

BIPO全国劳动政策资讯速递



POLICY

中华人民共和国妇女权益保障法(修订) 2023年1月1日起实行

2022年10月30日第十三届全国人民代表大会常务委员会第三十七次会议审议通过新修订的《中华人民共和国妇女权益保障法》。本次修订从原先的61条增加至86条，特别是增加了用人单位招聘性别歧视、性骚扰预防、女职工妇科检查等与劳动关系相关的条款。 [More...](#)

以下列举与劳动关系及用人单位相关的新增修订条款：

第二十五条：用人单位应当采取下列措施预防和制止对妇女的性骚扰	(一) 制定禁止性骚扰的规章制度； (二) 明确负责机构或者人员； (三) 开展预防和制止性骚扰的教育培训活动； (四) 采取必要的安全保卫措施； (五) 设置投诉电话、信箱等，畅通投诉渠道； (六) 建立和完善调查处置程序，及时处置纠纷并保护当事人隐私和个人信息； (七) 支持、协助受害妇女依法维权，必要时为受害妇女提供心理疏导； (八) 其他合理的预防和制止性骚扰措施。
第四十三条：用人单位在招录(聘)过程中，除国家另有规定外，不得实施下列行为	(一) 限定为男性或者规定男性优先； (二) 除个人基本信息外，进一步询问或者调查女性求职者的婚育情况； (三) 将妊娠测试作为入职体检项目； (四) 将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件； (五) 其他以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为。

第四十八条：用人单位不得因结婚、怀孕、产假、哺乳等情形，降低女职工的工资和福利待遇，限制女职工晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务，辞退女职工，单方解除劳动（聘用）合同或者服务协议。

女职工在怀孕以及依法享受产假期间，劳动（聘用）合同或者服务协议期满的，劳动（聘用）合同或者服务协议期限自动延续至产假结束。但是，用人单位依法解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议，或者女职工依法要求解除、终止劳动（聘用）合同、服务协议的除外。

第四十九条：人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。

第七十四条：用人单位侵害妇女劳动和社会保障权益的，人力资源和社会保障部门可以联合工会、妇女联合会约谈用人单位，依法进行监督并要求其限期纠正。

第七十七条：侵害妇女合法权益，导致社会公共利益受损的，检察机关可以发出检察建议；有下列情形之一的，检察机关可以依法提起公益诉讼

- （一）确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权益；
- （二）侵害妇女平等就业权益；
- （三）相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰；
- （四）通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格；
- （五）其他严重侵害妇女权益的情形。

《上海市妇女权益保障条例》自2023年1月1日起施行

《上海市妇女权益保障条例》已由上海市第十五届人民代表大会常务委员会第四十六次会议于2022年11月23日通过，自2023年1月1日起施行。

条例立新废旧，形式由原来的实施办法到妇保条例；内容由原来的9章47条到10章70条；导向由强调操作性到更强调系统性、操作性和约束力。明确了妇女的政治权利、人身人格权益、文化教育权益、劳动和社会保障权益、财产权益、婚姻家庭权益。以《中华人民共和国妇女权益保障法》为依据呈现了不少新变化、新亮点。 [More...](#)



上海市人民政府印发修订后的《上海市计划生育奖励与补助若干规定》

上海市政府印发修订后的《上海市计划生育奖励与补助若干规定》，规定主要围绕完善育儿假、完善独生子女父母年老时的计划生育奖励、新增计生特殊家庭全方位帮扶保障制度等5个方面进行修订。此次修订内容除延续了2016年修订的《上海市计划生育奖励与补助若干规定》（沪府发[2016]46号）中规定增加婚假、生育假、配偶陪产假遇法定节假日顺延规定外，还增加了育儿假的具体规定。

- 为支持家庭生育养育子女，增设了“育儿假”，明确在子女年满三周岁之前，夫妻双方可以享受育儿假各5天。育儿假期间的工资，按本人正常出勤应得工资发给。
- 为进一步增强育儿假的可操作性，修订后的规定细化了育儿假，规定了育儿假按照生育的子女数量累计计算天数。每年的育儿假从其子女出生之日起计算，育儿假一般应当在每个周期年内使用，可以连续使用，也可以分散使用。

其他条款，分别明确了独生子女父母年老时的计划生育奖励费由市级财政予以支付；对婚后无子女人员的一次性计划生育奖励作了修改完善；新增计生特殊家庭全方位帮扶保障制度。 [More...](#)



关于女职工产假有关事项通知公开征求意见

11月15日，天津市人社局在原产假有关文件的基础上，起草了《关于女职工产假有关事项的通知》(下称“《通知》”)及政策问答，现对外公开征求意见。通过意见稿来看看政策的新变化：

一、用人单位不再为女员工支付产假工资，但应落实相关福利待遇

《通知》中明确，女职工产假期间依法享受的生育津贴，根据用人单位参加职工生育保险情况，由生育保险基金或用人单位按规定支付。

用人单位在女职工产假期间不再支付工资，但应落实相关福利待遇。因此，女职工产假期间待遇都是生育津贴，用人单位支付的也不再是工资，而是生育津贴。

二、明确产假前后工资计算标准

产假期间的工资标准和产假前的工资标准为日标准，由女职工月平均工资除以月平均自然日数30.4天得出。

女职工产假前在现用人单位连续工作满12个月的，月平均工资根据女职工产假前12个月工资计算；产假前在现用人单位连续工作不满12个月的，月平均工资根据女职工产假前实际工作月工资计算。

三、明确生育津贴享受天数

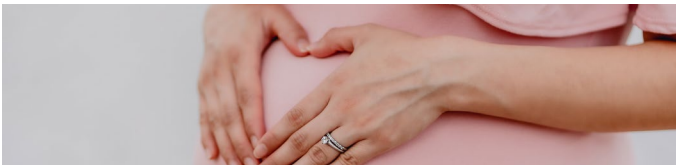
女职工生育享受产假98天，其中产前可以休假15天。产前休假不满15天的，剩余部分与生育后的产假合并享受；产前休假超过15天的，超出部分按病假处理。

通知还明确用人单位与女职工可约定产假前后工资福利待遇与产假期间生育津贴的衔接办法，约定的标准不得低于法律、法规或政策规定。

《通知》将自2023年1月1日起执行，有效期五年。[More...](#)

公示期：2022年11月14日至2022年11月25日

邮箱地址：cjtzzyj2022@163.com



关于开通省内异地生育(含计划生育) 住院医疗费用联网结算

为满足沈阳市参保职工在省内异地生育就医需求，提升参保职工异地生育就医便利性，按照国家、省相关文件工作要求，开通省内异地生育(含计划生育)住院医疗费用联网结算服务，现将具体要求通知如下：

- 1、2022年12月6日及以后入院的，参加生育保险的职工，异地生育(含计划生育)住院医疗费用可以在省内异地联网的生育保险定点医疗机构直接联网结算。
- 2、联网结算的参保职工无需办理任何手续，不区分基本医疗保险异地就医备案类别，按我市基本医疗保险相应等级医疗机构的起付标准和支付比例报销生育(含计划生育)住院医疗费。
- 3、因各种原因未能联网结算的异地生育(含计划生育)住院医疗费用，按我市相关政策规定回我市进行手工报销，也可以通过沈阳市医疗保障局网站、沈阳政务服务网、沈阳智慧医保APP线上申请报销。[More...](#)

关于生育保险待遇核定与支付“跨省通办”

云南省已实现生育保险待遇核定与支付“跨省通办”，即申请人可在异地申请报销生育医疗费用，申领生育津贴。

一、申办渠道：新增加线上办理渠道，不改变现有业务办理条件和线下申办渠道。

- (一)直接结算。参保职工在省本级定点医疗机构生育或实施计划生育手术的医疗费用，按政策规定的包干标准直接联网结算。
- (二)手工报销。目前，参保职工在统筹区外或统筹区内非省本级定点医疗机构发生的生育和计划生育医疗费用，用人单位男职工未就业配偶发生的生育医疗费，生育和计划生育假期的生育津贴，男职工护理假津贴等暂不能实现直接结算的，需向省医保中心申请办理报销。具体有以下两种方式：

- 1.线下申办。由参保职工或者单位经办人将材料交到省医保中心窗口办理。
- 2.线上申办。参保人可通过登录“云南省医保公共服务网”的服务大厅（即个人网厅）或“云南医保”微信小程序申办生育医疗费用，申领生育津贴，实现生育保险待遇的“全程网办”。

二、申办材料：线上、线下申办材料相同。线下申办提供纸质材料，线上申办将相关材料拍照或扫描上传。

(一) 计划生育医疗费：有效身份证件或社保卡、医院收费票据、病历资料（诊断证明书或手术记录）。



(二) 生育医疗费:有效身份证件或社保卡、医院收费票据、出院小结或诊断证明书、出生医学证明。

注:省本级参保职工产前检查费、生育营养补助费合并在生育医疗费用内报销,报销生育医疗费用时一并报销产前检查费、生育营养补助费,报销材料只需提供报销生育医疗费用的材料即可。

(三) 生育津贴:单独申领生育津贴时,提供有效身份证件或社保卡、病历资料(医疗费发票、出院小结或诊断证明书)。

(四) 其他:1.提供电子发票时需签署《电子发票承诺书》;2.申办生育医疗费用时,无法提供出生医学证明的,需要签署《无法提供出生医学证明承诺书》;3.男职工申办未就业配偶的生育医疗费用时,需签署《配偶未就业承诺书》;4.申请将计划生育医疗费和生育医疗费直接拨付到个人的,需填写参保职工本人的银行账户信息(含账户名称、账号、开户行等信息)。拨付到单位的无需填写,系统会自动显示单位银行账户信息;5.生育津贴只能拨付到单位,系统会自动显示单位账户信息,无需填写;6.上述承诺书,线上申办时,系统中已有模板,点击下载,阅读后签名上传;线下申办的,可在窗口或单位提供的承诺书上由参保职工本人签署。 [More...](#)

实施多子女家庭住房公积金支持政策

为深入贯彻《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》精神,落实国家卫健委等十七部门《关于进一步完善和落实积极生育支持措施的指导意见》的要求,结合青岛市实际,现就实施青岛市多子女家庭住房公积金支持政策有关事项通知如下:

一、在青岛市缴存住房公积金的多子女家庭购买青岛市首套自住住房申请住房公积金贷款的,贷款额度满足首付款比例要求的前提下,可按家庭申请贷款时计算的可贷额度上浮20%确定。

二、在青岛市缴存住房公积金,无自有住房且租赁住房的多子女家庭,按照实际房租支出提取住房公积金。

三、多子女家庭是指按照国家政策,同一家庭有两个及以上子女(为现有未成年子女)。具体以户口簿或出生医学证明为准。

四、本通知自2022年12月2日起实施。申请住房公积金贷款的以网签合同签订的为准,2022年12月2日前已完成合同签订的,按照原贷款额度政策执行;申请租赁提取住房公积金的,以2022年12月2日后办理房屋租赁备案凭证为准,此前已办理房屋租赁备案凭证的,按照原提取政策执行。 [More...](#)



进一步明确女性灵活就业人员退休年龄相关问题

近期,江西省人力资源和社会保障厅对女性灵活就业人员退休年龄问题作了进一步工作提示,有关事项通知如下:

一、江西省以无雇工的个体工商户及灵活就业人员身份参加企业职工基本养老保险的女性参保人员,退休年龄为55周岁。

二、按企业职工身份参加城镇职工基本养老保险的女性退休年龄仍按赣人社发〔2019〕4号文“企业女职工年满50周岁时,在管理(技术)岗位工作的,退休年龄按年满55周岁确定;在工人岗位工作的,退休年龄按年满50周岁确定”等相关规定执行。

三、参加城镇职工基本养老保险期间,在企业职工、无雇工个体工商户、非全日制从业人员、灵活就业人员之间进行参保身份转换的女性参保人员,按其申领基本养老金时的参保身份确定申领基本养老金的年龄。

四、2011年6月30日前有以企业职工身份参保缴费记录的,可按企业女职工退休年龄政策办理退休。

南昌市、九江市、赣州市、景德镇等城市社保中心陆续发布通知,从2023年1月1日起全面执行以上灵活就业人员退休年龄的规定。 [More...](#)



对符合条件的企业在女职工产假期间施行社会保险补贴政策可享

浙江省人社厅等4部门发文,自2023年1月1日起,对符合条件的企业在女职工产假期间施行社会保险补贴政策。

一、适用对象及条件:2022年6月7日起女职工符合法律、法规规定生育子女,为其落实我省产假政策(一孩158天,二孩、三孩各188天)并缴纳社会保险费的企业,可享受社会保险补贴。

二、补贴标准:社会保险补贴采取“属地管理,先缴后补”方式,补贴标准为女职工基本养老保险费、基本医疗保险费、失业保险费单位实际缴纳部分的50%,从女职工生育当月起补贴6个月。企业按规定缓缴社会保险费的,可在补缴后申请。

*在女职工产假期间,企业已享受单位吸纳就业困难人员社会保险补贴、小微企业吸纳高校毕业生社会保险补贴、员工制家政服务企业社会保险补贴、一次性创业社保补贴等补贴的,不同时享受本补贴;企业申请享受本补贴后,上述的其他补贴享受期未满的且仍符合申领条件的,可顺延至期满。

三、经办程序:

申请→审核→公示→发放。

符合申报条件的企业应在女职工生育当月起18个月内向产假期间最后参保地县(市、区)人力社保经办机构提出申请,提交企业女职工产假期间社会保险补贴申请表、出生医学证明(能够通过共享获取的免于提交)等资料。经办机构受理申请后,根据大数据平台获取的生育信息、医保缴费信息和申请单位提供的出生医学证明,及时审核参保缴费、补贴金额等信息,自受理之日起23个工作日内完成审核。审核通过的,在当地政府网站予以公示。公示无异议的,及时发放。 [More...](#)

杭州:调整职工基本医疗保险(含生育保险)缴费费率,灵活就业参保人员可享生育保险待遇

杭州市为进一步减轻企业负担、优化营商环境,积极助力“浙有善育”促进优生优育工作,经市政府同意,杭州市职工基本医疗保险(含生育保险)的单位缴费比例统一调整为9.5%(含生育保险0.6%),以灵活就业人员身份参加本市职工基本医疗保险(含生育保险)的缴费费率按照相同标准执行。本通知自2023年1月1日起施行。以灵活就业人员身份参加本市职工基本医疗保险(含生育保险)的人员,自2022年7月1日起可按规定享受生育保险待遇。 [More...](#)

印发《甘肃省失业保险省级统筹实施方案》

为贯彻落实国家关于推进失业保险省级统筹的工作部署,日前,经甘肃省政府同意,甘肃省人社厅、甘肃省财政厅、国家税务总局甘肃省税务局联合印发《甘肃省失业保险省级统筹实施方案》,明确甘肃省失业保险省级统筹制度从2023年1月1日起开始试运行,2023年7月1日正式实施。

方案实施后将结束甘肃省多年来实行的省级调剂金制度下的市州级统筹制度,建立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、以基金监督为保障的省级统筹新制度。

甘肃省人社厅有关负责人介绍,实施失业保险省级统筹是完善失业保险制度的重要内容,是促进失业保险制度可持续发展的重要举措。进一步提高统筹层次有利于增强基金互助共济能力,充分发挥失业保险保障生活、预防失业、促进就业、助力经济社会发展的功能作用,提高基金使用效率,促进失业保险制度公平统一和可持续发展。

《方案》在失业保险政策、基金收支管理、基金预算管理、经办服务管理和集中信息系统五个方面实现全省规范和统一,监督更加严密、责权更加明晰,明确各级政府以及人社、财政、税务等部门推进失业保险省级统筹工作责任,建立基金缺口责任分担机制,有效均衡各地负担,防范化解基金支出风险;健全各有关部门联动工作机制,统筹考虑各地工作现状、基金安全等因素,加强政策衔接和配套,强化经办协同和信息共享,推进失业保险省级统筹平稳有序运行。 [More...](#)



最低工资标准调整,2023年1月起执行

河北省人社厅发布了《河北省人力资源和社会保障厅关于调整最低工资标准的通知》,本次调整的最低工资标准自2023年1月1日执行,月最低工资标准三档分别为2200元、2000元、1800元,小时最低工资标准三档分别为22元、20元、18元。月最低工资标准适用于全日制就业劳动者,小时最低工资标准适用于非全日制就业劳动者。

***最低工资标准不包括以下各项:延长工作时间的加班加点工资;中班、夜班、高温、低温、高空、井下、有毒有害等特殊工作环境条件下的津贴;法律、法规和国家规定的劳动者福利待遇等。 [More...](#)

职工大额医疗费用补助筹资标准调整实行逐年过渡政策,大额医疗缴费从年付调整为月缴

大连市人民政府印发《大连市职工大额医疗费用补助管理办法》,大连市职工大额医疗费用补助筹资水平、保障范围、待遇标准等皆由医疗保障局按照国家有关规定。大连市医疗保障事务服务中心负责具体经办本市职工大额医疗费用补助的工作。职工大额医疗费用补助实行市级统筹,与职工基本医疗保险同步核定、同步按月征收。基金单独列账管理,独立核算。

大连市职工大额医疗费用补助筹资标准调整实行逐年过渡政策,过渡期为2023年1月至2024年12月。用人单位和参保人员的缴费基数为其职工基本医疗保险缴费基数,各类人员缴费比例和方式如下:

(一) 2023年1月至12月期间,所有参保人员按照每人每月2元标准缴纳职工大额医疗费用补助。在此基础上,用人单位按0.2%缴费;灵活就业人员按0.2%缴费;领取失业金人员等参照单位职工标准缴纳职工基本医疗保险的人员(以下简称领取失业金人员),由个人按0.2%缴费;

(二) 2024年1月至12月期间,用人单位及其职工分别按0.2%和0.05%缴费;灵活就业人员按0.25%缴费;领取失业金人员由个人按0.25%缴费;享受医疗保险退休待遇人员按照每人每月4元缴费;

(三) 自2025年1月起,用人单位及其职工分别按0.2%和0.1%缴费;灵活就业人员按0.3%缴费;领取失业金人员由个人按0.3%缴费;享受医疗保险退休待遇人员按照每人每月定额5元缴费。

(四) 用人单位职工个人缴费部分由单位代扣代缴,领取失业金人员和退休人员从其医疗保险个人账户按月划扣。

*** 在补缴职工基本医疗保险费时同步补缴职工大额医疗费用补助。[More...](#)



国务院办公厅:从2023年起不再发放高校毕业生就业报到证

国务院办公厅发布《关于进一步做好高校毕业生等青年就业创业工作的通知》,为贯彻落实党中央、国务院决策部署,做好当前和今后一段时期高校毕业生等青年就业创业工作,通知中提及一系列扩岗、就业服务等一系列政策,并要求简化优化求职就业手续。

- 从2023年起,不再发放《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》和《全国毕业研究生就业报到证》,取消就业报到证补办、改派手续,不再将就业报到证作为办理高校毕业生招聘录用、落户、档案接收转递等手续的必需材料。
- 应届高校毕业生可凭普通高等教育学历证书、与用人单位签订的劳动(聘用)合同或就业协议书,在就业地办理落户手续(超大城市按现有规定执行);可凭普通高等教育学历证书,在原户籍地办理落户手续。教育部门要健全高校毕业生网上签约系统,方便用人单位与高校毕业生网上签约。
- 推进体检结果互认。指导用人单位根据工作岗位实际,合理确定入职体检项目,不得违法违规开展乙肝、孕检等检测。对外科、内科、胸透X线片等基本健康体检项目,高校毕业生近6个月内已在合规医疗机构进行体检的,用人单位应当认可其结果,原则上不得要求其重复体检,法律法规另有规定的从其规定。用人单位或高校毕业生对体检结果有疑问的,经协商可提出复检、补检要求。高校可不再组织毕业体检。[More...](#)



关于我们

BIPO(必博)创立于2010年,作为全球化的人力资源一站式服务供应商,公司立足亚太、辐射全球,推动科技赋能,为企业提升管理品质,十多年来砥砺前行,以全球化、数字化和合规化 as 发展理念服务客户。

我们的业务遍及全球150多个国家和地区,服务产品包括HCM系统解决方案,全球薪酬外包(GPO),名义雇主服务(EOR)等,借助系统的科技化和服务网络的多国化,为客户提供多地区、高效率、合规化的用户体验。BIPO自主研发的人力资源管理系统,通过“全模块”整合与敏捷开发,凭借灵活的系统架构和数据管理,打破信息孤岛,实现点对点链接,使公司运营整体化、高效化。同时依托全球资源网络,聚焦企业人力资源管理中的痛点,集合多种业务协作云应用,使服务覆盖全球。

BIPO,已发展成亚太区服务网络最广,落地最深的一站式人力资源合作伙伴,积累了众多高能级的全球知名企业,并在不断加速中提升链接全球的服务辐射能力、优化科学先进的系统方案,打造品质卓越的国际级人力资源服务供应商!

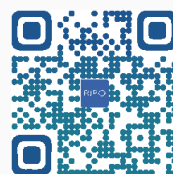
400-101-7100

bipoinfo@biposervice.com

www.biposervice.com

biposvc

bipo-svc



扫码关注,留下联系方式
我们将发送往期BIPO TIMES到您邮箱

Copyright © 2023 BIPO Service. All rights reserved.

Asia Pacific • North America • Latin America • Europe • Middle East & Africa

Brought to you by BIPO