



不文明行为 让共享单车很受伤

胡晓新

2016年11月16日,共享单车Hellobike首次进入宁波,截至目前,“小白”已实现了当时所说的2016年投放“大约2万辆”的目标,目前注册用户已近30万,订单量比刚进入宁波市场时增长了300%;去年12月7日,国内共享单车“大佬”摩拜单车也入甬,不到一个月,车辆投放也已上万辆,单辆车单日最高流转量达到了21次。但违规停放、丢弃毁损等不文明现象,让共享单车很受伤。

1月5日《宁波日报》

与全国许多城市相似,共享单车在受到宁波市民热捧的同时,不文明现象对共享单车的推广与使用带来的负面影响也日渐凸显,其中以乱停乱放为甚。这一让城市管理者头疼、共享单车经营者犯难的问题,目前无论在技术约束还是管理方式上,尚无行之有效的应对良策。经营方与管理方都坦言,要让已在城市风靡的共享单车长久造福市民,最靠谱的依托是市民文明用车。那么,面对各地时有曝出的遭遇落水、失窃、违停、毁弃等不文明“事故”,共享单车的明天会被看好吗?

我们发现,伴随着技术与文明的进步,越来越多的城市公共设施对市民的“约束力”在“退步”。回想上世纪90年代初期之前,宁波和全国绝大多数城市的市民尚不知道公交车无人售票为何物,更有不少市民担心:有人售票尚且有人逃票,无人售票那谁还买票?那时的公交车上最常见的情景是:满头大汗的

售票员一边在拥挤不堪的车厢里挤来挤去忙不迭地卖票收钱,一边扯着嗓子高喊“车票买起来”,可总有那么几位“闷声勿响”眺望窗外风景的乘客,一旦到站便不顾是否买过票大摇大摆地下车走人。但乘客中更多是将事先准备好的零钱握在手上,上车后通过密密匝匝的人群,完成他们与售票员之间零钱和车票的“接力传递”——这就是文明的力量,也是后来无人售票得以顺利实施的“基石”。

再来看共享单车。与公共自行车相比,共享单车少了租用手续、取车与停放桩位等“约束力”,这是它们受到广泛欢迎的原因,但“约束退步”带来的不文明行为对车辆的损害、道路的侵占等问题也显而易见。“约束退步”造成的“缺口”,能否被市民文明素质的进步补上,就成为共享单车下步能否被进一步看好的关键。

实际上,相关部门当年推行无人售票面临的逃票、假币等不文明问题,并不比如今的共享单车少多少。而从有人售票到无人售票的进程让我们看到:技术进步尤其是文明进步的力量,可以将越来越多的人“裹挟”向前,使不文明行为逐步得到约束与克服,使城市的整体文明素养“螺旋式上升”。因此,我相信,文明进步能够补上目前共享单车的“约束退步”,不会因为目前时有发生的不文明行为而夭折。当然,在文明的“渐进”之路上,每个市民都要争取不掉队。要是文明进步跟不上趟,配不上套,那共享单车的技术再新,管理再好,恐怕也是前景堪忧。

三江热议

家长叫嚣“打回去” 是一种不负责任的教唆

马涛



孩子从幼儿园回家,哭诉说被同学打了,还流了鼻血;给宝宝洗澡,发现小手臂上有一排小牙印,问了孩子说是被同学咬的……有家长为培养孩子“狼性”,直接告诉孩子要“打回去”;也有家长认为是孩子之间的小事,一笑置之;也有家长马上拿起电话,气急败坏地和对方家长去交涉……

1月5日《宁波晚报》

对孩子来说,学校是个完全陌生的环境。将孩子送进学校的那天起,听不听老师的话,和小朋友相处得怎么样……诸多问题都让家长操碎了心。交到了好朋友固然是好,若是碰到爱欺负人的刺头,怎么办?这是家长最担心的事,也最考验着家长的应变能力与智慧。

每个孩子都是家长的心头肉,谁都不愿被欺负。但具体怎么处理,得看家长的性格特征、处事作风和调解水平。有的家长火冒三丈,一定要“人若犯我,我必犯人”;有的家长则宁愿息事宁人,“惹不起,躲得起”;有的家长理智些,主动和老师和对方家长沟通,小打小闹不伤友谊,“相逢一笑泯恩仇”。

一般来说,前两者有些极端,为少数。后一种是多数,是大家都能认可的一种态度。但这并不代表“狼爸虎妈”的想法就没有市场,咱们人口基数大,这样的教育理念带出来的孩子也不少。家长是孩子最

好的老师,平时的言行举止、待人接物,都在潜移默化中影响着孩子。但拳头永远解决不了问题,直接让孩子“打回去”的家长,看似不理智,实则是一种不负责任的教唆。

负责任的家长,会告诉孩子,哪些能做,哪些不该做。电影《叶问3》里,叶问明知和张天志终有一斗,但还是教导儿子叶正和张峰(张天志之子)做好同学、好朋友;好莱坞电影《家园防线》中,布洛克为女儿麦蒂出头,暴揍坏男孩泰迪的父亲,但他很快意识到这样不对,主动上门道歉,并让麦蒂邀请泰迪参加聚会,将敌视化为友谊。

不负责任的家长,怂恿孩子“以牙还牙”,护犊之心可以理解,但如此暴戾之气灌注在一个正处在人格塑造期的孩子身上,无异于往歪路上带。家长直接指使孩子以暴制暴,这能教育、培养出什么样的孩子?所谓“上梁不正下梁歪”,很多事不是小朋友不懂事,而是家长太不靠谱了。

在《世说新语》里,记载着谢公夫人教儿,问太傅:“那得初不见君教儿?”答曰:“我常自教儿。”就是说,当夫人问他怎么从不教导儿子时,谢安(东晋名臣)回答说:我平常是用自身的言行教导儿子的。心智、性格成长期的小朋友,其认知、理解世界的方法路径,主要源自父母。须知,“别人家”的孩子固然优异,但也要看“别人家的父母”倾注了多少心血。

街谈巷议

从“答谢会抽奖”看职场风云

元旦前,在深圳市博奥特科技有限公司上班的张女士代表公司参加一个答谢会,答谢会上她抽中了3000元现金。因为不愿意将奖金上缴,公司以此为由将她辞退。抽中奖金是否应该上缴公司?公司以此辞退员工是否有理有据?网友说法不一,法律专家则大多站在员工一边。

1月5日《南方都市报》

批评公司的网友,认为在答谢会上通过中奖方式获得的奖金,不应该认定属于公司的财产,因为抽奖存在较大的随机性。不能将这种随机中奖带来的偶然性结果认定是必然性结果,故抽奖所得不归企业所有。因此要求员工返还奖金并开除的做法是不对的。

而批评员工的网友则认为,答谢会感谢的对象是公司,员工若非代表公司,就根本没有抽奖的机会,所以中奖也应归公司所有,尤其是在有关领导劝导之下,该员工依然拒绝上缴,公司以违规为由将其开除,也不算冤。

实际上,3000元现金对于身处深圳特大城市的公司来说,并不算什么,之所以对此“斤斤计较”,无非是想凸显公司的管理制度,如果公司内部存在相应的规章制度,不严格执行便会使得企业管理形同虚设,并借此考验员工的团队意识、服从意识。然而,劳动合同的解除和终止在《劳动法》上有明确的规定,用人单位不能任意单方解除劳动合同。因此,公司开除该员工,还要拿出足够的企业制度来证明开除行为的合法性,否则不但面临“小气”、“苛刻”的责难,还要面对监管部门及员工的法律质询。

而该员工也应该有所反思,依照专业人士的说法,一般抽奖所得不能视为企业的正常业务回扣或收入,抽奖所得不归企业所有。但有一条:企业与员工另有约定除外。部门经理多次要求其返还奖金,可以视作公司约定,却还置若罔闻,为了3000元奖金闹得同事失和,并遭遇职业危机,得耶失耶?

3000元奖金着实不多,但似一面镜子,照出了企业的管理理念、管理文化,也照出了职场的酸甜苦辣。现代社会关系日趋复杂,很难用简单的是非标准来任意臧否,也非常考验单位及个人的智慧与能力。

斯涵涵

“工钱成白条”反证劳动者权益孱弱

辛苦一年的血汗钱最终变成了一张白纸欠条——来自江苏宿迁的建筑工人徐福顺说,这是他每年年底,最怕见到的一张纸。一边是待结的工资,一边是不拿就没有其他凭据的“白条”。舍弃“白条”就等于放弃工资,拿了“白条”却不意味着一定能拿到工资。

1月5日《工人日报》

“白条”现象,折射了农民工权益普遍难以得到有力保障的现状,正是因为用人单位没有与农民工签订劳动合同,才滋生了“白条”讨薪的问题。只有让农民工都能与用人单位签订劳动合同,才能避免出现打“白条”的问题。

对此需要相关部门引导农民工懂得维护自身正当权益;劳动监察部门也要主动替农民工维权,帮助劳动者维权,比如聘请律师为农民工提供法律援助等,解决好劳务纠纷,督促用人单位履行职责,尊重与保护好劳动者正当权益。

农民工一年的辛勤劳动不能到头来只换一张“白条”,或是连“白条”也拿不到。“白条”与现行法律法规相悖,“白条”本身就反证了劳动者权益的孱弱。相关部门要遏制普遍存在的“白条”现象,要让用人单位能与劳动者签订正式的劳务合同,不拖欠劳动者工钱,这才能保护好劳动者权益,这才应是法治社会应有之义。

戴先任