

给留置“留痕”，可防止“留置权”任性

如果还能探索些其他措施有效防止监察委权力滥用，并且对其工作进行保护、支持而不是妨害，当然就有必要积极引入。

吴元中

十九大报告提出，制定国家监察法，依法赋予监察委员会职责权限和调查手段，用留置取代“两规”措施。11月7日，《中华人民共和国监察法(草案)》公布，并面向社会征求意见。

《草案》共十章，六十七条。除了规定监察委由各级人大产生并对其负责，其权限涵括所有公职人员的行使公权力情况、职务违法与犯罪等公众关心的问题外，对于作为其“杀手锏”的留置权的行使，第二十四条规定，被调查人涉嫌贪污贿赂、失职渎职等严重职务违法或者职务犯罪，监察机关已经掌握其部分违法事实及证据，仍有重要问题需要进一步调查，并具有“涉及案情重大、复杂的；可能逃跑、自杀的；可能串供或者

伪造、销毁、转移、隐匿证据的；可能有其他妨碍调查行为的”等4种情形时，经监察机关依法审批，可以将其留置在特定场所。

该条既规定了四种必要情形，又将留置前提设立在被留置人涉嫌职务犯罪，且已掌握部分违法事实与证据的基础上，并且还须经依法审批，加上有检察机关的依法监督，确实让人相信可以“把监察权关进制度笼子里”。赋予监察委监督检查其他权力的任性，就应当首先防止其自身任性、不滥用。

然而，以往经验告诉人们，有些时候，各部门间往往联合有余而制约不足，一些自我监督制约措施更容易沦为虚设。近年纠正的许多重大冤假错案中，监督制约机制时常失效，也可以证明这点。

因此，如果还能探索些其他措施有效

防止监察委权力滥用，并且对其工作进行保护、支持而不是妨害，当然就有必要积极引入。要知道，《草案》规定的留置期限远长于刑事拘留期限，因此也就更有必要进行有效监督。

众所周知，为治理司法干预顽疾，中央提出了案件干预留痕制度，被认为很有效。《草案》本身也规定了干预留痕制度，第五十六条规定“对监察人员打听案情、过问案件、说情干预的，受请托人应当及时报告并登记备案”“发现办理监察事项的监察人员未经批准接触被调查人、涉案人员及其特定关系人，或者存在交往情形的，应当及时报告并登记备案。”

其实，也可以把留痕制度运用于防止留置权任性方面，亦即把启动留置权时所掌握的犯罪事实与证据进行固定、留痕，以防止有监察委人员滥用职权，违法行使留置权后再补充应予留置的证据，用事后调查的证据倒过来证明行使留置权的合法性。切实有效地防范权力滥用，不仅能防止工作人员任性，防止用公共财政为权力任性买单，也会倒逼着工作人员的工作更扎实、有效，更负责任。

问责到人 让“萝卜招聘” 药到病除

真正健全责任机制，编好问责的“笼子”，抽好问责的“鞭子”，当能确保“萝卜招聘”药到病除。

毛建国

继公务员考录、专业技术人员资格考试建立违纪违规行为处理制度之后，人社部近日又推出《事业单位公开招聘违纪违规行为处理规定》。《规定》指出，对于招聘单位擅自组织公开招聘的、设置与岗位无关的指向性或者限制性条件的、招聘公告发布后擅自变更招聘程序、岗位条件、招聘人数、考试考察方式等“因人画像”“萝卜招聘”行为，责令限期改正，直至对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。

近年来，类似“因人画像”“萝卜招聘”事件时有发生。媒体曾经报道，湖南武冈卫生系统免试招录，不少领导的直系亲属既无医学教育背景、也不具备调入资格却被公然录取；湖北省利川市人社局招聘，面试成绩前两名均是人社局及其下属单位干部的子女……这只是冰山一角，埋在地里的“萝卜”可能超乎想象。

从大数据上讲，当前机关事业单位招聘，总体上还是“过得硬”的，“萝卜招聘”只是枝叶，不能因此对选人用人机制失去信心。也要看到，“萝卜招聘”破坏的绝不仅仅是一次考试，剥夺的也不只是几个人的权利，更重要的是，其存在削弱了人们对社会公平的美好向往，侵蚀了社会主流价值观。

“萝卜招聘”的发生，不是“一个人的战斗”，不是一个环节发生问题。这也提醒我们，必须加强制度上的设计与防范。比如面试环节，从近年来查处的案例来看，可谓“水很深”，问题重重。如何对面试环节进行制度改进，加大透明力度，防范暗箱操作，已然提出了现实的要求。

还要看到，问责不力一直是“萝卜招聘”的温床。这些年来，媒体报道了不少“萝卜招聘”的典型案，很多问题也得到了纠正，但总的来看，对于责任人的问责，在力度和广度上明显不够，有的轻轻问责，有的根本没有问责，有的只问责到个别具体经办人员。在现实中，还很少听到哪个部门的“一把手”因为“萝卜招聘”而丢官降职，因为带出寻租而受到惩处。

“动员千遍，不如问责一次”。只有抓住发生的问题严肃查处、追究责任，规定才能真正严肃起来，责任才能压下去。《规定》明确，一旦发生“萝卜招聘”，不仅要限期改正，而且要对直接负责的主管人员和其他直接责任人员依法给予处分。这里不仅体现了严肃问责，而且体现了问责到人、问责到边。真正健全责任机制，编好问责的“笼子”，抽好问责的“鞭子”，当能确保“萝卜招聘”药到病除。

随着各项制度的建立健全，现在“萝卜招聘”的空间越来越小了。但也不能盲目乐观，必须看到“萝卜招聘”依然存在空间。只有发生一起查处一起，“拔出萝卜带出泥”，不放过任何一个责任人，才能形成威慑力，彻底清除“萝卜招聘”这个社会公平正义的毒瘤。



“血拼”

“双11”即将来临，由于很多购物网站的“购物车”都会设置容量上限，让一些“购物狂”觉得买得不够过瘾。很多人看到了这个商机，在“双11”前提供“购物车租赁”服务，自己的“购物车”放不下，便可以租一个别人的空位来“买买买”。购物网站客服人员表示，此举存在财产及个人隐私泄露风险。 徐简

阻遏飞奔外卖的风险转嫁

指尖上的创新便利了不少人的生活。然而，看似符合市场逻辑的企业规章奖惩机制，却在一定程度上把公共安全的风险转嫁给了社会。

孙振

日前，南京市交管局推出《加强外卖送餐电动自行车管理的若干措施》讨论稿，拟从准入门槛、监管、奖惩、保障等方面规范外卖送餐员的交通行为，并对平台管理方提出要求。外卖送餐员被速度绑架，“唯快是图”导致交通事故率飙升等问题，日益引发社会关注。

“在人行道上等红灯，外卖送餐员骑着电动车‘嗖’地就蹭着我手臂穿过去了！”“开得太快了，骑自行车都得躲着走！”……一段时间以来，不少群众抱怨，部分外卖送餐员为求速度不守规矩，让人心惊胆战。有媒体报道，今年上半年，南京市涉及电动自行车外卖送餐的交通事故多达3242起，外卖送餐电动自行车存在交通违法行为的有2807起，外卖送餐电动自行车在交通事故总数中违法担责率高

达94.04%。公安部交管局统计数据显示，外卖送餐员最常见的交通违法行为有闯红灯、占用机动车道、逆向行驶和超速。有的怕耽误送餐时间，甚至边交罚款，边催促交警快开罚单。

“时间就是金钱。”让外卖送餐员在大街小巷狂奔的原因，其实并不难找：各大送餐平台都在想方设法占领市场，留住客户，在拼服务、拼准点率的市场规则之下，外卖送餐员自然为“多送多得”乐此不疲地追求速度。然而，看似符合市场逻辑的企业规章奖惩机制，却在一定程度上把公共安全

的风险转嫁给了社会。指尖上的创新便利了不少人的生活。不过，作为一种全新的业态，外卖行业要健康有序发展，光靠市场调节、企业自律还远远不够。对此，不少地方都在加强监管力度，比如，深圳市交管局每周会选定两天开展外卖配送车辆交通违法行为专项整

治；上海市交警部门先后对多家送餐企业进行约谈，并对企业的安全培训、车辆管理等作出规范要求。这些无疑是好的开始，而在约谈、整治之外，为外卖送餐员降速，还须回归法治途径，给飞奔的送餐员装上制度的“刹车”，才能让外卖平安抵达。

一方面，需要精细化管理，探索建立填补管理盲区的监管机制。南京等地的做法启示我们，应结合实际情况，因地制宜确立规则体系和监管制度。包括搭建专门的信息数据库，将各平台企业所属车辆信息等进行统一编码，严格限速；为外卖送餐员建立“骑手”档案，将其在交管部门备案，实施计分制；要将第三方平台纳入相关部门的监管范围，并使之规范化，等等。

另一方面，还须提高违法成本，建立交通违法的“信用评价机制”、行业“黑名单”，定期公布相关送餐企业的交通违法总量及违法率，等等。归根结底，只有形成强制性的法律法规约束，严格的执法监管，加之相关市场监督管理部门的督查引导，才能破除外卖平台“唯快是图”背后的逐利逻辑，倒逼企业制定更加科学的任务分配机制、考核办法，让每一个外卖送餐员减几分速度，增几分平安。