

信息公开，“地下政绩”怎会看不见？

赵志疆

今日论语

“地下铺了管网，把几百亿埋在地下，老百姓也看不见，我怎么干这个事儿呢！”在一个沿海地区经济发达城市调研时，全国工商联环境商会秘书长骆建华听到了这样的官员声音。骆建华还认为，工业污染治理之所以见效不明显，是因为投入不足的问题一直存在。

某些领导干部缺乏宗旨意识，“老百姓看不见的事不干”就是明证。这种畸形政绩观主导下的环保工作令人担忧。无论老百姓能否看到财政资金花在了哪里，环境的恶化都有目共睹，老百姓看不到就不

去做，真是现代版的“掩耳盗铃”。实际上，政绩工程的显著特征就是“欺上不瞒下”，关键在于，普通民众虽然对当地环境状况有切身感受，但他们既无法决定“几百亿埋在哪儿”，也无法左右官员升迁。

这位语出惊人的市长其实也是“实话实说”，他无意中道破了当前的经济发展误区，也反映出某些官员对环保工作的真实态度，由此再次证明了环境保护部副部长潘岳的观点：“环保的最大压力在于地方领导干部的观念、干部政绩考核标准。”根据发达国家经验，一个国家在经济高速增长时期，环保投入在一定时期内持续稳定占到国民生产总值的1.5%，才能有效控

制污染，达到3%才能使环境质量得到明显改善。现实情况是，在环保投入依旧跟不上经济发展的同时，“唯GDP是举”的政绩观仍在侵吞着环保资金。

诚如骆建华所言，环保“投入不足的问题一直存在”，但当领导干部可以任意支配几百亿资金的时候，无论环保投入如何充足，也难保不被追逐显性政绩者挪作他用——近年来，审计署通报中不断提到环保资金被挪用截留，这恐怕也是一些环保项目虽然投入巨大，但却迟迟不见起色的重要原因。

在骆建华此次参加的“中国循环经济发展论坛”上，一个重要议题是引入环境污染第三方治理。其

实，无论是政府主导污染治理，还是交给第三方来完成，地方领导干部都对此负有不可推卸的责任，如何约束权力运行的问题也更为重要和迫切。即便是在政府与第三方合作的过程中，如果政绩观不正确，监督跟不上，机制不完善，也难保不会出现“猫腻”。“治污先治吏”早已成为环保共识，纠正唯上不唯下的政绩观很重要，但真正要改变，还得将环保指标放到绩效考核体系的重要位置。再进一步讲，如果信息公开制度实行得好，官员的“地下政绩”老百姓怎会看不到呢？即便看不见，老百姓的生活感受总是有的，说到底，还是怕“上面”看不到。

新民随笔

学习流水线

邵宁

十年前的“六一”我写过一篇评论——《让曹泽兰玩一天》。不料，如今的孩子比十年前更苦了。

昨天在文汇报笔会的微信订阅号上读了作家罗达成的文章《天天累得我心疼》，说他7岁的孙子天天刚上小学一年级，被学校和妈妈逼得苦不堪言，天天按照“流水线”一般的时刻表学习14小时，课外还有英语家教、语文补习，不许游戏，不许看电视，不许下棋，孩子泪流满面，妈妈铁石心肠。

这样的孩子绝不止天天一个。现在不要说小学生，幼儿园的孩子就开始了这种学习流水线，放学后和双休日奔波在各种培训班之间，晚上还要埋头写字、做奥数题。这让人非常痛心。过早的填鸭式学科教育不仅违反自然规律，更扼杀了孩子的想象力和好奇心。

我觉得，孩子在童年时期，最重要的是保持想象力和好奇心。有了想象力，才有各种发明创造、创新产品，才有伟大的文学和艺术。有了好奇心，才会去求知，去探索，去揭开世界和人类的秘密。而这一切，要通过大量阅读、大量观察世界、大量动手（包括游戏、劳动）以及大量胡思乱想来获得。

孩子都是天生的幻想家。我们常常看到，孩子们会长时间蹲在地上看蚂蚁，会独自对着娃娃讲故事，或用盒子罐子搭建梦想城堡。而今，这些行为被认为是浪费时间，加上过早被放进学习流水线，这样的镜头在许多孩子身上已经看不到了。想象力最充沛的是人的童年，之后就很难培养。

几年前就有一个国际教育组织的调查显示，在全球21个国家中，中国孩子的计算能力排名第一，想象力却排名倒数第一，创造力为倒数第五。而美国几个专业学会共同评出的影响人类20世纪生活的20项重大发明中，没有一项由中国人发明；中国学生每年在美国拿博士学位的为非裔裔学生之冠，但美国专家评论说，中国学子想象力大大缺乏，毕业后大多是循规蹈矩的好员工，而较少有带着创新产品去创业的。

事实上，保持孩子的想象力、创造力和独立思考能力的这条路，比陪读、应试的道路更艰难。

新民新语

赚前先烧钱

易蓉

你信吗？帅哥的创业成功率更高，因为长得帅可以更容易获得风险投资人的青睐。

哈佛商学院的几位研究员在美国国家科学院院刊上发表了这一项严肃研究的成果：60位经验老到的天使投资人给90个从历年创业大赛中随机抽选的选手宣讲视频打分，其中包括创业者外貌吸引程度。结果表明，创业者的性别和他们的演说成功与否有显著相关，男性创业者获得资助的概率比女性高60%，而在男性创业者中，美貌又能带来36%的成功率增长。

这是一项令人沮丧的研究，它证实了创业者获得风投的过程中受到的性别不平等和外貌带来的差异。但实际上它也提醒我们，影响成功的因素非常多。正因如此，创业者要推销自己的创意、技术、产品，让投资人支持，让用户买单，离不开包装、推广和推销。

然而推广的投入并非总是划算买卖。拿互联网线上开店来说，当消费者习惯、电子支付技术日趋成熟时，看上去传统商家将实体店开到线上网店是一项低成本高回报的战略，但实际上高额的推广费用变相增加了成本，成为一笔不小的开销。在淘宝上，推广费用占据销售额20%-30%的商家大把存在。还没赚钱就先大把烧钱，很多经营者逐渐发现高投入并没有换来合理回报。

最近围观了一个互联网创业公司的项目发布会。会场现场布置得跟婚礼似的，主持人跟戏子似的，现场礼仪多得跟黑社会似的；会场租在著名高校的气派会场，现场三块大屏幕滚动播放亲朋好友捧场的贺辞……致辞、解说、互动提问，总共三个环节，公司小老总上台三次，每次都是刚刚下台又被掌声“捧着”回来了。算算场地、布置、设备、人员，这场活动开销成本没十万做不下来，可是从头到尾所有媒体都没搞清楚这项目到底理念为何、价值何在，就连追根到底的提问也问不出个所以然……

像这样的初创企业，倘若还没练好内功就急着推广并非好事。但更可怕的，恐怕是创业者享受在这逢场作戏的绚丽里而不自知。

“官不聊生”错在哪

权威声音

没了公款吃请，没了储值卡消费，吃粽子得自己买——对一些干部而言，刚刚过去的端午节，意味着又一次在“寡淡”中体会“清新”。

自八项规定以来，这种转变日渐成为“新常态”。但也有一种不同声音，认为福利减少了、行动不自由了，当公务员“越来越没意思了”，甚至产生“官不聊生”的牢骚。

然而，规范干部“吃、住、行、游”的桩桩件件，哪一项管得过、管得过度了？转作风的各种要求，不过是让领导干部守住底线、坚持原则、不要违法乱纪而已，还不到“为官不易”的程度，更没到“官不聊生”的地步。

“为官不易”的形成，恰恰是现代政治文明的常态；“为官不易”的感叹，则对应着以往“为官太易”的扭曲。说白了，正是因为思想观念、行为习惯、工作作风上缺乏足够的束缚，让一些人对不正之风习以为常，误以为这就是“当官”的应有状态。如果还想着“一杯茶、一支烟、一张报纸看半天”，随着转作风深入推进，失落实属必然；如果只信奉“千里来做官，只为吃和穿”，随着反腐力度不断加大，风险不可避免；如果不懂得“畏法度者最快乐”的道理，随着民主政治的不断推进，痛苦还会加大。（人民日报评论部 刊今日《人民日报》本报有删节）

自由谭

今年的大学生求职中，有关女性遭受性别歧视的新闻屡见报端，用工企业自然而然遭到舆论谴责。

女生遭遇就业歧视，无疑是浪费人才资源，还影响社会公平公正。前不久，国家相关部门发文，要求各地区、各有关部门积极采取措施，促进就业公平，其中提到用人单位招聘不得设置性别等歧视性条件。也是在前不久，来自10个城市的25名女大学生，先后向全国30个省市的劳动监察部门申请信息公开，希望该部门能够监管招聘中的性别歧视现象。但是，发文和“抗争”收效甚微，因为用人单位有用工自主权，他们可以不再明目张胆地标明“招男不招女”，但是实际招聘中把女生求职简历“过滤”掉，



成人吃奶 有钱无德

据媒体报道，多家网站提供介绍奶妈给成人“喂奶”服务，从中抽取中介费。名义上是“喂奶”，实际上是变相卖淫，是赤裸裸的色色交易。

郑辛遥 画

女生就业难，“板子”只打企业？

喻明

是很容易操作的事情。

不过，若把“板子”全打在用人单位身上，似乎也有失公允。单独二孩政策实施后，笔者就听到女性员工比例高的单位领导担忧，“如果都一窝蜂生孩子去了，我们这儿的工作咋办？”一些中小小学校长尤其发愁，听好几个女老师说要生二胎，到时候会不会连课都没人上了？女性员工生育，必定造成生产价值“断档”，单独二孩又使“断档”期翻倍。一些用人单位特别是中小企业，如果在短短几年内要承受女性员工休两次产假，还要找人顶替她们的工作，这样的用人单位恐怕难以接受。

“优秀的女性多啊”，这一点早

已得到社会方方面面的认同。不少女性相比男性，在工作中更细致，感知能力强，形象记忆好，想象力丰富，善于表达和沟通，在以服务、信息为主的第三产业领域就业，女性能发挥优势，这些也已得到实践证明。但是，因为考虑到用人成本，不少单位偏好招聘男生，即便应聘的女生各方面能力素质超过男生，也只能忍痛割爱。以前，对于已婚已育女性，许多用人单位无心挂碍乐意聘用；现在，不得不探问一下“你可以生二胎吗”、“你准备生二胎吗”。这其中，用人单位的无奈不能忽视。

生育是女性为家庭、为社会承担的重大责任，单独二孩政策则是

国家为调控人口结构作出的重要决策，不能让女性因这份神圣的付出而成为就业的弱势群体。但同时，用人单位对用人成本高企的担忧和难以承受也可以理解。这对矛盾如何解？需要相关公共政策的支持与补偿。建议国家建立全国统一的生育保障体系，保障用人单位在雇用女性上的利益平衡。政府可否采取配套措施，比如通过减少税收等手段，鼓励用人单位聘用女性，给予单位一定的补偿。通过相关法规和政策的推行，使得约束和引导并举，让用人单位承担起性别平等方面的社会责任，使女性在就业竞争中少一些障碍。