

热点追评

“高铁男不让行” 这事你怎么看？

10月17日，在江苏宿迁，有网友爆料称：高铁上一女子的座位在靠窗位置，邻座男子的行李和餐桌挡住了该女子去路，女乘客要求其让行，男子断然拒绝。该男子理直气壮地称，“你走你的，我没有给你留路吗？你怎么过是你的事情，不要问我。”还毫不客气地回怼女子，“你难道智商有问题吗？我有为你服务的义务吗？”该男子行为，让不少网友愤怒。

10月20日澎湃新闻



严勇杰 绘

坐高铁拒让行与“霸座”何异？

丁家发

高铁两排座位间的空间十分狭窄，如果坐外面的乘客不起身或侧身让行，里面座位的乘客就很难进去入座。给靠里座位的乘客让行，是最起码的常识和文明礼仪。然而，这名男子竟然霸道地不让行，这种人为设置障碍，不让其他乘客入座的行为，与“霸座”何异？

高铁座位的过道属于公共区域，相关人可以使用，当事男子无权阻止内侧乘客进出。但

是，面对当事男子的错误行为，铁路部门的处置却过于“软弱”，或许为了避免进一步冲突和尽快平息事态，铁路部门便“和稀泥”，安排女乘客坐了另外的座位。这种事实上的“霸座”成功，而当事男子没有为自己的霸道行为付出任何的代价，这等于纵容了其“霸座”行为，不仅不会令其悔改，还有可能引起其他乘客的效仿。因此，有必要坚决打击

和遏制类似“霸道”行为。

近年来，高铁“霸座”事件屡屡发生，也有不少人为此付出惨痛的代价，不仅遭到治安处罚等严厉惩罚，还被列入失信“黑名单”受到联合惩戒，在社会活动中处处受限制。期待广大乘客引以为戒，乘坐高铁等交通工具时遵纪守法，恪守权利边界，不做侵犯他人权利和扰乱公共秩序等违法行为，尽量能够与人方便。

反逻辑的“无端滋事”最是危险

然玉

给内侧座位的乘客让行，是约定俗成的默契，是不言自明的惯例。再者，挪一下腿、侧一下身让行，不过是举手之劳，瞬间就可以搞定。并且从后果来看，“拒不让行”比“顺势让行”，反倒还要麻烦得多。既然如此，为何会有人没事找事、自找不快地拒绝让行呢？之于此，或许很难用正常人的理性思维去解读，而只能归因为是一种非理智的、反秩序的“无端滋事”。这一做法，损人不利己，更多还是一种情绪化的、不可预测的、低级行为模式。

在评价此事时，有观点将之表述为是“另一种形式的霸座”，但其实两者有着本质的区别。“霸座”，至少还是利己行为，是将他人“权益”占为己有；而“拒不给内侧乘客让行”，在“侵害他人权利”让之“不快”的同时，并不会给自身带来任何好处……在此事中，涉事男子的行为方式，呈现出了典型的冲动性、攻击性，并且无羞耻感、无计划、无目的，一定程度上，这已经算是“社会适应不良”，初步具备人格障碍特征了。

从某种意义上说，“损人不

利己”比“损人利己”更可怕。高铁霸座等现象，至少有明确的诉求和逻辑，“拒不给内侧乘客让行”到底是为什么、图什么，却谁也说不清。之于此，可以解读为是“要横一时爽”，可以说成是较劲顶牛的“杠头”“杠精”，但若是严格说来，这何尝不是反规制、反社会呢？这其实是很危险的！高铁内各色人等出没堪称鱼龙混杂，要如何建构更强大的管理秩序，来应对挑衅和意外，就此必须尽快给出系统性应对方案。

严惩是最有效的解决之道

王军荣(教师)

拒绝给内侧座位让行，这是多么滑稽的事，给内侧座位让行，就像红灯停，绿灯行一样简单明白，是一种需要人人遵守的常识，可奇葩的事发生了。竟然称，我有义务为你服务吗？这是什么话呢？

拒绝给内侧座位让行，这首先是道德有问题。但凡一个文明人，是不会做出这样古怪的举动，可想而知，要么是道德存在问题，要么是心理存在问题。

其次是法律问题。据相关

人员称，要协调，如果协调不成的话，可同列车上的乘警、列车长等沟通，若涉事者不配合工作，影响到其他旅客，铁路部门会视情况，对其进行限制乘车等处罚。如果该男子真的是故意拒绝让行，属于另一种形式的“霸座”，是违法行为。

明明错误的行为，受阻的乘客肯定也是与之协商过，可这个男子就是不让行。那怎么办？最简单的做法，先劝说，不听，就该定性为“霸座”，然后依法处罚。

唯有严惩，让“肇事者”受到严厉处罚，才有威力。有一句话说，永远叫不醒装睡的人，还有一句话说，鸡同鸭讲，永远讲不通。

类似的情况，其他公共场所也会遇到，比如电影院，也会遇到，虽然大家都变得如此不可理喻是不太可能的，但只要有个别人这么做，或是极少数人仿效，就会产生极大的影响，会妨碍许多人的便利，这是需要警惕的，也是需要杜绝的。严惩，显然是最好的，也是最有效的解决之道。

三江热议

调解劳动争议 “一次一地模式” 是维权改革样板

李英锋

宁波市北仑区总工会牵头打造了劳动争议联合调解中心，将分散在各部门的劳动争议调解职能予以集中，同时实现工会与人社、法院在人员、机制、信息等方面的融合共享，极大地方便了职工维权。北仑区调解中心与劳动仲裁院、总工会职工维权中心在同一幢楼办公，实现维权、调解、仲裁“三位一体”，随时沟通配合，让职工维权最多跑一次、最多跑一地。

10月20日《工人日报》

只需跑一次，只需跑一地——这是近年来各地政务服务改革中最常见的提法和操作，也是政务服务提质提速的关键着力点。宁波市北仑区总工会在牵头打造的劳动争议联合调解机制中，通过整合各部门的劳动维权职能和资源，科学设计维权流程，明确分配维权责任，也让劳动争议调解跟上了政务服务的快节奏，让维权职工拥有了很多行政审批当事人的便捷获得感，着实值得点赞！

很多职工的法律素养、维权能力有限，且职工异地维权的情况比较普遍，有些职工都不知道该找哪些部门、哪些人反映维权诉求，甚至不知道相关维权部门在哪办公。而在传统的劳动维权模式中，维权部门和资源往往分散在不同位置，多个部门分别受理，缺乏系统性的沟通、共享、协作机制，有时，一些部门还会相互推诿，让职工维权处处碰壁，陷入漫长的死循环。职工在多部门之间东奔西跑，耗费了更多维权时间和成本，也加重了精神负担。于是，不少职工将劳动维权视为畏途，一想到维权就犯难，就头疼，就发怵，有些职工甚至还因此放弃了维权。

宁波市北仑区实现了工会、法院、人社三位一体、集中办公、关口前置，捋顺了维权责任关系，化解了维权资源分散的问题，构建了“调解——仲裁——诉讼”的工作闭环，形成了维权、调解、仲裁、诉讼相互沟通、相互衔接、相互配合的“大调解”工作新格局。这种联合调解维权模式畅通简化了维权渠道，实现了维权“多道合一，弯道取直”，打通了职工的维权堵点，化解了维权难点，消除了维权痛点，提升了维权的效率和质量，降低了职工维权的成本和负担。

宁波市北仑区自开展劳动争议联合调解工作以来，累计接待职工21746批次计28048人次，立案调解6598件，成功调解5856件，调解成功率达88.8%，涉案金额9400余万元。很多职工都成了“最多跑一次、最多跑一地”维权操作的受益者、见证者。调解劳动争议“一次一地模式”优化了维权环境，营造了良好的维权氛围，对职工而言是一种维权鼓励，对用人单位而言则是一种倒逼，有助于反向督促用人单位增强法律意识，规范用工行为，维护职工权益。

显然，调解劳动争议“一次一地模式”在宁波北仑区已经积累了有益的经验，已经取得了良好的法律效果和社会效果。这一模式走出了劳动维权机制上档升级、提速提质的新路径，堪作劳动维权改革的样板，值得各地借鉴推广。