

重拳整治，拔除阻碍足球发展的“毒瘤”

近日，国家体育总局、公安部在大连联合召开足球职业联赛“假赌黑”问题专项整治行动新闻发布会，通报公安机关依法严肃查处足球领域赌球、假球等违法犯罪情况，以及中国足协对61名涉案足球从业人员的纪律处罚情况。其中，43人被终身禁止在我国从事任何与足球有关活动。

刮骨疗毒，拔除绿茵场上长出的“罂粟”

长期以来，球迷对于足坛“假赌黑”问题多有猜测，但苦于没有切实的证据，没想到盖子一掀开，问题竟会如此严重。此次查实涉嫌赌球、假球比赛120场，涉及中超、中甲、中乙、足协杯、女超等足球联赛，先后涉案的俱乐部球队共41支，甚至包括金敬道这样的前国脚也参与其中。中国足球，确实该刮骨疗毒了。由两大国家部委联合召开新闻发布会通报“假赌黑”问题，让公众看到中国足球问题“积重”的同时，也感受到了相关部门查处乱象的决心和力度。对这些足坛蛀虫，就是要通过刑事处罚、“终身禁足”等方式，在整个行业形成震慑；就是要公开通报，把他们的名字钉上足坛耻辱柱。治理“假赌黑”问题是一个系统工程，需要公安、体育等部门通力协作，也并非一日之功。从近几年的查处情况来看，问题涉及运动员选用、比赛安排、赛事裁判、行业管理、人

事任用，以及其他与足球运动有关的经营管理活动等方方面面。面对这些绿茵场上长出的“罂粟”，既要连根拔起，也要注意改良土壤。在事后查处之外，从源头预防更为重要。专项整治行动之后，也要持续构建高效、灵敏、内外结合的监督管理机制。比如，在足球运营管理、人才选拔培养上，增加透明度，以公开促公平；充分发挥社会监督的“人力优势”，对于球迷质疑声较大的比赛，要高度重视，必要时公安、体育等部门可以联合介入调查。无论是足球从业人员还是俱乐部，无论是行业内的经营管理，还是来自司法和社会的监督，只有方方面面都“支棱”起来、形成合力，建立长效工作机制，才能为中国足球事业的健康发展营造风清气正的环境。心中有敬畏，脚下才会有章法，在输赢之外，球迷更希望看到一个不一样的中国足球。

整治“假赌黑”，让中国足球重新出发

这些年来，中国足球的发展为什么裹足不前甚至倒退，这是困扰足球人以及广大球迷的问题。有人谈足球理念，有人谈青训培养，还有人谈战术打法，但目前来看，如果没有一个干净、清朗的足球环境，一切都无从谈起。细看已经公布的处罚名单，即使不是前国脚，大多数人员也是各自球队的骨干或重要组成部分。试想一下，足球职业联赛表面上踢得“热闹”“激烈”，背后却是“猫腻”，那么职业联赛对足球人才的锻炼意义何在？又会营造一个怎样的足坛氛围？进而言之，当年轻人在球队中目睹这些老资格球员的所作所为，又会作何感想？从某种意义上来说，一场职业联赛“假赌黑”专项整治行动发布会既是一种提醒、警示，更是一种鞭策——足球可以技不如人，但真的不能再把心思花费在场外的歪门邪道上了。

应该说，金敬道、郭田雨等一大批球员也曾在球场上给球迷带去激情和快乐，甚至被寄予改变中国足球的厚望，但他们一步步走到了如此田地，恐怕会让不少人发出一声叹息。另一方面，他们又不值得被同情，亲手毁掉自己的前途，侵蚀中国足球本就不牢固的发展根基的，是他们自己。这已不是中国足坛第一次刮起“反腐反黑风暴”了，时隔多年后再次陷入“假赌黑”的漩涡，不能不让所有关心、关注中国足球的人感到痛心疾首。中国足球到底何去何从，这仍是萦绕在所有人心头的疑问。今天，我们希望中国队的小伙子们能知耻而后勇，用实际行动回应所有人的关切；我们更希望，这一次对足球职业联赛“假赌黑”问题的重拳出击，能够真正成为中国足球重新出发的契机。综合澎湃新闻、红星新闻等（业勤 整理）

别让不合理竞业限制阻碍创新人才流动

□ 付彪

因“老东家”追究竞业限制违约责任，拥有多项职务发明专利的王元召（化名）被索赔200万元。近日，接到仲裁裁决书后，无法接受败诉结果的王元召向法院提起诉讼。王元召表示，原公司给的竞业限制补偿金是按照其劳动合同解除前12个月平均工资的30%计算，而《竞业限制协议》约定的员工违约金高达200万元，二者并不对等，但如果不签这份协议，离职时他就拿不到《离职证明》，无法顺利再就业。根据劳动合同法，对负有保密义务的劳动者，用人单位可以在劳动合同或保密协议中与劳动者约定竞业限制条款，并约定在解除或终止劳动合同后，在竞业限制期限内按月给予劳动者经济补偿。劳动者违反竞业协议约定的，应当按照约定向用人单位支付违约金。合法合理的竞业限制协议，是保护用人单位商业秘密与知识产权的“防护网”。但实践中，一些企业通过设置高额赔偿金、扩大竞业协议范围、无差别设定签署人员等方式，限制员工自由流动，竞业限制协议被滥用的现象比较普遍，由此引发的争议也越来越多。由于竞业限制方面的法律规定具有相对原则性与模糊性，部分企业未能充分考量行业特性、市场竞争态势及员工实际状况，蓄意扩展竞业限制的范围、地域、期限，制定的协议内容过于严

苛，超出了合理范畴。特别是不合理的补偿金额和高昂的违约金，使得不少员工深陷于“要不依靠极低的补偿金维系生活，要不支付高昂的违约金”的泥潭。企业滥用竞业限制，将其变为“离职限制”，不但阻碍人才正常流动，也成为创新创业的一大障碍。竞业限制不是“离职限制”“就业限制”，不能捆住创新人才流动的手脚。对此，相关法律法规需要与时俱进，对竞业限制的范围、时限、违约责任等进行细化和界定，比如明确“与知识产权相关的保密事项”与“其他负有保密义务人员”的具体判断方法，明确竞业补偿金与违约金的合理比例等。同时，进一步完善相关司法解释，指导裁判部门根据劳动者违约的过错程度、用人单位的补偿金标准等因素进行综合考量，酌情调低违约金数额。企业应用竞业限制协议约束员工，一个很重要的原因是企业的自主知识产权保护存在着难点。当然，不排除一些企业滥用竞业限制以达到防止员工频繁跳槽、获取高额违约金等目的。因此，有关部门既要加强对企业知识产权的保护力度，对各种侵权行为予以严厉打击，维护企业正当利益，又要加强对竞业限制协议的监管力度，防止企业利用不合理竞业限制阻碍创新人才流动。同时，建立有效的投诉和申诉机制，为员工提供维权渠道和保障。

扫码方能开箱，“救命神器”不应人为设障

□ 吴睿鹤

近日，海口一市民发布视频称，自己在想要急救时遇到AED（自动体外除颤器）外箱扫码才能打开，因台风过境网络信号不佳，他迟迟无法扫开外箱取出AED，好在最后晕倒者被人工心肺复苏抢救回来。11日，海口市急救中心和第三方运维公司回应媒体，在外箱侧面有安全锤，紧急情况下可以砸开玻璃取出AED。运维公司还表示，他们已提前检测到漏洞并且上报到海口市卫健委，将会对这些AED外箱进行更换。若站在管理者的视角来审视，扫码取出AED可能基于三个方面的考量：一是设备管理问题，以防设备的丢失和破损；二是扫码这一动作本身也是整个救治流程中的信息记录之一，包括什么时间点取用，谁启用等信息都将被记录；此外，对AED的数据进行升级维护。但是，心脏骤停的人，生存率以分钟为单位递减，病人出现突发性心脏骤停症状的前4分钟被称为“黄金4分钟”。如果在心脏骤停的1分钟内通过AED对患者进行电击除颤，救活概率为90%，每延迟1分钟救活的希望就降低7%—10%。使用前扫二维码固然便于管理，但

忽视了患者救命时“争分夺秒”的客观需要：别说是1分钟，就是1秒钟都是弥足珍贵的。即使扫码耽搁十几秒的时间，也极有可能危及患者的生命健康安全。正如有网友所言：“扫个二维码的时间，黄金急救时间可能早已经过去了。”实际上，“救命神器”不得人为设障，无论是国家层面，还是地方职能部门，早已形成共识，并形成相应的制度机制。2021年12月，国家卫生健康委办公厅就印发了关于公共场所自动体外除颤器配置指南（试行）的通知。其中就明确规定，要推进公共场所AED配置，做到显眼、不扫码、不上锁，方便公众寻找取用，避免错失抢救时间。目前，广州、杭州等多地已明确AED不得上锁、不得采用扫码开启。据《中国心血管病报告》显示，每年我国因心脑血管疾病死亡人数达400万，其中每年我国心源性猝死发病人数多达54万，并且90%以上发生在医疗机构之外。急救时AED扫码才能开箱，扫掉的是营救时间，更是富贵的生命。“救命神器”不应人为设障，不能公然违背“公共场所AED不扫码”国家政策规定，这样“土政策”应当尽早“扫地出门”，从而有效避免“救命神器”失灵。