

人力资源和社会保障信息快报

第 202121 期

南京人力资源和社会保障学会

2021 年 12 月 3 日

目 录

最新关注

人力资源社会保障部有关司局负责同志就公布《国家职业资格目录（2021 年版）》

答记者问

服务跃上“云端”人岗触屏匹配——各地人社部门通过直播带岗促就业

各地动态

江西：1.47 万家企业“免申即享”稳岗返还资金

甘肃：12333 开通老年人快速服务专线

青海：发布人力资源服务机构等级划分评定标准

内蒙古：多措并举提升大学生创新创业能力

天津：优化失业保险经办流程

一家之言

新医保关系转接办法，如何有效保护流动人员医保权益？

“欠薪黑名单”制度是信用法治的良好实践

他山之石

俄经济今年前 10 个月同比增长 4.6%

泰国第三季度失业率创新高 家庭负债持续增加

人力资源社会保障部有关司局负责同志就公布《国家职业资格目录（2021年版）》

答记者问

近日，人力资源社会保障部公布了《国家职业资格目录（2021年版）》（以下简称《目录》）。人力资源社会保障部有关司局负责同志就相关问题回答了记者提问。

问：《目录》修订的背景是什么？

答：习近平总书记多次强调，要积极为人才松绑，加快建立以创新价值、能力、贡献为导向的人才评价体系。李克强总理指出，要推动降低就业门槛，动态优化国家职业资格目录。党的十八届三中全会以来，人社部按照党中央、国务院要求，持续减少职业资格许可认定事项，不断降低就业创业门槛，激发市场主体创造活力。2017年，经国务院同意，人社部向社会公布国家职业资格目录，对职业资格实行清单式管理。目录公布以来，人社部会同有关部门加强目录管理，严格落实国务院“目录之外一律不得许可和认定职业资格，目录之内除准入类职业资格外一律不得与就业创业挂钩”要求，严格控制新设职业资格，坚决防止已取消的职业资格死灰复燃，职业资格考试认定工作进一步规范，证书“含金量”进一步提升，为规范行业管理、稳定和促进就业发挥了积极作用。

2019年12月30日，国务院常务会议决定深化职业资格领域“放管服”改革，水平评价类技能人员职业资格分批退出国家职业资格目录，推行社会化职业技能等级认定。人社部按照党中央、国务院决策部署，于2020年底前完成水平评价类技能人员职业资格退出目录工作。73项水平评价类技能人员职业资格改为社会化职业技能等级认定，与公共安全、人身健康相关的3项水平评价类技能人员职业资格拟依法调整为准入类职业资格。因此，国家职业资格目录需同步作相应调整。此外，近年来法律法规“立改废释”、机构改革、行政审批制度改革等，也对国家职业资格及其实施部门等作了一些调整，迫切需要相应修改现行国家职业资格目录。

今年3月，李克强总理在《政府工作报告》中指出，推动降低就业门槛，动态优化国家职业资格目录。按照国务院要求，人社部与有关部门反复沟通，广泛征求意见，组织专家论证，并向社会公示，调整优化国家职业资格目录。近日，《目录》完成报批程序，并向社会公布。

问：与2017年版相比，《目录》有哪些变化？

答：优化后的《目录》包含72项职业资格，其中，专业技术人员59项（准入类33项，水平评价类26项），技能人员13项。职业资格总量比2017年目录减少68项，压减比例达49%。具体调整包括：

专业技术人员职业资格方面，一是根据国务院行政审批制度改革决策，“出入境检疫处理人员资格”“乡村兽医资格”和勘察设计注册工程师下的“注册石油天然气工程师”“注册冶金工程师”“注册采矿/矿物工程师”“注册机械工程师”退出目录，从业人员依据行业标准开展技术活动。二是新增“精算师”“矿业权评估师”水平评价类职业资格，在医生资格下设置“职业病诊断医师”子项。新增职业资格项目均具有较强的专业性和社会通用性，技术技能要求较高，行业管理和人才队伍建设确实需要。三是根据国务院行政审批制度改革决策和有关法律法规要求，将“注册设备监理师”由准入类调整为水平评价类，更名为“设备监理师”；“专利代理人”更名为“专利代理师”；“土地登记代理专业人员职业资格”更名为“不动产登记代理专业人员职业资格”；“证券期货业从业资格”更名为“证券期货基金业从业资格”等。

技能人员职业资格方面，主要体现为“两退一进”。一是水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录。国务院常务会议要求，从2020年1月起，除与公共安全、人身健康等密切相关的职业工种依法调整为准入类职业资格外，用一年时间分步有序将其他水平评价类技能人员职业资格全部退出国家职业资格目录，不再由政府或其授权的单位认定发证。为贯彻落实国务院常务会议精神，人社部印发《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》，明确提出水平评价类技能人员职业资格退出目录时间表，并就退出目录后续有关工作作出安排。73项水平评价类技能人员职业资格已分两批于2020年底前退出目录。二是人力资源社会保障部门退出技能人员职业资格具体实施工作。根据国务院常务会议关于稳妥推进现有职业资格实施机构职能调整、做好工作衔接的要求，2020年人社部印发《关于做好人力资源社会保障部门职业资格实施机构职能调整有关工作的通知》，推动地方人社部门职业技能鉴定中心做好职能调整，有序退出水平评价类技能人员职业资格具体认定工作，转向加强质量监督、提供公共服务等工作。在新版国家职业资格目录中，人社部门已不再承担技能人员职业资格具体实施工作。三是涉及人员资格的行政许可事项作为准入类技能人员职业资格纳入目录，新增了“危险货物、化学品运输从业人员”“道路运输从业人员”“特种作业人员”“建筑施工特

种作业人员”“特种设备安全管理和作业人员”等准入类职业资格。

问：颁布新版《目录》有哪些重要意义？

答：国家职业资格目录接受社会监督，保持相对稳定，实行动态调整。本次是在 2017 年版基础上进行的调整优化，具有重要意义。一是优化后的目录与 2017 年相比，职业资格减少了 68 项，削减 49%，有利于推动降低就业创业门槛，优化就业创业环境，减轻人才负担，持续激发市场主体活力和社会创造力。二是水平评价类技能人员职业资格退出目录，改为实行社会化等级认定，接受市场和社会认可与检验，有利于破除对技能人才成长和弘扬工匠精神的制约，促进产业升级和高质量发展。三是人社部门退出技能人员职业资格具体实施工作是推动政府职能转变、形成以市场为导向的技能人才培养使用机制的一场革命，有利于理顺政府和市场关系，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用。

问：水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录、实行职业技能等级认定，是否会影响技能人才评价？职业技能等级证书与职业资格证书的效力是否相同？原先取得的职业资格证书是否有效？

答：水平评价类技能人员职业资格退出国家职业资格目录，不是取消职业和职业标准，更不是取消技能人才评价，而是由职业资格评价改为职业技能等级认定，改变了评价发证主体和管理服务方式，即：政府主管部门组织制定职业分类、发布国家职业标准或评价规范，用人单位和社会培训评价组织具体实施并颁发职业技能等级证书。劳动者经评价合格取得的职业技能等级证书和职业资格证书具有同等效力，均可通过“技能人才评价证书全国联网查询系统”（zscx.osta.org.cn 或 jndj.osta.org.cn）查询。

2020 年 7 月，人社部印发《关于做好水平评价类技能人员职业资格退出目录有关工作的通知》中明确，退出目录前已发放的职业资格证书继续有效，可作为持证者职业能力水平的证明。

问：新的技能人才评价制度如何实施？

答：为做好水平评价类技能人员职业资格退出目录衔接工作，人社部门大力推行职业技能等级认定，完善职业技能等级制度。职业技能等级认定由用人单位和社会培训评价组织两类主体按照有关规定开展。其中，符合条件的用人单位可结合实际面向本单位职工自主开展；符合条件的社会培训评价组织可根据市场和就业需要，面向全体劳动者开展。

企业是用人的主体，需要什么人，企业最清楚，怎么评价、使用，企业也最清楚。为此，人社部以企业为主阵地，积极开展企业等用人单位自主评价。2018 年 12 月探索启动职业技能等级认定试点。2019 年，扩大试点范围。2020 年 11 月，人社部印发《关于支持企业大力开展技能人才评价工作的通知》，明确向用人主体放权，按照“谁用人、谁评价、谁发证、谁负责”的原则，支持企业结合生产经营特点和实际需要，自主确定评价职业（工种）范围、自主设置职业技能岗位等级、自主开发制定评价标准规范、自主运用评价方法，自主开展技能人才评价工作，发放职业技能等级证书。同时，人社部稳慎推行职业技能等级第三方认定。2019 年，面向社会公开征集、遴选并公布一批全国性社会培训评价组织。2020 年 2 月，发文持续征集遴选全国性社会培训评价组织，同时授权地方开展地方性社会培训评价组织征集遴选工作。截至今年 10 月底，全国有 9600 多家企业、2700 多家社会培训评价组织已完成职业技能等级认定评价机构备案，540 多万名技能人员经评价合格取得职业技能等级证书。

下一步，人社部门还将深入实施职业技能等级认定提质扩面行动，持续推动各级各类企业自主开展技能人才评价；同时遴选发布社会培训评价组织，推行社会化职业技能等级认定，助力劳动力职业技能提升，推动评价服务惠及更多技能劳动者。

问：《目录》公布后，下一步如何加强监督管理？

答：《目录》公布后，人社部将会同有关部门严格落实目录管理要求，加强职业资格实施监管，不断提高职业资格管理科学化、规范化水平。一是严格落实《目录》。目录之外一律不得许可和认定职业资格，目录之内除准入类职业资格外一律不得与就业创业挂钩。行业协会、学会等社会组织根据市场需要，按照职业标准自行开展能力水平评价活动，不得变相开展职业资格许可和认定，不得借能力水平评价活动设置就业创业门槛。二是进一步规范职业资格许可和认定，提高考试科学化水平，加强考试诚信体系建设，确保考试安全。三是开展职业资格改革政策第三方评估。选取部分省会城市为样本，对近年来职业资格改革政策的落实情况和取得的成效进行评估，广泛听取市场主体、从业人员、行业协会和基层的意见建议。四是研究加强职业资格法规制度建设，健全职业资格管理体制。

来源：人社部

服务跃上“云端”人岗触屏匹配——各地人社部门通过直播带岗促就业

“万物皆可直播”的时代，直播带岗成为新流行。在新冠肺炎疫情尚未完全消除的当下，为在劳动者与企

业间“牵线搭桥”，各地就业服务部门通过直播带岗形式为劳动者介绍工作岗位。这是人社部门在扎实推进党史学习教育的过程中，高标准为群众办实事的生动实践。

屏幕大戏精彩纷呈

“今天是餐饮专场，推出的岗位主要是餐厅服务员、营业员、储备干部……”1月8日，人社部“就业帮扶直通车”直播带岗首场播出，就吸引了全国众多求职者的目光。

普工类专场、新春专场、医药企业专场、地方专场……场场出特色，行行有热点。“就业帮扶直通车”直播带岗连续推出不同特色的专场直播，一大批优质企业和重点用工岗位被直播推介。截至目前，人社部已完成面向全国的直播22场，近150家企业提供了4.6万个岗位。

“一花引来百花开”。各地人社部门也纷纷行动，形式不断创新，内容更加丰富，把直播带岗活动推向高潮。

“企业工作环境如何？”“对所招人员有哪些要求？”“薪资待遇能达到多少？”

日前，北京市房山区人社局工作人员化身网络主播，带着这些求职者普遍关注的问题，走进辖区内的龙湖熙悦天街商业区“沉浸式直播带岗”，实地探店餐饮企业，形象直观地展现企业生产操作场景和生产生活环境，直播点击率不断攀升，对接成功率始终保持在较高水平。

在直播带岗的同时，就业各项服务也跃上“云端”。甘肃省嘉峪关市人社部门在直播带岗活动中政策先行，为把政策讲深讲活，就业指导科相关工作人员在准确理解的基础上力求深入浅出，尤其把就业困难群体作为政策落实重点，提供细致入微的线上帮扶，让各类惠民政策直达求职者。

陕西省人社部门在直播带岗的同时，推出“直播政策”“新职业体验”等特色云服务，面向高校毕业生精准推送就业政策、岗位信息，开展权益保护专题宣传。

浙江省义乌市人社部门在直播带岗的同时，把创业培训作为重要内容，开发了“互联网+”直播创业培训课程体系，并与线下培训结合起来，打造出线上线下相融合的“义乌马兰花创业培训教学管理服务平台”。

直播真功夫尽在幕后

“为了保证招聘企业及岗位的质量，我们通过企查查、天眼查、信用中国等官方企业征信平台，严格审核企业资质，详细了解企业用工需求和岗位技能要求，确保每个岗位符合直播要求。”负责人社部“就业帮扶直通车”直播带岗具体组织工作的中国就业培训技术指导中心负责人介绍，直播前，要对直播室环境、主持人着装、直播串词等严格把关，反复演练，充分准备；直播中，安排专人负责现场指挥，并及时采集和回复网友提出的问题；直播结束后，还要与技术合作方沟通，根据反馈意见改进直播方式。

“就业帮扶直通车”直播带岗每一期节目都体现着人社部门工作人员创造性劳动、多工种协同。为了达到内容和形式的统一、线上与线下的协调，各地人社部门深耕细作，进行了大量基础性的工作。

“要表达出直播带岗的特点，就一定要跳出一般模式化、程序化编辑。”这是今年1月初，江苏省徐州市人社局邀请专业老师，就直播带岗对工作人员进行培训时提出的要求。

“培训结束后，我们本着‘缺什么补什么’的原则，有针对性地对直播设备调试、导播场控速度等进行了改进。在直播带岗活动取得成效后，又乘势进行新媒体运营培训。”徐州市劳动就业管理中心相关负责人如是说。2月26日，在用时2个小时的直播活动中，有超过1000人成功获得了工作岗位。

很多直播带岗看似水到渠成，其实都是精心引导、精准匹配的结果。

在郑州，人社部门提前对接高校，深入了解离校未就业毕业生以及在校大学生的需求，提前启动岗位信息收集、就业信息对接、邀约企业匹配等工作机制。专场直播的时候，进入直播间求职人群与进场招聘企业高度匹配，效果极佳。

重庆市人社局把直播带岗扩大为“重庆英才·职等您来”网络直播公共服务，他们整合“公共+市场”“线上+线下”“主播+导师”等资源，以更直观的“屏对屏”方式免费为求职者提供线上简历投递、远程视频面试、线上职业指导、电子合同签订等求职招聘服务。

岗位多交流快效果好

全国直播带岗一年来的反响情况，可以用三个字来概括--多、快、好。

“多”，是直播带岗信息多、岗位多、选择多，方便求职者找到更加适合自己的岗位。

毕业于甘肃省武威市职业学院的王红告诉记者，今年毕业以来，她就一直通过线上线下联动方式寻找就业岗位。

“尤其是每个月两次的直播带岗活动，信息容量大，给了我更多的选择机会。通过直播带岗的帮助，现在我已经找到了心仪的岗位。”王红说。

“快”，是直播带岗信息传递快、对接交流快。过去求职要“面对面”，现在只需“屏对屏”，过去要跑

路叩门，现在只需动动手指。

“真没想到，刷刷直播平台，就能这么快找到工作。”家住合肥市庐阳区的许丽华通过观看网络直播招聘视频，很快就投递了简历并实现了岗位对接。目前，她已成功入职位于桐城路合作经济广场的蒸小碗快餐店，月薪近 3000 元。

“好”，是直播带岗带来的意想不到的效果。不仅岗位匹配效果好，也对宣传用工企业形象、调整聘雇双方关系起到正面作用。

“我们是一家国有建筑企业，以前没有什么形象宣传，应聘者对我们企业的印象比较刻板，认为我们稳重有余、活力不足，吸引人才较难。通过直播，我们的招聘电话已经被打爆，邮箱也爆满，让大家看到不一样的‘西安建工人’。”西安建工集团有限公司招聘经理李凤琴如是说。

有不少求职者反映，通过直播带岗，满足了他们了解更多企业文化和用工信息的要求，有助于在入职后更快适应企业环境。

来源：中国劳动保障报

各地动态

江西：1.47 万家企业“免申即享”稳岗返还资金

免申请、零跑腿、速发放……为降低企业运营成本，扩大政策受益面，江西省推出失业保险稳岗返还“免申即享”服务，直接向符合条件的企业精准发放稳岗返还资金。截至 2021 年 10 月底，全省已通过“免申即享”方式向 1.47 万家企业发放普惠性失业保险稳岗返还资金 1.27 亿元，惠及职工 58.38 万人。

“免申即享”服务经办模式充分利用信息化手段，采取后台大数据比对，核实用人单位享受政策条件，企业无需主动提出申请和提供任何材料，实现了零跑腿即可享受政策红利。此外，改变以往企业找政策、找机构、找信息的情况，经办系统通过数据共享等方式筛选出符合稳岗返还政策条件的企业名单，经审核等流程后，只要企业信息准确且符合条件，稳岗返还资金将主动发放到位，实现“政策找企、精准发放”，进一步提高了政策受益面。

来源：江西省人社厅

甘肃：12333 开通老年人快速服务专线

为深入贯彻落实国务院办公厅《关于切实解决老年人运用智能技术困难实施方案的通知》和人社部《关于进一步优化人社公共服务 切实解决老年人运用智能技术困难实施方案的通知》精神，结合党史学习教育要求，甘肃 12333 把适老服务作为“我为群众办实事”一项重要内容，近日开通老年人快速服务专线，为老年人提供更便捷、更周全、更贴心、有温度的便利服务，帮助老年人跨越“数字鸿沟”。

设立老年人爱心服务专席，畅通服务渠道。甘肃省本级 12333 咨询热线老年人快速服务专线每天 8:00-22:00 设专职人工客服接听老年用户来电，并确保在 6 秒内响应。老年人在拨打甘肃省本级 12333 咨询热线时，可通过“6”号键直接进入“老年服务专席”享受人工服务，让老年人不出门、不排队就能咨询政策、办理业务，及时有效解决实际问题。

开通一对一服务，提升服务水平。考虑到老年人语速较慢、新事物接受较慢等通话特点，挑选业务政策精通、富有爱心和耐心的党员担任省本级 12333 咨询热线老年人爱心服务专席咨询员，设立“党员先锋岗”。加强对从事老年专线咨询员的培训，从语言、语气、语速、音量等方面进行专门要求，以放慢语速“手把手”在线引导为服务目标，向老年人提供更加贴心、细心、耐心的服务。

聚焦老年人关注的热点问题，做到快速应答。针对老年人集中关注的养老保险待遇发放、高龄补贴、养老保险待遇领取认证、社会保障卡服务以及基本养老金上调政策咨询等问题，省本级 12333 咨询热线每周开展学习会，梳理高频问题挑选典型集中讨论，研究形成易于接受的答复方式，方便老年人理解政策。

下一步，甘肃 12333 将在老年人爱心服务专席的自助语音版、网页及微信端在线客服老年专用界面等方面积极探索，有效解决老年人使用困惑，持续提升甘肃省人社公共服务便捷化、均等化水平。

来源：甘肃省人社厅

青海：发布人力资源服务机构等级划分评定标准

为推动人力资源服务业高质量发展，更好地服务全省经济社会发展需求，青海省人社厅发布《青海省人力

资源服务机构等级划分与评定》地方标准，并于 2022 年 1 月 1 日正式实施。

标准全面规范了人力资源服务机构评定工作，重点明确了机构资质及从业人员要求、等级划分与评定程序、评定指标分值设置与计分方法、评定委员会职责等，推进了评定工作各环节的有效衔接。该标准强调评审工作的程序性、规范性和科学性，提供了具体可操作的行动指南，帮助人力资源服务机构等级划分与评定组织部门便捷、高效、规范开展评定工作。标准的制定对于规范人力资源服务机构及从业人员行为，推动全省人力资源服务标准化建设具有重要意义。

来源：青海省人社厅

内蒙古：多措并举提升大学生创新创业能力

内蒙古自治区人社厅多措并举推动大学生自主创业，截至 2021 年 10 月底，高校毕业生自主创业 3346 人，发放创业贷款 14251 万元，创业带动就业 5086 人。

着力提升大学生创新创业能力。加强大学生创新创业培训。打造一批大学生创新创业活动品牌，创新培训模式，扩大培训范围，提升大学生创新创业能力。对毕业年度的高校毕业生（含技师学院高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育毕业生）和毕业后两年内未就业且未登记为失业人员的高校毕业生参加创业培训的，按补贴标准给予培训补贴。支持举办各类创新创业大赛，鼓励大学生创业者积极参加，对大赛中取得优异成绩的给予一定奖补。

优化大学生创新创业环境。对有创业意愿的大学生免费提供创业咨询、创业项目推荐、创业培训、跟踪指导等服务。对创业失败的大学生，积极开展心理疏导、职业介绍、就业援助等“一对一”个性化就业服务和帮扶。对毕业后创业的大学生缴纳“五险一金”的，按有关规定落实政策，全方位提供服务。

推动落实大学生创新创业。实施“创业内蒙古”行动计划，开展创客筑梦、创业筑巢、创业领航、青年创业等六项计划，营造良好创业氛围。鼓励和引导各地充分利用政府资源、闲置厂房和民间资本等建设创业园孵化基地，鼓励创业孵化基地（园区）为孵化对象免除租金、物管费、减免服务费、开展线上对接服务等，创业服务水平明显提高。

来源：内蒙古自治区人社厅网站

天津：优化失业保险经办流程

天津市人社局近日发布《关于优化失业保险经办有关问题的通知》，简化审核环节，优化失业保险经办流程。

《通知》明确，对 2005 年 10 月后失业保险缴费时间满 10 年的人员，不再审核 2005 年 10 月前失业保险实际缴费时间和视同缴费时间；缴费时间不足 10 年需要审核的，由解除或者终止劳动关系的用人单位到参保地的区人社局审核；对 2020 年 1 月 1 日后解除或者终止劳动关系的人员，失业保险经办部门不得以超过 60 日期限为由拒发失业保险金。失业人员未办理失业登记的，申领失业保险金的同时由系统自动完成失业登记。

《通知》明确，失业保险金领取期限按照《天津市失业保险条例》确定。对于失业登记时间与申领失业保险金时间不在同一月份的，领取失业保险金起始时间自申领月开始，次月起为失业人员代缴医疗、生育保险费；申领月发生门诊或住院医疗费用的，医疗、生育保险费可以补征集，相关费用由个人垫付后报销。

按规定应当停发失业保险金的，失业人员或代办人应及时到失业保险经办部门提出停止失业保险金及相关待遇申请。其中，因病或非因工死亡的，同时办理丧葬补助金和抚恤金申请。失业人员在领取失业保险金期间，实现自谋职业，或被认定为就业困难人员并实现灵活就业的，应当自领取营业执照或办理灵活就业登记之日起 30 日内，到失业保险经办部门一次性申领剩余期限失业保险金，领取期限最长不超过 12 个月。

在农籍职工失业保险待遇审核上，《通知》规定，2015 年 1 月 1 日前参加农籍职工失业保险的参保人员，至解除或者终止劳动关系时连续缴费，且无退工记录的，按照连续缴费时间计发失业保险金或农民合同制工人一次性生活补助。农民合同制工人一次性生活补助由本人到参保区社保分中心、区公共就业服务机构申请。

关于灵活就业社会保险补贴申请，《通知》也做了细化：符合条件的就业困难人员进行灵活就业登记或自谋职业登记后，可通过“天津人社保”APP 申请补贴，也可到居住地街（镇）党群服务中心申请补贴。每月 19 日（不含）前申请补贴的，自当月享受补贴；每月 19 日及以后申请补贴的，自次月享受补贴。补贴当月未完成缴费的，同一年度内的次月结算期内可以补征集，跨年度不能补征集。

在补贴享受期内就业困难人员类型发生变化的，自认定的次月按照新认定的就业困难人员类型变更享受补贴比例；享受补贴人员出现终止享受补贴情形的，自出现情形的次月终止补贴享受资格。

《通知》还明确了技能提升补贴申请流程，失业保险参保企业或职工可到区社保分中心申请技能提升补贴。

区社保分中心按规定进行审核，符合补贴条件的，在“天津市人力资源和社会保障局官网”进行不少于5个工作日的公示。经公示无异议的，自公示合格之日起10个工作日内发放补贴。

失业保险相关待遇、技能提升补贴通过社会保障卡发放，正在领取待遇的失业人员可逐步变更为社会保障卡发放。失业保险金、失业补助金及一次性待遇每月15日发放，临时价格补贴每月25日发放，技能提升补贴每月5日、15日、25日发放。

来源：中国政府网

一家之言

新医保关系转接办法，如何有效保护流动人员医保权益？

我国早已实现了全民医保，基本上全体国民人人都能享受基本医疗保险。不过，参保人流动过程中医保关系能否便捷衔接、医保权益能否得到有效保护，还需要医保关系转移接续政策的支撑。近日，国家医保局发布了《基本医疗保险关系转移接续暂行办法》（以下简称《转接办法》），《转接办法》对医保关系转移接续的类别、经办流程以及相关政策衔接做出全面的规范，为各地进一步做好医保关系转移接续工作提供重要的政策和管理依据。

一、明确转接类别，分类处理医保关系

通常医保关系转移接续发生在两个医保统筹地区之间，也就是参保人因就业、户籍或常住地发生变动，需要将医保关系从一个统筹地区（转出地）转换到另一个统筹地区（转入地）。我国基本医疗保险包括职工医保和居民医保两项制度。制度类别和统筹地区的结合，形成了三类医保关系转接类别：职工医保制度内关系转接、居民医保制度内关系转接以及职工医保与居民医保之间关系转接。三类情况都需要履行大致相同的业务经办流程，并经过这套流程最终完成关系转接、实现医保待遇享受在转入转出地之间的有效、合理衔接。不过，由于职工医保实行统账结合的制度模式以及有退休人员不缴费的政策规定，使得职工医保制度内关系转接还需要处理个人账户资金转移和缴费年限如何计算（关乎能否享受退休待遇）两个特殊问题。此外，根据《转接办法》的规定，已退休的职工医保参保人不参与医保关系转接，如其发生常住地变动，应该纳入异地就医直接结算的管理范围，依托异地就医结算系统提供方便快捷的服务，待遇享受（医保基金支付）仍是参保地的责任。至于居民医保制度间的关系转接，也有需要解决按年一次性缴费（也就是通常前一年或年初就一次性完成了一年的缴费义务，不像职工医保是按月缴费）带来的待遇享受的衔接问题。《转接办法》规定，居民医保制度内跨统筹地区转接医保关系，当年年内不转医保关系，继续享受转出地的医保待遇（也需要依托异地就医直接结算的管理服务），等到参加下一年度转入地居民医保时再转接医保关系并按规定享受转入地的医保待遇。

二、优化经办流程，压缩转接时限

无论哪种类别的关系转接，都需完成参保人医保关系从前一个参保地（转出地）到后一个参保地（转入地）之间的转换。相较于此前相关部门出台的医保关系转接经办规程，新出台的《转接办法》对医保关系转接的经办流程进行了优化。一是规范业务经办业务流程，关系转接经申请、关系转出和关系转入三个环节，去除了以往有的由转入地向转出地发出联系函、提出关系转接要求的环节。《转接办法》还在附件中为关系转接提供了转接申请和业务办理的标准化流程图。二是简化了业务经办手续，不再要求办理关系转接过程中提供《参保凭证》和《联系函》，只需要转出地和转入地经办机构通过医保信息平台流转《参保人员基本医疗保险信息表》即可。三是大大缩短了关系转接的经办时限。与此前的关系转接经办规程相比，《转接办法》将转接工作的办理时限由45个工作日（联系15日+转出15日+转入15日）缩短到仅15个工作日（转出10日、转入5日），甚至鼓励各地在这一规定时限的基础上尽可能进一步压缩办理时间，为参保人提供更加高效快捷的经办服务。还需要指出的是，简化业务流程、缩短经办时限、为参保人提供高效快捷的医保关系转接业务办理，离不开全国互联互通的医保信息系统的支撑。《转接办法》明确要求，医保关系转接的经办管理要依托全国统一的医保信息平台来完成。

三、待遇衔接中参保人权益保护与道德风险防范对于参保人来说，流动过程中最为关切的的就是关系转接前后的待遇享受是否能有效衔接，能否避免转接过程中一旦发生疾病医疗费用风险无法化解。这是关系转接过程中参保人权益保护最为重要的方面。不过，从医保管理部门的角度来看，医保关系转接过程中既要有效保护参保人权益，也要防范参保的道德风险。参保人跨地区转换医保关系过程中，也可能发生主观故意的中断参保缴费，也就是拖延转接、迟迟不参加转入地医保，而是等到可能发生或已经发生疾病风险时才参加转入地的医保。针对这种无病不续保、有病才续保的道德风险也应有所防范。

《转接办法》规定，职工医保制度内转接医保关系时，如转接前后中断缴费在3个月以内的，可以按规定办理医保费补缴手续，补缴中断缴费期内医保费之后，不设待遇享受等待期，医保转接前后的待遇享受可以无缝衔接，也就是不仅补缴之后即可及时享受转入地的医保待遇，而且中断缴费期间的医保待遇也可追溯享受。这一追溯享受中断缴费期医保待遇的规定是此前相关规定所没有的，可以更好地保护参保人的合法权益。不过，中断缴费超过3个月以上（按照《转接办法》关于关系转接业务办理时限的要求，15个工作日（10+5）即可办理完成，3个月的时间办理关系转接绰绰有余）的，则视为存在主观故意拖延续保、中断缴费的道德风险，在重新参保缴费后需要设置一定时长的待遇享受等待期。由于目前各地医保关系转接的待遇享受等待期政策各不相同，或长至1年或短至1个月，《转接办法》要求按各地的现行规定执行，但规定了一个等待期的上限：不超过6个月。至于在职工医保和居民医保之间转换医保关系的，大体采用与职工医保制度之内转换关系基本相同的待遇享受政策：中断缴费3个月以内，可通过按规定补缴以获得转接前后待遇连续不间断享受；超过3个月的需要设置不超过6个月的待遇享受等待期。有所不同的是，职工医保和居民医保之间转换医保关系，参保人必须具备连续缴费2年的前提条件，才能获得3个月内通过补缴获得不间断享受待遇的权益保护。实际上，此前医保局等三部委联合印发的《关于加强和改进基本医疗保险参保工作的指导意见》（医保发[2020]33号）就已明确这一政策。

四、职工医保个人账户及缴费年限的处理

如前所述，职工医保制度间转接医保关系需要特殊处理个人账户资金转移和缴费年限计算问题。职工医保个人账户资金属于个人可见的当期医保权益，应随医保关系转接而转移。《转接办法》规定，职工医保个人账户的余额可以随同医保关系的信息转接而同步进行资金的转移，由转出地转出并最终计入转入地新的个人账户之中。根据《社会保险法》和现行的职工医保政策，退休人员不缴费就可以直接享受退休医保待遇，但前提是需要满足一定的缴费年限条件，职工医保关系转接前后的缴费年限如何计算成为影响达到法定退休年龄后职工能否享受退休医保待遇的关键问题。《社会保险法》规定，职工医保跨地区转移医保关系的前后，缴费年限可以累计计算，按累计的缴费年限是否符合规定来确定是否有享受退休待遇的资格。《转接办法》根据《社会保险法》等相关法律法规，强调了职工医保缴费年限累计计算，具体缴费年限按照各地规定执行，也就是职工还需要满足转入地的缴费年限政策要求才能享受当地的退休医保待遇。此外，《转接办法》还规定，各地不得将办理职工医保退休人员待遇与在当地按月领取基本养老金绑定，也就是推动将职工的医疗保险与养老保险分离开来，不因职工没有参加养老保险或虽参加但没有在当地领取养老金，而影响其享受医保退休待遇。这一规定也是更好地保护参保人医保权益的重要举措。

总而言之，在人员快速流动的背景下，《转接办法》的出台给各地转接医保关系提供了至关重要的政策依据。《转接办法》提供了统一规范的关系转接业务经办流程和待遇衔接的政策，必将有力促进医保关系转接的顺畅、便捷开展，更好地保护流动过程中参保人的合法权益。

来源：中国医疗保险

“欠薪黑名单”制度是信用法治的良好实践

日前，人力资源和社会保障部出台《拖欠农民工工资失信联合惩戒对象名单管理暂行办法》（以下简称《管理办法》），自2022年1月1日起施行。《管理办法》以《保障农民工工资支付条例》（以下简称《支付条例》）第48条中的相关失信惩戒条款为依据，以信用监管为基础，构建了系统完整的失信联合惩戒名单制度（以下称“欠薪黑名单”制度），形成了包括黑名单列入、黑名单信息公示与共享、信用修复在内的重要机制，进一步健全了农民工欠薪治理体系，是根治农民工欠薪问题的重要举措，也是信用法治的良好实践。

农民工群体是推动我国社会主义现代化建设的重要力量，为经济社会发展作出了重要贡献。但长期以来，拖欠农民工工资问题比较突出，对于农民工的合法权益造成了严重损害。党和国家高度重视农民工欠薪问题的治理，习近平总书记多次就此作出重要指示批示，提出了根治欠薪的工作要求。近年来，各地区、各部门坚决贯彻党和国家的决策，加大欠薪治理力度，取得显著成效。《支付条例》在总结欠薪治理经验的基础上，专门规定了“欠薪黑名单”制度，从而对欠薪行为进行信用惩戒和规制。《管理办法》以此为依据，对“欠薪黑名单”制度的基本条件、实施流程、权益保障等重要问题进一步细化，强化了对欠薪行为的信用监管，这将有利于丰富社会治理手段，实现全链条各环节的综合治理，有利于形成科学、合理、有效的欠薪治理体系，夯实农民工权益保障治理体系的基础。

《管理办法》的主要特点和亮点是：

列入标准严格。“欠薪黑名单”制度作为一种管理强度较高的信用管理工具，主要针对的是那些主观恶性较大、行为性质比较恶劣、损害后果比较严重的违法行为，这就有必要明确其具体适用标准。《管理办法》第

5 条对列入“欠薪黑名单”的标准进行了严格规定，主要包括两种情形，一是克扣、无故拖欠工资达到拒不支付劳动报酬罪数额标准的，二是因拖欠工资行为导致严重社会影响的群体性、极端性事件发生的。关于第一种列入情形，《管理办法》与《中华人民共和国刑法》及相关司法解释相衔接，明确了拖欠农民工工资的数额标准，即“拒不支付一名劳动者三个月以上的劳动报酬且数额在五千元至二万元以上的；拒不支付十名以上劳动者的劳动报酬且数额累计在三万元至十万元以上的”，具体认定最终以各高级人民法院依法确定的本地区执行标准为根据。由此《管理办法》所确定的适用标准，就有了充分的上位法根据。同时，《管理办法》第 5 条进一步规定，列入“欠薪黑名单”应当有严格的前置条件，即在出现“人力资源社会保障行政部门依法责令限期支付工资，逾期未支付的”情况下，依法采取“欠薪黑名单”这样严厉的管理手段，从而推动违法行为人自觉纠正其错误行为。与此形成鲜明对比的是，《管理办法》第 7 条对可以不列入“欠薪黑名单”的情形进行了规定，即“用人单位在人力资源社会保障行政部门作出列入决定前，已经改正拖欠农民工工资违法行为，且作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺的。”对这两个条文进行对比，可以看出，《管理办法》并非以惩戒作为主要目的，而是意在发挥信用惩戒的警示教育功能，督促用人单位尽快解决欠薪的实际问题，切实保障农民工合法权益，彰显了善意文明的执法理念。

惩戒机制严密。农民工欠薪问题长期存在的一个重要原因，是相关部门缺乏有效的管理和惩戒手段，对违法行为人的法律约束不足，导致欠薪的违法成本过低。《管理办法》按照“过罚相当”的原则，着眼于构建合法有效的失信惩戒机制，形成了一套体系严密、惩戒有力的信用管理机制。《管理办法》第 9 条关于黑名单信息公示、第 10 条关于黑名单信息共享以及第 11 条关于黑名单惩戒期限的规定，形成了完整的惩戒体系。其一，“欠薪黑名单”信息公示。“欠薪黑名单”信息公示既是对相关违法事实进行公布，对严重违法失信行为人进行惩戒的机制，也为社会公众获知相关违法失信者信息提供了重要渠道，便于形成社会参与、社会监督的共治格局。其二，“欠薪黑名单”信息共享。《管理办法》第 10 条规定，“欠薪黑名单”应当共享至同级信用信息共享平台。对黑名单信息的共享，有利于打破信息孤岛，对违法失信行为进行协同治理，形成有效的失信联合惩戒网络和格局。其三，有效的惩戒措施。对于被列入“欠薪黑名单”的主体，依法采取必要的管理或惩戒措施。《管理办法》规定，对于被列入“欠薪黑名单”的主体，应当由相关部门在政府资金支持、政府采购、招投标、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先、交通出行等方面依法依规予以限制。对相关惩戒措施适用作出明确规定，符合严格法治的精神和要求。其四，设定黑名单惩戒期限。根据我国当前社会信用建设的立法和政策要求，结合相关信用监管实践，《管理办法》第 11 条规定，“欠薪黑名单”的惩戒期为三年。合理必要的惩戒期限规定，对于严重违法失信行为可以起到相应的警示、震慑和惩戒作用，也有利于规制公权力主体的自由裁量权，保障相关主体的合法权益。

修复机制合理。信用修复是失信惩戒机制的重要组成部分。社会信用建设的基本目标是要弘扬诚信价值观，净化社会环境。对违法失信行为进行惩罚并不是目的，而是一种手段。将违法行为人列入黑名单，并非是要将违法行为人永久钉在耻辱柱上，而是要给予其改过自新的机会。在严重违法失信主体正确认识其错误行为并加以改正，并作出遵守法律法规等承诺后，应当允许其重塑信用。按照善意文明的执法理念，《管理办法》第 12 条对信用修复作出了全面系统规定，即被列入主体同时符合下列条件的，可以向作出列入决定行政部门申请提前移出“欠薪黑名单”：一是已经改正拖欠农民工工资违法行为的；二是自改正之日起被列入失信联合惩戒名单满 6 个月的；三是作出不再拖欠农民工工资书面信用承诺的。在修复程序方面，《管理办法》第 14 条规定当事人应当提出书面信用修复申请，提交已改正欠薪行为证据和不再欠薪书面信用承诺，经行政部门核实后方可作出准许或拒绝移出的决定。前述信用修复规则，兼顾了实施必要惩戒和信用修复两方面的需要，在经过最短惩戒期后，给予当事人改过自新、提前移出的机会，这有利于鼓励当事人主动纠错、重塑信用。同时，对于特别严重的违法行为，则不能实施信用修复。《管理办法》第 13 条规定，对于“列入失信联合惩戒名单期限内再次发生拖欠农民工工资违法行为与因涉嫌拒不支付劳动报酬犯罪正在刑事诉讼期间或者已经被追究刑事责任的”的行为，不得提前移出“欠薪黑名单”。该条规定与相关刑事法律相衔接，体现了过罚相当的法治原则，使得违法行为的严重性与惩戒措施的严厉性相匹配。

权益保障充分。公权力主体将相关严重违法失信主体列入黑名单，是一种管理强度较大的信用惩戒措施，容易对相关主体的权益造成损害，必须遵守合法正当程序，充分维护相关主体的合法权益。《管理办法》第 6 条规定了行政机关需要及时告知当事人的内容与出现异议后的处理方式，充分保障了当事人的知情权与申辩权。《管理办法》第 18 条赋予了当事人行政复议和行政诉讼权利，为当事人提供了救济渠道。由此，《管理办法》构建了严格的程序保障机制，有利于维护当事人的合法权益。

总体来看，农民工欠薪问题的治理虽然是一个“小切口”，但背后反映的却是社会治理这一不可忽视的“大问题”。《管理办法》依照党中央、国务院对于治理拖欠农民工工资问题的部署要求，坚持问题导向，遵循法

治逻辑，构建了体系严密、惩戒有力的“欠薪黑名单”制度体系。这对于构建以信用为基础的新型监管机制，对欠薪问题进行有效治理，更加周全地维护农民工合法权益，营造诚信劳动用工环境与健康的市场经济体制，具有重要意义。

来源：人社部

他山之石

俄经济今年前 10 个月同比增长 4.6%

俄罗斯经济发展部 1 日在其官网发布的统计报告显示，今年 1 月至 10 月，俄国内生产总值同比增长 4.6%。报告显示，10 月俄经济同比增长 4.9%，快于 9 月的 3.7%。报告说，10 月经济增速加快得益于采矿业复苏。此外，天然气价格上涨和出口量增加也带动俄经济加快增长。

报告指出，俄 10 月消费需求同比增速有所放缓，从 9 月的 15.4% 降至 13.7%。

报告还显示，俄 1 月至 10 月平均失业率为 4.9%。其中，10 月失业率为 4.3%，与 9 月持平，连续第二个月保持在近年低点。

来源：新华网

泰国第三季度失业率创新高 家庭负债持续增加

泰国国家经济和社会发展委员会秘书长达努查 22 日表示，自新冠肺炎疫情暴发以来，政府采取的多轮疫情防控措施对商业活动造成了很大影响。今年第三季度失业人数达 87 万，失业率达到 2.25%，创疫情暴发以来失业率新高。

其中高校毕业生失业率为 3.63%，15 岁至 19 岁人群失业率为 9.74%，20 岁至 24 岁人群失业率为 8.35%。与去年同期相比，整体就业率下跌 0.6%。

此外，疫情导致泰国家庭负债增加。今年二季度达 14.27 万亿泰铢（约合人民币 2.77 万亿元），比一季度增加 5%，三季度全国多地遭遇严重水灾，导致家庭负债持续增加。预计四季度恢复接待国际游客后，就业率会有所上升，但取决于疫情是否会反弹以及政府能否迅速有效控制疫情。

来源：央视新闻客户端