

减税能扭转用工性别歧视吗？

国家税务总局近日在官网上公开的建议答复中表示,围绕更好发挥妇女“半边天”作用、支持妇女建功立业、合理减轻企业用工成本,该局将与财政部等部门密切协作,统筹考虑政策可操作性,例如“给雇佣女职工较多的企业减税”。此消息引起网友广泛关注。

■关注■

观点①

政策方向解决女职工后顾之忧

“这个政策的核心还是在表达,不要因为女性顺应国家政策多生孩子,产假多了,企业就不雇佣女性了。”私募基金从业者、职业女性刘念对这一政策很关注,她表示,一句“积极研究”,虽然没有给出具体的许诺,但是显示了总局层面明确的态度、指明了政策方向。

她认为,用减税来对冲女职工因生孩子带来的用工成本增加,鼓励企业勇敢雇佣女职工,给女职工安心生娃解除了后顾之忧。

她说,这是个很务实,也很巧妙的政策,针对体系发力,而不是针对具体事件单独发力,深得宏观调控、发挥“看不见的手”的作用之精髓。既能一定程度减轻企业因女职工生娃不雇佣或少雇佣女职工的问题,也能解决大规模普遍减税带来的财政成本过高问题,一举两得。

她表示,“以后财政政策尤其是税收政策,会更多呈现这种精细化、针对性特征,这是制度管理思想逐渐成熟的体现,是好事。”

观点②

直接补贴到个人更对症下药

也有一部分人认为,政策想要顺利落地并不简单。

如果想补贴女性生育带来的职场损失,最好直接精准补贴到个人,补贴产假期间的孕妇,多发几万生育补贴,国家掏钱给她们补上部分生育期间的收入 and 社保。

有网友在知乎上留言指出,这种间接补贴给企业减的税必然要大于雇佣孕妇的支出,否则没有企业愿意干。

他认为,如果从激发企业雇佣更多女性的动机,以及给女性的生育提供更多安全感的角度来看,直接补贴到个人似乎更加对症下药。

客观来看,确实企业雇佣女性的成本相较于男性雇员要多得多,包括假期、生育补贴等隐形损失。所以,从税收角度来看,一个企业雇佣女性而多付出的成本和此次“吹风”的减税政策相比,哪个效果更为明显很难估量。

因此他认为,可以效仿美国税制中的生育费用抵扣、托管费用抵扣个人所得税的优惠政策,从而降低生育成本,直接补贴到个人的方式更好。

观点③

额外减税其实并不平等

坚决反对性别配额制,工作应该按个人能力,而非性别。“给女性应有的平等我完全支持,但额外的减税显然不是平等 而是歧视男性。”有网友提出这样的观点。

他们认为“看过很多私企甚至国企,因为怕女性生孩子影响工作,而不愿意雇用年轻女性员工的案例,因此给雇用女性职工比例较大的企业减税,确实弥补了女性因生育成本等因素造成的就业劣势,非常支持。但这里也不得不提出,制造业、建筑业的企业从业者主要是男性,可能享受不到这部分减税优惠。”

这部分观点认为,这种政策性导向的结果最后就是政策性招人,也会激化男女性别对立面。因为这部分观点持有者深信,一个企业的男女比例大概率和行业性质相关,和所谓的性别歧视无关。

观点④

建议生育方面男女同等待遇

“想法是好,但是政策实施后产生的影响不一定好。”法律从业者王晓研认为,为什么雇佣女职工少,那是因为雇主怕女职工生育影响工作,所以降低女职工比例,增加男职工比例。这个政策如果实行,表面上可能增加女职工比例。

但只是数据上增加,对于进行生育的女职工,还是会被替代,增加职工流动性就能实现。因为,目前劳动力的供给是供大于求。

建议还是生育方面男女同等待遇,毕竟生育是夫妻两个人的事,女的放产假,男的强制一起放产假,陪着媳妇照顾孩子。孕期、哺乳期妇女不能从事一些工作,那男的就提前下班照顾孩子。

王晓研解释,经济运行过程中,劳动力是生产要素之一,保护一部分人而不保护另一部分人,就会产生偏颇。所以并不是说妇女权益不该被保护,而是要充分考虑男性和女性劳动力两方的利益。

点评

消除男女就业差异才是最终目标

要消除男女就业不平等,还需要从根本的观念解决。

比如,每当谈及为何女性成就不如男性时,人们总是会理所当然地说出很多两性之间的差异。这一观点得不到改变,就会限制女性成长。

同时,根据男女职工在养育下一代不同的阶段,精准施策则更为合理。例如,女性负责生育,就加大女性生育期间的补贴及福利待遇,而下一个育儿阶段,男女双方不存在性别差异,就应制定相同或灵活型的男女职工育儿假。

□陈宁



近日,陕西建工第八建设集团有限公司联储现代物流基地项目部联合空港新城消防救援大队,开展了“大跨度、大空间灭火救援”主题实战演练。 □陈玺龙 摄

西安将惩治违法违规领取社会保险待遇行为

本报讯（白圩垸）近日,西安市人社局、西安市公安局联合发布公告,为切实维护社会保险基金安全,西安市将对违法违规领取社会保险待遇行为进行核查惩治,追回多领、冒领、重复领取的社会保险金。

已纳入社会化管理的离退休人员死亡后,其亲属和户籍所在地(或经常居住地)的街道社区服务组织应在30日内向负责支付其基本养老保险待遇的社会保险经办机构报告。

尚未纳入社会化管理的离退休人员死

亡后,其亲属应在3个工作日内向死亡者原单位报告,原单位应在30日内向负责支付其基本养老保险待遇的社会保险经办机构报告。

异地居住的离退休人员死亡后,其亲属应在30日内向负责支付其基本养老保险待遇的社会保险经办机构报告;领取城乡居民养老保险待遇的人员死亡后,其亲属应在3个月内向负责支付其基本养老保险待遇的社会保险经办机构报告。

领取失业保险待遇的失业人员死亡后,其亲属应在60日内向负责支付待遇的

失业保险经办机构报告;正在领取工伤保险伤残津贴、生活护理费、工亡职工供养亲属抚恤金的人员死亡后,用人单位应在其死亡的当月向负责支付待遇的工伤保险经办机构报告。因未及时报告导致多领、冒领或重复领取社会保险待遇的,领取人应予以退回。

领取社会保险待遇人员被判处刑罚的,用人单位或其亲属应当在30日内向支付待遇的社会保险经办机构报告服刑情况,并退回服刑期间违法违规领取的社会保险待遇。参加城镇企业职工基本养老保险

的人员在服刑期间死亡的,其遗属不享受丧葬费和抚恤金待遇。因未及时报告导致多领、冒领或重复领取社会保险待遇的,领取人应予以退回。

请用人单位、参保人员及其亲属严格遵守各项法律法规,如有违法违规领取社会保险待遇行为的,自出现应予以退回情形之日起30日内,向负责支付待遇的社会保险经办机构主动足额退回。经责令退回后仍拒不退回的,由公安、人社部门依法实施联合惩治。构成犯罪的,依法追究刑事责任。

“说辞就辞”很任性,这些情况要担责

■典型案例■

在工作中一些员工因待遇低、发展空间有限或不满单位的违法做法,进而产生“挪一挪、动一动”的想法无可厚非。可是,想这样做时一定要冷静,千万不能说走就走。因为,说走就走很可能会因违约或违法而付出一定的代价,其中包括承担赔偿责任、需要返还培训费等。

【案例1】
预告期限要遵守,造成的损失需赔偿

小邱在公司担任操作员已经3年,虽然工作业绩很好,但薪水一直原封不动。2021年6月的一天,她写了一纸辞职书交给领导,第二天就到新单位上班了。

小邱一走了之,其负责的生产线被迫停工。为此,公司申请劳动争议仲裁,要求她承担赔偿责任。庭审中,小邱称辞职是员工的权利,且已向公司递交了辞职书,其

无须承担赔偿责任。但是,仲裁裁决她赔偿公司3万元损失。

【点评】
辞职是劳动者的权利,且辞职时无须说明理由,但这不等于可以随意走人。

《劳动合同法》第36条至第38条规定,劳动者解除劳动合同的途径有三个:其一是与用人单位协商一致解除劳动合同;其二是提前30日以书面形式通知用人单位;其三是用人单位未履行法定义务,如未及时足额支付劳动报酬、未依法为劳动者缴纳社保费等,劳动者有权即时辞职。本案中,小邱并不存在上述第一、第三种情况,只能按照第二种情形办理,即履行提前30日递交辞职书的义务,待公司批准或者30天的预告期满后才可以走人。另外,《劳动合同法》第90条规定:“劳动者违反本法规定解除劳动合同……给用人单位造成损失的,应当承担赔偿责任。”

根据上述规定,小邱在递交辞职书后的第二天就离开岗位,显然是违法解约,而

且致使她负责的生产线停工,给公司造成了直接经济损失,故应当承担赔偿责任。

【案例2】
服务期未届满就走人,需返还培训费用

小蒋博士研究生毕业后被公司安排在研发中心从事产品研发工作,由于工作表现突出,公司出资10万元让他出国参加一项专门技术培训。在出发前,公司与他签订的服务期协议约定:小蒋在培训结束后必须为公司服务5年后才能另谋高就,否则要向公司支付违约金10万元。

小蒋学成归来在公司继续工作2年,因觉得公司没有发展前途提出辞职。公司同意其辞职,但要求他按协议支付违约金10万元。双方就此产生争议,经仲裁裁决,小蒋应向公司返还培训花费6万元。

【点评】
小蒋之举构成违约,应当承担相应责任。

《劳动合同法》第22条规定:“用人单

位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期。劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用。”

专项培训具有以下属性:第一,它是一种专业技术培训,即对于某一个技能的培训,如为操作新型设备而提供的培训。诸如规章制度、组织领导力、工作要领、社交礼仪等方面的培训,不属于专项培训。第二,是委托第三方开展的,不包括企业内部培训的方式。第三,企业会支出有凭证的培训费、差旅费等。

对照专项培训的上述属性,公司安排小蒋出国接受的技术培训属于专项培训,与小蒋所签的服务期协议合法有效。小蒋在服务期限未届满的情况下提前辞职构成违约,经核算,其应向公司支付违约金6万元。

□潘家永

建筑工地如何做好疫情防控？

佩戴口罩 清洗双手 健康防护



建筑工地存在**务工人员分布广、数量多、流动性大、交叉作业多**等因素,疫情防控压力大。随着新一轮新冠肺炎疫情的蔓延,多地都发布了建筑工地疫情防控措施。一起来看看都需要做哪些工作吧——

施工现场实施封闭式管理,做好外省进入未滿14天外来务工人员疫情防控相关措施。

建立健康监测报告制度,做好人体温和症状监测。任何人出现发热、干咳等症状禁止进场,立即报告,规范就医。不得带病工作,不得瞒报、漏报。



各场所要做好人员出入登记管理;外单位进场人员要实名登记,留下联系方式,佩戴一次性使用医用口罩进场。

施工过程中,尽量固定工作区域,减少跨区,减少面对面交谈,注意保持安全社交距离。



注意手部卫生,返回休息区、饭前便后,及时用洗手液(或香皂)及流动水洗手。

保持宿舍、食堂、办公场所、厕所清洁卫生,定期消毒,每天开窗通风2-3次,每次30分钟。

其中,湖北省强化在建建筑工地疫情防控,对于新进施工现场务工人员,入职前将查验其健康码和前14天行程轨迹,并提供2日内核酸检测报告。

整理/制图 甘智

■职工信箱■

制止打架受伤能否要求补偿

百事通先生:

工友李某和吴某因工作琐事发生争执并互相殴打时,我赶紧上前制止。其间,我在他们推搡中摔倒,导致尾椎骨受伤。当我向他们索要2万余元医疗费时,李某和吴某却互相推诿,理由是他们并没有让我劝架,我“多管闲事”只能自食其果。请问,他们的理由成立吗?

读者:刘业成

刘业成同志:

您好!鉴于您的行为属于无因管理,决定了李某和吴某的理由于不能成立,即您有权向他们要求补偿。

《民法典》第九百七十九条规定:管理人没有法定的或者约定的义务,为避免他人利益受损失而管理他人事务的,可以请求受益人偿还因管理事务而支出的必要费用;管理人因管理事务受到损失的,可以请求受益人给予适当补偿。

这也就是法律上的无因管理,指的是当事人没有法定的或者约定的义务,为避免他人利益受损失而进行管理或者服务的事实行为。

本案中,正因为您的行为具备无因管理的构成要件,决定了就你“多管闲事”受到的损害,同样适用“损失补偿”原则,你具有索要补偿的权利,作为受益人的李某和吴某具有给予补偿的义务。

一方面,你对于李某和吴某之间的互相殴打,并没有劝阻的法定义务,李某和吴某也没有要求你劝架;另一方面,你之所以上前制止,是为了让李某和吴某停止互相殴打,避免他们造成不应有的人身、财产损害,你的目的对李某和吴某均是有利无害;再一方面,你是在制止中受到伤害,且因为治疗导致支出医疗费用,受到了实际损失。

□百事通