

以“综合查一次”优化营商环境

特约评论员 潘天庆

点 睛

为规范“综合查一次”部门联合检查工作,我市制定出台《“综合查一次”工作指引》,通过事前准备、规范实施、结果运用的全流程设计,为涉企行政检查提供操作指南,推动形成“进一次门、查多项事”的监管新格局。(《安庆日报》7月4日)

优化营商环境,应从何处破题?解决企业的烦心事,就是很好的切入点。比如部分行政检查“烦企”问题突出,重复检查、随意检查时有发生,让企业疲于应付,苦不堪言。为化解企业这一痛点,切实减轻企业负担,提升监管效能,我市自印发《安庆市“综合查一次”工作实施方案》,编制首批16项检查事项清单,涉及18个部门、60个执法事项后,此次又出台《“综合查一次”工作指引》,建立“综合查一次”联查事项清单动态管理机制,避免重复检查和多头检查。这一创新有效的执法方式,推动从“被动监管”向“主动服务”转变,为规范涉企行政检查提供了制度依托,优化了营商环境,值得点赞!

在这方面一些部门已先行了一步。如太湖县应急局推行的“综合查一次”改革,有效避免了重复检查多头执法现象,强化了对涉企执法、检查的规范性,为企业心无旁骛谋发展营造更好的外部环境,受到企业欢迎。这一改革成功经验,已在安徽省全省推行。

还有,我市市场监管局推进涉企行政检查行为规范化,避免重复检查多头检查。自今年以来,联合抽检计划78项,同比减少55%,重复抽检率降为零。

尽管各种涉企行政检查,是行政执法主体履行行

政管理职责的重要方式,也是发现问题、防范风险、排除隐患的重要途径,对引导规范企业合法经营、预防纠正违法行为具有重要作用。可如果没有统筹安排、把握好尺度,如同“一人生病,大家吃药”的全覆盖、无差别检查等,导致检查过多过滥。还有那种任性检查、以各种名义变相检查等,成为了企业的痛点。特别是对小微企业,不仅难以招架,干扰了企业的正常经营,也在一定程度上降低了监管效能,损害了监管权威和公信力,影响了营商环境的改善,也无疑会影响企业对政府的信任、对法治的信心,必须加以及时整治和规范。

要知道,涉企执法的公正性和涉企检查的频次、方式,直接关系到企业的合法权益保障水平与发展环境的优劣。特别是在当前社会正处于深刻变革、风险与机遇并存、经济发展艰难爬坡的时期,管住“任性执法的手”,避免重复检查和多头检查,为企业“减负松绑”,有利于为企业锻造宽松的发展环境,助力企业轻装上阵,集中精力创新发展,还有助于加快政府职能转变,让“有效市场”和“有为政府”更好结合。

值得一提的是,我市对信用良好的企业纳入“白名单”,减少检查频次;对风险较高的企业列入重点监

管对象,实施差异化检查,推动形成“检查-整改-复核”闭环管理机制,具有标杆效应,能进一步激励企业诚实守信、规范经营。

法治是最好的营商环境。企业活力强不强、潜力大不大,要看营商环境好不好,要看法治化程度高不高。做好必要的监管检查,能有效引导企业自觉遵纪守法,推动市场竞争公平有序,促进行业健康发展,以弥补市场失灵和不足是法治的要求。而“综合查一次”,对执法检查进行合理规划、协同,尽最大可能对企业免打扰,同样也是法治的要求。

营商环境之优,集中体现于服务保障之优。我们要寓监管于服务,以服务促监管,把更多温暖送到企业的心坎上。对同一行政执法主体同一时期的多项检查可“综合查一次”,不同行政执法主体对同一检查对象进行的多项检查亦应尽可能集中“打包”,综合进行。以多部门联合一次查清,取代企业逐一接待的行政检查,为企业减负。至于跨层级的行政执法联合监管,也要为综合查一次留下制度空间。这是在优化营商环境,营造安全护企、暖企的社会氛围,也是我们稳经济、稳预期、稳信心的内在要求。

A 一周声音

■国家卫健委:请大家不要轻信“网红医生”

国家卫生健康委7月4日在北京举行新闻发布会,新闻发言人胡强强表示,国家卫健委将与相关部门一起,加大互联网健康科普乱象的整治力度。

胡强强指出,但是有的“网红医生”把医疗科普当作牟利工具,滥用专业权威为自己背书,假借科普名义违规导医导诊,线上问诊,线下引流,直播带货甚至高价开药;还有的通过夸大治疗效果、虚构病例、杜撰故事等手段误导公众、敛财牟利。

(7月5日 上观新闻)

微评:在信息飞速传播的当下,互联网为医疗科普开辟了新路径,越来越多的医生借助直播和短视频,将专业的健康知识送到大众身边,这无疑是一件造福百姓的好事。

然而,部分“网红医生”却把神圣的科普工作当成了牟利的工具,将医疗科普的舞台变成了利益的秀场。

这些行为,不仅违反了相关法律法规,还破坏了医疗行业的纯净生态,更威胁了民众的健康权益和财产安全——毫无疑问,让公众难以获取准确的健康信息,可能导致病情延误,危及生命。

国家卫健委及时发声,将与相关部门携手加大互联网健康科普乱象的整治力度。这一举措不仅是对违法违规者的有力震慑,更是对民众健康权益的坚实守护。

我们期待着,经过整治,部门和平台能对跨专业带货、虚假认证等行为“露头就打”,对违规账号“一键熔断”。

我们期待着,乱七八糟的健康谣言彻底退散,公众可以放心地在一个满是干货、没套路的互联网健康科普大海中遨游!

■郑州一五星级酒店摆摊上热搜

近日,“郑州一五星级酒店摆摊日入3万”的消息登上热搜,星级酒店的品质加上地摊的价格,引发网友热议:“不掉价”“人间烟火气才是真正的财富密码”。

在网友拍摄的视频中,摆摊现场被顾客围得里三层外三层,橱柜里烤鸭、卤菜、小龙虾等夜市菜品一应俱全,服务人员忙得不可开交,昔日“高大上”的五星级酒店,至此“接地气”。

(7月6日 极目新闻)

微评:五星级酒店摆摊并非“掉价”之举,而是顺应市场潮流、主动求变的明智决策。

酒店摆摊,不仅盘活了闲置的人力与食材资源,回笼了资金,实现了资源的有效利用,还提升了酒店的品牌知名度和美誉度,拉近了与普通消费者的距离,可谓一举多得。

这种现象也为其他行业提供了宝贵借鉴。无论企业处于何种行业、拥有怎样的品牌定位,都应密切关注市场需求变化,勇于突破传统思维束缚,积极创新经营模式。只有以满足消费者需求为核心,不断探索适应市场的新方式,才能在激烈的市场竞争中立于不败之地。期待更多企业能从中获得启发,在创新中实现更好发展,为市场注入更多活力。

何飞 点评

消除公厕标识乱象 别止于“痛批”

□ 刘天放

日前,人民日报发文痛批公共卫生间标识乱象:没有文字提示,只有抽象图案,部分公共场所卫生间的男女标识十分难懂,不少人吐槽“上卫生间前先猜谜”,更有人因“猜错”而误入,造成不必要的麻烦。

事实上,公厕如何“标识”,一直以来备受关注也颇具争议。多年前,男女公厕标识分别为简单的两个汉字“男”和“女”,后来出现了男女头像侧影加以区分。接下来,“男”和“女”这俩汉字的旁边出现了“Men”和“Women”,这恐怕是追求“国际化”的原因,尤其在一些大中型城市的机场、码头、商场、景点等公厕。

再后来,汉字“男”和“女”在不少公厕莫名其妙地消失了,取而代之的是两个分别留着短发和长发的头像:短发头像代表“男厕”,长发头像代表“女厕”。而近年来,竟出现了“公鸡”和“母鸡”分别代表男女公厕。更甚,贵阳有一家网吧公厕,为了区分“男女”竟然以“天鹅”和“蛤蟆”作为男女公厕标识,不禁令人啼笑皆非!

可见,我国目前男女公厕标志,简直到了随心所欲的地步。想怎么标识就怎么标识,以至于混乱至极。有的仅用图标,有的仅用英文。而根据国家标准,公共卫生间图形符号为穿西装的男士与穿裙子的女士,颜色只能使用黑色、蓝色、棕色等。公厕标识,不能因为有人喜欢标新立异,就让人困惑得认不出“男女”,更不能有“恶俗”之嫌。

公共厕所标志,应当让公众更容易识别才是目的,而不是令其一头雾水,更不能有“恶俗”之嫌。公厕建设涉及布局、标准、安全、卫生、环保等多方面,也是健康文明的一个重要组成部分——社会越文明,厕所越规范,包括标识。在便民与尊重的基础上追求个性与美观,才可称作是成功的设计,而界限在哪里?需要有统一标准。

总之,消除男女公厕标识乱象别止于“痛批”。公厕“男女标识”混乱不堪,引发歧义,显然是缺乏统一标准造成的。为此,有必要出台公厕“男女标识”统一标准。这个标准可以是地方标准,国家标准更好。其中,可将“男”和“女”二字作为强制标准标识。如果有必要,还可以配以英文或者其他图案等,由此才能终结公厕“男女标识”混乱不堪局面。

A 画中有话



“夜门诊” 漫画/王锋

“医生,我最近工作压力大,睡眠不好,想来调理一下。”7月1日,在上海工作的白领王先生向记者表示,之前工作特别忙,想看病就得专门请假,“太麻烦了!”上海第四人民医院开设的“中医夜门诊”,让他有了两全其美的办法:“下了班就赶过来了,晚上看病也不着急,还用不用排队,真是太方便了。” (据7月3日 工人日报 报道)

公司惩罚员工“狗爬”,是谁给的“特权”?

□ 孔德淇

公司惩罚员工在公共场合“狗爬”?据九派新闻报道,有网友近日在社交平台爆料,天津种画品艺术培训学校体罚员工在地上爬行,多名前员工讲述亲身经历,称最离谱的一次有人爬了50多圈。更荒诞的是,校方竟以“放下面子做事”为这套畸形管理模式“背书”,甚至以违约金威胁离职者。(7月4日 极目新闻)

在涉事培训机构,员工因教学成果未达标、活动表现不佳等理由,就要在众目睽睽之下四肢着地爬行。职场不是弱肉强食的丛林,员工更不是任人摆布的工具,类似的羞辱性惩戒,将霸凌美化为“管理手段”,早已突破人类文明的底线,折射出的是对劳动者基本权利的漠视,以及畸形权力观的肆意膨胀。

从“亲和人性化”的入职承诺,到“狗爬式”的残酷现实,涉事培训机构的“变脸”暴露了职场PUA的隐蔽性。其先以温情脉脉的面纱迷惑员工,再通过精神打压、经济威胁实施控制的手段,不仅摧毁了员工的心理防线,更污染了整个职场生态。

事实上,“狗爬式”惩罚不仅有违公序良俗,更涉嫌违法。劳动法规定,用人单位不得侮辱、体罚、殴打劳动者。民法典人格权编开篇即强调民事主体的人格权受法律保护,任何组织或者个人不得侵害,刑法更对公然侮辱他人的行为明确了刑事处罚。培训机构以“违约金”威胁员工接受羞辱性惩罚,以“洗脑话术”迫使员工放弃反抗,是对劳动者人身权、自由权与人格权的严重侵犯。相关部门必须迅速介入,查清事实真相,让违法企业付出代价、感受痛感、长长记性。

“狗爬式”惩罚虽显极端,却并非孤例。现实中,以“自愿加班”之名行强制加班之实,借“团队建设”搞酒桌霸凌、用“狼性文化”掩盖精神打压、以“业绩比拼”实施人格侮辱等现象屡见不鲜。这些行为不断翻

新形式,但其权力滥用的本质未变。职场霸凌屡禁不止,一方面反映出部分企业法治意识单薄,缺乏基本的人文关怀,将员工视为“赚钱机器”;另一方面也凸显出劳动者维权的现实困境,受就业压力、维权成本高等因素制约,不少劳动者选择隐忍退让。

打破这一困局,既需要企业树立“以人为本”的管理理念,明白真正的团队凝聚力和管理智慧,不是靠恐惧与羞辱维系,更不是展现权力的傲慢,而是源于相互信任与价值认同,激发员工的创造力与归属感,也需要社会构建更完善的维权机制,针对职场霸凌的多样形式制定明确界定和惩处标准,建立劳动监察、司法、市场监管等多部门联合监管机制,对企业用工行为开展常态化监督,真正给劳动者维权撑腰。

从“狗爬”事件到职场霸凌,舆论风波不该止于对涉事企业的声讨,更要成为推动职场生态变革的契机。惟其如此,才能彻底铲除职场霸凌滋生的土壤,让尊重成为职场的常态,让法治成为职场的底线,让每一位劳动者都能在有尊严、有保障的环境中,凭借自身的努力与付出实现价值,让职场真正成为孕育梦想、成就未来的地方。



实施长江“十年禁渔” 坚决做到“四清四无”