

人力资源社会保障

RENLIZYUANSHEHUIBAOZHANG

2020年1月2日 第1期(周四出版)上海市人力资源和社会保障局主管

欢迎关注市人社局官方微信公众号

上海市人力资源和社会保障局官方微信
公众号“上海人力资源和社会保障”，在
每个工作日发布人力资源和社会保障权威资讯。
欢迎大家通过微信搜索“上海人力资源和社
会保障”，或通过扫右边二维码关注。



相随 20 年 相伴 您 一生

社会保障卡 20 周年座谈会在上海召开

近日,由人力资源社会保障部举办的社会保障卡20周年座谈会在上海召开,人力资源社会保障部副部长游钧出席会议并讲话,上海市人民政府副秘书长赵祝平致辞,国办电子政务办、人民银行科技司有关负责人在座谈会上作了讲话,向社会保障卡发展成就表示祝贺。

1999年12月22日,社会保障卡全国主密钥在上海生成,并现场制发了全国第一张社会保障卡。这次座谈会在社会保障卡首发地上海举办,具有重要的历史意义。

会议指出,社会保障卡20年的发展,记载了政府服务为民的历程,代表着我国社会保障水平的提升,代表着政府公共服务能

力的增强。当前,社会保障卡已经成为政府民生服务的重要载体和基础设施。

会议强调,20年间,社会保障卡工作始终坚持便民的初心,始终坚持安全的底线,始终坚持打造开放共赢的生态,始终坚持创新的理念,始终坚持多应用的主线,始终坚持全国通的方向,这些实践中积累出的经验弥足珍贵,要继续发扬光大。

会议要求,要加大社会保障卡发行服务力度,到2025年基本覆盖全国人口,建立以社会保障卡为载体的一卡通服务管理模式,大力发展电子社保卡,形成线上线下综合服务能力,在民生服务领域实现一网通办、一卡通行。



座谈会上,社会保障卡老一代亲历者、新一代参与者共同进行了圆桌对话,回忆了当年社会保障卡的创立过程和发展历程。与会的各地社会保障卡工作人员、专家学者以及合作银行、互联网公司、相关行业企业

等,纷纷从各自工作的角度总结历史经验,畅想未来发展。

座谈会发布了《社会保障卡20年发展报告》,从全国、地方、银行、产业的不同角度,总结了社会保障卡的发展历程,以一个侧面展示了我国民生事业的蓬勃发展

和政府公共服务的不断创新。

据了解,目前社会保障卡持卡人数已超过13亿人,覆盖93%以上人口,开通100多项持卡应用,广泛应用于就业创业、社会保障以及其他多项民生服务领域,群众就业服务、参保缴费、领取待遇、就医结算都越来越方便快捷。电子社保卡自去年启动以来,签发量已超过8000万张。

人力资源社会保障部及国务院有关部门,上海市人民政府及人社局、人口办,各省级和部分地市人力资源社会保障部门,工商银行等10家银行及中国银联,华大半导体、大唐微电子等20余家智能卡产业公司,蚂蚁金服、腾讯、平安等互联网企业代表参加了会议。



12月23日,上海市举行了首批职业技能等级证书发放仪式暨试点工作交流会,向首批考核合格的企业员工代表颁发了上海市首批职业技能等级证书,标志着本市技能人才评价制度改革进入实施阶段,用人单位自主评价、政府部门指导监管的技能人才评价

本市技能人才评价制度改革进入实施阶段

模式已逐步确立。市人力资源社会保障局副局长张岚出席会议并讲话。局职业能力建设处、市职业技能鉴定中心、市就业促进中心、首批职业技能等级认定试点单位相关负责人参加会议。

职业技能等级认定制度是国家分类推进人才评价机制改革的重要举措,是推动技能提升行动、畅通技能人才成长通道的重要保障。职业技能等级认定是由经备案认可的用人单位,根据国家职业技能标准或行业企业评价规范,对本单位职工的技能

水平进行自主评价。评价合格者由用人单位颁发相应的职业技能等级证书,可在国家技能人才评价信息服务平台查询,效用等同国家职业资格证书,其持有人对应享受同等待遇。

根据“放管服”改革以及国家试点工作要求,今年7月,本市研究制定了《关于上海市开展职业技能等级认定试点工作的实施方案》,落实国家相关要求,配套相关政策。9月,经自愿申报、技术评估,在全市范围内遴选了上汽集团等47家用人单位作为本市首批职业技能等级认定试点单位并按

要求完成了备案管理。其中,央企驻沪分支机构22家、市属企业14家、行业协会11家。10月以来,首批试点单位全面进入实施阶段。截至目前,中海油上海分公司、上汽集团、申通地铁集团、城投集团、燃气行业协会等5家试点单位的208名职工已相继完成首批认定工作,其中有142人获得首批职业技能等级证书,涉及石油开采工(海洋油气操作工)、汽车生产线操作工(汽车焊装生产线操作工)、城市轨道交通服务员(城市轨道交通站务员)、污水处理工(污泥处理工)、燃气供应服务员

等11个评价项目。

仪式上,现场宣读了上汽集团等47家上海市首批职业技能等级认定试点单位的名单,通报了本市职业技能等级认定试点工作总体情况,向中海油上海分公司、上汽集团、申通地铁集团、城投集团、燃气行业协会等试点单位职工代表颁发了本市首批职业技能等级证书,部分试点单位代表还在会上作了交流发言。

会议指出,改革完善技能人才评价制度,是加快实施职业技能提升行动、推动实现上海高质量发展的重要举措,是深入推进职业资格改革、畅通技能人才发展通道的现实需要,也是贯彻落实“放管服”改革要求,加强政府职能转变的具体实践。各有关部门、试点单位要提高政治站位、思想上高度重视,充分认识其重要意义。

会议强调,改革完善技能人才评价制度,核心在于健全完善技能人才多元化评价体系。各有关部门、试点单位要切实增强责任感和使命感,切实推进职业技能等级认定取得新发展,为本市产业发展、技能人才队伍建设提供有力支撑。一是要高度重视,统筹规划。要统筹部署,系统谋划,抓紧制定路线图、时间表,为2020年全年职业技能等级认定试点工作起好步,开新局。二是要扩面、提速、高质量推进。一方面,要不断扩大评价项目,评价对象覆盖面,加快工作推进速度,让更多的技能人才享受到国家和地方的政策红利。另一方面,要完善工作制度,优化操作流程,确保证书含金量和权威性。三是要建立制度,长效推进。建立健全技能人才评价制度,薪酬激励措施,将评价与使用、激励相衔接,使技能等级证书与福利待遇、岗位薪酬相挂钩。

【仲裁案例】

案情简介

薛某大学毕业后,于2014年6月底通过社会招聘进入本市某集团公司,从事办公室管理工作。双方签订了3年期劳动合同。2017年7月初,因工作需要集团公司将薛某安排至分公司担任部门经理。2018年12月初,薛某突发患慢性疾病一直病假在家休息。2019年5月初,薛某突然收到人事部门的书面通知,因本人医疗期满公司与你解除劳动合同,并按劳动合同法相关规定支付相应经济补偿。薛某收到通知,即与人事部门联系,说明自己尚在医疗期内,公司不能与本人解除劳动合同。但人事部门回复,你进入分公司至今病假已超过医疗期,公司按规定与你解除合同。几经交涉未果,于是,薛某就向公司所在地的劳动人事争议仲裁委员会提出仲裁申请,要求公司恢复劳动关系,继续履行合同。仲裁委员会经审查

依法予以受理,并通知双方当事人参加开庭审理。

庭审答辩

仲裁庭在开庭审理时薛某认为,自己2014年6月进入集团公司工作。2017年7月初因工作需要,将我安排至分公司担任部门经理工作,2018年12月后因病一直病假休息,并按公司的请假制度,已履行了相关请假手续,现在尚在医疗期内,现在公司无故提前解除劳动合同的行为系违法,应该恢复劳动关系,继续履行合同。交涉无果本人只能申请劳动仲裁,要求恢复劳动关系,继续履行合同。

公司认为,薛某是2017年7月到分公司工作,之前在集团公司工作,这个工作年限不能算在分公司。现因薛某患慢性疾病,根据他在分公司的工作年限,病假已经超过规定的医疗期。按照劳动合同法的有关

规定,合同期未满,但医疗期已满,公司可以与其解除劳动合同。对于薛某的要求分公司不予同意。

仲裁庭审理后认为:薛某非因本人原因从集团公司被安排到分公司工作的,薛某在集团公司的工作年限合并计算为分公司的工作年限。分公司以在分公司工作年限计算医疗期缺乏法律依据,应予以纠正。

裁决结果

仲裁委经审理后依法裁决,支持了薛某的仲裁请求。

案件评析

本案的争议焦点是,劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作的,劳动者在原用人单位的工作年限是否应当合并计算为新用人单位的工作年限。根据《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释

(四)》第五条:劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作,原用人单位未支付经济补偿,劳动者依照劳动合同法第三十八条规定与新用人单位解除劳动合同,或者新用人单位向劳动者提出解除、终止劳动合同,在计算支付经济补偿或赔偿金的工作年限时,劳动者请求把在原用人单位的工作年限合并计算为新用人单位工作年限的,人民法院应予支持。

用人单位符合下列情形之一的,应当认定属于“劳动者非因本人原因从原用人单位被安排到新用人单位工作”:

(一)用人单位以组织委派或任命形式对劳动者进行工作调动。

由此可见,薛某的医疗期应该将集团公司的工作年限与现公司的年限合并计算。所以,仲裁委经审理后依法作出裁决,公司应恢复与薛某劳动合同,继续履行合同的仲裁请求。(明言)