

热点思考

医保立法：法治护航公民医疗保障权益

观点

医疗保障法的出台将亿万群众“病有所医”的民生期盼转化成为稳定的法律权利,为健全多层次医疗保障体系、维护公民医疗保障合法权益提供了坚实的法治保障。

姜宇

医疗保障是增进民生福祉、维护社会公平的基础性制度安排。十四届全国人大常委会第二十四次会议8月28日表决通过医疗保障法,自2027年1月1日起施行。医疗保障法的制定出台,将更好地维护公民的医疗保障合法权益,规范医疗保障关系,推动医疗保障工作高质量发展。

经过二十多年的改革发展,我国已建成全世界规模最大的全民医疗保障体系,参保覆盖面稳定在较高水平,多层次保障框架基本建立,异地就医、基金监管、支付方式改革等一批改革举措落地见效。但长期以来,医保治理更多依靠政策文件、部门规章推进,社会保险法只提供原则性规定,大量实践创新缺少法律确认,制度稳定性不足、各地规则不统一、权责边界模糊、法律适用碎片化等问题客观存在。

医疗保障法的出台填补了我国医疗保障领域高位阶立法的空白。该法共7章56条,覆盖筹资运行、待遇支付、公共服务、基金使用、监督管理等医保运行全链条,把多年行之有效的改革实践转化为国家法律规范,实现医保治理由政策驱动向法治保障的重大转变。该法承担着定型制度、统筹体系、指导立法、定分止争等重要功能,标

志着我国医疗保障事业正式迈入法治化定型发展新阶段,对推动医疗保障法律制度不断完善具有重大意义。

第一,肯定改革实践成果,实现医保制度法律层面的成熟定型。制度定型是本次立法最核心的价值。过去不少医保改革依靠政策推进,政策调整容易带来规则变动,参保群众、医药机构对制度预期不够稳定。该法将已经被实践检验成熟的制度设计上升为刚性法律,从法律层面锚定我国医疗保障的发展模式。

在体系架构上,法律确立了以基本医疗保险为主体,以大病保险、职工大额医疗补助、医疗救助为延伸托底,商业健康保险、慈善捐赠、医疗互助为补充的多层次医疗保障体系。明确职工医保、城乡居民医保二元基本保险制度,对灵活就业人员参保、困难群体个人缴费资助、生育保险与职工医保合并实施作出法定安排,同时对长期护理保险作出制度预留。在运行机制上,把“覆盖全民、统筹城乡、公平统一、安全规范、多层次、可持续”写入法律,明确基本医保省级统筹方向,确立基金“以收定支、收支平衡”原则,建立基金风险管控、中长期精算、应急处置机制。同时,规范参保权利义务,提出完善参保长效机制,促进连续参保,禁止重复参保、重复享受待遇。

通过立法确认,这些制度不再是阶段性政策,而是必须遵循的法律规则,可以让参保群众、经办机构、定点医药机构形成稳定预期,真正实现医保制度的成熟定型。

第二,理顺法律适用关系,统筹协调社会保障单行法律体系。社会保险法是社会保障领域的基础性法律,但条文较为原则,难以充分回应新时代多层次医疗保障的复杂实践。医疗保障法作为医疗保障领域的专门立法,厘清了法律之间的适用逻辑。

该法第二条明确,医疗保障领域筹资运

行、待遇支付、公共服务、基金使用、监督管理等活动优先适用该法;该法未作规定的,适用社会保险法等法律、行政法规,构建起“专门法优先、一般法补充”的适用规则。一方面,承接社会保险法确立的社会保险基本原则,另一方面,将医疗救助、长护险、医保基金监管、定点医药机构管理、异地直接结算、三医联动等社会保险法没有充分覆盖的制度予以细化拓展。

在实践中,医保治理涉及社会保险、社会救助、商业保险、医药监管等多个领域,不同领域法律规范多,容易出现适用冲突。医疗保障法起到统筹协调作用,打通不同制度板块之间的法律壁垒,实现社会保险法律体系内部逻辑自洽,解决以往规范分散、法条衔接不畅的现实困境。

第三,发挥框架性法律作用,为制定下位法与配套制度提供法定指引。医疗保障法作为框架式上位法,重在定原则、定框架、定权责,并不对全部操作细节做出规定,大量具体实施规则交由行政法规、部门规章、地方立法予以细化,形成层级清晰的制度链条。

该法设置的授权事项和机关包括:长期护理保险的具体办法,授权国务院医保主管部门会同有关部门制定;灵活就业人员参加职工医保的具体办法,授权国家相关部门制定;省级政府可以在国家框架下补充本地医保支付项目和标准;职工大额医疗补助、居民大病保险的筹资、待遇标准,由省级医保、财政部门按国家规定确定。

授权并非简单放权,而是以上位法为约束,划定下位立法的边界。后续基金监管细则、经办服务规范、医保目录管理、药品耗材集采、支付方式改革相关制度,都要以该法作为立法遵循。这些条款既维护全国医保制度的统一性,又兼顾各地经济水平差异,避免下位规则随意创设制度、相互冲突,为整个医保配套制度体系建设提供遵循。

第四,明晰各方权利义务,为行政执法、纠纷处置、司法裁判提供法律依据。在以往实践中,医保领域的行政争议、基金骗保纠纷、定点机构服务争议,往往更多引用部门规章和规范性文件,高位阶法律依据不足,容易出现执法尺度不一、裁判标准模糊的情况。

医疗保障法专门设置“监督管理”“法律责任”两章,界定政府、医保行政部门、经办机构、定点医药机构、参保人员的权利与义务,构建完整的责任体系。针对经办机构不按时拨付待遇、篡改参保记录,定点医药机构虚构诊疗、骗取医保基金,参保人员冒名就医、套取基金,公职人员滥用职权、泄露个人信息等情形,分别规定处分、罚款、暂停服务、暂停联网结算、追偿乃至追究刑事责任等法律后果。同时明确智能监控、举报奖励、信用管理、信息保密等制度。

医保部门开展行政执法、行政复议,人民法院审理医保行政诉讼、基金追偿、涉骗保相关案件,均可直接援引该法条文作为裁判依据。既约束行政机关规范履职,保障参保群众的待遇获取、查询监督等合法权利,也对机构和个人划定行为红线,统一执法司法尺度,运用法治手段化解医保领域各类矛盾。

法律的落地见效,离不开配套制度协同推进。医疗保障法坚持医疗保障水平同经济社会发展水平相适应,守住尽力而为、量力而行的底线,不脱离发展实际,兼顾民生保障与基金可持续。

整体而言,这部法律通过制度定型、统筹法律体系、指引下位立法,提供裁判依据四大功能,推动我国医保从政策治理全面迈向法治治理。亿万群众“病有所医”的民生期盼转化成为稳定的法律权利,为健全多层次医疗保障体系、维护公民医疗保障合法权益提供了坚实的法治保障。

(作者为中国政法大学教授)

适应人工智能发展促就业行动

来了!

国务院印发的《实施就业优先战略“十五五”规划》对适应人工智能发展促进就业创业做出部署,推出适应人工智能发展促就业行动。



人工智能就业创造计划



- ▶ 引导创新资源向创造就业潜力大的方面倾斜,拓宽新兴领域人工智能就业新空间,积极培育新就业新岗位。
- ▶ 支持中小微企业探索低成本、轻量化智能升级路径,进一步提升核心竞争力和吸纳就业能力。

传统领域人工智能就业潜能挖掘计划

- ▶ 发挥人工智能助力传统产业改造升级作用,挖掘传统领域数字化就业机会。
- ▶ 发挥人工智能在改善就业环境、提升职业安全水平、提高工作质效等方面的作用,优先在劳动力紧缺、环境高危等岗位推广应用。



劳动者转型转岗就业支持计划



- ▶ 加强校企联合培养,将人工智能通识与专业技能纳入教育培训体系,强化人工智能职业技能培训和紧缺人才培养。
- ▶ 聚焦劳动者转型转岗需求,做好职业介绍、就业指导、职业培训等服务,帮助劳动者更好转岗就业。

制图:张菁

劳动观察

李长安

近日,劳动者遭遇“半月工资仅55元,被踢出845个工作群”的恶意解雇事件引发社会关注。尽管随着劳动部门介入、法院判决,事件本身得到一定程度解决,但背后折射出的以“冷暴力”方式逼员工离职现象,以及由此延伸的劳动者权益保障、企业用工责任等问题,仍是劳动力市场建设中绕不开的重要课题。

事实上,“半月工资55元,被踢出845个工作群”这类案件并非个例。从多地法院发布的典型案例来看,移出工作群聊、关闭企业微信权限、停用打卡系统、搬走办公电脑、不安排工作内容……不少企业将解雇从“明着来”变成“暗操作”,用“冷暴力”逼迫员工主动离职。

就业不仅仅是经济问题,还会对社会稳定产生影响,这也是就业是民生之本、发展之基的重大意义所在。然而,近些年,违规解聘的现象屡屡发生,比如前不久发生的企业“批量劝退”高校应届毕业生事件等,这些行为不仅会打击劳动者特别是青年群体的就业信心,对构建就业友好型社会也产生不小的破坏。实际上,此类恶意解雇对企业自身也没有好处,会产生明显的“回旋镖效应”:既损害企业品牌声誉,也会动摇内部员工队伍的稳定性,反噬企业长期发展的根基。

在此类恶意解雇事件中,有许多值得我们认真思考的问题。企业之所以采取“冷暴力”方式逼员工离职,主要是为了逃避法定解雇责任。

在我国现行的劳动法律法规中,企业有根据实际情况招聘和解聘的权利。但与此同时,法律也同样为劳动者设置了相应的解雇保护规则。解聘员工需提前告知、支付经济补偿,变更劳动合同需协商一致,规模性裁员还要听取工会或职工意见、向劳动行政部门报告。但如果劳动者主动提出离职,用人单位则无须支付经济补偿。

正是这一制度差异,让一些企业动了“歪心思”:不直接出具解雇通知,而是利用自身用工优势地位,通过一系列边缘化、冷暴力的方式,逼迫员工主动辞职,从而实现“零成本”解雇。更有部分企业故意保留打卡权限却不提供工作条件,等劳动者因无工位而不到岗时,再以“严重违反规章制度”为由合法开除,规避补偿责任。很显然,这不仅破坏了法律尊严,更对员工合法权益造成极大损害。

这种“暗操作”之所以屡屡得逞,与劳动者的弱势地位直接相关。面对企业的强势行为,劳动者不仅承担了巨大的心理压力,还面临取证难、举证难、维权成本高等困境。尤其是高校应届毕业生,往往忌惮履历留下“纠纷记录”,面对企业施压更容易被动妥协。

遏制企业用“冷暴力”方式逼员工离职的乱象,关键在于限制企业恶意解雇的权力,多方共同发力织密劳动者权益保障网。

清晰界定企业的解雇权十分必要。监管层面,要严格依照劳动法律法规规范企业用工行为,清晰界定此类用“冷暴力”逼员工离职方式达到解雇目的的违法性质,对通过各种变相手段剥夺员工工作权利、逼迫员工离职的行为,加强监督检查与惩处力度,堵住企业避责的制度缝隙。

对企业来说,应当树立“员工是最宝贵财富”的用工理念。善待员工、尊重劳动者,才是企业行稳致远的立身之本。只有充分保障劳动者的合法权益,才能真正调动员工的积极性与创造性,在市场竞争中获得长期优势。

劳动者也要提升运用法律武器维权的意识与能力。遇到“冷暴力”时,要第一时间注意留存证据——踢出工作群截图、降薪通知、不合理调岗文件、沟通录音等,都是证明企业违法的关键证据。可先与企业协商要求恢复正常工作条件,协商无果可向劳动监察部门投诉,或申请劳动仲裁、提起诉讼,通过合法途径主张赔偿金、补发工资等权益。

就业稳则民心稳。应当清醒地认识到,在当前劳动力市场供需压力仍存、就业形势依然较为严峻的背景下,遏制“恶意解雇”“批量劝退”等损害劳动者就业权益的现象,既是维护法律尊严与劳动者权益的必然要求,也是促进高质量充分就业、加快构建就业友好型社会的必要之举。善待员工不是企业的额外负担,而是企业可持续发展的内在逻辑。尊重劳动者合法权益,构建和谐稳定的劳动关系,对内能够凝聚员工向心力,激活组织活力,夯实企业长远发展的社会根基;对外能够树立良好企业形象,履行市场主体应有的社会责任。

(作者为对外经济贸易大学国家对外开放研究院研究员)

工作研究

讲好“中国工人大思政课”凝聚职工奋进力量

观点

讲好“中国工人大思政课”,能够充分发挥科学理论的政治导向与价值引领作用,引导职工客观认识现实问题,实现统一思想、凝聚人心。

黄帅 吕晓三子

“中国工人大思政课”是职工思想政治引领建设工程的重要载体,是增进广大职工政治认同、思想认同、理论认同、情感认同的重要平台。讲好这门课程,对于深入学习贯彻习近平总书记关于工人阶级和工会工作的重要论述,加强职工思想政治引领、传播党的创新理论具有十分重要的意义。

讲好“中国工人大思政课”,推动党的创新理论进课堂、进班组、进车间,善于以故事阐释道理,以说理凝聚共识,能够持续激发职工思想共鸣,牢牢把握职工思想政治工作的主动权,更好发挥工人阶级主力军作用,激励广大职工在高质量发展一线担当作为。课程兼具目标引领、凝心聚力、实践指导功能,助力职工思想政治教育实现知、信、行相统一。

新形势下,企业组织形式、就业形态、产业结构深刻调整,职工队伍结构、利益诉求日趋多元,职工思想政治引领面临新课

题。讲好“中国工人大思政课”,能够充分发挥科学理论的政治导向与价值引领作用,引导职工客观认识现实问题,实现统一思想、凝聚人心。

讲好“中国工人大思政课”的着力点

第一,讲透理论逻辑,推动党的创新理论转化为职工思想自觉。要善于构建职工易于理解和接受的话语体系和表达方式,突出劳动底色、工会特色、时代特征与科技内涵,把党的创新理论转化为职工可感知、可理解、可践行的劳动观、奋斗观、价值观、职业观。把国家发展大局同职工岗位建功、技能提升、权益保障、职业发展紧密结合,夯实思想认同根基,真正做到让职工愿意听、听得进、记得住。

第二,讲准历史逻辑,引导广大职工树立大历史观。党史、新中国史、改革开放史、社会主义发展史、中国工运史等生动记录了我国工人阶级听党话、跟党走,与党同心、跟党奋斗的光辉历程,展现了不同历史时期工会组织团结动员工人阶级为民族独立、国家富强拼搏奉献的重要贡献。百年工运实践,是党的工运理论形成发展的历史根基,也是培育职工大历史观的鲜活教材。讲好“中国工人大思政课”,要厘清党领导工运事业的发展脉络与内在规律,把百年工运光辉历程同新时代职工现实关切紧密结合,引导职工树立大历史观,深刻把握党领导工运事业、工会工作的宝贵经验,读懂中国特设社会主义事业发展道路的历史必然性,推动历史认知转化为思想自觉和行动自觉。

政策解读

让职工住房保障更有力度

验。从制度逻辑看,这一变化的意义在于把制度入口从单位身份转向住房需求:无论是否为单位建立劳动关系,只要有住房需求,就有缴纳公积金的渠道。对与单位建立劳动关系的职工而言,缴存住房公积金仍是用人单位的法定义务,从劳动法视角看,住房是劳动者的基本生存需求,用人单位在工资之外对其住房成本承担定向分担责任。两类群体并行不悖,制度覆盖面将由此扩大。

同时,新条例取消了提取住房公积金支付房租的收入比例门槛,新增装修自住住房、支付自住住房物业费中提取情形,并增设国务院批准的其他住房消费情形的兜底条款,将使用范围从以购房为核心拓展至覆盖住房消费的其他情形。

取消租房提取门槛,是对低收入缴存人很有意义的一项调整。原条例要求房租超过家庭工资收入一定比例方可提取,账户资金难以启用。门槛取消后,账户资金对缴存人本人产生实际效用。兜底条款的设置同样值得关注,它为未来根据住房消费需求动态拓

展提取情形留下了制度空间。今年以来,住房公积金政策迎来密集调整,全国已有数十个城市调整优化了住房公积金政策,地方探索验证了拓宽使用范围的可行性。

当前,异地就业、跨城安居日益普遍,公积金的流动性直接关系到劳动力流动的成本。新条例要求实现住房公积金缴存记录全国范围内互认互认,推动转移接续、异地贷款等业务便捷高效办理;贷款审批时限由15日压缩至10日,取消单位核实、出具提取证明的环节。缴存记录全国互认、转移接续便捷化,意味着职工更换工作城市时,住房公积金能够顺畅衔接,这一调整既是数字政府建设的成果,也为劳动力自由流动和全国统一大市场建设提供了制度支撑。

放宽使用意味着资金接触面扩大,若监管不严,骗提骗贷等行为将威胁资金安全,损害缴存人权益。在放宽使用的同时,新条例同步强化了监管:建立公积金领域信用记录并纳入全国信用信息共享平台,对以欺诈、伪造证明材料等手段违法提取住房公积金、骗

取贷款的行为规定了明确的法律责任,为制度运行划定了底线。

此次修订,标志着住房公积金制度从保基本向优结构、促品质的方向转变。对职工而言,缴存更加公平,灵活就业人员有了进入制度的通道;使用更加灵活,住房消费全周期的需求都能得到回应;服务更加高效,异地办理不再成为负担;资金更加安全,监管为全体缴存人守住底线。

制度的完善,最终要落实到职工权利的实现上。为职工缴存住房公积金是用人单位的法定义务。单位不缴、少缴的,职工可以向住房公积金管理中心投诉,要求责令限期缴存,还可以依法提起行政诉讼。

也应当看到,低息贷款是公积金的制度核心,但能够使用低息贷款购房的,主要是有购房能力的中等收入群体,很多参与缴存的低收入劳动者仍没有购房能力,让不贷款的缴存人也能够分享资金收益应是制度未来的完善方向之一。

(作者为上海财经大学教授)

恶意解雇？职场「冷暴力」不可纵容