

保华月刊

Baohua Monthly

2023年5-6月合刊
May.-Jun.2023
第 7 1 期
N O . 7 1

- 生产经营困难企业实行全员降薪的程序合法性研究
- 规章制度未经民主程序不应作“自始无效”处理



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

71

人力资源服务机构管理规定

Regulations on the Administration of Human Resources Service Institutions

热点追踪

Hot Issues

83

生产经营困难企业实行全员降薪的程序合法性研究

Research on the Procedural Legality of the Implementation of Across-the-board Salary Reductions in Corporations with Business Difficulties

老董杂谈

Professor Dong By-Talk

91

规章制度未经民主程序不应作“自始无效”处理

Rules and regulations that do not go through democratic process shall not be treated as “void ab initio”

劳动法新闻资讯



一、人社部印发数字人社建设行动实施方案

来源：人社部

摘要：6月19日，人社部发布《关于印发数字人社建设行动实施方案的通知》。《实施方案》共九方面33项内容，明确数字人社建设行动按照“1532”的整体框架进行布局，“1”即1个总体目标，深化一体化、发展数字化、迈向智能化，提升人社领域治理体系和治理能力现代化水平；“5”即着力打造一体化办理、精准化服务、智能化监管、科学化决策、生态化发展5类对内对外应用场景，引领各类业务工作；“3”即持续完善人社一体化信息平台、人社大数据平台、公共基础设施3项能力底座，夯实发展基础；“2”即建立健全政策标准、安全保障2个工作支柱，提供有力有效支撑。《实施方案》要求推进一体化办理，塑造数字化管理新体系；推行精准化服务，构建优质便捷服务新模式；实施智能化监管，开创精确风险防控新局面；支撑科学化决策，开拓数字化监测分析新途径；加快生态化发展，构筑高效共享协同新格局；夯实数字化底座，打牢人社数字化改革技术基础；筑牢工作支柱，支撑人社数字化改革。

Abstract: On June 19, the Ministry of Human Resources and Social Security issued the *Notice on the Issuance of the Implementation Plan for Digital Human Resources and Social Security Construction Action*. The *Implementation Plan* consists of nine aspects and 33 items, clarifying that the construction of digital human society shall be arranged according to the overall framework of "1532". "1" refers to one overall goal of deepening integration, developing digitalization, moving towards intelligence, and improving the modernization level of governance system and governance capacity in the field of human society; "5" refers to focusing on building 5 types of internal and external application scenarios, including integrated processing, precise services, intelligent supervision, scientific decision-making, and ecological development, to lead various service work; "3" means to continuously improve the capabilities of integrated information platform, big data platform, and public infrastructure for human resources and social security, and consolidate the foundation for development; "2" refers to establishing and improving policy standards and safety assurance as two pillars of work, and providing strong and effective support. The *Implementation Plan* requires promoting integrated management and building a new digital management system, promoting precision services and building a new model of high-quality and convenient services, implementing intelligent supervision and creating a new situation of precise risk prevention and control, supporting scientific decision-making and exploring new ways of

digital monitoring and analysis, accelerating ecological development and building a new pattern of efficient sharing and collaboration, consolidating the digital foundation and laying a solid technical foundation for the digital reform of human resources and social security, and strengthening the pillar of work and supporting the digital reform of human resources and social security.

人力资源社会保障部关于印发数字人社建设行动实施方案的通知

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），部属各单位：

为贯彻落实党的二十大精神和党中央、国务院关于数字中国、数字政府建设的决策部署，按照《数字中国建设整体布局规划》《国务院关于加强数字政府建设的指导意见》等文件要求，我部决定实施数字人社建设行动，全面推行数字化改革，为推进人力资源社会保障领域治理体系和治理能力现代化提供有力支撑。现将《数字人社建设行动实施方案》印发给你们，请结合实际认真贯彻落实。

人力资源社会保障部

2023年6月19日

（此件主动公开）

（联系单位：信息中心）

数字人社建设行动实施方案

根据《数字中国建设整体布局规划》《国务院关于加强数字政府建设的指导意见》和“十四五”系列规划部署要求，为实施数字人社建设行动，增强人力资源社会保障（以下简称人社）部门履职效能，推进人社领域治理体系和治理能力现代化，制定本方案。

一、总体要求

（一）指导思想

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和党中央、国务院决策部署，深入贯彻习近平总书记关于网络强国的重要思想和数字中国的重要论述，强化人社业务与数字技术的深度融合，构建一体化、数字化、智能化人社工作新形态，发展数字政务、赋能数字经济、助力数字社会，以数字人社助力中国式现代化。

（二）基本原则

坚持党的全面领导。把党的领导贯穿数字人社建设各方面各环节，贯穿人社数字化改革和制

度创新全过程，确保数字人社建设正确方向。

坚持以人民为中心。站稳人民立场，把握人民愿望，着力破解企业群众反映强烈的急难愁盼问题，让数字人社建设成果更多更公平惠及全体人民，促进共同富裕和人口高质量发展。

坚持数据赋能。树立数字化思维，强化全流程进系统，形成全周期数据链，充分发挥数据作为新型生产要素的先导作用，让数据在政策实施、支持决策、服务群众、配置资源等方面发挥更大作用，提升人社领域管理服务水平，赋能政府治理和经济社会发展。

坚持改革引领。突出问题导向、目标导向、结果导向，注重制度创新和技术创新双轮驱动、顶层设计和基层探索有机结合，以数字化改革推动人社领域经办、服务、监管、决策模式的全方位变革。

坚持整体协同。强化系统观念，增强系统集成，联通业务，打通数据，贯通上下，促进技术融合、业务融合、数据融合，提升跨层级、跨地域、跨系统、跨部门、跨业务的协同管理和服务水平。

坚持安全可控。贯彻总体国家安全观，统筹发展和安全，构建制度、管理和技术衔接配套的安全防护体系，强化基础设施、数据资源和应用平台等安全保障能力，加强个人信息保护，守牢网络和数据安全底线。

（三）主要目标

总体目标是，依托金保工程等信息化项目，全面推行人社数字化改革，推进理念重塑、制度重构、流程再造，深化一体化、发展数字化、迈向智能化，优化数字社保、就业和人力资源服务，加强数字新就业形态劳动权益保障，实现一体化办理、精准化服务、智能化监管、科学化决策、生态化发展，引领和支撑人社事业高质量发展。

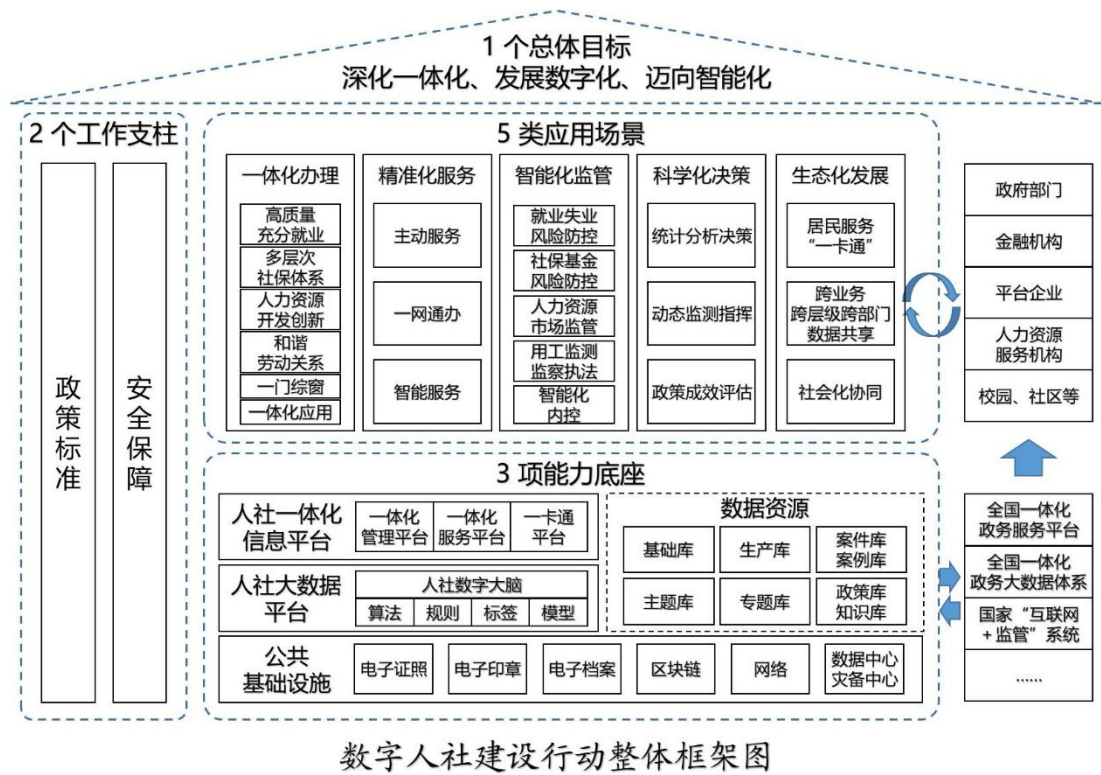
到 2025 年，数字人社建设体系初步形成，人社数字化底座基本建立，“全数据共享、全服务上网、全业务用卡”成效更加广泛，人社数字化应用场景不断涌现，业务实现有机联动，建成横向打通、纵向贯通、协同高效的人社一体化发展格局。

到 2027 年，数字人社建设取得显著成效，数字化管理新体系、服务新模式、监管新局面、决策新途径、生态发展新格局全面形成，全国人社领域数字化治理体系和治理能力成熟完备，实现整体“智治”。

（四）整体框架

数字人社建设行动按照“1532”的整体框架进行布局。“1”即 1 个总体目标，深化一体化、发展数字化、迈向智能化，提升人社领域治理体系和治理能力现代化水平；“5”即着力打造一体化办理、精准化服务、智能化监管、科学化决策、生态化发展 5 类对内对外应用场景，

引领各类业务工作；“3”即持续完善人社一体化信息平台、人社大数据平台、公共基础设施 3 项能力底座，夯实发展基础；“2”即建立健全政策标准、安全保障 2 个工作支柱，提供有力有效支撑。



二、推进一体化办理，塑造数字化管理新体系

（五）以数字化推动政策精准落实，支持建立高质量充分就业工作体系。建成全省统一的就业信息资源库和就业信息平台，对内实现业务统一办理、对外实现服务统一提供。推进招聘求职、政策申领、职业指导等在线服务，支持劳动者和企业便捷享受就业政策和服务。汇聚人社全领域数据资源，共享相关部门和市场机构数据，实现政策申领、就业管理和就业服务等信息“一库管理”，做准、做实、做全服务对象底数。打造全国就业公共服务平台，开通就业失业登记、就业见习、就业政策服务等全国统一服务入口，支持全国性、跨地区就业业务线上办理。完善中国公共招聘网和“就业在线”，提升全国一站式招聘求职服务能力。构建全国就业信息资源库，实时归集就业管理和服务数据，支持业务办理和形势分析研判。（责任单位：就业司、信息中心按职责分工负责）

（六）以数字化推动经办服务升级，支持健全多层次社会保障体系。深入推进社保经办数字化转型，实行“全险合一”的社保经办管理服务，实现社保业务在省内无差别受理，全省通办。实现社保业务、财务、档案联动管理，实现“社税共享”“社银直联”，协同推进“社税财银”四方对账。实现工伤认定、劳动能力鉴定、工伤待遇申领协同办理，实现工伤保险

协议机构省内及跨省联网直接结算。强化职业伤害保障等新就业形态劳动者社保服务支撑能力。健全社保数据准实时归集共享机制，实现企业（职业）年金数据汇聚、个人养老金数据共享，搭建多层次社会保障体系数字全景图。加大“数据找人”工作力度，精准扩大参保覆盖范围。（责任单位：社保中心、养老保险司、工伤保险司、失业保险司、农保司、基金监管局、信息中心按职责分工负责）

（七）以数字化推动人才精准培养和有效供给，支持人力资源开发创新。健全终身职业技能培训体系，发展覆盖职业生涯全过程的数字化职业技能培训，动态感知市场需求，形成以社会保障卡为载体的终身职业培训电子档案。建立全国统一的技工教育数字资源服务平台，推动与有关部门信息互联互通。加强职称评审、高层次人才管理服务信息化，推进相关人才信息归集共享，健全专业技术人才和技能人才库。完善技能人才评价工作网，建立职业技能评价服务监管平台，实现职业技能评价全过程信息记录和监管预警。加强事业单位工资管理信息化，推动事业单位工作人员职业生涯全周期管理。（责任单位：职业能力司、专技司、工资司、事业管理司、信息中心、指导中心、考试中心、专家中心按职责分工负责）

（八）以数字化推进劳动维权便利化，支持构建和谐劳动关系。推广应用电子劳动合同，拓宽在人社服务中的应用场景。推进“互联网+调解仲裁”、数字仲裁庭、智能仲裁院建设。推进劳动关系协同治理，调解、仲裁、劳动保障监察联动处置，实现案件信息共享、查证事实互认。与法院等部门实现裁审信息衔接比对和案件协查，开展劳动人事争议“总对总”在线诉调对接工作，促进调解仲裁与诉讼有效衔接。统筹推进农民工信息采集归集，加强农民工实名信息管理。（责任单位：劳动关系司、农民工司、调解仲裁司、监察局、信息中心按职责分工负责）

（九）全面推行“一门综窗”。将各级人社服务大厅的“单一窗口”整合为“综合窗口”，大力推行受办分离模式，现场办理事项“只进一扇门、一窗全办结”。向有条件的街道乡镇、社区行政村、银行、邮政下沉人社服务窗口，建立覆盖广泛的自助服务体系，推行全天候随时办服务。通过数据共享，进一步精简办事环节和材料。（责任单位：就业司、信息中心、社保中心、部属相关单位按职责分工负责）

（十）深化人社业务一体化应用。深入推进人社领域系统互联互通、数据融合共享、业务协同联动、部省纵向贯通，推动更多关联事项“智能联办”。以就业为牵引，持续推动业务整合、事项重组、岗责优化。统一办理就业失业登记、社保登记、劳动用工备案。聚焦个人全生命周期、单位用人全过程，深化人社领域关联事项“一件事”打包办，联合相关部门推进新生儿出生、企业开办、员工录用、灵活就业、军人退役、职工退休、公民身后等重要阶段

关联事项的“一件事一次办”。探索灵活就业和新就业形态人员就业、社保等相关业务联办。

（责任单位：行风办、就业司、劳动关系司、信息中心、社保中心、部属相关单位按职责分工负责）

三、推行精准化服务，构建优质便捷服务新模式

（十一）大力推行主动服务。运用大数据精准识别政策享受对象，实现“政策找人”“人策匹配”，主动推送政策信息和相关服务，实现政策待遇“免申即享”“民生直达”“直补快办”。运用多源数据为服务对象精准“画像”，线上核验办事群众身份，自动核对办事材料，实行“免证办”“智能秒批”。推广“辅助帮办”“全程代办”，为老年人、残疾人等群体提供暖心服务。在线发布本地区政策清单，实现惠企惠民政策及其兑现操作办法同步发布，“一网全查、一看就懂”。（责任单位：部属相关单位按职责分工负责）

（十二）持续推进“一网通办”服务。全面实现人社政务服务事项“应上尽上、全程网办”，向移动客户端、自助终端、服务热线延伸，线上线下事项统一、服务联动、多端协同。推动全国人社“一网通办”服务事项下沉至地方服务渠道。推动更多事项“跨省通办”，强化就业失业登记、社保关系转移接续、流动人员人事档案转递、劳动维权、社会保障卡服务等高频事项协同办理，扩大异地经营企业和流动人员的“跨省通办”事项范围，实现相关人社政策待遇享受资格的异地公认或跨地区核验。实现就业、职业技能培训和评价、社保、职业资格、技工院校毕业证书、劳动维权等个人权益信息全国一键查询，实现多支柱养老保险账户权益信息的联动查询。推进京津冀、长三角、粤港澳、川渝等区域联动协作。（责任单位：就业司、流动管理司、职业能力司、专技司、劳动关系司、基金监管局、调解仲裁司、监察局、信息中心、社保中心、指导中心、考试中心、部属相关单位按职责分工负责）

（十三）加快发展智能服务。积极探索新技术应用，打造面向未来的智能化、沉浸式服务体验。建设集中统一、共享共用、动态更新的人社政策文件库，推进政策信息智能关联解读，实现政策赋能。构建全国智能化政策问答知识库，推进12333电话智能语音、在线智能客服、智能外呼等服务，加强话务数据分析，创新电话办事方式，逐步实现“一线通答”。建立智能化的业务规则引擎，以事项引导方式实现智能导办，同一事项同要素管理、同标准办理。运用知识图谱、数字孪生等新技术，提供“数字柜员”24小时在线服务。在部分业务探索开展系统自动受理审核服务。（责任单位：办公厅、法规司、信息中心、部属相关单位按职责分工负责）

四、实施智能化监管，开创精确风险防控新局面

（十四）加强就业失业风险防控。全面推行就业管理和职业技能培训实名制，推进就业补助

资金等拨付发放全流程数字化。通过数据比对、智能核查，对相关补助资金实施事前事中事后精准管控。通过对政策享受数据的关联分析，开展相关补助资金使用效能评估。加强失业动态监测和预警，探索与相关部门联合开展就业运行监测，提升就业失业风险预判和应对能力。（责任单位：就业司、职业能力司、失业保险司按职责分工负责）

（十五）深化社保基金管理风险防控。基于大数据技术，建立常态化疑点数据筛查核查机制。健全业务规则，建立风控模型，优化系统风控预警功能，实现对社保关键业务环节和高风险业务智能化监控。依托生产库数据，全面加强社保基金非现场监督。深化社保待遇支付和工伤保险就医结算费用支出合规性智能监控。持续提升养老保障基金投资运营信息化监管能力。开展个人养老金运行信息核验，对相关政策进行运行监管。（责任单位：基金监管局、社保中心、养老保险司、失业保险司、工伤保险司、信息中心按职责分工负责）

（十六）推进人力资源市场监管。共享市场监管等部门信息，健全人力资源服务机构、劳务派遣单位、职业技能培训和评价机构名录库，动态掌握机构经营服务情况。健全违法查处机制，依托国家“互联网+监管”系统多元数据汇聚功能，打击造假、欺诈、侵权、骗取补助资金等行为。将人力资源服务、劳务派遣、职业技能培训和评价机构重大违法违规案件纳入信用记录，共享至全国信用信息平台和企业信用信息公示系统。（责任单位：流动管理司、职业能力司、劳动关系司、监察局按职责分工负责）

（十七）提升用工监测和监察执法精准度。加强与相关部门数据共享，建立企业用工风险预警机制，重点加强工程建设领域农民工工资欠薪预警监管。开展拖欠农民工工资失信联合惩戒，联动处置根治欠薪反映线索。依托系统开展企业劳动保障守法诚信等级评价，对违法风险较高的企业提高“双随机、一公开”抽查频次，实施重点监督。探索开展远程监管、移动监管、信息监管等非现场监管。探索归集平台企业用工信息，加强平台企业劳动用工情况监测。动态分析舆情和投诉热点，联动处置违法违规线索。（责任单位：劳动关系司、监察局、宣传中心按职责分工负责）

（十八）推动智能化内控。人社各项业务纳入一体化信息平台，实现全流程数字化运行。建立覆盖全领域、防控全过程、全员全岗有责的人社数字化内控监督体系，将管理手段融入工作流程，将风控规则嵌入信息系统，实现事前预警、事中管控、事后核查。基于“中台化”“原子业务”等模式，深化企业职工基本养老保险全国统筹“大管控”应用，建立就业、职业技能培训和评价、社保其他险种等部省联动管控机制，在部级逐步实现对关键业务环节和高风险业务的实时管控。建立相关领域的案件库和案例库，形成专家知识图谱，基于大数据、人工智能等技术，辅助支持工伤认定、劳动能力鉴定、劳动争议办案。利用 5G、视频、区

区块链等技术，辅助远程实现工伤事故调查、劳动能力鉴定。全面实现非涉密人社信息系统通过电子社保卡扫码登录。（责任单位：就业司、职业能力司、养老保险司、工伤保险司、调解仲裁司、信息中心、社保中心、部属相关单位按职责分工负责）

五、支撑科学化决策，开拓数字化监测分析新途径

（十九）加强统计分析决策。推动实现从业务系统直接提取统计数据，加快构建统计现代化采集体系，严防统计造假。运用大数据技术，对就业趋势变化、社保基金收支平衡、养老待遇测算调整等开展挖掘分析、预测预警和模拟仿真，完善“用数据说话”的循证决策机制。推进人社大数据在经济运行研判和社会治理等领域的深层次应用。（责任单位：规划司、就业司、养老保险司、信息中心、社保中心、部属相关单位按职责分工负责）

（二十）强化动态监测指挥。全面梳理反映人社部门履职效能的核心指标。完善人社监测指挥平台，实现数据指标的动态展示和“随查随用”。重点建设就业形势、社保基金运行、人才流动、劳动用工、农民工权益和流动、舆情热点等动态监测预警，完善人力资源市场供求信息监测，形成即时感知、主动应对的治理模式。实现对各级人社服务大厅的实时监控，对人事考试、根治欠薪及重大舆情、重大要情、网络安全等突发事件的调度指挥。（责任单位：规划司、就业司、流动管理司、农民工司、劳动关系司、养老保险司、监察局、行风办、宣传中心、信息中心、社保中心、考试中心按职责分工负责）

（二十一）加强政策成效评估。基于大数据和模型，对高质量充分就业、社会保障等重大改革和关系群众切身利益的重要政策实施效果开展分析评估，构建“决策-执行-评估-改进”的量化闭环，推动实现精准施策。（责任单位：部属相关单位按职责分工负责）

六、加快生态化发展，构筑高效共享协同新格局

（二十二）积极推广居民服务“一卡通”。将社会保障卡作为政府民生服务的基础性载体，实现人社领域全面用卡，推行惠民惠农财政补贴资金“一卡通”发放。推广社会保障卡在政务服务、就医购药、养老服务、交通出行、文化体验、旅游观光、乡村振兴等方面应用，在相关区域探索实现“同城待遇”，积极扩大在校园、企业、园区、社区的应用。支持银行、商户、服务商等多方共建“一卡通”应用生态。推进电子社保卡与政务服务码等互通互认，持续深化“多卡合一”“多码融合”，实现应用赋能。依托社会保障卡构建统一身份认证体系和支付结算模式，建立“区块链+电子社保卡”个人信息授权使用机制。（责任单位：信息中心、宣传中心、部属相关单位按职责分工负责）

（二十三）加强跨业务跨层级跨部门数据共享。制定人社部门内部及跨部门数据共享目录并及时更新，全面实现人社部门内部跨业务精准高效共享应用，加强各级人社部门与相关民生

服务、经济产业、公安、司法等部门数据按需共享。深化人社领域跨层级跨部门共享应用，实现业务联动、状态联查、服务联通。基于部省两级的人社数据资源，依托全国一体化政务大数据体系，面向相关政府部门提供数据共享和比对服务，实现数据赋能。（责任单位：信息中心、部属相关单位按职责分工负责）

（二十四）加强社会化协同应用。在确保数据安全的前提下，探索推动人社领域公共数据资源开发利用，助力优化营商环境。按需对接市场机构和平台企业的社会数据，促进人社领域公共数据和相关社会数据融合应用。支持人力资源服务产业园和相关人力资源服务机构共享使用人力资源市场供需信息，充分运用电子劳动合同、电子证照等服务资源，促进人力资源服务数字化转型升级。探索与重点企业人力资源管理系统对接，打造“政企智联”服务模式，实现相关人社业务的衔接办理。（责任单位：流动管理司、劳动关系司、专技司、信息中心、社保中心、指导中心按职责分工负责）

七、夯实数字化底座，打牢人社数字化改革技术基础

（二十五）健全人社一体化信息平台。健全人社一体化管理平台。建成省级集中部署、业务协同联动、实时联网管控的人社一体化管理平台，推进信息系统整合，探索开辟应用创新区，支持市县两级开展数字化创新应用，实现平台赋能。完善全国集中性、跨地区业务系统功能，加强金保工程建设成果推广应用。健全人社一体化服务平台。推进全国人社政务服务平台与省级平台联动建设，做好与全国一体化政务服务平台对接，持续提升全国就业公共服务平台、国家社会保险公共服务平台服务能力，推进跨平台共享服务资源，提升掌上 12333、电子社保卡移动端的智能化服务能力，实现服务赋能。健全社会保障卡“一卡通”平台。推进部省社会保障卡“一卡通”平台数字化升级，实现区域“一卡通”应用接入全国“一卡通”专区。构建持卡人数字空间，归集整合持卡人信息，实现“一卡一人一档”。提升社会保障卡社银联动服务水平，探索推进社会保障卡加载数字人民币支付功能。（责任单位：信息中心、规划司、部属相关单位按职责分工负责）

（二十六）建立人社大数据平台。持续完善人社数据指标体系和技术标准。建立部省两级人社数据资源目录，实行“一数一源一标准”，实现动态管理。加强人社数据汇聚融合和全生命周期治理，开展“清数”专项工作，加强数据资产管理，健全全国人社数据归集机制。建立部省两级人社大数据平台，完善持卡人员、用人单位基础库，建立就业创业、社会保障、人才人事、劳动关系等主题库和应用场景专题库，加载算法，训练模型，形成“人社数字大脑”。按信息主体健全人社电子档案袋，开展标签画像，提供精确感知、精准识别、分类评价、监管决策能力，支持场景化数字化应用。建立安全有序的数据回流机制，部级向省级、

省级向有需求的地市回流相关人社数据，支持定制大数据应用。（责任单位：信息中心、部属相关单位按职责分工负责）

（二十七）完善公共基础设施。建设部省联动的人社区块链基础支撑服务平台、电子印章系统、电子证照库，实现全国共建共用、互通互认。建设省级电子档案库，实现相关纸质档案电子化、证照化。提升部省两级数据中心实时业务支撑能力、全国主干网络承载能力，完善部省两级灾备系统。开展人社领域核心业务系统的测试验证，积极探索、稳妥推进安全可靠技术和产品应用，提高自主可控水平。（责任单位：信息中心、部属相关单位按职责分工负责）

八、筑牢工作支柱，支撑人社数字化改革

（二十八）完善政策标准。加快完善与数字人社相适应的体制机制，修订清理不相适应的政策制度、管理规定，以数字化改革驱动人社业务流程再造、事项整合。继续推行基本公共服务标准化，统一全省服务标准，规范服务入口，持续完善事项要素、电子档案等标准，动态调整人社政务服务事项清单，统一发布“跨省通办”事项办事指南。推广全国统一的社保经办服务技术标准。全面推行证明事项告知承诺制，拓展容缺办理事项。改变以表单为载体的传统办事模式，实现系统自动提取数据、自动预填申报等。合理界定岗位职责，加强监督管理、风险防控、数据治理和应用等岗位的人力配置。（责任单位：规划司、人事司、行风办、社保中心、部属相关单位按职责分工负责）

（二十九）强化安全保障。全面落实网络和数据安全责任，建立制度规范、技术防护、运行管理三位一体的安全保障体系，健全安全评估、监测预警、应急演练、事件处置等机制。实现与当地政务云的安全有效衔接。注重供应链安全，加强安全教育和运维人员管理。落实人社行业数据分类分级规范，强化数据全生命周期安全保护。加强关键信息基础设施安全保护，落实网络安全等级保护，开展密码应用安全性评估。开展对新技术新应用的安全评估，探索对算法的审核管理。加强安全态势感知平台建设应用。（责任单位：信息中心、部属相关单位按职责分工负责）

九、加强数字人社建设组织实施

（三十）加强组织领导。各级人社部门要建立数字人社建设协调机制，将数字人社建设作为“一把手”工程，主要负责同志统筹协调，分管负责同志具体抓落实，综合、业务、信息化等各部门全程参与。省级人社部门制定本地实施方案，参照本方案任务安排及部内责任分工，分解具体任务和时间节点，明确本地牵头部门和参与单位，强化业务驱动，配备专门力量。多渠道筹集经费，创新重大任务和工程的资金投入方式，引导金融资源和社会资本规范参与

建设。（责任单位：部网信办、部属相关单位按职责分工负责）

（三十一）加强创新实践。部里发布数字人社参考应用场景，建立全国“揭榜领题”攻关机制，支持有条件的地区选择部分场景先行探索实践，适时总结推广。各地应从“小切口”破题，围绕难点痛点，研究提出本年度重点应用场景，并报部里备案。加强对数字人社建设成果和创新实践的宣传报道，营造良好舆论氛围。（责任单位：部网信办、宣传中心、部属相关单位按职责分工负责）

（三十二）加强调度评估。部里牵头制定数字人社建设评估体系，定期开展工作调度，重点分析评估统筹管理、实施进度、改革措施、应用成效等情况。省级人社部门定期开展跟踪调度和调查研究，建立创新容错机制，将数字人社建设作为绩效考核的重要内容。（责任单位：部网信办、部属相关单位按职责分工负责）

（三十三）加强队伍建设。分层级组织人社干部数字化业务能力培训，把数字素养纳入业务技能练兵比武活动。持续加强作风建设。加强人社数字化专业队伍建设，创新专业人才的引进培养交流使用机制，形成一支讲政治、懂业务、精技术的复合型干部队伍。（责任单位：行风办、人事司按职责分工负责）

二、人社部公布 2022 年企业薪酬调查信息

来源：人社部

摘要：6 月 25 日，人社部网站公布《2022 年企业薪酬调查信息》，主要包括不同职业企业从业员工工资价位、不同岗位等级企业从业员工工资价位数据。数据包括《分职业中类企业从业员工工资价位（2022 年）》《分岗位等级企业从业员工工资价位（2022 年）》。其中，50%的经济和金融专业人员年收入不超过 7.41 万元，50%的法律、社会和宗教专业人员年收入不超过 7.55 万元，50%的金融服务人员年收入不超过 11.88 万元。

Abstract: On June 25, the *Information of Enterprise Salary Survey in 2022* was released on the official website of the Ministry of Human Resources and Social Security, which mainly includes the salary level for employees of different enterprises and different position levels. It consists of the *Salary Range of Employees in Enterprises by Occupation (2022)* and the *Salary Range of Employees in Enterprises by Position Level (2022)*. 50% of economic and financial professionals have an annual income of no more than 74100 yuan, 50% of legal, social, and religious professionals have an annual income of no more than 75500 yuan, and 50% of financial service professionals have an annual income of no more than 118,800 yuan.

简要说明

企业薪酬调查是以企业中不同职业从业人员工资报酬水平和不同行业企业人工成本状况为调查内容的抽样调查，以反映我国劳动力市场价格状况。本篇资料的内容主要包括不同职业企业从业人员工资价位、不同岗位等级企业从业人员工资价位数据。

1-1 分职业中类企业从业人员工资价位（2022年）

单位：万元/年						
序号	职业中类名称	分 位 值				
		10%	25%	50%	75%	90%
1	企业单位负责人	4.67	6.26	9.90	17.65	31.20
2	工程技术人员	3.84	5.07	7.25	11.22	17.43
3	农业技术人员	2.85	3.68	4.92	6.96	10.20
4	卫生专业技术人员	3.16	4.19	5.85	8.65	13.00
5	经济和金融专业人员	3.94	5.11	7.41	11.84	18.91
6	法律、社会和宗教专业人员	3.60	4.98	7.55	13.40	21.63
7	教学人员*	2.80	3.61	5.17	7.72	12.47
8	文学艺术、体育专业人员	3.30	4.54	6.58	10.51	16.51
9	新闻出版、文化专业人员	4.00	5.29	7.71	12.00	18.60
10	其他专业技术人员	4.05	5.50	7.81	11.81	17.86
11	行政办事及辅助人员	3.58	4.61	6.36	9.71	15.15
12	安全和消防及辅助人员	2.84	3.68	4.85	6.82	9.45
13	其他办事人员和有关人员	3.58	4.77	6.60	9.96	15.86
14	批发与零售服务人员	3.00	3.86	5.24	7.79	11.80
15	交通运输、仓储物流和邮政业服务人员	3.22	4.20	5.74	8.03	11.02
16	住宿和餐饮服务人员	2.82	3.51	4.56	6.12	8.24
17	信息传输、软件和信息技术服务人员	4.13	5.54	8.72	13.79	21.64
18	金融服务人员	5.34	8.02	11.88	17.28	25.75
19	房地产服务人员	3.00	3.82	5.10	7.20	10.32
20	租赁和商务服务人员	2.61	3.31	4.46	6.18	8.88
21	技术辅助服务人员	3.50	4.48	6.00	8.58	12.50
22	水利、环境和公共设施管理服务人员	2.40	2.92	3.85	5.14	6.95
23	居民服务人员	2.65	3.36	4.36	5.79	8.15
24	电力、燃气及水供应服务人员	3.48	4.64	7.07	10.56	14.37
25	修理及制作服务人员	3.55	4.56	6.09	8.40	10.99
26	文化和教育服务人员	2.91	3.98	5.70	8.54	13.20
27	健康、体育和休闲服务人员	2.64	3.50	4.51	5.92	8.37
28	农业生产人员	2.27	2.84	3.79	5.00	6.65
29	林业生产人员	2.45	3.23	4.21	5.20	6.97
30	畜牧业生产人员	2.64	3.55	4.32	5.66	7.30
31	渔业生产人员	3.01	3.62	4.47	5.91	7.80
32	农、林、牧、渔业生产辅助人员	2.51	3.35	4.50	6.09	8.09
33	农副产品加工人员	3.12	3.90	4.90	6.40	8.40
34	食品、饮料生产加工人员	3.18	4.13	5.37	7.49	9.72
35	纺织、针织、印染人员	3.26	4.13	5.20	6.58	8.34
36	纺织品、服装和皮革、毛皮制品加工制作人员	3.25	4.05	5.01	6.20	7.72
37	木材加工、家具与木制品制作人员	3.00	3.81	4.90	6.22	7.78
38	纸及纸制品生产加工人员	3.25	4.23	5.43	7.16	9.73
39	印刷和记录媒介复制人员	3.74	4.63	6.04	8.40	10.87
40	文教、工美、体育和娱乐用品制造人员	3.28	4.20	5.52	7.20	9.16
41	石油加工和炼焦、煤化工生产人员	4.17	5.16	7.11	10.36	14.75
42	化学原料和化学制品制造人员	3.52	4.64	6.22	8.45	11.27
43	医药制造人员	3.32	4.19	5.58	7.34	9.76
44	化学纤维制造人员	4.20	5.61	7.00	8.67	10.14
45	橡胶和塑料制品制造人员	3.72	4.62	5.80	7.28	8.96
46	非金属矿物制品制造人员	2.99	3.96	5.09	6.85	8.92
47	采矿人员	3.40	4.94	7.11	10.50	14.41
48	金属冶炼和压延加工人员	3.70	4.68	6.18	8.42	10.79
49	机械制造基础加工人员	3.72	4.81	6.35	8.41	10.61
50	金属制品制造人员	3.87	4.86	6.17	7.72	9.37
51	通用设备制造人员	3.76	4.86	6.29	8.38	10.80
52	专用设备制造人员	3.80	4.73	6.32	8.46	11.51
53	汽车制造人员	3.62	4.70	6.45	8.60	11.29

54	铁路、船舶、航空设备制造人员	3.71	4.49	7.54	10.48	14.40
55	电气机械和器材制造人员	3.71	4.68	6.00	7.61	9.44
56	计算机、通信和其他电子设备制造人员	4.15	5.19	6.52	7.98	9.79
57	仪器仪表制造人员	3.12	4.20	5.09	6.67	8.90
58	电力、热力、气体、水生产和输配人员	3.72	4.96	7.07	10.77	15.63
59	建筑施工人员	3.60	4.58	5.89	7.80	10.39
60	运输设备和通用工程机械操作人员及有关人员	4.00	5.13	6.74	9.46	13.26
61	生产辅助人员	3.30	4.30	5.74	7.69	10.35
62	其他生产制造及有关人员	3.48	4.47	5.82	7.66	10.17

*本调查所称“教学人员”是指在企业中从事各级各类教育工作的专业人员。

1-2 分岗位等级企业从业人员工资价位（2022年）

单位：万元/年

岗位等级		分 位 值				
		10%	25%	50%	75%	90%
管理类	高层管理岗	5.01	7.00	11.50	22.00	41.90
	中层管理岗	4.60	6.13	9.46	15.99	27.33
	基层管理岗	3.97	5.29	7.80	13.04	21.93
	管理类员工岗	3.42	4.48	6.18	9.40	14.71
技术类	高级职称	4.80	7.00	11.48	19.38	30.41
	中级职称	4.16	5.55	8.32	13.20	20.18
	初级职称	3.66	4.80	6.58	9.76	14.49

技能类	高级技能及以上	4.00	5.51	8.04	11.46	16.49
	中级技能	3.71	4.88	6.80	9.74	14.12
	初级技能	3.12	4.06	5.49	7.70	10.74

附注：

1.主要统计指标解释

分位值 是指将数据由低到高排序，在数列中处于相应百分比位置的数据。它表示有相应比例的数据低于或等于该数值。

企业从业人员 是指在本企业工作并取得劳动报酬的人员。

工资价位 是指企业从业人员在报告期内的工资水平，包括基本工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资和特殊情况下支付的工资等。它在一定程度上体现了劳动力市场价格水平。

职业 指从业人员为获取主要生活来源所从事的社会工作类别。

管理类岗位等级 指在管理岗位工作的人员在本企业岗位序列中的层级位置，包括高层管理岗、中层管理岗、基层管理岗和管理类员工岗。其中，高层管理岗是指处于企业最高领导层的岗位，包括董事长、总经理及副职等同级别的高层负责人；中层管理岗是指在企业一级部门或内设机构处于领导层的岗位，包括人力资源部门负责人、研发部门负责人等部门主要负责人及副职等同级别的中层负责人；基层管理岗是指在企业二级及以下部门或机构处于领导层的岗位，包括二级及以下部门/机构主要负责人及副职等同级别的基层负责人；管理类员工岗是指处于企业管理执行层的普通员工岗位。

技术类岗位等级 指获得国家或专业评审机构认可的专业技术职称等级，包括高级职称、中

级职称、初级职称。

技能类岗位等级 指按国家职业技能标准或行业企业评价规范设置的职业技能等级,包括高级技能及以上、中级技能、初级技能。

2.调查方法

调查以全国为总体,采用分层 PPS 抽样方法,以地区和行业门类为层,层内样本按照与企业从业人员人数成比例的概率抽取。

各地区按照统一的制度方法组织收集调查企业从业员工工资报酬等数据,使用统一的信息系统对数据进行录入、审核,然后传输至人社部进行统一汇总计算。

3.职业划分标准

本年度调查职业按《中华人民共和国职业分类大典(2022 年版)》的职业中类划分和调整。

三、三部门印发《全国住房公积金 2022 年年度报告》

来源:政府网

摘要:日前,住建部、财政部、中国人民银行发布《全国住房公积金 2022 年年度报告》。

《报告》公布了 2022 年年度机构概况、业务运行情况、业务收支及增值收益情况、资产风险情况、社会经济效益及其他重要事项。《报告》明确,缴存群体进一步扩大,支持缴存职工住房消费,支持保障性住房建设、节约职工住房贷款利息支出。

Abstract: Recently, the Ministry of Housing and Urban-Rural Development, the Ministry of Finance, and the People's Bank of China released the *Annual Report on National Housing Provident Fund in 2022*. The Report describes the overview, business operation, business revenue and expenditure, value-added income, asset risk, socio-economic benefits, and other important matters of institutions in 2022. It clearly states that the number of depositors has further increases, which supports the housing consumption of depositors and the construction of affordable housing, and saves the employees' interest expenses on housing loans.

住房和城乡建设部 财政部 中国人民银行关于印发《全国住房公积金 2022 年年度报告》的通知

建金〔2023〕28 号

各省、自治区住房和城乡建设厅、财政厅,中国人民银行上海总部,各分行、营业管理部,

各省会（首府）城市中心支行、副省级城市中心支行，直辖市、新疆生产建设兵团住房公积金管理委员会、住房公积金管理中心：

根据《住房公积金管理条例》和《住房和城乡建设部 财政部 中国人民银行关于健全住房公积金信息披露制度的通知》（建金〔2015〕26号），现将《全国住房公积金2022年年度报告》印发给你们，并在住房和城乡建设部、财政部、中国人民银行门户网站公开披露。

住房和城乡建设部

财政部

中国人民银行

2023年5月31日

（此件公开发布）

全国住房公积金 2022 年年度报告^[1]

2022 年，住房公积金系统坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大和中央经济工作会议精神，坚决贯彻落实党中央、国务院决策部署，牢固树立以人民为中心的发展思想，坚持稳中求进工作总基调，坚持房子是用来住的、不是用来炒的定位，推动制度惠及更多群体，租购并举解决缴存人基本住房问题，推动数字化发展，提升服务标准化规范化便利化水平，住房公积金制度运行安全平稳。根据《住房公积金管理条例》和《住房和城乡建设部 财政部 中国人民银行关于健全住房公积金信息披露制度的通知》（建金〔2015〕26 号）有关规定，现将全国住房公积金 2022 年年度报告公布如下。

一、机构概况

（一）根据《住房公积金管理条例》规定，住房和城乡建设部会同财政部、中国人民银行负责拟定住房公积金政策，并监督执行。住房和城乡建设部设立住房公积金监管司，各省、自治区住房和城乡建设厅设立住房公积金监管处（办），分别负责全国、省（自治区）住房公积金日常监管工作。

（二）直辖市和省、自治区人民政府所在地的市，其他

设区的市（地、州、盟）以及新疆生产建设兵团设立住房公积金管理委员会，作为住房公积金管理决策机构，负责在《住房公积金管理条例》框架内审议住房公积金决策事项，制定和调整住房公积金具体管理措施并监督实施。截至 2022 年末，全国共设有住房公积金管理委员会 341 个。

（三）直辖市和省、自治区人民政府所在地的市，其他设区的市（地、州、盟）以及新疆生产建设兵团设立住房公积金管理中心，负责住房公积金的管理运作。截至 2022 年末，全国共设有住房公积金管理中心 341 个；未纳入设区城市统一管理的分支机构 109 个。全国住房公积金服务网点 3628 个。全国住房公积金从业人员 4.48 万人，其中，在编 2.69 万人，非在编 1.79 万人。

（四）按照中国人民银行的规定，住房公积金贷款、结算等金融业务委托住房公积金管理委员会指定的商业银行办理。

二、业务运行情况

（一）缴存。2022 年，住房公积金实缴单位 452.72 万个，实缴职工 16979.57 万人，分别比上年增长 8.80% 和 3.31%。新开户单位 75.22 万个，新开户职工 1985.44 万人。

2022 年，住房公积金缴存额 31935.05 亿元，比上年增长 9.53%。

截至 2022 年末，住房公积金累计缴存总额 256927.26

亿元，缴存余额 92454.82 亿元，分别比上年末增长 14.19%、12.91%。

表 1 2022 年分地区住房公积金缴存情况

地区	实缴单位 (万个)	实缴职工 (万人)	缴存额 (亿元)	累计缴存总额 (亿元)	缴存余额 (亿元)
全国	452.72	16979.57	31935.05	256927.26	92454.82
北京	43.67	946.48	2924.31	23454.91	6992.21
天津	9.50	309.09	642.94	6309.54	1964.30
河北	8.47	561.55	839.22	7399.67	3139.33
山西	5.32	363.61	559.23	4666.56	1899.36
内蒙古	4.91	276.97	520.09	4525.22	1904.71
辽宁	11.24	512.72	953.00	9884.40	3283.74
吉林	4.70	252.70	412.13	4032.69	1594.85
黑龙江	4.34	294.35	537.81	5186.69	2003.58
上海	52.13	936.20	2227.22	16945.31	6916.42
江苏	51.08	1610.46	2850.60	21567.74	7166.18
浙江	40.24	1091.35	2274.02	17135.12	5020.26
安徽	9.04	523.39	935.15	8026.18	2507.91
福建	16.82	483.21	908.42	7265.70	2369.97
江西	6.04	325.20	612.99	4475.74	1949.05
山东	26.34	1124.15	1824.52	14215.22	5398.38
河南	10.75	716.19	1038.57	8264.07	3677.32
湖北	11.24	566.91	1142.73	8760.30	3821.81
湖南	8.87	536.60	897.05	6949.29	3144.15
广东	59.12	2218.74	3605.49	27638.75	8746.22
广西	7.37	354.71	628.86	5158.31	1739.97
海南	4.85	126.79	187.76	1452.02	622.44
重庆	5.53	310.28	548.89	4463.88	1595.09
四川	17.23	820.37	1468.17	11512.72	4453.52
贵州	6.56	296.28	534.49	3962.69	1575.76
云南	6.57	307.72	673.14	5884.45	1953.06
西藏	0.63	42.37	152.98	988.77	488.93
陕西	9.04	472.33	746.54	5793.66	2387.99
甘肃	3.82	206.87	376.95	3306.27	1399.02
青海	1.27	58.59	155.31	1301.34	445.88
宁夏	1.25	74.65	161.85	1297.35	446.87
新疆	4.18	229.93	534.25	4643.84	1653.28
新疆兵团	0.61	28.85	60.37	458.84	193.28

表 2 2022 年分类型单位住房公积金缴存情况

单位性质	实缴单位 (万个)	占比 (%)	实缴职工 (万人)	占比 (%)	新开户职工 (万人)	占比 (%)
国家机关和 事业单位	71.26	15.74	4744.96	27.95	249.68	12.58
国有企业	25.00	5.52	3010.21	17.73	201.56	10.15
城镇集体企业	4.90	1.08	237.33	1.40	24.96	1.26
外商投资企业	11.39	2.52	1225.67	7.22	160.43	8.08
城镇私营企业及其 他城镇企业	277.16	61.22	6474.33	38.13	1134.78	57.16
民办非企业单位 和社会团体	11.14	2.46	315.06	1.86	51.52	2.60
其他类型单位	51.87	11.46	972.01	5.72	162.50	8.18
合计	452.72	100.00	16979.57	100.00	1985.44	100.00

图 1 2018—2022 年住房公积金缴存额



(二) 提取。2022 年，住房公积金提取人数 6782.63 万人，占实缴职工人数的 39.95%；提取额 21363.27 亿元，比上年增长 5.15%；提取率^[2] 66.90%，比上年降低 2.78 个百分点。

截至 2022 年末，住房公积金累计提取总额 164472.44 亿元，占累计缴存总额的 64.02%。

表 3 2022 年分地区住房公积金提取情况

地区	提取额 (亿元)	提取率 (%)	住房消费类 提取额 (亿元)	非住房消费类 提取额 (亿元)	累计提取总额 (亿元)
全国	21363.27	66.90	16916.96	4446.31	164472.44
北京	2113.59	72.28	1857.37	256.22	16462.71
天津	461.31	71.75	350.04	111.26	4345.24
河北	472.17	56.26	324.53	147.64	4260.34
山西	322.10	57.60	242.63	79.47	2767.21
内蒙古	309.89	59.58	212.26	97.63	2620.51
辽宁	691.61	72.57	499.99	191.62	6600.66
吉林	272.54	66.13	184.41	88.13	2437.83
黑龙江	342.13	63.62	212.94	129.19	3183.11
上海	1379.44	61.94	1140.99	238.45	10028.90
江苏	1908.54	66.95	1543.83	364.71	14401.56
浙江	1678.71	73.82	1414.62	264.09	12114.86
安徽	638.91	68.32	497.85	141.06	5518.27
福建	664.87	73.19	527.70	137.17	4895.73
江西	386.89	63.11	283.93	102.96	2526.70
山东	1150.73	63.07	901.71	249.03	8816.85
河南	599.17	57.69	406.96	192.20	4586.75
湖北	726.57	63.58	514.72	211.85	4938.49
湖南	539.40	60.13	370.75	168.64	3805.13
广东	2534.10	70.28	2161.39	372.71	18892.52
广西	434.64	69.12	339.42	95.22	3418.34
海南	111.61	59.44	81.26	30.35	829.58
重庆	350.65	63.88	291.83	58.82	2868.79
四川	1036.35	70.59	829.37	206.98	7059.20
贵州	399.15	74.68	319.35	79.80	2386.93
云南	513.69	76.31	399.96	113.73	3931.39
西藏	57.85	37.81	45.41	12.44	499.84
陕西	453.96	60.81	353.79	100.17	3405.68
甘肃	242.32	64.29	179.72	62.61	1907.26
青海	88.59	57.04	62.96	25.64	855.46
宁夏	99.40	61.42	75.58	23.82	850.48
新疆	350.42	65.59	268.19	82.24	2990.56
新疆兵团	31.96	52.94	21.50	10.45	265.56

图2 2018—2022年住房公积金提取额



1. 提取用于租赁住房 and 老旧小区改造。

2022年，支持1537.87万人提取住房公积金1521.37亿元用于租赁住房。支持1.07万人提取住房公积金5.01亿元用于老旧小区改造。

图3 租赁住房提取



2. 提取用于购买、建造、翻建、大修自住住房和偿还购房贷款本息。

2022 年，支持 4245.26 万人提取住房公积金用于购买、建造、翻建、大修自住住房和偿还购房贷款本息，共计 15286.81 亿元。

图 4 购买、建造、翻建、大修自住住房和偿还购房贷款本息提取



3. 离退休等提取。

2022 年，支持 896.15 万人因离退休等原因提取住房公积金，共计 4446.31 亿元。

表 4 2022 年分类型住房公积金提取情况

提取原因		提取人数 (万人)	占比 (%)	提取金额 (亿元)	占比 (%)
住房 消费类	购买、建造、翻建、大修自住住房	601.90	8.87	4157.95	19.46
	偿还购房贷款本息	3643.36	53.72	11128.86	52.09
	租赁住房	1537.87	22.67	1521.37	7.12
	老旧小区改造	1.07	0.02	5.01	0.02
	其他	102.27	1.51	103.77	0.49
非住房 消费类	离退休	259.34	3.82	3141.74	14.71
	丧失劳动能力,与单位终止劳动关系	213.53	3.15	347.13	1.62
	出境定居或户口迁移	47.22	0.70	86.61	0.41
	死亡或宣告死亡	12.10	0.18	85.74	0.40
	其他	363.96	5.37	785.09	3.67
合计		6782.63	100.00	21363.27	100.00

(三) 贷款。

1. 个人住房贷款。

2022 年, 发放住房公积金个人住房贷款 247.75 万笔, 比上年减少 20.17%; 发放金额 11841.85 亿元, 比上年减少 15.20%。

截至 2022 年末, 累计发放住房公积金个人住房贷款 4482.46 万笔、137144.66 亿元, 分别比上年末增长 5.85% 和 9.45%; 个人住房贷款余额 72984.33 亿元, 比上年末增长 5.88%; 个人住房贷款率^[3]78.94%, 比上年末减少 5.24 个百分点。

表 5 2022 年分地区住房公积金个人住房贷款情况

地区	放贷笔数 (万笔)	贷款发放额 (亿元)	累计放贷笔数 (万笔)	累计贷款总额 (亿元)	贷款余额 (亿元)	个人住房 贷款率 (%)
全国	247.75	11841.85	4482.46	137144.66	72984.33	78.94
北京	8.18	631.27	143.88	8899.29	5084.15	72.71
天津	4.12	212.97	117.07	3903.40	1576.41	80.25
河北	7.30	345.23	133.75	3835.32	2190.45	69.77
山西	6.33	259.71	81.83	2362.13	1451.44	76.42
内蒙古	4.46	174.74	128.19	2858.28	1250.53	65.65
辽宁	7.12	272.86	209.61	5190.66	2379.93	72.48
吉林	3.40	135.64	87.28	2227.14	1142.61	71.64
黑龙江	3.36	118.48	105.90	2539.74	1106.95	55.25
上海	11.30	842.76	311.12	11751.54	5872.25	84.90
江苏	21.00	1032.75	407.38	12549.66	6133.88	85.59
浙江	19.21	1018.65	249.84	9093.88	4651.20	92.65
安徽	8.95	333.41	169.80	4336.06	2135.32	85.14
福建	7.53	382.87	124.82	4009.42	2084.05	87.94
江西	6.36	290.90	99.38	2784.48	1533.13	78.66
山东	18.75	726.07	286.53	8009.74	4333.59	80.28
河南	9.16	378.04	168.26	4614.03	2683.25	72.97
湖北	12.47	613.50	176.69	5427.70	3088.02	80.80
湖南	9.03	387.29	167.56	4267.64	2445.40	77.78
广东	20.11	1065.79	270.48	10885.96	6671.98	76.28
广西	6.98	279.28	93.89	2462.02	1528.14	87.83
海南	1.68	100.71	23.21	843.69	555.61	89.26
重庆	5.36	225.43	78.38	2389.12	1451.48	91.00
四川	14.45	608.31	212.35	6138.02	3522.03	79.08
贵州	6.13	249.09	95.42	2585.38	1488.66	94.47
云南	6.72	310.95	144.79	3368.87	1482.21	75.89
西藏	0.50	34.00	11.80	523.11	278.53	56.97
陕西	7.44	385.30	103.28	3045.33	1902.43	79.67
甘肃	3.40	135.73	92.08	2011.36	941.19	67.28
青海	0.99	45.45	31.84	740.22	330.30	74.08
宁夏	0.97	45.10	32.29	760.34	285.80	63.96
新疆	4.53	182.52	114.77	2499.68	1253.82	75.84
新疆兵团	0.45	17.06	8.96	231.45	149.57	77.39

表 6 2022 年分类型住房公积金个人住房贷款情况

类别		发放笔数 (万笔)	占比 (%)	金额 (亿元)	占比 (%)
房屋类型	新房	172.00	69.43	8089.65	68.31
	存量商品住房	71.02	28.67	3565.82	30.11
	建造、翻建、大修自住住房	0.25	0.10	7.48	0.06
	其他	4.47	1.80	178.90	1.51
房屋建筑面积	90 平方米(含)以下	55.77	22.51	2875.81	24.29
	90 至 144 平方米(含)	169.79	68.53	7867.62	66.44
	144 平方米以上	22.19	8.96	1098.43	9.28
支持购房套数	首套	202.90	81.90	9650.56	81.50
	二套及以上	44.84	18.10	2191.30	18.50
贷款职工	单缴存职工	125.81	50.78	5343.28	45.12
	双缴存职工	121.43	49.02	6473.93	54.67
	三人及以上缴存职工	0.50	0.20	24.65	0.21
贷款职工年龄	30 岁(含)以下	86.01	34.72	3989.53	33.69
	30 岁—40 岁(含)	111.70	45.09	5659.70	47.79
	40 岁—50 岁(含)	39.73	16.03	1793.47	15.15
	50 岁以上	10.31	4.16	399.15	3.37
贷款职工 收入水平	低于上年当地社会 平均工资 3 倍	237.98	96.06	11244.48	94.96
	高于上年当地社会 平均工资 3 倍(含)	9.76	3.94	597.38	5.04

图 5 2018—2022 年个人住房贷款发放情况



2. 支持保障性住房建设试点项目贷款。

近年来，支持保障性住房建设试点项目贷款工作以贷款回收为主。2022 年，未发放试点项目贷款，回收试点项目贷款 1.74 亿元。

截至 2022 年末，累计向 373 个试点项目发放贷款 872.15 亿元，累计回收试点项目贷款 870.64 亿元，试点项目贷款余额 1.51 亿元。371 个试点项目结清贷款本息，83 个试点城市全部收回贷款本息。

（四）国债。2022 年，未购买国债，兑付、转让、收回国债 0.40 亿元；截至 2022 年末，国债余额 4.89 亿元。

三、业务收支及增值收益情况

（一）业务收入。2022 年，住房公积金业务收入 2868.42 亿元，比上年增长 10.82%。其中，存款利息 535.46 亿元，委托贷款利息 2321.34 亿元，国债利息 0.10 亿元，其他 11.52 亿元。

（二）业务支出。2022 年，住房公积金业务支出 1460.10 亿元，比上年增长 10.09%。其中，支付缴存职工利息 1325.97 亿元，支付受委托银行归集手续费 28.36 亿元、委托贷款手续费 72.66 亿元，其他 33.11 亿元。

（三）增值收益。2022 年，住房公积金增值收益 1408.32 亿元，比上年增长 11.59%；增值收益率^[4]1.61%。

（四）增值收益分配。2022 年，提取住房公积金贷款风险准备金^[5]298.43 亿元，提取管理费用 127.24 亿元，提取公租房（廉租房）建设补充资金 982.96 亿元。

截至 2022 年末，累计提取住房公积金贷款风险准备金 3086.40 亿元，累计提取公租房（廉租房）建设补充资金 6518.01 亿元。

表 7 2022 年分地区住房公积金增值收益及分配情况

地区	业务收入 (亿元)	业务支出 (亿元)	增值收益 (亿元)	增值收 益率 (%)	提取贷款 风险准备 金 (亿元)	提取管理 费用 (亿元)	提取公租房 (廉租房) 建 设补充资金 (亿元)
全国	2868.42	1460.10	1408.32	1.61	298.43	127.24	982.96
北京	220.37	104.51	115.86	1.76	0.86	5.29	109.71
天津	54.42	32.25	22.17	1.18	0.34	3.83	18.07
河北	94.72	47.84	46.88	1.59	1.94	8.42	36.62
山西	60.76	30.65	30.11	1.69	5.83	3.31	20.97
内蒙古	56.18	27.34	28.84	1.61	11.72	4.16	12.95
辽宁	102.95	52.34	50.62	1.60	5.73	5.25	39.64
吉林	48.67	24.70	23.97	1.57	4.36	3.41	16.19
黑龙江	60.01	30.09	29.92	1.57	0.01	2.83	27.08
上海	230.92	106.06	124.86	1.92	98.42	1.74	24.69
江苏	214.85	120.21	94.63	1.41	34.34	7.97	52.16
浙江	159.52	83.81	75.71	1.60	38.96	4.55	32.20
安徽	76.67	40.79	35.87	1.52	2.57	3.59	29.71
福建	73.11	43.66	29.45	1.31	5.99	2.07	21.38
江西	61.05	29.91	31.14	1.69	3.13	3.28	24.69
山东	166.36	85.39	80.97	1.60	0.13	5.84	75.00
河南	109.69	55.36	54.33	1.57	-3.81	5.15	53.31
湖北	120.96	60.87	60.09	1.66	8.24	7.13	44.71
湖南	97.73	46.62	51.11	1.71	2.87	6.34	41.95
广东	278.90	138.72	140.18	1.70	37.63	7.79	94.76
广西	54.34	27.31	27.03	1.64	3.72	3.52	19.79
海南	22.76	9.79	12.97	2.21	7.78	0.90	4.29
重庆	47.99	27.10	20.90	1.39	0.98	2.98	16.93
四川	143.33	69.30	74.02	1.75	11.68	6.91	55.44
贵州	48.63	26.67	21.95	1.44	0.81	2.44	18.70
云南	59.12	30.40	28.72	1.53	1.13	5.47	22.12
西藏	9.20	6.77	2.44	0.56	1.44	0.10	0.89
陕西	71.98	38.06	33.92	1.51	5.99	5.05	22.86
甘肃	41.14	22.24	18.89	1.42	1.18	3.46	14.24
青海	14.02	6.01	8.01	1.95	3.71	0.63	3.67
宁夏	12.57	6.73	5.84	1.41	0.01	0.82	5.01
新疆	49.70	25.58	24.12	1.56	0.60	2.65	20.87
新疆兵团	5.80	2.99	2.81	1.58	0.11	0.34	2.36

(五)管理费用支出。2022 年,实际支出管理费用 114.83 亿元,比上年增加 0.63%。其中,人员经费^[6]64.59 亿元,公用经费^[7]9.72 亿元,专项经费^[8]40.52 亿元。

四、资产风险情况

(一)个人住房贷款。截至 2022 年末,住房公积金个人住房贷款逾期额 20.75 亿元,逾期率^[9] 0.03%。

2022 年,使用住房公积金个人住房贷款风险准备金核销呆坏账 82.85 万元。

(二)支持保障性住房建设试点项目贷款。2022 年,试点项目贷款未发生逾期。截至 2022 年末,无试点项目贷款逾期。

五、社会经济效益

(一)缴存群体进一步扩大。

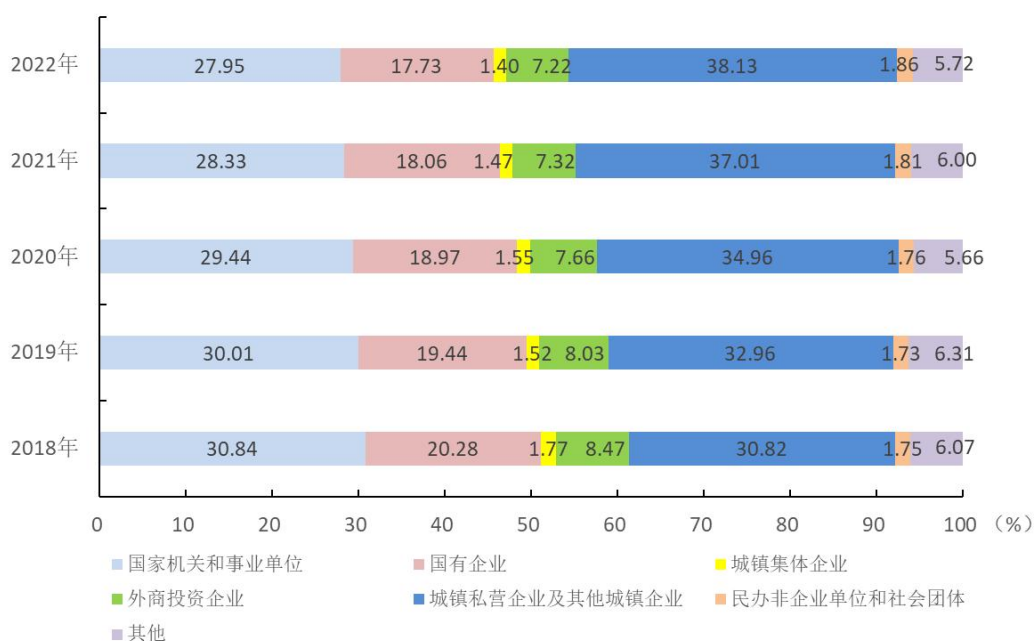
2022 年,全国净增住房公积金实缴单位 36.63 万个,净增住房公积金实缴职工 543.48 万人,住房公积金缴存规模持续增长。

图 6 2018—2022 年实缴单位数和实缴职工人数



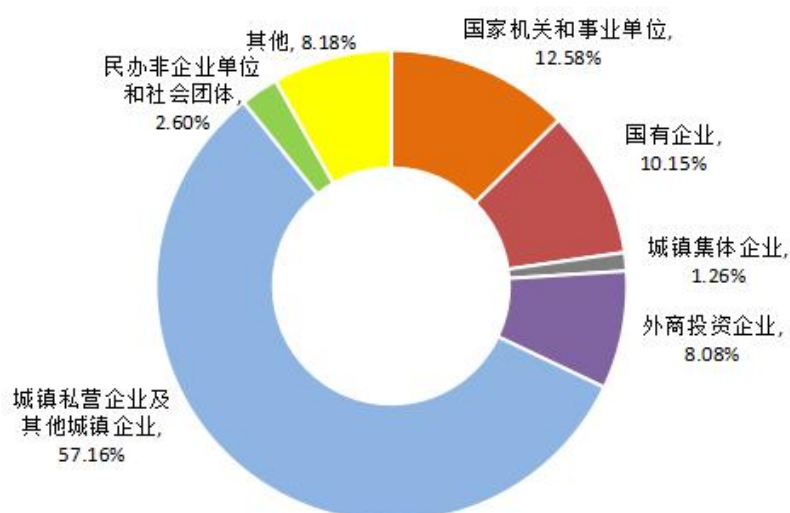
缴存职工中，城镇私营企业及其他城镇企业、外商投资企业、民办非企业单位和社会团体，以及其他类型单位占 52.93%，比上年增加 0.79 个百分点，占比进一步增加。

图 7 2018—2022 年按单位性质分缴存职工人数占比变化



新开户职工中，城镇私营企业及其他城镇企业、外商投资企业、民办非企业单位和社会团体，以及其他类型单位的职工占比达 76.02%；非本市职工 1192.21 万人，占全部新开户职工的 60.05%。

图 8 2022 年按单位性质分新开户职工人数占比



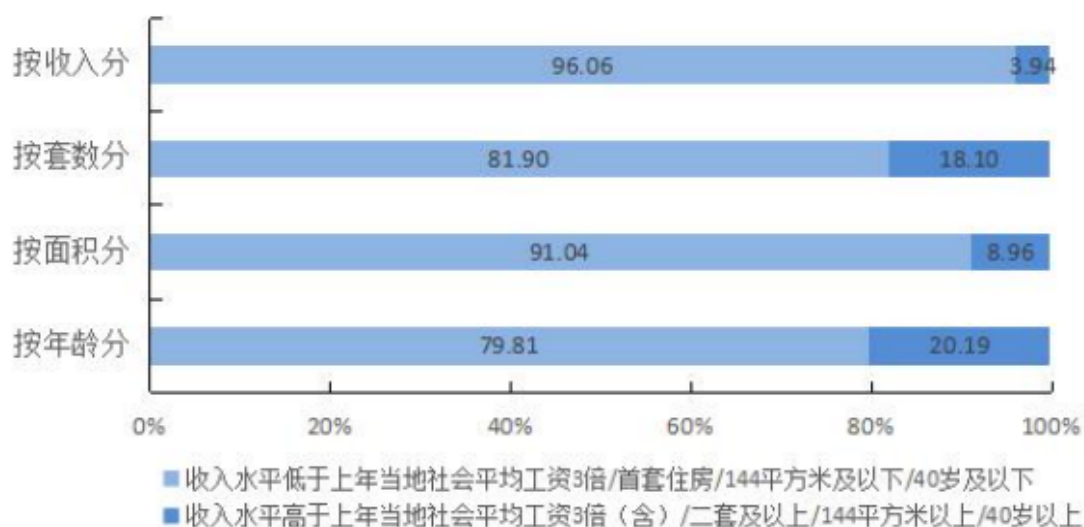
（二）支持缴存职工住房消费。

有效支持租赁住房消费。2022 年，租赁住房提取金额 1521.37 亿元，比上年增长 20.87%；租赁住房提取人数 1537.87 万人，比上年增长 13.59%。

大力支持城镇老旧小区改造。2022 年，支持 1.07 万人提取住房公积金 5.01 亿元用于加装电梯等自住住房改造，改善职工居住环境。

个人住房贷款重点支持首套普通住房。2022 年发放的个人住房贷款笔数中，首套住房贷款占 81.90%，144 平方米(含)以下住房贷款占 91.04%，40 岁(含)以下职工贷款占 79.81%。2022 年末，住房公积金个人住房贷款市场占有率^[10]15.83%。

图9 2022年按收入、套数、面积、年龄分贷款笔数占比

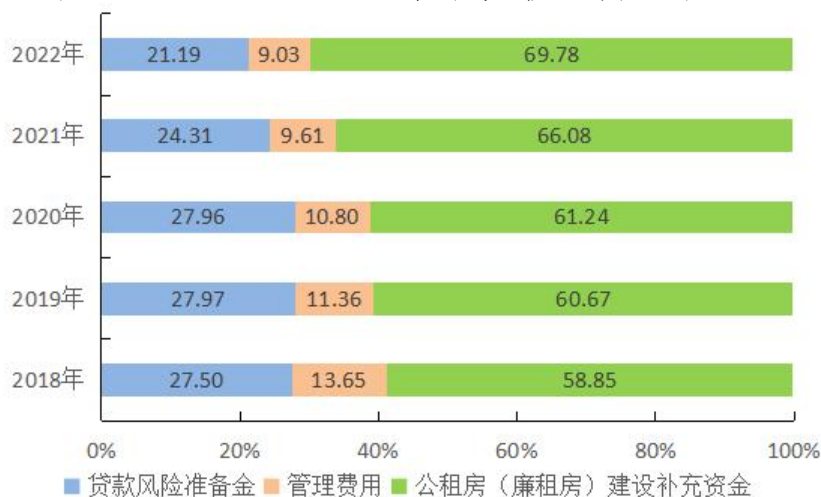


2022年，发放异地贷款^[11]17.80万笔、769.07亿元；截至2022年末，累计发放异地贷款145.13万笔、5246.35亿元，余额3588.87亿元。

（三）支持保障性住房建设。

持续支持保障性住房建设。2022年，提取公租房（廉租房）建设补充资金占当年分配增值收益的69.78%。2022年末，累计为公租房（廉租房）建设提供补充资金6518.01亿元。

图10 2018—2022年增值收益分配占比



（四）节约职工住房贷款利息支出。

住房公积金个人住房贷款利率比同期贷款市场报价利率（LPR）低 0.9—1.35 个百分点，2022 年发放的住房公积金个人住房贷款，偿还期内可为贷款职工节约利息^[12]支出约 2089.02 亿元，平均每笔贷款可节约利息支出约 8.43 万元。

六、其他重要事项

2022 年，住房和城乡建设部等部门坚决贯彻党中央、国务院关于高效统筹疫情防控和经济社会发展等决策部署，认真落实国家“十四五”规划关于“改革完善住房公积金制度，健全缴存、使用、管理和运行机制”要求，租购并举解决缴存人基本住房问题，进一步提升管理运行水平，全力推动住房公积金事业发展取得新成效。

（一）实施阶段性支持政策进一步发挥纾难解困作用。

2022 年 5 月 20 日，住房和城乡建设部会同财政部、人民银行出台住房公积金阶段性支持政策，帮助受疫情影响的企业和缴存人共同渡过难关，政策实施至 2022 年 12 月底。期间，支持受疫情影响的企业缓缴住房公积金，对受疫情影响不能正常偿还的住房公积金个人住房贷款不作逾期处理，提高租房提取额度更好满足缴存人租赁住房的实际需要。

（二）租购并举解决缴存人基本住房问题。

加大租房提取支持力度，推广按月提取住房公积金付房租、为缴存人给予租金优惠等做法，推动建立住房公积金支

持租房新模式。推广发放共有产权住房公积金个人住房贷款做法，支持住房保障体系发展。下调首套住房公积金个人住房贷款利率，加大对缴存人首套刚性住房需求的支持力度。坚持房子是用来住的、不是用来炒的定位，指导地方加强与房地产调控政策协同联动，促进房地产市场平稳健康发展。

（三）推动住房公积金数字化发展。

贯彻党中央、国务院关于加快数字经济发展、数字社会建设的决策部署，落实国务院关于加强数字政府建设的相关要求，住房和城乡建设部印发《关于加快住房公积金数字化发展的指导意见》（建金〔2022〕82号），提出健全数据资源体系和平台支撑体系，建立数字化管理新机制、服务新模式、监管新局面、安全新防线的数字化发展总体思路，明确实现全系统业务协同、全方位数据赋能、全业务线上服务、全链条智能监管的数字化发展主要目标。推动实现与公安、民政、人民银行等7个部门40类数据共享，拓展电子营业执照等电子证照共享应用范围，赋能地方数字化发展。

（四）推进灵活就业人员参加住房公积金制度试点。

指导重庆、成都、广州、深圳、常州、苏州6个城市稳步推进灵活就业人员参加住房公积金制度试点工作，初步探索出灵活就业人员住房公积金缴存、使用政策体系，助力灵活就业人员稳业安居。截至2022年末，6个试点城市共有22.03万名灵活就业人员缴存住房公积金，其中新市民、青

年人占比超过 70%。

（五）持续提升住房公积金服务效能。

落实党中央、国务院关于加快建设全国统一大市场的决策部署，持续优化营商环境，聚焦人民群众业务办理中的急难愁盼问题，更好满足单位和群众异地办事需求，新增实现了“住房公积金汇缴、住房公积金补缴、提前部分偿还住房公积金贷款”3项高频服务事项“跨省通办”，“跨省通办”服务事项增加至11项。各地共设立3423个“跨省通办”线下专窗和1043个线上专区，全年线上办理上述3项业务分别达8414万笔、463万笔、252万笔。指导各地住房公积金管理中心积极配合当地有关部门，优化业务流程，做好系统对接，推动实现“企业开办”“职工退休”等“一件事一次办”。持续完善全国住房公积金小程序功能，为缴存人提供全国统一的线上服务渠道，全年共向7666.96万人提供个人住房公积金信息查询服务，帮助258.51万人线上转移接续个人住房公积金252.86亿元。全年，12329热线为3414.18万人次提供业务咨询等服务、发送服务短消息11.21亿条。

（六）进一步织密住房公积金风险防控监管网络。

依托全国住房公积金监管服务平台，推动建立内部风险防控和外部监管相结合、线上发现问题和线下核查处置相衔接的“互联网+监管”模式。发布实施《住房公积金业务档案管理标准》（JGJ/T495-2022），推进完善住房公积金业务

标准体系。推动部分管理分支机构纳入设区城市住房公积金管理中心统一管理，进一步规范机构设置。组织 7 个省（直辖市）的 26 个城市开展住房公积金体检评估试评价工作，促进提升管理服务水平。加强个人住房贷款逾期风险和银行资金存储风险管控，推动提高风险防控水平。

（七）文明行业与窗口创建取得积极成果。

深化行业精神文明创建，开展“惠民公积金、服务暖人心”全国住房公积金系统服务提升三年行动，进一步强化为民服务意识。2022 年，全系统扎实开展精神文明创建活动，共获得地市级以上文明单位（行业、窗口）214 个，青年文明号 99 个，工人先锋号 31 个，五一劳动奖章（劳动模范）15 个，三八红旗手（巾帼文明岗）48 个，先进集体和个人 832 个，其他荣誉称号 881 个。

注释:

[1]本报告数据取自各省（自治区、直辖市）和新疆生产建设兵团披露的住房公积金年度报告、全国住房公积金统计信息系统及各地报送的数据，对各省（自治区、直辖市）和新疆生产建设兵团年度报告中的部分数据进行了修正。部分数据因小数取舍，存在与分项合计不等的情况，不作机械调整。指标口径按《住房和城乡建设部 财政部 中国人民银行关于健全住房公积金信息披露制度的通知》（建金〔2015〕26号）等文件规定注释。涉及的全国性统计数据未包括香港特别行政区、澳门特别行政区和台湾省。

[2]提取率指当年提取额占当年缴存额的比率。

[3]个人住房贷款率指年度末个人住房贷款余额占年度末住房公积金缴存余额的比率。

[4]增值收益率指增值收益与月均缴存余额的比率。

[5]提取住房公积金贷款风险准备金，如冲减往年提取的住房公积金贷款风险准备金，则按负数统计。

[6] 人员经费包括住房公积金管理中心工作人员的基本工资、补助工资、职工福利费、社会保障费、住房公积金、助学金等。

[7] 公用经费包括住房公积金管理中心的公务费、业务费、设备购置费、修缮费和其他费用。

[8] 专项经费指经财政部门批准的用于指定项目和用途，并要求单独核算的资金。

[9] 个人住房贷款逾期率指个人住房贷款逾期额占个人住房贷款余额的比率。

[10] 个人住房贷款市场占有率指当年住房公积金个人住房贷款余额占全国商业性和住房公积金个人住房贷款余额总和的比率。

[11] 异地贷款指缴存和购房行为不在同一城市的住房公积金个人住房贷款，包括用本市资金为在本市购房的外地缴存职工发放的贷款以及用本市资金为在外地购房的本市缴存职工发放的贷款。

[12] 可为贷款职工节约利息指当年获得住房公积金个

人住房贷款的职工合同期内所需支付贷款利息总额与申请商业性住房贷款利息总额的差额。商业性住房贷款利率按贷款市场报价利率（LPR）测算。

四、四部门：做好 2023 年普通高校毕业生到城乡社区就业工作

来源：中国政府网

摘要：6 月 29 日，中国政府网公布《关于做好 2023 年普通高校毕业生到城乡社区就业工作的通知》。《通知》要求统筹做好社区专职工作人员招聘工作，重点做好定向招聘高校毕业生工作，发展城乡社区服务吸纳就业，开发社会工作岗位拓展就业空间，设立就业见习岗位促进就业，加强高校毕业生教育引导，强化社区就业服务指导，营造拴心留人的良好环境。

Abstract: Recently, the Ministry of Housing and Urban-Rural Development, the Ministry of Finance, and the People's Bank of China released the *Annual Report on National Housing Provident Fund in 2022*. The Report describes the overview, business operation, business revenue and expenditure, value-added income, asset risk, socio-economic benefits, and other important matters of institutions in 2022. It clearly states that the number of depositors has further increases, which supports the housing consumption of depositors and the construction of affordable housing, and saves the employees' interest expenses on housing loans.

关于做好 2023 年普通高校毕业生到城乡社区就业工作的通知

民发〔2023〕30 号

各省、自治区、直辖市民政厅（局）、教育厅（教委、教育局）、财政厅（局）、人力资源社会保障厅（局），新疆生产建设兵团民政局、教育局、财政局、人力资源社会保障局：为深入贯彻落实党中央、国务院关于引导和鼓励高校毕业生到基层就业的决策部署，做好 2023 年普通高校毕业生（以下简称高校毕业生）到城乡社区就业工作，发挥高校毕业生在城乡社区治理和服务中的积极作用，现就有关工作通知如下：

一、统筹做好社区专职工作人员招聘工作。各地要对照“十四五”期末每万城镇常住人口拥有社区工作者 18 人的规划目标，进一步充实社区工作力量，统筹社区专职工作人员现有空岗待招聘、因退休离职待招聘、新增待招聘岗位等需求，科学拟订本地区 2023 年社区专职工作人员年度招聘计划。以县（市、区、旗）为单位，统一规范社区专职工作人员选聘程序和资格条件，由民政、人力资源社会保障等部门共同组织实施。原则上 2023 年所有新招聘社区专职工作人员岗位全部面向高校毕业生开放。鼓励具备条件的行政村积极吸纳高校毕业生到村担任村务工作者。

二、重点做好定向招聘高校毕业生工作。加大从高校毕业生中定向招聘社区专职工作人员的

工作力度，综合考虑本地高校毕业生数量、报考社区专职工作人员意愿等因素，科学设定定向招聘高校毕业生的社区专职工作人员岗位（以下简称“定向招聘岗位”）数量，鼓励 2023 年定向招聘岗位数量不少于 2022 年。各地社区专职工作人员定向招聘 2023 届高校毕业生工作须于 8 月 31 日前完成。定向招聘岗位优先向困难高校毕业生倾斜。

三、发展城乡社区服务吸纳就业。贯彻落实《“十四五”城乡社区服务体系建设规划》，鼓励在社区发展养老、托育、家政、物业、健康等生活性服务，支持相关企业、事业单位、社会组织在城乡社区设置服务网点或开展社区服务，对吸纳高校毕业生就业的小微企业，符合条件的按规定落实社会保险补贴等帮扶政策。高校毕业生在城乡社区服务领域创业，符合条件的，可申请最高 20 万元的个人创业担保贷款，由财政给予贴息；鼓励利用社区综合服务设施为高校毕业生在城乡社区服务领域创业提供必要的场地支持。高校毕业生在城乡社区服务领域灵活就业的，符合条件的可申请获得社会保险补贴。

四、开发社会工作岗位拓展就业空间。进一步增加社会工作就业岗位，引导高校毕业生到乡镇（街道）社会工作站开展服务。鼓励各地对接辖区内高校，在社会工作服务平台中打造“研究生工作站”、“大学生研学实践基地”、“双交流基地”等“政社校”合作平台，探索社会工作高层次人才资源集聚和合作机制，为吸引社会工作专业高校毕业生到基层就业创造积极条件。

五、设立就业见习岗位促进就业。积极组织社会组织、城乡社区组织、社区服务类企业等参与“百万就业见习岗位募集计划”，开发一批就业见习岗位，引导高校毕业生到城乡社区实践服务、增进了解，激发到社区就业的热情。对见习单位按规定落实就业见习补贴和激励推动政策，对城乡社区组织见习期满的见习人员，可按规定同等条件下优先招录为社区专职工作人员。

六、加强高校毕业生教育引导。各地各高校要强化对在校大学生的理想信念和思想教育，引导在校大学生树立科学的就业观和成才观，激励高校毕业生积极投身城乡社区等基层一线锻炼锤炼、成长成才。要进一步开发社区治理和服务相关理论和实践课程，在城乡社区设立实习实践基地，组织在校大学生走进城乡社区，开展实习实践、志愿服务、社会公益等活动，培养做群众工作、链接资源、提供服务、化解矛盾的能力；鼓励社会资本设立社区创新专项基金，在高校教师指导下组建创新团队，以乡村产业振兴、智慧社区建设等为重点开发便于就业创业的项目，激发高校毕业生在城乡社区创新创业的热情。

七、强化社区就业服务指导。各地公共就业人才服务机构要及时收集社区岗位招聘信息，通过线上线下各种途径向社会公开发布。国家大学生就业服务平台、高校毕业生就业服务平台

要设立高校毕业生城乡基层就业岗位发布专题，汇集发布各地社区专职工作人员招聘信息。各地民政部门要做好社区专职工作人员相关信息的收集和对接，围绕社区专职工作人员工作性质、工作职责、职业发展路径、薪酬待遇等高校毕业生关心的重点问题加大宣传力度，可采取随岗位需求信息一并推送至就业服务平台、在青年群体使用较多的新媒体平台宣传发布等多种形式，增进高校毕业生对社区专职工作人员职业的了解。各地教育、人力资源社会保障部门和各高校要主动创造条件，为面向高校毕业生精准推送社区就业信息、提供社区就业服务指导予以支持和保障。

八、营造拴心留人的良好环境。以县（市、区、旗）为单位，做好新入职社区专职工作人员的高校毕业生（以下简称“新入职高校毕业生”）初任培训工作，原则上在入职 6 个月之内开展 3 至 5 天的集中脱产培训，灵活采用以老带新、观摩学习等形式开展结对帮带培训，帮助新入职高校毕业生尽快熟悉社区情况、投入社区工作。加强对新入职高校毕业生的关心关爱，在工作生活心理等方面对其给予支持和帮助。加大从优秀城乡社区工作者中招录（聘）公务员或事业单位工作人员特别是街道（乡镇）干部力度。大力宣传高校毕业生在社区就业创业的优秀典型和先进事迹，营造广大青年投身城乡社区建设增长才干、实现价值的良好氛围。

各地要高度重视、支持并引导高校毕业生到城乡社区就业创业，将其纳入当地就业、人才和城乡社区治理工作总体安排，建立由民政、教育、财政、人力资源社会保障等部门各司其职、协同推进、信息共享的工作机制。要统筹用好就业创业、人才发展、城乡社区治理和服务等各方面资金。2023 年 6 月至 12 月期间，请地方各级民政部门通过全国基层政权建设和社区治理信息系统按月做好数据填报工作（见附件），并做好社区工作者基本信息数据同步更新工作。

附件：2023 年面向高校毕业生招聘社区专职工作人员情况统计表（略）

民政部 教育部 财政部

人力资源社会保障部

2023 年 5 月 25 日

五、国家医保局公布 2023 年医保药品目录调整工作方案

来源：国家医保局

摘要：6 月 29 日，国家医保局网站公布《关于公布<2023 年国家基本医疗保险、工伤保险

和生育保险药品目录调整工作方案>及申报指南的公告》。2023 年方案相比往年进行了小幅调整。在申报条件方面，方案按规则对药品获批和修改适应症的时间要求进行了顺延，2018 年 1 月 1 日以后获批上市或修改适应症的药品可以提出申报，不再单列新冠治疗药品的申报条件；在调整程序方面，方案主要从专家评审、资料模板、信息化等方面进行优化，综合考虑临床需求、患者获益等因素，更加精准评估药品的价值；在强化监督方面，方案进一步加强对企业行为的监督管理，逐步建立企业诚信档案，将企业失信行为与医保药品目录管理挂钩。

Abstract: On June 29, the "Announcement on the 2023 Work Plan for Adjustment of the Drug Catalogue for National Basic Medical Insurance, Work Injury Insurance, and Maternity Insurance and Application Guidelines" was released on the website of the National Healthcare Security Administration. Minor adjustments are made to the Work Plan compared to that of previous years. In terms of application conditions, the time for the approval of drugs and the modification of indications is extended according to the rules. Drugs approved for marketing or modified in indications after January 1, 2018 can be applied, and the application conditions for COVID-19 therapeutic drugs will be no longer listed separately. In terms of adjusting procedures, the expert review, data templates, and information technology are optimized, and clinical needs, patient benefits, and other factors are taken into account to more accurately evaluate the value of drugs. In terms of strengthening supervision, the Work Plan further strengthens the supervision and management of corporate behavior, gradually establishes corporate integrity records, and links corporate dishonesty with the management of drug catalogs for medical insurance.

国家医疗保障局关于公布《2023 年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整工作方案》及申报指南的公告

根据工作安排，现将《2023 年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整工作方案》以及《2023 年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整申报指南》正式公布。自 2023 年 7 月 1 日起，在我局国家医保服务平台（网址：<https://fuwu.nhsa.gov.cn/>）开通网上申报系统，请符合条件的申报主体予以关注。

附件：

附件 1

2023 年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整工作方案

为贯彻落实党中央、国务院决策部署，进一步提高参保人员用药保障水平，规范医保用药管理，建立管用高效的医保支付机制，根据《中华人民共和国社会保险法》《中共中央 国务院关于深化医疗保障制度改革的意见》《基本医疗保险用药管理暂行办法》等政策法规精神，制定《2023 年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整工作方案》（以下简称《工作方案》）如下。

一、目标任务

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的二十大精神，深入学习贯彻习近平总书记重要讲话和中央经济工作会议精神，坚持以人民健康为中心，持续完善药品目录动态调整机制，提升管理能力和服务水平。统筹考虑广大参保人用药保障需求和基金支付能力等因素，开展 2023 年国家药品目录调整工作，努力使药品目录结构更加合理优化、管理更加科学规范、支付更加管用高效、保障更加公平可及，助力解决人民群众看病就医后顾之忧。

二、调整范围

综合考虑基本医疗保险和工伤保险的功能定位、药品临

床需求、基金承受能力，2023 年药品目录调整范围如下：

（一）目录外西药和中成药

符合《基本医疗保险用药管理暂行办法》第七条、第八条规定，且具备以下情形之一的目录外药品，可以申报参加 2023 年药品目录调整。

1. 2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日（含，下同）期间，经国家药监部门批准上市的新通用名药品。

符合本条件的新冠治疗用药，可按程序申报。

2. 2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间，经国家药监部门批准，适应症或功能主治发生重大变化，且针对此次变更获得药品批准证明文件的药品。

3. 纳入《国家基本药物目录（2018 年版）》的药品。

4. 纳入鼓励仿制药品目录或鼓励研发申报儿童药品清单，且于 2023 年 6 月 30 日前，经国家药监部门批准上市的药品。

5. 2023 年 6 月 30 日前，经国家药监部门批准上市的罕见病治疗药品。

（二）目录内西药和中成药

1. 2023 年 12 月 31 日协议到期的谈判药品。

2. 2024 年 12 月 31 日协议到期，且 2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间，经国家药监部门批准，适应症或功能主治发生重大变化，企业主动申报调整医保支付范围的谈判药品。

3. 2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间，经国家药监部门批准，适应症或功能主治发生重大变化，企业主动申报调整医保支付范围的常规目录部分的药品。

4. 符合《基本医疗保险用药管理暂行办法》第九条、第十条规定的药品。

（三）其他

1. 按规定将符合条件的中药饮片纳入调整范围。

2. 完善药品目录凡例，规范药品名称剂型，适当调整药品甲乙类别、目录分类结构、备注等内容。

3. 独家药品的认定以 2023 年 6 月 30 日为准。

4. 拟纳入药品目录的非独家药品，采用竞价等方式同步确定医保支付标准。

三、工作程序

2023 年国家药品目录调整分为准备、申报、专家评审、谈判、公布结果 5 个阶段：

（一）准备阶段（2023 年 5-6 月）

1. 组建工作机构，健全工作机制，完善专家库，制订工作规则和廉政保密、利益回避等规定。

2. 由国家医保局牵头，会同有关部门研究制定工作方案，确定目录调整的原则、范围、程序。征求社会意见后，正式发布。

3. 修订完善谈判药品续约等规则。

4. 优化完善企业申报、专家评审、谈判资料填报等信息

化系统，开发电子协议网上签约模块。

（二）申报阶段（2023 年 7-8 月）

1. 企业申报。符合条件的企业（含其他申报主体，下同）按规定向国家医保局提交必要的资料，其中需提交摘要幻灯片的药品，企业在提交申报资料时同步提交摘要幻灯片。

2. 形式审查。对企业提交的资料进行形式审查，审查结果分为“通过”和“不通过”。对通过形式审查的药品摘要幻灯片进行内容初审，不符合要求的不予采用，专家将依据企业提交的其他材料进行评审。

3. 公示。对通过形式审查的药品及其相关资料（不含经济性信息）进行公示，接受监督。

4. 复核。对公示期间有关方面反馈的意见进行梳理核查，形成形式审查最终结果。

5. 公告。对最终通过形式审查的药品名单进行公告，并同步通过申报系统向相关企业反馈。

（三）专家评审阶段（2023 年 8-9 月）

1. 专家评审。根据企业申报情况，建立评审药品数据库。论证确定评审技术要点。组织药学、临床、药物经济学、医保管理、工伤保险管理等方面专家开展联合评审。经评审，形成拟直接调入、拟谈判/竞价调入、拟直接调出、拟按续约规则处理等 4 方面药品的建议名单。同时，论证确定拟谈判/竞价药品的谈判主规格、参照药品和医保支付范

围，以及药品目录凡例、药品名称剂型、目录分类结构、备注等调整内容。

2. 对于简易续约的药品，组织专家按规则确定下一个协议期的支付标准。

3. 反馈结果。通过申报系统向相关企业反馈结果。

（四）谈判/竞价阶段（2023 年 9-11 月）

1. 完善谈判/竞价药品报送材料模板。

2. 根据企业意向，组织提交相关材料。

3. 开展支付标准测算评估。组织测算专家通过基金测算、药物经济学等方法开展评估，并提出评估意见。

4. 加强沟通交流。建立与企业的沟通机制，对企业意见建议及诉求进行收集并及时回应。就药品测算评估的思路和重点与企业进行面对面沟通，及时解决问题。

5. 开展现场谈判/竞价。根据评估意见组织开展谈判/竞价，现场签署谈判/竞价结果确认书。对谈判/竞价成功的药品，确定全国统一的医保支付标准，明确管理要求。

6. 组织谈判成功和简易续约的企业签署协议。

（五）公布结果阶段（2023 年 11 月）

印发关于目录调整的文件，公布药品目录调整结果，发布新版药品目录。

四、专家构成及职责

（一）评审专家

评审专家分为综合组专家和专业组专家。综合组专家由

作风正、业务强、熟悉并热心医疗保障和工伤保险事业、自愿参加目录评审的药学、临床、药物经济学、医保管理、工伤保险管理专家组成。专业组专家由相关学术团体和行业学（协）会推荐。评审专家主要负责对纳入评审范围的药品名单提出评审意见，并对谈判主规格、参照药品、医保支付范围、药品评价与评分，以及药品目录凡例、药品名称剂型、目录分类结构、备注等调整内容提出意见建议。其中专业组专家主要参与本专业领域内药品的评审工作。

（二）测算专家

由地方医保部门及相关单位推荐的医保管理、药物经济学等方面的专家组成。分为基金测算组和药物经济学测算组，分别从基金影响和药物经济学评价两方面针对谈判/竞价药品提出评估意见。

（三）谈判专家

由医保部门代表以及相关专家组成，负责与谈判药品企业进行现场谈判/竞价。

五、监督机制

（一）主动接受监督

主动邀请纪检监察机构对准备、申报、专家评审、谈判、公布结果等关键环节监督。公开发布工作方案，就竞价规则、续约规则等广泛征求有关方面意见建议，对通过形式审查的药品及相关资料进行公示，并对形式审查最终结果进行公告。加强与企业的沟通，通过召开座谈会、面对面沟通

等方式建立沟通机制，提高目录调整工作的透明度。在目录调整期间，设立专项电话和邮箱，接受各方面反馈的意见建议，主动接受社会大众、新闻媒体、医药企业等的监督。

（二）完善内控机制

明确工作岗位和人员责任，制定信息保密、利益回避、责任追究等制度，确保目录调整工作公正、安全、有序。

（三）强化专家监督

建立专家负责、利益回避、责任追究等制度，所有评审、测算工作全程留痕，确保专家独立、公正提出意见。

（四）加强对企业行为的监督管理。

逐步建立企业诚信档案，加强信用管理，健全联合惩戒机制。对企业出现的违法违规、弄虚作假，以及其他失信行为，查实后将视情节与医保药品目录管理挂钩，实现联动，督促相关企业遵纪守法、诚实守信、公平竞争，维护医保管理工作的严肃性、规范性、公平性。

附件 2

2023年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整申报指南

根据《2023 年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整工作方案》相关要求，为做好 2023 年药品目录调整申报工作，现就申报有关事项通知如下。

一、申报范围

(一)目录外西药和中成药

符合《基本医疗保险用药管理暂行办法》第七条、第八条规定，且具备以下情形之一的目录外药品，可以按程序申报：

1.2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日(含，下同)期间，经国家药监部门批准上市的新通用名药品。但仅因为转产、再注册等原因，单纯更改通用名的药品除外。

符合本条件的新冠抗病毒用药可按程序申报。

2.2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间，经国家药监部门批准，适应症或功能主治发生重大变化，且针对此次变更获得药品批准证明文件的通用名药品。

3.纳入《国家基本药物目录(2018 年版)》的药品。

4.2023 年 6 月 30 日前经国家药监部门批准上市，纳入卫生健康委等部门《首批鼓励研发申报儿童药品清单》《第

二批鼓励研发申报儿童药品清单》《第三批鼓励研发申报儿童药品清单》以及《第一批鼓励仿制药品目录》《第二批鼓励仿制药品目录》的药品。

5.2023 年 6 月 30 日前经国家药监部门批准上市，说明书适应症或功能主治中包含有卫生健康委《第一批罕见病目录》所收录罕见病的药品。

(二)目录内西药和中成药

具备以下情形之一的目录内药品，可以按程序提出申请：

1.2023 年 12 月 31 日协议到期，且不申请调整医保支付范围的谈判药品。

2.2018 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日期间，经国家药监部门批准，适应症或功能主治发生重大变化，申请调整医保支付范围的药品。

3.2023 年 12 月 31 日协议到期，适应症或功能主治未发生重大变化，因适应症或功能主治与医保支付范围不一致，主动申请调整支付范围的谈判药品。

协议有效期包括谈判协议有效期和续约协议有效期。

(三)中药饮片不需要申报

二、申报主体

符合申报范围药品的上市许可持有人或其授权主体。

三、申报方式

统一采取网上申报，无需邮寄纸质申报材料。申报不收取任何费用。

四、申报内容

（一）包括申报材料和摘要幻灯片，内容涉及药品基本信息、有效性信息、安全性信息、经济性信息、创新性信息、公平性信息等，申报摘要幻灯片口径要与申报材料保持一致。

（二）申报材料是形式审查和专家评审的主要参考，请申报主体认真填报。填报前，请仔细阅读系统操作指南和相应填写项目的说明，并确保填报文字准确、表达简练清晰。

（三）申报纳入目录的药品和申请调整医保支付范围的目录内药品，原则上申报的支付范围与药品说明书适应症或功能主治一致。

（四）是否独家判定、汇率等信息均以 2023 年 6 月 30 日为准，具体内容及相关要求见“2023 年国家医保药品目录调整申报模块”。

五、申报流程

（一）接收申报

申报主体通过国家医保服务平台“2023 年国家医保药品目录调整申报模块”（网址为 <https://fuwu.nhsa.gov.cn/>）在线提交申请。网上申报时间为 2023 年 7 月 1 日 9:00 至 7 月 14 日 17:00，到期后申报入口将自动关闭。

申报主体在申报前须按要求进行注册，获取唯一单位账号等信息。同一申报主体只对应一个账号，禁止重复注册。同一申报主体申报多个药品应在同一账号下申报。曾经注册过的有效账号，可以延续使用。申报账号是后续反馈信息、

填报和补充材料、签署协议的唯一渠道，请注意保管。

(二)形式审查

1.审查。收到企业申报材料后，按规则对药品是否符合申报条件进行审查。审查期间请保持联系人手机畅通，以便接收通知和按要求补充材料。审查结果分为“通过”和“不通过”两种。

2.公示。形式审查初步结果及企业填报药品信息(除经济性以外)将在国家医疗保障局官网进行公示。自公示之日起7日内接受企业邮件申诉及社会意见反馈。

(三)反馈结果

公示结束后，根据反馈意见建议组织重新核定，确认形式审查最终结果，在国家医疗保障局官网公告，并通过医保药品目录调整申报模块反馈企业。

六、咨询渠道

申报期间开通咨询电话和电子邮箱解答申报相关问题。

咨询电话：010-89061448，89061449。

电子邮件：YBML001@nhsa.gov.cn。

咨询邮件主题统一命名格式为：联系人姓名-单位-联系电话(如张某-XX 制药-138XX)。

咨询时间：2023 年 7 月 1 日至 7 月 14 日，9:00-17:00。

附件 2-1：申报药品摘要幻灯片要求

申报药品摘要幻灯片要求

一、需提供幻灯片的药品范围

(一)所有目录外的申报药品。

(二)按本指南“目录内条件 2、3”申报的药品。

二、幻灯片内容

(一)基本信息

包括但不限于：药品通用名称；注册规格；说明书适应症/功能主治(概述)；用法用量；中国大陆首次上市时间；目前大陆地区同通用名药品的上市情况；全球首个上市国家/地区及上市时间；是否为 OTC 药品；参照药品建议、与参照药品或已上市的同治疗领域药品相比的优势和不足；所治疗疾病基本情况、弥补未满足的治疗需求情况、大陆地区发病率、年发病患者总数等。

(二)安全性

包括但不限于：药品说明书收载的安全性信息；该药品在国内外不良反应发生情况；与目录内同治疗领域药品安全性方面的主要优势和不足。

(三)有效性

包括但不限于：临床试验和真实世界中，与对照药品疗效相比较该药品的主要优势和不足；临床指南/诊疗规范推荐

情况；国家药监局药品审评中心出具的《技术评审报告》中关于本药品有效性的描述；与目录内同治疗领域药品相比，该药品有效性方面的优势和不足，（中成药）组方合理性和发挥中成药治疗优势的有关描述。

(四)经济性（限目录内申报药品提供）

包括但不限于：2021 年 1 月 1 日至 2023 年 6 月 30 日大陆地区药品销售金额(含全部规格，如非独家，可主要介绍本企业产品的情况)、当前价格费用情况、预计未来三年销量和对医保基金的影响等。

(五)创新性

包括但不限于：主要创新点；该创新带来的疗效或安全性方面的优势；是否为国家“重大新药创制”等科技重大专项支持上市药品；是否为自主知识产权的创新药；药品注册分类；（中成药）传承性情况。

(六)公平性

包括但不限于：是否能够弥补药品目录短板；临床管理难度及其他相关情况。目录外药品还需要提供价格费用等信息。

三、格式规范

(一)格式

文件类型为 PPT 幻灯片格式，片子总数控制在 10 张内（不含首页、目录页）。

(二)容量

文件总容量不超过 50M。

四、其他要求

1.幻灯片内容必须遵守中华人民共和国相关法律法规，申报企业对相关内容的合法性、合规性负责。

2.申报企业对幻灯片内容的全面、准确、完整负责，与提交的其他申报资料一致。

3.禁止出现国家机关、学术机构、行业协会工作人员、医务人员的姓名、照片、图像等，以及其他误导性、诱导性、夸大性内容。患者的姓名、照片、图像等做隐私保护处理。

4.摘要幻灯片同时提交两个版本，版本一为标准版本，命名为“药品通用名(PPT1)”，版本二为不含经济性/价格费用信息的版本，其余与版本一完全一致，命名为“药品通用名(PPT2)”，该版本将用于公示。

5.申报企业应严格按照本要求制作摘要幻灯片，如有不符不予采用。

六、上海：7月1日起上海将调整失业保险等民生保障待遇标准

来源：上海人社局

摘要：6月27日，上海人社局官微消息显示，7月1日起将调整部分民生保障待遇标准。待调整的民生保障待遇标准主要包括失业保险金标准、工伤保险三项待遇标准。其中，失业保险金支付标准第1-12个月将调整为2175元/月；第13-24个月将调整为1740元/月；延长领取将调整为1510元/月。

Abstract: On June 27, the official Wechat account of the Shanghai Municipal Human Resources and Social Security Bureau released that some standards of livelihood security will be adjusted from July 1, including unemployment insurance benefits and work-related injury insurance benefits. Among them, the payment standard for unemployment insurance benefits will be adjusted to 2175 yuan/month from the 1st to the 12th month and to 1740 yuan/month from the 13th to 24th months, and the extended collection will be adjusted to 1510 yuan/month.

一、调整失业保险金标准

本市自2023年7月1日起，对失业保险金支付标准进行调整，具体为：第1-12个月支付标准为2175元/月；第13-24个月支付标准为1740元/月；延长领取支付标准为1510元/月。

二、调整工伤保险三项待遇标准

本市自2023年1月1日开始，对2022年12月31日前发生工伤致残或因工死亡人员的工伤保险三项待遇标准进行调整。

伤残津贴

2022年12月31日前发生工伤且致残一级至四级工伤人员的伤残津贴在2022年享受的标准基础上调整：其中致残一级增加452元/月，致残二级增加417元/月，致残三级增加394元/月，致残四级增加362元/月。调整后的伤残津贴最低标准为：致残一级9276元/月，致残二级8643元/月，致残三级8124元/月，致残四级7592元/月。

生活护理费

2022年12月31日前发生工伤且经确认生活不能自理工伤人员的生活护理费在2022年享受的标准基础上调整，其中生活完全不能自理工伤人员增加394元/月，生活大部分不能自理工伤人员增加315元/月，生活部分不能自理工伤人员增加236元/月。调整后的生活护理费标准为：生活完全不能自理6092元/月，生活大部分不能自理4874元/月，生活部分不

能自理 3655 元/月。

抚恤金

2022 年 12 月 31 日前因工死亡人员供养亲属的抚恤金在 2022 年享受的标准基础上，每人每月增加 98 元。

七、陕西出台 19 条措施 优化调整稳就业政策

来源：陕西省政府

摘要：近日，陕西省政府印发《关于优化调整稳就业政策措施支持稳岗扩容提质惠民生的通知》，提出延续实施阶段性降费政策、加快就业服务数字赋能转型、继续挖掘企业就业岗位等 19 条政策措施。《通知》明确，阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策 2023 年 6 月 30 日到期后，延续实施至 2024 年 12 月 31 日；参保企业上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，30 人及以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数 20% 的，可申请失业保险稳岗返还；建立高质量建设项目、制造业重点产业链链主企业、重点民营企业等用工缺工企业清单，纳入重点企业用工常态化服务机制。实行岗位收集、技能培训、送工上岗联动，及时提供用工服务保障。

Abstract: Recently, the Shaanxi Provincial People's Government issued the *Notice on Optimizing and Adjusting Policies and Measures to Stabilize Employment, Expand Capacity, Improve Quality, and Benefit the People*, proposing 19 policies and measures such as continuing to implement phased fee reduction, accelerating the digital empowerment transformation of employment services, and continuing to explore enterprise employment positions. The *Notice* clearly states that the policy of reducing unemployment insurance and work-related injury insurance rates will continue to be implemented until December 31, 2024 after expiring on June 30, 2023. If an insured enterprise has not laid off employees in the previous year or the layoff rate is not higher than the national urban unemployment rate control target of the previous year, and the layoff rate of an insured enterprise with 30 or less employees is not higher than 20% of the total number of insured employees, it may apply for return of unemployment insurance. The Notice also proposes to establish a list of enterprises with high-quality construction projects, key manufacturing industry chain main enterprises, key private enterprises, and other enterprises lack of employees and include them in the standardized service mechanism for employment of key enterprises,

implement job collection, skill training, and linkage of sending workers to work, and provide timely services for employment.

陕西省人民政府办公厅关于优化调整稳就业政策措施支持稳岗扩容提质惠民生的通知 陕政办发〔2023〕12号

各设区市人民政府，省人民政府各工作部门、各直属机构：

为深入学习贯彻党的二十大精神，认真贯彻落实习近平总书记关于就业工作重要论述、来陕考察重要讲话重要指示，根据《国务院办公厅关于优化调整稳就业政策措施全力促发展惠民生的通知》（国办发〔2023〕11号），进一步优化调整我省稳就业政策措施，持续提高就业质量，促进全省就业形势持续稳定向好，经省政府同意，现就有关事项通知如下：

一、助企纾困稳定就业岗位

（一）延续实施阶段性降费政策。阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策2023年6月30日到期后，延续实施至2024年12月31日。（省人力资源社会保障厅、省财政厅、省税务局按职责分工负责）

（二）继续实施失业保险稳岗返还政策。参保企业上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标，30人及以下的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的，可申请失业保险稳岗返还。中小微企业按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%返还，大型企业按30%返还。社会团体、基金会、社会服务机构、律师事务所、会计师事务所、以单位形式参保的个体工商户参照实施。企业划型参照2020年社保减免政策执行。实施此项政策的统筹地区上年度失业保险基金滚存结余备付期限应在1年以上，备付期不足的统筹地区可申请省级调剂金，政策实施期限截至2023年12月31日。各市（区）要持续优化“免申即享”服务，返还资金可通过后台数据比对审核、企业确认、社会公示后直接拨付企业。（省人力资源社会保障厅、省财政厅按职责分工负责）

（三）优化实施税收优惠政策。对月销售额10万元及以下的增值税小规模纳税人，免征增值税；为生产性服务业纳税人和生活性服务业纳税人分别加计抵减5%和10%应纳税额，以上政策实施期限截至2023年12月31日。对小型微利企业年应纳税所得额不超过100万元的部分，减按25%计入应纳税所得额，按20%的税率缴纳企业所得税；对个体工商户年应纳税所得额不超过100万元的部分，在现行优惠政策基础上，减半征收个人所得税；为增值税小规模纳税人、小型微利企业和个体工商户减征50%的资源税、城市维护建设税、房产

税、城镇土地使用税、印花税（不含证券交易印花税）、耕地占用税和教育费附加、地方教育附加，以上政策实施期限截至 2024 年 12 月 31 日。（省税务局、省财政厅按职责分工负责）

（四）加强市场主体融资服务供给。发挥再贷款、再贴现等货币政策工具的总量与结构功能，引导金融机构面向吸纳就业人数多、稳岗效果好且用工规范的实体经济和劳动密集型小微企业发放贷款。持续推进“四贷促进”金融服务站建设，落实“一链一行”主办行制度及“行长+链长”机制，助力重点产业链发展带动就业。支持金融机构在依法依规、风险可控前提下，优化贷款审批流程，合理确定贷款额度，增加信用贷等支持，为符合条件的小微企业提供续贷支持。（中国人民银行西安分行、省人力资源社会保障厅、省地方金融监管局按职责分工负责）

二、激发活力扩大就业容量

（五）加大重点企业扩岗激励支持。行业主管部门建立高质量建设项目、制造业重点产业链链主企业、重点民营企业等用工缺工企业清单，配合人力资源社会保障部门纳入重点企业用工常态化服务机制。人力资源社会保障部门实行岗位收集、技能培训、送工上岗联动，及时提供用工服务保障。重点面向重大项目、制造业重点产业链链主企业、园区，常态化开展基本技能与特殊技能相结合的针对性培训，满足经常性用工和重点性用工需求。加大公共实训基地建设力度，加强重大项目用工培训的针对性。按规定落实好减税降费、稳岗返还、就业补贴、创业担保贷款等惠企政策。各市（区）要畅通部门之间信息交换、资源共享渠道，建立健全用工保障、政策落实等工作台账，发挥服务专员作用，“送政上门、送人上岗”，为企业在发展上解忧、政策上解惑、帮扶上解渴，助力企业更多吸纳就业。（省发展改革委、省工业和信息化厅、省人力资源社会保障厅、省税务局、省财政厅按职责分工负责）

（六）提升“项目产业+园区工厂”吸纳就业能力。政府投资重大项目，应统筹考虑就业岗位增加和人力资源配置情况，明确项目带动就业目标，优先投向吸纳脱贫劳动力和就业困难群体多的领域，优先建设就业带动能力强和就业质量高的项目，在同等条件下优先确定为重点建设项目，并在资源要素配置上加大倾斜支持力度。以工代赈项目要尽可能带动农村低收入群体就业，劳务报酬发放金额占中央和省级财政以工代赈资金的比例不低于 20%，占中央和省级预算内投资的比例不低于 30%，鼓励政府投资的重点工程项目和中小型农业农村基础设施建设项目大力实施以工代赈，编写可行性研究报告时要对项目采取以工代赈等方式带动当地群众就业、促进就业技能提升的预期效果进行评价分析。推动县域工业集中区公共设施项目建设，新培育特色专业园区 11 家，推荐国家中小企业特色产业集群 5 个。全年认

定专精特新企业 200 家以上，培育“小升规”企业 700 家，提升就业承载能力。支持引导各类市场主体因地制宜建设和发展与当地产业深度融合、与市场需求贴合匹配，可持续发展能力强的就业帮扶车间、社区工厂，稳定现有就业帮扶车间、社区工厂规模，进一步增强就地就近吸纳就业能力。社区工厂以及符合社区工厂条件的就业帮扶车间新吸纳 1 名脱贫劳动力（含监测对象）就业并签订不低于 1 年期限劳动合同或劳务协议的，按每吸纳 1 名脱贫劳动力（含监测对象）2000 元的标准，给予一次性岗位补贴，实施期限截至 2025 年 12 月 31 日。

（省发展改革委、省工业和信息化厅、省人力资源社会保障厅、省乡村振兴局、省财政厅按职责分工负责）

（七）发挥创业带动就业倍增效应。深入贯彻营商环境突破年要求，加快秦创原“三器”平台建设，全年新建 10 个左右立体联动“孵化器”和成果转化“加速器”，30 家以上科技企业孵化载体，注册企业和创业团队 500 人。对新认定的省级科技企业孵化器给予 20 万元—50 万元后补助支持、省级众创空间给予不超过 30 万元后补助支持，所需资金从现有科技经费中列支。加快科技型企业孵化培育，全年计划入库科技型中小企业 2 万家，新增高新技术企业 3500 家。对首次认定的高新技术企业，通过“项目+补助+配套”方式，落实 20 万元奖补政策；对拟上市科技型企业通过培育立项的，给予企业“户均”100 万元科技专项支持。推荐培育国家级和认定省级小微企业创业创新基地 15 家。持续推进“个转企”，支持民营经济发展做大做强市场主体。全面推进企业开办标准化规范化工作，年内实现企业开办时间 1 个工作日办结。深入实施“金融兴产强县”三年行动，支持高校毕业生、农民工等群体在县域范围内创办投资少、风险小的创业项目，从事创意经济、个性化定制化文化业态等特色经营。引导返乡留乡人员创办农民专业合作社、家庭农场，因地制宜发展特色种养业和庭院经济，加大市县农业产业化龙头企业培育认定力度，支持龙头企业联合农民专业合作社、家庭农场等创建农业产业化联合体。深入落实支持重点群体创业就业、扶持自主就业退役士兵创业就业税收优惠政策。按规定落实创业担保贷款政策和免除反担保要求，健全风险分担机制和呆坏账核销机制。创业担保贷款借款人因自然灾害、重特大突发事件影响流动性遇到暂时困难的，可申请展期还款，期限原则上不超过 1 年，实施期限截至 2023 年 12 月 31 日。（省科技厅、省工业和信息化厅、省教育厅、省市场监管局、省人力资源社会保障厅、省农业农村厅、省退役军人事务厅、省商务厅、省财政厅、省税务局、中国人民银行西安分行按职责分工负责）

（八）加强急缺用工技能培训支持。实施技能培训提升工程，突出制造业、本地特色产业、民营企业发展需求，依托各类职业院校（含技工院校）、职业培训机构和符合条件的企业，

大规模开展重点行业、重点群体、急需紧缺工种（职业）补贴性培训，全年培训 30 万人次。发布年度制造业重点产业链主企业紧缺人才目录，发挥高技能人才培训基地作用，加快培养企业需要的高技能人才。实施劳务品牌培育壮大工程，加速劳务品牌壮大升级。继续实施职业技能等级认定，加大工作落实力度，对评价机构免费为 7 类人员开展职业技能鉴定（认定）、专项考核并取得证书的，补贴按规定发放至机构；收费为 7 类人员开展职业技能鉴定（认定）、专项考核并取得证书的，补贴可发放至个人，每人只能享受一次，实施期限截至 2025 年 12 月 31 日。对参加失业保险并缴费 1 年以上的企业在岗职工或领取失业保险金人员取得职业资格证书或职业技能等级证书且在国家联网系统可查询到的，可申请技能提升补贴，补贴标准为初级（五级）1000 元、中级（四级）1500 元、高级（三级）2000 元，每人每年享受补贴次数最多不超过 3 次，同一职业（工种）同一等级只能申请享受一次，实施期限截至 2023 年 12 月 31 日。各市（区）要充分用好技能提升行动专账资金、就业补助资金、失业保险基金、企业职工教育经费等资金，加大职业培训支持力度，统筹做好退役军人培训有关工作。（省人力资源社会保障厅、省工业和信息化厅、省退役军人事务厅、省财政厅按职责分工负责）

（九）加快就业服务数字赋能转型。实施就业服务质量提升工程，强化公共就业服务机构与市场化人力资源服务机构深度合作，共建、共享、共用动态精准就业服务系统，推广西安市“家门口就业”服务模式，打造 15 分钟就业圈，加快推动实现就业服务数字化转型。鼓励建设“开放式、共享式、集约式”零工市场，发挥政府购买服务作用，支持市场化运营，有效提升智能化、专业化服务水平。加大对平台企业依法合规用工指导监督力度，加强数字技能、媒体运营等新业态技能培训，落实新就业形态劳动者权益保障政策。持续开展人力资源市场秩序清理整顿，依法打击“黑中介”、虚假招聘等违法行为，及时查处滥用试用期、不依法签订劳动合同和支付工资等行为。（省人力资源社会保障厅、省商务厅、省财政厅按职责分工负责）

三、拓宽渠道促进高校毕业生等青年就业创业

（十）继续实施一次性吸纳就业补贴政策，鼓励企业吸纳就业。对企业招用毕业年度或离校 2 年内未就业高校毕业生、登记失业的 16—24 岁青年，签订 1 年以上劳动合同并参加城镇企业职工养老保险的，按每人 2000 元的标准给予一次性吸纳就业补贴，政策实施期限截至 2023 年 12 月 31 日。各市（区）应采取“直补快办”服务模式，兑现补贴直达企业。（省人力资源社会保障厅、省财政厅按职责分工负责）

（十一）继续挖掘企业就业岗位，稳定招聘规模。指导国有企业适当调剂来年指标增加招聘

计划，同步在“秦云就业”等平台发布招聘信息，靠前实施公开招聘，力争全年招聘规模不少于去年。对按照工资效益联动机制确定的工资总额难以满足扩大高校毕业生招聘需求的国有企业，经履行出资人职责机构或其他企业主管部门同意，统筹考虑企业招聘高校毕业生人数、自然减员情况和现有职工工资水平等因素，2023年可给予一次性增人增资，核增部分据实计入工资总额并作为下一年度工资总额预算基数。全年组织2500家中小企业提供6万个就业岗位。开发科研助理岗位吸纳就业不少于2000人。（省国资委、省工业和信息化厅、省科技厅、省人力资源社会保障厅、省财政厅、履行出资人职责机构和其他企业主管部门按职责分工负责）

（十二）加大机关事业单位招录招聘力度，加快实施进度。公务员计划录用6360名，高水平大学生选调公务员计划录用600名。事业单位要充分考虑自然减员、人员结构等情况，在空缺编制内尽力扩大招聘规模，加快人员补缺。各市（区）要着眼于高校毕业生就业需要，对授权范围的招聘事项，提前谋划，周密安排，快速实施，争取让录用聘用的高校毕业生早上岗、早就业。（省委组织部、省委编办、省人力资源社会保障厅按职责分工负责）

（十三）统筹实施基层项目，鼓励引导基层就业。“教师特设岗位计划”招聘3320人，“大学生志愿服务西部计划”招聘1445人，“三支一扶”招聘600人，力争8月底前全面完成。“县以下医疗卫生机构定向招聘”2000人，“城镇社区专职工作人员”招聘1500人，靠前组织实施。实施“村医专项计划”，落实医学专业高校毕业生免试申请乡村医生执业注册政策。继续落实好学费补偿和国家助学贷款代偿政策。对到艰苦边远地区津贴实施范围的县（市、区）工作的大中专以上毕业生，招聘为事业单位工作人员的，可按规定提前转正定级和高定薪级工资。（省教育厅、省民政厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅、省卫生健康委、团省委按职责分工负责）

（十四）继续实施就业见习补贴提前发放政策，提升民营企业见习岗位募集规模。重点围绕各类企事业单位特别是民营企业、社会组织、城乡社区开发见习岗位，引导省属事业单位积极参与，全年募集不少于4万个青年见习岗位。对见习单位与见习期未满人员签订1年以上劳动合同并参加城镇企业职工养老保险的，给予见习单位剩余期限见习生活补贴，实施期限截至2023年12月31日。各市（区）要把握工作重心，重点加强对离校2年内未就业高校毕业生的就业见习引导，将优质见习岗位向其倾斜，切实增强服务的针对性和有效性。（省人力资源社会保障厅、省教育厅、省科技厅、省工业和信息化厅、省民政厅、省财政厅、省商务厅、省国资委、团省委、省工商联按职责分工负责）

四、强化帮扶兜牢民生底线

（十五）加强困难人员就业帮扶。对有劳动能力且有就业意愿的零就业家庭、低保家庭、脱贫户、大龄、残疾、长期失业等人员及时进行就业困难人员认定，纳入援助范围。制定个性化援助方案，优先推荐低门槛、有保障的爱心岗位，针对性提供职业介绍、职业培训、职业指导等“一对一”就业援助。对困难毕业生，提供“一人一档”“一生一策”就业帮扶，符合条件的按规定发放一次性求职创业补贴。对企业招用登记失业半年以上人员，签订1年以上劳动合同并参加城镇企业职工养老保险的，可发放一次性吸纳就业补贴，政策实施期限截至2023年12月31日。统筹公益性岗位开发使用，畅通进出渠道，对无法通过市场化手段实现就业的困难人员兜底安置，确保零就业家庭至少1人就业。（省人力资源社会保障厅、省民政厅、省教育厅、省财政厅、省残联按职责分工负责）

（十六）保障困难群众基本生活。对符合条件的失业人员，做好失业保险金、代缴基本医疗保险费（含生育保险费）和失业农民工一次性生活补助等常规性保生活待遇发放工作。将符合条件的生活困难失业人员及家庭纳入最低生活保障、临时救助等社会救助范围。及时启动社会救助和保障标准与物价上涨挂钩联动机制，按规定向困难群众足额发放物价补贴。（省发展改革委、省民政厅、省财政厅、省人力资源社会保障厅按职责分工负责）

五、加强组织实施

（十七）规范政策实施。各市（区）要细化政策措施，优化经办流程，制定政策资金审核发放流程和办事指南，推动政策延伸覆盖、服务可及、精准有效。对符合条件的以单位形式参保的个体工商户，可参照企业同等享受就业补贴政策。强化稳就业工作属地责任，加大资金投入，保证地方有配套。规范资金管理使用，严格履行程序规定，健全风险防控机制，严肃查处骗取套取、虚报冒领等违法违规行为，保障资金安全运行。（各有关部门和单位、各市级人民政府按职责分工负责）

（十八）加强宣传解读。各市（区）要进一步加强就业政策宣传，分类梳理面向不同群体和经营主体的政策举措，通过各类招聘活动、专项行动、大调研大走访以及新媒体等方式，广泛推动就业政策服务进企业、进园区、进校园、进社区（村）。发挥精准动态就业服务平台作用，开展“家门口就业”服务，及时提供通俗易懂的政策解读，提高政策知晓度，营造良好社会氛围。（各有关部门和单位、各市级人民政府按职责分工负责）

（十九）强化工作调度。各市（区）要将稳就业政策落实情况纳入专班调度和考核机制，按月督促进展，对进度缓慢、成效不佳的，通过联合督查、重点督办等方式，打通“中梗阻”，提升服务对象对政策的获得感和满意度。（各有关部门和单位、各市级人民政府按职责分工负责）

陕西省人民政府办公厅

2023 年 6 月 7 日

八、宁夏上调职工工伤保险有关待遇

来源：宁夏人社局

摘要：6 月 20 日，宁夏人社厅网站公布《关于调整职工工伤保险有关待遇的通知》。《通知》明确，2021 年 12 月 31 日（含）前享受伤残津贴的工伤职工，一级伤残增加 360 元/月，二级伤残增加 330 元/月，三级伤残增加 300 元/月，四级伤残增加 270 元/月；五级和六级伤残职工且用人单位难以安排工作，由用人单位按月发给伤残津贴的，五级伤残增加 240 元/月，六级伤残增加 210 元/月；2021 年 12 月 31 日（含）前享受供养亲属抚恤金的供养亲属增加 110 元/月。

Abstract: On June 20, the "Notice on Adjusting the Benefits of Work-related Injury Insurance for Employees" was released on the website of the Ningxia Department of Human Resources and Social Security. The Notice specifies that for employees who enjoy work-related injury and disability benefits before December 31, 2021 (inclusive), those with first-level disability will enjoy an increase of 360 yuan/month, those with second-level disability will enjoy an increase of 330 yuan/month, those with third-level disability will enjoy an increase of 300 yuan/month, and those with fourth-level disability will enjoy an increase of 270 yuan/month. For employees with fifth-level and sixth-level disabilities for whom it is difficult for the employer to arrange work and the employer provides monthly disability allowances, those with fifth-level disability will enjoy an increase of 240 yuan/month, and those with sixth-level disability will enjoy an increase of 210 yuan/month. The dependent relatives who enjoy dependent relatives' pensions by December 31, 2021 (inclusive) will enjoy an increase of 110 yuan/ month.

自治区人力资源和社会保障厅 自治区财政厅关于调整职工工伤保险有关待遇的通知

各市、县（区）人力资源和社会保障局、财政局，自治区社保局：

为贯彻落实自治区第十三次党代会精神，切实保障工伤职工和工亡职工供养亲属基本生活，根据《工伤保险条例》《自治区人民政府关于印发宁夏回族自治区实施〈工伤保险条例〉办法的通知》（宁政发〔2012〕115号）及《人力资源社会保障部关于工伤保险待遇调整和确定机制的指导意见》（人社部发〔2017〕58号）有关规定，经自治区人民政府同意，现将工伤职工伤残津贴、因工死亡职工供养亲属抚恤金标准调整有关事项通知如下。

一、调整范围

2021年12月31日（含）前按月享受伤残津贴待遇的工伤职工（不包括领取基本养老金的退休人员），享受供养亲属抚恤金待遇的供养亲属。

二、调整标准

（一）伤残津贴。2021年12月31日（含）前享受伤残津贴的工伤职工，一级伤残增加360元/月，二级伤残增加330元/月，三级伤残增加300元/月，四级伤残增加270元/月；五级和六级伤残职工且用人单位难以安排工作，由用人单位按月发给伤残津贴的，五级伤残增加240元/月，六级伤残增加210元/月。

（二）供养亲属抚恤金。2021年12月31日（含）前享受供养亲属抚恤金的供养亲属增加110元/月。

三、资金列支渠道

已参加工伤保险现由工伤保险基金支付伤残津贴、供养亲属抚恤金的人员，调增工伤保险待遇所需资金从工伤保险基金支付；未参加工伤保险的，调增工伤保险待遇所需资金按原资金渠道解决。五级和六级伤残职工由用人单位按月发放伤残津贴的，调增费用由用人单位按本通知规定的标准支付。

四、组织实施

工伤职工的伤残津贴、供养亲属抚恤金的调整工作由各地人力资源社会保障部门负责组织实施。参加工伤保险的，由属地工伤保险经办机构负责审核计发；未参加工伤保险的，由所在用人单位负责审核计发。

五、工作要求

调整后的待遇自2022年1月1日起执行，各地要按照本通知规定调整范围和标准，逐一审核待遇享受人员条件后计（补）发待遇。工伤保险待遇调整工作，关系到广大工伤职工及工亡职工供养亲属的切身利益，关系到基金安全和社会稳定，各地要高度重视，强化责任落实，认真组织实施。

2023 年 6 月 19 日

九、广州调整租房提取住房公积金额度

来源：广州住房公积金管理中心

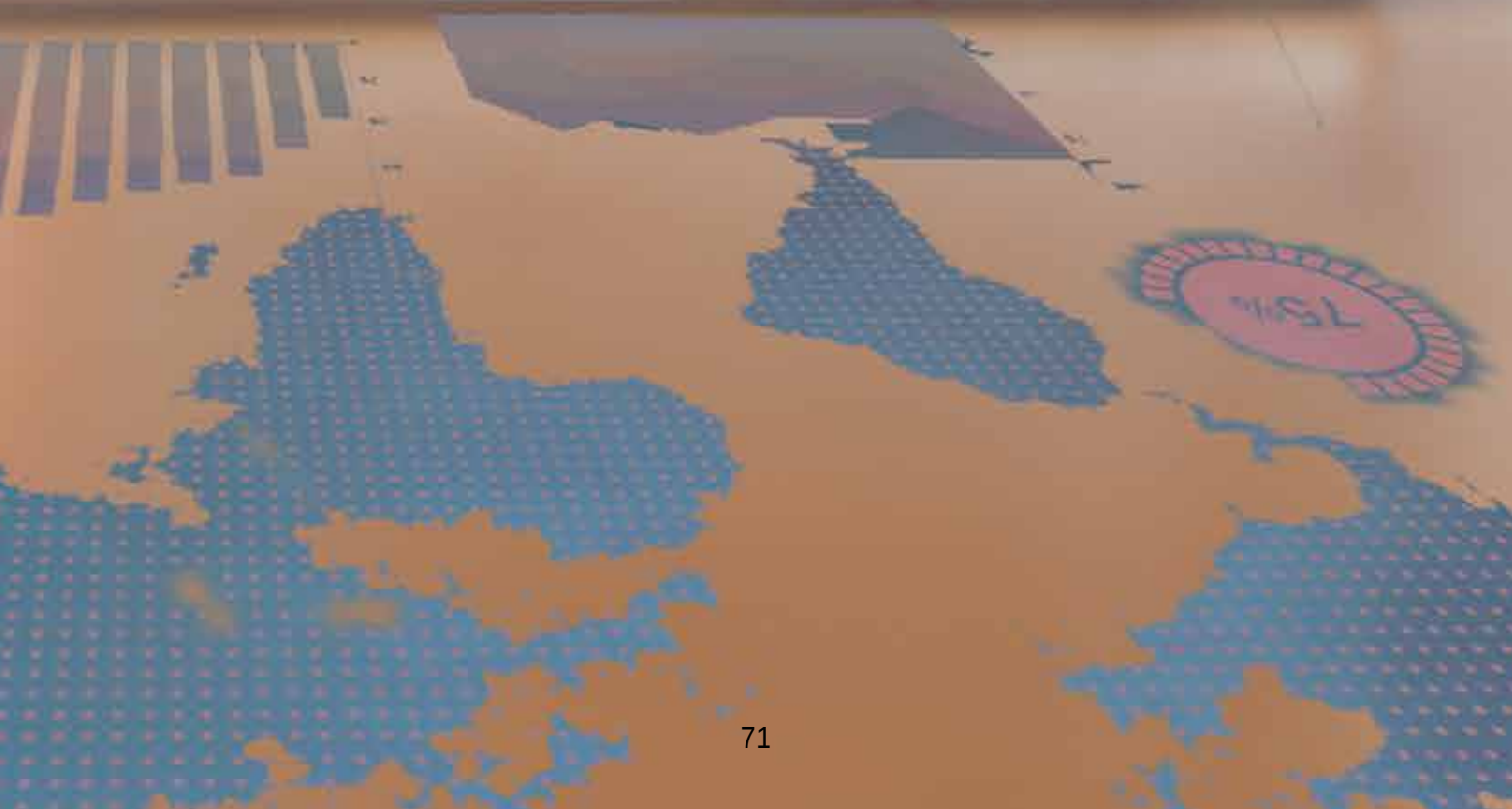
摘要：5 月 22 日，广州住房公积金管理中心网站公布《关于调整租房提取额度的通知》。

《通知》明确，缴存人及其配偶、未成年子女在广州市行政区域内无自有产权住房且租房自住，无租赁合同或租赁合同未登记备案的，租房提取限额提高至每人每月 1400 元。

Abstract: On May 22, the *Notice on Adjusting the Withdrawal Limit for Rental Housing* was released on the website of Guangzhou Housing Provident Fund Management Center. The *Notice* clearly states that if the depositor, its spouse, and minor children do not have their own housing within the administrative area of Guangzhou City and rent a house for living, and there is no lease contract for them or the lease contract has not been registered and filed, the withdrawal limit for rental housing will be increased to 1400 yuan per person per month.

人力资源服务机构管理规定

Regulations on the Administration of
Human Resources Service Institutions



2022年9月,《人力资源服务机构管理规定》(“下称《规定》”)草案在政府网站面向社会征求意见。近期,《规定》经人社部部务会审议通过,正式公布。《规定》的公布实施是健全人力资源市场法规体系、规范人力资源服务机构及相关活动的重要举措,对推进高标准人力资源市场体系建设、维护劳动者和人力资源服务机构等市场主体合法权益、促进高质量充分就业和优化人力资源流动配置具有重要作用。

In September 2022, public opinions were solicited for the draft of the *Regulations on the Administration of Human Resources Service Institutions* (hereinafter referred to as the *Regulations*) on the government website. Recently, the *Regulations* has been reviewed and approved by the Ministry of Human Resources and Social Security and officially released. The promulgation and implementation of the *Regulations* is an important measure to improve the regulatory system of the human resources market and regulate human resources service institutions and related activities. It plays an important role in promoting the construction of a high-quality human resources market system, safeguarding the legitimate rights and interests of market entities such as workers and human resources service institutions, promoting high-quality employment, and optimizing the flow and allocation of human resources.

第一章明确了《规定》的制定目的及适用范围,其中适用于在我国境内从事人力资源服务活动的人力资源服务机构。

Chapter 1 clarifies the purpose and scope of application of the *Regulations*. It is applicable to human resource service institutions in China.

第二章是《规定》对人力资源服务领域行政许可和备案的规定,涉及准入条件及所需材料、准入程序、行政备案事项及办理程序、设立分支机构及变更以及人力资源服务许可证管理等方面。

Chapter 2 is the provisions on administrative licensing and filing for human resources services, including admission conditions and required materials, admission procedures, administrative filing matters and procedures, establishment and changes of branches, and administration of licenses for human resources service.

第三章重点对人力资源服务活动予以规范,具体要求人力资源服务需要加强招聘服务管理、明确服务禁止行为、强化个人信息保护、规范服务收费和公平竞争等。

Chapter 3 focuses on regulating human resource service activities, requiring that human resource

services need to strengthen recruitment service management, clarify prohibited behaviors in services, strengthen personal information protection, and standardize service fees and fair competition, etc.

第四章、第五章对加强人力资源服务机构的监督管理的具体措施予以规定，包含完善监督检查方式、确定管辖权划分、健全事中事后监管机制、明确撤销注销许可情形及程序、规定了违反《规定》的法律责任

Chapter 4 and Chapter 5 provide specific measures to strengthen the supervision and management of human resources service institutions, including improving supervision and inspection methods, determining jurisdiction division, improving the supervision mechanism in and after event, clarifying the situation and procedures for revocation and cancellation of licenses, and specifying legal responsibilities for violating the *Regulations*.

法规链接:

人力资源服务机构管理规定

(2023 年 6 月 29 日人力资源社会保障部令第 50 号公布 自 2023 年 8 月 1 日起施行)

第一章 总 则

第一条 为了加强对人力资源服务机构的管理,规范人力资源服务活动,健全统一开放、竞争有序的人力资源市场体系,促进高质量充分就业和优化人力资源流动配置,根据《中华人民共和国就业促进法》《人力资源市场暂行条例》等法律、行政法规,制定本规定。

第二条 在中华人民共和国境内的人力资源服务机构从事人力资源服务活动,适用本规定。

第三条 县级以上人力资源社会保障行政部门依法开展本行政区域内的人力资源服务机构管理工作。

第四条 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源服务标准化、信息化建设,指导人力资源服务行业协会加强行业自律。

第二章 行政许可和备案

第五条 经营性人力资源服务机构从事职业中介活动的,应当在市场主体登记办理完毕后,依法向住所地人力资源社会保障行政部门申请行政许可,取得人力资源服务许可证。从事网络招聘服务的,还应当依法取得电信业务经营许可证。

本规定所称职业中介活动是指为用人单位招用人员和劳动者求职提供中介服务,包括为用人单位推荐劳动者、为劳动者介绍用人单位、组织开展招聘会、开展网络招聘服务、开展高级人才寻访(猎头)服务等经营性活动。

第六条 申请从事职业中介活动的,应当具备下列条件:

- (一)有明确的章程和管理制度;
- (二)有开展业务必备的固定场所、办公设施和一定数额的开办资金;
- (三)有 3 名以上专职工作人员;
- (四)法律、法规规定的其他条件。

第七条 申请从事职业中介活动的,可以自愿选择按照一般程序或者告知承诺制方式申请行政许可。按照一般程序申请的,应当向住所地人力资源社会保障行政部门提交以下申请材料:

- （一）从事职业中介活动的申请书；
- （二）机构章程和管理制度；
- （三）场所的所有权证明或者租赁合同；
- （四）专职工作人员的基本情况表；
- （五）法律、法规规定的其他材料。

前款规定的申请材料通过政务信息共享可以获得的，人力资源社会保障行政部门应当通过政务信息共享获取。提交申请材料不齐全的，人力资源社会保障行政部门应当当场一次性告知需要补正的全部材料。

按照告知承诺制方式申请的，只须提交从事职业中介活动的申请书和承诺书。申请人有较严重不良信用记录或者存在曾作出虚假承诺等情形的，在信用修复前不适用告知承诺制。

第八条 按照一般程序申请行政许可的，人力资源社会保障行政部门应当自收到申请之日起20日内依法作出行政许可决定。按照告知承诺制方式申请行政许可的，人力资源社会保障行政部门应当经形式审查后当场作出行政许可决定。

符合条件，人力资源社会保障行政部门作出准予行政许可决定的，应当自作出决定之日起10日内向申请人颁发、送达人力资源服务许可证；不符合条件，人力资源社会保障行政部门作出不予行政许可书面决定的，应当说明理由，并告知申请人享有依法申请行政复议或者提起行政诉讼的权利。

第九条 经营性人力资源服务机构开展人力资源供求信息的收集和发布、就业和创业指导、人力资源管理咨询、人力资源测评、人力资源培训、人力资源服务外包等人力资源服务业务的，应当自开展业务之日起15日内向住所地人力资源社会保障行政部门备案，备案事项包括机构名称、法定代表人、住所地、服务范围等。

备案事项齐全的，人力资源社会保障行政部门应当予以备案，并出具备案凭证，载明备案事项、备案机关以及日期等；备案事项不齐全的，人力资源社会保障行政部门应当当场一次性告知需要补正的全部事项。

经营性人力资源服务机构开展劳务派遣、对外劳务合作业务的，执行国家有关劳务派遣、对外劳务合作的规定。

第十条 依法取得的人力资源服务许可证在全国范围内长期有效。

第十一条 人力资源服务许可证分为纸质证书（正、副本）和电子证书，具有同等法律效力。人力资源服务许可证纸质证书样式、编号规则以及电子证书标准由人力资源社会保障部制定。

第十二条 经营性人力资源服务机构设立分支机构的，应当自市场主体登记办理完毕之日起15日内，书面报告分支机构住所地人力资源社会保障行政部门，书面报告事项包括机构名称、统一社会信用代码、许可证编号以及分支机构名称、负责人姓名、住所地、服务范围等。

人力资源社会保障行政部门收到书面报告后，应当出具收据，载明书面报告的名称、分支机构名称、页数以及收到时间等，并由经办人员签名或者盖章。

第十三条 经营性人力资源服务机构变更名称、住所、法定代表人或者终止经营活动的，应当自市场主体变更登记或者注销登记办理完毕之日起 15 日内，书面报告住所地人力资源社会保障行政部门。人力资源社会保障行政部门应当及时换发或者收回人力资源服务许可证、备案凭证。

经营性人力资源服务机构跨管辖区域变更住所的，应当书面报告迁入地人力资源社会保障行政部门。迁出地人力资源社会保障行政部门应当及时移交经营性人力资源服务机构申请行政许可、办理备案的原始材料。

第十四条 人力资源社会保障行政部门应当公开申请行政许可和办理备案的材料目录、办事指南和咨询监督电话等信息，优化办理流程，推行当场办结、一次办结、限时办结等制度，实现集中办理、就近办理、网上办理，提升经营性人力资源服务机构申请行政许可、办理备案便利化程度。

人力资源社会保障行政部门应当及时向社会公布依法取得行政许可或者经过备案的经营性人力资源服务机构名单及其变更、注销等情况，并提供查询服务。

第三章 服务规范

第十五条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员的，发布招聘信息应当真实、合法，不得含有民族、种族、性别、宗教信仰等方面的歧视性内容。

人力资源服务机构不得违反国家规定，在户籍、地域、身份等方面设置限制人力资源流动的条件。

第十六条 人力资源服务机构接受用人单位委托招聘人员的，应当建立招聘信息管理制度，依法对用人单位所提供材料的真实性、合法性进行审查，并将相关审查材料存档备核。审查内容应当包括以下方面：

- （一）用人单位招聘简章；
- （二）用人单位营业执照或者有关部门批准设立的文件；
- （三）经办人员的身份证件、用人单位的委托证明。

经办人员与用人单位的委托关系，人力资源服务机构可以依法通过企业银行结算账户等途径确认。

接受用人单位委托招聘外国人的，应当符合《外国人在中国就业管理规定》等法律、法规、规章的规定。

第十七条 人力资源服务机构不得有下列行为：

- (一) 伪造、涂改、转让人力资源服务许可证;
- (二) 为无合法证照的用人单位提供职业中介服务;
- (三) 介绍未满16周岁的未成年人就业;
- (四) 为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务;
- (五) 介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业;
- (六) 介绍用人单位、劳动者从事违法活动;
- (七) 以欺诈、暴力、胁迫等方式开展相关服务活动;
- (八) 以开展相关服务为名牟取不正当利益;
- (九) 以欺诈、伪造证明材料等手段骗取社会保险基金支出、社会保险待遇;
- (十) 其他违反法律、法规规定的行为。

第十八条 人力资源服务机构对其发布的求职招聘信息,应当标注有效期限或者及时更新。

第十九条 人力资源服务机构接受委托或者自行组织开展人力资源培训的,不得危害国家安全、损害参训人员身心健康或者诱骗财物。

第二十条 人力资源服务机构举办现场招聘会,应当制定组织实施办法、应急预案和安全保卫工作方案,核实参加招聘会的招聘单位及其招聘简章的真实性、合法性,提前将招聘会信息向社会公布,并对招聘中的各项活动进行管理。

举办网络招聘会,除遵守前款规定外,还应当加强网络安全管理,履行网络安全保护义务,采取技术措施或者其他必要措施,确保网络招聘系统和用户信息安全。

举办大型现场招聘会,应当符合《大型群众性活动安全管理条例》等法律、法规的规定。

第二十一条 人力资源服务机构开展人力资源供求信息收集和发布的,应当建立健全信息发布审查和投诉处理机制,确保发布的人力资源供求信息真实、合法、有效,不得以人力资源供求信息收集和发布的名义开展职业中介活动。

人力资源服务机构在业务活动中收集用人单位信息的,不得泄露或者违法使用所知悉的商业秘密。

第二十二条 人力资源服务机构通过收集、存储、使用、加工、传输、提供、公开、删除等方式处理个人信息的,应当遵循合法、正当、必要和诚信原则,遵守法律、法规有关个人信息保护的规定。

人力资源服务机构收集个人信息应当限于劳动者本人基本信息以及与应聘岗位相关的知识、技能、工作经历等情况。

人力资源服务机构应当建立个人信息保护、个人信息安全监测预警等机制,不得泄露、篡改、损毁或者非法出售、非法向他人提供所收集的个人信息,并采取必要措施防范盗取个人信息等违法行为;应当对个人信息保护情况每年至少进行一次自查,记录自查情况,及时消除自查中发现

的安全隐患。

第二十三条 人力资源服务机构因业务需要，确需向境外提供在中华人民共和国境内运营中收集和产生的个人信息和重要数据的，应当遵守有关法律、法规的规定。

第二十四条 人力资源服务机构应当建立和完善举报投诉处理机制，公布举报投诉方式，及时受理并处理有关举报投诉。

人力资源服务机构发现用人单位、与其合作的人力资源服务机构存在虚假招聘等违法活动的，应当保存有关记录，暂停或者终止提供有关服务，并向人力资源社会保障行政部门以及有关管理部门报告。

第二十五条 人力资源服务机构应当加强内部制度建设，健全财务管理制度，建立服务台账，如实记录服务对象、服务过程、服务结果等信息。服务台账应当保存 2 年以上。

以网络招聘服务平台方式从事网络招聘服务的人力资源服务机构应当记录、保存平台上发布的招聘信息、服务信息，并确保信息的完整性、保密性、可用性。招聘信息、服务信息应当自服务完成之日起保存 3 年以上。

第二十六条 经营性人力资源服务机构应当在服务场所明示营业执照、服务项目、收费标准、监督机关和监督电话等事项，并接受人力资源社会保障行政部门和市场监督管理、价格等主管部门的监督检查。

从事职业中介活动的，还应当在服务场所明示人力资源服务许可证。从事网络招聘服务的，应当依照《网络招聘服务管理规定》第十三条的规定公示相关信息。

第二十七条 经营性人力资源服务机构不得向个人收取明示服务项目以外的服务费用，不得以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动。

经营性人力资源服务机构不得向个人收取押金，或者以担保等名义变相收取押金。

第二十八条 经营性人力资源服务机构接受用人单位委托，提供人力资源管理、开发、配置等人力资源服务外包的，不得有下列行为：

（一）以欺诈、胁迫、诱导劳动者注册为个体工商户等方式，改变用人单位与劳动者的劳动关系，帮助用人单位规避用工主体责任；

（二）以人力资源服务外包名义，实际上按劳务派遣，将劳动者派往其他单位工作；

（三）与用人单位串通侵害劳动者的合法权益。

第二十九条 经营性人力资源服务机构应当公平竞争，不得扰乱人力资源市场价格秩序，不得采取垄断、不正当竞争等手段开展服务活动。

第三十条 经营性人力资源服务机构提供公益性人力资源服务的，可以通过政府购买服务等方式给予支持。

第四章 监督管理

第三十一条 人力资源社会保障行政部门采取随机抽取检查对象、随机选派执法人员的方式和法律、法规规定的措施，对经营性人力资源服务机构实施监督检查。被检查单位应当配合监督检查，如实提供相关资料和信息，不得隐瞒、拒绝、阻碍。

人力资源社会保障行政部门应当将监督检查情况及时向社会公布。其中，行政处罚、监督检查结果可以通过国家企业信用信息公示系统或者其他途径向社会公示。

对按照告知承诺制方式取得人力资源服务许可证的，人力资源社会保障行政部门在实施监督检查时，应当重点对告知承诺事项真实性进行检查。

第三十二条 人力资源社会保障行政部门对经营性人力资源服务机构实施监督检查，按照“谁许可、谁监管，谁备案、谁监管”的原则，由作出行政许可决定或者办理备案的人力资源社会保障行政部门依法履行监督管理职责。

在作出行政许可决定、办理备案的人力资源社会保障行政部门管辖区域外，或者未经行政许可、未备案，违法从事人力资源服务活动的，由违法行为发生地人力资源社会保障行政部门管辖。多个地方人力资源社会保障行政部门对违法行为均具有管辖权的，由最先立案的人力资源社会保障行政部门管辖；发生管辖争议的，由共同的上一级人力资源社会保障行政部门指定管辖。

上级人力资源社会保障行政部门根据工作需要，可以调查处理下级人力资源社会保障行政部门管辖的案件；对重大复杂案件，可以直接指定管辖。

第三十三条 人力资源社会保障行政部门应当加强对经营性人力资源服务机构的事中事后监管，建立监管风险分析研判、市场主体警示退出等新型监管机制。

人力资源社会保障行政部门负责人力资源服务领域行政许可、备案的机构和劳动保障监察机构，应当健全监督管理协作机制。

人力资源社会保障行政部门应当加强与市场监督管理、公安等部门的信息共享和协同配合，健全跨部门综合监管机制。

第三十四条 人力资源社会保障行政部门应当依法督促经营性人力资源服务机构在规定期限内提交上一年度的经营情况年度报告，并在政府网站进行不少于 30 日的信息公示或者引导经营性人力资源服务机构在其服务场所公示年度报告的有关内容。

人力资源社会保障行政部门通过与市场监督管理等部门信息共享可以获取的信息，不得要求经营性人力资源服务机构重复提供。

第三十五条 人力资源社会保障行政部门应当加强人力资源市场诚信体系建设，制定经营性人力资源服务机构信用评价制度，建立健全诚信典型树立和失信行为曝光机制，依法依规实施守信激励和失信惩戒。

第三十六条 人力资源社会保障行政部门应当畅通对经营性人力资源服务机构的举报投诉渠道，依法及时处理有关举报投诉。

第三十七条 有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门可以依法撤销行政许可：

- （一）工作人员滥用职权、玩忽职守作出准予许可决定的；
- （二）超越法定职权作出准予许可决定的；
- （三）违反法定程序作出准予许可决定的；
- （四）对不具备申请资格或者不符合申请条件的申请人作出准予许可决定的；
- （五）依法可以撤销行政许可的其他情形。

被许可人通过欺骗、贿赂等不正当手段取得行政许可的，应当予以撤销。

人力资源社会保障行政部门发现存在第一款、第二款规定情形的，应当及时开展调查核实，情况属实的，依法撤销行政许可。相关经营性人力资源服务机构及其人员无法联系或者拒不配合的，人力资源社会保障行政部门可以将人力资源服务许可证编号、行政许可时间等通过政府网站向社会公示，公示期为 45 日。公示期内没有提出异议的，人力资源社会保障行政部门可以作出撤销行政许可的决定。

第三十八条 有下列情形之一的，人力资源社会保障行政部门应当依法办理行政许可注销手续：

- （一）经营性人力资源服务机构依法终止经营的；
- （二）人力资源服务许可证被依法吊销或者行政许可依法被撤销的；
- （三）因不可抗力导致行政许可事项无法实施的；
- （四）法律、法规规定的应当注销行政许可的其他情形。

第五章 法律责任

第三十九条 违反本规定第五条第一款规定，未经许可擅自从事职业中介活动的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第一款的规定处罚。

违反本规定第九条第一款规定，开展人力资源服务业务未备案，违反本规定第十二条、第十三条规定，设立分支机构、办理变更登记或者注销登记未书面报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十二条第二款的规定处罚。

第四十条 违反本规定第十五条第一款规定，发布的招聘信息不真实、不合法，违反本规定第二十一条的规定，未依法开展人力资源供求信息收集和发布的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定处罚。

第四十一条 违反本规定第十七条第（一）（二）项规定，伪造、涂改、转让人力资源服务许可证，为无合法证照的用人单位提供职业中介服务的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国就业促进法》第六十五条的规定处罚。

违反本规定第十七条第（三）项规定，介绍未满 16 周岁的未成年人就业的，依照国家禁止使用童工的规定处罚。

违反本规定第十七条第（四）（五）项规定，为无合法身份证件劳动者提供职业中介服务，介绍劳动者从事法律、法规禁止从事的职业的，由人力资源社会保障行政部门责令改正，没有违法所得的，可处以 1 万元以下的罚款；有违法所得的，可处以不超过违法所得 3 倍的罚款，最高不得超过 3 万元；情节严重的，提请市场监督管理部门吊销营业执照；对当事人造成损害的，应当承担赔偿责任。

违反本规定第十七条第（六）（七）（八）项规定，未依法开展人力资源服务业务，牟取不正当利益的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定处罚。

违反本规定第十七条第（九）项规定，骗取社会保险基金支出、社会保险待遇的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国社会保险法》第八十七条、第八十八条的规定处罚。

第四十二条 违反本规定第二十条第一款规定，未依法举办现场招聘会活动，违反本规定第二十八条规定，未依法开展人力资源服务外包的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定处罚。

第四十三条 违反本规定第二十二条、第二十三条规定，未依法处理个人信息的，由有关主管部门依照《中华人民共和国个人信息保护法》《中华人民共和国网络安全法》等法律、法规的规定处罚。

第四十四条 未依照本规定第二十五条第一款规定建立健全内部制度或者保存服务台账，未依照本规定第二十六条规定明示有关事项，未依照本规定第三十四条第一款规定提交经营情况年度报告的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十四条的规定处罚。

第四十五条 违反本规定第二十七条第一款规定，向个人收取明示服务项目以外的服务费用，或者以各种名目诱导、强迫个人参与贷款、入股、集资等活动的，由人力资源社会保障行政部门依照《人力资源市场暂行条例》第四十三条的规定处罚。违反本规定第二十七条第二款规定，向个人收取押金的，由人力资源社会保障行政部门依照《中华人民共和国就业促进法》第六十六条的规定处罚。

第四十六条 违反本规定第二十九条规定，扰乱人力资源市场价格秩序，采取垄断、不正当竞争等手段开展服务活动的，由有关主管部门依照《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律、法规的规定处罚。

第四十七条 人力资源社会保障行政部门和有关主管部门及其工作人员有下列情形之一的，对直接负责的领导人员和其他直接责任人员依法给予处分：

（一）不依法作出行政许可决定的；

（二）在办理行政许可或者备案、实施监督检查中，索取或者收受他人财物，或者谋取其他利益的；

（三）不依法履行监督职责或者监督不力，造成严重后果的；

（四）其他滥用职权、玩忽职守、徇私舞弊的情形。

第四十八条 违反本规定，侵害劳动者合法权益，造成财产损失或者其他损害的，依法承担民事责任。

违反本规定，构成违反治安管理行为的，依法给予治安管理处罚；构成犯罪的，依法追究刑事责任。

第六章 附 则

第四十九条 在实行相对集中行政许可权改革或者综合行政执法改革的地区，对经营性人力资源服务机构从事人力资源服务活动的行政许可、监督管理等职责，法律、行政法规和国务院决定等另有规定的，依照有关规定执行。

第五十条 公共就业和人才服务机构的设立和管理，依照《中华人民共和国就业促进法》《就业服务与就业管理规定》等规定执行。

第五十一条 本规定自2023年8月1日起施行。此前人力资源社会保障部发布的人力资源服务机构管理有关规定，凡与本规定不一致的，依照本规定执行。

案例调研：生产经营困难企业实行全员降薪的程序合法性研究

Case Study: Research on the Procedural Legality of the Implementation of Across-the-board Salary Reductions in Corporations with Business Difficulties

上海保华律师事务所 张宗法、李歆予
Shanghai Baohua Law Firm Frank Zhang and Xinyu Li

在社会主义市场经济体制下，企业生产经营难免伴随着各种风险。2020年以来的新冠疫情，在全球范围内深刻影响了社会生活的方方面面。在劳动关系领域，我们也从未经历过在全社会层面，长时间，反复多次的全面“停摆”。在受新冠疫情严重冲击的过去几年间，由于各项新冠疫情管控措施，特别是极端情况下的反复“封城”，不少企业的生产经营受到严重影响。如今，我们已进入后疫情时代，全社会实现复工复产，经济正在逐渐复苏，但过去几年的全球性经济重创余波犹在。2022年底，最高人民法院发布了《关于为稳定就业提供司法服务和保障的意见》（法发〔2022〕36号）（以下称为“《2022意见》”），其中第十一条规定“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。”该文件以稳定就业、保障民生为目标的大方向，提出了后疫情时代的新要求。然而，由于《2022意见》颁布尚不足半年，司法案例具有滞后性，如何理解与适用该等规定，目前尚不明朗。因此，就生产经营困难下，企业在程序上应如何实施降薪方案的问题，笔者从疫情期间北京地区的相关案例出发，略作分析，希望从现有案例中归纳总结出司法实践中的倾向性意见，并由此对《2022意见》进行初步解读，以供广大读者参考。

Under the socialist market economic system, the production and operation of corporations are inevitably accompanied by various risks. The pandemic since 2020 has had a profound impact on all aspects of social life on a global scale. In the field of labor relations, we have also never experienced such a complete “shutdown” at the level of the whole society which repeated and lasted for a long time. During the past few years under the hard hit by the pandemic, the production and operation of many corporations are seriously affected by various control measures to the pandemic, especially the repeated “lockdown” in extreme cases. Now that we have entered the post-pandemic era, the resumption of work and production has been realized on the edge of a whole society, and the economy has been gradually recovering, but the aftermath of the global economic trauma of the past few years still remains. At the end of 2022, the Supreme Peoples’ Court issued the Opinions on Providing Judicial Services and Guarantees for Stabilizing Employment (No.36 of the Supreme People’s Court) (hereinafter “2022 Opinions”), of which Article 11 stipulates that “If an employer has difficulties in production and operation and reaches an agreement on matters such as deferred payment of wages and job and shift rotation within a reasonable period after discussion with the workers’ congress or democratic consultation with trade unions and workers’ representatives in accordance with legal procedures, it may be used as the basis for determining the rights and obligations of both parties. If, in addition to reducing labor remuneration by law and according to the negotiation procedures, employers arrange for workers to provide normal labor by telecommuting or working flexibly, and the workers request their wages paid according to the normal wage rates, the people’s court shall support them according to the law. Relevant cases shall be properly tried according to the law. Employers shall be actively guided and supported in negotiating with workers according to the law and stabilizing employment by taking measures for salary negotiation, adjustment of working hours, job and shift rotation, and on-the-job training.” With the general direction of stabilizing employment and safeguarding people’s livelihoods as its goal, the document puts forward new requirements for the post-pandemic era. However, since the 2022 Opinions have been newly promulgated for less than half a year and judicial cases may lag, how to understand and apply such provisions remains unclear. Therefore, on the procedural issue of how to implement across-the-board salary reductions in corporations under business difficulties, we researched the relevant cases in Beijing during the pandemic, hoping to summarize the tendency opinions in the judicial practice from the existing cases, and thus making a preliminary interpretation of 2022 Opinions for your reference.

一、 企业可否不经过协商民主程序，单方面实施全员降薪

根据《中华人民共和国劳动合同法》第十七条、第三十五条之规定，用人单位与劳动者之间关于劳动报酬的约定构成劳动合同的必备条款，而劳动合同内容的变更需经双方协商一致并采取书面形式。根据该等法律规定，对于劳动报酬的变更应当取得每位员工的单独同意。

但是，在疫情防控的特殊背景下，保障劳动者的基本权利固然重要，但为企业纾困解难，帮助企业“活下去”，亦是维护经济与就业环境、保障劳动者生存权的核心课题。为稳定就业岗位，帮助企业渡过难关，人社部曾联合多部门于2020年2月19日发布《关于做好新型冠状病毒感染肺炎疫情防控期间稳定劳动关系支持企业复工复产的意见》（以下称为“《2020意见》”）。其中，就疫情防控期间的工资待遇问题，该文第三项第五条指出“对受疫情影响导致企业生产经营困难的，鼓励企业通过协商民主程序与职工协商采取调整薪酬、轮岗轮休、缩短工时等方式稳定工作岗位；对暂无工资支付能力的，要引导企业与工会或职工代表协商延期支付，帮助企业减轻资金周转压力。”可见，相比《劳动合同法》，《2020意见》对于疫情背景下陷入生产经营困难的企业如何进行薪资调整提出了新方案，即履行协商民主程序。即《2020意见》授权企业可以通过民主协商的方式，以一定民主程序为前提，通过集体的方式，降低个体员工的薪酬待遇。

需要特别强调，根据《2020意见》的规定，企业在实施全员薪酬下调措施之前，需要履行相应的协商民主程序。若未经该程序，企业单方面直接决定降薪的，目前司法实践中主流观点认为该等行为并不合法，详见下述案例1。

【案例1】北京市第一中级人民法院-(2022)京01民终3462号

案情概要

白某于2020年7月与公司解除劳动合同后，诉请公司支付2020年2月工资。公司主张其业务为教育培训，疫情期间一直处于停工无法复工的状态，公司要求员工待岗至7月，且全部员工该月均未发放工资，因此认为公司无需支付其该月工资。白某认为，其在疫情期间一直在线上工作，对接全国30家校区，工作内容涉及到招生、退费、运营以及线上授课等，离职前一直处于工作状态，故公司应当足额支付其工资。

法院观点

二审法院认为，虽然公司主张未支付工资系因疫情停业，但依照相关规定，其应当足额支付白某2020年2月工资，一审法院判决公司支付该月工资10866.54元并无不当，公司上诉请求仅支付生活费于法无据，法院不予支持。

二、 如何认定企业已经完成协商民主程序

《2020 意见》对于疫情背景下陷入生产经营困难的企业如何进行薪资调整提出了新方案，即履行协商民主程序。不过，对于该等协商民主程序应如何履行，《2020 意见》并未给出进一步解释。根据笔者的调研，目前司法实践对于要求企业需要履行协商民主程序，基本已经达成共识，但是，如何认定企业完成了协商民主程序，司法实践中存在较大争议，以下将分别列述：

1. 就全员降薪的协商民主程序，企业应当与员工实现个别协商一致

该观点认为，企业仅制定全员降薪方案并向员工发布相关通知，尚不满足完成协商民主程序的要求。企业如不能提交其他证据，证实其曾与员工就降薪方案实现协商一致的，该降薪方案不适用于该员工，详见下述案例 2。

【案例 2】北京市第一中级人民法院-(2021)京 01 民终 3479 号

案情概要

何某于 2017 年 4 月 17 日入职公司。2020 年 3 月 1 日至 2020 年 3 月 31 日以及 2020 年 6 月 1 日至 2020 年 10 月 30 日期间，公司按照 70% 的标准向其发放工资，后双方于 2020 年 10 月 30 日解除劳动关系。何某向法院起诉，要求公司支付上述期间的工资差额。公司认为，其已向全体员工就降薪方案进行告知，且何某未有异议，无权主张工资差额。

法院观点

法院经审理认为，虽然公司主张其已向包括何某在内的全体员工发送邮件说明因疫情原因，公司将按照 70% 的标准发放工资，但该行为并不等同于已就调整工资标准事宜与何某协商一致，故其仍应按照原工资标准向何某支付工资。

2. 企业与工会沟通确认全员降薪方案，视为履行了协商民主程序，全员降薪方案对员工具有约束力

这一观点认为，企业实施降薪方案，已提前向工会请示并征得工会同意的，即视为协商民主程序已经完成，企业无需再行与员工进行单独沟通即可对员工薪资进行调整，详见下述案例 3。

【案例 3】北京市第二中级人民法院-(2023)京 02 民终 605 号

案情概要

王某与分公司签订劳动合同约定其绩效工资每月按 C 档发放。2020 年 2 月 13 日，集团总公司向工会委员会出具《有关员工工资调整的请示》，主要内容为：“受疫情影响，公司今年 1 至 4 月份面临零收入的经营困境，公司经营压力巨大，为稳定劳动关系，拟从 2020 年 2 月起，将尽全力把全体员工的基本工资按 F 档发放，对确有工作量的，经公司核实确认的，按照最高 D 档发放”。2020 年 2 月 17 日，工会委员会出具复函，同意集团总公司的处理方案。据此，分公司认为将王某绩效工资下调至 D 档有法律依据。

法院观点

双方劳动合同中已经约定公司可根据自身的盈利情况、市场工资水平、劳动者的工作年限、奖罚记录、绩效、岗位变化等，决定调整劳动者的基本工资以及调整的标准。另因受新冠疫情影响，集团总公司向工会请示调整全体员工工资，并征得工会同意，上述行为符合民主协商程序，故集团总公司对其下属职工进行工资调整并无不当，调整后王某的绩效工资金额不低于劳动合同约定的绩效工资数额，对王某要求分公司支付绩效工资差额请求不予支持。

3. 企业通过职工代表大会确认全员降薪方案，视为履行了协商民主程序，全员降薪方案对员工具有约束力

该观点认为，如果企业已经将减薪方案提交至职工代表大会并表决通过，即视为经过民主程序而合法有效，企业可根据方案调整员工的薪资，详见下述案例 4。

【案例 4】北京市第三中级人民法院-(2021)京 03 民终 10415 号

案情概要

2020 年，汤某从公司离职后提起劳动仲裁，要求公司支付欠付薪酬，包括“预提个人承担亏损额”2277.24 元。对此，公司主张该等调整合法，并提交《疫情期临时薪酬方案》，根据该方案，公司将在 2020 年 2 至 4 月执行特殊薪酬方案，其中对于当月度的公司亏损，30%将由员工集体承担。同时，公司提交了表决书，证明该份文件曾经职工代表大会表决。

法院观点

二审法院认为，本案中双方劳动合同已约定工资按公司依法制定的工资支付制度执行，公司亦举证证明《薪酬绩效管理制度》和《疫情期临时薪酬方案》系经公司民主程序制定。汤某虽主张公司并未将上述制度向自己出示或在公司公示，但对上述文件表示确有其事，其一审仅以“未询问北京公司意见，不清楚有职工代表大会”为否认上述制度的理由，

依据不足。其次，汤某并未就降薪降职后即向公司提出异议提交充足的证据加以佐证，其提交的沟通录音显示时间距此前实施降薪已数月有余，距其提出离职仅隔两天，难以认定其不知晓上述制度或对调薪事实存疑。故综合上述情形，一审法院认定公司有权依据汤某业绩情况、公司规章制度及疫情期间企业经营态势，调整汤某的工资水平，并据此驳回汤某要求支付工资差额的诉讼请求，并无不当。

4. 企业通知全体员工降薪方案，且员工未提出异议或反对意见的，即视为履行了协商民主程序，全员降薪方案对员工具有约束力

对于如何履行协商民主程序，该观点采取更加宽松的态度，认为企业无需就降薪方案与员工进行个别沟通并征得其明确同意。在收到公司向员工发送的全员降薪方案后，员工没有在合理期限内明确向公司表达异议或反对的，就可以视为员工已经同意企业按照该方案以调整后的金额发放工资。企业与员工之间未就降薪事宜签订书面协议的，不影响认定，详见下述案例 5、案例 6。

【案例 5】北京市第一中级人民法院-(2022)京 01 民终 2244 号

案情概要

2020 年 4 月 24 日，李某与公司签署《个人解除劳动合同申请书》，双方约定一致同意解除劳动合同。后李某向仲裁委提出仲裁申请，认为其在职期间有多个时间段存在工资差额。公司认为，就 2020 年 4 月 1 日至 4 月 24 日期间的工资，当时公司因为疫情处于轮休、半休状态，并出台《战“疫”时期薪酬方案》，实施全员降薪，对李某减薪发放并无不妥。

法院观点

法院经审理认为，李某认可已收到过公司的《战“疫”时期薪酬方案》，虽表示其不认可该方案并提出异议，但未能举证，法院不予采信。李某未在合理期限内提出异议，应视为认可该方案，法院因此认定公司依据该方案向李某发放工资并无不当。

【案例 6】北京市第三中级人民法院-(2021)京 03 民终 14537 号

案情概要

孙某向仲裁委提起仲裁，要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金、2020 年 2 月 1 日至 6 月 5 日期间工资等。对此，公司称其已在钉钉办公系统及微信工作群发布了《当前疫情下薪酬调整的通报》，从 2020 年 2 月起降低员工薪酬。公司已经按照该调薪后的标准足额支付孙某 2020 年 2 月 1 日至 4 月 30 日期间工资。同时，孙某已查看该公告，并在微信工作群内回复“武汉加油！公司加油！”孙某则认为，双方对降薪没有签

订书面合同予以确认。

法院观点

法院经审理认为，公司向全员发布的《当前疫情下薪酬调整的通报》中明确载明取消全体员工的绩效薪酬、各项补贴，按劳动合同或岗位聘任书的基本工资计薪。孙某阅读了该通知并在微信群中回复“武汉加油！公司加油！”，且此后公司亦按照基本工资 9000 元的标准向其支付了 2020 年 2 月至 4 月期间的工资，孙某并未对此提出异议，亦从未就降薪一事向公司提出过明确异议。因此，一审法院据此认定就降薪一事双方已经协商一致并实际履行，并无不当。现孙某以劳动合同变更未采用书面形式为由提出自身根本不同意降薪，缺乏事实和法律依据，对此不予采信。

值得特别关注的是，根据笔者的案例调研，如果员工在公司担任管理职位，自身参与了全员减薪方案的制定和实施工作，该事实也可能成为认定企业在员工未提出异议或反对意见的前提下，已经履行协商民主程序的参考要素。详见下述案例 7。

【案例 7】北京市第二中级人民法院-(2022)京 02 民终 13202 号

案情概要

2020 年 4 月 26 日，陈某向公司发送主题为《股份公司裁员减薪建议方案》的电子邮件。此后，人力资源部向全体员工发送《关于疫情影响期间调整薪酬的通知》。4 月 30 日，陈某通过邮件向公司报告员工对该方案的反馈，并明确部分特殊人员的处理意见，其中未提及本人。公司主张，《关于疫情影响期间调整薪酬的通知》中确认的薪酬方案应当适用于陈某，对其要求补足工资差额的主张不予认可。

法院观点

一审法院认为，陈某作为人力资源总监，对公司发出上述通知应当明知，且此后针对此次降薪的后续工作多次向公司汇报工作进展并提出工作建议，均未提出反对意见，并在邮件中表示“个人建议还是要坚定不移的执行普降政策”，其薪资标准按调整后的方案执行并无不妥。二审法院肯定并维持了上述观点。

三、 律师简评

1. 劳动关系的法律调整可以分为微观、中观和宏观三个层次，并分别辅之以不同的调整方式。微观层次针对个别劳动关系的调整，主要通过用人单位和劳动者意思自治的劳动合同的方式进行；中观层次针对集体劳动关系的调整，主要通过集体协商的集体合同的方式进行；宏观层次针对全体劳动关系调整，

主要通过国家劳动基准立法的方式进行。

三个不同层次的劳动关系调整，从法律效力角度而言，劳动合同低于集体合同，集体合同低于劳动基准立法。合法有效的集体合同，可以对个体劳动合同的权利义务进行调整。因此，从劳动法的基础理论出发，笔者认为，《2020 意见》规定通过协商民主程序的方式进行全员减薪，即是在集体劳动关系的层次上，通过集体协商民主的方式就全体员工的薪酬进行调整，对用人单位和本单位的全体员工具有法律约束力。最高院作为最高裁判机关，也通过《2022 意见》进一步延续了该等法律适用逻辑。

2. 对于如何开展集体劳动关系层面的民主协商，原劳动和社会保障部在 2004 年制定的《集体合同规定》中，对于集体合同的签订、内容、履行均做了原则性的规定。2008 年颁布实施的《劳动合同法》第四条也对用人单位直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项应当履行的民主程序进行了明确规定。

然而，上述法律规定的民主程序均是以企业在正常生产经营的状态下作为适用背景，程序设定也较为复杂。在新冠疫情的特殊时期，若严格按照上述规定执行，必然难以起到稳定劳动关系，引导企业与职工共担责任、共渡难关的作用。正是在新冠疫情这一特殊背景下，根据笔者的案例调研，司法在最终裁判时，体现出了以下两点倾向性意见：

其一，根据相关法律法规和司法实践，若企业未进行任何形式的协商民主程序，单方面直接强硬推行全员降薪的，在裁判过程中几乎不被认可；

其二，企业的何种方式可以被视为已经就薪酬调整完成协商民主程序，司法实践中存在一定分歧。笔者发现，仅就北京地区的案例而言，就存在至少前文四种不同的裁判思路。但是，就目前案例所体现出的裁判逻辑，笔者认为，若企业确受疫情影响出现生产经营困难，且不存在明显降薪恶意的情况，司法裁判总体的方向还是尽量放松对协商民主程序的认定标准，并不会完全按照《劳动合同法》第四条的规定审查用人单位是否履行了协商民主程序。

3. 需要特别强调的是，《2020 意见》放宽《劳动合同法》中对民主程序的要求，以及司法实践中出现较为宽松的认定观点，系基于此次新冠疫情之特殊背景，为宏观经济调整需求而产生。而今，随着疫情管控的结束，后疫情时代出台的《2022 意见》，似乎表现出一定收紧的倾向。

虽然在企业调整劳动报酬的问题上，考虑到三年疫情对全球经济造成的深远影响，《2022 意见》仍然保留了企业因生产经营困难而调整薪酬的权利，但对比《2020 意见》，《2022 意见》下企业全员降薪方案的实施，将可能面临更为严格的司法审查。例如：

- 1) 相较于《2020 意见》只是宽泛的提及“协商民主程序”，《2022 意见》中进一步强调了需要履行法定程序，对于具体的民主协商程序，也特别强调

需与职工代表大会、工会、职工代表进行讨论和民主协商；

- 2) 从《2022 意见》第十一条文义中有关民主协商的具体内容看，该条文将降低劳动报酬与其他事项进行了分开论述。对于“在合理期限内延迟支付工资、轮岗轮休等事项”可以通过职工代表大会、工会等民主协商的方式实现一致，但对于降低劳动报酬则特别指出应当“依法按协商程序”，并未纳入“民主协商”的范围。这可能意味着对于该等事项的协商一致，民主程序尚不足够，还需要与员工个人协商一致。因此，在充分考虑到上述文件出台的背景和过去几年的相关司法实践后，我们认为在当下的后疫情时代，使用协商民主程序代替个别协商实施全员降薪方案的程序性操作，对企业而言存在较大的法律风险。
4. 综上，为降低全员降薪方案实施的法律风险，我们建议企业在可能的范围内，仍然首选就降薪方案与所涉及的员工进行个别协商，并尽可能将员工的同意意见落实为书面协议。若该等方式无法实现的，需要通过协商民主的方式推行的，也应当通过工会民主协商、职工代表大会等正式的民主协商方式进行，切实履行民主协商程序。

规章制度未经民主程序
不应作“自始无效”处理

《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(四)》(征求意见稿)》(以下简称《征求意见稿》)第七条规定:“劳动合同法施行后,用人单位制定、修改或者决定直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项,未经劳动合同法第四条规定的民主程序,不能作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”“已经劳动合同法第四条规定的民主程序,且该规章制度或者重大事项内容不违反法律、行政法规、国家政策以及公序良俗,并已向劳动者公示或者告知的,可以作为人民法院审理劳动争议案件的依据。”

未经民主程序的规章制度不能作为法院审理案件的依据,那么还能否作为用人单位内部管理的依据呢?两者本身存在着内在的统一逻辑。从这一视角来观察,《征求意见稿》规定的实质是让程序瑕疵的规章制度适用“自始无效”这样一种溯及既往的处理方式。这一规定,从法、理、情三个方面均有缺陷。

一、从合法的角度来审视这一规定

对于规章制度的程序违法,劳动合同法并未采纳“自始无效”这样一种溯及既往的效力制度安排。因此,可以说《征求意见稿》的规定与劳动合同法抵触。

规章制度违法,劳动合同法规定了三种处理方式,具体体现在劳动合同法第三十八条、第四条及第八十条。

规章制度是保证社会化大生产有序进行的基本依据,一旦失效,整个社会化大生产便会陷入混乱。劳动合同法实际上是将规章制度违法区分为两个层面的问题来处理:一是整个企业的生产秩序,二是个别职工的利益受损。就前一方面而言,规章制度违法须通过劳动行政部门责令或者工会重新协商等方式,履行一定的程序予以改正,在规章制度改正之前仍然有效,这是一种先立后破的做法;就后一个方面而言,规章制度违法成为劳动者行使推定解雇权的一种情形,员工有权获得经济补偿以及实际赔偿。规章制度违法,无论员工是否受损即可行使推定解雇权并获经济补偿,如此推定解雇权的设计已经失之过宽。综上所述,至少劳动合同法对程序违法的规章制度可能导致的社会化大生产秩序的破坏还是持谨慎的态度。

最高人民法院的“自始无效”规定一经通过便会与上述那种“修改后失效”的制度发生正面而直接的冲突。《征求意见稿》仅因程序瑕疵便故意让规章制度自始无效,可以说是一种破而不立的做法。这种做法也很容易让整个社会化大生

产因某些个案或个别法官的判断而陷入混乱。同时，规章制度违法，劳动者本人、工会、劳动部门均按向未来发生消灭效力来做制度安排，只有法院将按“自始无效”向过去发生效力来处理。同一案件在进入不同程序时，会出现完全不同的处理结果。

二、从合情的角度来审视这一规定

《征求意见稿》中“未经劳动合同法第四条规定的民主程序，不能作为人民法院审理劳动争议案件的依据”的规定如果实施，在现实生活中也会出现有悖情理的情况。我们不妨设想一下，实际存在的劳动争议案件会如何落实这一规定？粗分一下，规章制度不符合程序，大致有两种情形：一是诉讼请求并未直接涉及的内容；二是诉讼请求直接涉及的内容。

诉讼请求并未直接涉及的内容，依《征求意见稿》的逻辑来处理必将引出不甚合理的结论。某一遵从朝九晚五制度的员工可能提出支付1小时加班费的诉讼请求，朝九晚五的制度本是没有争议的，但法院能以未走程序的朝九晚五作为用工管理依据或审判依据吗？事实上一旦没有了这样的依据，双方的权利义务将处于不确定状态，一个朝十晚六的理解就可能改变已经发生的事实。在朝十晚六的情况下，只能说员工自愿早来了1小时。公正的方法显然是：“规章制度或者重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知，劳动者没有异议的，可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据。”这正是广东、浙江等地的理解。

诉讼请求直接涉及的内容，依《征求意见稿》自始无效的逻辑只能有三种处理方式：一是，双方返还且过错赔偿。员工领取的工资可以返还，已经提供的劳动力如何返还？过错赔偿也失去了参照标准。二是，参照其他员工的情况处理。规章制度对提起诉讼的员工不生效，对其他未提起诉讼的员工能够生效吗？三是，由工会与用人单位补订规章制度。其实只有第三种处理方式是可行的，理论上对员工似乎也是有利的。然而在实际生活中，发生争议的员工相当一部分是已经离职的员工，这时工会会站在企业一边还是员工一边，结论几乎是明显的。这样的规定是不太合理的。

三、从合理的角度来审视这一规定

《征求意见稿》为什么会得出于法不符、于情不合的结论呢?根本原因在于其在一些方面违背了基本的法理。《征求意见稿》的说法成立,需要两个理论支持:其一是无效合同应当采取“自始无效”的做法;其二是规章制度“共决说”的理论。这两点其实都是不成立的。

其一,“自始无效”的法理。

不仅规章制度,对于意思表示不真实的劳动合同,我国劳动合同法也不是按自始无效的方式来处理的。劳动合同法对于“采取欺诈、威胁手段订立劳动合同”这种意思表示不真实的劳动合同,是以解除的方式来处理的。其中,用人单位违反这一项适用劳动合同法第三十八条推定解雇(或称为被动辞职)的规定,劳动者可以随时通知用人单位解除劳动合同,用人单位应当支付经济补偿金,违者应当支付2倍的赔偿金;劳动者违反这一项,适用劳动合同法第三十九条过失性解除的规定,用人单位可以随时通知劳动者解除劳动合同,用人单位不必支付经济补偿金。可见,这两项规定均不采取“自始无效”的认定方式。对于意思表示不真实的劳动合同,我国劳动合同法没有采取“自始无效”的方式,而是通过设置相应的解除规则来处理。对此,一些学者提出了批评,他们认为这样的规则设计不符合民法原理。其实,学者的这种认识并不正确。

在民法理论中,对无效合同与可撤销合同向前发生的溯及力也设有一定的限制和例外,一般认为继续性契约就是一种例外。劳动合同正是一种继续性契约,应当在例外的范围之内。王泽鉴先生指出,继续性契约,指契约之内容,非一次的给付可以完结,而是继续实现,其基本特色系时间因素在债的履行上居于重要的地位,总给付之内容系于应为给付时间的长度。例如,甲雇乙为店员,乙在雇用期间继续提供劳务,甲继续支付工资,债之内容随着时间的经过而增加。基于此,在继续性契约(尤其是雇佣及合伙),应限制无效或撤销的溯及效力,使当事人主张之无效效力之撤销只向将来发生效力,过去的法律关系不因此而受影响。王泽鉴先生对继续性契约的特点作出了极具洞察力的分析,特别指出了继续性契约的内在特点:随着时间的经过在契约当事人间不断产生新的权利义务。因此,除了在无效处理上不发生溯及效力之外,契约本身的无效也会随着时间的经过而发生变化,因为期间当事人间产生了新的权利义务。

劳动关系还是一种人身性、隶属性的关系，其隶属性主要体现在用人单位通过规章制度所进行的管理。对于已经履行的劳动关系，规章制度已经成为这种劳动关系不可分割的组成部分，劳动关系人身性、继续性的特点使其很难对劳动关系实行自始无效并溯及既往的处理方式。法院在司法实践中应当以合法、合理以及已告知劳动者且劳动者没有异议这样一些标准来作出区分，符合这些标准的应当完全承认既存劳动关系的实际效力；不符合这些标准的，再根据劳动者的损失程度，追究赔偿责任。

其二，“共决说”的法理。

围绕着“未经劳动合同法规定的民主程序制定的规章制度的效力问题”，还涉及“共议单决说”与“共决说”两种观点的冲突。从理论上探究，《征求意见稿》的观点只有从“共决说”里才能得出。规章制度只有劳资双方共决才有效力，当规章制度不是劳资双方共决而是单方推出的，无论这一规章制度的内容如何，都因其不符合生效条件而被认定自始无效。欠缺民主程序，置于“共议单决说”则会得出不同的结论，规章制度的制定主体只有一方，欠缺民主程序，只是程序瑕疵。对于这种程序瑕疵是否应当否定其对劳动关系已经产生的效用，应当由相对方的情形来决定，也就是视劳动者的实际损害结果而定，只要制定的规章制度内容不违法、向劳动者公示且劳动者没有异议的，在个案处理中就承认其作用。

为什么一个完全有利于劳动者的理论却注定得出一个损害劳动者的结果呢？目前全世界只有德国一个国家采“共决说”。“共决说”这一理论及制度的成立要有两个前提条件：一是强大的且完全代表员工的工会；二是工会有发动罢工迫使企业接受工会主张的能力。这两个条件，换句话说，德国式的共决制是与德国式的社会环境相适应的，而我国的制度环境及社会环境与德国存在着千差万别。《征求意见稿》的观点从反面提醒我们，“共决说”由于与我国整个制度的不匹配，一旦依据该说来理解规章制度，劳动关系要么进入无序状态，要么进入悖理状态。无论哪种状态，受到损害的肯定是劳动者。

四、“法”、“理”、“情”的综合思考

规章制度欠缺民主程序是一种程序瑕疵。对于这种程序瑕疵各地高院有不同的处理方式，归纳起来，主要有两类规定。

其一，区别未履行民主程序的情况下，哪些规章制度可以作为管理依据或审

判依据。

广东省认为，未履行民主程序的规章制度，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。广东省《关于适用〈劳动争议调解仲裁法〉、〈劳动合同法〉若干问题的指导意见》规定：“劳动合同法实施后，用人单位制定、修改直接涉及劳动者切身利益的规章制度或者重大事项时，未经过劳动合同法第四条第二款规定的民主程序的，原则上不能作为用人单位用工管理的依据。”这是一种自始无效并溯及既往的处理方式。当我们在使用“原则”这个概念时，其实也意味着允许某种“例外”的存在。广东省前述指导意见紧接着规定：“但规章制度或者重大事项的内容未违反法律、行政法规及政策规定，不存在明显不合理的情形，并已向劳动者公示或告知，劳动者没有异议的，可以作为劳动仲裁和人民法院裁判的依据。”

《深圳市中级人民法院关于审理劳动争议案件若干问题的指导意见(试行)》也作出了类似的理解。作为一种“例外”的情况，在合法、合理以及已告知劳动者且劳动者没有异议的情况下，可以承认已经实际存在的劳动关系中规章制度的实际效果。浙江在采纳广东理解的基础上，作出了修改，将“原则上不能作为用人单位用工管理的依据”的提法改为“一般不能作为人民法院审理劳动争议案件的依据”。湖南的规定相同，江苏的规定类似。

与之相比，《征求意见稿》主张杜绝这种“例外”、“特殊”，全部回到“原则”、“一般”的处理上，即未经过劳动合同法规定的程序的，一律“不能作为用人单位用工管理的依据”，“不能作为人民法院审理劳动争议案件的依据”。笔者以为，《征求意见稿》对这些地方的解释正好批反了方向。法院在司法实践中应当以合法、合理、告知且劳动者没有异议这样一些标准来作出区分，符合这些标准的应当完全承认劳动关系的实际效力；不符合这些标准的，应根据劳动者的损失程度，追究赔偿责任。在实际处理中，“一般”与“特殊”的标准也许正好应该反过来使用，即在合法、合理以及已告知劳动者且劳动者没有异议的情况下，承认规章制度的效力为“一般”，而彻底否认程序瑕疵的规章制度的效力则为“特殊”。

其二，在认定无效的前提下强化诚信原则与实际履行。

上海高院《关于适用〈劳动合同法〉若干问题的意见》中则认为，劳动合同的当事人之间除了规章制度的约束之外，实际上也存在很多约定的义务和依据诚实信用原则而应承担的合同义务。如劳动法第三条第二款关于“劳动者应当遵守劳

动纪律和职业道德”等规定，就是类似义务的法律基础。因此，在规章制度无效的情况下，劳动者违反必须遵守的合同义务，用人单位可以要求其承担责任。劳动者以用人单位规章制度没有规定为由提出抗辩的，不予支持。

我国将劳动法归为社会法，其实本身不应忽视民事关系的这种基础性的规范作用。劳动标准法虽具有公法性，但其是反射在用人单位与劳动者这样一种私法关系的基础上。从这一意义上看，我们应当强调劳动法与劳动合同法的一致性。劳动合同的当事人之间除了规章制度的约束之外，实际上也存在很多约定的义务和依据诚实信用原则而应承担的合同义务。这些义务有些是以书面形式，也有些是以口头或默示形式存在的。法官应当依据诚信原则来进行处理。

归纳起来，以上两类解释，一类是区别未履行民主程序的情况下，哪些规章制度可以作为管理依据或审判依据，另一类是在认定无效的前提下强化诚信原则与实际履行。两类解释为《征求意见稿》提供了很完整的修改思路。笔者认为，各地高院在司法审判的实践中已经为最高人民法院的解释积累了足够的经验，最高人民法院应当更重视本系统资源。



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