探访

□ 本报记者 赵 梅 柳 文 韩培涛

回收的旧衣物去哪了

近年来，旧衣回收正逐渐成为一种生活新风尚。然而，旧衣流入直播间，被当成“大牌尾货”“孤品样衣”进行销售的消息传出，质疑声随之而起：谁在回收我们的旧衣？它们最终流向了何处？整个流通环节又该由谁来规范管理？

近日，记者在多地探访发现，旧衣回收领域仍存在市场与公益边界模糊、监管主体权责不清、全链条溯源缺失等诸多问题。破解行业乱象，让旧衣真正实现健康“新生”，亟需在政策层面进一步完善规则体系，明确各方职责，形成各职能部门齐抓共管的强大合力。

回收箱靠谱吗

走进不同城市的小区，旧衣回收箱的模样与标识各不相同，背后折射的是公益与商业回收的交织现状。

在浙江省绍兴市越城区某小区，居民陈先生正将一袋约15公斤的旧衣物投入智能回收箱。扫码登录、投递、机器自动识别称重，全程清晰便捷。这是当地政府引导、企业运营的“旧衣回收利用”项目，旨在构建规范透明的回收体系。

北京市通州区新建村某小区的“铛铛一下智能回收箱”，则明确标注“有偿回收 低碳环保”，旧衣回收价为0.5元/公斤，扫码进入小程序后，旧衣去向——环保再生、保温原料等一目了然。与之形成对比的是，北京市丰台区某小区的回收箱信息简略，仅标注垃圾分类回收，未明确衣物的最终用途。物业工作人员表示，箱子由街道统一放置，衣服、书本、床品、鞋子、包都在回收范围内。

在甘肃省兰州市，小区里的回收箱同样“身份各异”。既有标注“环保回收”的商业箱体，也有印着“兰州市慈善公益箱”和“中华慈善总会一张纸献爱心行动”字样的公益箱体。

记者从兰州市民政局了解到，小区旧衣回收箱的管理责任，主要取决于其性质。以公益慈善名义设置的回收箱，由民政部门依据慈善法监管，必须由具备公开募捐资格的慈善组织设立并备案；商业回收箱则主要由运营企业负责，需在箱体标明主体信息，并由物业或社区审核监督其准入资质。

现实中，商业和公益的区分并不总是泾渭分明。少数企业或个人利用居民的爱心，将营利性的商业回收包装成公益捐赠，甚至冒用民政部门或慈善组织的名义，既扰乱了市场秩序，也消费了社会信任。浙江嘉兴市民刘先生就曾发现，小区内宣称公益的旧衣回收箱，对应项目早已结束，箱子却仍在“接收”衣物。经他反映，当地政府调查后拆除了这批回收箱。

旧衣产业链

被投进回收箱的旧衣物，究竟踏上了怎样的“旅程”？很多居民对此并不知情。带着这个问题，记者深入分拣车间与加工工厂，探查旧衣回收的产业链条。

在甘肃省兰州市榆中县和平镇的一个旧衣分拣车间，工人们正忙碌地进行分拣。负责人谢延坡介绍，他们在民政部门备案，并与兰州市慈善总会签订合作协议，在兰州等地设置了约1000个回收箱。回收来的衣物在这里经过仔细分拣：品相较好的经合作干洗店消毒后，用于慈善捐赠；深色衣物被运往下游工厂，加工成蔬菜大棚的保温被；浅色棉质衣物则发往外省份，制成再生纱线，用于生产劳保手套等；部分质量上乘的服装，会销售给南方的旧衣贸易企业。

在浙江，旧衣回收的触角延伸至购物商场。银泰百货与回收平台“白鲸鱼”合作，在部分门店试点旧物回收。回收的衣物经过分拣处理，一部分循环再生为隔音棉等新材料，另一部分则用于定向捐赠或出口。

旧衣回收的末端，还藏着循环经济的大文章。兰州市榆中县美蔬达包装材料厂负责人赵云龙告诉记者，他们将残次旧衣物经过去除杂物、高温消毒、破碎加工等工序，制成絮状填充材料，生产出用于高寒地区蔬菜大棚的保温棉被。这种再生棉被成本较低，且即便使用数年后破损仍可回收再加工，形成了小范围的闭环。

然而，由于旧衣回收全链条监管存在盲区、溯源体系建设滞后，再加上公益与商业的边界模糊不清，很容易催生灰色产业链。一些不具备运营资质的商业回收企业浑水摸鱼涌入行业，通过非法手段攫取暴利。旧衣回收无法实现全链条闭环管理，从回收、分拣到流通的每一个环节都存在监管漏洞，最终导致本应承载环保价值与公益初心的爱心衣物，摇身一变成为直播间叫卖的“大牌尾货”，还被冠以“微瑕微脏”的名义，搭配不接受退换的霸王条款，重新流向消费者手中。

“旧衣回收环节多、链条长，流向又复杂，普通居民往往难以知晓自己捐出的旧衣究竟去了哪，这种不透明感正是公众产生疑虑的重要原因。”大连民族大学经济管理学院副院长赵奥分析，让旧衣去向可查、可追，是重建公众信任的关键一步。

灰色地带怎么管

旧衣回收，看似简单，实则牵涉甚广。从回收到分拣、消毒、再利用或处置，形成了一个完整的链条，但其管理职能却分散在多个部门：回收箱的设置可能涉及住建、民政、街道；回收行为涉及商务、民政；资源化利用涉及发改、工信；最终处置可能涉及生态环境、住建；而相关企业的登记和市场行为又涉及市场监管部门。

记者从甘肃省市场监管局了解到，在企业登记准入时，只有“再生资源回收”“生产性废旧金属回收”大门类，而无旧衣回收的具体细分，难以精准查询从事旧衣回收的企业数量和运营状态。甘肃省商务厅相关负责人也表示，目前推进再生资源回收体系建设，依据的仍是商务部等部门2007年发布的《再生资源回收管理办法》，其中虽将旧衣归入再生资源大类，但针对旧衣回收的资质、分拣、消毒、溯源等专项条款存在空白。

针对旧衣回收的监管难题，各地已开始探索治理之道。浙江省民政厅慈善事业促进处处长刘洪双表示，将进一步加强旧衣物公益回收的规范管理，督促慈善组织履行主体责任，完善捐赠程序，并及时、完整地公开衣物去向等信息，确保公益透明度。

系统性规范旧衣回收，还需要顶层设计与多方协同发力。上海交大国际与公共事务学院副研究员张静如强调，需强化顶层设计，建立跨部门协同治理机制，并推动制定旧衣分类、消毒、利用等关键标准，同时利用人工智能、物联网等技术构建全链条溯源体系。

中央民族大学经济学院副院长时保国则认为，关键在于通过制度设计，将旧衣流通可能带来的健康风险等社会成本内部化。一方面，要建立强制性消毒检测标准，重构责任链条，强化电商平台与旧衣经营方的连带责任；另一方面，要实施财税激励等措施，引导行业规范发展。

平台民生谈

平台

禹 琳

春运即将拉开大幕，在线旅游平台因其强大的资源整合优势，成为广大群众出行购票的重要渠道。然而，不少消费者反映在平台购买票时，不知不觉被搭售保险、加速包、接送服务等增值产品，实付价明显高于平台标价。

尽管国家相关法律法规已明令禁止平台默认勾选搭售商品，但仍有部分平台通过隐性诱导的方式变相搭售。常见的套路包括将搭售套餐置顶并包装为“最低价”、以“超值精选”“享受保障”形容增值服务、将附加增值服务的选项设计成醒目颜色等。这些套路让消费者防不胜防，尤其是开通免密支付的用户，更容易在不经意间额外买单。

这种乱象的滋生，与在线旅游平台的盈利模式密切相关。火车票、机票业务受众广、流量大，是平台为酒店、旅游套餐等高利润业务引流的重要抓手。但在线旅游平台并不具备火车票和机票的独立定价权，单纯售票利润微薄，于是通过搭售增值服务进行二次收费，就成了平台提高单客价值的捷径。这种短视行为，看似能博取一时利益，实则透支了平台信誉，损害了行业生态。

在线旅游平台追求盈利无可厚非，但前提是必须坚守底线，恪守法律法规与行业准则，充分保障消费者的知情权与选择权。平台更应将眼光放长远，摒弃短期逐利思维，学会站在用户的角度思考问题。与其靠套路赚快钱，不如以优质的产品和服务作为核心竞争力，主动打造透明化、规范化的交易环境，更好地留住用户。

此外，监管部门应进一步加强对平台的约束，尽快完善相关认定标准与处罚机制，消除监管盲区，同时强化常态化监管和精准执法力度，加大对违规平台的查处和曝光力度，让“打擦边球”的违规行为无处遁形。消费者也应增强防范意识，下单时不被“最低价”“超值”等噱头迷惑，支付前仔细核对费用明细、检查是否有未发现的增值服务。一旦误购增值服务，要及时向平台客服与市场监管部门投诉维权。

平台技术的发展应被用于提高服务水平，而不是变着花样算计消费者。隐性搭售的本质，是一种竭泽而渔的短视行为。只有真正尊重消费者权益，在线旅游平台才能行稳致远，行业才能真正实现健康可持续发展。

（上接第一版）

深化衔接贯通，中国特色公务员制度体系更加配套完备

纲举目张，积厚成势。习近平总书记强调，“要从实际出发，细化、量化政策措施，制定相关配套举措”。

中国特色公务员制度体系是由公务员法、公务员法配套法规、相关党内法规等共同构成的一个有机整体，是我国政治制度的重要组成部分。配套法规健全完善，作为主干法规的公务员法才有坚固支撑。

二十年来，各项法规制度陆续出台、日臻完善。2006年4月，党中央、国务院出台公务员范围规定、公务员登记实施办法等五个文件，中央公务员主管部门随后陆续制定公务员考核、录用、培训、奖励、调任等试行规定，公务员管理各环节基本实现有规可依、有章可循。

随着党的十九届四中全会对坚持和完善中国特色社会主义制度、推进国家治理体系和治理能力现代化作出全面部署，公务员法配套法规建设进入快速期，取得丰硕成果。

修订后的19个配套法规应时而出，公务员职务与职级并行规定、公务员转任规定、录用考察办法、初任培训办法等10多个新制定的配套政策付诸实施，涉及调任、考录、职务与职级并行制度、渐进式延迟退休政策实施等答复意见相继印发……公务员制度实现从主体框架到丰富完备、从单点突破到整体提升的新跨越。

从原则理念、核心要义，到政策导向、具体规定，公务员法规与干部任用条例等党内法规有机衔接，与法官法、检察官法、人民警察法、监察官法等国家法律相互协调，与事业单位人事制度等重要改革统筹推进，不断补齐制度漏洞和短板，形成了相辅相成、完备统一的格局。

既做好顶层设计，又推动落地见效。各地区各部门坚持以公务员法及配套法规为依据和准绳，强化制度文件的针对性、操作性，把上级“权威法规”变为基层“行动法规”。全国省级公务员主管部门制定出台600多个配套政策文件。

历经20年不懈探索，以“1部法律+1个规划纲要+32个配套制度”为主要内容的横向协调、纵向贯通的中国特色公务员制度体系逐步构建，充分体现了中国特色社会主义制度的显著优势和鲜明特征，有力彰显了习近平法治思想在公务员工作中的真理力量和实践伟力。

注重精准科学，分类改革取得突破性进展

科学划分类别，方能优化资源配置，实现精细管理，提升治理效能。

长期以来，我国公务员按“大板块”“大一统”方式管理，带来管理方式单一、职业发展通道受限、管理针对性不强等问题。如何破解？推进公务员分类管理，成为必然选择。

党的十八大以来，公务员分类改革开启了从构想到实践的逐步探索。2023年9月，中央办公厅印发修订后的专业技术类公务员管理规定和行政执法类公务员管理规定，标志着公务员分类改革大框架基本定型。综合管理类侧重从事规划、决策、监督等人员，专业技术类关注具有专业知识、专业技能人员，行政执法类面向公安、综合执法部门的基层单位。

分类改革，专业化是基础，职业化是目标。

专业技术类公务员，经历了从无到有、从点到面、从量到质的转变，更好地服务了经济社会发展。目前，税务、海关、生态环境、农业、水利、审计、统计、疾控等部门先后设置专业技术类公务员职位，从“破题开篇”进入“提质增效”阶段。

行政执法类公务员，一头连着政府，一头连着群众。目前，全国90%以上的行政执法类公务员在地市级以下机关，在服务人民群众、提升基层治理效能上发挥了积极作用。

建立符合职业特点的司法人员管理制度，在深化司法体制改革中居于基础性地位，是必须牵住的“牛鼻子”。

建立健全公安机关执法勤务、警务技术职级序列，拓宽职业发展通道，增强了广大干警当好党和人民忠诚卫士的荣誉感、使命感、归属感。

突出法官、检察官的办案主体地位，建立法官、检察官单独职务序列，设置完善法官助理、检察官助理和书记员职级管理，在各归其位、各尽其责中提升司法人员的专业化水平。

建立符合消防救援职位特点的职级（专业技术职务等级）序列，实现国家综合性消防救援队伍的平稳过渡。

严格审批参照公务员法管理事业单位，根据职能变化及时进行重新认定，加强对参照公务员法管理工作人员的精细化管理。

分类有道，归属有别。随着分类改革持续深化，不同类别公务员进一步实现分渠道发展、精细化管理、专业化建设，队伍生机活力充分激发。

依法依规考录，源源不断补充优秀人才

“全面建设社会主义现代化国家，必须有一支政治过硬、适应新时代要求、具备领导现代化建设能力的干部队伍。”习近平总书记指出。

考试录用是各级机关进人的主渠道，在促进公务员队伍新老有序交替、进出总体平衡、素质整体提升等方面发挥了重要作用。

公务员考录始终把政治标准放在第一位，把具有良好政治素质和道德品行作为报考基本条件，考试重点测查用党的创新理论指导分析和解决问题的能力，考察着重了解政治立场、政治觉悟、政治表现。有的地方在公务员录用政治素质考察中列出24种正面情形、35种负面情形，将政治素质“大概念”转化为直观具体的“微指标”，实现考察标准可对照、考察结果可评价。

朝中心聚焦，为大局发力，国家重大战略部署到哪里，考录工作就跟进到哪里。录用计划向基层倾斜，为脱贫攻坚、乡村振兴提供人才支持。服务对外开放和对外工作大局，鼓励有志于从事外交外事工作的高校毕业生报考。服务党和国家机构改革开展专项考录，完成中国人民银行分支机构、中国证监会等单位9.2万余名工作人员的过渡划转工作。

考试录用涉及千家万户，确保公平公正至关重要。

坚持公开、平等、竞争、择优原则，打破地域、行业、身份等限制，科学设置资格条件，不断提高命题质量；注重维护社会在职人员、应届毕业生、留学回国人员等各类人员平等参与竞争的权利；职位、条件、政策、程序、结果向社会公开，“玻璃房子里的竞争”深入人心；放宽考录年龄界限，社会反响积极正面。

统筹用好多种进人方式，在更宽视野、更大范围发现人才、汇聚人才。

调任是国有企事业单位优秀人才进入公务员队伍的重要制度通道。各级机关坚持事业导向、依事择人，稳慎推进调任工作。

聘任制是着眼于为机关补充高层次紧缺专业人才的重要制度创新。有的地方引入市场化专业评价机制，完善考核激励、日常管理等措施，促进聘任制公务员服务经济社会发展。

转业军官安置、选举登记、机构改革划转等进人方式，将各类优秀人才汇入一池“活水”，使公务员队伍结构更加合理。

持续铸魂赋能，公务员素质能力不断提升

立身百行，以学为先。教育培训是建设高素质公务员队伍的先导性、基础性、战略性工程。

中央公务员主管部门坚持把深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想作为培训的主题主线，作为各类各级班次的主课、必修课，结合开展党内集中教育，持续强化政治训练。

首次举办全国新录用公务员初任培训班。2022年11月17日至21日，5天时间，19.5万人在2600个课堂“同上一堂课”，实现统一初任培训全覆盖。从中央机关到基层一线，4年来累计培训109.4万人，助力新录用公务员走好从政“第一步”，扣好“第一粒扣子”。

常态化举办厅局长、处长任职培训班等。2024至2025年，实现2000余名中央和国家机关新任职处长培训全覆盖，带动全国处长、科长任职培训顺利开展，帮助新任职公务员提站位、担重任、长本事。

紧紧围绕党和国家重大战略的推进实施开展专题培训。聚焦全面建成小康社会，开展防范化解重大风险、精准脱贫、污染防治培训；围绕巩固拓展脱贫攻坚成果同乡村振兴有效衔接，开展创新驱动发展、乡村振兴培训；紧扣推进中国式现代化，开展科技自立自强、共建“一带一路”、发展新质生产力培训……

实践出真知，磨砺长才干。

近年来，各级机关有计划推动公务员到服务保障重大战略、重大工程、重大项目、重点任务的职位，特别是选派公务员参加援藏援疆援青，打硬仗、扛重活、攻难关。一批又一批革命老区、民族地区、边疆地区、老工业基地公务员到发达地区和中央机关挂职，在实践中锻炼成长，开眼界、长见识、增本领。

完善管理监督机制，公务员队伍纪律作风更加过硬

从严治党，关键是从严治吏。习近平总书记明确要求，着力提高制度执行力，推动全面从严治党在法规制度轨道上向纵深发展。

公务员法明确了公务员应当具备的7个基本条件、必须履行的8项重要义务、必须遵守的18条纪律细则，规定了6类处分类型，织密了从严管理监督公务员的制度笼子。

面对公务员辞去公职人员中存在的“监管俘获”“期权腐败”等风险隐患，中央公务员主管部门加强制度集成，建立协调合作机制，指导一些中央单位建立从业行为限制清单，从严规范辞去公职后从业行为。

严格审批辞职申请，设置职务影响“冷冻期”，跟踪核查从业行为，严肃查处违规聘用……一整套“组合拳”逐步构建起常态化管理机制，持续防范政商“旋转门”“逃逸式辞职”。

流水不腐，户枢不蠹。

公务员转任规定明确，担任机关内设机构领导职务的公务员在同一职位工作满10年的，不担任领导职务的公务员在纪检、招标采购、行政许可等9个同一职位工作满10年的，应当转任。各地区各部门结合实际加大机关内部和跨地区、跨部门转任工作力度。

认真落实任职回避、地域回避和公务回避要求，针对4类17种亲属关系回避情形加大调整力度，严防“近亲繁殖”“优亲厚友”等不正之风；

严格依规依纪依法开展公务员考录、考核、晋升、奖惩、培训、辞退等各项工作，加强思想政治、作风表现、遵纪守法等方面监督，健全权力集中、资金密集、资源富集领域公务员管理机制；

深入开展党纪学习教育，贯彻落实中央八项规定及其实施细则精神，持续深化公务员职业道德建设，教育引导公务员知敬畏、存戒惧、守底线，自觉在受监督和约束的环境中履职用权、工作生活……

严管管出新气象，公务员队伍在革命性锻造中不断转作风、改作风，以新风正气取信于民，干事创业精气神有效提振。

强化激励保障，公务员担当作为的内生动力持续增强

调动和激发广大公务员干事创业积极性，是公务员法的立法初衷，也是实施中必须面对的重要课题。

2019年，公务员职务与职级并行制度全面推开，“非领导职务”退出历史舞台，“职级”成为公务员成长的新通道，晋升空间有效拓展，激励效应持续发挥。

地方和部门严格职级晋升条件，突出政治标准，注重工作实绩，优秀者优先、先进者先晋，不搞人人有份、到点必提，以正确用人导向引领干事创业导向。

并行制度实施以来，晋升“独木桥”变为发展“双通道”，一大批在乡村振兴、防汛救灾、推动高质量发展中表现突出的公务员，在平凡岗位默默奉献、发光发热的公务员晋升了职级。

考核有标准、有质量，干事才有动力、有方向。

聚焦建立日常考核、分类考核、近距离考核的知事识人体系，亮出优与劣的标尺、明晰奖与罚的准绳，持续释放重实干、重实绩、重担当的强烈信号。2021年启动高质量发展综合绩效评价以来，考核结果反馈机制逐步完善，指标体系进一步调整优化。

人民满意是对人民公仆的最高褒奖。

2022年8月30日，全国“人民满意的公务员”和“人民满意的公务员集体”表彰大会在人民大会堂隆重举行，习近平总书记亲切会见受表彰代表。

这是首次以党中央、国务院名义开展全国“人民满意的公务员”和“人民满意的公务员集体”表彰。

作为公务员奖励的最高荣誉，从1996年的省部级表彰到2022年开展的国家级表彰，从最初的5名个人到如今的400名个人、200个集体，乡科级及以下公务员超过表彰总数80%，“人民满意”公务员表彰层级不断提升，范围持续扩大。

充分发挥“人民满意”品牌效应，遴选“人民满意的公务员”进入党校师资库，推动先进典型进课堂、上讲台，制作宣传教育专题片，建立示范岗、工作室，引导广大公务员崇尚先进、见贤思齐，以“一马当先”带动“万马奔腾”。

公务员享有获得工资报酬、享受福利保障待遇、提出申诉控告等权利，公务员依法履职的行为受到法律保护。

始终坚持中国共产党的集中统一领导，确保公务员管理各项制度设计和实施贯彻党的主张；始终坚持依法管理和党管干部相统一，落实新时代好干部标准，全面贯彻党的干部路线方针政策；始终坚持改革创新与稳步实施相结合，用改革的办法破解发展难题；始终坚持上下贯通、有机衔接，推动各项制度落地见效；始终坚持制度建设与队伍建设并重，用制度成果保障和推动队伍建设，用队伍建设成效检验和促进制度完善……

回首20年的不平凡历程，公务员法的实施经受住了历史检验、实践检验、人民检验，积累了宝贵经验。

时光流转寻常事，春来量力事须勤。

新的历史起点上，以习近平新时代中国特色社会主义思想为指引，广大公务员坚定捍卫“两个确立”，坚决做到“两个维护”，勤勉尽责、担当作为，持续贯彻落实好公务员法，有力推进中国特色公务员法规体系建设，必将为推进强国建设、民族复兴伟业作出新的更大贡献。

（新华社北京1月27日电）