



张广敏 观点

推动精准服务,必须从创新入手,创新体制机制、方法方式、途径路径,并由此建立全覆盖、便捷化、高效率的服务标准与服务体系,从而实现工会工作功能、价值的有效提升与回归。

工会推动精准服务当从创新入手

■张广敏



创新是引领社会发展的第一动力,也是提升工会工作的不竭动力。推动精准服务,必须从创新入手,创新体制机制、方法方式、途径路径,并由此建立全覆盖、便捷化、高效率的服务标准与服务体系,从而实现工会工作功能、价值的有效提升与回归。

创新理念

行动的创新始于观念的创新,有什么样的创新思维就有什么样的创新动力,有什么样的创新理念就有什么样的创新路径。工会组织要牢固树立五大发展理念,特别是创新理念,挖掘潜力、谋求合力、集聚动力,不断增强工会组织的政治性、先进性和群众性。

创新理念的核心点就是围绕大局与中心,立足点就是遵循客观实际。把握大势,才能把握主动;把握趋势,才能把握方向。工会组织只要把握变化了的时、度、态,不间断地辩证思维,创新理念,才能有所作为。2016年,要围绕“十三五”规划起步开局,创新劳动竞赛、“五小”活动、大国工匠等品牌,让传统项目焕发出新的生机与活力;围绕供给侧结构性改革,认识与把握经济发展新常态下速度变化、结构优化、动力转换的新特征,创新精准服务的平台,根据职工需求大数据,推出供

需平衡的新“产品”;面对社会变革步伐加快、经济下行压力增大新情况,发挥工会组织的特点与优势,创新法律维权的体系,突出维护农民工经济利益,构建和谐劳动关系。

创新机制

工会在长期的实践中积累了不少经验,建立了不少机制,但在新时期,也要根据“服务型工会”这一新的角色定位,对一些“空转无效”的机制进行革新,使之更切合实际,更加有效有用有力。

一是服务标准化,让服务体系“强起来”。要细分标准,从助力创业、推动保险、提供保障等方面分类做好城市困难职工群体的解困脱困工作。对职工突发性事件,要制定精准帮扶路线图,让“第一知情人”、“第一报告人”等制度真正落到实处。对困难职工,困难劳模档案,也要做到标准化的一户一档案、一户一计划,一户一措施,专人负责,定期回访,不留死角。

二是主体多元化,让服务驱体“动起来”。要建立健全职工参与工会组织与建设的工作机制。各级工会委员会要提高一线职工的委员比例,并逐步配备兼职的“职工主席”、“劳模主席”,工会的各类活动也要邀请职工当主角、作主持、走前头。从制度设计上,变“接受者”为“参与者”,变“旁观者”为“组织者”。

三是维权法治化,让服务经络“通起来”。要推动完善保护职工权益的法律法规,建立

健全工会劳动法律监督和职工法律援助制度,从法律层面保障职工就业、收入和安全。要提高工会干部依法维权的能力与水平,更多地运用法治思维、法治方式来履行职责、实现服务,运用法律途径、法律手段来研究问题、化解矛盾。

四是运营社会化,让服务项目“活起来”。探索建立工会购买社会组织服务的工作机制,延伸工会服务职工的手臂。将一些日常性的、规范化的工作项目,表彰项目、文体项目外包给专业机构,以适应精减机构、人员的改革要求,腾出更多时间深入基层,研究问题、提供对策。

创新供给

服务供给不足是精准服务面临的突出问题。所谓精准服务,既包含“优质”服务,也包含“合适”服务,而创新供给,就是要让服务更对路、更合味、更切题。这些年,职工队伍的结构发生深刻变化,农民工已占据半壁江山。工作对象变了,工作内容、工作形式、工作品牌就不能一成不变。计划经济时代,职工疗养院、国际海员俱乐部、职工学校曾是工会服务职工的主阵地,也曾经红火过,但在改革开放后相继“消声”,为什么呢,因为没法提供适销对路的服务。前些年职工服务中心推出下岗职工职业介绍,也曾热络过,现在每况愈下,为什么呢,因为形势发生了根本的变化。供过于求或供不应求,既不产生效能,又浪费资

源。

职工想什么,我们就做什么,职工要什么,就提供什么。面对新形势、新常态,工会一方面要杜绝“自我设计、自我封闭、自我运作”的“供给”方式,认认真真地“去库存”,另一方面还要调动社会可用资源,探索“自下而上,以需定供”的互动式、菜单式服务,实施服务定制化配送与运营,推动服务供给与职工需求无缝对接。但在现实中我们总能看到一些职工服务中心门可罗雀、一些职工书屋书籍崭新、一些非公企业职代会走走场,甚至一些“安康杯”、“金秋助学”等老品牌也是同一样的面孔,同一样的制式。职工是需求方,只有清除无效供给,改造落后供给,创造全新供给,才会吸得住他们的眼,留得住他们的心,这样的职工之家,才能得到广泛的认知、认可与认同。

创新服务

工会现在已经进入了改革的时间窗,创新服务是改革的应有之义。

创新服务的着重点在基层。强基层是这次改革最重要的目标之一。必须以问题为导向,以去除“四化”为目标,不折不扣、持之以恒地做到重心下移、资源下移、人员下移、服务下移;必须健全联系基层、服务基层制度,建立机关干部与基层联系制度,通过点对点,获得信息的流通、服务的畅通;必须加强对基层的指导与协调,减少行政性计划、指令性任

退休职工不宜缴纳医保,公共政策改变需审慎

■常凯 赵忠



常凯 赵忠 观点

推行退休职工缴纳医疗保险费,不是解决我国基本医疗保险和应对人口老龄化的关键,能起到的作用有限,但带来的社会成本却很大,因此,退休职工不应该缴纳基本医疗保险费。

近年来,在医疗费用大幅增加、医保筹资增速放缓以及人口老龄化加剧等因素叠加作用下,医保基金面临着前所未有的收支压力。对于退休职工是否应该继续缴纳医疗保险费用的问题,引发了社会各界的强烈关注。笔者认为,推行退休职工缴纳医疗保险费,不是解决我国基本医疗保险和应对人口老龄化的关键,能起到的作用有限,但带来的社会成本却很大,因此,退休职工不应该缴纳基本医疗保险费。

积极发挥政府的职责和作用,充分体现出资基本医疗保险的社会功能,实现公立医院的公益性,减少医疗待遇的不平等,适当调整政府支出的方向,将医疗保险的救助人群和服务人群的重点定位于广大的普通老百姓,特别是那些已经退休又亟待加强医疗保险的职工们,才是解决我国基本医疗保险和医疗保险的方向。

退休职工不宜缴纳医保

在讨论退休职工应不应该缴纳医疗保险费前,首先明确本文的医疗保险指国家基本医疗保险,不包括以后可能出台的附加医疗保险、补充医疗保险等,当然也不包括商业性质的医疗保险。退休职工应不应该缴纳医疗保险费,涉及两个方面。第一是对现有的已退休职工,他们不应缴费;第二是如果已退休职工不缴费,今后是否要把退休职工缴纳医疗保险作为改革目标。

对现有的已退休职工的缴费问题。首先,

现有退休职工经历了我国经济改革与转型时期,这些退休人员中的很大部分在职时领取的劳动报酬较低,他们对社会的很多贡献已经凝结在国有资产中,退休后让他们再缴纳医疗保险费有失历史公平。其次,退休职工在职时缴纳医疗保险,就与政府达成协议,是一种隐性的社会契约。如政府随意对之加以改变,将会威胁社会管理和运行。最后,在当前经济下行情况下,生产和收入分配都面临挑战,对退休职工而言,每年要缴纳额外的费用,增加了经济负担。于情于理,退休职工都不应该缴纳医疗保险费。

退休职工缴费是不应该成为国家基本医疗保险的改革方向和原则?本质上,国家基本医疗保险资金平衡问题并不是根本问题,最根本的问题是公平公正,是国家为公民提供基本的社会保障,这是原则问题。退休职工是否缴纳医疗保险是重大的劳工政策,事关劳动者权益。对退休职工而言,本质上医疗金问题也是养老金问题。从世界范围看,基本医疗保险体系有多种形式,有全民免费的英国模式、德国社会医疗保险模式、市场为主的美国模式等。即使美国目前的医疗保险体系以商业保险为主,其政府也为老年人提供了无需交费的基本医疗(Medicare)。因此不存在所谓的退休职工缴费是通行的基本医疗保险原则的问题。

到2017年以前,我国实行的基本医疗保险有4个组成部分:公费医疗、职工基本医疗保险、新型农村合作医疗保险和城镇居民基本医疗保险。每部分覆盖的人群不同,筹资方式不同、保障水平也不同。从国际经验和我国医疗保险的现状看,改革的方向应该是减少和消除国家基本医疗保险

制度的不平等,实行全民免费的统一的基本医疗制度。

技术上,基本医疗保险,可以理解为同一个时期年轻人和老年人风险共担;还可以理解为个人整个生命周期不同阶段风险分担。若从整个生命周期而言,年轻时不生病或生病少,但缴费不少,在职时把一生的保费都缴了,为什么退休后还要缴费?这说不通。如果是从同一个时期年轻人和老年人风险共担的角度,也需要问为什么不同时提高在职职工的缴费比例?提高在职职工的缴费比例是怕社保负担过重会进一步影响经济?把这把医保和经济增长两个不同的问题扯在一起,不利于解决问题。仅把额外的筹资责任放到退休职工上是不合理的。

公共政策改变需审慎

获得民意支持是公共政策有效实施的关键前提。退休职工缴费引起广泛争议,一方面是我国医疗待遇的不公正和不透明。我国现行4种医保制度有很大的差异性,城镇职工医疗保险处于中间位置,比新农村合作医疗保险和城镇居民基本医疗保险好。但这并不能成为改变现有政策的理由。另一方面是因为退休职工缴费的提议损害了退休人群的利益,如果政策上没有补偿,必然会引起不满。

试图以退休职工缴纳医保来解决医保筹资问题,并非仅仅涉及筹资方式,而事关重大社会政策的调整 and 改变。退休职工缴纳医疗保险,涉及其合法性、合理性、政策稳定性、可操作性、社会后果等一系列问题。我国《社会保险法》明确规定:“参加职工基本医疗保险的个人,达到法定退休年龄时累

计缴费达到国家规定年限的,退休后不再缴纳基本医疗保险费,按照国家规定享受基本医疗保险待遇。”这一法律规定体现了职工医保的性质和原则,如若改变,必须论证这一规定的正当性并予以修改法律后方可调整政策。简单地采取实用主义的态度,为了解决某项具体问题而无视法律制度的原则规定,是不负责任的。当然,法律可以修改,方法也可以讨论,但必须遵照相应的程序,并坚持内外有别的方法来进行。如果在不具备上述前提的情况下,将退休职工缴纳医保作为政府的政策导向来公开主张,则不仅削弱医保制度的严肃性,而且会产生很多不良后果。

总之,退休职工医保缴费的提议,需要进一步推敲。一个重大公共政策建议,不能只有一个选项,需要很多备选方案讨论研究。

解决基本医疗保险资金平衡的多种思路

基本医疗保险筹资机制的可持续当然很重要。从财务上有开源节流两方面。提议退休职工缴费,一个基本的考虑是应对我国的人口老龄化。但退休职工缴费是扬汤止沸,还是釜底抽薪?退休职工缴费是开源方式,但不是治标的解决办法。我国医保基金收支不平衡,存在地区差异。地区存在差异,原因在于经济发展水平和人口结构不同。人口结构又包括年龄结构和人口流入和流出两方面。退休职工缴纳医保并不能解决医保基金区域差异问题。缺口的地区仍然缺口、盈余的地区依旧盈余。

解决基本医疗保险筹资问题,应该发挥国家和公共财政的作用。一个重要的方

面是统筹层次。现在社保和医保的统筹层次不同,医保统筹层次比社保低。任何保险,具体到医保,是风险共担。风险共担,可以理解为人群的风险共担,也可以理解为地区的风 险共担。不提高医疗保险统筹层次,无法解决区域性的风险。提高统筹层次,解决不同地区盈亏平衡,这特别重要。我国地区差异,一方面是经济发展水平不同,另一方面是人口年龄结构不同,再加上人口流动。不提高统筹层次,无法消除地区不平衡。

即使抛开我国区域不平衡,仅仅是应对人口老龄化带来的医保基金的问题,我国也有不同于其他国家的 地方,一个主要表现是存在大量的国有企业,而国有企业归全民所有,它们的所得应该是财政收入的一部分。所以政府用于教育、卫生等的公共支出不应当仅限于来源于税费的收入,也应当包括国有企业的利润。医保基金存在不平衡,不当完全通过额外个人缴费来平衡。

当然,光开源不节流显然不够。当前,公立医院逐利性质基本没变,医疗服务中的诱导性消费下不来;另外,医疗费用在不同社会阶层的投入和使用问题,也需要调整使之更加公平。政府应该公布我国医疗资源和资金使用的具体数据,改变现实中一些享有特殊医疗待遇的群体占用相当部分的医疗资源和资金的不合理状况,因此,在医疗卫生服务市场上发挥政府的作用是实行基本医疗保险资金平衡的重要因素,包括改变公立医院的逐利性,调整平衡医疗资源的分派和使用,使之更加公平;发挥政府采购的市场议价能力,降低药品和医疗设备费用等。

(作者系中国人民大学劳动人事学院教授)

试论工会坚持五大发展理念的工作着力点

■刘志勇

刘志勇 观点

工会作为党领导的工人阶级群众组织,必须准确把握五大发展理念在工会工作中的着力点,破解问题短板,强化工作创新,不断保持和增强政治性、先进性、群众性,努力开创工会工作新局面。

党的十八届五中全会鲜明地提出了创新、协调、绿色、开放、共享的发展理论,牢牢抓住制约发展的症结所在,以解决问题为导向,注重突破薄弱环节,以创新发展解决发展动力问题,协调发展解决发展不平衡问题,绿色发展解决人与自然和谐问题,开放发展解决内外联动问题,共享发展解决社会公平正义问题,富有创见地升华了党对经济社会发展规律的认识,实现了马克思主义发展观的时代创新和重大升华。

工会作为党领导的工人阶级群众组织,必须准确把握五大发展理念在工会工作中的着力点,破解问题短板,强化工作创新,不断保持和增强政治性、先进性、群众性,努力开创工会工作新局面。

坚持创新发展,着力引领职工提升发展质量效益

发展是人类社会的永恒主题,创新是引领发展的第一动力。坚持创新发展,必须引导职工投身经济建设主战场,让创新在全体职工中蔚然成风。要广泛营造劳动最光荣、劳动者最伟大社会氛围,发挥劳模先进引领作用,深化名师带徒活动,强化劳模技能工作室创新孵化功能,为经济发展提供广泛智力支持。要围绕实施创新驱动战略,组织职工积极参与新技术、新产品开发,广泛开展职业技能大赛、技术比武、合理化建议等群众性经济技术活动,打造职工创新工作室、

职工创新大讲堂等平台,提高职工技能等级、技术和文化水平。要广泛开展社会主义劳动竞赛活动,着眼“十三五”发展的重大工程、重点项目、重要领域,创设丰富多样的竞赛载体,让每一位职工在竞赛中成就自我,发展自我,让劳动竞赛成为服务发展的“助推器”。要实施“工人先锋号”亮牌创建活动,推进职工“五小”技术革新、合理化建议、职工岗位先进操作法等工作,促进提质增效。

坚持协调发展,着力引领职工推动整体均衡发展

协调是持续健康发展的内在要求。坚持协调发展,必须正确处理发展中重大关系问题,引导职工助推整体协调发展。要推动核心价值观融入职工生产生活,广泛宣传党的十八届五中全会、党的群团工作会议等精神,引导职工强化岗位奉献意识,培育协调发展理念。要深化劳动关系和谐企业创建活动,积极培育先进典型,健全企业信用体系,优化监管评估机制,推动服务引导与管理监督相结合,以共担责任、共谋发展为主题,促进更多企业不欠薪不欠保,职工与企业同心同德共同发展。要培育职工树立创业意识,探索金融小额担保、财政贴息贷款等服务举措,帮助职工实现创业和再就业。要营造协调发展氛围,繁荣企业文化和职工文化,推动基层形成常态化职工文体活动机制,深化

送文化到基层活动,为促进城乡区域协调发展、推动物质文明和精神文明协调发展贡献力量。

坚持绿色发展,着力引领职工促进经济社会良性互动

绿色是永续发展的必要条件和人民对美好生活追求的重要体现。坚持绿色发展,必须强化“绿水青山就是金山银山”重要理念,引导职工为“美丽中国”建设作出新贡献。要培育职工节约资源和环境保护意识,促进人与自然和谐发展,形成促进绿色发展的良好氛围。要引导职工加快产业生产经营方式革新,促进传统产业转型升级、发展低碳循环经济、实现人与自然的和谐共存,推动全面节约和高效利用资源,全面加强生态保护,加强生态环境执法,筑牢生态安全底线。要引导职工广泛参与“垃圾分类”等生态文明建设,发挥各级人大职工代表和政协工委界别委员监督治理空气污染、水污染、土壤污染力度和生态修复的力度,坚定走生产发展、生活富裕、生态良好的文明发展道路。

坚持开放发展,着力整合各方力量提升工会服务能力

开放是发展的必由之路。坚持开放发展,必须坚持互利共赢理念,运用社会力量提升工会服务能力。要积极推进工会实体化、普

惠化、项目化、社会化服务,设计和实施好党政所需、职工所盼、工会所能的服务项目。要提升各级职工服务中心、企业实体化服务站 点功能,完善困难帮扶、创业就业等机制。要在做精做细工会帮扶、办好各类维权热线、畅通法律援助渠道。要遵循“互联网+”发展趋势,依托工会官网、微博、微信、移动客户端等服务方式,实施网络普惠服务。要发挥工会枢纽组织的功能,采取购买服务吸引社会组织参与服务职工,积极构建互利合作平台,提升工会在社会组织中的吸引力和话语权。

坚持共享发展,着力实现职工共建共享社会发展成果

共享是中国特色社会主义的本质要求。坚持共享发展,必须坚持发展为了人民、发展依靠人民、发展成果由人民共享,切实增强职工的“获得感”。要强化工会源头维护,落实人民团体协商、基层协商等民主协商机制,参与修订完善涉及职工切身利益的政策法规制度。要发挥工会劳动法律监督职能,强化高温津贴、带薪休假等待遇的落实。要完善工资正常调整机制,推动出台工资集体

协商条例、职代会条例等地方性法规,健全完善以职代会为基本形式的企业民主管理制度,广泛开展行业(区域)性工资集体协商。要加强职工劳动安全保护,健全完善劳动保护分级管理措施,会同行政部门建立工伤事故预防联动机制,督促签订劳动安全卫生专项集体合同,加强事故多发企业的警示教育和督查。

牢固树立和自觉践行五大发展理念,必须增强工会干部的能力素质。一要增强学习力,自觉以五大发展理念武装头脑。紧紧围绕中央决策部署和本地实际情况,学深学透党的十八届五中全会精神,把握五大发展理念的 趋势导向。二要突出执行力,始终以五大发展理念推动实践。以工会正在做的事情为主线,多做和合、适合、融合之事,多下铺底、托底、兜底之功,让职工的呼声和主张适得其所、落地生根。三要强化创新力,坚持以五大发展理念指导改革。把增强创新力作为工会改革发展的根本出路,把握新形势下党对工会工作的新要求,着力推进工会组织改革创新,优化工会机构设置、管理模式和运行机制。

(作者系浙江省宁波市总工会研究室主任)

深入学习贯彻党的十八届五中全会精神