



江苏为更高质量就业加装法治助推器

就业优先 突出特色兜牢底线

2021年,江苏省地区生产总值突破11万亿元,这与逾5000万劳动者的辛勤工作分不开。为此,《条例》明确,要把就业放在经济社会发展优先位置,实施就业优先战略和积极就业政策,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的方针,多渠道稳定和扩大就业,提高就业质量。

“《条例》强化了最大民生定位,总结提炼全省各地在就业促进方面的成功做法和经验,研究了江苏就业领域主要矛盾,突出问题和趋势变化,紧贴实际、适度前瞻,推动构建符合江苏实际、具有江苏特色的就业促进体系和长效机制。”江苏省人大常委会法制委员会主任王腊生介绍,《条例》对建立健全创业服务体系、就业服务体系、人力资源市场体系、职业教育培训体系等都提出了明确要求。

此外,为加快建设统一、规范、灵活的人力资源市场体系,充分发挥市场在人力资源配置中的决定性作用,更好发挥公共就业服务基础性、兜底性作用,《条例》设立就业服务专章,对健全公共就业服务,强化市场化就业服务和鼓励公益性就业服务作出了规定。

根据《条例》,县级以上地方政府设立公共就业和人才服务机构,乡镇、街道、村(社区)建立基层公共就业服务平台,免费向劳动者和用人单位政策法规咨询、供求信息发布、职业指导援助等基本公共服务。地方各级政府可以通过政府购买服务等方式支持经营性人力资源服务机构以及其他社会组织提供公益性人力资源服务。

鼓励创业 促进更高质量就业

为了更大力度地支持创新创业,充分释放创业带动就业的倍增效应,《条例》设立了创业扶持专章,明确了10条政策措施,对劳动者创业实行全方位开放、全链条扶持、全流程服务。

《条例》明确,各级政府全面实施市场准入负面清单制度,对市场准入负面清单以外的领域,各类市场主体均可以依法平等进入。在创业全流程给予必要帮助,包括免费创业培训和项目推介扶持,设立创业担保贷款担保基金,拓宽创业投融资渠道等。

《条例》提出,各级政府应当推进政务服务便利化,优化办理流程,简化办理环节,减少申请材料,缩短办理时限,降低制度性交易成本,为劳动者创业提供便利,建立具有创业指导、项目孵化、项目推介、融资服务等功能的创新创业公共平台,组建创业项目资源库,为劳动者提供低成本、开放式、便利化的创业服务。

根据党中央、国务院的决策部署和“十四五”就业促进规划,《条例》将“更加充分更高质量就业”等最新要求制度化、具体化,明确规定,县级以上地方人民政府成立就业工作领导小组,统筹协调本行政区域就业工作,研究解决就业工作重大问题,指导督

□ 本报记者 罗莎莎

就业是民生之本,也是经济发展最基本的支撑。为依法推动就业促进的各项重大决策部署在江苏有效实施,加强全省就业领域法治化建设,《江苏省就业促进条例》(以下简称《条例》)由江苏省第十三届人民代表大会第五次会议表决通过,已于2022年5月1日起施行。

《条例》就公平就业、就业调控、创业扶持、就业服务等作出一系列规定,依法构建符合江苏实际、具有江苏特色的就业促进体系,形成社会长期稳定的就业预期和良好制度环境,为推动高质量发展,谱写“强富美高”新江苏现代化建设新篇章提供有力法治保障。



促各有关部门和单位履职尽责,同时,根据不同行业要求,提出多渠道稳定和扩大就业,提高就业质量。

其中,包括开发更多制造业领域技能型就业岗位,促进制造业产业链、创新链与培训链有效衔接,解决就业结构性矛盾;引导夜间经济、便民生活圈等健康发展,开发社区服务工作岗位;发展农村电子商务、乡村休闲旅游等,拓宽新就业形态就业空间;培育壮大新兴市场,高质量建设中国(江苏)自由贸易试验区、苏南自主创新示范区以及各类开发区等,创造更多就业增长点等方面。

《条例》还提出要发展数字经济产业,推动数字技术和实体经济深度融合,推进传统线下业态数字化转型赋能,引导和规范平台经济等新产业新业态新模式健康发展,创造更多数字经济领域就业

机会。

回应关切 保障劳动者合法权益

三孩生育政策实施后,关于女性是否会在职场中受到更多压力的问题曾引发热议。对此,《条例》中也有专门规定。

《条例》明确,妇女依法享有与男子平等的劳动权利。用人单位招用人员,除国家规定的不得录用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;不得以婚姻、生育状况作为录用条件;不得在劳动合同和规章制度中规定限制女职工结婚、生育的内容。

《条例》规定,县级以上地方人民政府应当为响应国家生育政策的女性劳动者提供就业服务和政策

支持,建立女职工假期用工成本分担机制,对女职工产假期间企业缴纳的社会保险费用,按照规定给予相应补贴。

面对就业领域出现的一些新变化新趋势新挑战,《条例》对网络主播、外卖小哥等在新兴产业工作的劳动者的合法权益保障也作出了规定。

《条例》明确支持多渠道灵活就业和新就业形态发展,建立促进多渠道灵活就业机制;完善和实施与灵活就业相适应的劳动和社会保障政策措施,为劳动者多渠道灵活就业提供保障;平台企业等用人单位通过购买人身意外伤害保险、雇主责任保险等商业保险,加强对灵活就业人员的职业伤害保障。

围绕落实积极应对人口老龄化国家战略,《条例》还提出县级以上地方人民政府应当制定鼓励老龄人口再就业的政策措施,提供就业服务、就业培训等支持,维护老龄人口再就业的合法权益;企业可以为超龄就业人员办理工伤保险,这解决了企业和老龄人口就业的“后顾之忧”。

精准帮扶 有效促进多渠道就业

根据重点群体、就业困难人员的需求,《条例》规定要实施有效就业帮扶措施。如要根据高校毕业生、退役军人、农村劳动力等重点群体不同特点,规定相应的就业帮扶措施,精准施策促进多渠道就业。

《条例》明确,要建立就业困难人员申报登记制度,明确就业困难人员申请就业援助的途径,增强就业援助的精准性。要扩大公益性岗位安置,对招用就业困难人员给予岗位补贴、社会保险补贴,对就业困难人员从事个体经营或者灵活就业给予社会保险补贴等,帮扶就业困难人员就业。

对于零就业家庭、残疾人等就业困难人员,《条例》提出了特别帮扶措施。明确规定,零就业家庭有登记失业高校毕业生、退役军人、因生育中断就业的女性劳动者的,应当采取公益性岗位安置等措施优先确保其就业;对从事个体经营的残疾人,依法给予税收优惠,免除行政事业性收费。

此外,对于被征收土地的农民、退捕渔民等群体的就业保障也有相应规定。政府应当从当地的土地出让收益中一次性安排适当额度的资金,扶持被征地农民就业;支持用地企业按照一定比例优先安排符合岗位要求和被征地农民就业,鼓励渔业产业联合体等新型经营主体优先吸纳退捕渔民就业。

而针对江苏制造大省,技能人才短缺的现状,《条例》把发展技工教育摆上了更加重要位置,要求县级以上人民政府将技工教育纳入当地教育发展规划,合理确定办学规模和公办学校教师配备标准,安排适当比例的职业教育专项资金用于技工教育。贯通技能人才和专门人才发展通道,规定实施职业资格、职业技能等级与相应职称比照认定制度。

漫画/高岳

职教与普教同等重要



十三届全国人大常委会第三十四次会议4月20日表决通过了新修订的职业教育法,已于5月1日起施行,这是职业教育法制定近26年来的首次修订。该法共8章69条,明确职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,着力提升职业教育认可度,深化产教融合、校企合作,完善职业教育保障制度和措施,更好推动职业教育高质量发展。

职业教育

是指为了培养高素质技术技能人才,使受教育者具备从事某种职业或者实现职业发展所需要的职业道德、科学文化与专业知识、技术技能等职业综合素质和行动能力而实施的教育,包括职业学校教育和职业培训

职业教育的地位

- 职业教育是与普通教育具有同等重要地位的教育类型,是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分,是培养多样化人才、传承技术技能、促进就业创业的重要途径
- 职业学校学生在升学、就业、职业发展等方面与同层次普通学校学生享有平等机会

政府统筹	分级管理	地方为主
行业指导	校企合作	社会参与

设立职业学校的基本条件

- 有组织机构和章程
- 有合格的教师和管理人员
- 有与所实施职业教育相适应、符合规定标准和安全要求的教学及实习实训场所、设施、设备以及课程体系、教育教学资源等
- 有必备的办学资金和与办学规模相适应的稳定经费来源

设立职业培训机构的基本条件

- 有组织机构和管理制度
 - 有与培训任务相适应的课程体系、教师或者其他授课人员、管理人员
 - 有与培训任务相适应、符合安全要求的场所、设施、设备
 - 有相应的经费
- 职业培训机构的设立、变更和终止,按照国家有关规定执行

招生考试制度

- 中等职业学校可以按照国家有关规定,在有关专业实行与高等职业学校教育的贯通招生和培养
- 高等职业学校可以按照国家有关规定,采取文化素质与职业技能相结合的考核方式招收学生;对有突出贡献的技术技能人才,经考核合格,可以破格录取
- 高等职业学校和实施职业教育的普通高等学校应当在招生计划中确定相应比例或者采取单独考试办法,专门招收职业学校毕业生

突出就业导向

- 国家大力发展先进制造等产业需要的新兴专业,加快培养托育、护理、康养、家政等方面技术技能人才
- 职业学校应当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
- 职业教育质量评价应当突出就业导向,把受教育者的职业道德、技术技能水平、就业质量作为重要指标,引导职业学校培养高素质技术技能人才

不得设置就业门槛

各级人民政府应当创造公平就业环境。用人单位不得设置妨碍职业学校毕业生平等就业、公平竞争的报考、录用、聘用条件。机关、事业单位、国有企业在招录、招聘技术技能岗位人员时,应当明确技术技能要求,将技术技能水平作为录用、聘用的重要条件。事业单位公开招聘中有职业技能等级要求的岗位,可以适当降低学历要求

制图/高岳

王先生的私房钱 民法典教他处理



王先生和杨女士经过自由恋爱后组成了家庭,婚后的杨女士成为全职太太,王先生外出工作,并将每个月的工资交给杨女士保管,用于投资储蓄及家庭日常开销。某天,杨女士打扫卫生的时候,在王先生的笔记本里发现了几百元钱,后经过仔细寻找,又在家里不同的角落发现了若干面值的钱款,便将钱没收,并告知了王先生。

王先生认为,这些钱都是自己的“私房钱”,属于个人财产,妻子无权没收。由于双方争执不下,一度造成感情失和,王先生就自己的困扰向一位律师朋友求助,律师告诉王先生:“私房钱”通常是指夫妻在另一方不知情的情况下,积攒下来的财物,性质上不属于夫妻个人特有的财产。因此,如果夫妻之间没有就“私房钱”的归属进行约定,或者存在约定不明的情况,即应认定为夫妻共同所有。

王先生心存“私房钱”为何于法无据?婚后的王先生能否拥有自己婚后的个人财产?如果王先生负债,杨女士是否应承担还款责任?作为全职太太的杨女士,其进行的家务劳动能否领取相应的“工资”?

本文为大家一一解答。

问:“老公的工资”属于什么性质的财产?

答:婚姻关系存续期间,无论是男方还是女方的工资或其他收入,都属于夫妻共同财产。根据民法典规定,夫妻在婚姻关系存续期间所得的下列财产,为夫妻的共同财产,归夫妻共同所有:(一)工资、奖金、劳务报酬;(二)生产、经营、投资的收益;(三)知识产权的收益;(四)继承或者受赠的财产,但是本法第一千零六十三条第三项规定的除外;(五)其他应当归共同所有的财产。

民法典同时规定,夫妻对共同财产,有平等的处理权。也就是说,夫妻对全部共同财产,应当不分份额地享有同等的权利,承担同等的义务,并不根据夫妻双方经济收入的多少来确定其享有共同财产所有权的多少。也就是说,夫妻一方不应向另一方隐瞒收入的情况,一方自己藏下来的所谓“私房钱”,另一方也有同等的处理权。

问:结婚后想攒“私房钱”,应该怎么操作?

答:可以通过签订财产协议的方式划分夫妻共同财产和个人财产。根据民法典规定,男女双方可以约定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有、共同所有或者部分各自所有、部分共同所有。约定应当采用书面形式。这就是我们常说的财产协议,可以婚前,也可婚后以书面形式约

定婚姻关系存续期间所得的财产以及婚前财产归各自所有。

如果双方没有约定或者约定不明确,能够算作个人财产的则包括以下内容:(一)一方的婚前财产;(二)一方因受到人身损害获得的赔偿或者补偿;(三)遗嘱或者赠与合同中确定只归一方的财产;(四)一方专用的生活用品;(五)其他应当归一方的财产。

问:夫妻一方在另一方不知情的情况下产生债务,是否属于夫妻共同债务?

答:根据民法典规定,夫妻双方共同签名或者夫妻一方事后追认等共同意思表示所负的债务,以及夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义为家庭日常生活需要所负的债务,属于夫妻共同债务。同时规定,夫妻一方在婚姻关系存续期间以个人名义超出家庭日常生活需要所负的债务,不属于夫妻共同债务;但是,债权人能够证明该债务用于夫妻共同生活、共同生产经营或者基于夫妻双方共同意思表示的除外。

值得注意的是,夫妻共同生活包括但不限于家庭日常生活。如果出现债务纠纷,就要债权人举证证明债务人夫妻超出家庭日常生活需要的部分属于夫妻共同债务。同时,夫妻共同生产经营主要指由夫妻双方共同的决定生产经营事项,或者虽由一方决

定但另一方进行了授权的情形,要根据经营活动的性质、夫妻双方在其中的地位作用及相关法律规定等综合认定该部分债务是否属于夫妻共同债务。

对于夫妻来说,双方应该加强沟通,站在平等地位上行使家事决定权,才能避免一方“被债务”的情况出现;对于债权人来说,借钱的时候要增强风险意识,证据意识,保障自己的合法权益不受侵犯。

问:承担家务劳动的全职太太或者全职丈夫,能领取工资吗?

答:夫妻双方应共同“经营”家庭,只是在家庭中具体分工有所不同而已,而工资并不适用于家庭家务分工。但家务劳动的全职太太或者全职丈夫牺牲了自我发展的机会,全力投入到了家庭劳动当中,为另一方提供了更多的无形支持,那么,在夫妻双方发生矛盾的时候,被支持的一方认为是在养你,这显然有违公平道义。所以,从事家务劳动的一方应当得到其他家庭成员的尊重。

民法典肯定了家务劳动的价值,明确规定夫妻一方因抚育子女、照料老年人、协助另一方工作等负担较多义务的,离婚时有权向另一方请求补偿,另一方应当给予补偿。具体办法由双方协议;协议不成的,由人民法院判决。

梁成栋综合整理

多方联动综合治理欠薪纠纷

□ 刘朝娟 彭洋

当前,“恶意欠薪”已成为严重危害社会稳定的毒瘤,致使被欠薪劳动者生活陷入困难,极易引发群体性事件。河南省襄城县人民法院对三年来审理的欠薪类案件进行梳理分析,发现存在以下难点:

一是民事案件多,刑事案件过少。据统计,民事审判案件2019年收案122件,2020年收案176件,2021年收案239件;执行案件2019年收案19件,执行到位率为37.41%;2020年收案61件,执行到位率为26.35%;2021年收案104件,执行到位率为15.56%。民事审判,执行收案数量呈波浪式分布,说明欠薪纠纷诉讼源治理效果不佳,导致纠纷成诉多,案件生效后,进入执行程序多且执行到位率低。2019

年以来,拒不支付劳动报酬罪案件只收案1件,说明打击拒不支付劳动报酬犯罪,依法追究被告人刑事责任案件的少,威慑力弱。

二是群体性诉讼多,化解难度大。一些企业因经营陷入困境,被迫停产歇业甚至倒闭,无力按时足额支付工资、补贴或社会保险费,引发众多员工提起群体诉讼。此类案件利益错综复杂,群体敏感度高,若处理不当,极易引发群体性信访事件。

三是协调联动机制不够健全,难以形成治理合力。仲裁机构与法院之间对于欠薪问题的协调联动机制尚不完善,未形成有效治理合力。人社、工会、信访等部门互通互联互动格局未完全建立。

四是执行成本较高,司法消耗周期较长。对此,笔者建议,首先要加强预警,提高风险

防范能力。法院要提前研判风险,预警排查,将可能出现类案聚集的案件汇成正式的书面报告,及时报送党委、政府,共同商定处置方案。劳动监察部门要加大对长时间拖欠工资企业的预警通报力度,并建立欠薪风险防控基金制度,由企业按工资总额的一定比例缴纳欠薪保障金,降低欠薪风险。

同时,开展诉调对接,构建劳动争议多元化化解模式。完善劳动争议诉调对接工作机制,邀请工会、行业主管部门派驻调解员,法院定期与劳动人事争议仲裁部门召开联席会议,促进仲裁与审判有序对接,多方联动,形成欠薪纠纷化解合力。进一步加强司法与行政制度的衔接,做到司法提前介入、全程参与,形成合力。

此外,各相关部门要加强宣传,营造维护劳动者权益的良好氛围。司法机关加大对拒不支付劳

动报酬犯罪的打击力度,开展专项普法宣传活动;劳动部门通过举办培训班,开展法律咨询等方式,宣传国家工资支付法律法规。

最后,应当对欠薪行为进行严厉打击,强化对恶意欠薪行为的震慑力度。将欠薪案件作为执行重点,穷尽一切执行查控、强制措施,加大对被执行人的制裁处罚力度,严打规避执行行为,及时采取拘留、列入失信被执行人名单、限制消费、限制出境等措施,充分用悬赏执行、网格化执行联动机制等路径,及时掌握被执行人消费动态和行踪,让其寸步难行,无处遁形。同时,及时审理拒不支付劳动报酬罪案件,并通过各类媒体进行广泛宣传,发挥刑法应有的震慑和惩罚作用。

(作者单位:河南省襄城县人民法院)