

人力资源和社会保障信息快报

第 202109 期

南京人力资源和社会保障学会

2021 年 5 月 24 日

目 录

最新关注

百日千万网络招聘专项行动推出医疗卫生、电力新能源、物流、城市服务专场招聘
全国人力资源社会保障系统 2021 年党风廉政建设工作会议暨社保基金管理问题专项整治动员部署会议召开

各地动态

湖南：开展就业服务惠企惠民“五进五送”活动

重庆：劳动关系实时预警智能平台上线

湖北武汉：高层次专业技术人才坐上职称评审“直通车”

河南开封：建立“333”工作机制保障企业用工

吉林长春：社保服务下沉 全城通办

一家之言

促进“平台灵活就业”需合理界定平台责任

“双通道”模式将如何改变药品零售市场？

他山之石

北美观察 | 数百万人失业 企业却招不到人 扑朔迷离的美国就业市场

最新关注

百日千万网络招聘专项行动推出医疗卫生、电力新能源、物流、城市服务专场招聘

5月20日至26日，人社部百日千万网络招聘专项行动推出医疗卫生、电力新能源、物流配送、城市服务四个专场招聘，1.3万余家用人单位提供岗位9.5万余个。

医疗卫生专场由前程无忧承办，同仁堂、修正药业、爱康国宾、吉林敖东、飞利浦、西门子、奥林巴斯、富士胶片等4700多家企业参加，提供岗位超1万个，涵盖健康管理师、医疗产品经理、医药销售、医疗产品注册工程师、医疗器械工程师等职位。

电力新能源专场由一览英才网承办，中国电建集团、中国能建集团、葛洲坝集团、大唐集团、天楹股份、正泰电气、中能电气、圣元环保等超1000家企业参加，提供岗位超1万个，涵盖电气工程师、光伏设计师、配网电力设计员、监测技术员、新能源技术营销专员等职位。

物流配送专场由58同城承办，圆通速递、顺丰快递、申通快递、李唐物流、龙博物流等6000多家企业参加，提供岗位近3.2万个，涵盖配送员、分拣员、货运司机、客服专员等职位。

城市服务专场归集发布各地城市服务企业招聘信息，中国大地保险、中保国安、汇勤物业、华侨城物业、爱玛客（中国）等1200多家企业参加，提供岗位4.3万个，涵盖保安、月嫂、保洁员、安检员等多个职位。

用人单位和求职者可通过中国公共招聘网（<http://job.mohrss.gov.cn>）、中国国家人才网（<http://www.newjobs.com.cn>）专项行动主会场页面直接进入行业招聘专场，或点击主会场页面下方参与机构LOGO进入分会场参与。

来源：人社部

全国人力资源社会保障系统2021年党风廉政建设工作会议暨社保基金管理问题专项整治动员部署会议召开

5月14日，人力资源社会保障部召开全国人社系统党风廉政建设工作会议暨社保基金管理问题专项整治动员部署电视电话会议。会议深入学习贯彻习近平总书记重要指示批示精神，认真落实十九届中央纪委五次全会、国务院第四次廉政工作会议要求，部署2021年人社系统党风廉政建设和社保基金管理问题专项整治工作。部党组书记、部长张纪南主持会议并讲话，部党组成员、副部长王少峰、游钧，部党组成员、驻部纪检监察组组长张敏出席会议并讲话。

会议强调，要准确把握人社系统党风廉政建设的重要性，清醒认识人社领域党风廉政建设面临的复杂严峻形势，不断增强思想自觉政治自觉行动自觉，切实将推进党风廉政建设落实到人社工作全过程各方面。坚持“严”的主基调，严肃开展教育，严格管理监督，严明纪律规矩，坚决把人社系统党风廉政建设和反腐败斗争落实落细到位。坚持问题导向、精准施策，加强对重点领域、重点环节、重点人的监督检查。健全长效机制，力戒形式主义，持续加强系统行风建设。牵住责任制这个“牛鼻子”，压实工作责任，做到知责于心、担责于身、履责于行、问责于效。

会议要求，要扎实开展社保基金管理问题专项整治工作，全面梳理排查，靶向整改落实，推动各项工作取得实实在在的效果。

驻部纪检监察组负责同志、部机关司局和各省（区、市）及新疆生产建设兵团人社厅（局）主要负责同志等参加会议。

来源：人社部

各地动态

湖南：开展就业服务惠企惠民“五进五送”活动

5月至12月，湖南省就业服务系统开展就业服务惠企惠民“五进五送”活动，组织工作小组、人社服务专员、职业指导专家等“进园区、进企业、进高校、进乡镇、进社区”，为企业和劳动者“送政策、送岗位、送技能、送补贴、送服务”。

在送岗位方面，活动将充分发挥118家省级产业工人定向培养基地作用，完善基地内劳动力向省内重点企

业定向输送机制;加强省内劳务协作,推动省内经济发展较好市州与贫困地区建立劳务协作机制,完善续签长株潭三市和 51 个脱贫县劳务协作协议。

活动将动态跟踪、精准掌握就业困难人员、退捕渔民、登记失业人员等群体的培训需求,帮助有培训意愿的劳动者掌握一门实用技能。

活动期间,全省就业服务系统将通过数据比对、实地调查、简化申报流程,提高办理效率,推动社会保险补贴、失业保险稳岗返还、技能培训补贴、创业担保贷款等政策加快落地见效。

活动还将深入推进“311”就业服务行动,每年至少为有就业意愿且未就业的登记失业人员和贫困劳动力提供 3 次岗位信息、1 次职业指导、1 次免费技能培训信息,并对有创业意愿的劳动者、高校毕业生、失业人员、农村转移就业劳动力等重点群体提供指导、培训和服务。

来源: 湖南日报

重庆: 劳动关系实时预警智能平台上线

近日,“川渝共建”和谐劳动关系综合配套改革试点研讨会在重庆举行,运用“互联网+大数据”手段打造的劳动纠纷提前介入、在线实时调解智能平台——“九龙坡区和谐劳动关系公共服务智能平台”正式上线。

该平台能对影响劳动关系和谐的因素进行“主动+自动”实时监测预警,为政府、用人单位和劳动者提供和谐劳动关系一体化解决方案。平台采取政府、工会、企业三方协调行动,内设 13 个子系统和 82 个系统功能模块,涉及用人单位管理评价、职工维权、政府部门综合服务等各个方面。通过大数据分析系统,打通劳动关系中各个环节之间的壁垒,形成一条闭环数据服务机制。若发现企业数据异常,系统会自动发出预警,相关政府部门将提前介入。平台的“云调解室”可实现实时、异地、远程、多角色参与的和解指引服务,让调解工作有据可依、有章可循,全程留痕;“智能客服”能实现全天候职工维权管理。

来源: 重庆日报

湖北武汉: 高层次专业技术人才坐上职称评审“直通车”

2021 年度武汉市高层次人才高级职称评审工作日前启动,战略科技人才和产业领军人才可根据本人专业能力和实际贡献等,申报正高或副高级职称。

为吸引更多优秀人才投身武汉“965”产业领域工作,助推科技与经济融合发展高位推进,武汉市建立急需紧缺人才评审绿色通道、海外高层次留学人才专业技术职称评审“直通车”,打破唯论文、唯学历、唯奖项的倾向,不受岗位职数、评审时间、学历、资历、国籍等条件限制。即使没有基础职称,也能直接评定与能力、业绩相匹配的副高级甚至正高级职称。此次通过评审的 66 名高层次专业技术人才大多是武汉“965”产业集群发展急需紧缺的战略科技人才、产业领军人才、优秀青年人才。

通过建立高层次人才高级职称评审“直通车”制度,武汉市进一步简化职称评审程序、缩短办事时限、精简申报材料,让高层次人才在武汉创新创业享受“高规格”人才待遇,为引进培养更多高层次人才创造了良好环境;建立以能力水平和业绩成果为导向的职称评价指标体系,突出产业需求、企业需求和市场认可,邀请专家担任评委,重点考核工作绩效、实际贡献、创新成果,提高引进人才与本地产业发展的契合度,“以产业招人才、以产业聚人才”,逐步形成人才与产业深度融合的良性格局。

来源: 湖北省人社厅

河南开封: 建立“333”工作机制保障企业用工

河南省开封市着眼行业用工需求稳步增加,建立“333”工作机制保障企业用工。

一是健全三个机制,做到机制顺、服务优。健全常态化服务工作机制,实行“一对一”服务和 24 小时重点企业用工调度保障;健全技能人才培养机制,聚焦全市产业结构和新经济新业态发展,积极开展企业职工技能培训;健全用工环境提升机制,制定《劳动关系“和谐同行”能力提升三年行动计划》,加大企业用工动态监测力度,促进全市和谐劳动关系发展。

二是建立三张清单,做到底数清、情况明。建立缺工企业清单,做到企业缺工规模、缺工类型、技能要求“三清”;建立人力资源供给清单,全面动态掌握未就业高校毕业生、未继续升学初高中毕业生、失业人员、求职人员等本地人力资源现状,并及时与缺工企业清单匹配;建立“人社服务专员”清单,各县区为重点企业明确“人社服务专员”,明确任务,落实责任。

三是开展“三项活动”,做到方法实、措施准。开展各类常规招聘活动 83 场次、提供岗位信息 12.2 万个。积极开展 2021 年大中城市联合招聘高校毕业生春季专场招聘活动、“民营企业招聘月”“百日千万”网络招

聘专项行动，为企业和求职者搭建供需平台，缓解企业用工压力；开展“直播带岗”活动，共有307家用人单位参加，为求职者提供1.7万个就业岗位；开展“稳岗留工”行动，鼓励企业结合生产经营实际，采取发放留岗红包、过年礼包等措施稳岗留工，落实好工资、休假等待遇保障。截至4月底，人社部门累计帮助企业招工4407人。

来源：河南省人社厅

吉林长春：社保服务下沉 全城通办

今年3月以来，吉林省长春市社保局在全市9个政务服务中心开设社保服务窗口，提供城镇企业职工养老保险、失业保险、城乡居民养老保险等41项业务办理服务，其中25项业务实行全城通办，全力打通社保经办服务“最后一公里”。

扩大社保服务辐射范围

实现由中心城区向全市各城区的辐射式服务，有效推进社保服务均等化。全市7个城区的9个政务服务中心提供城镇企业职工养老保险、失业保险、城乡居民多险种服务，52个试点社区提供个人申报类业务就近办理。在试点社区基础上，今年计划覆盖300个社区，最终实现全市覆盖。

截至4月底，经办效果良好。分局助力就近办理、服务全市的功能已经初现，社保服务动能得到进一步放大，群众办事更加方便。

多险种、多业务、多方式办理

各区分局均顺利入驻城区，首批下沉服务涉及城镇企业职工养老保险、失业保险、城乡居民养老保险共计41项业务经办，其中25项业务实行全城通办。服务下沉后，还将设立综合窗口，为办事群众提供城镇企业职工养老保险、失业保险全业务链条无差别的社保服务。试点社区可经办9项个人申报类业务，满足群众就近就便办理社保业务的需求。

社保驻区服务下沉与现有社会保险公共服务平台、微信小程序、社区网厅服务相结合，全面提升了社保经办服务层次，形成了社保线上线下一体化、全覆盖的服务体系，有力推动社会保险经办服务模式转型升级，为春城百姓带来更多更好的服务感受。

提供惠民惠企特色服务

长春市社会保险局建立“企业服务员”和“社区服务员”队伍，对辖区企业、试点社区实施跟踪服务，以定期走访、微信服务等多种方式，第一时间掌握企业参保缴费情况、社区服务状态，及时了解解决企业在办理社保方面存在的问题，提供就近社保服务。

6月底前，长春市社会保险局将开通网上分时段预约、社保办事网点地图导航和开发人工智能语音咨询三项服务，通过全方位“智能化”服务，为办事群众提供更方便、更快捷、更精准的办事体验。

来源：吉林省人社厅

一家之言

促进“平台灵活就业”需合理界定平台责任

人力资源和社会保障部有关负责人日前在国务院政策例行吹风会上介绍，我国个人经营、非全日制以及新就业形态等灵活就业规模达2亿人，人社部正会同有关部门对灵活就业人员参加城乡居民养老保险兜底问题进行研究论证，下一步将开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点。

灵活就业是群众就业增收的重要渠道，疫情影响之下灵活就业的重要作用愈发凸显。中国人民大学劳动人事学院发布的《中国灵活用工发展报告（2021）》显示，2020年中国企业整体采用灵活用工比例达到55.68%，较2019年增加11%，以灵活就业为主的新就业形态已成为经济发展和扩大就业的新引擎。

5月12日召开的国务院常务会议，对进一步支持灵活就业作出具体部署。会议提出，开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，合理界定平台企业责任，探索用工企业购买商业保险、保险公司适当让利、政府加大支持的机制。

餐饮外卖、快递配送、网约车等由互联网平台组织构建的新就业形态，在灵活就业形态中占比越来越大。外卖骑手、快递小哥等平台灵活就业人员往来于写字楼、居民小区、大街小巷，平台灵活就业对扩大就业、保障城市生活发挥着不可忽视的作用。在此语境下，国务院常务会议提出“开展平台灵活就业人员职业伤害保障试点，合理界定平台企业责任”等措施，体现了对平台灵活就业新形态的肯定与支持。

近段时间，社会上对外卖骑手、快递小哥等平台灵活就业人员权益保障问题十分关注。比如有人认为，一些外卖骑手存在职业伤害保障不足等问题，主要是由于餐饮外卖平台采用员工外包模式，平台与骑手之间没有形成传统的劳动关系。基于此，有人提出外卖平台必须与骑手签订劳动合同，使骑手成为平台的正式员工，通过强化平台的责任，大力加强对骑手劳动权益的保障。

这些意见强调了加强平台灵活就业人员权益保障的重要性、迫切性，但忽视了“平台灵活就业”作为新就业形态的特色——如果外卖骑手、快递小哥都成为了平台的正式员工，餐饮外卖、快递配送也就不是灵活就业形态了。这不是说外卖骑手、快递小哥不能成为平台的正式员工，也不是说不需要加大对外卖骑手、快递小哥的权益保障，而是说在保障平台灵活就业人员权益与保持平台经济特色这两个目标之间，并不必然存在矛盾冲突。

这就是说，一方面要发挥平台经济企业拉动就业的特色和优势，另一方面要加强平台灵活就业人员权益保障，帮助他们通过灵活就业实现职业上升或创业转型。据报道，去年有超过 2000 名美团骑手晋升至配送站站长等管理岗位，在新晋站长中占 80%。一些骑手转入熟悉的餐饮、民宿等领域创业，成为小店老板。

当前促进平台灵活就业，一个中心环节就是合理界定平台企业责任，允许平台企业通过购买保险产品分散风险（包括为平台灵活就业人员购买职业伤害保险、购买其他商业保险），并通过政策推动保险公司适当让利，同时政府继续加大对平台灵活就业的支持。平台企业要切实履行平台治理责任，积极履行社会责任，平台灵活从业人员和保险公司、政府部门等相关主体也依法各尽其责、各显其能，各方形成治理合力，一定能把平台灵活就业“蛋糕”越做越大。

来源：北京青年报

“双通道”模式将如何改变药品零售市场？

自从 2019 年以来，“国谈”高价药进入医院的问题一直存在，这一方面固然是医保对新药纳入节奏加快与医院原有新增药品流程滞后引发的矛盾，另一方面也是现有医院监管制度尤其是药占比等因素限制了医院快速将高价药纳入的后果。不过，自从 2019 年以来，越来越多的省份和地市推出了“双通道”模式，利用零售药店的灵活性，加快在院外提供已纳入医保的高价药。

随着各地试点的展开，急需在全国层面给出基本的指导原则，规范“双通道”模式在全国的落地，也为急需用药的患者提供便利。因此，国家医保局和卫健委与近日推出了《关于建立完善国家医保谈判药品“双通道”管理机制的指导意见》（以下简称《意见》）。

《意见》对“双通道”给出定义：“通过定点医疗机构和定点零售药店两个渠道，满足谈判药品供应保障、临床使用等方面的合理需求，并同步纳入医保支付的机制”。这里明确了推行“双通道”的药品要满足两个要点：保证药品供应和临床使用，也就是说只要医疗机构有临床需求，但自身无法满足药品供应的情况下，可以向院外药店开放，并对院外销售的高价药实施类似院内的医保报销机制，比如在没有门诊统筹的地区可参照住院模式报销等。

《意见》分七点对“双通道”模式给出了一些基本准则，这主要分为管理、支付和风险防控。首先，在管理上明确了分类管理、药店遴选和药品存储配送和使用的要求。选药品和选药店是这一原则的主要出发点。虽然“国谈”高价药是纳入“双通道”的主要范围，但《意见》明确了“对于临床价值高、患者急需、替代性不高的品种，要及时纳入‘双通道’管理”，这意味着“双通道”纳入药品是有优先次序的，主要是独家无替代的品种优先。

原则也强调了“督促定点医疗机构按功能定位和临床需求及时配备，定点零售药店按供应能力和协议要求规范配备”。这里明确了医院仍需及时配备药品，并不是打开了院外药店的购药路径就自身不再提供相关药品。

《意见》也规定了如何选药店：“各地医保部门要坚持‘公开、公平、公正’的原则，确定遴选标准和程序，将资质合规、管理规范、信誉良好、布局合理，并且满足对所售药品已实现电子追溯等条件的定点零售药店纳入‘双通道’管理，及时主动向社会公开”。由于很多高价药对储存和运输有着较高的要求，不是普通的药店能够满足的，“对储存等有特殊要求的药品，要遴选具备相应资质和能力的机构承担储存、配送任务”。当然，《意见》也明确了对进入“双通道”药店要建立退出机制，这将与对整个“双通道”模式的监管进行结合。

其次，也是最重要的是医保支付政策。第一，“双通道”意味着医保对药店和医院的报销政策将一致，这也意味着药店卖出的药品价格与医院一致。由于医院普遍实行零差率，入院的价格就是售出的价格，药店在这些高价药产品上将没有利润，这些品种将成为其做大营收的工具和获客手段，推动其出售的其他未进入医保产品的销售。不过，大型连锁药店也可以通过用量与药企进行谈判获取利润。但由于医保会对这些药品进行定时

价格监测，一旦药店进价低于医院，医保可能会在续约时就此对药企施加降价压力。

第二，“对使用周期较长、疗程费用较高的谈判药品，可探索建立单独的药品保障机制...在确保基金安全的前提下，施行单独支付政策的药品，可不纳入定点医疗机构医保总额控制范围”。从现阶段各地的试点来看，普遍是通过比照住院或直接通过门诊统筹来覆盖高价药的报销，但医保总额仍然是挂靠在医院的总额上，只有少数地区是单独给药店总额。

如果医保要报销长期使用且费用较高的产品，可能需要建立独立的药品报销机制，这有点类似部分海外国家的医保制度，将药品单列出来进行报销。但是，单列部分药品进行总额设定是非常考验地方医保的精算能力的，而且由于高价药消耗医保资金较快，对如何进行整体平衡较为关键，尤其是在医保资金较为紧张的地区。当然，单独支付可不纳入医院总额，这有助于推动高价药进院，更利好医院本身而非药店。

第三，“要根据基金承受能力、住院补偿水平等情况，确定适宜的保障水平。结合谈判药品使用情况，合理调整定点医疗机构医保总额”。虽然全国医保统筹基金结余已经达到 2 万亿元，但主要分布在东部经济发达地区，广大中西部地区的医保资金本身就捉襟见肘，在设定谈判药品报销时，一定要量入为出才行。

最后，是如何做好风控，这主要是强化监管。《意见》的核心原则是“以处方流转为核心，落实‘定机构、定医师、可追溯’等要求，实现患者用药行为全过程监管。完善细化医保用药审核规则，引入智能监控，严厉打击‘双通道’领域套骗取医保资金的行为”。结合最近公布的四川药店对某高价药的骗保案，医保下来会加大力度对院外特药药房的监管。

《意见》里提到了“依托全国统一的医保信息平台，部署处方流转中心，连通医保经办机构、定点医疗机构、定点零售药店，保证电子处方顺畅流转”。“双通道”模式跨出了处方真正外流的第一步，虽然目前只是局限于“国谈”高价药，但对其他药品的处方外流有借鉴意义。未来随着监管能力的提升，院外处方药市场将获得一定的增长。

不过，如果结合“定机构、定医师、可追溯”这一原则来看，特别是根据目前各地的试点情况，零售药店要获取处方并不容易。虽然现在承接处方的主要是院边店，尤其是很多 DTP 药房获得了快速发展，但这些药店主要销售收入还是来自自费药品。现在要承接医保处方，特别是要定医师这一点极为考验药店在院内的拓展能力。这将激化目前院边店的竞争，推动市场开始一轮新的洗牌。

总体来看，“双通道”是在医院改革跟不上医保改革所采取的权宜之计。在医院监管模式还难以在短期变革的情况下，院外成为另一个医保覆盖的途径，一方面为患者解决实际需求，另一方面可以倒逼医院进行改革。事实上，虽然医院没有药品收益，但高价药由于利润丰厚，在院内仍有着明确的利益链条，如果完全导入院外，对医疗机构和医生将带来很大的损失。尤其是在集采对医生收益产生巨大影响的现状下，医院不可能将药品利益完全切割。

当然，药占比和医院药品数量控制等政策还需要等待卫生监管机构的革新举措，现在医保将高价药导给院外药店之后，为了保证自身的利益，医院内部会有更强大动力改变目前的运营模式，特别是提高药品进院的频率，置换部分对自身没有太大价值的药品，以纳入更多有助于自身获利的药品。

从疾病谱的改变和治疗能力的提升来看，特药未来在药品销售收入的占比会逐步提升。美国特药在药品收入的占比已经达到 60%，比如，根据 KFF (凯撒家庭基金会) 在 2021 年 4 月最新发布的报告，Medicare Part D 的赔付额前 250 种品牌药 (只占所有报销药品数量的 7%) 消耗了 60% 的资金。其中，前 10 种用药虽然占据了药品数量的 0.3%，但却消耗了 16% 的资金。

随着药品市场的持续扩容和药价的大规模上涨，尤其是伴随着疾病谱向慢病和癌症等需要长期使用高价药的病种转移，药品利益成为各方争夺的焦点。即使在已经获取较高的医疗服务收入下，医疗机构和医生也很难抵御药品所带来的收入，在已经进行医药分开的国家，医院重新开始卖药正成为新趋势。以美国市场为例，根据 American Society of Hospital Pharmacists 的调研，截至 2018 年，美国 600 床以上大医院已经有 76% 建立了院内的特药药房，而在 2016 年，这个数字还不到 50%。

虽然中国市场的特药价格不会达到美国那么昂贵，但随着高价药占据市场份额的增加，未来肯定是各方利益争夺的重点。如果药占比等政策最终获得突破，未来医院必将在药品领域进行扩展，院边店的市场前景在中长期仍需观察。

因此，“双通道”政策虽是过渡性政策，但可以被看成院外医药市场的一个新起点。随着处方小部分的流出，药品零售市场将变为两种不同的发展模式，以承接处方为主的院边店和以高毛利大健康产品为主药品为辅的社区或商圈店。由于高价药的利益越来越大，医院未来会持续变革自身的发展模式保持在这一领域的优势，未来院边店与医院的竞争与合作也会是市场的主要看点。

来源：中国医疗保险

北美观察 | 数百万人失业 企业却招不到人 扑朔迷离的美国就业市场

美国劳工部当地时间 20 日发布数据，美国单周首次申领失业救济人数继续稳步下降至 44.4 万人。不过，结合近期的一系列数据来看，美国就业增长喜忧参半，而且出现了大面积失业情况下劳动力反而短缺的新现象，这使得美国的经济复苏前景面临不确定性。

大量人员失业，企业却招不到人

上周，美国公布了 4 月份的就业数据——非农就业增加 26.6 万，在疫情暴发前，这是一个不错的数据，但就在 3 月份，美国新增非农就业 77 万，而 4 月份却跌落至 26.6 万，对于就业市场来说可谓是一脚“急刹车”。

而根据劳工部和私人招聘网站的数据，今年春天，美国的岗位空缺数量比疫情暴发前还要多，很多大型企业都抱怨招不到人，同时却仍有数百万人失业。

北美观察 | 数百万人失业 企业却招不到人 扑朔迷离的美国就业市场

为什么一方面有大量失业人口，另一方面还有大量岗位空缺？

失业救济造“懒人”？

对这个现象，美国两党进行了不同的“解读”。民主党人认为，四月份就业数据显示市场复苏疲弱，经济仍需要政府插手救助。反对福利社会的共和党则认为，正是政府过多的救助导致了“懒人效应”——有失业救济金可领，人们没有动力去找工作。

疫情暴发后，特朗普和拜登两届政府总共推出了超过 5 万亿美元的经济纾困计划。仅拜登政府的 1.9 万亿美元救助计划，就向每名纳税人直接支付 1400 美元，无论该纳税人是否失业。

“没人愿意再工作了”——一些媒体以此为标题报道当前的劳动力短缺，促使不少州政府重新审视失业救济。

截至 20 日，至少有 21 个共和党主导的州决定削减失业救济，通过这种方式“逼”人们回去工作。本周，得克萨斯州、印第安纳州相继宣布将于六月份停止提供补充失业救济。俄克拉荷马州更有“高招”，为了激励领失业救济的人回去工作，州长宣布对前 2 万名找到新工作的人提供每人 1200 美元的“奖励”。

左派舆论：钱让资本家挣走了

在是谁造成了人们不愿回去工作这个问题上，美国社会舆论再次展现了分裂。不少左派媒体认为不能把“锅”甩给政府救济，人们不愿意回去工作，一方面还存在对疫情的担忧，另一方面是因为收入太低。

持这种观点的《纽约时报》认为，企业提高工资水平，人们自然就会选择工作，这是市场供求关系决定的。这一判断的依据是，70 年代以来，美国人工资收入占 GDP 的比重就一直在下降，远远赶不上企业利润的增长（下图），而“几十年来，除了富裕阶层以外，其他群体的收入增长速度都很缓慢”。因此，并不是美国经济出了问题，而是“企业高管把给工人较低的薪水当成了理所当然”。

年初以来，美国一些地方出现了争取最低 15 美元时薪的抗议。一些在餐饮店等低收入岗位工作的劳动者不愿继续受盘剥以及承担疫情风险，要求提高工资（下图）。

左派智库世纪基金会 (The Century Foundation) 指出了一个现象：失业情况最严重的是那些低薪劳动者（主要是服务业），其中非洲裔和拉美裔占很大的比例，例如南卡罗莱纳州领取失业救济的有一半是非洲裔；而抱怨招不到人的往往也是这类低薪企业，这是就业市场的矛盾。很多州草率取消补充失业救济，打击的反而是就业弱势群体。

就业供求再匹配？

不过，也有市场分析观点认为，把劳动力短缺归结为“为什么这些企业不加薪？”并不能解释所有的问题。美国面临的是就业市场的一次重新洗牌。

《华盛顿邮报》称，越来越多的证据表明，许多人都想换个活儿，希望自己的生活与疫情前有所不同。皮尤 (Pew Research Center) 今年的一项调查发现，有 66% 的失业者“认真考虑过”换工作甚至换个行业。例如，过去在餐馆打工或从事旅游行业的，希望能在仓储或房地产行业找个更高薪水的工作，或者希望工作更稳定，防疫风险更低。经济学家将这一现象称为“就业重新分配造成的摩擦”，人们需要时间来弄清楚自己想要什么新工作，或者说他们在新岗位需要什么技能。当然在这个过程中常见的问题就是技能不匹配，“你不可能在一夜之间把一个快递员训练成一个 IT 专家”，经济展望集团经济学家伯纳德·鲍莫尔 (Bernard Baumohl) 说。

另一方面，企业也正在重新评估人力资源。经历过疫情后，一些工作岗位可能会大面积萎缩，例如酒店值班人员、代客泊车、收费员以及那些可能被自动化取代的工作。过去的一年从根本上改变了美国经济，改变了许多美国人工作生活。这种涉及企业和员工双方的重大重新评估还需要一段时间，才能实现就业供求的再匹配。

来源：中央广电总台央视新闻客户端