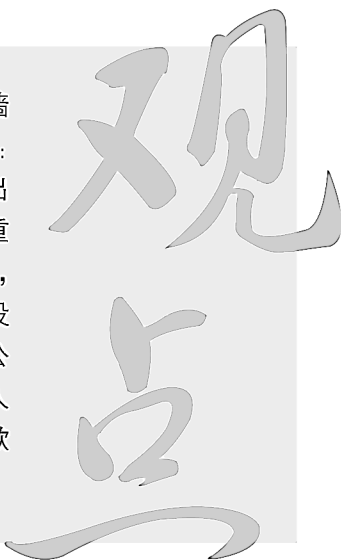


85万的标,299元的货,政采招标亟需堵漏

今年5月,“重庆三峡学院防火墙及DNS设备采购事件”引发社会关注:设备中标价格为85万元,却被网友扒出网售价格仅为299元。9月6日晚,重庆市教育委员会发布调查情况通报证实,重庆三峡学院集中采购防火墙及DNS设备项目预算为90万元,一家“三无”公司以路由器冒充防火墙中标,最终多人被立案审查、专家遭解聘、企业被罚款9000元。



荒诞“采购”教训太沉重

重庆三峡学院采购事件的荒诞结果,是全环节、全链条、全人员的责任塌方——竞标企业资质审查沦为走过场,技术标准核验形同虚设,监管流程流于形式。

这些专家和工作人员表面上的不专业,源自态度上的极端不负责,每个本应认真履职的人员都只想着形式上的流程合规,急于“完成任务”,唯独不想对中标结果负责,不想对公共资金使用的有效性负责。

另外,涉事公司的最低报价,让企业在技术标准、招标文件和产品上的诸多黑点被掩盖,从而大大增加了中标概率。这是“最低价中标”原则的滥用,也是很多公共采购事件“翻车”的一个共性原因。要避免“最低价中标”异化为劣币驱逐良币的工具,让政府采购回归“物有所值”,说到底还是要让程序合法合规真正落到实处。

值得一提的是,通报中专门提

到,“调查中未发现中标单位洪正公司与重庆三峡学院及其他相关方存在利益输送的情况”。当中标金额与公众的认知存在巨大差距,人们就有理由质疑其中是否存在权力寻租、利益输送等潜规则,通报澄清了这一点,是对公众关切的回应。

此次事件中,从企业到学校分管领导,从代理机构到评审专家,都要为自身的违法违规操作和不作为、履职懈怠付出应有代价。这改变了以往一些公共采购事件仅限于“终止采购”的处置力度,体现“过罚相当”原则,也释放了对于政府采购从严管理、让公共资金真正用到刀刃上的信号。

对涉及公共资金的违规采购,必须发现一起严肃处理一起,更要反思制度性漏洞,进一步健全完善配套机制,严格制度执行,强化监管力度,让各个环节的机构和人员“不敢不负责”,也“不能不负责”。

尚有问题有待释清

此次事件的处理结果是对评审专家魏某、潘某春予以解聘,禁止参加政府采购评审活动。同时,对学校分管副院长王某伟,实验实训中心主任鲁某亮、副主任胡某,网络信息科工作人员胡某华立案审查(调查)等。通报还称,调查中未发现中标单位洪正公司与重庆三峡学院及其他相关方存在利益输送的情况。

近四个月就调查出这么一个结果,不少人表示意外。

投标公司经营情况异常,随意选个路由器当防火墙投标,专家拿钱评审只是走个过场,采购中心经办人、采购人代表虽有怀疑但依然上报审批……那么多的审核流程,这么多经办环节,竟然发现不了一个经营异常、材料造假的公司?

其一,这些评审专家是什么专家,怎么进入评审专家库?如果连路由器和防火墙的基本常识和基本产品性能都不知情,是怎么聘上的?其二,采购中心经办人员和采购人代表

负责这项工作,不说自己是专家,相关产品的数据、相关公司的经营情况也应该要有所掌握。当地推行供应商基本资格条件承诺制,但不等于公司说的就要全部采信而不去核实。其三,负责审核的各级领导,难道看到文件就签,几十万的钱也不认真核实?

舆论怀疑其中存在暗箱操作并非毫无理由。毕竟,洪正公司在企业资质不够、专业性不足的情况下,为何能参与这个项目招标,就让人十分生疑。遗憾的是,通报中对这个关键问题并没有详细说明。

采购招投标制度如果成为一场走过场的游戏,那无疑会给予贪污腐败和暗箱操作打开方便之门。严格制度执行和监管约束,切实堵塞漏洞、防范风险就非常有必要。所以,当地在通报后,对舆论的诸多疑问,也有必要进行核实调查,给出令人信服的答案。综合澎湃新闻、极目新闻等

(业勤 整理)

劳动纠纷记录不该被当作求职“污点”

□ 王恩奎

据媒体报道,余女士应聘银行征信投诉专员,通过面试后却遭拒录。追问得知,背调公司因她曾与前公司有劳动诉讼记录标“黄灯”,成为不录用理由。她的困惑,反映出众多劳动者的困境。调查显示,因劳动纠纷记录求职受阻的案例屡见不鲜,背调中“纠纷记录=潜在风险”的潜规则,让劳动者维权成了求职“污点”。

劳动者因被欠薪、遭违法辞退等不公待遇发起劳动纠纷维权,本是《劳动法》《劳动合同法》明确赋予的合法权利,是保护自身权益的正当动作。可现实中,不少企业却将这份维权记录扭曲成了求职路上的“绊脚石”,甚至在招聘环节设置“有纠纷记录者优先排除”的隐性门槛。这种做法,不仅违背了法律倡导的公平就业原则,更寒了无数维权者的心,让“敢维权”变成了“怕维权”,严重破坏了劳动市场的健康生态。

要厘清这个问题,首先得明确:劳动纠纷的本质,是劳动者对权益受损的合理反击,而非“爱闹事”的证明。无论是追讨被拖欠的工资、要求补缴未缴的社保,还是抗议公司无理解雇,这些诉求都有明确的法律依据,是劳动者法治意识的体现。可部分企业却戴着“有色眼镜”看问题,简单将“有纠纷记

录”与“难管理”“会找事”划等号,甚至觉得“招这样的人,以后公司容易惹麻烦”。这种想法本质上是对劳动者维权行为的歧视,更是企业对自身“可能侵权”的回避。

更危险的是,这种纠纷记录污点化的倾向,会形成一个恶性循环:当劳动者发现“维权会影响找工作”,未来即便遭遇不公,也可能选择忍气吞声,放弃合法权益;而企业看到“劳动者不敢反抗”,又会更加漠视用工规范,导致侵权行为变本加厉。长此以往,不仅劳动者的权益得不到保障,劳动市场也会失去“有错必纠”的活力,陷入“违法成本低、维权成本高”的不良循环。

事实上,企业招聘本该“以能力论英雄”,判断一名求职者是否合适,关键看他的专业技能、职业素养是否匹配岗位要求,而非他是否有过维权记录。如果企业真的想规避用工风险,核心不是拒绝有纠纷记录的人,而是让自己不产生纠纷:规范签订劳动合同、依法缴纳社保、保障劳动者休息和报酬权益,从源头减少纠纷发生。同时,相关部门也需加强监管,明确背调的法律边界,对企业因劳动纠纷记录歧视求职者的行为及时介入纠正,畅通劳动者投诉渠道,让维权者不必为争取合法权益付出“失业”的代价。

一个年级近100个班,如何保证教学质量?

□ 余明辉

近日,山东菏泽市牡丹区第二十二初级中学初一招生近100个班的视频引起广泛关注。有网友质疑视频真假,也有网友担心学校招这么多学生是否能保证教学质量。牡丹区第二十二初级中学的一位工作人员表示,该校今年新入学的初一年级确实有94个班。还有网友称,该学校去年也招收初一学生100多个班,并晒出2024年牡丹区教体局发布的招生计划。

《山东省普通中小学办学条件标准》明确,初级中学三个年级总和办学规模为12至36个班,每班不超50人,还提倡小班教学。而此次当事的学校,仅仅初一就有94个班,远超三个年级的上限,这已明显违规。再看其他学校,今年该市二十一中计划招84个班,区实验中学76个班,显然违规超大规模办学并非个例,而是牡丹区城区初中的普遍现象。

如此超规模办学,教学质量如何保证?按标准班额,教师配备、教室数量、教学设施等都有相应要求。如今班级数量翻倍甚至数十倍增长,学校师资是否充足?会不会出现一位教师带多个班级、教学精力分散的情况?教室是否够用?会不会出现大班挤在一起,学生听课效果受影响的现象?体育用地、集中绿地面积等是否达标?这些直接关系

教学质量的问题,学校和教体局都未给出明确答案。

牡丹区多所初中超规模招生,表明上级规定在当地的落实情况堪忧。地方教体局作为监管部门,不仅未制止违规行为,反而在招生计划中认可了超规模招生,而且这种情形从几年前就存在(至少2023年就出现),却一直未得到妥善解决,甚至愈演愈烈,这不是监管失职是什么?如今只一句“学校会有措施保证教学质量”,很显然难以令人信服。

这一事件,是超规模违规办学问题的凸显,更是地方政府反思改进的契机。地方政府和教体局不能再含糊其辞,要正视问题。首先,需公开学校保证教学质量的具体措施,包括师资补充、设施完善、教学管理等方面,接受社会监督。其次,要重新规划教育资源布局,均衡分配优质资源,避免过度集中,从根本上解决学生“挤破头”上学的问题。最后,严格落实省级办学标准,对违规学校进行整改,确保每所学校都在合规范围内办学,真正保障教学质量,让家长放心,让学生受益。

“保证教学质量”不是一句空话,需要实实在在的行动和清晰透明的方案。牡丹区相关部门该拿出诚意和举措,给公众一个满意的答复。