

第5章 劳务

2022年中国政府根据疫情形势变化适时调整防疫政策，并进一步优化中外人员往来出入境措施，有效恢复国际商务往来以及经济交流。另一方面，部分尚未走出疫情阴霾恢复增长的企业，为维系企业生存亟待缓解用工等成本压力，如何帮扶企业纾困减负、稳岗就业成为中国政府“后疫情时代”新的课题。

2022年以来公布、实施的主要政策和行政措施

恢复签发日本公民赴华普通签证

2023年1月29日，中国驻日本大使馆发布通知，自即日起该馆恢复签发日本公民赴华普通签证。同日，国家移民管理局发布信息，国家移民管理机构自2023年1月29日起，对日本公民恢复签发口岸签证，恢复实行72/144小时过境免签政策。对日出入境政策的调整，为日本公民在赴华商务往来、工作、旅行、探亲等方面提供便利，有利于促进中日人员往来和加强对外交流合作。

推行外国人工作许可、居留许可优化措施

由于主管工作许可审批的科技部门与主管居留许可审批的出入境管理部门的办事地点不同，外籍人员申办工作许可及居留许可通常需要“跑两次”。国务院早在2021年10月1日发布的信息显示，国家移民管理局将陆续推出一批包括“工作许可、居留许可一窗通办、并联审批”在内的新举措。按照国家移民管理局的工作要求，各地行政主管机关逐步推进工作许可和居留许可办事窗口的搬迁与统合工作，将工作许可与居留许可的办事窗口调整为相邻窗口。以北京市为例，北京市政府于2023年2月2日发布公告，自2023年2月1日起，在京外籍人员均可享受工作许可和居留许可“两证联办”服务。目前全国包括北京市、山东省淄博市、广东省汕头市等在内的部分城市已陆续完成工作许可与居留许可申办窗口的搬迁与统合工作，外籍人员申办工作许可及居留许可只需要前往指定地址即可一次性完成工作许可及居留许可办理，外籍人员可享受更加便捷、高效、完整的“一站式服务”。

新冠病毒感染恢复“乙类乙管”，感染期间工资发放政策变动

国家卫健委于2022年12月26日发布公告（2022年第7号），自2023年1月8日起，解除对新型冠状病毒感染采取的《传染病防治法》规定的甲类传染病预防、控制措施，新型冠状病毒感染不再纳入《国境卫生检疫法》规定的检疫传染病管理。2022年第7号文发布后，新冠病毒感染不再属于《传染病防治法》第41条的适用对象，原有的针对感染期间原则上应全额发放工资的相关规定不再适用，员工向企业提供病体的相关证明后，企业可对其按病假处理、支付病假工资。

最高人民法院公布保护劳动者合法权益的指导性案例

2022年7月4日，最高人民法院发布《关于发布第32批指导性案例的通知》（法〔2022〕167号），公布了包括聂美兰诉北京林氏兄弟文化确认劳动关系案等7个均为劳动争议相关案例（指导案例179号-185号）。从公布的指导性案例来看，司法机关对于劳动者合法权益的倾向性保护政策并未发生改变，企业面对单方解除劳动合同的合法性认定依据、竞业限制等问题时应更加审慎，以降低相关诉讼风险。

最高人民检察院公布拒不支付劳动报酬犯罪的典型案例

2023年1月12日，最高人民检察院发布了5个拒不支付劳动报酬犯罪的典型案例。从公布的典型案例来看，司法机关在是否采用刑事手段追究责任的问题上立场相当谨慎，但在具有十分恶劣的欠薪情节时将启动刑事司法程序。拒不支付劳动报酬罪的犯罪主体包括单位和个人，因此公司、法定代表人和直接责任人员均有可能成为刑事案件的嫌疑人和被告。即使被刑事立案，在起诉前仍然有机会通过积极支付劳动报酬、获得被害人谅解等方式，获得不起诉的结果，因此一旦发生此类案件应当积极进行应对。

2023年的展望

期待延迟退休具体方案出台

2022年2月21日国务院发布的《国务院关于印发“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划的通知》（国发〔2021〕35号）以及2022年12月14日中共中央、国务院印发的《扩大内需战略规划纲要（2022-2035年）》均提及了中国将实施渐进式延迟法定退休年龄的有关内容，随着社会保险参保缴费压力和养老金发放压力进一步增大，后续有望公布延迟退休的具体方案。

希望继续施行稳岗补贴政策

2022年国务院、人社部等部门发布了一系列援企稳岗的有利举措，包括阶段性降低社保费率政策、缓缴社会保险费政策等，有效减轻企业社保缴费负担。

期待2023年相关政府部门能够继续施行稳岗补贴政策，延长稳岗补贴政策的实施期限，拓展政策适用范围，进一步缓解企业的资金压力，稳定就业。

<建议>

(1) 工作及出入境相关

①自2023年1月8日起，解除对“新型冠状病毒感

染”采取的《传染病防治法》规定的甲类传染病预防、控制措施，并自2023年1月29日起恢复签发日本公民赴华普通签证。这种做法对出入境人员来说非常利好，我们对此表示欢迎。按照目前的规定，来华人员须持48小时核酸检测阴性证明入境。为了更好地促进中日两国的民间交流，希望包括出入境管理机构在内的主管部门适当放宽入境所需核酸检测阴性证明的时限要求。

- ②在新冠病毒疫情防控期间，中国政府为在华生活和工作的外籍人员提供了根据护照信息生成的身份认证二维码。对此，我们表示诚挚的感谢。在实际操作中，经常会发现，除了新冠病毒疫情防控软件外，一些生活和出行相关的软件往往对外籍人员的身份认证比较复杂，为了改善这种情况，希望出入境管理机构发放卡式身份证，使外籍人员在中国境内订购机票、开立银行账户及使用各种软件时能够用于身份认证。
- ③外籍人员因工作变动而出现跨地区调动的情况并不少见。希望科学技术部和出入境管理机构进一步简化工作调动所需工作许可和居留许可的相关手续、缩短审批时限。
- ④外籍人员在出入境管理部门办理新办、变更、延期、注销等居留许可的手续时，护照原件被留存在行政机关的时间较长，给外籍人员带来诸多不便。希望改善现状，缩短主管部门对护照原件的保管期限，并在程序中尽量避免提交旧护照原件。
- ⑤目前入境边检已开始采用自助通关方式（自助闸机），使出入境人员能够快速和高效地接受检查。但是，持有外国电子护照和6个月以上中国居留许可的外籍人员，向边检机关备案指纹和面像信息后，可以使用自助闸机进行入境审查，而其他外籍人员仍需要通过人工查验通道入境。希望出入境边检机关能够放宽自助通关适用人员的范围，让持6个月以下短期居留许可的外籍人员同样可以进行自助通关。

(2) 社会保障

- ⑥在因工作变动而将社会保险关系转移至异地并进行接续时，由于相关手续及待遇领取规则十分复杂，各地养老保险的申请标准也不一致，导致员工异地调动的积极性下降，部分地区出现劳动力短缺等问题。因此，希望人力资源和社会保障机构制定全国统一的社会保险政策，进一步减轻社会保险关系转移对人员调动的影响。
- ⑦在实际操作中，为异地工作的员工办理社会保险的唯一途径是设立分公司或请劳务派遣公司代为缴纳，这不仅不利于人员的正常调动，也增加了企业的管理成本，因此，希望采取措施，让依法设立的企业无需在员工工作地设立分公司也能为员工缴纳社会保险。
- ⑧《中华人民共和国政府和日本国政府社会保障协定》已于2019年9月1日生效，该协定有效减轻了外商投资企业和外籍人员缴纳社会保险费的负担，值得欢迎。对于基本养老保险以外的医疗保险、

工伤保险、失业保险以及其他社会保险项目，希望同样能够针对相关法律规定作出相应修改，免除外国人的强制缴纳义务，允许其自己决定是否在中国境内进行缴纳。

(3) 劳动合同

- ⑨由于存在市场波动导致订单激增、长假后人力短缺等问题，而“每月加班时间不得超过36小时”的规定不能满足企业生产需要。希望人力资源和社会保障部调整《劳动法》中“每月加班时间不得超过36小时”的强制性规定，允许企业与员工、工会协商一致后向劳动行政部门提出特别申请，通过灵活的方式，合理确定每月加班时间上限。
- ⑩女性员工的法定退休年龄因身份不同而有所区别，导致出现女性员工向企业申请变更身份的情况，但不同地区对女工人和女干部的身份界定标准并不明确，给企业带来困扰。希望人力资源和社会保障部在渐进式延迟退休政策实施之前，明确区分标准或制定统一的退休年龄标准。

(4) 劳务派遣

- ⑪《劳务派遣暂行规定》（人力资源和社会保障部令2014年第22号）等文件规定，用工单位使用被派遣劳动者数量不得超过其用工总量的10%。但在一些特殊情况下，如员工休产假或长期病假时，容易出现人力短缺等问题。希望人力资源和社会保障部放宽这一强制性规定，允许企业根据所属行业情况或在特殊情况下适当调整这一比例。

(5) 其他

- ⑫高新技术企业和先进技术在吸引和稳定人才方面做了大量工作，但这些企业的人才外流问题逐年严重。希望中央和地方政府通过提供财政补贴和政策支持帮助企业吸引和稳定人才，如对于这些企业在其为优秀人才申请工作居住证时，给予更高的积分或减少获得证书的年限。