

取缔奇葩证明,让信息“飞”

王玉宝

今日论语

最近,为落实李克强总理重要批示,公安部、外交部、国家旅游局针对社会反映强烈的“证明多”、“证明繁”问题,研究制订一系列简政放权措施,解决类似“你妈是你妈”的许多荒唐证明问题,方便群众办事。三部门负责人日前接受新华社采访时分别表示,将完善信息系统、加大信息共享;加快公民数据库建设;提高便利化水平。

同时,新华社报道,国务院日前批转《法人和其他组织统一社会信用代码制度建设总体方案》。这意味着中国社会信用体系建设再下一城,也意味着“三证合一”、“一照一码”的商事制度改革出现

重大进展。社会信用代码实现统一并共享后,企业不同部门间办事将得到极大便利。

奇葩证明、这证那证,惊动总理,足见某些证明有多奇葩,某些手续有多繁琐。它不只是给企业办事添堵,也日益与简政放权格格不入,与现代政府形象相背离。奇葩证明,对普通百姓来讲,更给添丁落户、求学就医、外出旅行等日常生活制造障碍。让合法企业轻松上阵,让守法公民自由流通,应是一个文明社会的基本追求,绝不应让奇葩证明成为羁绊。

奇葩证明的背后,一者是服务意识不到位,二者是信息化程度不到位。从服务意识讲,它实质是官老爷心态作怪。不是所有证明都无必要,但有一些确无必要,

还有一些是可要可不要。什么叫可要可不要?就是办事机构稍作努力,便可自查,免去办事者辗转,方便其办事。但一些办事机构就是不愿意挪动一下屁股,大喇喇坐在那里,等候公民一一呈上前来。这说到底是将自己当成了社会的管控者而非服务者。

再从信息化程度来讲。信息化发展至今,某些情况的辨明,对办事机构甚至已经不是挪动屁股,而只是动动手指、点击鼠标的事。互联网技术在中国迅速普及,信息基础设施大幅投入,政府的电子政务发展也有时日。就多数政府部门和服务机构而言,自身内部在信息的数据化这块或多或少已有积累。现在的问题是,一方面需要将这种信息化再提升一步、更加科学化,朝着

方便公民和法人办事的方向努力。另一方面,要将政府各部门之间的信息割据状态打破,让可以共享的信息实现联通。这实际上是打通“最后一公里”是解决信息“肠梗阻”的“末梢问题”。如此,公民就不必为办个事,在不同部门间舟车劳顿,甚至陷入循环证明的困境。

简政放权、提高公共服务质量,信息管理的改革是一个基础。提高效率,减少梗阻,各部门之间加强配合,奇葩证明才能破解。现在,中国经济界“互联网+”蒸蒸日上,“工业4.0”风生水起,互联网与生活和公民理念深度融合。如果政府服务的模式和思维仍停留在1.0时代,如何能推动社会的创新发展,如何能引领这个时代的信息化潮流?让信息“飞”,我们不能再等。

新民随笔

看不看得懂 懂不懂得看

夏琦

前不久,去看了一场演出,“带着讲师看芭蕾”——主办方请来上海芭蕾舞团的专业演员,演出经典的芭蕾舞段落,搭配讲解,从演员日常训练方法讲到芭蕾舞人物肢体动作语言。主办方的苦心让人觉得佩服。

因为穿插讲解的缘故,现场的气氛相对比较放松,观众不像看芭蕾舞剧时般正襟危坐,这很好理解,也正常。很多观众带着孩子去看,偶有孩子说话,甚至发出些噪声,好在总体并不影响场内秩序。

但突然从后区观众席跑过来一个女孩儿,举着手机,沿着观众席中间的走道边走边拍,父母全不阻止,这多少让我有些错愕。更糟糕的是,周围很多孩子都起了效仿之心,有些被家长阻止了,有些被允许坐在座位上拍,也有几个站到她身边一起拍,被他们的身影遮挡住舞台的观众相当无奈。

给孩子基础的艺术教育,这应该是当下年轻父母的共识,所以在美术馆、博物馆、剧院、图书馆,我们都能看到很多孩子的身影。但是,这艺术教育的范畴包括些什么,大概很多父母自己也还没有想清楚。懂得《胡桃夹子》第二幕中为什么出现西班牙舞,西班牙舞中的动作来源何处,这的确增长见识;懂得看演出的时候保持安静,不拍照,不随意走动,不影响其他人,知礼节,懂进退,我想,这更重要。

从最终目的来说,我们不可能将所有孩子都培养成专业的艺术工作者。普及艺术的基础知识,是艺术教育功能之一,提高审美能力,完善个人的修养,亦不可缺。看不看得懂是一回事,懂不懂得如何看,是另外一回事。

现在上海越来越多的剧场、院团,开始尝试为孩子们订制属于他们的演出,相对来说,可以自由一些,并不意味着可以放弃全部的剧场礼仪。始终正襟危坐,对于孩子们来说,肯定有些难,父母的引导和适当的控制,就显得相当重要了。安静认真地欣赏一支舞,好像代替用眼睛、心灵欣赏,对演员,不够尊重;对自己,也是一种辜负,似乎,也枉费了主办方的苦心。

重新学过端午节

现的爱国精神和高尚情操,既是端午文化最为宝贵的高贵品质,也是中华民族念兹在兹的优美价值。

时移世易,俗与世变。当今中国加速由传统农耕社会迈入现代工商社会,许多基于农耕生活形成的端午习俗逐步淡化甚至彻底消失。比如,在城镇里,人们或许还会吃粽子、戴香包,但很少有人再亲手包粽子、做香包,家家户户挂菖蒲、薰苍术的现象几近于绝迹,就连赛龙舟、祭屈原等最重要的纪念活动,也开始变得更注重表演性甚至商业化。与此同时,在全球化大背景下,中国传统节日面临外来节

日文化竞争,端午节也不例外。

当然,我们也不必为此过度焦虑。端午节历史悠久、影响深远,其精神和传统早已深入国人的骨髓,关键是如何将其内化于心、外化于行,使之再度变成一种活生生、活泼泼的节日文化形态。有些端午传统习俗流失固然可惜,需要抢救,但更需要适应现代生活需要,创新过节方式,让端午节所承载的爱国精神与高尚情操,能更加现代化、人性化地与我们的生命发生紧密的联系,变成我们生活中不可或缺的精神要素。(慕荣生 刊今日人民日报 本报有删节)

新民新语

迟三秒再关门

关尹

最近,看到一篇文章,名曰《有一种尊重,叫迟三秒再关门》。

文章的主人公请人来家里修洗衣机,修好之后,当师傅提着维修箱出门时,她没有立刻关上门,而是扶着门对师傅道再会,直到师傅拐过楼梯口,才轻轻关上门。“我能想到,此刻即使外面寒风割面,这位维修师傅的心里也是暖的。因为他前脚离开,背后随之而来的并不是‘砰’的一声沉重而冰冷的关门声,他得到了别人对他迟三秒钟再关门的尊重。”

我不知道,当出门转身后立即听到“砰”的关门声时,你是什么感受。想必大多数人都碰到过。当你去朋友家做客,当你去拜访客户……更多的时候,我们是面对快递、送餐、物业、保安等等,或许很多人压根都没意识到,“迟三秒关门”对对方的意义。

那扇瞬间重重关上的门,会让人心里掠过一片凉意。有一种叫做“被尊重”的东西正在悄悄溜走。不管是有心,还是无意。

许多人都见过,电梯里常有一面镜子,它有什么作用?我一直以为是整理仪表用的,当偶然间知道真实答案时,心里的感动便像细雨般温润。

这个答案是:当有残疾人摇着轮椅进来的时候,他(她)不必费力地转过身来,就可以从镜子里看到楼层的显示灯。在小事或细节上体现出来的对人的尊重,像一朵小小的雏菊,并非美得惊天动地,却静静地散发丝丝缕缕的芬芳,恬静而温实。

联想起很多小事。去日本或欧洲时,那里的人们往往对餐厅或酒店的服务人员相当礼貌客气,“请”、“谢谢”常挂在嘴边。而我们在面对那些服务生时,常常颐指气使、大呼小叫,觉得“老子花了钱就是上帝”。

殊不知我们每个人,其实都是一个扮演着重重角色的综合体。今天你是花钱的主顾,明天你可能就是拜访别人公司的客户;今天你是发号施令的上级,明天又可能是必须听从命令的下级。

每一个人都希望得到尊重。若是多一些类似“迟三秒关门”的举动,应该会让这个社会更加温暖吧。

权威声音

在我国,端午节已走过2000多年的岁月。在新的时代背景和社会环境中,如何深入发掘端午文化,守护端午传统,是一个崭新而又重要的文化命题。

关于端午节的起源,一般认为发轫于忧国忧民、投江而死的著名爱国诗人屈原。汉儒刘安称颂他“志洁行廉”,宋儒朱熹赞誉他“仁至义尽”。换言之,屈原曾经立德、立功、立言,是一位伟大而又不朽的往圣先贤,其生平事迹和文学作品所体



「惯性」

中央纪委监察部网站近日公布了中央巡视组向九家央企反馈的专项巡视情况,某些企业领导人十八大以来仍不收敛不收手,以权寻租、奢侈浪费,通过不同方式谋取非法利益,蚕食甚至围猎国有资产,大搞利益输送。

孙绍波画

自由谭

女性求职者面试时,往往会遭遇几个经典提问:恋爱了没?结婚了没?生孩子了没?要二胎不?用人单位如此打探女性求职者的隐私,无外乎是为了掂量用人成本。

一些企业在招人时常常奉行“宁要武大郎,不要穆桂英”,不是因为女性工作能力低,而是女性用工成本高——女性孕期不能随便加班,生孩子要休产假,生二胎还要休假,生完孩子还有哺乳假,一个娃就得一两年,两个娃就得三四年,这一轮休下来,工作还得找人接手,显然比用男员工成本高。

女性用工成本高,企业就搞性别歧视,这时,法律就该为女性权利保驾护航。只是,本意在保护女性的刚性法律,却可能无意中提高

女性生育,不只是个人的事

李妍

女性就业的门槛。近日安徽省公布的女职工劳动保护特别规定草案,就遭遇了这样的尴尬。在这项草案中,女职工痛经有权请病假一两天,孕期和哺乳期则有望每天少工作一小时——对女员工不可谓不关怀,政策出发点不可谓不善意。不过,一些网友却不买账:“政策看起来是很好,但这样推行的话,女生就更不好找工作了。”

网友的担忧源于骨感的现实。现实生活中,孕期和育儿的风险及成本,往往是社会推给女性,法律约束企业,企业则选择拒录女员工,来回避风险,降低这笔用人的成本。最终,女性权利还是无所依托。

但要看到的是,人类需要繁衍,生育、教育下一代公民不仅是个体关起门来的家庭事,更关系到整个社会的未来发展。生育、抚养与家庭管理,涉及社会人口发展、国家稳定、抚养责任、公民教育等社会课题。这意味着,生育抚养绝不只是女性个体的事,生育成本必须由全社会来共同分担。

在共同分担的责任排序中,企业当然应该算一分子,要承担起用工责任,不能总是强调雇佣女性工作有“性别亏损”。对公共部门来说,制定硬性法律去约束企业不当行为、保障女性权利也是一种方式。不过,要避免法律反而使企业提高女

性就业门槛,其制定完全可以换个视角。比如瑞典法律就规定,每个孩子出生,父亲也要休“产假”——让雇佣男员工的企业分担育儿成本,有助于男女平等就业,也有利于父母在育儿方面的角色平衡。当然,除了硬性法律,公共部门也可以通过软性措施,激励企业雇佣女员工。比如,通过补贴企业,弥补因女性生育、抚育下一代带来的用工成本。

女性生育成本由全社会共同分担,应该成为一种共识。在这个分担的过程中,企业应当担其责,公共部门也应开启更多智慧,释放政策红利。否则,男女平等就业就容易沦为空谈。