

“公”“私”配合,持续优化营商环境

金彭年 翁怡 金蒨

“营商环境没有最好,只有更好”,浙江作为全国营商环境的“优等生”,如何进一步擦亮浙江招牌,发扬浙江特色?笔者认为,营商环境的持续优化是一项长远工程,既包括公权力机关的主导和引领,也包括市场主体的响应与参与,“公”“私”配合,才能打好组合拳。

从“公”的角度,主要包括立法、司法和执法。

我省自贸区集中于油气、航运、航空、金融、数字经济等高端产业及现代服务业,行业领域涉及的法律服务专业性强、涉外面广,对高质量法律服务体系的需求迫切。自贸区作为我省吸引外资的主要引力场,亟需提升优化法治化的营商环境。目前我省自贸区法律服务面临的主要问题包括整体部署欠缺,资源整合不力,精准施策不足。针对这些问题,建议要全力推进浙江自贸试验区精准、多元、互通的法律服务体系建设。建议包括制定并出台关于促进中国(浙江)自贸试验区法律服务体系高质量发展的意见及实施细则;整合浙江既有资源和优势,充分发挥我省数字强项,并探索新时代“枫桥经验”在自贸区矛盾化解中的生命力,打造浙江特色;以及巧借我省区位优势,引流外部高质量法律服务资源。

仲裁凭借其充分尊重当事人意愿、一裁终局、快速结案等特点,已成为处理国际上商事争议的重要方式。仲裁业的发展能为我省法治化营商环境的优化提供有效助力。目前我省仲裁服务业还未能满足省内

日益增长的需要,主要问题包括缺乏行业协会统领,省内各地仲裁业发展未形成合力;各市仲裁委员会缺乏互认互享机制,以及未能将我省数字化优势与仲裁机制的特殊性相结合,突破传统“仲裁开庭地”的限制。建议省人大常委会尽快制定《浙江省促进仲裁业发展的决定》,以自贸试验区为试点,从仲裁体制、仲裁规则、仲裁员名册和仲裁方式四个方面进行改革,率先打通自贸区四片区的仲裁资源,联合片区内的仲裁机构,逐步推进我省区域化、高质量的仲裁业发展,打造浙江品牌的(国际)商事仲裁中心。

法治营商环境的提升还依赖于涉外案件中冲突法规则的正确指引。我国侵权冲突规则并不完善,有必要对《涉外法律关系适用法》第44条的适用技术和配套规则进行修订,尽可能排除其适用障碍,从源头上避免司法者随意认定“法律适用难题”并任意适用最密切联系原则的情况。目前《涉外发出关系适用法》第44条的适用主要面临两方面的问题。属人法问题上,跨境法人经常居所地的认定缺乏明确的规则指引。属地规则方面,我国法律对侵权行为地采用不附任何条件的复义解释,侵权行为地的竞合问题较为突出。针对这两点问题,建议以司法解释的形式对跨境法人的经常居所地问题进行明确。其次,在适用侵权行为地规则时,判决过分关注案件事实的特殊性,而致忽略了侵权行为地的竞合实际是一项共性问题。确定性并非冲突规范的唯一价值,变换视角来看,不确定性实际也是规则灵活性的体现。借助于推定

规则、可预见性规则及其他排除事由,行为地的筛选可以做到有章可循,能够在一定程度上缓解不确定性带来的负面影响,同时亦能维持规则的灵活性。最后,在选择适用最密切联系原则时要谨慎。

从“私”的角度,主要包括学法、守法和用法。

营造法治化的营商环境并非一朝一夕,也并非仅停留在公权力层面。营商环境与法治环境同属于社会软实力评价体系下的概念,对于它们的考查不能仅仅依托法规政策这类“静态指标”,而忽视动态参与软实力建构的民众根基。营商环境并非单纯指涉刚性制度体系,它也涵盖了柔性社会氛围。《优化营商环境条例》第67条规定,“国家加强法治宣传教育……不断增强全社会的法治意识,为营造法治化营商环境提供基础性支撑。”为此,我省在构建法治化营商环境的过程中,除需“自上而下”地开展相关工作外,还需持久投入,提升全省人民的法律意识,普遍确立法治信仰,“自下而上”地夯实省内营商环境的法治土壤。在此意义上,民众的法律观念、法治信念等都应是法治化营商环境的有机组成。因此,建议以考促学,增设“法律知识水平考试制度”,设立多级、多层次的法律知识水平考试制度以适配不同的社会群体,并将其作为增强社会法治信仰、带动省内营商环境优化升级的重要手段。

同时,法治化的营商环境还需要更为公平透明开放的氛围,及时回应社会的现实需求。

(此文系浙江省社科规划成果)

不能让“摆拍视频”游走于灰色地带

戴先任

日前,自媒体账号“阜阳敏姐”发布一段视频显示,“敏姐”在家中遭到一名男子殴打。该视频引起众多网友关注,有关家暴的话题也再次引发网络热议。经查,该自媒体号注册人谭某为博取同情、吸引流量,与前夫摆拍视频并在直播时谎称报警。谭某家中完整监控显示,被“家暴”前一个小时谭某与前夫多次演练,拍摄完后二人有说有笑。目前,“阜阳敏姐”账号已被封禁,谭某被当地警方处以行政拘留10日的处罚。

谭某与前夫摆拍被家暴视频,目的就是为了让赚了球、博取了流量。现实中,家暴是一种并不罕见的违法行为,一个成年男人踢打拖拽一名女子,这样的行为被曝光后,自然容易引人共愤。因此,谭某“被家暴”让不少不明真相的网友信以为真并义愤填膺,结果才发现这不过是一起自导自演的闹剧。摆拍“被家暴”视频,消费了公众的同感情,“狼来了”的谎言一再出现,一遍遍透支公众信任,最终伤害的也只是那些真正处被家暴等困境而需要帮助的人。家暴猛于虎,“摆拍家暴”带来的危害同样可怕。

像“演家暴”这样博眼球的“摆拍故事”并不少,除了“演家暴”,还有摆拍炫富、“路人甲教训嚣张坏人”等等,还有一些摆拍视频则打着“正能量”的旗号骗取眼泪,骗取流量。如就在日前,博主“云南波波”做公益,被曝光也是摆拍。万变不离其宗,很多摆拍视频都是在通过恶意炒作博取流量。拍摄短视频并非不能“摆拍”,如影视作品都是“摆拍”。但“摆拍”不能以假乱真,这些摆拍视频与影视作品最大的区别就在于,前者是“以假乱真”,后者则是艺术创作。

在这个移动互联网时代,很多网友已经不再满足于“虚构故事”,那些真实故事更吸引人,更让人有“代入感”,更引人共鸣或共愤等。这让一些人从中看到“商机”,摆拍“戏剧性的一幕”,精心炮制出看似摄像头或路人偶然拍到的“街头奇闻”或是能引人同情或愤慨的一幕,来博取眼球,骗取流量。在这起事件中,当事人被依法拘留,就给诸多“摆拍主播”敲响了法治警钟。

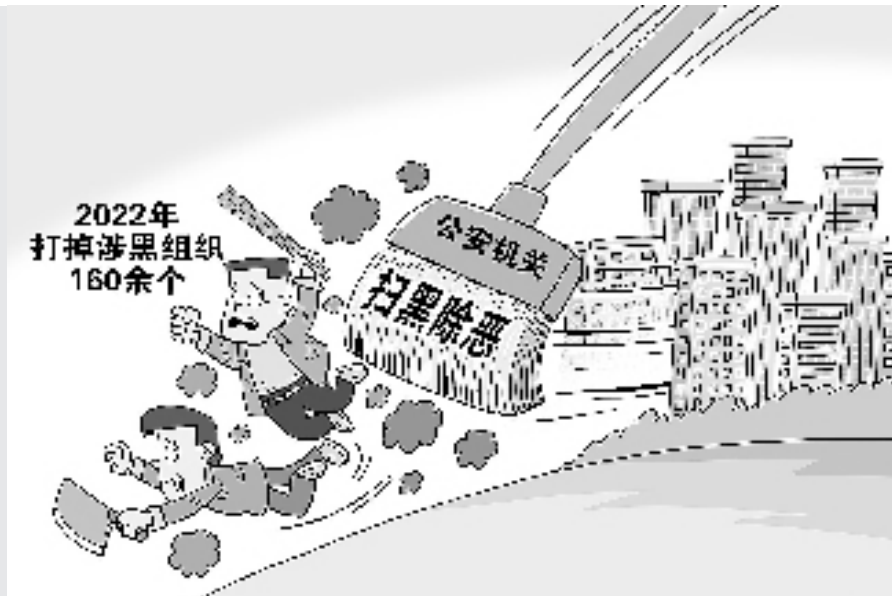
对于摆拍视频,需要平台能够严格审核把关,比如对于虚假内容的短视频,要能标注“摆拍”,对于真实短视频,则要标注“真实”。这样才能避免可能带来的法律风险,也能避免产生不良的社会影响。对于监管部门来说,要督促平台履行好自身的管理责任,对于发布虚假信息侵犯他人合法权益、造成不良社会影响的人员,要依法予以惩治,让其承担相应责任。尤其是那些故意利用网络造谣、传谣的不法行为,要依法严惩,就像对待“阜阳敏姐”一样。

不能任由“虚假故事”混淆真相,造成错误的舆论导向,不能让摆拍视频继续游走于“灰色地带”。要厘清短视频“摆拍”与“真拍”的界限,要让摆拍视频不再有以假乱真的滋生空间。对待摆拍家暴这样的短视频“虚假故事”,要像对待家暴一样零容忍。要进一步规范短视频行业,促进短视频行业规范发展、健康发展,让短视频行业为公众提供更多更好的“精神食粮”,而不至于给社会舆论和公序良俗添乱。

常态化扫黑除恶

记者2月27日从公安部获悉,全国公安机关持续推动扫黑除恶斗争向纵深发展,2022年共打掉涉黑组织160余个、恶势力犯罪集团1520余个,破获各类刑事案件2万余起,有力巩固了扫黑除恶专项斗争成果。

新华社 朱慧卿 作



“隐孕”不应成为职场女性的无奈选择

特约评论员 胡建兵

当下,“隐孕”已成为不少女性的一种不得已的职场生存策略。近日有媒体报道,杭州一企业职工怀孕后,并没在第一时间与公司同事分享喜讯,而是选择隐瞒,“之前有同事因为怀孕,绩效全被扣了,所以能瞒尽量瞒,等评过绩效后再说”。担心被降薪、辞退、影响试用期转正、升职加薪等,是很多职场女性选择“隐孕”的重要原因。

生育权是人的基本人身权利,也是一种“天赋人权”。《中华人民共和国人口与计划生育法》释义中指出,“公民的生育权是一项基本的人权,公民的生育权是与生俱来的,是先于国家和法律发生的权利,作为人的基本权利,生育权与其他由宪法、法律赋予的选举权、结社权等政治权利不同,是任何时候都不能剥夺的。”然而,一些企业出于对孕产期女职工可能带来的额外用工

成本的担心,要求女员工作出“一旦怀孕就自动离职”的书面保证,有的要求女职工“排队怀孕”……这是极不尊重女性的行为,也是与我国法律唱“对台戏”。

但是,女员工常常处于弱势地位,她们无力对抗企业的这些做法,只好无奈选择“隐孕”的方式来维持职场生存。实际上,怀孕情况不属于劳动法律法规规定的劳动者应当如实告知用人单位的内容。生育信息属于个人隐私,是否告知单位,劳动者享有自主权。但“隐孕”存在一定的劳动风险,如果不告知单位,单位就不能对孕期女职工采取法律规定的特殊保护措施。

人社部、教育部等九部门曾印发《关于进一步规范招聘行为促进妇女就业的通知》规定,各类用人单位、人力资源服务机构在发布招聘信息、招用人员过程中,不得限定性别或性别优先;不得以性别为由限制妇女求职就业、拒绝录用妇女;不得询问

妇女婚育情况;不得将妊娠测试作为入职体检项目;不得将限制生育作为录用条件;不得差别化地提高对妇女的录用标准。另外,根据我国妇女权益保障法第51条的规定,妇女有按照国家规定生育的权利,也有不生育的自由。也就是说,任何单位不得侵犯妇女生育自由的权利。同时该法第23条明确,劳动合同或服务协议中不得规定限制女职工结婚生育的内容。由此可见,一些企业要求女员工作出“怀孕就自动离职”的保证,即使女员工写下了保证书,也不具有法律效力。

“隐孕”不应成为职场女性的无奈选择,劳动保障监察部门应该加强这方面监管力度,严查侵害女职工权益的行为,维护女职工的生育权利。女职工一旦生育权等遭到侵犯,要敢于拿起法律武器维护自身权益。同时,建议建立合理的生育成本分担机制,打造生育友好型职场环境,从而提升女职工的生育意愿。