宁波日报 NINGBO DAILY

“严”是需要反复强调的硬约束

学习贯彻党的二十届五中全会精神大家谈

戈岩平

刚刚闭幕的党的二十届五中全会，立足党长期执政大局、锚定“十五五”发展新征程，对持之以恒推进全面从严治党作出系统部署，再次释放出越往后执纪越严、从严治党永不停歇的强烈信号。全面从严治党的“严”，不是抽象概念、不是口头表态，而是贯穿政治建设、干部管理、作风建设、制度执行的实打实硬约束。反腐败斗争取得压倒性胜利之后，“严”字何以仍需反复强调？答案不在于决心的大小，而在于其究竟落在何处？

首先得严在党性这个根子上。全会把增强党性列为七项战略任务的第一部分，并定性为“根本性任务”，这个“第一”和“根本”，不是排列顺序上的偶然，而是对管党治党规律的深刻把握。制度可以规范行为，纪律可以划出边界，但管不住灵魂的松动，挡不住信念的褪色。党性是“最大的德”，是党员干部立身、立业、立言、立德的基石。根子上的严立不住，其余一切严不过是沙上建塔。所谓严在根子上，不是抽象的修身养性，而是严在信仰没有松动、对人民的感情没有变质、在风浪面前站得稳。根子扎得深，外在的严才有依托；根子烂了，再密的制度也兜不住。

关键要严在离群众最近的地方。管党治党听起来宏大，落到百姓身上却极为具体。延安整治医保基金，立案280件，处分232人，追缴被蚕食的“救命钱”8600万元，同时健全制度机制247项；贵州紧盯农村集体“三资”、校园餐、乡村振兴资金等领域，去年前11个月立案查处2.19万余人，处分1.5万余人。这些数字的意义不在规模，而在指向：倘若离开了群众在某一件小事上的感受，再响亮的口号也是空的。医保卡里被刷走的钱，村集体账上不见的租金，补贴名单上早已去世人员的名字，群众在哪里感到利益被侵蚀，严的第一落点就应该在哪里。全面从严治党的“全面”，首先意味着覆盖到群众身边那些容易被忽视的角落。全会强调持续深化作风建设，常态化纠治“四风”顽疾，坚决防止形式主义、官僚主义滋生蔓延。作风从严，严在抓细抓小、抓常抓长，既管大是大非，也管细枝末节。

还需严在风腐交织的演变链条上。不正之风与腐败问题从来不是彼此孤立的存在。曾被中央通报的湖北黄梅县、安徽宿松县违规吃喝致人死亡案例，处理的不仅是端杯的人，还包括事后隐瞒不报、层层审核放水的干部：黄梅一县委常委死亡后，相关信息在报送过程中被删改、模糊化处理，一路上报而未被截住。作风上的溃口一旦打开，腐败就会顺着这个口子灌进来。风腐同查同治的深层用意，不在于对一顿饭、一杯酒苛责过甚，而在于在“小错”滑向“大罪”的通道上提前截断。这样的严看似不近人情，恰恰是对干部最根本的保护，不让一个干部在浑然不觉中走完从破纪到违法的全过程。

归根到底应严在制度的长远效力上。制度是管根本、管长远的，全面从严治党最终要靠制度固化成效。全会进一步完善全面从严治党制度体系，健全不敢腐、不能腐、不想腐一体推进的体制机制，推动管党治党从治标向标本兼治深度跃升。制度的生命力在于执行，制度从严，严在没有例外、没有特权、没有变通。过去一些领域之所以问题反复，根源在于制度挂在墙上、落在纸上，执行宽松软。如今管党治党的制度笼子越扎越密：针对国企、金融、工程建设等腐败高发领域，完善专项监管制度，堵塞监管漏洞；针对基层治理短板，健全小微权力清单、阳光公示制度，让权力在阳光下运行；针对监督盲区，完善巡视巡察、日常监督、专项督查联动机制，实现监督全覆盖。

党性扎得深，严才有灵魂；群众身边事严得实，严才有根基；风腐链条截得住，严才有章法；制度笼子扎得紧，严才管长远。四者贯通起来，持之以恒推进全面从严治党，就不是零散要求的叠加，而是一个马克思主义政党自我革命的系统实践。

明州论坛
——中国新闻名专栏——

以务实之举筑牢冬季“防火墙”

新华时评

杨 驰

11月9日是第35个全国消防日。当前，气温走低、风干物燥，城乡生产生活又到了取暖、用火用电高峰期，农事用火、祭祀用火等野外火源交织叠加，森林草原火险持续走高。各地各部门务必时刻绷紧消防安全这根弦，以实打实的举措为人民群众筑牢安全防线。

水火无情。今年以来，多地违规用火导致惨痛后果：有农户图省事违规焚烧田埂杂草，突遇大风导致火势蔓延至山林，造成数十亩林地过火；有小区保洁人员在电梯前室大量堆放衣物、塑料、纸箱等可燃物品，移动插排起火后火灾迅速扩大、最终造成人员伤亡。这些火情并非不可预见的“意外”，根源都是“小事一桩、不会出事”的侥幸心态——群众把相关规定当成可松可紧的“橡皮筋”，基层把防火提醒和日常巡查视作走流程的“例行公事”，最终让不起眼的小疏忽拖成无法挽回的大险情。

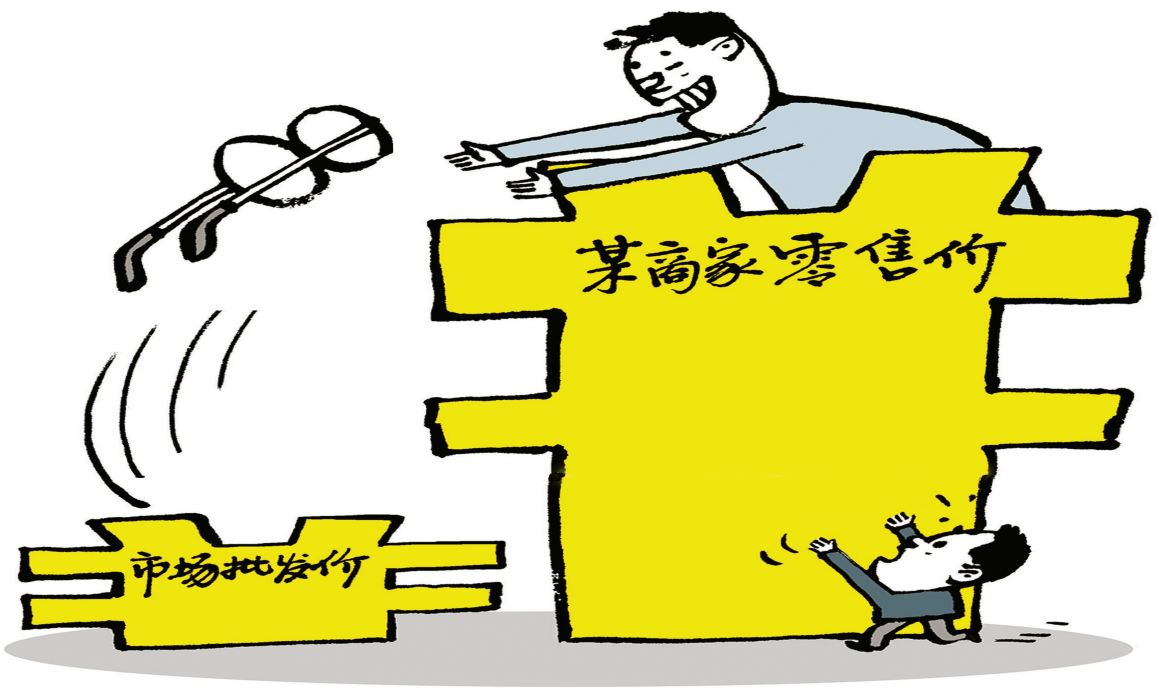
火情的背后，也折射出一些地方防火工作作风松懈问题。有的地方防火部署“重痕不重效”，文件层层转发、会议接连召开，管控没落到山头卡口；有的基层巡查“到岗不到位”，隐患排查停在纸面，看似层层落实，实则处处留白；个别干部以“没火情就是尽责”的敷衍逻辑，把精力放在应付检查、完善台账上，没真正把群众生命财产安全摆在首位。

冬季防火容不得半分侥幸，隐患排查绝不能“走过场”。各地各相关部门要以案为鉴、强化警示，用身边事教育身边人，让安全用火入脑入心；更需健全基层消防安全治理机制，聚焦火源管控、隐患排查、应急备勤等关键环节，下沉一线、抓实抓细，既严肃查处违规野外用火行为，也倡导文明祭祀、秸秆资源化利用等绿色方式，推动防火意识转化为行动自觉。

火灾猛于虎，防患于未“燃”。11月也是全国消防宣传月，连日来，各地举办形式多样的活动，推动全社会共同行动起来，携手筑牢生命财产安全防线。冬季防火没有旁观者。唯有摒弃侥幸心态，以守土尽责的担当抓实每一处细节，打造共建共治共享的消防安全环境，才能切实守护好绿水青山与万家平安。

漫画角

“暴利”



在江苏丹阳的某眼镜批发市场，一副批发价仅30元的近视防控镜片，在商家产品手册中的零售参考价高达1980元，而采购商可以根据所谓的参考价，自行决定“贴什么商标”“卖什么价位”（11月10日《光明日报》）。

王怀申 绘

“双十一”不卷低价是理性消费回归

凌 波

一台小巧的智能洗碗机，瞄准年轻人的“小厨房”；一件童装，直播间里不仅介绍价格，还细说面料和工艺；一张智能升降桌，线上比配置，线下试体验……今年“双十一”，鄞州商家的竞争有了更多新看点（11月9日《鄞州日报》）。

过往的“双十一”总和低价促销绑定在一起，从线上“全网最低价”，到线下凑单满减，价格战几乎成了大促的代名词。这种低价“内卷式”竞争，本质上是一种低水平、同质化的恶性竞争，扭曲了价格信号，破坏了优胜劣汰的正常机制。

“双十一”是电商繁荣期的产物，彼时价格是核心优势。当前，居民消费已从量的满足转向质的提升，消费者更看重体验感、社交认同和情绪疗愈，对消费升级提出了更高要求，逐优求变成为消费变革新趋势。如今，对消费者来说，并非价格不重要，而是对无序低价内卷已审美疲劳，失去了以往的薅羊毛快感。

当消费升级的浪潮席卷而来，消费者越来越理性，单纯拼低价的吸引力，正在一点点减弱，转而拼产品品质、拼消费体验、拼品牌价值的多维竞争。越来越多的企业意识到，与其单纯在价格上做文章，不如通过技术创新和产品升级，创造新的消费需求。

“双十一”不卷低价的背后，是理性消费的回归，倒逼企业和商家把重心放在产品质量、供应链和服务体验上，用长期价值接住理性消费的流量。从欧琳以新品抢占市场，到马骑顿以品质展示增强消费信任，企业正尝试把“双十一”的流量热度转化为产品和品牌竞争力。

只有读懂消费者的新需求，告别“卷低价”的旧赛道，促销活动少些套路，走上“优价值”的新路子，才能真正实现平台、商家与消费者的多方共赢。

福利体检不该沦为“隐私摸底工具”

曲 征

上海的柴女士入职8年宁愿自掏腰包体检，也不肯参加公司的福利体检，原因是她偶然得知，体检机构每年会把所有员工的电子版体检报告直接发给人事部门。这件事戳中了无数职场人的隐痛：原本应该送温暖的员工福利，怎么就成了公司窥探个人隐私的“后门”（11月8日《工人日报》）？

不少企业抱有“我出钱我就有权看结果”的错误认知，这本质上是把福利的属性完全搞反了。企业采购体检服务，相当于给员工发的健康福利券，没有“发了福利就能窥探员工隐私”的道理。须知，公司买的是体检服务，不是员工健康隐私权。体检报告里的妇科疾病、慢性病、结节甚至既往病史，是法律明确划定的敏感个人信息，公司没有权力查看。哪怕公司是付费方，也没有资格随意翻看员工的健康隐私。除非员工明确单独授权，或是食品、高空作业这类有法定健康要求的特殊岗位，其他情况，公司都不能将福利体检异化为“隐私摸底工具”。

广州白云区法院早前的判例已经给这类行为划了红线。广州某公司收到体检机构直接交付的报告后，把12名乙肝阳性员工的姓名直接写在部门公告栏，最终被判侵犯隐私权，还要赔偿相关员工精神损失。现在不少企业不仅默认收全体员工的体检报告，还专门登记异常指标，甚至暗地把健康情况作为裁员、调岗的隐性筛选标准，这本质上是把员工的健康隐私当成了控制用工成本的工具，既寒了员工的心，也实打实踩了法律红线。

其实企业和员工的利益并不对立，福利体检本来是为了让员工及时发现健康问题，更好地投入工作，结果搞得人人自危，一些员工宁愿自己多花钱也要躲开这份“福利”，完全是本末倒置。

让福利体检回归本质，企业首先得守好边界，体检报告默认直接交付员工本人，真的需要了解和岗位履职直接相关的健康信息，也得提前征得员工的书面同意，拿到的信息要单独加密保管，绝对不能用在人事考核、裁员筛选里。更重要的是，相关部门得尽快出台体检行业的信息交付标准，别让“公司可以拿员工体检报告”成为一种潜规则。只有守住隐私的红线，福利才能真正暖到员工心里。

用制度锁住“一声轻叩”的温度

朱泽军

海曙区西门街道北郊社区，针对辖区高龄独居老人居家照料乏人搭手、就医问诊无人陪同、日常独处鲜少交流的现实困境，以市场化与半公益结合的模式，推出“365敲门服务”，把贴心陪伴送到居民家门口（11月10日《宁波晚报》）。

随着老龄化进程加快，独居、空巢老人的照护难题成为基层养老治理的一道必答题。不少社区开展过类似的探访关爱活动，但由于大多依靠志愿者的热情维系，当有志愿者陆续因自身年老或离开原生活的社区，“热闹一阵”后便难以为继。

情怀易得，长效难守。北郊社区“敲门服务”探索的亮点，就是采用市场化与半公益结合的模式，引入专业社会组织承接服务，跳出了“一阵风式慰问”的老路子，为服务常态化、可持续筑牢根基。

生活的实践充分表明，善意固然动人，但要年年接续、日日不变，离不开稳定机制的支撑。暖心服务行稳致远，制度保障是关键。应通过建立一户一档、动态更新的台账机制，依据老人身体状况、风险等级实行分级探访，对失能、高危老人加密上门频次，普通老人定期问候，精准匹配需求，避免服务粗放“一刀切”。同时细化服务清单、规范操作流程。当遇有老人身体不适、失联等突发状况，应快速联动家属、网格员、急救力量，第一时间响应处置，守住居家养老的安全底线。监督考核同样不能缺位，社区定期核查走访记录，以老人和家属的真实评价作为核心依据，常态化回访督查，严防“纸上敲门”、走过场。兼顾市场化与公益属性，划清社区、社会组织、服务人员的权责边界，常态化开展业务培训，完善激励机制，稳住服务队伍，并依托补贴托底普惠服务，用适度增值服务实现良性运转，让社会组织有能力持续经营。

温情靠人心，长效靠制度。基层养老，非轰轰烈烈的一阵风，而是藏在日复一日的细碎关照里。只有把好做法固化为制度，把临时关怀变成固定安排，才能让“敲门服务”不只是一时的暖心活动，而是长久可靠的守护。期待“敲门服务”能够持续走深走远，让银发老人时时有人惦记、事事有人搭手，安享温暖踏实的晚年。

私域直播不能成为公共治理盲区

汪昌莲

私域“神药”问题屡被曝光。一些不法商家通过微信群、企业微信、小程序等媒介，在相对私密和封闭的范围内，开展夸大健康类产品疗效的宣传，坑骗老年消费者。更令人担忧的是，有些营销私域“神药”的商家，被曝光并被处罚后，依然能改头换面继续引流、卖“神药”（11月10日《人民日报》）。

不少依托微信群、小程序、封闭链接开展的私域直播，因非法售卖“神药”等行为，多次被曝光查处，却总能改头换面、换域名、建新群迅速重启，形成“查处—关停—复活”的循环。相比于公域直播可监测、可溯源，私域直播封闭私密、定向拉人，一些不法商家把直播间当成了“避风港”。新业态不等于法外之地，私域直播流量再私密、圈层再小众，也不能沦为公共治理的盲区。

公域直播间面向全网，有回放留存、交易留痕、平台巡检机制；而私域直播，多设置准入门槛，依靠熟人裂变、线下引流吸纳受众，很多还采用录播冒充直播，播完即删、不能回放，交易跳转外部渠道，刻意切断证据链条。一旦账号、链接被封，运营者只需更换域名、重建社群，依托成熟的供货、话术、引流团队，很快就能重新开播。单次打击，往往只能打掉前端直播间，难以触及背后完整的灰色产业链。

这类隐蔽营销，最容易瞄准辨别能力偏弱的群体。不少私域直播间，主打保健品、理疗器械、普通食品，通过包装“专家”人设、编造养生话术，夸大产品功效，精准围猎老年消费者。很多老人被免费礼品、健康讲座吸引入群，在封闭氛围里，被持续诱导下单。等家属发现问题，想要维权时，群组已经解散、直播记录消失，收款主体模糊，举证难度极大，这也让不法分子有恃无恐，敢于反复换壳经营。

治理私域直播乱象，不能只盯着单个直播间“单点打击”，必须走向穿透式、全链条监管。监管部门需跳出“查到一个、关停一个”的被动模式，顺着引流链路、资金流向、货源渠道追溯上下游，对MCN操盘方、产品供货商、私域工具服务商一并核查。同时，完善线索接收渠道，针对老年群体投诉特点，简化举证指引，推动跨部门联动，形成打击合力，提高违法成本，打破违规者“换个马甲就能重来”的侥幸空间。

私域直播本身并非负面业态，合规经营的私域直播，能够服务本地商户、维系熟客关系，具备正常的商业价值。区分良性经营和违规营销，关键在于经营者是否守住底线：无论传播范围大小，只要带有商业销售目的，就应当遵守广告法、消费者权益保护法等相关法规。

管理之手伸入私人空间太过任性

丁家发

近日，一名网友发微信状态自嘲“画地为牢”，配的是周一上班的状态。结果周一当天，公司以“工作态度不积极”为由，把他辞退了。记者与该网友取得联系后确认，他已离职并获得相应赔偿（11月9日上观新闻）。

一句“画地为牢”，既没有指向具体的同事，也没有诋毁公司声誉，更没有造成工作损失，却被单位领导判定为“工作不积极”，单方面解除了劳动合同。如此上纲上线的操作，是对劳动者合法权益的公然践踏。

如今职场上，不少企业把员工的言行，哪怕是工作之外的私人情绪表达，都纳入管控的范围。如有员工在朋友圈发一句“今天加班好累”，转头就收到了公司HR的警告；员工在个人账号上分享和工作无关的日常，被公司要求删除，否则就按违纪处理。这些企业拿着内部“规章制度”的大旗，无限扩大自己的管理边界。事实上，法律并没有赋予用人单位这样的权力，劳动合同的核心是明确双方的劳动权利义务，不是把劳动者变成完全依附于企业的“附属品”。由于一些劳动者不懂法，或怕麻烦直接放弃维权，在一定程度上也纵容了企业的这种任性违法行为。

《劳动合同法》规定，用人单位只有在劳动者严重违反规章制度、严重失职给单位造成重大损害等法定情形下，才有权合法解除劳动合同。而判定“严重违反规章制度”有两个基本前提，一是规章制度本身的制定程序合法，内容没有超出合理的管理范畴；二是劳动者的行为确实达到了“严重”的程度，和解除合同的处罚相匹配。职工在网络上的一句自嘲，不可能达到“严重违纪”的标准，企业单方面解除了劳动合同根本就站不住脚，本质上是无视法律边界的任性之举。

如此随意解聘劳动者的行为，伤害的从来不止被辞退的劳动者。当劳动者连在私人空间吐槽一句的自由都被剥夺，连最基本的职业安全感都无法保障，大家在工作中只会变得畏首畏尾，不敢表达真实想法。