

我市三部门发布关于做好2025年天津市高校毕业生等青年就业工作的通知

三、强化就业服务保障

(九)做实做细高校就业指导帮扶。持续加强大学生生涯教育和就业指导,打造一批名师金课。精心实施“宏志助航计划”,落实高校包联困难学生就业制度,建立帮扶工作台账,实行“一人一档”、“一人一策”。落实好“三个优先”(优先提供指导咨询、优先推荐岗位、优先组织培训和就业实习实践)和“三个三”(开展3次谈心谈话、推荐3个有效岗位、组织参与3次线上线下就业促进活动)要求。

(十)开展公共就业服务进校园活动。积极组织公共就业服务进校园活动,面向高校、中职学校(含技工学校),统筹公共就业服务机构和人力资源服务机构资源,持续推动政策宣传、招聘服务、就业指导、创业服务、职业培训、困难帮扶等“六进”校园。邀请创业导师、职业指导师、求职能力实训师、人力资源经理等专业力量进校园,开展多元化交流指导,组织沙龙对话、求职讲堂、就业咨询等活动。鼓励有条件的区与高校合作设立就业驿站,为毕业生求职就业提供精准服务。

(十一)开展高校人社局局长结对帮扶活动。市人社局会同市教委选取就业工作任务重、压力大的高校,定点走访调研,定向提供服务。根据结

对院校毕业生学历层次、技能水平、就业意愿等,针对性筛选、推送岗位信息,针对性提供职业指导、创业辅导等服务。

(十二)实施离校未就业毕业生就业服务攻坚行动。7月底前,市人社局与市教委对接,完成本市有就业意愿的离校未就业毕业生实名信息交接。综合运用失业登记、求职登记小程序、基层摸排等各类渠道,完善实名台账,根据毕业生学历专业、求职需求、技能水平等情况,普遍提供至少1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐及1次培训或见习机会。聚焦低保家庭、零就业家庭、防止返贫监测对象家庭、残疾等困难高校毕业生,落实包保责任,优先提供指导服务,针对性提供3-5个高质量岗位信息。

(十三)开展“职引未来”系列招聘活动。全年接续举办百日千万招聘、全国城市联合招聘高校毕业生、围聘行动、人力资源市场高校毕业生就业服务专项行动、24365线上校园招聘、“津英就业”系列高校毕业生专场招聘等活动,积极运用直播带岗、“人工智能+”等手段精准推送岗位信息,提升人岗对接效率。推动高校结合学科专业特色,开展小而精、专而优的中小型专场招聘活动。高校毕业生较

为集中的区,每周至少举办1次专业性招聘活动,每月至少举办1次综合性招聘活动。按照“谁主办、谁负责”的原则,严格落实安全管理责任,消除各类安全隐患,确保各类现场招聘活动安全有序开展。

(十四)建立失业青年常态化帮扶机制。大力宣传推广未就业毕业生求职登记小程序,同步开放线上线下求助渠道,引导未就业毕业生等青年在户籍地、常住地、求职地进行求职登记。加强就业失业青年摸排,掌握其就业失业状态,持续开展联系服务。加大异地求职服务力度,依托就业驿站、零工市场等现有资源,为异地求职的高校毕业生等青年提供政策解读、职业指导、招聘信息等“一站式”服务。

四、营造良好就业环境

(十五)加强招聘信息审核。指导用人单位和人力资源服务机构依法依规设置招聘条件,不得发布性别、民族等歧视性信息,不得发布虚假和欺诈等非法信息,不得发布与岗位职责适应性无关的限制性条件。加强公共就业服务活动和各类校园招聘活动参与企业资质及岗位信息审核,避免出现不合理招聘现象。

(十六)维护人力资源市场秩序。开展清理整顿人力资源市场秩

序专项行动,依法打击培训贷、付费实习、虚假招聘等违法行为,及时查处滥用试用期、不签订劳动合同等乱象。加强侵权典型案例警示教育,发布传销、借贷、“黑职介”等招聘求职陷阱提示,加大防电信诈骗宣传,帮助高校毕业生等青年提升风险防范意识。畅通投诉举报渠道,用好12333人力资源社会保障服务热线,及时受理、查处高校毕业生等青年就业创业过程中发生的侵权线索,维护合法就业权益。

(十七)强化宣传引导。加大就业政策宣传力度,综合新闻媒体、微博微信、广播电视等渠道,主动做好政策宣传解读,制作发布政策清单、服务项目清单、招聘活动清单,提升政策服务知晓度。强化典型引领,开展“立报国强国大志向 做挺膺担当奋斗者”就业观主题教育系列活动,积极选树服务重大战略、扎根城乡基层、投身艰苦边远地区等青年就业典型,组织开展“永远跟党走到祖国需要的地方去”、“平凡岗位精彩人生”、“最美高校毕业生”、“劳模工匠进校园”、“大学生创新创业典型案例征集”等人物事迹宣传,树立将个人成长成才融入国家建设发展大局的鲜明导向。(下)

天津市人力资源和社会保障局供稿



父母房产过户至夫妻名下 离婚时该如何分割

【案情介绍】

2022年6月,张某(男)与王某(女)登记结婚,婚后双方无子女。2022年8月,张某父亲将其名下的某套房屋转移至王某和王某名下。2023年底,因夫妻感情彻底破裂,王某提起离婚诉讼,请求判决其与王某离婚,并平均分割婚后登记在双方名下的房屋。王某辩称,同意离婚,但其认为该房屋是其父亲全款购买,王某无权分割。诉讼中,双方均认可该房屋市场价值为60万元,最终法院经过审理判决酌定王某补偿王某12万元。

【律师解答】

本案值得思考的法律问题主要有以下两点:第一,我国法律规定婚后哪些财产属于夫妻共同财产?第二,本案中,人民法院的判决结果是否符合法律规定?

第一,我国法律对夫妻共同财产是有明确规定的。根据《中华人民共和国民法典》第一千零六十二条的规定,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。由此可知,只有符合上述财产性质的才属于法规规定的夫妻共同财产。

第二,本案中,人民法院的判决结果是符合法律规定的。根据《中华人民共和国民法典》第一千零七十七条的规定,离婚时,夫妻的共同财产由双方协议处理;协议不成的,由人民法院根据财产的具体情况,按照照顾子女、女方和无过错方权益的原则判决。由此可知,本案虽然该房屋所有权已在双方婚姻关系存续期间转移至王某和王某双方名下,属于夫妻共同财产,但王某基于其与王某长期共同生活的目的进行赠与,而王某与王某婚姻关系存续时间较短,且无婚生子女,故结合赠与目的、出资来源等事实,法院判决王某补偿王某12万元是符合法律规定的。

综上所述,婚姻关系存续期间,由一方父母全额出资购置的房屋转移登记至夫妻双方名下,离婚时分割该房屋的出资来源情况,判决该房屋归出资方子女所有,但需综合考虑共同生活时间、是否有子女、离婚过错、离婚时房屋市场价格等因素,确定由获得房屋的一方给予另一方一定数额的补偿,这样既保护了父母的合理预期和财产权益,同时也平衡了双方的利益。

天津相臣律师事务所 律师卢彦民供稿

卖房未告知曾漏水 是否构成欺诈

【案情介绍】

李女士与张先生订立二手房买卖合同,约定将登记在李女士名下的私房卖给张先生。在双方通过中介公司签订的买卖合同书中,“房屋是否有漏水情况”一栏,李女士未进行勾选。

后来,张先生发现该房屋有轻微水印,且从李女士的邻居和物业公司处了解到,该房屋有过漏水维修情况,遂主张李女士存在欺诈行为,要求撤销买卖合同退房。

李女士表示该房屋确实曾经漏水,但早已修好,自己在合同中未勾选,是表示现在不存在漏水情况,因此不同意退房。她向律师咨询:“我是否构成欺诈了?”

【律师解答】

李女士可以积极和张先生协商,促成合同继续履行。若张先生坚持认为存在欺诈行为,李女士可以组织证据进行反驳,主张不构成欺诈。

本案中,张先生主张撤销房屋买卖合同的依据是《中华人民共和国民法典》第一百四十八条:“一方以欺诈手段,使对方在违背真实意思的情况下实施的民事法律行为,受欺诈方有权请求人民法院或者仲裁机构予以撤销。”但是否构成欺诈,要结合具体情况进行判断。

在司法实践中,判断是否构成欺诈,理论上要看是否同时存在四个构成要件:一、一方故意告知虚假事实或者隐瞒真实事实;二、对方因此陷入错误认识;三、对方因错误认识作出真实的意思表示;四、欺诈具有不正当性。

在二手房交易中,基于诚信原则,对于一些隐藏的、不易发现的、重大的瑕疵,交易方负有告知义务,而对于一些显性的轻微瑕疵,出售方未刻意遮挡设置障碍的,则不应苛求其主动告知。买受人也要尽到必要的、审慎的注意义务,如有特别在意的,可以向出售方进行了解,而出售方在买受人明确询问时,不能虚假陈述。

本案中,首先,合同中“房屋是否有漏水情况”的意思表示不够明确,合同文本系中介公司提供,属于不可归责于买卖双方的合同漏洞,且李女士对文义的理解有一定的合理性,因此难以单凭李女士未勾选此项,界定其属于欺诈行为。其次,二手房不同于新建商品房,房屋曾经漏水维修是生活中较为正常的情况,只要漏水部位已经完全修好不影响正常居住使用,应当不属于影响交易的重大瑕疵,且张先生作为买受人,在购买前亦未对此进行询问或了解,因此难以认定李女士构成欺诈。

综上所述,民法典中关于欺诈撤销合同的规定,旨在保护交易双方的合法权益,保障双方按照诚实信用原则进行交易,而不能机械地以表象进行分析,而不能机械地以表象进行分析。

天津击水(南开)律师事务所律师陈世超供稿

以案说法

揭开“劳务分包协议”面纱,厘清劳动关系认定界限

【基本案情】

2022年4月,某科技公司(甲方)与王某等四人(乙方)签订劳务分包协议。约定某科技公司将区域内站点设备的维护、维修分包给乙方,乙方应当具备相应作业资格,维护过程所需的材料、设备及安全帽、工作服由甲方提供,费用按照255元/站/年结算,付款方式为甲方每月固定支付个人5500元,剩余部分年度质检合格后核对发放,作业过程中乙方要接受甲方管理、考核,遵守甲方规章制度。王某等四人与某科技公司工作人员陈某建立微信工作群,由陈某对王某等四人进行工作安排、监督检查。后王某在工作过程中从铁塔上摔下受伤。王某申请劳动仲裁,请求确认其与某科技公司之间存在劳动关系,王某等四人不存在劳动关系。

【处理结果】

法院经审理认为,用人单位与劳动者签订劳务分包协议为由

主张双方非劳动关系的,仍应从双方是否符合劳动关系本质特征进行判断,不能仅将协议名称作为审查依据。本案中,某科技公司通过工作人员直接安排管理王某工作,王某需遵守工作考核、安全生产管理规定等规章制度,亦需从事某科技公司安排的临时性工作,王某等四人需要相互协作配合,四人从事的工作属于某科技公司的业务组成部分,故双方签订的协议虽名为劳务分包,实质上某科技公司与王某之间存在管理和被管理的关系,符合劳动关系特征,遂判决确认王某与某科技公司之间存在劳动关系。

【典型意义】

劳动密集型企业在降低成本、提高效益等考虑,常常采取灵活多样的经营模式,但不得因此损害劳动者合法权益。认定劳动者与用人单位之间是否存在劳动关系,应当实质审查用工事实,对照劳动管理的相关要素从人格从属性、经济从属性、组织从属性等方面综合考量。具体而言,法院应当



审查合同内容和实际履行情况,结合工作安排、指挥管理、工资发放、考核奖惩、保险福利、工作是否属于用人单位业务组成部分等要素全面判断,对于存在用工事实,构成劳动关系,应当认定双方之间存在劳动关系。实践中,用人单位有时借用劳务分包协议、承包协议、合作协议、代理协议等名

目否认与劳动者之间存在劳动关系,对于此类“隐蔽劳动关系”,不能简单适用“外观主义”审查,要谨慎区分劳动关系与其他民事关系,坚决防止用人单位“去劳动关系化”规避用工主体责任。本案有助于增强用人单位的守法意识,推动其依法规范用工,切实保障劳动者的合法权益。 据《江苏工人报》

公司账户被冻结,女工生育津贴怎么办



公司濒临破产,职工能否主张生育津贴及经济补偿的优先受偿权?公司财务状况极差,如何通过调解实现职工权益最大化?近日,中山市劳动争议三方联调中心调解员通过仲裁调解实现劳资双赢,既维护了女职工的合法权益,又为企业破产重整争取了时间。

实际收到款项。邱某遂提起劳动仲裁,要求公司返还生育津贴并支付经济补偿。公司承认对邱某负有法定义务,但辩称账户资金已被法院执行,无力支付。

中山市劳动争议三方联调中心(由总工会、人社、工商联、企业联合会三方四家组成)了解情况后,发现该案的争议焦点为在生育津贴的权属问题上,公司主张账户资金已属法院执行财产,员工无权主张;员工认为生育津贴属个人法定权益,公司不得以破产或涉执行为由规避支付义务。

对此,调解员向公司释明,《社会保险法》第五十六条及《女职工劳动保护特别规定》第八条明确规定,生育津贴属于职工个人财产,公司仅为代发单位,无权擅自处置。即便公司账户被冻结,仍须承担返还责任。同时,依据《劳动合同法》第四十六条规定,公司因经营困难解除劳动关系,应支付经济补偿。

鉴于公司确无一次性支付能力,调解员提出分期返还生育津贴,并额外支付部分经济补偿的折中方案。公司认可法律义务,但请求延长分期期限以缓解现金流压力;员工则要求缩短分期周期。调解员提示公司,根据《企业破产法》第四十八条,员工工资及社保待遇在破产清算中属优先清偿范围。若公司进入破产程序,员工可申报债权,但调解协议可加速履行以避免破产清算的不确定性。

调解员在明确公司法律责任的同时,一方面为公司提供分期履行的缓冲空间;另一方面引导其同步准备破产申请材料,增加调解协议的约束力。经多轮协商,双方达成调解协议。公司分期支付邱某生育津贴和经济补偿(分5期,每期支付5000元);公司承诺若未按期履行,邱某可申请强制执行剩余未付金额;调解协议经当地劳动仲裁委审查后出具调解书,赋予强制执行效力。

誉建业(据《南方工报》)

任职于中山市某服饰公司的女职工邱某于2024年生育,依法享受生育津贴待遇。邱某的生育津贴由社保机构核算后发放至公司账户。该公司此前因经营困难濒临破产,涉及多起执行案件,其银行账户被法院冻结,账户资金被法院依法划扣用于清偿债务,邱某未

工会知识小课堂

第三十三条 对不能当场作出处理的违法案件,劳动保障监察员经调查取证,应当提出初步处理建议,并填写案件处理报批表。

案件处理报批表应写明被处理单位名称、案由、违反劳动保障法律行为事实、被处理单位的陈述、处理依据、建议处理意见。

第三十四条 对违反劳动保障法律的行为作出行政处罚或者行政处理决定前,应当告知

用人单位,听取其陈述和申辩;法律、法规规定应当依法听证的,应当告知用人单位有权依法要求举行听证;用人单位要求听证的,劳动保障行政部门应当组织听证。

第三十五条 劳动保障行政部门对违反劳动保障法律的行为,根据调查、检查的结果,作出以下处理:

(一)对依法应当受到行政处罚的,依法作出行政处罚决定;

(二)对应当改正未改正的,依法责令改正或者作出相应的行政处理决定;

(三)对情节轻微,且已改正的,撤销立案。

经调查、检查,劳动保障行政部门认定违法事实不能成立的,应当撤销立案。

发现违法案件不属于劳动保障监察事项的,应当及时移送有关部门处理;涉嫌犯罪的,应当依法移送司法机关。

(八)