

分享经济领域就业对劳动关系的影响

■纪雯雯

纪雯雯 观点

分享经济是连接供需的优化资源配置方式,是适应信息社会发展的新理念。分享经济依托互联网技术高效配置信息,借助网络平台让大众参与,成为新的经济增长点。互联网平台劳动力市场的出现是对传统工作场所劳动力市场的补充,扩大了整体劳动力市场规模,起到了岗位创造效应。随着分享经济在发展中规范,在规范中发展,将为建设现代化经济体系、实现高质量发展提供支撑。未来,平衡就业的灵活性和稳定性是分享经济下构建和谐劳动关系的关键。

杜丽蓉 观点

构建个体对工会正确的认知模式,工会组织必须了解不同群体的诉求,以适合的方式方法为着力点,做好服务,把工会工作做实做强,形成品牌,树立良好的社会形象,才能提升工会组织的凝聚力、吸引力,让职工真正把工会组织视同“娘家”,把工会干部视同亲人,实现从形式到内涵的全覆盖。

张路 观点

适应新时代要求,做好职工思想工作,要求工会不断深化对职工思想工作的规律性认识,正确处理“迎合”与“引领”的关系,善于用新思想新观点指导职工思想工作。“迎合”就是要在方式方法上适合职工,满足职工需求,让工会服务与职工需求相吻合。“引领”,就是要在内涵上对职工思想起到带动、指导作用。“迎合”的是形式,“引领”的是方向,“迎合”的目的是让职工更有满足感与获得感,对工会组织更有归属感,最终达到“引领”的目标。因此,在方式方法上要尽量“迎合”,在政治原则上必须加以“引领”。

傅鸿鹏 观点

《关于做好17种国家医保谈判抗癌药执行落实工作的通知》,全面加快谈判抗癌药落地进程。实现抗癌药顺利落地,把民生实事落到实处,时间紧迫、任务繁重,关键在于政府重视、部门配合,处理好各方利益关系,理顺抗癌药落地工作环节,完善抗癌药使用配套政策,规范用药行为确保合理使用,加强政策协调形成改革合力,癌症患者买得到、用得上、可报销,让国家医保政策红利落到实处。

分享经济的概念源于上世纪70年代的协调消费,是指利用互联网等现代信息技术整合、分享海量的分散化闲置资源,满足多样需求的经济活动总和,是信息革命发展到一定阶段后出现的新型经济形态,是连接供需的优化资源配置方式,是适应信息社会发展的新理念。分享经济依托互联网技术高效配置信息,借助网络平台让大众参与,成为新的经济增长点。

互联网平台公司借助大数据高效匹配供求信息,创造了灵活、多元的就业岗位,满足更多群体的劳动参与需求。笔者认为,网络平台就业对劳动关系总体上具有积极影响,分享经济下构建和谐劳动关系的关键是平衡就业的灵活性和稳定性。

依托互联网技术,劳动力市场被分割为线下工作场所劳动力市场和线上网络平台劳动力市场。冠以分享经济的理念,工作场所分割包含以下几个方面的内容:第一,互联网平台劳动力市场具有新生性,是生产可能性曲线扩展,新业态模式出现所创造的产物,补充了工作场所劳动力市场的岗位创造不足。第二,互联网平台劳动力市场岗位创造的数量、种类以及结构由信息共享的范围、成本和充分性所

决定,以灵活性为诉求目标,以契约虚拟化、时间灵活性、雇佣关系多重化、职业生涯碎片化为特征。第三,线下工作场所劳动力市场以稳定的诉求目标,岗位以任务指派实现,以契约法治化、时间固定化、雇佣关系单一化、职业生涯标准化为特征。第四,两类劳动力市场工资决定机制不同,线下工作场所就业工资建立在职位特征和个人特征之上,而互联网平台就业工资建立在共享信息的获取和用户信息反馈上。第五,两类劳动力市场双向流动性不足,以线下工作场所稳定就业为主的个体很容易进入互联网平台实现灵活就业,而以互联网平台灵活就业为主的个体则较难进入工作场所实现稳定就业。虽然存在流动壁垒,但互联网平台劳动力市场对线下工作场所劳动力市场具有较强的互补性。

由于产生的时代条件不同,两类劳动力市场在岗位创造、契约实现、劳动关系双方和政府治理方面都处于动态变化和相互融合中,因此,挑战现存劳动关系及其协调机制的因素并非新生的互联网平台劳动力市场,而是新型的灵活性是否损害了传统的稳定性以及规范性。借助工作场所分割理论,互联网平台劳动力市场对劳动关系

的影响主要体现在3个方面。

一是就业带动效应。在工作场所劳动力市场条件假设下,创业对就业具有扩大效应,但在时间上的波动与滞后。这是由于工作场所的劳动力市场强调契约规范和一致性,延长了创业带动就业的时间。而在互联网平台的劳动力市场,就业时间和方式具有灵活性和多重性,创业带动就业的波动和滞后将大大减弱。另外,互联网平台就业在产业链上也对工作场所劳动力市场起到岗位创造作用。以交通出行行业为例,其就业扩大效应体现在产业链的3个阶段:上游阶段,通过对车辆的需求,扩大了汽车制造、租赁和维修服务行业的就业;中游阶段,降低了传统出租车的空乘率,提高了职业司机的劳动报酬;下游阶段,创造了更多用户的就业体验,带来更加灵活、高效和低成本的工作岗位。

二是利益共赢效应。灵活就业岗位的供给涌现反映出企业对灵活性的诉求。在商业周期的不同阶段,企业所需的劳动力规模不同,然而,工作场所劳动力市场条件下,调整劳动力规模只有一个方法去实现,即按照相应的规则流程去雇佣和解雇,这无疑增加了企业

的调整成本。互联网平台劳动力市场以灵活的用工时间,保证雇佣群体的稳定性,以契约的多重性,降低了解雇冗余劳动力的成本。灵活就业岗位的需求旺盛反映出劳动者对灵活性的诉求。教育扩展改变了劳动力结构和人力资本水平,劳动者的议价能力不断上升,利益诉求由过去依赖资本,强调薪酬、工时和福利等方面的规范统一,转向强调参与共享生产收益和平衡工作与生活的灵活状态,因此,当前劳动关系的双方主体都可以通过灵活就业满足其利益诉求,实现共赢。

三是相对收入公平效应。互联网平台劳动力市场中的劳动者以自主方式参与到企业产品与服务的设计、生产和销售的流程中,工资以行业标准化策略执行,劳动者收入水平以客观的工作类型为参照,而非个体特征或劳动力市场特征。行业标准化策略从三方面降低了收入不平等程度:一是提高行业内低收入群体工资,缩小行业内工资收入差距;二是较低的就业门槛低,吸纳其他行业的专职就业者以兼职的方式获取收入,缩小行业内工资收入差距;三是消除歧视,给予女性、流动人口以及失业人口平等的就业机会,缩小不同群体间收入差距。从以上

三个方面可以看出,灵活性并非影响劳动关系规范稳定的恶魔。在宏观经济和公共财政支出预算限制条件下,工作场所劳动力市场常常陷入岗位供给不足的状态,一方面难以提供足够的正规雇佣岗位,另一方面难以满足已就业群体对收入增加的需求。

综上所述,笔者认为,互联网平台劳动力市场的出现是对传统工作场所劳动力市场的补充,扩大了整体劳动力市场规模,起到了岗位创造效应。微观层面,互联网平台就业从收入、工作时间以及就业满意度方面促进了劳动关系和谐;宏观层面,在经济增长放缓阶段,互联网平台劳动力市场的出现是对传统工作场所劳动力市场的补充,发挥了就业蓄水池和稳定器的作用。制度层面,本文也认同过度灵活性会有损稳定性的观点,但是如果以“两害相权取其轻”的相机原则来审视灵活就业,那么互联网平台对劳动关系形成的挑战反而成为稳定就业水平和维护劳动者收入的机遇。随着分享经济在发展中规范,在规范中发展,将为建设现代化经济体系、实现高质量发展提供支撑。未来,平衡就业的灵活性和稳定性是分享经济下构建和谐劳动关系的关键。(作者单位:中国劳动关系学院)

关于构建正确工会认知模式的思考

■杜丽蓉

工会认知模式是个体通过对工会相关信息的获取及处理,最终所形成的对工会组织的认知,这种认知会影响到工会组织在个体心目中的形象地位,以及是否认同接纳工会组织。构建正确的工会认知模式,工会组织需要运用一些方式方法及手段来影响个体对工会组织的认知,让个体多角度多方面看待工会,以达到对工会组织更深层次的了解与认同,从而实现工会组织的价值。因此,构建个体对工会正确的认知模式,让工会组织的理念内化于心外化于行,是各级工会组织的重要任务之一。

了解不同群体的诉求是构建正确认知模式的基础

构建个体对工会正确的认知模式,从工会自身层面出发,必须了解工会干部、工会会员、非会员职工等不同群体对工会组织的诉求。

工会干部对工会的诉求。工会干部是职业的工会工作者,工会形象的树立、工作的开展及作用的发挥,从根本上离不开工会干部对工会组织理念的执行与实践。因此,激发工会干部的积极性、主动性、创造性显得尤为重要。更好地发挥工会干部的宣传队作用,做好工会工作,发挥工会作用,必须

要了解工会干部对工会组织的诉求。作为工会工作者,对工会的诉求是把工会工作当成职业还是事业,这两种不同的诉求会影响工会干部对待工会工作的责任与态度,也会影响到其对工会组织的认知。

工会会员对工会的诉求。工会会员是工会组织的服务对象,不同会员对工会组织的期望不同、诉求不同。因此,工会组织开展工作要以满足会员需求为出发点,一切以会员为本,多做实事,以满足会员的合理诉求来构建工会组织在会员心中的正确认知模式。

非会员职工对工会的诉求。非会员职工是工会组织建设的对象,这一群体对工会组织知之甚少。因此,他们对工会的诉求更多停留在对工会组织表征的认识上:工会是什么样的组织,入会后他们会做什么,会不会带来一些实实在在的益处等。他们更多关注工会组织宣传中的一些真实案例和具体做法,这些都会影响他们对工会组织的认知。

了解不同群体对工会组织的诉求,工会组织才能有针对性地采取措施帮助其构建正确认知模式。

采取不同方法是构建正确认知模式的着力点

在了解不同群体对工会组织诉求的基础上,工会组织应以适合的方式方法为着力点,帮助不同群体构建对工会正确的认知模式。

对工会干部来说,必须从知识能力架构入手。工会干部要构建对工会正确的认知模式,前提是必须真正了解工会。从自身层面看,首先,在知识储备方面必须掌握工会基本理论及相关经济法律社会学等方面知识,准确把握中国工会的性质地位职能;其次,必须顺应时代发展,培养新能力。善于利用新事物,构建新思想,掌握新方法,拓展工作视野,具有全局理念,实现工会工作的创新与突破。从工会业务层面看,必须给工会干部提供理论、业务知识及其他相关知识的培训,构建工会工作能力提升和培养平台,使工会干部对工会组织实现从了解、理解到认同,把工会工作既当职业又当能够实现自我价值的事业,从而构建对工会正确的认知模式。

对工会会员来说,必须从需求入手。构建工会会员对工会正确的认知模式,归根结底,体现在工会给会员提供的服务能否满足会员的需求,充分了解会员的需求就是工会能够服务好会员的前提。因此,工会必须在对会员的服务上下功夫,在增强工会的影响力吸引力上做文章。工会要把服务好职工作为开展工作的灵魂,把工

会工作做好做实,做出品牌做出实效,让会员有充分的获得感,从而认同工会,形成正确的工会认知模式。

对非会员来说,要从塑造工会形象入手。首先,工会组织要加大宣传力度,让工会的形象根植于职工内心,充分利用职工听得懂看得懂的文字、图片和视频等,运用“互联网+工会”平台,全方位宣传,让他们对工会组织有真正的了解。其次,工会要加强自身建设,完善组织体系,改进工作机制,做到哪里有职工哪里就有工会的身影,哪里有职工的合法权益受侵害哪里就有工会的声音。用实际行动让更多职工看到工会的作为,听到工会的声音,感受到工会组织的吸引力、凝聚力。

做好服务是构建正确认知模式的主要途径

工会组织是为职工服务的,要让职工对工会组织认同,做好服务是关键。

做好对工会干部的服务。工会干部既是工会职责的履行者,也是需要被关爱的对象。因此,在工作中,工会组织既要为工会干部提供知识素质能力提升的平台,又要在工会干部履职过程中给予更多的保护与关爱。满足工会干部在工作、学习、生活中的

合理需求,注重对工会干部的人文关怀及心理疏导,创造良好的职业发展空间。做好这些服务,工会干部才会对工会形成积极的认知,才会把工会工作当成为之奋斗的事业。

做好对会员的服务。工会需要充分了解会员需求,用热心、耐心、同理心对待每一位会员,为会员办实事、办好事、解难事,真正当好娘家人。打造“网络工会”“智慧工会”,走好网上群众路线,提升网上服务水平,大力实施“互联网+工会”普惠性服务。运用“互联网”最关键的是要互动,为工会和职工构成一张互联互通的网,无论何时何地都能在线,让职工有需求时能够随时随地找到工会。把服务职工做到极致,最终实现“私人订制”,那么工会工作就能真正实现针对性、实效性。

总之,要构建个体对工会的正确认知模式,就要把工会组织的声音正确地传递给工会干部、工会会员,让普通职工从工会十七大精神中指导,增强“四个意识”、坚定“四个自信”,正确处理“迎合”与“引领”的关系,不断提升职工思想工作的传播力、引导力、影响力,自觉承担起举旗帜、聚人心、育新人、兴文化、展形象的使命任务,促进职工在理想信念、价值理念、道德观念上紧紧团结在一起,共同创造幸福生活和美好未来。

职工思想政治工作要强调“引领”

■张路

新时代给职工思想政治工作提出了新的挑战,也带来了新的机遇。适应新时代要求,做好职工思想工作,要求工会不断深化对职工思想工作的规律性认识,在传承中创新发展,正确处理“迎合”与“引领”的关系,善于用新思想新观点指导职工思想工作。

“迎合”,就是要在方式方法上适合职工,满足职工需求,让工会服务与职工需求相吻合。“引领”,就是要在内涵上对职工思想起到带动、指导作用。“迎合”的是形式,“引领”的是方向,“迎合”的目的是让职工更有满足感与获得感,对工会组织更有归属感,最终达到“引领”的目标。因此,在方式方法上要尽量“迎合”,在政治原则上必须加以“引领”。

方式方法“迎合”要发挥网络传播的优势。如今,网络已经完全融入职工的日常生活,因此,工会的思想工作阵地要从传统的会场、讲堂向网络、融媒体转移。同时,注重寓教于乐。工会的思想政治工作要入脑入心,就必须寓教于乐,增强吸引力,把好的观念融入网络之中,让正确思想占领网络空间。此外,要善于用有趣、好玩的方法来诠释正能量的典型故事,用看得见摸得着的身边人身边事,让职工从情感认同发展到思想认同、政治认同。

方式方法“迎合”要切实解决问题。要把做好职工思想工作与解决实际问题有机结合,变空洞说教为润物无声。实践证明,影响职工思想情绪的都是一件件具体事件,特别是涉及职工切身利益的事件。各级工

会一定要敢于正面“迎合”职工反映强烈的现实问题,抓住职工最关心最直接最现实的利益需求,认真履行维护职工合法权益、竭诚服务职工群众的基本职责,把群众观念牢牢根植于心中,哪里的职工合法权益受到侵害,哪里的工会就要站出来说话。

在内容内涵的“引领”上,要以社会主义核心价值观为主线。社会主义核心价值观与中国特色社会主义发展要求相契合,与中华优秀传统文化和人类文明优秀成果相承接,是我们党凝聚全党全社会价值共识做出的重要论断。各级工会要把培育和践行社会主义核心价值观作为职工思想工作的重点,在职工中牢固树立中国特色社会主义共同理想,着力筑牢精神支柱。

内容内涵“引领”要突出职工特点,在

爱岗爱厂、敬业奉献上下功夫。各级工会要大力弘扬劳模精神、劳动精神和工匠精神,引领广大职工自觉把自身前途命运国家和民族命运紧紧联系在一起,把个人发展同企业兴旺发达联系在一起,把实现党和国家以及企业确立的发展目标变成自己的自觉行动,专注技术技能提升,发扬精益求精、精雕细琢的工匠精神,爱岗敬业、争创一流,共同创造幸福生活和美好未来。

内容内涵“引领”还要注重提升职工理想信念和文明素养。要以坚定的理想信念筑牢精神之基,用改革开放40年的伟大成就,诠释中国特色社会主义制度的优越性。要大力弘扬时代新风,深入实施职工职业道德建设工程,不断提升职工思想觉悟、道德水准和文明素养。要弘扬新风正

气,推进移风易俗,培育文明新风、良好家风、淳朴民风。强化理想信念教育和爱国主义教育。职工思想工作是要做人的工作,要把培养担当民族复兴重任的时代主力军作为重要职责。

“迎合”与“引领”密不可分、相互交集、相得益彰。各级工会要以习近平新时代中国特色社会主义思想为统领,以中国工会十七大精神为指导,增强“四个意识”、坚定“四个自信”,正确处理“迎合”与“引领”的关系,不断提升职工思想工作的传播力、引导力、影响力,自觉承担起举旗帜、聚人心、育新人、兴文化、展形象的使命任务,促进职工在理想信念、价值理念、道德观念上紧紧团结在一起,共同创造幸福生活和美好未来。

加快谈判药品落地 尽快满足患者所需

■傅鸿鹏

“对癌症病人来说,时间就是生命”,这是李克强总理对电影《我不是药神》引发舆论热议作出的批示。经过几个月的艰苦努力,抗癌药价格谈判取得重大成果,国家医疗保障局印发了将17种抗癌药品纳入报销范围的通知。2018年11月29日,国家医保局会同国家卫健委、人社部发布《关于做好17种国家医保谈判抗癌药执行落实工作的通知》(以下简称《通知》),全面加快谈判抗癌药落地进程。中央部门已经完成了价格的压缩控制工作,临床供应和使用则必须通过各地方医院来实现。省、市各级政府必须积极主动作为,做好抗癌药落地工作。这关乎抗癌药价格谈判的最终成效,也是对地方政府贯彻中央决策力度的考验。

理顺抗癌药落地工作环节

按照目前政策,谈判药品进入公立医院报销使用,需要经过进入省级采购平台、公立医院实施采购、统筹地区确定报销比例、调整医保信息系统等准入环节,涉及省、市、县不同层级不同部门。这些节点的设置出发点是为了促进合理用药,有效控

制价格和费用、提高患者保障水平。但凡事皆有利弊,环环相扣的管理措施,保证了政策体系的严密性,缺点是灵活性不足,工作协调需要较长时间。《通知》通过联合发文的形式,明确了将谈判药品按医保支付标准在省级药品集中采购平台上公开挂网、不得再次谈判议价,统筹地区医保经办机构抓紧调整信息系统,制定谈判药品结算管理办法等要求,为地方政府组织抗癌药落地提供了明确的工作方法,将显著缩短抗癌药落地的时间周期。

完善抗癌药使用配套政策

完成落地流程之后,对抗癌药使用起到明显制约作用的是医药控费政策。长期以来,我国医药费用偏高,增长较快,存在不合理因素。新医改启动以来,推动实施医保总额付费改革、设置医院控费指标,建立考核问责机制等措施,在控制医药费用和促进合理用药方面发挥了重要作用,但在抗癌药落地使用方面,如果措施运用不当,却将起到制约作用。医保总额和控费指标一般是基于往年基数和医院常态运行条件下测算而来。这次谈判准人的抗癌药

实施刚好在年底,一次性纳入药品数量多,患者用药将会超常增长,部分医院的医保基金支出将大幅度增长,普遍担心使用抗癌药后基金超总量。因此《通知》着重指出,医疗机构年底费用清算时,谈判药品费用不纳入总额控制范围,合理使用的谈判药品的费用单独核算保障,并且在制定2019年总额控制指标时,要统筹考虑谈判药品合理使用因素调整基金支付额度。

规范用药行为确保合理使用

谈判药品都是价格昂贵的救命药,合理使用极为重要。一要防止使用不足。部分地区医疗机构肿瘤诊疗技术能力不足,对创新性抗癌药性能缺乏了解,不会使用、不敢使用。二要防止不当使用。破除以药补医机制尚未取得根本胜利。国家谈判的抗癌药,17种药品平均降价56.7%,低于周边国家地区3成以上,价格空间已经有效压缩,从遵守谈判协议角度,医院不应继续议价。但在其他药品价格空间相对较大,存在一定促销的情况下,部分机构和医务人员未必能够严格遵循诊疗规范和合理用药原则。三要防止过度使用。谈判抗癌药

多数是靶向药品,具有明确症状征征的患者才适用,其他患者使用并没有治疗效果。但不可能避免出现不符合条件患者也提出用药要求的现象。为此,《通知》指出,卫生健康部门要完善肿瘤诊疗规范和抗肿瘤药物临床应用指南,指导医疗机构按规范配备药品、优化用药结构,发挥临床药师作用,强化合理用药考核,促进抗癌药的临床规范合理使用。人社部门要综合考虑谈判药品的适应症与使用政策,保障工伤医疗合理用药需求。

加强政策协调形成改革合力

在深化公立医院综合改革,控制医疗费用不合理增长方面,国家卫健委2018年3月专门发出通知,要求各地根据经济社会发展情况和医疗费用增长情况,科学设定年度医疗费用增长控制指标,不搞“一刀切”;结合各级各类公立医院功能定位、提供服务情况和建立分级诊疗制度要求,将控费指标细化分解到每家医院,不搞“一刀切”。两个不搞“一刀切”,意味着控费工作虽然极为重要,但从属于人民群众合理诊疗需要。地方政府前期设定的“药

占比”相关控费指标,需要根据抗癌药临床应用情况调整使用,防止产生制约作用。至于为加强用药管理而设置的市县公立医院用药目录,根据《医疗机构药事管理规定》,由公立医院自行制定,内部使用的《药品处方集》和《基本用药供应目录》,既关系到抗癌药落地,又影响着医生处方使用。客观上需要打破原有工作节奏,尽快启动市县主管部门或医院药事委员会相关工作程序。针对这些情况,《通知》强调,各地医保、人社、卫生健康等部门要根据职责对谈判药品执行情况提出具体要求,不得以费用总控、“药占比”和医疗机构基本用药目录等为影响谈判药品的供应与合理用药需求。

实现抗癌药顺利落地,把民生实事落到实处,时间比较紧迫、任务比较繁重,关键在于政府重视、部门配合,处理好各方利益关系。相信在中央统一部署,各地积极组织安排下,一定能在最短时间内使癌症患者买得到、用得上、可报销,让国家医保政策红利落到实处。

(作者为国家卫生健康委卫生发展研究中心药物政策室主任)