

南京人力资源和社会保障学会信息

快报

(第 202306 期)

南京人力资源和社会保障学会主办

2023 年 4 月 3 日

目 录

最新关注

我国将从五方面大力推动技能人才队伍建设

2023 年民营企业服务月活动启动

各地动态

福建重磅发布！全国第一！

山东：九“+”计划助力工业经济高质量发展

贵州：出台职称评审 20 条 推进专业技术人才队伍高质量发展

河南：进一步规范失业保险关系转移接续

一家之言

探讨 | 长护险服务监管面临的难点和解决思路

他山之石

美国移民局：持 B1、B2 签证可找工作 上班前须转换身份

智利启动教育振兴计划

最新关注

我国将从五方面大力推动技能人才队伍建设

人力资源社会保障部副部长俞家栋 23 日在人社部举办的技能成才技能报国先进事迹报告会上表示，党的二十大首次将大国工匠、高技能人才提升为国家战略人才，下一步要站在国家战略需要的高度，从五方面精心谋划和大力推动技能人才队伍建设工作。

一要加大培养力度，提升培养质量。要着力构建以行业企业为主体、职业院校为基础、政府推动与社会支持相结合的技能人才培养体系；发挥技工院校、职业院校基础作用，全面提升技能人才培养能力；完善企业职工培训制度，聚焦重点行业、急需紧缺领域和重点群体开展大规模职业技能培训，促进缓解结构性就业矛盾。

二要科学合理使用，发挥人才作用。要引导企业充分发挥技能人才在生产一线的重要作用，真正让技能人才有稳定岗位、有事业舞台、有上升通道，评价结果要和使用、待遇挂起钩来；充分发挥市场引导和社会荣誉双重激励作用，引导企业落实技能人才薪酬分配指引，畅通他们的职业发展和晋升途径，让多劳者多得、技高者高薪。

三要坚持科学评价，畅通发展通道。要进一步落实好“新八级工”职业技能等级制度，加大特级技师和首席技师评聘力度，打破技能人才成长的“天花板”；不断健全完善职业技能竞赛体系，促使一大批优秀技能人才脱颖而出、茁壮成长。

四要完善激励制度，树立正确导向。要充分发挥高技能人才评选表彰的激励引导作用，引导全社会树立正确的就业观、职业观、人才观；加大政策支持力度，使技能人才在政治上有荣誉、经济上有待遇、社会上有地位、工作上有保障。

五要加大宣传力度，扩大社会影响，让大国工匠、青年能手成为广大劳动者特别是青年人学习和奋斗的榜样。

来源：新华社

2023 年民营企业服务月活动启动

为深入贯彻党的二十大精神，落实党中央、国务院稳增长、稳就业、稳物价决策部署和“两个毫不动摇”方针，促进民营经济高质量发展，带动和扩大就业，人力资源社会保障部、教育部、退役军人事务部、全国总工会、全国妇联、全国工商联于 4 月 1 日联合启动 2023 年民营企业服务月活动。活动为期一个月，主题为“服务民企促发展，扩大就业惠民生”，服务对象以民营企业、中小微企业、个体工商户和高校毕业生、退役军人、脱贫劳动力、登记失业人员、农民工为重点。活动期间，各地将深入民营企业进行调研走访，了解招聘用工需求，举办线上线下招聘活动，提供政策落实、用工指导服务，千方百计帮助民营企业缓解招聘用工难题。

人力资源社会保障部将依托中国公共招聘网（www.job.mohrss.gov.cn）开设“2023 年民营企业服务月”专场，与就业在线、国家大学生就业服务平台 <https://www.ncss.cn>）、工会就业服务网上平台（微信小程序：工 E 就业）、全联人才在线和各省分会场链接，联动发布招聘岗位等信息。

来源：人力资源社会保障部

各地动态

福建重磅发布！全国第一！

3 月 24 日上午，中共福建省委宣传部召开“稳经济 促发展”系列主题新闻发布会——增进民生福祉专场的第一场。福建省人社厅党组成员、副厅长童长峰介绍了福建省人社厅推进稳就业、惠民生有关工作情况。

2022 年以来，针对就业压力凸显，福建省人社厅深入落实稳经济一揽子政策，就业政策提质加力，因时因势实施系列援企稳岗政策，免申即享、直达基层、直惠企业，全年兑现稳就业奖补 25.2 亿元，惠及企业 37.2 万家、职工 596.8 万人，全年全省城镇新增就业 51.97 万人，就业局势保持稳定。

今年以来，福建省人社厅按照省委、省政府工作安排，组织开展稳工招工抢开局“八闽春暖”活动，指导各地抢“两节”时间窗口、抢政策兑现窗口、抢供需调整窗口，多措并举留工、招工、引工。

一方面，强化政策支持，出台稳工稳产促就业七条措施，鼓励各类用工主体共同招工引工，并给予劳动者新增岗位补贴，吸引省内外劳动力在闽稳定就业，至2月底，各项稳就业政策支出6.11亿元，惠及企业8.8万家、职工132.27万人。

另一方面，组织专项招工引工，春节前后，我厅组织市县人社部门和用工企业，先后赴贵州、云南、四川、河南等劳务输出省份开展省际劳务对接，至农历二月初四，全省共包机包列包车338趟，输送1.55万人。

监测调度显示，至农历二月初四，全省企业员工总体返岗率达到99.50%，高于去年同期，有效助力一季度“开门稳”“开门红”。

坚持不懈兜底线、惠民生

福建省人社厅不断推进覆盖全民、统筹城乡、安全规范、可持续的多层次社会保障体系建设，社会保险覆盖范围持续扩大，待遇水平稳步提升，经办服务精细便捷，全省社会保险事业实现了快速发展，至2023年2月，基本养老保险、失业保险、工伤保险参保人数分别达3297.65万人、746.82万人、1010.96万人。

去年以来，福建省人社厅抓重点工作建设，企业职工基本养老保险全国统筹稳步实施，机关事业单位养老保险制度改革平稳运行，个人养老金制度启动实施，开户数目前居全国第一，调整提高城乡居民基础养老金；工伤保险三项定期待遇持续提高，超全国平均水平；失业保险省级统筹有序推进、平稳衔接；社保基金监管能力建设不断加强，有效消除了一批风险隐患；阶段性社保费缓缴9.45亿元、惠及企业1.7万家。

社会保险兜底线、惠民生的功能不断显现。福建省人社厅还加快推进社保经办数字化转型，大力推广应用社会保障“一卡通”，社会保障卡持卡4304万人，领用电子社保卡2513万人，覆盖率高于全国平均值，各类服务事项网上大厅应上尽上、“一网通办”“跨省通办”“一件事、一次办”加速推动，待遇资格领取实现“静默认证”，群众办事体验得到进一步优化。

坚定不移防风险、促稳定

福建省人社厅努力构建和谐劳动关系，深入实施“和谐同行”能力提升三年行动，创新推动新业态劳动者劳动保障权益行动，各类矛盾纠纷妥善处置，劳动关系风险防范机制不断健全。实施“仲裁+X”调解新模式，持续推广仲裁文书集约化送达，联合打造“园区枫桥”工作新机制，调解仲裁效能持续强化。

深入推进国有企业薪酬制度改革，调整最低工资标准，增长14.6%，收入分配更加有序。出台根治欠薪约谈制度、全域网格化监管机制等一系列具有示范性的制度机制，实施欠款欠薪“点题整治”、创建“无欠薪”项目部、欠薪“雷霆清零”等特色举措，切实保障劳动者合法权益。

来源：人民网福建频道

山东：九“+”计划助力工业经济高质量发展

近日，山东省人力资源社会保障厅印发《关于助力工业经济高质量发展实施九“+”计划的通知》，深入实施九“+”计划，加大政策供给、服务保障、要素支撑、人才赋能，支持工业企业稳生产、上项目、稳就业、提效益。

实施“专班+专员”用工保障计划。聚焦省级及以上工业类开发区、重点工业企业、重大投资项目，落实用工服务专员“一对一”联系服务制度，“一企一策”制定缺工解决方案、提供针对性服务。设立公布用工服务热线电话，落实重大工业项目要素优先保障机制，促进项目快开工、早投产、早达产。在乡镇、街道设置用工保障网格，建立“县—乡（镇）—村”服务专员管理制度，为企业“送政上门、送人上岗”。

实施“公共+市场”服务助力计划。紧抓企业招工高峰期，每年一季度分行业、分领域、分区域举办1000场以上线上线下招聘活动。轮动举办“春风行动”“民营企业招聘月”等公共就业专项服务活动，加密线下招聘频次，优先发布重点工业企业岗位信息，举办重点工业企业招聘专场，有效满足工业企业招聘需求。

实施“省内+省外”人力资源协作共享计划。按季度开展急需紧缺职业（工种）目录调查，绘制规模以上工业企业招工地图，促进供需精准对接、就近匹配。探索建立省会经济圈、胶东经济圈、鲁南经济圈人力资源共享联盟，促进人力资源优势互补、合作共赢。优化布局省外劳务服务站点，依托黄河流域省份设立区域服务中心站，在省外务工人员相对集中的省（区、市）布局劳务服务工作站，驻点开展招工、引工活动。

实施“缓缴+降费”社保降本计划。按照国家统一部署，落实阶段性缓缴社会保险费相关政策，用人单位可在2023年12月31日前采取分期方式补缴缓缴社会保险费，补缴期间免收滞纳金。延续实施阶段性降低失业保险费率、工伤保险费率政策。

实施“返还+补贴”稳岗扩岗计划。按照国家统一部署，对上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇

调查失业率控制目标的参保工业企业，继续实施失业保险稳岗返还政策，实施细则另行制定。落实就业创业补贴，对招用就业困难人员、毕业年度及离校2年内未就业高校毕业生（含技工院校高级工班、预备技师班和特殊教育院校职业教育类毕业生）的工业企业，按规定给予一定期限的社会保险补贴。

实施“创业担保+稳岗扩岗”贷款支持计划。推动创业担保贷款增量扩面，对符合条件、有融资需求的制造业小微企业，提供最高300万元的创业担保贷款支持。联合中国银行，面向实体经济、制造业中小微企业、“用工难、用工贵”问题突出的稳产保供企业，开通稳岗扩岗专项贷款便捷审批通道，单户授信额度最高3000万元，给予原则上不超过4%的优惠贷款利率。

实施“引育+服务”产业人才开发计划。聚焦重点产业发展需求，每年组织举办“泰山·攀登”论坛，邀约海内外应用研究领域高层次专家常态对接、精准服务工业经济发展。依托重点产业链链主企业、专精特新企业和“小巨人”企业建设高质量博士后科研工作平台，提高工业企业设立“博士后创新人才支持计划”岗位数量，引育一批优秀创新型青年人才。

实施“培养+评价”技能人才培养计划。出台《关于加强新时代全省高技能人才队伍建设的实施意见》，实施技能兴鲁、百名工匠和万名技能人才培养行动，健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，推进企业技能人才自主评价提质扩面，支持在以技能人才为主体的规模以上工业企业中，全面推行职业技能等级认定，实施“八级工”职业技能等级（岗位）序列制度，鼓励企业开展特级技师、首席技师评聘，进一步拓宽技能人才发展空间。

实施“培训+产业”产训融合计划。实施制造业技能根基工程，制定公布制造业政府补贴性职业技能培训目录，动态征集、调整优质培训项目，加大制造业高新技术、数字技能和急需紧缺职业工种政府补贴培训支持力度。

来源：山东省人力资源社会保障厅

贵州：出台职称评审20条 推进专业技术人才队伍高质量发展

近日，贵州省人社厅印发关于进一步做好职称评审工作的通知，提出七个方面20条措施，持续深化职称制度改革，破解职称评审中的“四唯”“一刀切”、简单化等问题，推进全省专业技术人才队伍高质量发展。

健全完善职称评价体系

修订各系列职称评审条件，建立体现思想品德、职业道德、专业能力、技术水平、学术影响力、创新成效、决策咨询、人才培养、公共服务等多维度评价指标，形成有利于专业技术人才潜心研究和创新的职称评审标准。推进分类评价，将大数据、区块链、云计算、集成电路、人工智能、技术经纪、创意设计等新职业纳入职称评审范围。动态调整专业设置，支持各地各单位围绕战略发展需求、产业发展需要、特色产业、重点产业链设立新的评审专业。

科学设置论文和科研成果要求

建立“菜单式”评价指标体系，将论文从“必选”转变为成果“多选”，实践性强的职称系列不将论文作为申报、评价的主要指标和硬性要求；研究系列专业技术人才注重评价原创性贡献、学术影响力和研究能力，淡化论文数量要求；突出对工作业绩的评价，引导专业技术人才专注本职工作，爱岗敬业，不断提高工作能力和专业水平。推广代表性成果制度，标准开发、技术推广、技术解决方案、创新突破、高质量专利、成果转化、理论文章、智库成果、文艺作品、课堂教学实录、教案、病历等业绩成果均可作为职称申报代表性成果。进一步扩大正高级职称评审代表性成果的范围及形式。

减少学历、奖项等限制性条件

合理设置学历认定要求，对不具备规定学历、业绩贡献突出的，可由2名以上具备正高级职称的同行专家推荐破格申报；非全日制学历与全日制学历、职业院校毕业生与同层次普通学校毕业生在职称评审方面享有同等待遇；党校函授教育学历，根据有关规定享受国民教育相应学历有关待遇；技工院校中级工班、高级工班、预备技师（技师）班毕业，可分别按照中专、大专、本科学历按要求申报现有系列职称。破除简单将人才称号、奖项与职称评审直接挂钩的做法，不将科研项目、经费数量、获奖情况、论文期刊层次、头衔、称号等作为限制性要求。

畅通各类人才职称评审通道

拓宽高层次人才、特殊人才职称评审绿色通道，可采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称。海外归国人员、党政机关交流或部队转业安置到企事业单位从事专业技术工作的人员，到企事业单位工作

后首次申报职称时，可参照同类人员评审标准，根据其任职年限、学历资历和学术业绩直接申报相应职称。探索在专精特新“小巨人”企业实行职称申报举荐制和国防科技等特殊领域人才职称评审专门办法。开展好基层专业技术人才“定向评价、定向使用”，鼓励人才扎根基层一线建功立业。完善民营经济组织人员专项评审工作，为民营企业评价、储备更多优秀人才。

发挥用人单位主体作用

有序下放职称评审权限，向符合条件的用人单位备案授予职称评审权，支持国家实验室开展高级职称自主评审。具有职称评审权的单位结合目标任务、岗位职责、绩效考核等分类制定职称评审标准；鼓励多元评价方法识别人才，促进评用结合；国家重点实验室、国家技术创新中心、科技领军企业、行业龙头企业等可推荐本单位技术负责人直接评定相应层级职称，采取更加灵活的职称评聘机制。强化用人单位审核推荐责任，对申报人员的品德、能力、业绩情况的真实性负责。

推进职称评审数字化

搭建职称评审业绩档数据案库，完善职称系统直接获取公需科目学习结果功能，加快历史职称证书电子化进度，非必要不再要求申报人提供纸质申报材料，实现职称评审“无纸化”。探索建立线上量化赋分体系，合理设置各评审环节得分比重，建立更加科学、精准、公平的职称评审机制。实施数字化监管，完善各类业绩成果风险预警功能，搭建业绩载体负面清单数据库、用人单位和申报人诚信档案数据库。探索职称评审正向赋能，将申报人及用人单位在职称评审中的诚实守信情况作为申请融资的重要信用评级指标，鼓励支持金融机构为信用优良的申报人及用人单位创新创业提供金融信贷支持。

优化职称评审管理服务

完善同行评价机制，建立专业性、自律性的职称评审委员会，开展公平公正、代表性强、权威性高的同行评价；支持各评委会积极探索学术委员会认定、引入第三方机构评价等方式，提高职称评审的质量和公信力。规范评审专家管理，建立推荐遴选、培训考核、信用记录、退出惩戒等制度，加强职称评审专家库建设，搭建评审专家考核评估指标体系。加强备案指导、管理、信息公开、数据监测等工作，畅通投诉举报渠道，主动接受社会监督，营造风清气正的职称评审环境。

来源：贵州省人力资源社会保障厅

河南：进一步规范失业保险关系转移接续

为进一步规范失业保险关系转移接续工作，畅通失业保险待遇申领渠道，河南出台失业保险关系转移接续业务经办规程（试行），从制度层面对失业保险关系转移接续工作进行全面系统规范。《经办规程》对各环节业务办理流程、受理规则、资金划转等进行了统一，更便于经办操作。参保职工或参保失业人员在省内流动，不再办理转移失业保险关系和费用，直接在新就业地参保即可，缴费年限累计计算；参保职工跨省流动就业的，失业保险关系和费用随之转移，缴费年限累计计算，但在转出地参保缴费不满1年的，只转移失业保险关系，不转移费用。失业保险关系的转移接续，可以通过国家社保公共服务平台、掌上12333APP、电子社保卡等渠道提出申请。

来源：河南省人力资源社会保障厅

一家之言

探讨 | 长护险服务监管面临的难点和解决思路

近年来，随着全国长期护理保险（简称长护险）制度试点深入开展，越来越多的失能（失智）老人享受到了长护险待遇，通过专业机构的专业服务解决了医疗护理和基本生活照料等照护难题。随着长护险制度改革持续深化，包括青岛市在内的各试点地区实现了从职工到居民、从失能到失智、从城市到农村、从服务到预防的不断蜕变与发展，逐步构建起城乡一体化发展的长护险制度体系。随着制度的城乡全覆盖，受益人数和服务机构数量的不断增长，如何确保服务的真实性和优质性，传统的监管手段难以满足监管需要，长护险服务监管日益成为制度高质量发展难所面临的严峻考验。

一、长护险服务监管的难点

（一）多类主体参与服务，监管难以面面俱到

长护险的服务人群是重度失能（失智）人员，参保人申请享受长护险待遇需经评估机构进行失能（失智）等级评估，符合重度失能（失智）标准。目前国内试点城市提供护理服务的载体是定点护理机构，经办管理的主体是医保经办机构，其中，多数试点地区采取社商合作模式将经办业务委托给商保公司。由于不同试点地区业务开展时间有长有短，不少试点城市仅针对定点护理机构或委托经办机构等某一类服务机构设立监督或考核办法，没有形成完整的监管体系，监管机制有待健全。

（二）专业评估资源不足，评估质量有待提升

失能（失智）等级评估是判断参保人是否可以享受长护险待遇的必要条件，也是长护险基金支付管控的第一关，因此评估质量和效率的高低直接影响参保人权益和基金安全。由于目前国内专业化评估机构数量有限，各试点城市的评估机制呈现多样化，大体可以分为四类：第一类是委托商保经办机构独立承办，由商保经办机构配备具有相关工作背景的评估人员进行评估；第二类是委托劳动能力鉴定机构承办，组织鉴定专家进行评估；第三类是委托商保经办机构组织评估医疗机构专家上门评估，商保经办人员和医疗专家共同参与；第四类是委托专业评估机构进行评估。目前各试点城市评估机构的多元化发展增加了评估监管的难度，不利于专业评估机构培育，再加上国家尚无评估人员的专业技术标准，评估队伍的专业化发展有待推进，评估监管质量有待进一步提升。

（三）服务递送方式分散，服务过程难以监管

长护险服务主要由医护人员、护理员和康复人员为失能（失智）老人提供医疗护理、生活照料和康复（功能维护）等服务，这些服务多为与老人身心直接接触的具体服务，居家上门照护存在服务过程难以记录、服务内容难以量化、服务时长难以统一等问题。针对服务的特殊性，不少试点地区采用信息化智能监控，有的探索音视频记录，这种方式可能会侵犯老年人隐私，而且对监控系统的存储能力要求较高；有的探索红外线、雷达波或多普勒波动监控，这种方式难以甄别服务人员是否是定点护理机构的服务人员；还有的采取大数据归集，通过服务人员的位置轨迹判断是否在参保人家里进行服务。各试点地区的服务监管机制存在很大差异，而且缺少明确法律法规的支撑和约束，难以保证监管的常态化和规范化；从监管效果看，单一的监管方式难以满足目前服务多样性、复杂性的需求。

（四）经办模式不统一，商保经办机构监管薄弱

据了解，全国有 85.7% 的试点地区引入了商业保险机构作为社会力量参与长护险的经办管理，主要承担稽核审查、失能（失智）评估、信息平台建设和政策宣传等常规性职能，部分试点城市将长护险资金交由商保机构进行管理和拨付，具体委托业务内容和委托经办形式各试点地区存在较大差异。部分试点地区存在医保经办机构和商保经办机构的职能定位不清、权责界限不明的情况，有协助办理具体业务的、也有独立运作服务项目的，权责差别较大，亦缺乏相关的法律法规支持。目前各试点地区对经办机构尤其是商保经办机构的监管力量相对薄弱、监管机制尚不健全且差异较大。

二、地方长护险监管做法——以青岛为例

（一）点面结合，逐步健全监督管理机制

青岛市结合长护险经办服务特点不断完善监管机制，以监管制度建设为着力点，以创新完善监管机制为主线，建立了主要面向商保经办机构和定点护理机构的两类服务主体，融标准化事前监管、服务实时监管、护理机构服务常态化监管、信息化智能监管、服务质量评价为一体的全方位、标准化的闭环监管体系。

一是健全长护险基金监督、行政处罚程序、信用评价指标体系、内控管理制度和举报办理与奖励制度等制度建设，确保监管有据可依；

二是编制了《长期护理保险管理与服务》地方标准体系，对定点护理机构协议管理、照护服务操作管理、服务质量评价、失能（失智）等级评估、信息系统管理、护理员职业规范等方面作出规范性指导；

三是常态化监管与信息化监管并重，各经办机构定期开展定点护理机构履行协议情况的监督检查，并结合信息平台筛选的异常服务数据适时开展专项检查，提高监督效率；

四是建立与监督结果相关联的定点护理机构和委托经办机构的考核办法、监督管理办法等激励约束机制，确保监督效果。

（二）激励约束，实现委托经办机构长效监管

为规范委托经办机构管理服务、保障长护险资金安全运行、确保参保人公平合理享受长护险待遇，青岛市印发了委托经办机构监督管理办法和考核办法，进一步加大对委托经办机构的监管管理力度。从委托经办机构经办团队配备、管理制度建设、资金结算管理、风险防控管理、评估过程监管、经办业务监督等方面提出监管

要求，采取机构自查、交叉互检、随机抽查、现场检查、定性考核与定量考核等方式，对商保机构是否按照协议约定和医保政策规定完成经办服务，采取措施保障长护险资金运行安全等进行监督。建立了激励约束机制，定期进行考核，考核结果与委托经办成本相挂钩，考核结果在 90 分以下的，每减 1 分，按一定比例扣减当年补偿成本。

（三）抓住源头，做细做实失能等级评估监管

青岛市失能（失智）等级评估由委托经办机构独立承办，为确保评估质量，建立了失能（失智）等级评估监督管理机制，严把待遇入口关。

一是对评估人员的监督，定期检查评估队伍中评估师和评估员数量及专业人员的配比是否符合要求，重点检查评估人员执行评估标准、参加技能提升培训、落实岗位廉政责任、按时完成评估任务等情况，对在岗评估人员抽查覆盖率达 100%。

二是对评估质量的监督，定期通过视频抽查、现场跟评、随机抽检、交叉互检等方式进行检查，重点检查是否严格执行评估标准，评估程序是否严谨规范、评估结论是否准确、是否在规定时间内完成评估工作等；其中，视频抽查率对享受机构照护待遇的人员不低于在床人数的 10%、对享受居家照护待遇的人员不低于在床人数的 3%，现场跟评抽检人数不低于待评估人数的 1%。

三是对评估档案的管理，要求委托经办机构按“一人一档”要求建立评估档案资料，保管期限不少于 10 年，并定期对评估档案管理情况进行检查。近年来，青岛市定期组织评估专项检查，采取“四不两直”方式进行现场核查，并配合视频抽检，每年抽检约 4000 人次，接近总在床人数的 10%，对不符合评估等级和级别发生变化的及时作出相应处理，属评估机构执行标准不严格的按规定纳入对评估机构的考核管理。

（四）齐抓共管，夯实定点护理机构常态化监管

为规范定点护理机构管理与服务，明确监管重点，青岛市不断完善定点护理服务机构协议管理办法，明确各相关部门对定点护理机构的监督职责，建立定点护理机构常态化监管机制，定期开展全市长护险业务专项检查，列出时间表和任务图，分阶段完成监督计划。定期对护理机构医护人员备案及在岗情况、照护服务质量、费用上传与结算、医疗文书记录等情况进行检查，采取现场稽核、随机抽查、上门随访、智能监控等多种形式，对发现的违法违规行为按规定及时处理。2022 年，稽核部门联合业务部门开展了专项稽核，通过现场稽核和数据筛查，重点对定点护理机构政策执行、诊疗及护理服务、财务药品管理、费用结算、死亡后发生费用、服务打卡地不符、服务时间异常等方面进行了全覆盖检查。对 278 家管理不规范的机构进行了约谈，暂停新增业务 55 家，限期整改 280 家，追回涉及违规费用 120 余万元。

（五）精准高效，推进各类服务信息化智能监管

为建立信息化智能监管机制，我市开发了长护险信息监管系统，建成集“申请、评估、查询、服务、结算、评价、监督”于一体的长护险信息平台，待遇申请、等级评估、费用审核及结算拨付等业务全部线上留痕。在信息系统开发智能监控平台，实时显示服务对象人数与分布、照护人员服务状态、定点护理机构数量与分布和照护人员类型与数量等基础服务数据，并根据监管工作需要，按照规则每月对异常服务时间、服务时间过长、异常服务地点等可疑数据进行针对性筛查，为经办部门提供监管线索。为全面监管居家上门服务质量，开发了移动护理 APP，实现了精准定位、人脸识别、视频通话、满意度评价和服务时长记录等功能，对照护谁、谁照护、在哪照护、服务内容、服务时长、服务满意度等内容等进行全程监控，确保参保人获得更优质的服务体验。

三、长护险服务监管建议

（一）服务主体的多样性要求监管维度要广

由于长护险服务的特殊性，各试点地区在监管机制设计时应建立覆盖失能（失智）等级评估、定点护理机构协议管理、定点护理机构照护服务管理和委托经办机构经办服务管理等全链条、多维度的监管机制，重点把好“待遇准入”和“定点准入”两个入口关，管好“定点护理机构”“商保经办机构”和“评估机构”三类主体，抓好“评估服务”、“照护服务”和“经办服务”三个环节。通过建立各类管理制度、扎牢制度的笼子，完善监管流程、规范化执法，确保监督实效。

（二）评估工作的专业性要求监管质量要高

从各试点地区目前失能（失智）等级评估运行情况看，评估监管主要抓好评估人员、评估质量和评估档案三个方面，不论采取哪种评估方式，由那类主体承担评估工作，具体内容包括评估人员是否严格执行评估标准、评估程序是否严谨规范、评估结论是否准确、是否在规定时间内完成评估等情况。目前国内大多数试点地区的评估标准已经向国家标准并轨，建议各试点地区建立常态化的评估抽检机制，可以由经办机构工作人员或组织

医疗机构神经内科和老年病科等相关专家定期对已评估案例进行复核、对待评估案例进行现场跟评，对评估标准的执行情况进行监督。

（三）服务过程的复杂性要求监管手段要多

目前各试点城市长护险服务内容存在差异，有的包含医疗服务，有的仅提供医疗护理或生活照料服务；定点护理服务机构设置也存在多样性，涉及医疗机构、护理机构和养老机构等不同主体，服务人群包含医、护、康、养等从业人员；机构照护服务有固定的场所，参保人长期入住，服务监管容易实现，而居家照护服务监管要考虑“来没来”“干没干”“干的好不好”等内容。随着服务人群的不断扩大，信息化智能监管手段是必要的，通过生物识别判断服务对象的真实性，通过时间统计记录服务时长，通过大数据、蓝牙或红外线等手段判断服务人员是否持续提供服务等。因此建议各试点地区建立容智能监管与常态化监管为一体的多维监管机制，实现有效监管。

（四）社商合作的协同性要求监管程度要深

商保经办机构承担了大量经办工作，多数直接面向定点护理机构拨付基金并承担定点护理机构监督职责，因此为确保经办质量和基金安全，医保部门对商保经办机构的监管要有广度和深度。建议各试点地区建立完善的监管机制，监管内容包括委托经办机构是否按照协议约定、医保相关政策规定和经办服务需求，配备相应的经办人员和设施设备，设立相应管理部门及组织架构体系，建立完善配套的内部管理制度，完成承办的经办服务，采取措施保障长护险资金运行安全等。具体监督方式可采取机构自查、交叉互检、随机抽查、现场检查、定性考核与定量考核等，确保对商保经办机构的全面深入监管。

发表于：专注深度医改→中国医疗保险

他山之石

美国移民局：持 B1、B2 签证可找工作 上班前须转换身份

据美国《世界日报》综合报道，美国公民及移民服务局(U.S. Citizenship and Immigration Services, USCIS)在社交媒体发表声明指出，持观光、商务签证入境美国的外籍人士，如今可以在美国找工作或参加面试。

为了避免与工作证有关的消息混淆，公民及移民服务局在推文中写道，持 B-1、B-2 以及 B-3 签证入境美国的外籍人士，如今可以在美国找工作以及参加面试。

不过，公民及移民服务局在推文中强调，持观光、商务签证入境者找到工作之后，必须在开始上班之前，确认签证类别已经转换完成。

公民及移民服务局推文写道：“许多民众都曾询问，身份为 B-1 或 B-2 签证期间能不能寻找新工作。答案是肯定的。寻找就业机会以及为了就业参加面试，都是持有 B-1 或 B-2 签证时受到准许的活动。”

B-1 或 B-2 签证持有人在美找工作期间，必须提出更改非移民身份的申请，并且取得特殊状况工作许可。B-1 或 B-2 签证持有人也可以申请更改雇主。

公民及移民服务局说，即使之前持有的非移民签证遭到取消，在美国停留的时间仍然可以超过 60 天的宽限期，但如果没有在规定时间内完成身份转换，最后可能必须带着家属一同离境。

然而，申请签证身份更改如果遭到拒绝，申请人就必须离开美国，要先转换到另一种签证，才能开始工作。

公民及移民服务局表示，非移民劳工如果丢掉工作，不管是自愿失业或非自愿失业，在符合条件的情况下，如果按照程序提出申请，可以获准继续留在美国，包括提出更改非移民身份申请，或提出调整移民身份申请及申请特殊状况工作许可。

来源：中国新闻网

智利启动教育振兴计划

智利教育部不久前宣布启动“2023 年教育振兴计划”，以解决高辍学率问题。这项计划已成为当前智利政府的主要任务之一。

该计划包括一系列旨在解决学生辍学问题、心理健康问题和缩小教育差距的措施。根据计划，智利教育部将与各级政府部门合作，成立一支由 1300 名专业人员和管理人员组成的团队，帮助当地学生重返课堂。教育部同时计划与大学、中学、社区等合作，为教职人员、家长及学生提供心理健康方面的培训和指导，预计惠及

120 万名学生。政府还将成立教育振兴委员会，由来自不同政府部门、教育界、社会组织的代表组成，共同推动教育振兴计划的有效实施。

2022 年，智利约有 5 万名学生辍学。智利总统博里奇表示，新冠疫情对学生的学习和生活造成很大影响，旷课、辍学加剧，教育水平差距加大，教育系统的不完善以及存在的不平等现象更加凸显。“教育是国家未来发展的关键。”博里奇说，智利政府将与教师、学生和家长共同努力，为所有学生提供平等、高质量的教育。

为了缩小教育差距，近年来智利政府不断推进教育体制改革，采取多项措施努力提升教育质量，让更多学生接受优质教育。2017 年智利颁布了新公共教育法，旨在建立一个将教学质量放在首位，具有高参与度和高透明度的公共教育体系。同时，由中央政府统一管理公立学校并分配教育资源，确保教育发展战略的实施。

2022 年底，智利 100 多名各界代表共同启动一项阅读计划，力求通过多项行动，解决学生阅读问题。此次启动的教育振兴计划也注重增强学生的沟通技巧和阅读书写能力。政府将向教师、大学生、家长等有能力提供辅导的群体提供教学工具包，帮助他们更好地为学生提供相关辅导。

智利大学校长德韦斯表示，振兴教育是一项艰巨挑战，也是一项国家任务。在这一过程中，政府部门对社会各界的领导和协调至关重要。今年初的暑假期间，智利政府推出一系列活动，如故事会、音乐会、创意坊、外语角等来丰富学生假期生活。13 岁的学生孔查是假期活动参与者之一，他说：“我很喜欢这些活动。假期独自在家，我能参加的活动有限。现在能和同龄人一起参与足球夏令营，我十分开心。”律师罗萨莱斯的女儿参加了中提琴和小提琴体验课，罗萨莱斯表示：“孩子们学到了新技能，交到了新朋友，感谢政府的假期活动计划。”

来源：人民日报