

# “外卖新规”应该尽可能扩大监管范围

评论员观察

本报评论员 沙元森

食品安全能否得到保障,与经营主体有没有门面、大堂没什么必然联系,关键还在于监管能否全覆盖。如果监管有漏洞,看似放心的“实体店”也会出大问题。家庭厨房都能做出合格安全的食品,可以被监管部门时时监督的“私厨平台”更不应该被“一棍子打死”。

近日,国家食品药品监督管理总局发布了《网络餐饮服务监督管理办法(征求意见稿)》,意见稿明确规定,利用互联网提供餐饮服务的应当具有实体店并依法取得食品经营许可证。这个“外卖新规”一旦实施,一些“私厨平台”将面临生死抉择。

监管部门出台新规的本意是以实体店为抓手,抓好食品安全问题,但是也要防止监管思维的简单化,不要以为有“实体店”就可以高枕无忧,也不要为了方便监管就不切实际地抬高“实体店”门槛,从而阻碍分享经济在餐饮行业的发展。

“外卖新规”之所以将“具有实体店”作为互联网餐饮服务行业的入门条件,很重要的

的原因应该是,这几年外卖行业的食品安全问题有不少出现在家庭作坊里。从媒体曝光的一些案例可以看出,很多家庭作坊因陋就简,缺少应有的卫生洁具和消毒设备,致使加工环境肮脏不堪,为食品安全埋下许多隐患。这些家庭作坊大多没有营业执照和餐饮服务许可证件,通过一证多开、套用证件等手段进入互联网餐饮服务行业。

实际上,无论线上还是线下,餐饮服务行业都不可能是虚拟的,一定依靠实体存在,很难设想一家饭馆会没有厨房、灶台和炊具。一些“私厨平台”之所以不被视为“实体店”,原因在于这些事实存在的经营实体因为没有办理必

需的营业执照和餐饮服务许可证件,变成了不被注意的“地下店”。因为无照无证件便游离在监管之外,因为游离在监管之外就可以不遵守法规要求甚至为所欲为,很多原本想借助互联网平台大展身手的“私厨平台”在放任自流的竞争环境中反而走向了末路。

经验证明,食品安全能否得到保障,与经营主体有没有门面、大堂没什么必然联系,关键还在于监管能否全覆盖。如果监管有漏洞,看似放心的“实体店”也会出大问题。“私厨平台”出问题,主要原因也是监管不到位。要让监管的“探照灯”照进“私厨平台”,就应该尽可能地降低“实体店”的门槛,让一些因为营业面积

等受限的“地下店”合法化。家庭厨房都能做出合格安全的食品,可以被监管部门时时监督的“私厨平台”更不应该被“一棍子打死”。

为适应餐饮服务行业的新变化,监管部门出台新规,首先应该考虑如何扩大监管范围,做到监管的无缝覆盖。如果只考虑如何便于监管,把基于分享经济的“私厨平台”一刀切地拦截在市场之外,逆市场潮流而动,还是不能杜绝“黑作坊”的隐患。或许在监管部门看来,扩大监管范围就意味着肩负更多的责任,付出更大的人力和物力。其实,在“互联网+”的时代,以科学监管覆盖更大的监管范围,未必一定要投入更大的成本。

## 打造“中国品牌”,不止需要“匠心”

大家谈

刘瑞明

日前,在山东省人代会上,省长郭树清在政府工作报告中强调要深入实施质量强省和品牌战略时,一口气列了4大类27个品牌,引发了各界人士的共鸣。山东省的这一战略之所以值得赞赏,是因为质量强省和品牌战略不仅切中了山东经济发展过程中的要害,也反映了“中国制造”走向“中国品牌”的时代要求。

从现实来看,今天的“中国制造”面临着前所未有的压力。第一,传统的“中国制造”模式主要依赖于低廉的劳动力成本优势,但是经过三十多年的改革开放,伴随着人口红利的逐渐消失,“中国制造”的劳动力成本优势不可持续。第二,随着越来越多的落后国家加入到国际分工秩序中来,中低端制造业不断转移到一些比中国要素

成本更为低廉的国家和地区,传统的“中国制造”面临着越来越多的竞争。

与此同时,次贷危机以后,随着全球经济的疲软与徘徊,各国开始重新重视制造业的复兴,贸易保护主义有所抬头,这意味着制造业的市场空间会受到影响。在新的时代背景下,传统的“中国制造”模式已经难以以为继,必须实现转型升级,打造具有高品质、高附加值的“中国品牌”。

在由“中国制造”向“中国品牌”的转型过程中,当前中国不可避免地遇到了多方面的瓶颈,这中间,人才培养、技术创新、社会参与等方面的因素尤其值得关注。

第一,“中国品牌”的构建需要建立在高品质的基础上,而高质量的产品需要的不仅仅是“工匠精神”,还需要起码的“工匠技艺”。但是,由于教育体制、社会观念的落后,我们长期忽略“高端技术工人”的大规模系统性的培养,掌握精湛“工匠技艺”

的高端技术工人的大规模缺失直接决定了“中国制造”的品质难以迅速提升。

第二,“中国品牌”需要与行业企业发展紧密结合的前沿技术支撑,中国虽然近年来科研水平不断提高、专利数量不断上升,但是,这些科学技术的发展存在着严重的错配,高等院校的大部分科学技术发明并不能够与企业发展相契合,成为了“沉睡的科研成果”,“产学研”不能有效结合是“中国制造”转型升级的又一个瓶颈。

第三,企业的发展尤其是品牌企业的发展需要良好的外部成长土壤,而这又意味着“中国品牌”的构建需要一系列的制度支撑,尤其是政府的公共服务的改进。例如,近来,企业纷纷反映税负水平过高、知识产权保护不足、外部融资环境不佳等问题,亟待改善。

第四,互联网技术带来信息传播方式的巨变,企业品牌的塑造越来越离不开多方面的社会参与。如今,人们常会

通过一家企业在社会生活中的作为来勾画心中的品牌形象。参与公益活动、公益捐献已成为最基本的,较高级的模式则是投身于某一项或某几项公益事业,更高级的模式则是以经营模式和经营理念的创新,将某些方面的社会生活推向更理想的状态。

“中国制造”能否实现转型升级,成功走向“中国品牌”,不仅关系到企业的品牌与盈利水平,也关系到中国经济未来的可持续性。经过三十多年的改革开放,中国在人才储备、科技水平、制度完善程度、管理水平等方面都已经取得了长足的进步,这些要素的完善为“中国品牌”的构建奠定了良好的基础。新的时代背景下,必须在人才培养、技术进步、公共服务等各个方面大力改革,企业对于品牌的认知也应当随时代而更新,如此才能为大批量的“中国品牌”的构建奠定坚实的基础。(作者为中国人民大学国家发展与战略研究院副教授)

媒体视点

## “过时的规矩”要及时梳理淘汰

13日上午,内蒙古自治区巴彦淖尔市中级人民法院按照最高法院再审指令,对当地农民王力军收购玉米获刑一案进行再审。2014年末至2015年初,王力军从农民家收购玉米,再出售给当地粮油公司仓库,巴彦淖尔市临河区法院一审认定他触犯非法经营罪,判处有期徒刑1年,缓刑2年。

如果不是因为王力军的“玉米案”,很多人还不知道,做粮食生意还需要许可证。王力军正是因为“无证”经营,才被工商部门查处,并且被法院一审判决有罪的。

实际上,早在2004年,中央就出台文件,表示将全面放开粮食收购和销售市场,实行购销多渠道经营,并要求有关部门抓紧清理和修改不利于粮食自由流通的政策法规。

没想到,十几年后,还是有人为此“摊上事儿”了。中央早就要求清理和修改粮食流通领域的法规,为什么有的地方没有做,甚至还为此搞出了大动静?若是此案一审成立,推及开来,那么自由市场和淘宝店的农户,店家就得关张。

所有参与了一审的司法人员,都该从中吸取教训,为什么会抛弃了法规的“从新”原则而去“从旧”?为什么会错误地认定当事人的行为是“违法”?当然,最为重要的,相关部门还是应该好好考虑,如何对“过时的规矩”建立一套梳理淘汰机制。“过时的”不一定全是不对的,但一定要定期反思、研究,把依旧适用的留下,把不再适用的淘汰掉。

一切法规政策的出发点,都是为了让生活生产更有秩序,人们的积极性能得到激发,社会更有活力。忘记了这一点,就走到教条的路上去了,脱离时代、脱离实际,成了拖后腿。这件事该让政府部门、司法部门举一反三,吸取教训。纯良无伤的人若被判违法,那还让人们如何愉快地生活下去呢?(摘自《法制晚报》,作者程赤兵)

## “一家国企千名处级”,问题不在官多官少

一家之言

李清

不久前,山西省副省长王一新在会议上指出,省属国企管理层级多、干部多,一个煤炭集团相当于处级的一两千人都有,职工意见很大。他强调,对这样的问题和矛盾肯定不能回避,各单位都要当作工作重点去解决,制订分阶段目标,最核心的是不能养着闲官、拿着高薪。在企业随意进人、人浮于事问题上,要有明确的与产业发展和经济效益相挂钩的约束机制。(2月14日人民网)

厅局级的国企里面,有许多处级干部很正常。但一个煤炭集团,竟然有一两千

相当于处级的干部,还是让人有点吃惊。正常情况下,一家煤炭集团,下辖几十家企业,再加上集团的一些职能部门,怎么会有那么多的处级干部呢?处级干部一两千人,科级干部又有多少呢?简直不敢想象。毫无疑问,在一些国企里面,闲官的数量太多了。

不过转念一想,真正问题并不是处级干部太多,而是国企里根本就不该有“处级”。厅、处、科这些行政级别,原本是政府机构里的等级,企业并不是政府机构,为什么也有政府的职级呢?当然,作为有一定规模的企业,内部也需要有职级的。但是,正常的企业里面,人员的职级是与实际职位对应的,不在某个岗位上就没有

相应的职级,而行政级别只要没犯错误,正常是能上不能下的,不担任实职也会享受相应待遇。事实上,煤炭集团里不可能有一两千个处级岗位,王一新说的那一两千人,是“相当于处级的”。

正因为是在国企里面,可以给人员确定行政级别,这个级别又用不着完全与岗位挂钩,才会出现“闲官”数量剧增。众所周知,企业的钱来源于经济效益,那么多人不创造效益,或者与待遇相比创造效益的效率低,在经济下行压力较大的情况下,企业如何能负担这么多“闲官”的待遇呢?给闲官分的蛋糕多了,普通职工的利益必然要受影响,国企也难拿出钱来上缴财政用于民生福利。如果是私企,养再多的

闲人都是老板的事,但国企养大量拿高薪的“闲官”的情况,必须改变。

那么,“一个国企千名处级”,如何解决?冻结人事编制,几年内不招新人,乃至对现有的处级干部裁减、分流,等等,都是治标不治本的做法。国企里能有那么多处级官员,根源在于国企本身有行政级别,并且可以按政府机构的级别为员工定级、提供待遇。只有加快国企改革,让国企“去行政化”,它们才有可能在用人上真正提高运行效率与活力。在市场化导向的企业里,尸位素餐的“处级”们还会有容身之处吗?

本版投稿邮箱:

qilupinglun@sina.com