

热议

## 28部门联合惩戒，“医闹”长点心吧！

□冀莹

联合惩戒意味着涉医违法犯罪活动不仅在法律范围内受到处罚，而且在其他范围内受到限制，譬如工作招录、职务晋升、乘坐高铁等经济、社会权利。

日前，国家发改委、卫生健康委等28个部门联合签署了《关于对严重危害正常医疗秩序的失信行为责任人实施联合惩戒合作备忘录》（简称“备忘录”），旨在打击暴力杀医伤医以及在医疗机构寻衅滋事等严重危害正常医疗秩序的失信行为，建立健全失信联合惩戒机制。

近年来，为打击“医闹”和伤医等行为，国家多部门曾联合下发了《关于维护医疗秩序

打击涉医违法犯罪专项行动方案》《关于依法惩处涉医违法犯罪维护正常医疗秩序的意见》等。2016年3月30日，国家卫计委等下发的《关于进一步做好维护医疗秩序工作的通知》明确规定，医疗纠纷责任认定前，医疗机构不得赔钱息事；对多次到医疗机构无理纠缠或扬言报复的患者及家属群体，列清单重点关注。

此次“备忘录”指出了哪些行为是涉医违法犯罪活动，包括在医疗机构内故意伤害医务人员、损毁公私财物，扰乱医疗

秩序，非法限制医务人员人身自由等六类行为。非但如此，“备忘录”还明确了追责的相应部门。显然，这有利于抑制部分病患及家属有恃无恐的心理，为医务人员人身安全提供了更为全面的保护，弥补了现有制度的不足。

不过，“备忘录”的亮点更在于，医闹、伤医等涉医违法犯罪活动不仅在法律范围内受到处罚，而且在其他范围内受到限制，涉及部门之广、惩戒措施之全面，足以起到震慑作用。譬如，失信责任人将受到多方

面的限制，比如在工作招录、职务晋升、评优评奖、乘坐高铁等各方面都受到严格限制，同时对行为人其他的经济、社会等权利也予以相应限制。

这不但弥补了现有处罚措施的不足，更细致、更全面，时限更长，起到更大程度的预防作用，对潜在的涉事者也是提醒：不管在什么情况下，都需要通过正常合法的渠道来解决纠纷，而不可威胁到医护人员的生命健康权以及正常的医疗活动的开展。

当然，惩戒措施的确定也

是建立在存在确凿根据的基础之上，并非行之无据。这次“备忘录”明确的惩戒措施，其实也与既有法规完成了缜密对接。

医患纠纷多发不仅由医疗行业自身的特点决定，还包括社会多重原因。因此，减少医患纠纷需要各方面的协调和努力，联合惩戒可说是对其中严重危害医疗秩序的失信行为的有效处置。接下来，也希望各部门密切协作、严格落实，让联合惩戒真正发挥其效用。

（相关报道见昨天A9版）



## 骑虎难下

签约前，家装工程预算24万元；工程中，装修公司再加价10万元。拒绝支付则工程停工，同意加价又倍感“哑巴吃黄连”，上海于女士几个月前包工包料把店面交给装修公司，结果却陷入“骑虎难下”的境地，而这背后正是家装公司的常用加价套路在“作祟”。

新华社发

## 以“岗位适合度”为由拒录第一名，看不懂

各环节都如此严密的公考，最后居然以“岗位适合度”为理由自由裁量，这或许需要更多解释。

□吴元中

笔试、面试总成绩第一名，却未被湖北省保密局录用，而该单位给出的理由是“由于与你一同进入考察的另一名同志（成绩排名第二），在岗位适合度方面更好”。

据媒体报道，湖北某地级市公务员夏敏（化名）不服这一结果，在信访无果后状告湖北省保密局，近日被法院驳回。

都知道，公务员招录有着严格程序——从国考到各省省考再到事业单位、国企招聘等，基本上均采取以笔试加面试构成的总成绩为依据择优录取。

如果说，笔试成绩具有一定偶然性或笼统性，未必会全面反映岗位要求和相关能力，那面试正好有所侧重和补充，同时也包含了对“岗位适合度”在内的综合能力的考察。然而，涉事单位说第二名

“在岗位适合度方面更好”，究竟持何依据，包括“岗位适合度”是指什么，有何衡量标准，跟笔试面试成绩有何关系，显然需要更多解释。

要知道，《湖北省2016年度省市县乡考试录用公务员公告》中说，“招录机关根据考试成绩、体检和考察结果择优确定拟录用人选”。在考试成绩已有量化排名，“岗位适合度”语义含糊的情况下，当地有关部门理应给出明细说法，以解公众之惑，以免被质疑拿“岗位适合度”作为否定考试成绩、暗行猫腻的幌子。

再从两人的背景来看，当事人夏敏不仅熟悉法律，且于2013年获湖北省保密局颁发的湖北省保密干部培训班成绩合格证书以及所在省辖市级保密局2015年颁发的涉密网络安全保密管理人员培训成绩合格证书。2016年1月，她所在的地级市保密局发文成立

全市保密检查督查组，任命她为副组长。这似乎也支撑起了她跟相关岗位的职位匹配度。相形之下，第二名此前工作与法律和保密工作几乎不沾边，“在岗位适合度方面更好”的结论难免引人质疑。

鉴于此，用人单位更宜给出更令人信服的解释，至少应该给夏敏一个明确的答复，以消解她心中的疑惑。考虑到有关部门自说自话或难令人信服，或许应由中立的纪检监察等部门介入调查。

在该案中，涉事法院驳回夏敏起诉湖北省保密局的诉讼请求，并不能表明，该单位以“岗位适合度”为由拒录第一名的合理性——因为决定录取与否的并非行政机关，而是当地省委办公厅的内设机构，不属于《行政诉讼法》调整的范围。

无论如何，涉事单位以“岗位适合度”为由拒录第一名，原因不能不明不白。

热议

## 打个篮球，正高级职称也能享受特殊待遇？

医院工会解释称，此举是为鼓励50岁以上医生积极参赛。这话经不起推敲，实际上依然有官本位的逻辑。

□梅堂

近日，网曝广州某医院的“奇葩”篮球赛规则，引发广泛关注——正高级职称运动员投篮得分均加倍计分，不得主动防守正高级职称选手，甚至要求“正高级职称运动员在比赛持球进攻时，非正高级职称运动员在防守端不可主动进行防守（例如起跳盖帽，从手中抢断或者主动用身体对抗接触），如主动防守，则记此名运动员技术犯规（两罚一掷）”。

对此，涉事医院工会解释称，此举是借鉴其他企业篮球赛规则，改规则是为鼓励50岁以上医生积极参赛。但无论是否系借鉴，这类自制版规则都跟固有的篮球比赛规则相去甚远。也许涉事医院这样设计比赛规则，的确是为了鼓励年长医生参与，即便如此，此举也颇为不妥。这极易给人以“看人下菜碟”“因级别给待遇”的观感。

更直观的道理是，既然是

鼓励50岁以上医生参赛，那为何计分优待不是按年龄来，而是按级别来？那些50岁以上的非正高级医生，难道就该在比赛中被“低正高级一等”？

换言之，要“鼓励50岁以上医生积极参赛”，完全没必要以职称作为修改规则的标准，大可采取分年龄阶段的比赛方式。毕竟，职称是社会对医生专业技术能力的认可，不应成为践踏体育精神的借口。

单位组织比赛活动，本意应该是为了联络感情，增强团队的凝聚力和融合度，也让员工在紧张工作之余得到放松。可涉事医院方面打着“鼓励50岁以上医生积极参赛”的名义，强行改变比赛规则，明显是给级别高者以特权，公然制造不公，也不利于员工团结。

让体育回归体育，“众乐乐”理应成为单位组织比赛活动的最重要目标。至于可能助长官本位意识的“正高级医生投中一球算两球”之类规则，还是不要为好。

@微评

## 内部娱乐，不必过度解读

①梁振焘：现在的年轻人和公司领导打个比赛真不知道怎么玩。认真打，领导脸上挂不住；放水打，领导脸上更挂不住。现在好了，规则里写得清清楚楚，大家都照规则打，谁都不难堪。再说了，医院里的正高级职称，往往都是某一科室的大拿，要是受个伤，给医院带来损失，这些年轻人担待得起吗？

②猫狗图：人家内部的规则，自己玩的，别人混合着玩吗？我们单位，男女混合篮球赛，女生得分还翻倍呢！

③不孤独的前行者：本就是内部娱乐，不必过度解读。

④天蓝蓝铭靓靓：人家自己的游戏怎么玩你啥事？用脚踢都行！

⑤不亏不亏了：人家医院内部的比赛，本来就是重在参与，制定什么规则又不需要国际足联批准，大家瞎操心什么呢？

⑥小小的XIN：这就是鼓励那些不怎么运动的人多运动的，属于趣味篮球范畴。

⑦尴尬症重度患者：这样表述确实容易引人误解。正高级职称本来年龄就大，如果改成多少年龄以上得分加倍就行了。

（以上言论来自新浪微博）