

对环保数据造假必须“零容忍”

□左崇年

近日，因为当地出现环境空气监测数据造假事件，山西省临汾市市长一行人被生态环境部联合山西省政府进行约谈。经调查，2017 年 4 月至 2018 年 3 月，临汾市环保局原局长授意工作人员，通过堵塞采样头、向监测设备洒水等方式，对全市 6 个国家控空气自动监测站实施干扰近百次，导致监测数据 53 次严重失真。目前，16 名涉案人员已被依法处理。这是继西安环境监测造假案之后，依法惩处的又一起环境监测数据造假典型案件。（8 月 10 日《人民日报》）

去年，全国 47 个重点城市

中，约 70%以上的城市大气环境质量达不到国家规定的二级标准。为此环保部派出 16 个督查组分赴污染严重地区展开督查。督查发现，唐山市个别钢铁企业当着督查组的面承诺立即关停烧结机，待督查组走后，重新开启。去年 10 月，西安市环保局长安分局主要官员出于自身政绩考量，偷配钥匙并记住密码，用棉纱堵塞采样器，致使数据异常……

长期以来，之所以出现这种现象，很大程度上是由于考核机制的不完善，处罚措施不力，违法成本低而侥幸获利成本高，这是绝大多数企业对环保数据造假，铤而走险的主要原因。一些地方重经济增长，轻环境保护，粗放型的增长方式没有根本转变，产业结构和

布局不合理，技术装备落后，资源消耗高、浪费大；现行环境监管体制、监管能力、考核体系不适应新形势对环境保护工作的要求；有法不依、执法不严，一直在走“先污染后治理、边污染边治理”的老路，从而形成恶性循环。

环保数据造假，并非小事，而是涉嫌犯罪，是环境保护的最大敌人，危害公共安全。因为失真、错误的数据，会误导国家和地方的环境管理决策，贻误环境治理时机，进而延缓环境质量改善的速度。

在一些地方政府看来，关停一个污染企业，就等于少了一个 GDP 贡献者，断了一条政绩后路。所以在经济效益、财政收入与环境保护面前，他们选择了政绩考量，

对企业的污染睁只眼闭着眼，不管不问或者雷声大雨点小，选择性、象征性意思一下，糊弄检查，蒙混过关，检查组一走又我行我素。所以，环保数据造假很大程度上与地方政绩保护伞有关。

生态环境，已成为全面小康建设中的一块“短板”，对于日积月累的环境污染类的慢性潜害不能漠然视之，应意识到环境污染可能带来的灾难性后果，对环保数据造假现象，必须实行零容忍。环保数据造假，就是违法犯罪，必须依法追究其法律责任。同时还应该追究所在地方领导的责任，必须与乌纱帽挂钩，让其付出沉“痛”的代价，否则很难治理地方官员为实现以牺牲环境为代价的政绩饥渴顽疾。

■一针见“脓”

杜绝医院医生“创收” 让公立医院回归公益

□玫昆仑

《重庆市健全现代医院管理制度实施方案》近日发布。《方案》提出，严禁给医务人员设定创收指标，公立医院提供特需服务的比例不得超过 10%。（见 8 月 10 日的央广网）

严禁设定创收指标，就是杜绝医院“创收”，这不仅能够提升医生的职业价值，净化医生的职业操守，彰显救死扶伤的医疗本色，还能够规范医院和医生的从业行为，减轻病人的经济负担，让公立医院回归公益。

事实上，给医护人员设定创收指标，其他地方不同程度地存在，特别是在县市一级的公立医院更为严重。正由于医院把医生的处方权与医生的经济利益挂钩，把医生的处方权与科室收入挂钩，鼓励医生多开药、多检查，多拿“提成”，引发了医疗行为的扭曲与医生医德的丧失。

比如，本来只需要做局部检查的，非要做全身检查；只需要拍 X 光片和做 B 超的，非要做 CT 和彩超；只需要用青霉素的，非要



资料图片

用先锋；只需要用国产药的，偏要用进口药；本可以门诊做小手术的非要到手术室里做大手术。

如此“过度医疗”，以致“悬壶济世”、“救死扶伤”成了一句美丽的谎言。如患者入院 24 小时内竟被牵着鼻子做了 10 次 CT，导致“天价医疗费”不绝于耳。因为做一个 CT，医生可拿 15% 的“提成”；CT 室则

按 6.6%计提工资。难怪老百姓感受到的不仅是看病难，更是看病贵：“得了阑尾炎，白种一年田”、“脱贫三五年，一病回从前”。

究其根源，不排除一些公立医院的社会责任意识差，医德医风败坏，更是为了追求经济效益，捞取政治资本，以求上升；或是一门心思搞“创收”，完全“为人民币服

务”，丢掉了悬壶济世、救死扶伤的职业操守。这不仅助长了过度医疗，增加了就医成本，加大了群众的医疗负担，还浪费了医疗资源，背离了公立医院的公益性。

还有一些公立医院开展“生存自救”。因为时下的县市公立医院进入渠道宽松，完全由院长说了算，医院的临时工比正式工多得多，而正式工一般都是事业编，工资由单位自筹解决，真正具有财政编制的医务人员少，在此背景下，医院如不给医务人员设定创收指标，恐怕连工资都发不出来。

从这个角度上讲，要想禁止给医务人员设定创收指标，除了对违禁者从严查处，轻者取消从业资格，重者依法追究刑事责任以外，还必须加大财政投入，解决公立医院的生存问题，要让“马儿跑”得先让“马儿多吃草”。

另外，公立医院要统一实行公开招聘制，并改革医务人员的工资分配，把工资分配向技术型、服务型倾斜，既要保障应聘者的工作积极性，也要考虑医院的承受能力。只有这样多管齐下，才能让“禁令”不会成为一张废纸。

■一家之“盐”

新生代“说走就走”折射一种失范的职场文化

□汪昌莲

近日，一则关于“95 后平均 7 个月就离职”的调查报告引来网友热议。近年来，随着 90 后甚至 95 后步入社会，在这些职场新生代中，一言不合就离职的案例似乎越来越多。“说走就走”的背后，是源于他们的草率冲动或个性使然，还是因为年轻给予了他们更充足的勇气，更多元的选择？（8 月 10 日中国新闻网）

离职，在当今职场新生代中已是司空见惯。特别是 90 后甚至 95 后，似乎更给人留下了“一言不合就离职”的印象。调研报告显示，95 后平均 7 个月就离职，近七成时刻准备离职，超五成“说走就走”，不满 3 年就跳槽。职场新生代频繁离职，这固然同薪金未达到预期有关，但还有更深层次的原因。相比西方国家、甚至印度，中国企业员工的“忠诚度”明

显偏低。可见，员工职业“忠诚度”低，流失率高，仍然是企业必须面对、亟需解决的现实问题。

事实上，离职本来也不是什么坏事。如果一个行业内的人才流动的，就说明这个行业处于上升发展阶段，需要源源不断活水来。但问题是，国内职场新生代离职过于频繁。

一份最新调查显示，中国企业初级员工的服务年限平均为 2.3 年，中层员工 4.2 年，高层员工 5.8 年，均比欧美企业同级员工的服务年数少 3 至 4 年。离职已经成为一种“职场文化”，不仅仅因为“忠诚度”缺失，更因为国内许多门类人才严重短缺，企业为了迅速招兵买马，便加入了“价格大战”，导致人才“光速流动”。

所谓“价格大战”，就是企业给员工加薪。其结果是，人力成本不断增加，但回报没有增加，企业的团队能力也没有提高。人才争夺

的价格战，一再加剧企业内部薪酬体系的紊乱，同工不同酬留不住人，建设企业文化无从谈起。更尴尬的是，当别的企业给出更高薪水，这些冲着加薪来的人会再跳槽。可见，职场新生代频繁离职，引发了企业的内部危机，在这个连锁反应中，企业是肇事者，也是受害者。

因此，新生代“说走就走”，是一种失范的职场文化。这显然值得企业反思。员工的职业“忠诚度”，与企业的创造力、凝聚力、向心力等有关，并与企业重视和关心员工的程度成正比，薪酬仅是其

中一个方面。

这就要求企业必须以员工为根本，最大程度地让员工成为企业的一份子，公平、合理地享受企业发展成果，而不是把员工看成被管制的对象，视员工为企业创造利润的机器。

企业文化不单单是员工共享企业发展成果和福利待遇有多高，更多的体现在企业对员工的尊重程度。同时，对于员工而言，不是不能离职，但不要因为过份计较薪酬，而成为职场“跳蚤”，以致浪费自己职业发展的宝贵时机。

征稿启事

本版长期向读者征稿，稿件字数不限。
来稿要求内容真实、寓理于事；也可以是作者对某一社会现象或问题发表的观点和建议，我们将每周刊登在本版。
来稿请发送 e-mail 至：kokomi621@sohu.com。

■百家讲“痰”

“痰”：

在中国纤维检验局近日发布的全国纤维及纤维制品质量监督部分典型案例中，既有加强棉花事中事后监管中出现的棉花掺杂掺假案，也有纤维制品质量监管中发现的“黑心棉”打假、学生服和学生床上用品质量案，还有汽车用纤维制品质量案，涉及社会民生多个领域。

（8 月 11 日《人民日报》）

百家讲：

经商诚为本，立业信是根。把那些平时各种光鲜包装的黑心厂家的所作所为——“亮相”，让它们在同行间商誉扫地，在消费者心中声名狼藉，看它们还怎么坑人骗钱？看它们还如何痴心妄想做大做强？同时，它对广大消费者也是一种保护和提醒。

产品质量怎么样，消费者当有知情权。将这些与日常生活息息相关的“黑心”商品及厂家统统公示，就是告知人们在购物时，注意远离这些不合格商品，并对这些厂家生产的商品保持谨慎态度。此外，这种公开曝光也是对公众关切问题的最好回应。

不过应该看到，对那些黑心、无良厂家，光是查处曝光还不够，因为普通消费者也不可能记下那么多不知名的厂家，更看不懂那些专业的质量标准数据，特别是对不合格原料加工后的成品更是难以辨识。因此还须监管部门对上了曝光“黑名单”的厂家给予一定范围和时限的市场限制及信用处罚，让处罚的后续措施“再飞一会”，提高违法成本，要罚得他倾家荡产，警示后人。

——徐建辉

“痰”：

深圳龙华一家做电脑配件的网店，遭遇了连续的网络恶意差评，要删帖需要“赔偿”8888 元。近期，深圳龙华警方成功侦破“淘宝差评师”系列网络敲诈勒索案。

（8 月 11 日《广州日报》）

百家讲：

由于对职业差评师社会危害认识上的局限，遭遇恶意差评时，不少商家选择“花钱消灾”，一定程度上助长了职业“差评师”的气焰。为遏制恶意差评，公安机关持续出击，对职业差评师不断加大依法打击力度。对职业“差评师”的打击必须实行综合施治，聚合各方力量，形成执法合力。

首先，应强调源头治理。电商平台要升级评价规则，降低评价的随意性和自由度，对评价建立后台甄别规则；其次，要通过典型判例，对职业差评师形成心理震慑，提高商家依法维权意识；再次，执法部门和电商平台都应建立和完善投诉举报机制，鼓励商家积极举报和维权，使职业差评师无处藏身，露头就挨打。

根据相关司法解释，索要金额在 1000 元以上，或者一年内连续敲诈 3 次以上，即可构成敲诈勒索罪，最高面临 3 年以上 10 年以下有期徒刑。有法必依，执法必严，是打击职业差评师最行之有效的手段。职业差评师是电商平台、商家，乃至整个社会的共同敌人，不能任由其违法犯罪行为在法治时代任意妄为。

——范军