

优化营商环境绝非权宜之计

“放管服”改革是一场“刀刀向内”的自我革命,要把更多行政资源从事前审批转到加强事中事后监管上来。

齐中熙 赵文君

8日召开的国务院常务会议审议通过了《优化营商环境条例(草案)》,以政府立法为各类市场主体投资兴业提供制度保障。这无疑向外界传递出一个清晰的信号:优化营商环境绝非权宜之计,而是长久利企利民之策。

近几年来,按照党中央、国务院部署,

深化“放管服”改革和一系列优化营商环境政策取得了立竿见影的效果。今年上半年,我国日均新设企业1.94万户。截至今年6月底,全国有各类市场主体1.16亿户。世界银行的报告也显示,中国营商环境在全球排名一次性提高32位。

为优化营商环境确立制度保障,让各类市场主体更加安心、更有恒心。深化“放管服”改革、优化营商环境,是当前激发市

场活力、顶住经济下行压力的重要手段,也对中国经济行稳致远具有重要意义。同样,任何企业想要长久发展,都要持之以恒深耕市场,订立长远规划。将优化营商环境的经验做法上升为法规,无疑让企业吃下了未来发展的“定心丸”。

“放管服”改革是一场“刀刀向内”的自我革命,要把更多行政资源从事前审批转到加强事中事后监管上来。“揽权容易放权难”,放下去的权会不会以其他形式再收上来?对一些边界模糊、执行弹性大的事项如何规范?这些都需要以制度形式作出明确回答,让各级政府机构“心中有戒”,不可朝令夕改。

为优化营商环境确立制度保障也让世界对中国经济更有信心。市场经济是法治经济。“口说无凭,立字为据”,将近年来“放管服”改革中行之有效的经验做法上升为法规,并对标国际先进水平,确立对内外资企业等各类市场主体一视同仁的营商环境基本制度规范,做到公开透明,一把尺子量到底,不仅是政府机构的承诺,也是规范执法的底线,还是今后司法救济的依据。

从深化改革到制度创新,“放管服”迈入新的阶段,也必将为增强市场活力和经济内生动力、推动高质量发展增添更大的力量。



“打卡”博物馆 “护照”增体验

近日,全国70余家博物馆共同发起“博物馆参观护照”项目,为游客提供“护照”签章、积分奖励等服务。一本博物馆“护照”,能记录参访过程,将参观体验印刻为难忘的回忆,提高游客走近历史、触摸文化的主动性;这也有助于各博物馆实现馆际资源共享、信息互通。

勾犇 图 周南 文

游客屡被猴咬 景区不能仅“被动防御”

建设和管理景区,仅仅凭借一时一地的狭隘视角,终究远远不够。

然玉

近日,张女士与家人在江苏句容的宝盛园景区游玩时,被突然窜出的野猴咬伤,她去打针时发现,自己不是当天唯一一个被咬的游客。景区负责人说,前两年这些猴子还怕人,这两年可能因为游客多了,也经常投喂猴子,导致猴子胆子越来越大,去年下半年开始,景区已经发生四五起野猴伤人事件,而且多次破坏路灯等设施。但由于猕猴属于国家二级保护动物,他们只能驱赶,被动防御。

“猕猴是保护动物,我们只能被动防御”,这句话貌似有理,实则根本不成立。梳理相关报道我们发现,宝盛园景区所谓的“被动防御”,实际就是指在游客被野猴攻击时“用竹竿驱赶”,这真的很“被动”,乃至可说是相当随意、相当业余。而参照其他地方的有关办法,治理“猴患”完全可以有更主动的办法,比如说严查游客自带食物投喂,在游客密集区设立隔离装置,适当活捕野猴分流,科学避孕控制种群等等。

“猴患”作为一个早已有之的老问题,不少景区早已积累了成熟的治理经验。宝盛园景区管理者在此事上“束手无策”,实在是说不过去的。某种意义上,这只能说明某些景区经营者视野之窄,其惯于以个体有限的见识和理解去开展管理,而没有从更高维度、更广视域内去寻找答案的能力。当然了,这绝非孤例,不少景区至今仍以“土办法”“土思路”维持运转,其所表现出来的落后与封闭,令人诧异。

此前,一些风景区曾经引入猴群招揽游客,却不想最终养猴为患事态一发不可收拾。与之相较,宝盛园景区虽然不是“以猴引人”自食恶果,但造成现在的局面同样可算是人祸。据悉,2000年前后当地有10只左右的猕猴被放归野外,近两三年,猕猴种群迅速扩张,形成了庞大集群。究其原因,是风景区对于猕猴种群扩张的速度缺乏预判,对猕猴种群规模的控制毫无作为。

建设和管理景区,仅仅凭借一时一地的狭隘视角,终究远远不够。纵向而言,如果多一点事前的后果推演和预先判断;横向来说,如果多一点对同类景点的经验参照,那么,宝盛园景区就完全不至于走到如今的被动局面。发展旅游经济,埋头蛮干最不可取,还是得理顺轻重、环顾四周才是。

在家加班视同“在岗上班”体现司法进步

把在家加班纳入在岗上班的范畴,是对新型劳动关系、加班关系的理性正视和认可,有利于减少工伤认定纠纷,降低工伤当事人或其家属的维权成本,提高工伤认定效率或司法审理效率,有助于保护更多人的加班权益和工伤权益。

李英锋

近日,一则题为《法官在家写判决书身亡》的新闻冲上微博热搜榜,同时带动了一个新话题:你会把工作带回家做吗?前不久,“加班用餐时间猝死不算工伤”也登上微博热搜,吸引了1.6亿人次关注,近万人参与讨论。这两个引发社会广泛关注的案例,都与视同工伤有关。专家认为,并非所有与工作相关的伤害都能满足工伤认定条件,因此《工伤保险条例》规定了一些可以视同工伤的情况。

这两起有关“在家加班猝死是否算工伤”案件都一波三折,其判决都有积极的法治意义和劳动维权教育意义。2017年8月12日,河北省三河市人民法院法官杨文峰在家整理案卷材料、撰写案件判决书的过程中上厕所时突然发病晕倒,后经抢救无效于当日死亡。2011年11月16日,海南某高中教师冯芳弟将试卷带回家通宵批改,导致心肌梗塞,猝死

家中。

上述两起案件中,最初人社部门均不予认定工伤,理由是劳动者死亡不是在“工作时间和工作岗位”。在杨文峰案中,一、二审法院均判定人社部门作出的不予认定工伤决定主要证据不足,依法应予撤销。冯芳弟案更是经历多轮复议、诉讼程序,最终审查的最高人民法院落槌认定,职工为了单位的利益,在家加班工作期间,应属于“工作时间和工作岗位”,并驳回了人社部门的再审申请。

《工伤保险条例》第十四条规定的认定工伤条件是“工作时间和工作场所”,而第十五条视为工伤时使用的是“工作时间和工作岗位”,相对于“工作场所”而言,“工作岗位”是一个更宽泛的概念,强调更多的不是工作的处所和位置,而是岗位职责、工作任务。职工在家加班工作,就是为了完成岗位职责,应当属于第十五条规定的“工作时间和工作岗位”。最高法院将这一理解视为对法规的应然理解,而非扩大解释,定性非常准确,态度

非常明晰、非常坚决,为各级法院审理同类工伤案件理清了法律脉络,指明了方向,甚至对人社部门认定工伤也有很强的指导意义。

在家加班视为在“工作时间和工作岗位”上班,体现了司法进步,也体现了劳动保护的进步。随着互联网快速发展,劳动者的工作方式正日益呈现灵活化、碎片化的特点,工作地点不再拘泥于单位的办公场所,一些员工选择在家办公或在图书馆、咖啡馆等公共场所办公,工作场所的概念进一步模糊,外延进一步扩大。把在家加班纳入在岗上班的范畴,是对新型劳动关系、加班关系的理性正视和认可,有利于减少工伤认定纠纷,降低工伤当事人或其家属的维权成本,提高工伤认定效率或司法审理效率,有助于保护更多人的加班权益和工伤权益。

相应的,职能部门要强化监管,明确企业、单位致劳动者加班加点、“过劳死”所承担的法律責任,依法公正裁决,把保护劳动者合法权益落实到位。企业要认真研究、严格执行工伤保险等一系列劳动法规,不可一知半解,敷衍应对。企业关注员工的身心健康和生命尊严,还要注意及时为员工缴纳工伤保险,以此分散工伤风险。劳动者要认真学习掌握法规要义,提高法律水平和维权意识,更积极有效地维护自己的合法权益。