

■每日图评



拾金不昧永远都不过时

如果是你捡到了一堆(请注意是一堆,不是一条!)黄澄澄金灿灿到闪眼的金项链,你会怎么做?眼直了?笑开花?吓傻了?深圳的士司机柏建选择了交公。(4月9日《南方都市报》)

这一堆金项链,至少有300多条,价值超过25万元钱。乘客打车并没有索取的士发票,也就是说,即便他回来寻找,的哥也可以一推六二五。真可谓是天不知,地不知,你不知,我不知。但是,的哥没有这样做,而是毫不犹豫地交公,演绎了一曲现代版的“拾金不昧”,令人敬佩,值得学习。志士不饮盗泉之水,廉者不食嗟来之食,况拾遗求利,以污其行乎!拾金不昧是中华民族的

传统美德,这种精神永远都不过时,这种价值永远都不会磨灭。当今社会需要拾金不昧的精神,更需要以行动来实践这种精神的人。我们应该大力宣传这种美德,从而达到“顺风而呼,声非加疾也,而闻者彰”之目的。

拾金不昧作为一种传统美德,历来被人们所推崇,原因就在于它反映了人性的美好,这种光芒是任何时候都不能被抹杀的。你捡到东西不还,下次别人捡到你的东西也不还;你看见老人摔倒躲得远远的,下次你的父母摔倒了也没人管;有人跳河、车祸、受灾,你不救,等到你有生命危险的时候还能指望别人去救你吗? □毕文章



捍卫文明 但反对地域歧视

最近几天,新浪微博平台上有几个关于“车窗把尿”的微博,着实火了一把。估计很多人看了都觉得不太好受。原因就是这张微博有张“车窗把小孩子尿尿”的图片,而且这张图片能够清楚地看到某省的牌照。于是,便有很多人跟帖声讨这个“车窗把尿”者的种种不文明。

首先要肯定的是,这种“车窗把尿”的行为确实是一种不文明的表现。即便有各种理由,“车窗把尿”并不是一个最佳选择,假如孩子的父母用一个塑料袋或者其他容器作为盛尿的器具,假如孩子的父母随身带了尿不湿或者干脆用衣物作为应急的用品,也不会发生如此不文明的举动。

其次,既然这个事件是由不文

明的行为而引起,那么我们在微博讨论时就应该以文明包容的心态,进行冷静和理智的探讨,并且能在这种冷静理智的探讨中,促进两个地域之间的文明与融合,而不是含有“地域歧视”的粗鲁和对立。

事情发展到现在的这种状态,我们越是激动,越是用不良的情绪激怒对方,越可能招致一些本来就有“地域歧视”者的敌意。因此,我们还是要以文明的素养、文明的思辨、文明的方式与他们进行沟通和交流。这样做其实不是一般意义上的服软和输理,而是以此表明咱们大多数人都是文明的,他们所看到的“不文明”只是少数,绝对不能代表整个省份不文明。 □朱启业

■世象漫说



狂草病历

“一个医生可能一辈子称不上医学家,但一进医院就意味着你是书法家。”这是韩寒作文里的一句话,说出了不少人的心声。宁波多家医院要对这种情况下下手了。前两天,李惠利医院发通报,在第一季度门诊病历质量检查中,抽查了20位医生,其中7位因字迹潦草被扣奖金。(4月9日《钱江晚报》)

□赵顺清

■每日观点

不要让劳动者“24小时在线”

□毛建国

劳动关系是否和谐,事关广大职工和企业的切身利益,事关经济发展与社会和谐。中共中央、国务院日前印发《关于构建和谐劳动关系的意见》。这份文件8日由新华社授权发布。意见共分8个部分26条,包括构建和谐劳动关系的重大意义、指导思想、工作原则、目标任务和政策措施。(4月9日《工人日报》)

从构建和谐劳动关系出发,文件强调的内容其实很多,但舆论似乎更关注“保障职工休息休假权”。这种对职工休息休假权的特别关注,不仅因其本身重要,休假水平是职工福利的重要组成部分;而且因其存在问题,当前职工休息休假权受侵犯的情况还很多。

时代在发展,休息休假权也在不断发展。休假水平应该与经济社会的发展水平相适应,应该跟得上时代的发展步伐。人民日报曾对世界62个国家和地区的休息休假情况进行对比,发现62个国家和地区法定节假日平均为11.7天,我国(11天)排在并列33位,属中等水平,与世界平均天数非常接近。如果说这一数据还不算过于难看的话,那么在职工带薪年假休假上,世界平均水平为19个工作日,而我国(10个工作日)排在并列59位,则十分让人难堪了。

面对这样的数据,显然让人“坐不住”。更何况,这还只是平均数,遮蔽了许多真问题。现实中,很多劳动者连“双休日”、“八小时工作制”都不能保证,遑论带薪年假休假了——念兹在兹,更是如坐针毡。中央发文强调保证休息休假权,这是关注民生的具体举措,必定能够推动我们的休息休假达到世界水平。

对于休息休假权,现在更多站在劳动者权益保护角度谈意义,其实换一个角度看,又何尝不利于用人单位?一个既成事实是,现在“人口红利”已经成了过去时。这几年每到春节后,总有一些用人单位都为招不到人而劳神,一时间“用工难”甚嚣尘上。据笔者所知,虽然行业抢人很厉害,但本地一家劳动密集型企业却从未有过“用工难”。这家企业提供的薪水并无过人之处,与其他企业不同的是,这家企业特别重视企业文化,能够保证员工的休息休假权,而且特别关心员工生活。一言以概之,这家企业在待遇留人基础上,做到了感情留人、关怀留人。这种“招工诀窍”,并无深文大义,就看怎么想怎么做。

而且,在工业4.0时代,发展更要靠创新创造的力量。没有一个宽松的环境,怎么可能产生创新创造?劳动者缺乏认同,又怎么可能激发自觉性?现实中有些用人单位,用尽各种方法,穷尽一切手段,恨不得劳动者一年365天,一天24小时,能够时时“满血在线”。恶劣的连加班工资都不给,稍好一点的以给付加班工资为由,丝毫不虑及劳动者的身心状况。劳动者即便下班回到家中,也得做到手机24小时畅通,也得保证随喊随到。一家世界知名调查机构的调查表明:中国内地上班族所承受的压力,位列全球第一——原来,我们都是有压力的人。这种环境不利于劳动者身心健康,又何尝有利于用人单位的做大做强?

因此,今天应该大声喊出来,不要让劳动者“24小时在线”。只有这个观念树立起来,再把制度笼子织好用好,才能够保证职工休息休假权,才会实现劳动关系的和谐。

■长话短说

员工跳槽是人才流动的风景

知名职业社交网站领英(LinkedIn)日前发布的《中国职场人士跳槽报告》指出,大部分中国职场人士不到一年半就要跳槽,其中,商业服务、金融保险和互联网这三类行业的人最爱跳槽。报告指出,以上一份工作的在职时间(多少个月)来看,中国职场人士的平均在职时间为34个月,相比美国的56个月,几乎短了两年。(4月8日《劳动午报》)

员工跳槽是人才流动的风景,是人才流动的必然。俗话说,人往高处走,水往低处流,跳槽无关忠臣,有关员工的价值实现。作为企业,应该正确看待员工跳槽,善待跳槽者。要避免员工频繁跳槽,企业自身的可持续发展战略必不可少,企业要想做成百年企业,自身的企业文化一定要足够扎实,并且要有完备的内部培养人才的体系。要懂得关心员工的工作和生活,创造有利的工作环境,使员工们能在自由的企业“大舞台”发挥特长。同时,要有相应的激励机制,保障员工的合法权益,充分调动其工作积极性,避免出现“只想牛儿跑,又想牛儿不吃草”的“短视心理”。

诚然,作为职场人,要正确的认识自己,找到适合自己的岗位,不断磨练和提升,而不能一味以追求可视的“金钱”为己任,频繁跳槽往往导致身心疲惫的同时,职业生涯也停滞不前,于人于己不利。要有长远的眼光和与企业共同进退的心,真正实现人生价值。 □吴左琼

■网评锐语

扶老者“不怕讹”给我们上了一课

奚旭初:在南京一名九旬老人跌倒路边,路过的鲁女士立即上前扶起老人并报警求助。有人问她,搀扶老人怕不怕被讹?鲁女士回答“不怕”。美德的培育,需要良好的生态,这不一定非要轰轰烈烈地歌颂;守住了法律底线,也是一种不容忽视的力量。

凭空多个女儿问题出在哪儿

李云勇:福州陈先生向记者反映:在金港社区的家庭登记表上,他凭空多出个“大女儿”。社区工作人员了解情况后表示,陈先生家庭登记表上多了一名“成员”,可能是登记人员疏忽大意登记错了。凭空多女儿,“江某某”是谁?凭空多女儿,或藏大问题,应追寻根究底。

要让“伪科学”远离“朋友圈”

天歌:如今微信朋友圈什么最多,养生、“鸡汤”。在中山大学举行的“辟谣大会”上公布的数据显示,食品健康类谣言成为转发量最高的谣言。要想戳破朋友圈的“伪科学”,让“伪科学”远离朋友圈,需要网友、管理部门以及新媒体的共同努力。