

一家言

药品降价和保质并非不可兼得

李红梅

前不久,11个城市试点国家组织药品集中采购结果公布,25个中选药品平均降价52%,最高降幅达到96%,其中两家外资原研药价格大幅跳水,出现“专利悬崖”。这说明,带量采购作为药品集中采购制度的重大改革,正在取得积极成效,让人民群众以更低廉的价格用上更高质量的药品。

值得注意的是,这些入围药品均为通过一致性评价的仿制药和原研药。这些药品既降了价又保了质,在中国药品招采中一直被诟病的“跷跷板”问题,通过改革得以平衡,着实让老百姓获得感倍增。可见,降价和保质并非不可兼得。

“合理的药价”在世界各国往往含有兼顾价格、质量的含义,在质量有保证的情况下,“居民买得起、企业有利润、医保可

承受”是各国药品博弈定价的通用法则。但从供给侧来看,长期以来,我国药品生产厂家多达4000多家,流通环节多,药品集中采购制度也只招到一个“天花板价”,并且越招越高。药品有价值的成本部分占比较低,患者到手价高出出厂价的十倍甚至百倍,水分很大。由于竞争激烈,大量药品靠回扣带金销售,不是靠药品质量赢得市场。国外专利期内的原研药价格高昂,即使过了专利期,其价格依然受到“高质理应高价”的“超国民”保护,国外司空见惯的“专利悬崖”在我国迟迟未现。这些状况需要改变。

实行带量采购,就是要针对这些问题,探索完善药品集中采购机制和以市场为主导的竞价形成机制,降低群众药费负担,规范药品流通秩序,让老百姓用上好药、治得好病。以往的药品招标,只招价格,而没有数量,

带量采购则在招标的时候就承诺药品的销量,“带量采购,以量换价”。通过设定质量标准和采购数量,既可以促进通过一致性评价的仿制药与原研药公平竞争,推动药品行业转型升级,又可以通过量价挂钩、及时回款规范流通秩序、净化行业生态。可以说,带量采购就是充分运用政府和市场的力量,在政府主导下,以市场手段倒逼合理药价“现形”。

说到底,带量采购推动完善药品的价格发现机制。此次带量采购的一个有利条件是,我国已经启动仿制药一致性评价,仿制药质量向原研药看齐。在同质等效的条件下,以买方强大的市场购买力,换取企业更低的价格,这便是带量集中采购的优势,也是国际通行带量采购办法的本义。在竞标之前,招标采购部门将通过一致性评价的仿制药和原研药分类分组,区分充分竞

争、非充分竞争品种,采集市场价格信息、同品种竞争情况、周边国家和地区价格信息等,提出降幅建议。信息充分,加重了买方砝码;再加上跨省联合采购、一致性评价两条“硬杠杠”,又使药企不能再在省份之间挑三拣四,原研药和同质仿制药同台竞争,历史性地“刷新”了我国药品招采的定义,价格终被降了下来。

当然,对竞争充分的仿制药、专利创新药、生产厂家少的药品,需要区别对待,制定不一样的市场议价策略。此次国家试点是对用量较大的药品集中采购议价。采购也只是刚刚开始,供应、使用、全过程监管等环节还需要诸多配套措施。带量采购开了一个好头,相信其他配套改革将持续跟进,用改革为老百姓的健康保驾护航,不断增强群众的获得感、幸福感、安全感。

(据《人民日报》)

问有问答

固定期限合同履行中 劳动者可否要求改签无固定期限合同?

张先生问:

我自2007年10月起在某公司工作,至2014年1月,我与公司才签订书面劳动合同,合同期限为2014年1月1日至2018年12月31日。到2017年10月,我实际在公司工作已满10年,根据《劳动合同法》规定,在同一单位连续工作满10年的,公司应当与其签订无固定期限劳动合同。因此,我固

定认为,公司应当与自己签订无固定期限劳动合同。但是公司认为,双方2014年所签订的劳动合同尚未到期,不能要求将这份固定期限劳动合同变更为无固定期限劳动合同,关于是否续签无固定期限劳动合同的事宜,应待这份劳动合同到期后再作决定。我想问一下,像我这种情况,在固定期限合同履行中,是否可以要求改签无固定期限合同呢?

法律规定:

《劳动合同法》第14条规定,无固定期限劳动合同,是指用人单位与劳动者约定无确定终止时间的劳动合同。用人单位与劳动者协商一致,可以订立无固定期限劳动合同。有下列情形之一,劳动者提出或者同意续订、订立劳动合同的,除劳动者提出订立固定期限劳动合同外,应当订立无固定期限劳动合同:(一)劳动者在该用人单位连续工作满十年的;(二)用人单位初次实行劳动合同制度或者国有企业改制重新订立劳动合同时,劳动者在该用

人单位连续工作满十年且距法定退休年龄不足十年的;(三)连续订立二次固定期限劳动合同,且劳动者没有本法第三十九条和第四十条第一项、第二项规定的情形,续订劳动合同的。用人单位自用工之日起满一年不与劳动者订立书面劳动合同的,视为用人单位与劳动者已订立无固定期限劳动合同。

《劳动合同法》第35条规定:用人单位与劳动者协商一致,可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同,应当采用书面形式。

释法答疑:

张某为此申请劳动争议仲裁,请求确认双方存在无固定期限劳动合同关系,并裁决公司与其签订无固定期限劳动合同。仲裁委认为,劳动者在用人单位连续工作满10年,用人单位应当与其签订无固定期限劳动合同的情形,是指劳动者的劳动合同到期之后。张某的劳动合同至2018年12月才到期,故公司无须立即与其改签无固定期限劳动合同。

本案中,双方原来签订劳动合同的终止日期是2018年12月,而张某在2017年10月要求

公司与其签订无固定期限劳动合同的要求,不属于续订、订立劳动合同,而属于变更原劳动合同的情形。因此,公司有权拒绝变更尚在履行期限内的劳动合同,张某要求签订无固定期限劳动合同缺乏法律依据,应当继续履行原劳动合同。

当然,根据《劳动合同法》第14条的规定,张某如向公司提出要求续订劳动合同,公司不得与张某终止劳动合同;而应当与其续订无固定期限劳动合同。(刘泽)

复议案例

行政复议中合理性因素的审查

基本案情

申请人:陈某某
被申请人:某区城管大队

申请人因对被申请人作出的责令其限期拆除违法建筑的决定不服,向区政府申请行政复议。

申请人认为,其本人系支援内地建设退休回城人员,一家三口居住在10平方米的房屋内,居住条件极为困难。为改善居住条件,申请人欲将厨房的部分空间改作居室使用。因厨房采光、通风不足,故破墙安装门窗,其行为既没有破坏房屋的承重结构、影响周围环境,也没有妨碍同楼居民出行,被申请人忽略上述因素,作出限期拆除违法建筑的决定不合理,应当予以撤销。

被申请人认为,申请人未经行政职能部门许可,擅自在一扇外的围墙上设置门窗一扇,被申请人根据市民投诉,到现场拍照取证、作现场检查笔录,向某区房屋土地管理局求证申请人涉案之破墙安装门窗行为的合法性,依照法定程序对申请人展开调查谈话、事先告知、听取申辩,对申请人作出涉案之决定书并依法送达,请求行政复议机关予以维持。

复议决定

行政复议机关认为,申请人的行为违反了《某市住宅物业管理规定》,其搭建行为的良好目的不能阻却其行为的违法性。因此,行政复议机关维持了被申请人作出的限期拆除违法建筑的决定。

行政复议机关认为,“破坏房屋外貌”主要指在房屋的使用与维护中,使用人改变房屋原始色调、在房屋底楼外墙(含围墙)上开门、开窗等损害公共利益的行为。据此,被申请人认定申请人“破坏房屋外貌”于法无悖。

在案件审理过程中,申请人有一定抵触情绪,主要是因为对

法律理解不足,感觉受了委屈。行政复议机关在行政复议决定书中进行了充分的说理,并在行政复议决定作出后,进一步对申请人释法明理,促使申请人最终理解行政复议决定。

行政复议机关认为,申请人的行为违反了《某市住宅物业管理规定》有关“破坏房屋外貌”的规定,应当承担相应的法律责任。公民出于良好目的,实现个人愿望应当通过合法、稳妥的途径;如果涉及违法行为,行为入必须承担法律责任。因此,行政复议机关维持了限期拆除违法建筑的决定,随后,申请人自行恢复了房屋外貌。

案件评析

查明事实是审理行政复议案件的基础,运用法律是作出行政复议决定的关键。本案案情虽不复杂,但是对于案件基本事实——“破坏房屋外貌”的认定标准,法律、法规并无详细规定,因此必须对这一事实作出合法、合理的认定,以维护行政相对人的合法权益。

一、被申请人的行政处罚决定是否适当

本案中,申请人认为虽然其实施了破坏房屋外貌的行为,但其行为并未造成破坏房屋承重结构、影响外立面景观和周边环境、妨碍同楼居民出行及其他合法权益的后果,因此被申请人作出的行政处罚决定是不适当的。

《行政复议法》确实要求具体行政行为必须内容适当,这是针对自由裁量的行政行为提出的要求。自由裁量是指行政机关在法律、法规或者规章规定的原则和范围内享有自由裁量权的行政行为,是基于行政管理需要而依法设立,以便于行政机关能够有效、灵活地处理各种复杂的行政管理事务。自由裁量权的设定必须有法律的依据,其行使也必须合理。行政复议是行政系统内部为行政相对人提供的救济手段,同时一并对行政机关的行政行为实施监督。因

此,行政复议既审查具体行政行为的合法性,又审查其合理性。《行政复议法》对行政行为提出的“内容适当”的基本要求具体体现在:具体行政行为必须符合法律的目的;必须具有正当的动机;必须考虑相关的因素。

本案中,申请人申请行政复议的理由是,其行为未造成危害结果,因此行政处罚的内容不适当。对此,行政复议机关认为,首先,申请人所说的其行为未造成危害结果,是就其行为未损坏房屋承重结构而言的,此等情形的法律后果另有规定,本案行政处罚并非针对此等情形。其次,未构成损坏房屋承重结构的违法性,并不意味着没有其他行为,本案中申请人的行为构成了另外一种法定的违法情形,即破坏房屋外貌,申请人的行为未损坏房屋承重结构,并不能消除该行为破坏房屋外貌的违法性。第三,被申请人系出于城市管理的目的,实施纠正破坏房屋外貌的违法行为,目的正当、动机合理、处罚适当。最后,被申请人在作出处罚决定时,充分考虑了申请人因居住条件特别困难,不了解破坏房屋外貌行为的违法性的特殊情况,并将其作为在法定行政处罚幅度内选择较轻的处罚种类的情节予以考虑,选择了“责令恢复外貌”这一较轻的处罚种类,该行政处罚决定的内容也是适当的。

二、申请人搭建行为的良好目的能否阻却其行为的违法性

申请人强调,其搭建行为是迫于住房极其紧张、出于改善居住条件的良好目的,因此不应对其作出处罚。对此,可以借用“违法性阻却事由”的理论进行分析。

违法性阻却事由,是指排除符合构成要件的行为的违法性的事由,主要运用在刑法领域。根据这一理论,对一个行为是否构成犯罪,需要从正反两方面评价。从正面看犯罪成立的条件是构成要件的符合性、行为的违法性和有责性。只要客观上与构成要件相符合的行为,都被认为具有构成要件符合性。符合构成

要件的行为虽然原则上具有违法性,但也存在例外现象,即在具有特别理由、根据的情况下,也可能从反面否认符合构成要件行为的违法性,这便是违法性阻却事由。违法性阻却事由一般适用于行为入为了保护更大的利益,在十分紧迫且没有其他选择途径的情况下作出的行为。

虽然我国法律并未明文使用“违法性阻却事由”一词,但在理论界和实务界得到了相当的支持。例如司机为了救助即将生产的孕妇,驾驶车辆闯闯红灯,其行为违反了道路交通安全法,但因为挽救了母子的生命、顾全了更大的利益,因此阻却了违法性,不应当受到行政处罚。但是在本案中,虽然申请人提出其行为具有良好的目的,但是其改善居住条件的需求并不具有足够的紧迫性,且可以通过其他合法、稳妥的手段及途径实现,不必通过破坏房屋外貌、影响城市管理秩序的方式实现。因此,该事由不能否认其行为的违法性,申请人必须承担其违法行为的法律后果。

三、如何认定具有一定专业性的行政违法行为

行政复议机关在调查中发现,被申请人接到市民投诉赴现场调查取证后,向某区房屋土地管理局发出《与相关专业管理部门双向告知表》,求证申请人涉案行为的合法性,以此为依据进行事实认定。

实践中,对于类似认定违章搭建等具有一定专业性的问题,被申请人采取执法主体与专业管理部门双向告知的方法,即执法主体发现问题后,向专业管理部门征询意见,并将专业管理部门提出的建议作为事实认定的重要参考。实践证明,这种方法是科学合理、行之有效的,既整合了行政资源、发挥了专业管理部门的作用,也避免了相对集中处罚权机构因为专业力量不足导致的事实认定错误。这种执法手段值得推广。(静安)

另一眼



买了电子产品试用后发现体验不好想要退货或换货,却被商家告知实体店购物不能无理由退货。在“网购7天无理由退货”已经普及的当下,线下无理由退货不仅难落实,“无理由退货”也往往遭到商家的拒绝。相关专家表示,无理由退货是现代商业发展的趋势,是商家对产品和服务自信的表现,推进线下无理由退货不仅能改善消费体验,更能激发消费潜力。

(据新华社)

他山石

福建省:把品德作为人才评价首要内容

为创新人才评价机制,发挥人才评价指挥棒作用,福建省委办公厅、省政府办公厅日前下发《关于分类推进人才评价机制改革的实施意见》,健全完善分类人才评价标准,改进和创新人才评价方式,建立完善以用为本的人才评价机制。

《意见》提出,要注重德才兼备,把品德作为人才评价的首要内容,加强对人才政治立场、科学精神、职业道德、从业操守等评价考核。从严治理弄虚作假和学术不端行为,实行学术造假“一票否决”。完善人才评价诚信体系,建立诚信守诺、失信行为记录和惩戒制度。凭能力、实绩、贡献评价人才,着力解决评价标准“一刀切”问题,在区分不同行业、不

同领域人才的基础上,建立以同行评价为基础的人才业内评价机制,合理设置和使用论文、专著、影响因子等评价指标,实行差别化评价,不求全责备。

要改进和创新人才评价方式,推进人才评价定向与定量相结合,把职业道德、专业水平、工作实绩、实践经历、考核结果、面试答辩等作为量化的重要内容。科学设置评价周期,遵循不同类型人才成长发展规律,注重过程评价和结果评价,短期评价和长期评价相结合,克服评价考核过于频繁的问题;畅通评价通道,进一步打破户籍、地域等限制,畅通非公有制经济、社会组织等领域人才申报评价渠道。共享评价信息,促进人才评价和项目评审、机构评估有机衔接,

加强评价结果共享,避免多头、频繁、重复评价人才,让人才少跑腿、少填表、少准备资料,集中更多时间深耕专业。

要分类型构建人才评价体系,在区分不同行业、不同领域人才的基础上,对不同类型的人才实行差别化评价。学术型人才实行同行学术评价,重点评价研究成果的科学价值、原始创新能力;技术型人才重点评价解决工程技术难题及技术创新、推广应用等实际能力;管理型人才突出对经营业绩、综合素质和对社会贡献的考核;技能型人才突出实际操作能力和解决关键技术难题的要求;创新型人才要把自主知识产权、重大技术突破和成果转化等作为重要评价指标。

要分行业制定人才评价办法,改革

科技人才评价制度,实行代表性成果评价,注重个人评价与团队评价相结合。改革哲学社会科学和文化艺术人才评价制度,根据不同学科领域,对哲学社会科学人才和文化艺术人才,实行分类评价。改革教育人才评价制度,坚持立德树人,把教好书、育好人作为教育人才评价的核心内容。改革医疗卫生人才评价制度,完善涵盖医德医风、临床实践、科研带教、公共卫生服务等要素的评价指标体系。改革产业人才评价制度,建立与产业发展需求、经济结构相适应的产业人才评价机制。

要分层次完善人才评价机制,注重考察各层次人才的专业性、创新性和履责绩效、创新成果、实际贡献,不唯学

历、不唯资历、不唯论文。对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题、在各项经济社会事业发展中作出重大贡献的特殊人才,建立评价“直通车”制度。对长期在基层一线和艰苦边远地区工作的人才,加大爱岗敬业表现、实际工作业绩、工作年限等评价权重。

《意见》强调,大力推进人才评价管理服务方式转变,突出用人单位主导作用,健全市场化、社会化管理服务体系,优化公平公正的评价环境,探索建立人才评价退出机制。探索建立基于职业操守和诚信情况的评价退出机制,对通过弄虚作假等违纪违规行为取得的各类人才称号,一律予以撤销。(潘园园)