

# 人力资源和社会保障信息快报

第 202212 期

南京人力资源和社会保障学会

2022 年 7 月 7 日

## 目 录

### 最新关注

人力资源社会保障部对乡村振兴重点帮扶地区单独划定部分专业技术人员职业资格考试合格标准

稳岗返还政策提速增效

### 各地动态

山东：开展“千家人力资源服务机构送政策进万企”活动

湖南：十举措全力支持人才服务专精特新中小企业

广西：开启技能强百企稳岗促就业专项活动

河北：用好事业单位特设岗位管理制度吸引高层次人才集聚

海南：四个专项行动帮扶青年人才就业创业

### 一家之言

多地清退增补药品收官，全国医保目录走向统一

“进过方舱的不要、阳过的不要”，值得警惕

### 他山之石

法国通胀水平创 30 余年新高

# 人力资源社会保障部对乡村振兴重点帮扶地区单独划定部分专业技术人员职业资格考试合格标准

为深入贯彻党中央、国务院关于实现巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接的决策部署，加强乡村振兴人才队伍建设，人力资源社会保障部近日印发《关于单独划定部分专业技术人员职业资格考试合格标准有关事项的通知》。

《通知》明确，执业药师、通信（初、中级）、计算机技术与软件（初、中、高级）、社会工作者（初、中、高级）、经济（初、中、高级）、卫生（初、中级）、审计（初、中、高级）、统计（初、中、高级）、银行业专业人员（初、中级）、翻译专业资格（二级、三级）等 10 项职业资格考试在国家乡村振兴重点帮扶县、西藏自治区、四省（四川、云南、甘肃、青海）涉藏州县、新疆维吾尔自治区南疆四地州、甘肃临夏州、四川凉山州、四川乐山峨边县、马边县及金口河区实行单独划线，取得的单独划线职业资格证书或成绩合格证明，在相应省（自治区、直辖市）的单独划线地区有效。

《通知》提出，在单独划线地区报名参加相关职业资格考试的人员，未达到全国合格标准，在规定的考试成绩有效期内，全部科目达到单独划线地区合格标准的，发放单独划线职业资格证书或成绩合格证明。在单独划线地区之外报名参加相关职业资格考试，到单独划线地区工作的人员，未达到全国合格标准，在规定的考试成绩有效期内，全部科目达到单独划线地区合格标准的，可向当地省级考试管理机构申领单独划线职业资格证书或成绩合格证明。

人力资源社会保障部将会同各有关行业主管部门做好政策衔接，确保政策落实落地。进一步加强政策宣传和解读，让专业技术人员充分了解政策，吸引更多优秀专业技术人才到基层建功立业。

来源：人力资源社会保障部

## 稳岗返还政策提速增效

为帮助受疫情影响较大的企业和劳动者，今年我国计划使用 1000 亿元失业保险基金稳岗位提技能防失业。4 月份，人力资源和社会保障部、财政部、国家税务总局印发《关于做好失业保险稳岗位提技能防失业工作的通知》，明确提出了一系列帮扶举措。其中，既有力市场主体的制度性安排，又有解燃眉之急的阶段性举措。

5 月份以来，人力资源和社会保障部贯彻落实国务院稳住经济一揽子政策措施，推动稳岗返还政策落实提速增效。各地有序推进各项政策早部署、早发力、早见效，全力为保市场主体稳就业保驾护航。前 5 个月，全国已向 273 万户企业发放稳岗返还 129 亿元，惠及职工 5189 万人，中小微企业受益尤其明显。

### 落实稳就业举措

受疫情影响，演出市场遭遇很大困难，普遍不景气。“由于演出暂停，企业从 3 月份开始不得不停发绩效工资，一些员工到手月工资只有 2000 多元。”广西演艺集团副书记赵炜表示，演出市场要想回到过去观众满座的常态，预计需要在疫情结束后再经历较长一段时间。目前，演员每天都在坚持排练，努力保持状态，有信心等待观众回归。

在距离广西南宁几千公里的吉林延吉，玄今花正在为员工频繁流失犯愁，她在当地经营一家小型餐饮公司。与文化类企业相似，餐饮企业同样是受疫情影响较大的特困行业。当前，餐饮行业的困难主要集中在现金流、房租、人工成本等方面，玄今花的餐饮店也不例外。

“政府和房东协商后，给我们减免了 1 到 2 个月的房租。”玄今花还专门提到了企业账户最近收到的一笔钱，“这是人社部门为我们发放的失业保险稳岗返还资金，5 月 25 日到账，一共 14900 元，事先我没有填报任何申请材料，真是没想到”。

稳岗返还是失业保险预防失业的一项重要举措，是对企业承担稳定就业岗位社会责任的一种激励。自 2015 年实施以来，政策经过了多次调整优化，积极适应经济发展和就业形势变化。今年开始，为了从源头上稳岗稳就业，党中央、国务院抓紧谋划增量政策工具，对失业保险作了优化，大幅提高稳岗返还比例，畅通资金返还渠道，为企业及时“输血供氧”。

具体来说，政策向受疫情影响生产经营持续承压的中小微企业倾斜，允许基金备付期限一年以上的统筹地区，将中小微企业返还的比例由 60% 最高提到 90%，大型企业稳岗返还比例由 30% 提至 50%。同时，进一步畅通资金返还渠道，对没有对公账户的小微企业，可以将资金直接返还到企业缴纳社会保险费账户。

## 一键直达企业

6月1日，广西嘉德机械股份有限公司证券事务代表吕祥建发现企业账户上多了一条提示：“失业保险稳岗返还资金已发放，请确认查收”。

这家民营企业的主营业务是为玉柴动力提供机械加工服务。“这两年，新旧发动机机型正处于交替期，同时受原材料上涨、利润空间变窄并叠加疫情影响，整个行业正在经历调整期。”吕祥建说，尽管经营面临很多困难，但上年度企业裁员率为零，并按时缴纳了28.7万元失业保险，根据中小微企业90%的返还比例，企业收到了25万元稳岗返还资金。

就在企业为经营困难犯愁时，一笔笔纾困资金“闪送”到企业账户。在采访中，无论是吕祥建，还是玄今花，都向记者介绍了同一个情况——事先并未向当地人社部门提交任何申请，稳岗返还资金是直接到账的。

全面推行“免申即享”，是此次失业保险稳岗返还在经办服务上的关键举措。很多省份从“企业找政策”变为“政策、资金、服务找企业”，通过信息化技术进行数字比对，直接向符合条件的企业精准发放资金。

广西壮族自治区人社厅社保中心负责人介绍，广西提前进行了企业参数预调整和业务系统调试，自治区、市、县三级社会保险经办机构上下联动，稳岗返还正式文件出台后全区第一时间“闪办快兑现”。如果遇到部分参保企业没有对公账户，或者预留银行账号信息不完善，可能出现资金不能及时发放到位的情况。社保中心还与社保费征收机构开展数据共享，在全区推广将资金直接返还至企业缴费银行账户。

安徽通过人社部门征缴数据、失业保险待遇发放数据和用工备案数据进行审核，准确核定裁员率，不同数据资源部门合力打通数据连接，通过数据比对实时核查企业严重失信受联合惩戒信息，确认了失信审核，大幅提高了经办效率。

“我们是一家主营旅游客运的民营企业，目前旅游业受疫情影响，企业经营困难，还没有完全复工。”安徽省新国线集团（天长）运输有限公司办公室负责人胡立伦介绍，按照90%的返还标准，企业收到了一笔可观的稳岗返还资金，企业可以借此留住一线司机。

记者了解到，目前，失业保险稳岗返还资金面向全国各地的各类型企业，正在用最简便的方式、最高效的联审、最快速的发放加速拨付中。这些资金对冲了企业的用工成本，缓解了经营压力。

## 立足长远发展

企业按时按规缴纳社保费，遇到暂时困难少裁员不裁员，是对企业职工权益的保障，对企业长期发展来说，同样受益良多。此次全国范围内推进阶段性、组合式失业保险稳岗位提技能防失业政策措施，作为受益方的企业又怎样利用好账户里这笔钱？

一汽—大众汽车有限公司负责这项工作的王亚清说：“疫情期间，虽然一汽的经营压力很大，但我们还是要专款专用，把这笔钱用在员工身上，为职工缴纳社会保险费。”

广西演艺集团有限责任公司人事专员蒙施说：“37万元稳岗返还资金已经全部到账，缓解了我们近期的资金困难，实实在在减轻了企业负担，我们将这笔资金用于职工技能提升培训、缴纳社会保险费、转岗培训等方面。”

胡立伦说，除了稳岗返还资金，企业还收到了19万元的一次性留工补助，将用这笔救急钱给员工发工资，同时对司机们进行驾驶安全培训，提高员工的业务水平。

杭州小电科技股份有限公司相关负责人杨建伟介绍，在疫情影响下，使用共享充电宝的人少了很多，企业销售员绩效工资有所减少，公司计划把这笔钱用到他们身上，增加培训的力度和缴纳社保费。

来源：经济日报

## 各地动态

### 山东：开展“千家人力资源服务机构送政策进万企”活动

近日，山东省人力资源社会保障厅出台开展“千家人力资源服务机构送政策进万企”活动的通知，并在中国济南人力资源服务产业园（高新区）举行启动仪式。

围绕稳市场主体保就业工作，山东密集出台了一系列援企稳岗扩就业政策，打出了“延、缓、返、扩、补、创”的政策“组合拳”，全力帮助企业纾困稳岗。为推动更多市场主体知晓政策、享受政策，充分发挥人力资源服务机构专业化、市场化优势，创新开展“千家人力资源服务机构送政策进万企”活动。通过实施政策专题解读、经办流程体验、待遇优先落实等措施，使人力资源服务机构对政策内容“应知尽知”，对经办流程“熟门熟路”，对各项补贴“能享则享”，在满足其自身纾困发展需要的同时，引导服务机构向企业“现身说法”

开展宣传，为有需求的企业提供“政策上门”“帮办代办”等服务，推动各项政策的贯彻落实由“大水漫灌”式向“精准滴灌”式转变。通过开展这项活动，既提升人力资源社会保障部门的政策直达水平，帮助企业便捷享受补贴纾困稳岗，又拉近服务机构与企业的距离，拓宽人力资源服务广度深度，实现政府、企业、机构三方“共赢”的目标。

为使人力资源服务机构充分了解政策、熟练掌握政策，在启动活动中，省人力资源社会保障厅就社保降费缓缴、稳岗资金返还、扩岗留工补助等政策组织解读。16市人力资源社会保障局相关工作负责同志，以及全省320家骨干人力资源服务机构代表，通过线上线下相结合的方式参与，线上活动平台最高峰时近500人收听收看，取得了较好的效果。本次活动对深入理解政策内容、清晰掌握经办流程起到了积极作用。特别是一些新出台的缓缴补贴政策，对缓解企业用工压力、降低运营成本、纾困稳岗发展十分及时、十分必要，将全力加强对政策的学习和宣传贯彻。

下一步，山东省人力资源社会保障厅将指导各市人力资源社会保障部门尽快梳理形成本地援企稳岗政策清单，联合省、市人力资源服务行业协会等力量，对全省不少于1000家人力资源服务机构开展辅导宣讲，帮助机构尽快吃透政策、率先享受政策；引导鼓励各类人力资源服务机构广泛参与，深入全省不少于10000家企业提供政策宣传、帮办代办服务，推动政策早落地、企业早受益，助力援企稳岗扩就业工作取得实效。

来源：人力资源社会保障部

## 湖南：十举措全力支持人才服务专精特新中小企业

湖南省人力资源社会保障厅联合省工信厅近日制定印发“十大支持措施”，大力推动人才链、产业链、创新链深度融合，为专精特新中小企业高质量发展赋能。

加强专精特新中小企业专业技术人才知识更新。依托“湘才创新能力提升工程”，设立专精特新中小企业卓越工程师培养专项，细分专业开设高级研修班，定向调训专精特新中小企业专业技术人员，积极推荐参加国家级高级研修项目。实施数字技术工程师特色培育项目，在工业互联网、大数据、人工智能、物联网、区块链等新一代信息技术领域开设专精特新中小企业培训，每年定向培养600名左右数字技术工程师。

实施专精特新中小企业经营管理人员专项扶持计划。“新湖南贡献奖”中小企业先进个人重点从专精特新中小企业主要负责人中遴选。获评“全国优秀企业家”“湖南省优秀企业家”的，获评后两年内所在企业主体税种(增值税和企业所得税)税收增长超过10%的年份，分别给予优秀企业家50万元、20万元奖励。鼓励专精特新中小企业个人或团队参评“湖湘制造先锋”，获奖者视贡献程度给予最高100万元奖励。依托“湘企英才”人才工程，3年内对专精特新中小企业主要负责人集中轮训一遍。全省每年培训2000名以上高层管理人员、5万名以上中层经营管理骨干。对社会化培训机构服务专精特新中小企业取得显著成效的，支持认定为省级中小微企业核心服务机构并择优给予支持。

支持专精特新中小企业职工岗位技能提升。鼓励专精特新中小企业组织员工开展岗位技能提升培训，符合条件的按规定给予培训补贴。深化校企合作、产训结合，鼓励校企实施以“招工即招生、入企即入校、企校双师联合培养”为主要内容的中国特色企业新型学徒制，对培养培养中级工、高级工的，每年分别按每人6000元、8000元的标准给予企业培训补贴。积极推荐符合条件的专精特新“小巨人”企业建设国家技能根基工程培训基地，鼓励专精特新中小企业参与共建生产性实训基地、高技能人才培训基地、技能大师工作室、技能竞赛集训基地，支持符合条件的专精特新中小企业结合产业发展需要兴办技工学校。开展湖湘工匠引领计划，对专精特新中小企业有突出成就的优秀高技能人才在评选湖湘工匠时给予倾斜。

贯通专精特新中小企业技能技术人才职业发展通道。支持专精特新中小企业结合实际开展具有企业特色的技能练兵和比武，对在国家级、省级职业技能大赛中获得优异成绩的技能人才，可以破格晋升相应职业资格(职业技能等级)。积极推行“新八级工”制度，对有突出贡献的高技能人才在原有高级技师资格基础上，增设“特级技师”“首席技师”，并与岗位工资挂钩。搭建人才立交桥，取得高级技师、技师国家职业资格的一线工程技术类高技能人才，经单位考核推荐可直接参评工程系列相关专业副高、中级职称评审(考试)。大力支持已备案的行业龙头企业发挥技术优势和组织优势，为“专精特新”中小企业开展“一对一”人才评价服务。

开展专精特新中小企业职称专场评审。进一步畅通专精特新中小企业专业技术人才职称申报渠道，建立职称申报兜底服务机制。主动对接专精特新中小企业需求，提供“湘产专场”精准人才评价服务。放宽学历、资历、台阶、年龄等门槛限制，不唯“帽子”，坚决破除“四唯”，特别是不搞论文著作“一刀切”，探索把企业经济效益、社会效益纳入评价标准，特别优秀人才可直接申报高级职称。对新职业、新业态可单设评价标准开展产业专场职称评审。专精特新中小企业人才工作者可参与省人力资源服务协会组织实施的人力资源管理专业高级职称专场评审，提升人力资源服务水平。

助力搭建博士后等科研攻关平台。支持专精特新中小企业建立博士后科研工作站或博士后创新创业实践基地，对处于行业领先或在“卡脖子”关键核心技术领域有突出表现的，积极推荐申报国家级博士后科研工作站。对博士后站点建设、博士后科研项目和日常经费加大资助力度。博士后国际交流计划积极支持专精特新中小企业引进青年博士，并给予专项培养资助经费。支持具有大学本科以上学历人员、高级技师、高级职称的人员比例不低于70%的专精特新中小企业创建省级工业设计中心。支持研发人员30人以上(生产制造型)或研发人员占比20%以上(研发设计型)的专精特新中小企业创建省级企业技术中心，对拥有博士和高级职称专家的重点考虑。

单列政府津贴等人才计划指标。在国务院政府特殊津贴专家、省政府特殊津贴专家以及省优秀专家的推荐选拔中，为专精特新中小企业单列推荐选拔指标，进一步加强企业高层次人才选拔培养。开展“湘领军专家+专精特新”发展论坛活动，为专精特新中小企业搭建各类学术技术交流平台，创建专精特新中小企业人才活动品牌，通过行业领军人才示范带动，促进专精特新中小企业人才队伍综合素质和核心竞争力不断提升。

引导鼓励优秀青年人才到专精特新中小企业就业兴业。对专精特新中小企业招用毕业年度高校毕业生并签订1年以上劳动合同的，按照每人1000元的标准，给予一次性吸纳就业补贴；对于吸纳毕业年度高校毕业生就业签订合同并参加失业保险的，按照每人1500元标准发放一次性扩岗补助，从失业保险基金中列支(与一次性吸纳就业补贴不重复享受)。上述政策实施期限至2022年12月31日。积极推荐优秀留学回国人员创办的专精特新中小企业申报国家级、省级留学人员回国创业资助项目。支持参加“创客中国”湖南省中小微企业创新创业大赛，对获得优胜项目的专精特新中小企业，加强融资、精准服务、资金奖补等方面支持。

开展专家服务专精特新中小企业行动。定期开展“院士专精特新中小企业行”活动。鼓励引导高校、科研院所、大型国有企业各类专家服务专精特新中小企业，以专家服务团、博士后科技服务队等方式对接专精特新中小企业需求，在专精特新中小企业集中的产业园区建立专家服务基地和专家直联服务点。鼓励专精特新中小企业设立“产业顾问”“首席专家”等特设岗位，支持高校、科研院所专业技术人员按有关规定到企业兼职、挂职、参与项目合作并取得合法报酬，服务期间取得的工作业绩可作为职务晋升、岗位竞聘、绩效考核、评优奖励等重要依据。

强化专精特新中小企业人才资源供给。定期发布专精特新中小企业人才需求目录，开设专精特新中小企业公益性招聘专场，组织专精特新中小企业面向全国知名高校开展“智汇潇湘”系列引才活动，加大对专精特新中小企业集中的产业园区用工用才服务保障力度；引导人力资源服务产业园、人力资源服务协会、人力资源服务机构等为专精特新中小企业提供招聘、人才寻访、培训、外包管理咨询等人力资源保障服务；依托省中小企业公共服务平台和“人事人才金保工程”，打造“企才通”人才公共服务平台，实现线上线下人才服务全覆盖，满足专精特新中小企业人才招聘、引进、培训、管理全方位需求。

截至目前，湖南省共培育省级专精特新中小企业1977家，国家级专精特新“小巨人”企业232家，吸纳就业达40万人。

来源：湖南省人力资源社会保障厅

## 广西：开启技能强百企稳岗促就业专项活动

广西壮族自治区人力资源社会保障厅与自治区财政厅联合印发《关于广西技能强百企稳岗促就业专项活动方案的通知》，明确在全区开展技能强百企稳岗促就业专项活动，以落实自治区“稳中求进攻坚年”决策部署，全力打好“稳就业保民生攻坚战”。

通知明确，全区统筹安排培训补贴资金，根据地方制造业产业发展和企业实际需求，支持100家就业岗位数量较多、对地方经济社会发展贡献大、综合实力强、有培训需求的制造业企业开展职业技能培训，提高职工技能水平。

通知要求，各地要根据企业培训需求等因素赋予职业培训券额度。属地人力资源社会保障部门指导企业制定职工职业技能培训计划，统筹考虑企业培训需求、技能岗位人数、对地方经济社会发展贡献度等因素，赋予企业职业培训券额度，向参加职业技能培训的学员发放职业培训券；指导企业按程序向属地人力资源社会保障部门申请开班并组织开展培训，人力资源社会保障部门根据学员获取相应证书情况按规定据实核定、兑付职业培训券补贴资金。

同时，通知还对各地指导企业根据实际选择培训方式作出了相关规定。拥有职业技能培训机构以及具备相关职业（工种）培训资质的企业，按规定纳入职业技能提升行动培训机构目录，按程序自主开展职工岗位技能培训、企业新型学徒制培训，按规定享受培训补贴。

通知要求，企业需于2022年10月31日前完成职工职业技能培训计划，于2022年11月10日前申报兑付职业培训券补贴资金。

## 河北：用好事业单位特设岗位管理制度吸引高层次人才集聚

河北省石家庄市深入实施人才强市战略，发挥特设岗位在培养、引进和聚集高层次人才方面的积极作用，出台《事业单位特设岗位设置管理试行办法》，在河北省率先推行事业单位特设岗位制度，为事业单位引进急需的高层次人才以及聘用在本行业、本领域作出突出贡献的专业技术人才打通了“绿色通道”，为引进优秀人才开辟了新路径，为现有人才晋升畅通了渠道，有效激发了事业单位人才效能。

### **创新设置特设岗位，特殊岗位特殊政策**

**坚持于法有据推行改革。**特设岗位制度是国家和省确立的事业单位岗位设置制度的一项重要政策资源，实际操作过程中严格按照《事业单位人事管理条例》等有关规定。

**允许“一个突破”体现优势。**相对于常设岗位，特设岗位具有明显的制度优势，其设置不受本单位岗位总量、最高等级和结构比例限制，允许突破单位常设岗位总量、最高等级和结构比例。

**依据“三个前提”设置岗位。**一是一般在以专业技术提供社会公益服务的事业单位中；二是在本单位主系列专业技术岗位中；三是相应常设岗位没有空缺。在此前提下，有下列情形之一，单位便可申请设置特设岗位：引进事业发展急需的高层次专业技术人才和专门人才及其团队；承担国家、省、市重大科技计划项目；国家、省、市政府特殊津贴专家，管理期内的省“三三三人才工程”第二层次人员、受国家，省政府表彰的杰出专业技术人才；根据工作需要和事业发展，确需设置特设岗位的。

### **健全完善政策框架，充分激活制度效能**

**实行从严控制，规范管理。**特设岗位需要签订聘用合同，建立正式人事关系，执行国家事业单位人事管理政策。一是实行任职条件控制，特设岗位的任职条件不得低于本单位相应常设岗位的任职条件。二是实行比例和总量控制，比例控制在经核准的本单位专业技术岗位总量的5%，总量控制在10个。三是实行聘期控制，特设岗位以完成项目任务为基本导向，聘期一般为3年，最多延长一个聘期。

**按照规定程序，分级核准。**设置特设岗位需要按隶属关系和干部人事管理权限，由事业单位领导班子集体研究后，提出特设岗位设置申请，明确拟设置的具体岗位和拟聘人员，经事业单位主管部门审核同意后，按照岗位设置管理权限，逐级报市人力资源社会保障局核准备案；特设专业技术二级岗位需报省人社厅核准。

**强化制度建设，提高效能。**一是特设岗位聘用人员按照所聘岗位等级进行管理，包括确定相应的人员关系、岗位聘用、工资福利、社会待遇等。二是特设岗位聘用人员可以转岗聘用，所在单位相应常设岗位出现空缺的，可在聘期届满后转聘为常设岗位。三是特设岗位聘用人员可以晋升，并纳入常设岗位管理。四是特设岗位聘用人员实行年度定期考核，确定考核等次，考核结果作为调整工资、续聘的重要依据。五是特设岗位聘用人员聘期满、转聘或者出现合同解除情形时，单位应及时核销特设岗位。

### **人才招引同向发力，全力营造良好生态**

**科学明确目标导向，推动高层次人才集聚。**设置特设岗位，旨在将发挥人才资源优势和政策制度优势结合、解决当前问题与着眼未来发展结合、兼顾引进人才与本土人才发展结合，解决事业单位岗位总量限制与引才、留才需求之间的现实矛盾，保障事业单位引进急需紧缺高层次人才，留在本行业、本领域作出突出贡献事业发展骨干力量，优化事业单位人才队伍结构，营造良好人才发展生态，推动社会公益事业高质量发展。

**积极引进外来人才，促进工作能力升级。**通过设置特设岗位，采用公开招聘或者从外省、市调入等方式，精准引进急需紧缺的高层次人才，将拓宽事业单位用人视野和用人渠道，促进提升事业发展水平。一方面，公开招聘发挥主渠道作用，在岗位条件设置上，全面取消户籍限制，面向全国广揽贤才。另一方面，通过选聘、“名校英才入石”计划或者从外省、市调入等方式，加大高层次急需人才引进力度，吸引外来人才进入本市事业单位。

**注重留住本地人才，优化人才成长环境。**全市事业单位现有专业技术岗位12.4万人，其中聘用正高级岗位1564人，副高级岗位2.07万人，中级岗位5.48万人，受专业技术岗位设置结构比例限制，中、高级专业技术待聘、未聘人员逐年增加并积压，专技四级及以上岗位聘任压力较大。通过设置特设岗位，能够一定程度解决高级专业技术人员“评聘结合”不够的问题，调动专技人员的工作积极性、主动性。《办法》出台后，全市事业单位可聘任高级专业技术岗位的人员将增加约1100人，人才晋升渠道将进一步畅通。

**树立鲜明基层导向，实现政策共用共享。**全市92%的事业单位、83.4%的事业单位工作人员在县（市、区），设置特设岗位，可根据部门不同层级进行设置，蕴含了岗位等级激励因素。《办法》明确了市级直属或部门所属事业单位，特设岗位最低岗位级别可以设置为专业技术七级；艰苦边远地区和乡镇事业单位可以根据工作需要，特设岗位最低岗位级别设置为专业技术八级，充分体现了向基层倾斜的政策导向，有利于基层共享制度改

革的红利。

来源：河北省人力资源社会保障厅

## 海南：四个专项行动帮扶青年人才就业创业

为促进高校毕业生高质量就业创业，吸引毕业生积极投身海南自贸港建设，海南开展一系列专项帮扶行动，力破公共服务“堵点”，帮扶青年人才就业创业。

**一是针对离校未就业毕业生，开展“青年人才就业促进行动”。**统筹全省各市县、各院校做好未就业毕业生等青年人才留琼返琼就业服务，以 2021 年、2022 届离校未就业高校毕业生为主要服务对象，延伸至 35 岁以下登记失业青年，提供包括每人免费提供 1 次职业指导、3 次岗位推荐、1 次职业培训或就业见习机会等，进行“一人一策”帮扶。

**二是以社区为依托，帮助离校后的高校毕业生就业。**在海口选取 4 个社区，在基层设立“公共就业服务点”，通过专兼职“服务专员”，为片区内包括未就业毕业生在内的居民，提供就业服务。

**三是下好毕业生就业“先手棋”，开展“留琼就业促进项目试点行动”。**将公共就业服务深入校园，整合政府、院校、企业就业工作力量，以 3000 名 2023 届高校毕业生为试点对象，开展职业规划、实习见习评价、就业创业培训、精准岗位推荐、困难毕业生兜底等服务，实现就业对接迁移，并通过在院校设立“就业驿站”，统筹全省岗位供给，探索建立多方促留琼就业工作新机制。

**四是以提升毕业生就业创业能力为目标，开展毕业生能力提升行动。**依托海南师范大学国家科技园，为周边高校 1000 名毕业生提供技能培训、创业培训、就业实训、企业考察等能力提升活动，助力毕业生尽快实现就业。

来源：海南省人力资源社会保障厅

## 一家之言

### 多地清退增补药品收官，全国医保目录走向统一

按照国家医保局的要求，为期三年的医保地方增补目录消化应于 6 月 30 日收官。半年过渡期之后，我国将于 2023 年 1 月 1 日实现全国医保用药范围基本统一。

6 月，江苏、四川、福建多省抓紧出台了第三批增补药品的清退计划，将大批药品调出医保目录并明确停止报销的时限。此外，广东、河北、河南、天津、江西、湖北等多个省份已经完成省增补药品消化工作，省医保目录退出了历史舞台。

全国医保目录的统一对患者、医保、药企有什么影响？记者采访的多位专家表示，这是在我国医保尚不具备全国统筹的条件下，实现“同人同权利”的医保公平的重要举措，未来异地就医将更加便捷高效。取消地方医保目录后，国家医保目录常态化调整是药企进入医保的唯一准入渠道，这也要求药企提早对产品进行市场评估并重视药品的创新。

针对有民众反映一些地方出现了医保报销待遇下降，之前能报销的药品和项目报销不了的情况，记者采访的人士认为，个案情况不尽相同，不排除其中有因为地方清退增补药品而导致的无法报销情况，但这并不是因为医保“没钱”了，其中重要原因是医生和患者的用药习惯问题。

#### 省级医保增补目录退出历史舞台

6 月，多地加快地方增补目录的清退工作，江苏、四川等地纷纷发布了“消化”公告，将一批药品调出当地医保目录。6 月 24 日，福建省医保局发布《关于消化省增补药品目录工作的通知》，明确对原省增补药品目录复方满山白糖浆等 23 个第三批消化品种，自 7 月 1 日起不再纳入省医保统筹基金支付范围。下一步国家出台文件政策调整的，按照国家文件执行。

同日，浙江省医保局、浙江省人社厅联合发布的《关于做好全省基本医疗保险、工伤保险和生育保险增补药品消化工作的通知》要求，自 12 月 31 日起，原省增补药品全部调出基本医疗保险、工伤保险和生育保险基金支付范围。上述药品调出前，继续按现有规定予以支付。

6 月 21 日，上海市也发布《关于调整本市原增补药品过渡期的通知》，提出对《上海药品目录》未收载的，原属于 2021 年上海医保支付的西药和中成药，过渡期由 6 月 30 日止调整至 12 月 31 日止。过渡期内，医保基金继续予以支付，支付办法继续按原规定执行。

清退地方医保目录，始于 2019 年 8 月发布的《国家医保局 人力资源和社会保障部关于印发〈国家基本医

疗保险、工伤保险和生育保险药品目录》的通知》。这份通知指出，各地应严格执行《药品目录》，不得自行制定目录或用变通的方法增加目录内药品，也不得自行调整目录内药品的限定支付范围。

在 2019 版药品目录前，地方有 15% 的调整权限，各省可以将两三百种药品纳入省级药品目录并按照乙类药品管理，一些没能进入国家版目录的药品，还有机会进入省增补目录。

鉴于清退省级增补目录工作的复杂性，国家医保局安排了长达三年的过渡期。各地从 2020 年开始，要在 3 年内按照第 1 年 40%、第 2 年 40%、第 3 年 20% 的比例逐步调出原省级药品目录内按规定调增的乙类药品，其中监控辅助药先行移出目录。

东南大学医疗保险和社会保障研究中心主任张晓表示，从各地清退的情况来看，这项工作进展顺利，近年来国家医保目录不断扩大，一部分地方目录药品进入了国家目录。全国各地的目录从通用名来归纳在 200 种左右，国家甲类目录可以消化 100 种左右，剩下需要地方消化的也就不到 100 种，难度不算大。

### 推进医保公平

张晓表示，地方医保增补目录是医改启动初期面对各种困难博弈考量的结果，现在医保制度建设和管理能力都有了很大的提升，医保目录应该向规范统一的方向发展，以保证医保制度的公平性和管理效率的提升。未来目录统一之后，异地就医更方便，经办效率更高，更能体现医保的公平性。

南开大学卫生经济与医疗保障研究中心主任朱铭来表示，基于“同人同权利”，统一全国基本医保目录是必须做的事情。因为我国医保基金目前停留在地市级统筹的层面，省级统筹是目标，短期内还不能上升为全国统筹，地域之间的差异造成了地区医保筹资和待遇有很大的差距。在这种情况下，先统一药品目录有利于推进公平医保，改善异地就医报销的差异化，提升异地就医的效率，从而保障民生。

张晓认为，此前各省对医保目录的自主调整权，除了影响医保公平之外，还会影响医保的经办效率，比如每个省目录都要走一遍“进出目录”的程序，另外会滋生一些利益输送的问题，有些地方制药产业比较强，难免就会出现地方保护。统一医保目录有助于建立统一的大市场，按照市场法则、市场规律来进行目录调整，就能打破地方垄断或者地方保护。

值得关注的是，针对有民众反映近期医保报销出现的差异，业内人士认为，各省在制定消化方案时，会对每一种药物做出权衡和评估，在国家目录中均会有可替代的药品，若医生和患者坚持使用原来的药品而不采用全国目录中的药品，就可能出现这种情况。

“因为我们现在一致性评价还不完善，医生和患者会存在对药品临床效果的不信任而不选择集采药品，目前相关部门也在继续完善一致性评价。另外，患者也不能认为集采的药品是‘便宜没好货’，而应该知道以前药品价格是非常虚高的。”张晓表示。

废除地方医保目录后，国家医保目录常态化调整将是药企进入医保的唯一准入渠道。6月29日，《2022年国家基本医疗保险、工伤保险和生育保险药品目录调整工作方案》及相关文件正式公布，标志着第五轮国家医保药品目录调整工作正式启动。

自国家医保局成立以来，已连续 4 年调整医保药品目录，累计将 507 个药新增进入全国医保支付范围。2021 版国家药品目录药品总数为 2860 种。

来源：中国医疗保险

## “进过方舱的不要、阳过的不要”，值得警惕

“进过方舱的不要、阳过的不要……”这是最近一段时间，曾感染过新冠的陈峰（化名）和他的同伴在求职时遇到的问题。今年春天，陈峰在方舱医院工作时期被确诊为阳性，如今早已治愈出院。本该迎接新生活的他却发现，无论在微信兼职群里，还是去招聘会现场，找工作时不少企业都会要求查验近两个月的核酸检测记录，并拒绝招录曾经的感染者。

新冠疫情出现的这两年多来，针对感染者的歧视和污名化现象，其实一直在以或明或隐匿的方式进行。像此前，就有网友将新冠肺炎患者调侃为“小阳人”；还有曾感染过的培训学校教师自曝被开除；甚至，修方舱的工人都遭遇歧视。而随着近期各地复工复产开启，必须警惕一些用人单位将曾经的感染者拒之门外。这次媒体报道的明确“进过方舱的不要、阳过的不要”的企业招聘，就是一种无比现实的提醒。

根据传染病防治法的规定，任何单位和个人不得歧视传染病病人、病原携带者和疑似传染病病人。此外，专家也反复强调，“新冠患者治愈出院、无症状感染者解除医学观察后，体内已产生相应抗体，目前还没观察到造成传播的案例。”“国内外的研究一致证明核酸复阳者没有传染性。”因此，企业对于“进过方舱的、阳过的”的应聘者一律另眼相待，毫无疑问是既不合法，也不合理的。甚至在很大程度上说，用人单位消除对新冠肺炎感染者的歧视，保障他们在就业市场上被公平对待，对于社会走出对新冠疫情的非理性恐慌，有着极其重要的

示范意义。

但就现实来看，要让企业真正以“平常心”来对待曾经的感染者，确实还有诸多的外部工作需要做。比如，企业招聘了“阳过的”职员，如果出现复阳情况，其可能产生的成本，是不是有相应的共担机制？如果还是“一刀切”停工停产，甚至追究企业的责任，这显然无法让企业有底气接纳曾经的感染者。更进一步，随着疫情防控形势趋于平稳，各地和防疫部门必须在“精准防控”上作出更积极的示范，让包括企业在内的整个社会都能够对防疫的科学性，以及病毒的危害性，保有更大的信任、信心以及更从容的心态。

换言之，企业如何对待曾经的感染者，不能脱离社会语境来孤立看待，它其实是整个社会之于新冠病毒和患者的真实态度的一部分。明晰这一点，面对一些用人单位“进过方舱的不要、阳过的不要”的粗暴做法，或就不能止于看到企业的“不近情理”，更要从整个防疫、科普层面来思考如何有效缓解社会对于新冠病毒和感染者的非理性恐惧与歧视。这也是我们尽量降低新冠疫情带来的二次伤害和社会“后遗症”，所必须要迈出的关键一步。很明显，在这个方面，越早行动，效果越好。

当然，主张从“大环境”看待企业排斥曾经的感染者，与呼吁个人、企业破除对新冠的非理性恐惧，逐步建立“平常心”，其实并不矛盾。尤其是眼下，随着疫情防控整体形势的稳定，相关防疫措施不断优化，各地加速复工复产，这种“平常心”的建立，更显重要。从政府（防疫部门）到企业、个体，推进社会向正常化转变，任何努力都值得肯定。

来源：光明网

## 他山之石

### 法国通胀水平创 30 余年新高

法国国家统计和经济研究所 6 月 30 日发布的数据显示，法国 6 月通货膨胀水平创 1991 年 6 月来新高。

数据显示，与去年同期相比，法国 6 月消费者价格指数上涨 5.8%，能源价格上涨 33.1%，食品价格上涨 5.7%。6 月 22 日，在法国巴黎奥斯曼大道，人们走过老佛爷百货商场前的打折季广告。荷兰国际集团分析师夏洛特·德蒙彼利埃认为，这一数据初步显示法国正接近通胀“顶峰”。她同时预测，随着能源价格趋于稳定，法国物价上涨速度今年年底有望开始放缓。法国国民议会选举第二轮投票 6 月 19 日结束。由于总统马克龙所在阵营未能在国民议会选举中赢得绝对多数席位，法国政坛陷入僵局。在法新社看来，马克龙政府在稳定物价、抑制通胀方面将面临更多阻力。

来源：新华网