

# 药品集中采购须重视正反“倒逼效应”

采购规模达数百亿元的第三批国家组织药品集中采购近日完成公示,中选结果将正式发布。本次采购共有189家企业参加,产生拟中选企业125家,拟中选产品191个,涉及56个品种、300多个品规,治疗疾病种类涉及恶性肿瘤、高血压、糖尿病、精神类疾病等。

自2018年12月“4+7”个试点城市启动药品集中采购以来,我国已经进行了三轮药品集中采购。每一轮都吸取了前几轮的经验教训,取得了更加显著的效果。以此次集中采购为例,就有不少积极变化,而每一种变化对于患者来说都是好消息。

与第二批国家集采相比,第三批采购规则做了微调优化,最大可中选企业数量从原来的6家,进一步增加到8家。这意味着中选药品供应更有保障,可防止采购后“消失”。此次集采共有55个品种采购成功,药品品种数

量接近前两批之和,患者选择范围会更大。

从价格看,此次拟中选产品平均降价53%,最高降幅95%。这无疑可降低患者用药负担。对患者来说,药品大降价、保障有供应、选择范围扩大,都是利好消息。而造福患者,解决“看病贵”,则是深化包括药品集中采购在内的医药卫生体制改革的最终目的。

值得注意的是,本轮集中采购产生新“倒逼效应”:本次集采,跨国药企出现集体“大撤退”现象;国内药企占据了优势,但价格竞争更加激烈,国产仿制药躺着挣钱的“好日子”到头了;企业对研发投入呈增加态势,倒逼企业改革营销模式。

上述“倒逼效应”都是积极变化。比如跨国药企撤退,可促使国外药企反思在中国“水土不服”的原因,要想抢占中国市场,必须适应中国集中采购的要求,而且这也为国内药

企留下更大市场空间。而国内药企价格竞争更加激烈,有利于以价格竞争带动整体竞争,让患者享受到更多实惠。

同时,只有改变国产仿制药躺着挣钱的现状,才能倒逼国内药企真正重视新药研发,因为只有新研发药才有竞争力,才能带来更多利润。而部分药企研发投入增加,是我们希望看到的进步。当行业环境倒逼企业改革营销模式,可望实现降低成本提效率的目标。

从某种意义上说,药品集中采购的目的不仅是挤出药价中不合理的水分,还包括促进行业转型升级,倒逼市场充分竞争,这对于药品行业健康发展具有深远意义。换言之,药品集中采购带来的红利,不仅会释放在当下,还有部分会在未来释放。

不过,药品集中采购也是一把“双刃剑”,在带来多种积极效应的同时,可能还隐藏着

某些“反效应”。举例来说,跨国药企集体“大撤退”后,我们要警惕某些境外新研发药国内患者买不起或者买不到,这是我们不希望看到的情况,应当予以重视和警惕。

国内药企价格竞争更加激烈,也存在着一定的风险隐患。例如某些中选药品,如果利润太低或者亏本,不排除中选企业违约放弃供给。去年,就有地方药物采购中心披露称,174个药品将废标、撤网。此外,中选产品大幅降价之后,也要防止药企为降成本而影响药品质量。

所以,对于药品集中采购倒逼出来的正反效应,我们都要清醒地看到。关注“正效应”,是要看到这种改革带来多少红利,如何更好地利用这些红利。而关注“反效应”,则是要防止药品集中采购的副作用,给患者或者给行业造成某些不良影响。(老鹰)

## 一家之言

山西忻州师范学院向女博士索要“天价”离职补偿费一案近日有了新进展,当事女博士透露,“这两天校方终于同意了执行仲裁裁决,按程序办理我的离职,赔偿费用再另谈”。至此,这起离职纠纷已经耗了差不多一年时间,双方分歧最大的赔偿费用问题,仍然没有得到解决。

据报道,这名女博士是在去年9月提出离职的,由于她尚在服务期中,学校以违反服务协议为由,将其告上法庭,向其索要51万离职补偿费。当事女博士认为自己需要支付的离职赔偿金额应该是84612元。今年5月法院开庭审理,仲裁要求学校为女教师办理劳动人事关系转移手续。学校表示接受这一仲裁,同时发起新的赔偿费仲裁,提出的赔偿费为42万。

此案有两个变化:校方不再把交离职补偿费与办离职手续捆绑,同时调低了离职赔偿费。而调低后的离职补偿费也远高于女博士愿意承担的离职补偿费,堪称“天价”。校方对此

## 以“天价”离职赔偿留住人才是个馊主意

给出的解释是“学校为培养贾某青进行了大量投入”。

违反服务协议,违约一方要承担赔偿责任,这无可厚非。但是,确定赔偿金额必须基于双方的权责,要依法依规。学校之所以坚持主张索要“天价”离职赔偿,主要目的恐怕是以此打消获得博士学位的青年教师想跳槽离职的念头。

我国《劳动合同法》第二十二条规定,“用人单位为劳动者提供专项培训费用,对其进行专业技术培训的,可以与该劳动者订立协议,约定服务期”。“劳动者违反服务期约定的,应当按照约定向用人单位支付违约金。违约金的数额不得超过用人单位提供的培训费用。用人单位要求劳动者支付的违约金不得超过服务期尚未履行部分所应分摊的培训费用”。

因此,即便女博士在读完博士后就提出离职,学校所能索要的违约金,只能是为其读博士所提供的培训费用。按照校方提供的数据,

最多是“读博期间学校为其支付的工资、生活补贴等共计13.0504万元”。至于校方称还为培养她进行了大量投入,不清楚这指的是哪些投入?学校为人才提供必要的工作环境以及一定的科研经费资助,这当然属于投入,但这是学校的基本职责,而且教师在学校工作也是有产出的。

如果校方有这种离职赔偿逻辑,那恰恰反映出学校的人才观有问题。我国很多地方本科院校近年来特别重视招聘有博士学位的新教师以及鼓励在职教师攻读博士学位,表面上看,这是重视提高教师队伍素质,但不少高校的真实用意是提高有博士学位教师比例,因为这是当前评价高校师资建设的重要指标。

“强扭的瓜不甜”,学校与其在“天价”赔偿费上折腾,不如认真反思为何留不住青年人才。学校应该给人才创造真正能施展才华的舞台,营造良好的教育与学术环境,做到以事业留人。(冰启)

## 观察 南北

### 让班主任专心当好中小学生的“人生导师”



日前,教育部基础教育质量监测中心发布义务教育质量监测结果报告,全方位展现我国义务教育阶段学生语文、艺术学习质量状况,分析了影响相关学科教育质量的主要因素,其中包括对班主任负担状况的调查。调查发现,班主任工作时间长、教学任务重、非教育教学性事务干扰大,减负愿望强烈。

早在教育部2009年发布的《中小学班主任工作规定》中,即明确,班主任是中小学日常思想道德教育和学生管理工作的主要实施者,是中小学生健康成长的引领者,班主任要努力成为中小学生的“人生导师”;班主任是中小学的重要岗位,从事班主任工作是中小学教师的重要职责。教师担任班主任期间应将班主任工作作为主业。

显然,如果班主任受非教学性事务干扰大,或者因教学任务重而疏于对班级的管理,将影响班主任履行班主任职责,不利于提高学校的整体管理水平,还会影响所带班级学生的健康成长。而减轻班主任负担,则需准确定位班主任职责,建立科学的考核评价体系。

而更糟糕的则是非教学事务缠身。非教学性事务,主要来自上级部门的考核、检查、评比以及摊派。这些任务布置到学校后,作为学校直面学生的重要管理环节以及骨干教师,班主任往往首当其冲。另外一部分,则源于因学校缺乏现代治理结构而出现的家校矛盾与冲突。

与此同时,我国中小学应完善学校章程,厘清校内不同岗位、机构的权责,对于校内教育事务,应该由教师委员会负责管理;对于校内非教育事务,应该更多由家长委员会参与管理。这也就能提高学校的治理效率,也会减少家校矛盾、冲突,形成家校共育的办学氛围。在这样的办学氛围中,班主任才能发挥更重要的推进学生素质教育、担任学生“人生导师”的作用。(欣闻)

## 不吃敬酒就吃耳光 这是典型的职场霸凌

据报道,某银行新员工杨某在“2020年校园招聘新员工”群里发帖称,自己因不能喝酒事先就跟领导请示了,结果到饭桌上,某领导坚持让其把饮料换成酒,杨某婉拒后,有领导突然走到杨某面前,很扇其耳光并厉声质问和辱骂。在挨打挨骂后,杨某还不肯向领导赔不是。之后,还有一群喝高了的同事向其叫骂,甚至追骂至电梯处。

这位刚出校门乍入职场的小年轻,被社会结实实上了难忘一课。其反映的情况已获证实,所在银行也对相关领导做出了相应处罚,且在回应中说“坚决维护员工合法权益”。

按理说这“坚决”二字透出来的似乎是满满的诚意,但看到警告处分、扣罚季度绩效工资等处罚,许多网友为杨某忧心——虽然领导因你挨了罚,但位子仍安稳,这单位还怎么待下去?况且,杨某曝光的不仅有领导,还有其他与领导“同气相求”的同事,日后会不会因此被边缘化?所以,我认为,如要“坚决维护员工合法权益”,就应对作为曝光者的杨某加以倾斜性保护,毕竟,我们也不希望这样一个初涉世事的年轻人,只因不愿屈服于这种畸形企业文化,就被堵住职业生涯的前进之路。

杨某的经历,就扒光了某些所谓企业文化的“底裤”。不喝到烂醉如泥,失去理智就叫“没喝到位”;喜欢逼迫女性喝酒,以及酒后在身体和言语上占女性便宜……这些都是常见的不良企业文化。只有当杨某这样不平则鸣的年轻人越来越多,越来越勇敢,那些借着酒气耀武扬威的领导的生存空间才会越来越逼仄,那些让人不能容忍的恶劣的企业文化也才不能继续“发扬光大”下去了。(子兮)

## 支持“急救女孩”就是对善意的鼓励

湖南常德火车站近日发生感人一幕,一位男子晕倒在地,两名年轻女子跪在地上进行人工呼吸和心肺复苏术。不幸的是,这名男子最终没有抢救过来,女孩们离开瞬间,忍不住泪流满面。

两个女孩的悲伤让人动容,但是在互联网上,却有些人希望剧情“反转”,有一些好事者跳出来指责这两个女孩没有“行医资格”,耽误了抢救。这样的指责当然是没有道理的,因为当时男子也并没有更好的救治条件,没有更好的“医疗团队”在旁边。

面对网上一些非理性的质疑,去世男子的家属及时发声,他们感谢两位女孩,并且表示:“如果这都要质疑的话,以后有人遇到问题,谁还会出手救援呢?”据媒体报道,两位女孩都是成都中医药大学的学生,急救就发生在她们返校的途中,她们具备基本的急救常识,这是毫无疑问的。成都中医药大学也出来表态,要表彰这两名女生。

急救不等于治疗,只是为等待治疗提供一点可能性,让病人多一线生机。在我国,为好人撑腰、避免英雄流血又流泪,也早已成为社会共识。免除见义勇为后顾之忧的“好人法”写入《民法典》,也意在以法制为善举护航。同时,“好人法”也传递出一个常识:现场急救就是和死神赛跑,即使抓住了“黄金时间”也不一定成功,施救者尽最大努力而施救无效的情况是正常现象。任何苛责都是不合时宜的。

幸运的是,从家属和学校的反应中,我们看到了对善良和公义的守护。可以说,这种守护就是急救的社会基础,希望它变得越来越广博,形成社会的良性循环,人们遵从自己的“本性”去行动,而得到的,是善意的回报。(张丰)

## 名校生下基层 应多给掌声和鼓励

最近几天,浙江省杭州市余杭区的一份招聘公示在网上火了。引发不少人关注的是,在这份长长的公示名单里,清一色是来自清华、北大的毕业生,学历均为硕士研究生和博士研究生,且8名毕业生的岗位是街道办事处。不少网友质疑清华北大的毕业生去街道办事处,会不会大材小用?

人才是第一资源,人才的价值在于人尽其用。而基层既是经济建设和社会发展的主战场,也是社会治理的基础和重心。街道办事处听起来不大,但却是“上边千条线,下边一根针”,处理的是错综复杂的社会关系,面对的是群众,需要解决的是实实在在的问题。正是在这种考验中增强了青年人各方面能力,特别是运用法治思维和法治方式的能力,为以后更好发展打下坚实基础。

更何况,现在基层的天地越来越宽广。据媒体报道,为进一步推进行政执法力量向基层延伸、下沉,北京市将431项行政执法职权下放至街道乡镇,组建统一的综合行政执法机构,为基层干部创造更加充分、高效的干事条件。舞台越大,要求越高,越需要更多高素质的青年学子参与到基层社会治理工作中。

追逐星辰大海的前提是脚踏实地。尽最大力气培养和用好人才,就要把他们放在基层一线摔打和历练。一方面通过“接地气”来去除“书生气”,在思想淬炼、政治历练、实践锻炼中增强本领;另一方面发挥好青年人朝气蓬勃、敢想敢干敢创新的特点,在法治的框架内进一步激发创新活力,在“小街道”做好基层社会治理的“大文章”。所以,对于名校生下基层的事情,不仅不应该纠结,反而应该给出更多掌声和鼓励。(凌锋)