不成的，结合案件实际情况，依照[民法典](#)有关规定处理。

3. 推动落实金融支持政策，增强服务行业就业吸纳能力。依法审理金融借款合同纠纷案件，充分考虑延期还本付息、加大普惠小微贷款支持等金融支持政策，对金融机构违反金融支持政策提出的借款提前到期、解除合同等诉讼请求，人民法院不予支持。批发零售、住宿餐饮、物流运输、文化旅游等服务行业企业、个体工商户等，因受疫情影响生产经营、复工复产暂时困难、无力还款，主张延期还款、分期还款、减免逾期利息、降低利率的，应当积极引导当事人双方协商解决纠纷；协商解决不成，借款人的主张依据充分或者符合政策条件的，人民法院应当依法支持。

4. 依法支持脱贫人口稳岗就业，推动农村劳动力转移就业。为巩固拓展脱贫攻坚成果、全面推进乡村振兴、实施乡村建设行动提供有效司法服务，妥善处理涉“三农”领域传统纠纷以及休闲农业、乡村旅游、民宿经济、健康养老等农村新业态纠纷，妥善处理涉农担保融资纠纷案件，促进农村产业融合发展，推动提升富农产业、本地特色产业就业吸纳能力。深入推进新型城镇化和乡村振兴战略有效衔接，为农村劳动力转移就业提供有效司法服务，依法保障进城落户农民农村土地承包权、宅基地使用权、集体收益分配权，依法平等保护其就业、教育、住房、医疗等民生权益，推动在城镇稳定就业生活、具有落户意愿的农业转移人口便捷落户。推动形成平等竞争、规范有序、城乡统一的劳动力市场，落实城乡劳动者平等就业、同工同酬，完善办理拖欠农民工工资案件的快立快审快执通道，依法适用先予执行，推动完善欠薪治理长效机制，依法推动农业转移人口全面融入城市。

5. 依法支持高校毕业生就业，促进多渠道灵活就业。妥善审理平等就业权纠纷案件，依法纠正用人单位因性别歧视、地域歧视等不予招录、拒绝签订劳动合同的行为，破除各种不合理限制，推动高校毕业生平等就业、多渠道灵活就业创业。依法打击“黑职介”、虚假招聘、售卖简历等违法犯罪活动，依法审理涉就业见习纠纷案件，妥善认定涉就业见习用工法律关系，维护高校毕业生合法就业权益。对因受疫情影响不能按时离校的应届毕业生，在处理相关案件时要引导用人单位推迟签约时间，相应延长报到接收、档案转递、落户办理时限。高校毕业生在试用期内因受疫情影响不能返岗的，可以引导用人单位采取灵活的试用考察方式考核其是否符合录用条件；无法采取灵活考察方式实现试用期考核目的的，无法实施考察实现试用期考核目的期间可以协商不计算在原约定试用期内，用人单位通过顺延试用期变相突破法定试用期上限的，人民法院不予支持。科学设置司法辅助岗位，深化落实基层法官助理规范便捷招录机制，畅通政法专业高校毕业生进入基层人民法院就业渠道。

## 二、依法规范新就业形态用工，推动平台经济可持续发展

6. 准确把握新就业形态民事纠纷案件审判工作要求。推进落实《[人力资源社会保障部、国家发展改革委、交通运输部、应急部、市场监管总局、国家医](#)

[保局、最高人民法院、全国总工会关于维护新就业形态劳动者劳动保障权益的指导意见》](#)（以下简称新业态劳动者权益保障指导意见）有关制度和要求，加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障，支持和规范发展新就业形态，合理认定平台企业责任，支持网约配送、移动出行、网络直播等平台企业在引领发展、创造就业、国际竞争中大显身手。依法支持劳动者依托互联网平台就业，支持用人单位依法依规灵活用工，引导平台企业与劳动者就劳动报酬、工作时间、劳动保护等建立制度化、常态化沟通协调机制，保障新就业形态劳动者合法劳动权益。适时制定司法政策，发布典型案例，统一裁判标准，发挥个案裁判和司法政策引领作用，推动形成新就业形态用工综合治理机制。

7. 依法合理认定新就业形态劳动关系。平台企业及其用工合作单位与劳动者建立劳动关系的，应当订立书面劳动合同。未订立书面劳动合同，劳动者主张与平台企业或者用工合作单位存在劳动关系的，人民法院应当根据用工事实和劳动管理程度，综合考虑劳动者对工作时间及工作量的自主决定程度、劳动过程受管理控制程度、劳动者是否需要遵守有关工作规则、劳动纪律和奖惩办法、劳动者工作的持续性、劳动者能否决定或者改变交易价格等因素，依法审慎予以认定。平台企业或者用工合作单位要求劳动者登记为个体工商户后再签订承揽、合作等合同，或者以其他方式规避与劳动者建立劳动关系，劳动者请求根据实际履行情况认定劳动关系的，人民法院应当在查明事实的基础上依法作出相应认定。

8. 加强新就业形态劳动者合法权益保障。不完全符合确立劳动关系情形但企业对劳动者进行劳动管理的，可以结合新业态劳动者权益保障指导意见有关规定，依法保障劳动者权益。依法保护劳动者按照约定或者法律规定获得劳动报酬的权利；劳动者因不可抗力、见义勇为、紧急救助以及工作量或者劳动强度明显不合理等非主观因素，超时完成工作任务或者受到消费者差评，主张不能因此扣减应得报酬的，人民法院应当依法支持。推动完善劳动者因执行工作任务遭受损害的责任分担机制。依法认定与用工管理相关的算法规则效力，保护劳动者取得劳动报酬、休息休假等基本合法权益；与用工管理相关的算法规则存在不符合日常生活经验法则、未考虑遵守交通规则等客观因素或者其他违

背公序良俗情形，劳动者主张该算法规则对其不具有法律约束力或者请求赔偿因该算法规则不合理造成的损害的，人民法院应当依法支持。

9. 推动健全新业态用工综合治理机制。依法妥善审理涉新就业形态社会保险纠纷案件，支持完善基本养老保险、医疗保险参保办法，推动企业引导和支持不完全符合确立劳动关系情形的新就业形态劳动者，根据自身情况参加相应社会保险。依法妥善审理保险合同纠纷案件，促进平台企业通过购买人身意外、雇主责任等商业保险，提升平台灵活就业人员保障水平。妥善审理机动车交通事故责任纠纷、非机动车交通事故责任纠纷等案件，依法合理认定各方责任，推动平台企业制定注重遵守交通规则等社会秩序的算法规则和规章制度，强化外卖快递从业人员遵守交通规则等社会秩序意识。配合有关部门推动行业协会、头部企业或者企业代表与工会组织、职工代表开展协商，签订行业集体合同或者协议，推动制定行业劳动标准；畅通裁审衔接程序，完善多元化解机制，支持各类调解组织、法律援助机构等依法为新就业形态劳动者提供更加便捷、优质高效的纠纷调解、法律咨询、法律援助等服务。

### 三、妥善处理劳动争议案件，依法保护双方权益

10. 注重依法保护原则。积极贯彻落实国家助企纾困、促稳定促发展、复工复产等政策要求，正确理解和参照适用国务院有关行政主管部门以及省级人民政府等制定的相关政策文件，准确把握新阶段疫情防控各项政策，妥善处理涉疫情劳动争议案件，积极引导用人单位与职工协商，推动构建和谐劳动关系，确保用人单位有序复工复产，保障劳动者合法权益。坚持依法保护劳动者合法权益和促进用人单位稳定有序发展相结合，努力寻找用人单位和劳动者之间的最佳利益平衡点和结合点，保障劳动者合法权益和就业稳定，为用人单位生存发展、有序运转创造条件。

11. 妥善审理劳动合同纠纷案件。用人单位生产经营困难，按照法定程序经与职工代表大会讨论或者经与工会、职工代表等民主协商，对在合理期限内延迟支付工资、轮岗轮休等事项达成一致意见的，可以作为认定双方权利义务的依据。除依法按协商程序降低劳动报酬外，用人单位安排劳动者通过居家办公

或者灵活办公等方式提供正常劳动，劳动者请求按正常工资标准支付其工资的，人民法院应当依法支持。依法妥善审理相关案件，积极引导和支持用人单位与劳动者依法协商，采取协商薪酬、调整工时、轮岗轮休、在岗培训等措施稳定工作岗位。

12. 推动劳动争议纠纷多元化解。准确适用《人力资源社会保障部、最高人民法院关于劳动人事争议仲裁与诉讼衔接有关问题的意见（一）》，推动劳动争议仲裁和诉讼有序衔接，逐步统一裁审受理范围和法律适用标准；加强与人社部门、工会、行业协会联动协作，促使劳动者与企业和解协商、共克时艰，推动构建和谐劳动关系。对于群体性、突发性、敏感性、涉重大利益等劳动争议，应当坚持把非诉讼纠纷解决机制挺在前面，积极推动诉源治理，及时做好风险预警，“调、裁、审”协作发力，充分维护劳动者与用人单位合法权益。

#### 四、准确适用程序法律规定，依法保障诉讼权利行使

13. 准确适用期限顺延规定。当事人依据[民事诉讼法第八十六条](#)规定申请顺延期限的，应当根据疫情防控形势变化以及当事人提供的证据情况综合考虑是否准许，依法保护当事人诉讼权利。当事人及其诉讼代理人等因受疫情影响不能正常出庭参加诉讼，符合条件的，依法在线开展诉讼活动。当事人受疫情影响耽误起诉期限的，对耽误的时间依法予以扣除。劳动争议当事人提供证据证明其因受疫情影响无法在法定仲裁时效期间内申请仲裁，主张仲裁时效中止的，人民法院应当依法支持。

14. 切实提高诉讼服务水平。对于企业以及其他市场主体涉及的复工复产纠纷案件，应当高度重视其立案、审理、执行工作，依法高效妥善处理。对于确有困难的当事人申请免交、减交或者缓交诉讼费用的，人民法院应当依法审查并及时作出相应决定；确实需要其他司法救助的，依法及时采取救助措施。对于陷入困境的市场主体特别是中小微企业、个体工商户等，依法审慎采取财产保全措施，依法及时纠正超标的查封、乱查封，可以采取灵活的诉讼财产保全措施或者财产保全担保方式，减轻企业负担，助力复工复产。完善一站式多元解纷机制，加强线上诉讼服务和互联网审判，持续推动案件繁简分流、简案快

审，使合法权益尽快得以实现，各种争议得到依法快速解决，切实降低诉讼成本。

最高人民法院

2022 年 12 月 26 日

# “恶意挖角”行为是否属于不正当竞争？

Does “Malicious Poaching” Constitute Unfair Competition?

上海保华律师事务所 丁杰

Shanghai Baohua Law Firm Lucas Ding



在传统劳动法的框架内，企业一般通过签订竞业限制协议的方式来防止员工被挖角。但囿于合同的相对性，除少数地区有特别规定外<sup>1</sup>，企业仅能基于竞业限制协议要求跳槽的员工本人承担违约责任，而不能真正震慑到背后挖人的竞争对手。由于这一局限性，实践中存在一些企业为抢夺人才，或为打击对手，而对为竞争对手服务的负有竞业限制义务的员工直接实施挖角，本文将这一行为称为“恶意挖角”行为。为了解决这一问题，利用《反不正当竞争法》要求实施挖角行为的竞争对手承担侵权责任成为了一种可能的选择。本文欲结合案例，分析这条道路的可行性并总结司法实践中的要点。

In the framework of traditional labor law, companies usually preclude employees from being poached by concluding non-competition agreements. However, owing to the privity of contract, except for in a few regions with specific provisions, companies may only claim liability for breach against the jumping-ship employee, while the poaching competitor behind is not really deterred. Due to this limitation, in practice, some companies directly poach employees of their competitors who are subject to the obligation of non-competition in order to grab talents or frustrate rivals. In this article, this action is called “Malicious Poaching”. In order to mitigate this problem, it is a possible option to use the Anti-Unfair Competition Law to claim damage against the competitors who conduct poaching. This article expects to analyze the feasibility of this option and summarize the key points in judicial practice by case retrieval.

（备注：在实践中，除了劳动法上的“竞业限制”，还有多种法律制度能够达到防止挖角的效果，例如公司法上的高管竞业禁止，基于双方约定的独家合作合同等。由于本文主旨在于研究《反不正当竞争法》在防止挖角方面的可行性，而“挖角”本身是一种商业行为，并不具有严格的法律含义，因此本文不拘泥于双方必须存在“劳动关系”的情况。）

## 一、《反不正当竞争法》能否适用于恶意挖角行为

《反不正当竞争法》中与之相关的条款有两条，即第九条侵犯商业秘密条款以及第二条的一般条款。由于第九条涉及到了商业秘密保护的问题，超出了本文的讨论范围，因此本文将仅围绕着《反不正当竞争法》第二条进行讨论。

尽管《反不正当竞争法》中没有直接将恶意挖角的行为类型化为一种特定的不正当行为，

---

<sup>1</sup> 如《深圳经济特区企业技术秘密保护条例》第三十五条规定“具有业务竞争关系的相关企业知道或者应当知道该员工负有竞业限制义务，仍然招用该员工的，应当承担连带责任。”

但这并不意味着针对恶意挖角行为没有适用的空间。《反不正当竞争法》第二条第二款规定：

“本法所称的不正当竞争行为，是指经营者在生产经营活动中，违反本法规定，扰乱市场竞争秩序，损害其他经营者或者消费者的合法权益的行为。”

《最高人民法院关于适用〈中华人民共和国反不正当竞争法〉若干问题的解释》（以下简称“《反不正当竞争法解释》”）第一条也明确：“经营者扰乱市场竞争秩序，损害其他经营者或者消费者合法权益，且属于违反反不正当竞争法第二章及专利法、商标法、著作权法等规定之外情形的，人民法院可以适用反不正当竞争法第二条予以认定。”

而就恶意挖角这一特定行为能否适用《反不正当竞争法》第二条，最高院在“海带配额案<sup>2</sup>”中给出过更具体的认定标准：

“适用反不正当竞争法第二条第一款和第二款认定构成不正当竞争应当同时具备以下条件：一是法律对该种竞争行为未作出特别规定；二是其他经营者的合法权益确因该竞争行为而受到了实际损害；三是该种竞争行为因确属违反诚实信用原则和公认的商业道德而具有不正当性或者说可责性，这也是问题的关键和判断的重点。”

因此，按照《反不正当竞争法》主张恶意挖角属于不正当竞争行为具有相应的法律依据。

在实践中，一些被挖角的公司确实通过反不正当竞争诉讼取得了良好的效果。例如（2018）皖02民初107号一案中，在YY平台经营网络游戏陪玩服务的李某实施了一系列的恶意挖角行为，将才美公司经营的“频道525”的管理团队及其下属运营团队于“一夜之间”悉数“挖掘”至李某所经营的“频道978”，并通过一系列手段将“频道525”的观众引流至“频道978”。安徽芜湖中院审理后认为上述行为属于不正当竞争行为，判令李某向才美公司赔偿损失300万元，并赔礼道歉。（据后续披露显示，该案一审结束后，李某上诉。最终在安徽高院主持下，双方调解结案，才美公司的损失得到了最大限度的挽回。）<sup>3</sup>可见，这条反不正当竞争诉讼的道路是可行的。

但是，要走通这条道路并非易事。在上述YY频道案件中，法院仅将“恶意挖角”行为涵盖在李某的“系列不正当竞争行为”中进行了统一评述，并未就“恶意挖角”单独是否构成不正当竞争作展开论述。而在实践中，要证明“恶意挖角”行为单独是否能构成不正当竞争其实并非易事。

---

<sup>2</sup> （2009）民申字第1065号

<sup>3</sup> 参见 [https://mp.weixin.qq.com/s/\\_cZffZx2J0wmbVg4Wr8Tfg](https://mp.weixin.qq.com/s/_cZffZx2J0wmbVg4Wr8Tfg)。

## 二、《不正当竞争法》如何适用于恶意挖角行为

如前引最高院所述，只要恶意挖角的行为符合了上述三个要件，就违反了《反不正当竞争法》第二条的规定。恶意挖角行为符合第一个要件是不言自明的。而第二个要件本质上是一个事实问题，需要由原告对此进行举证。要想证明恶意挖角行为属于不正当竞争行为，最难以认定在于第三个要件，即如何证明行为“不正当性”的存在。

对于如何证明“不正当性”，前引最高院给出的判断标准是“违反诚实信用原则和公认的商业道德<sup>4</sup>”。诚实信用原则作为民法中的帝王条款，相对来说更易于理解，难点在于“商业道德”该如何去理解。就不正当性与商业道德的认定，司法实践中形成了以下一些经验。

### 1、“损害”本身不意味着“不正当性”的存在

在市场环境下，竞争优势作为稀缺资源，本身并非一种法律权利，而是一种优势地位，这种优势地位本身就只能通过参与竞争的方式来获取，而获取竞争优势本身也意味着对竞争对手的打击。正如最高院所论述的<sup>5</sup>：

“在反不正当竞争法上，一种利益应受保护并不构成该利益的受损方获得民事救济的充分条件。……竞争对手之间彼此进行商业机会的争夺是竞争的常态，也是市场竞争所鼓励和提倡的。对于同一交易机会而言，竞争对手间一方有所得另一方即有所失。利益受损方要获得民事救济，还必须证明竞争对手的行为具有不正当性。”

可见，在最高院的论述当中，第二个要件（实际损害）与第三个要件（不正当性）是相互独立的，两者之间不存在必然联系。在实践中，仅罗列公司因被挖角而受到的损失并不能证明对方的行为属于不正当竞争。

例如，在（2021）鄂知民终 568 号一案中，湖北高院明确以此为由驳回了上诉人斗鱼公司的诉请：

“斗鱼鱼乐公司在本案及其他关联案件中均主张虎牙公司实施了“集中挖角”“引诱主播跳槽”等不正当竞争行为，但仅提供了主播跳槽、虎牙公司接受主播跳槽，以及因主播跳槽导致平台用户和合同利益减损等方面的证据，并未对虎牙公司实施“集中挖角”等行为的具体方式（手段），以及相关行为具有的恶性性或其它非正当性举证证明，亦未提供充分证据证明虎牙公司单纯接收跳槽主播的行为违反了网络直播行业领域所应普遍遵循和认可的行为规范（商业道德）。……单纯依据斗鱼鱼乐公司所诉称的主播集体跳槽行为，并不能据此即可当然地推定虎牙公司必然对其实施了集中“恶意挖角”或“恶意引诱”等不正当竞争

---

<sup>4</sup> 同注 2。

<sup>5</sup> 同注 2。

行为。”

## 2、商业道德不等同于一般的道德水准

市场竞争中的商业道德是一种基于经济人理性的道德，不完全等同于日常生活中一般认知下的道德品质。正如最高院所论述的<sup>6</sup>：

“商业道德要按照特定商业领域中市场交易参与者即经济人的伦理标准来加以评判，它既不同于个人品德，也不能等同于一般的社会公德，所体现的是一种商业伦理。经济人追名逐利符合商业道德的基本要求，但不一定合于个人品德的高尚标准；企业勤于慈善和公益合于社会公德，但怠于公益事业也并不违反商业道德。”

因此，在实践中，一些看似违反了一般认知中的道德标准的行为并不具有《反不正当竞争法》意义上的不正当性。例如，在“海带配额案”中，最高院认定员工在职期间筹划设立新公司，并在离职后与原公司开展竞争的行为不违反商业道德。又如在(2020)浙民终 515 号案中，浙江高院明确认为，游戏主播跳槽的行为系理性经济人的自由选择，虽违反了独家合作协议，但是并不等同于其行为存在反不正当竞争法意义上的不正当性。再如在(2020)京 73 民终 1501 号案中，实施挖角的下家公司向被挖角的艺人许诺利益，并许诺聘请律师来帮助其与上家公司解约，对于这些挖角行为，北京知产法院同样认为难以认定具有不正当性。

## 3、商业道德与不竞争义务的关系

为了防止重要成员被竞争对手挖走，企业往往会通过约定竞业限制或者签订独家合作协议的方式进行约束；在《公司法》上，也存在有高管竞业禁止的法定义务。就这种法律上的不竞争义务与商业道德的认定之间的关系，从案例中可以总结出以下一些结论。

第一，如果被挖角的人员不负有任何不竞争的法律义务，挖角不构成不正当竞争。员工在工作中所获取的知识、经验、技能本身构成人格的一部分，即使公司确有为员工的成长付出的相应的投资，但仍不应否定员工本人在此过程中付出的努力，如有需要，公司可以通过服务期等合同约定的方式来保护自己的利益。《反不正当竞争法》的基本立场认为员工的自由流动本身是值得保护的。因此，在被挖角的人员不负有任何不竞争义务的情况下，原单位要求下家单位承担侵权责任一般不会得到支持。<sup>7</sup>

第二，如果下家公司已经在招募人员前作出了审慎的调查和处理，即使事后发现被挖角人员确实负有不竞争义务，也不构成不正当竞争。例如，在(2022)沪 73 民终 162 号一案中，下家单位通过正常的聘用流程和背景调查，在种种迹象表面上家单位已不再正常经营，

---

<sup>6</sup> 同注 2。

<sup>7</sup> 例如 (2020) 浙民终 1379 号。

被挖角人员与上家单位实质上已经解除关系的情况下聘用了该人员,且在事后得知该人员与上家单位仍基于《合资协议书》存在竞业禁止的情况下,要求其主动辞职。基于上述原因,一审法院认为挖角行为不构成不正当竞争。二审对这一结果予以维持。又如在近年备受瞩目的“厚大 VS 瑞达<sup>8</sup>”案件中,就挖角讲师蔡某的行为,虽一审法院认为瑞达公司在明知蔡某与厚大公司存在独家授课关系的情况下,且明知授课老师系行业核心竞争资源的情况下,仍然实施了挖角行为,违反了诚实信用原则和公认的商业道德,属于不正当竞争行为。但在二审中,瑞达公司提供的新证据显示蔡某在与瑞达公司签约前已书面向厚大公司申请解约,并向瑞达公司承诺能妥善处理与其他机构的合作关系。基于这一证据,二审法院认为,不可推论瑞达公司明知蔡某与厚大公司的独家授课协议仍在履行。这成为了二审改判的一个重要依据。

第三,大多数法院<sup>9</sup>意见认为仅仅知道挖角对象存在不竞争义务并不导致挖角行为存在不正当性。(2013)沪一中民五(知)终字第12号一案中,原告公司主张下家单位在明知员工与其存在竞业限制协议的情况下,仍然通过派遣方式招用了其三名前员工,构成不正当竞争。本案经过一审、二审,均认定不构成不正当竞争行为。同样的,在上文已经提及到的“厚大 VS 瑞达<sup>10</sup>”案中,二审法院也认为:

“退一步讲,即便蔡某与厚大公司的(独家授课)协议没有解除,亦不能得出瑞达公司构成不正当竞争的结论。……由于司法考试(或法律职业资格考试)培训行业基本采取商业化运作模式,故通过提供更好的发展空间或福利待遇等方式吸引人才是经营者通常会采取的竞争手段,符合市场竞争的客观规律。因此瑞达公司聘任蔡某等讲师的行为不具有不正当性或可责性。”

可见,下家单位是否明知存在竞业限制并不是认定是否构成不正当竞争的决定性因素。

第四,多数法院<sup>11</sup>的意见认为,当员工已经为跳槽支付了违约金,或者公司可以通过主张违约金的方式弥补损失的情况下,法院不再支持侵权责任成立。

结合以上四条结论,可见仅依据被挖角员工负有法律上的不竞争义务来主张下家单位的行为具有不正当性难以得到法院的支持。

---

<sup>8</sup> (2021)京73民终2969号。

<sup>9</sup> 笔者注意到北京海淀区法院持有不同观点,例如(2018)京0108民初68094号。

<sup>10</sup> 同注7。

<sup>11</sup> 例如斗鱼 v 全民(2017)鄂01民终4950号案中,武汉中院认为,“合同法律规范显然无法限制作为非合同方的竞争平台,反不正当竞争法介入并对行为做出评判具有必要性。”但这一口径与(2021)鄂知民终568号案中湖北高院的口径相悖。

#### 4、商业道德的认定

通过上文对司法实践的总结可以看出（1）给竞争对手带来损失；（2）违背一般认知中的道德品质；（3）违反不竞争义务进行跳槽/挖角的行为均不能直接认定为违反了商业道德，但是对于商业道德究竟是什么仍难以给出一个明确的标准。

1993年版的《反不正当竞争法》规定，“经营者在市场交易中，应当……遵守公认的商业道德。”而在2017年的修订中，“公认的”一词被删去。在2021年《反不正当竞争法解释》第三条中，最高院进一步明确规定：

“特定商业领域普遍遵循和认可的行为规范，人民法院可以认定为反不正当竞争法第二条规定的“商业道德”。

人民法院应当结合案件具体情况，综合考虑行业规则或者商业惯例、经营者的主观状态、交易相对人的选择意愿、对消费者权益、市场竞争秩序、社会公共利益的影响等因素，依法判断经营者是否违反商业道德。

人民法院认定经营者是否违反商业道德时，可以参考行业主管部门、行业协会或者自律组织制定的从业规范、技术规范、自律公约等。”

其中，第一、第三款仍属于“公认的商业道德”的范畴，而第二款则在一定程度上允许法官在个案认定中进行“商业道德”的创制。

在一些案件中，当行业中已经形成比较成熟的运作模式或市场惯例时，“公认的商业道德”是有迹可循的。例如在（2020）鄂01民终636号一案中，针对健身行业中健身教练的跳槽行为，二审法院查明在健身教练行业中，“健身教练工资不稳定、低，且存在可以在几个门店之间代课的行业惯例，健身行业教练流动频繁，跳槽率高，门店之间激烈竞争属于行业正常现象。”基于这一行业背景，法院认定为追求经济利益进行跳槽/挖角行为虽属不诚信行为，但不宜认定违反商业道德的行为。

然而，在大多数行业，“公认的商业道德”不存在是一种常态，随着市场与社会的不断发展，对于“商业道德”的理解是不断变化的，因此法官需要对“商业道德”进行个案认定也是一种常态，这也导致了不同行业、不同地区、不同时间点、不同的法官对于“商业道德”的理解也是不同的，而不同的理解将会导致截然不同的判决结果。

在2017年“斗鱼VS全民”一案<sup>12</sup>中，涉案双方均属于直播平台，为主播和普通用户提供网络直播平台服务；而主播是斗鱼TV平台的内容提供商，通过斗鱼TV平台注册并申请

---

<sup>12</sup> （2017）鄂01民终4950号

开通直播间后在虚拟直播间内进行在线直播。涉案主播朱某原系斗鱼平台主播,通过合同安排形成与斗鱼的独家合作关系,依据协议,朱某在2015年9月1日至2020年8月31日期间只能在斗鱼TV平台直播。然而,2016年5月,朱某被发现出现在全民TV平台进行直播,双方遂发生争议。斗鱼主张之一认为全民的挖角行为属于不正当竞争行为,要求赔偿损失。武汉中院认定在网络直播行业中,“主播并非企业员工,更类似于传统行业中参与竞争的企业产品……使用他人签约主播,实质上就是直接攫取他人竞争果实——不仅仅是平台花费大量人财物所培养的优质主播资源,也包括了平台通过激烈竞争和长期经营所积累的观众及流量。”基于对行业的这一理解,法院认为,主播的跳槽并不给消费者带来更好的体验或更多的选择机会,挖角行为在损害对手的同时并没有带来行业效率的提升,相反,将会导致竞争主体“着力于直接攫取主播资源及其所附带的观众和流量,而不再对优质主播资源的培养和产生进行投入。”因此支持了斗鱼公司的诉请。

而在4年后,在同一行业内,在非常类似的案情下,浙江高院却做出了截然不同的判决。在2021年“虎牙VS触手”<sup>13</sup>一案中,虎牙平台与触手平台就网络主播李某的跳槽行为同样发生争议,触手平台要求虎牙及主播承担因不正当竞争导致的经济损失。经过了4年的市场发展,主播跳槽的行为并没有因为前引“斗鱼VS全民”案件而销声匿迹;尽管如此,市场的竞争也并未陷入想象中的无序状态之中,相反,整个行业仍然处于红火的发展状态之中。基于这一背景,浙江高院对挖角行为形成了截然不同的理解:

“凭资金优势以较高的薪酬吸引优秀主播加入,形成人才的正常流动,充分调动人才创新创业的积极性,有利于市场充分竞争。同时,游戏直播行业并非事关国计民生,可被给予充分的竞争自由和完全市场化的运营环境,司法应充分尊重相关行业的发展规律。鉴于主播在游戏直播行业中的重要性,相关行业可能会形成一些自律规范,但自律规范的形成过程势必存在多方利益的充分博弈,需要市场发展的积淀,司法不宜过度介入。此外,随着行业发展,行业资源向头部企业集聚是一种普遍的经济现象,从现有证据和市场运行状况判断,主播跳槽行为并未导致行业陷入无序竞争的混乱局面,相关企业会根据自身经营策略和经济状况作出经营选择,经济规律仍在继续发挥有效作用,并能调整市场竞争者的行为,使其趋于理性,进而达到市场的整体平衡。同时,虽然主播跳槽对用户的平台选择存在较大影响,可能导致行业竞争的加剧,但不同平台能够通过及时调整自身的经营策略,拓展精品游戏资源,创新服务形式和更新营销举措等方式,提供更多和更高质量的服务项目,以吸引用户。主播的跳槽不影响消费者自主选

---

<sup>13</sup> (2020)浙民终515号

择平台和主播的自由。故虎牙公司的被诉行为未扭曲市场竞争秩序也未损害消费者合法权益。”

在本案中，随着时间的流逝，竞争为市场带来了良性的发展，行业中自发形成了相对固定的经营模式，法院对于行业背景和行业的运作模式也有了更成熟的认识。这些因素鼓励着法院在最终认定上选择保持司法的谦抑性，让市场去进行选择。

同样的，在 2021 年的“斗鱼 VS 虎牙”一案<sup>14</sup>中，湖北高院对于行业的认知相较于 2017 年时武汉中院的认知也有了巨大的变化，主播不再被认为是直播平台最重要的最终产品，而被认定为是“直播平台最不稳定的因素之一”，是直播平台需要面对的“经营风险”。基于此，湖北高院在 2021 年的案件中认定虎牙平台的挖角行为并不违反商业道德，不属于不正当竞争。

从以上网络直播平台行业的一系列案例可以看出，一个行业的商业道德是在市场运行过程中逐渐形成的，在不同的时间点进行观察，得出的结论是不同的，由此也导致了同案不同判的问题。为了避免这一问题，同时也为了发挥竞争在市场中的作用，近年来法院越来越倾向于在商业道德的判断上保持司法的谦抑性，对于挖角行为的认定，以不认为违反商业道德居多。

### 三、结论与建议

综合以上分析来看，尽管恶意挖角行为可以在《反不正当竞争法》第二条的框架内讨论，但是真正要成立不正当竞争，条件比较严格，正常的挖角行为一般都不被认为违反商业道德，总体上，只有满足既不符合商业逻辑，也不利于市场竞争的挖角行为，即“损人不利己”的行为，才会被认定为不正当竞争行为。

尽管如此，企业在人才的流动过程中，仍可就以下几个方面予以注意，以防风险：

1、在招募人员前做好相应的背景调查，对人员是否负有不竞争的义务进行核实，并要求员工作出书面的承诺。

2、对于公司的重要成员，与其通过合同安排的方式限制其加入竞争对手。合同约定仍然是防止公司核心人员被挖角的最可靠的手段。

3、公司需要意识到，人才也是市场竞争的一个要素，人才的流动在法律上本身没有不正当性，因此如何留住或招募人才更多的是一个人力资源管理的问题，而不是一个法律问题。

---

<sup>14</sup> (2021) 鄂知民终 568 号

但是需要与之区分的是，商业秘密的保护是可以通过法律的手段实现的。一些原本寄宿于员工个人人格之中的经验、知识、技巧是可以通过专利、图纸、出版物等方式从个人人格中进行分离，进而通过商业秘密保护的方式进行保护。

4、如果最终不得不依据《反不正当竞争法》第二条去寻求救济，公司应当在庭审中着力于构建一个有利于自己的行业背景，在此基础上，证明对方的行为违反了行业运行的一般模式，破坏了市场竞争，同时也损害了消费者的利益。

# 劳动保障监察与劳动仲裁选择或互补



近年来，劳资矛盾日见突出，劳动争议案件已经成为数量最多的民事案件之一，劳动保障监察案件数量也一直居高不下。在这样的背景下，《劳动保障监察条例》于2004年12月1日生效。这一条例的出台对进一步维护我国劳动者的合法权益必将发挥极为重要的作用。同时，劳动保障监察与劳动仲裁相互关系也随之成为人们关注的话题。

在进入诉讼以前，《劳动法》规定了两套执法体系：一是以劳动争议的调解、仲裁为内容的劳动争议的处理程序；二是以劳动保障监察为核心的劳动法监督检查制度

劳动仲裁与劳动保障监察两套制度的区别：

机构 劳动仲裁机构的建立，主要强调社会性，三方原则是各国普遍遵循的原则。它是运用社会的力量，对劳动关系状况及其争议所进行的评价和干预；劳动保障监察机构的设立，主要强调行政性，它是国家机关依法行政的活动。

主体 劳动争议通常涉及三个方面的主体，即用人单位、劳动者和仲裁机构；劳动保障监察只涉及行政机关与作为行政相对人的用人单位或中介机构。

程序 劳动仲裁的程序集中体现了自愿原则。例如提起仲裁的自愿，仲裁机构只能应争议当事人的请求而实施仲裁；处置权利的自愿，仲裁机构在实施仲裁中贯彻先调后裁原则，当事人还可案外和解；放弃权利的自愿，仲裁决议生效后，当事人仍可放弃自己的权利。劳动保障监察则体现了强制原则，是监察机构依法行政过程。劳动保障监察机构可以对其职权范围内的事项主动依法进行监察。在用人单位违法的情况下，不允许通过劳动者放弃权利，免予追究法律责任。

处理 劳动仲裁与劳动保障监察作为一种执法活动，都具有强制性，但两者毕竟性质不同，在处理上有着不同的力度。劳动仲裁在追究法律责任上一般限于民事责任，这是一种赔偿性的责任；而劳动保障监察则除追究民事责任外，还可追究具有惩罚性的行政责任。

救济 进入诉讼后，诉讼程序不同。劳动仲裁的后续程序是民事诉讼程序；劳动保障监察的后续程序是行政诉讼程序。

劳动者在这两套制度中所处的法律地位不同，其维权成本不同，劳动者可以

---

董保华，论文转载自《中国劳动》2005年第1期。

针对同一问题选择不同的处理方式

劳动仲裁与劳动保障监察这两套制度从根本目标上说，都是为了落实《劳动法》实体规定，由于劳动法是倾斜立法，以保护劳动者的利益为基本原则，也可以说这两套制度都体现了这一原则。

仲裁是根据法律规定或者当事人之间的协议，由一定的机构以第三者身份，对双方发生的争议在事实上作出判断，在权利义务上作出裁决。我国劳动争议的仲裁是指劳动争议仲裁委员会为解决劳动争议而作出裁决的劳动执法活动。劳动争议通常涉及三个方面的主体，即用人单位、劳动者和仲裁机构。劳动者作为一方当事人是显性的法律主体。

劳动保障监察是由劳动保障行政部门设置劳动保障监察机构，配备一定数量的专职监察员，依法对用人单位遵守劳动法律、法规的情况进行监督和检查的制度。劳动保障监察通常涉及两个方面的主体，即监察机构与监察对象，前者是行政主体，后者是行政相对人。由于我国现行的立法已经将监察对象限定在用人单位与中介机构，因此劳动者既不是监察机构也不是监察对象。劳动者在监察法律关系中是作为投诉人与受益人这样一个隐性主体而存在的。

劳动保障监察这种形式较好地适应强弱对比明显的劳动关系的特征。然而，由于政府在支出劳动保障监察这项维权成本时有自己的衡量标准，这一衡量标准与劳动者的个人评判并不相同，因此劳动者也需要有一种个人能够启动的程序。加之，对于一些复杂问题的评判也只有在争议中才能明辨是非，劳动仲裁也有其存在的价值。从这一点来看，用两套制度去处理大体类似的问题有其合理性，劳动者可以针对同一问题选择不同的处理方式。

试比较，劳动保障监察中的赔偿金制度与劳动仲裁中的额外补偿金制度。两者作为劳动法律责任形式的共同特征是由于违反劳动法律规定的行为而承担的法律后果，由国家强制力保证实施，并在一定程度上实现了补偿与惩罚的结合。两者也存在着明显的区别：

由劳动仲裁执行的主要是加发补偿金或额外补偿金的制度。原劳动部在《违反〈劳动法〉有关劳动合同规定的赔偿办法》、《违反和解除劳动合同的经济补偿办法》中规定，用人单位故意拖延不订立劳动合同、订立无效劳动合同，用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资的，以及拒不支付劳动者延长工作时间工资报酬的，

除弥补实际损失外，还应以实际损失为标准，另行加付 25%的赔偿费用（额外补偿金为 50%）。这种补偿性质应为惩罚性赔偿。

由劳动保障监察执行的主要是赔偿金的制度。用人单位克扣或者无故拖欠劳动者工资报酬、支付劳动者的工资低于当地最低工资标准、解除劳动合同未依法给予劳动者经济补偿，在劳动保障部门责令改正无效的情况下，执行赔偿金。赔偿金是一个特定的概念，它的特征：（1）由用人单位向劳动者支付；（2）支付的数额按劳动者的实际损失的一定倍数计算；（3）支付的依据是法律规定而不是双方的约定；（4）由劳动行政部门责令支付。表面看来，前一个特点具有民事责任的特点，后几个特点又具有行政责任的特点。由于赔偿金主要强调其惩罚性，劳动保障部的规章中将其归入行政责任。《劳动保障监察条例》将赔偿金的倍数确定为 0.5—1 倍。

通过比较不难发现，两种制度最终达到的结果并不相同。

劳动保障监察与劳动仲裁分具公、私法特征，应在保持其各自特征的前提下建立一种互补的劳动执法体制

劳动争议的调解、仲裁和劳动保障监察作为程序法，总是与实体法配套运行的。劳动法是私法公法化过程中产生的法律，兼有私法与公法的特征，劳动执法体制的形成也与这种体制密切相关。

劳动法中的私法因素来源于民法。西方各国的民法典都把雇佣关系作为一种自由的契约关系来加以规定。法律所保障的只是自由人的自由经济活动。在契约优先的原则下，法律规定只是在契约没有约定的情况下才适用。在司法审判上，法官只是公断人，在其中一方当事人违反契约规定或不履行契约义务时，用法律手段帮助另一方当事人。劳动争议的调解仲裁制度正是在这种体制下逐步演化出来的。

劳动法中的公法因素来源于工厂法。这类立法是通过规定工时的上限和工资的下限（最高工时立法和最低工资立法）使工作时间只能比法定时间缩短而不能延长，工资只能比法定数额提高而不能降低，来限制资本家的剥削程度。最早的立法是英国 1802 年的《学徒健康和道德法》，它规定纺织工厂童工的工作时间每天不得超过 12 小时。此后，英国陆续颁布了一系列措施，对企业主执行工厂法有关规定的情况进行监督检查，这些措施被认为是具有现代意义的监察制度的雏

型。

可见，劳动争议适用调解、仲裁是由劳动法所具有的私法因素决定的；劳动保障监察的产生则是由劳动法所具有的公法因素决定的。从理论上分析，我国的劳动法也是私法、公法相融合的产物。我国的法律规范仍有任意性规范和强行性规范的区别。从法律规范的来源看，劳动合同、集体合同制度中的许多内容是来源于民法，只是由于受到劳动基准法的严格制约，才使其从民法中分离出来。

劳动关系具有平等关系和财产关系的特点，需要物质利益的协调，由此决定了劳动关系协调的合同化将成为劳动法的重要原则。通过合同的签订和履行，劳动法律关系不仅体现了国家意志，而且也能比较充分地体现劳动关系当事人的意志。劳动关系协调的合同化，使劳动关系充分体现当事人的意愿。在立法上，应当较多地采用任意性规范，为当事人行使个人的权利留下余地；在执法上，要规定以调解、仲裁为主要内容的劳动争议处理程序。

劳动关系一经建立，具有隶属关系和人身关系的属性，劳动法应通过倾斜立法的方式保障劳动者的权利。例如，在工资立法中，规定下限，确定最低工资，使工资只能高，不能低；在工时立法中，规定上限，确定最高工时，使工时只能短，不能长。劳动基准法是关于劳动权利和劳动义务的法定内容，这部分法定权利、义务是对约定权利、义务的限制。我国将过去对劳动关系的全面规定，改变为一种最低标准的立法，既能使劳动者得到最基本的保护，也为劳动关系当事人的平等协商、用人单位行使自主权留下充分余地。劳动条件的基准化使劳动关系建立，体现国家意志。在立法上，应当以强制性规范为主，为当事人行使自主权设定基准线；在执法上，要规定以劳动保障监察为主要内容的执法监督检查制度。

综上所述，劳动仲裁与劳动保障监察应成为一种互补的制度。这种互补以保持各自特征为前提。目前，我国由于没有对劳动争议的调解、仲裁与劳动保障监察作出明晰界定，一些具体规定就显得不够准确，劳动仲裁与劳动保障监察的受案范围都过于宽泛。这固然对更好地维护劳动者的合法权益有其积极意义，但在我国司法资源并不丰富的情况下，如何协调两者关系，合理配置司法资源有待进一步思考。



地址：上海市长宁区定西路988号银统大厦南楼601室

Address: 601, South Tower, YinTong Building, 988 Ding Xi Road, Changning District, Shanghai

邮政编码：200050

Postcode: 200050

[www.baohualaw.com](http://www.baohualaw.com)