



声音

曾有社会学者提出一个深刻的观点,当下教育生态的本质是“军备竞赛”。应试只是病象与症状,“军备竞赛”才是病灶与病原。最近的一系列事态,正是沉疴多年、痼疾难去的“教育军备竞赛”的升级。中国社会对通过教育公平促进社会流动有着高度信赖,考试(本质上也是一种选拔或竞赛)作为拣选人才的重要机制,具有无可置疑的神圣性。问题在于,当这个机制本身遭遇到异化,无论以何种“素质教育”的名义来“转制”,都会留下漏洞和机会。

——中国青年报:《把孩子日程塞满的是“教育军备竞赛”》

望子成龙是天下父母共同的心愿,但对家长们来说,越是这样,越要防止被“神童”们的表演迷了眼:与其跟风制造“神童”,不如顺应孩子天性与心智特点,因势利导。要知道,盲目迷信“神童”的下一步,可能就是落入“成功学”的坑,沦为别人“镰刀下的韭菜”。

——新京报:《盲目追捧“神童”,小心变成被收割的“韭菜”》

对这些公司的有责董事、监事和高管施以市场“终身禁入”的处罚,不可谓不重,但是,如果市场监管能及时发现这样的公司的问题,那么也就不会发生一个公司从市值1700亿缩水至7.18亿以至被摘牌的“惨祸”。这样的教训应该吸取。

——光明网:《对坑蒙拐骗者精准适用“终身禁入”》



【本期话题】

代驾里程偏差谁买单

杭州市民罗先生使用e代驾打车,遇到了里程上的疑惑:同一段代驾路,有时显示17公里、有时19公里。最近叫的一次更是离谱,平台显示23.9公里,“这行程里程也不知道怎么算的?哪里多出来这六七公里路?我后来仔细翻了一下我的订单,发现好几次都多收了钱,只不过平时多一二公里,不易察觉。”对此,你怎么看?

【议论纷纷】

@红网:不可否认,信号接收不佳难免会导致定位偏差,但是,这并非代驾平台难以解决的技术问题。在一个平面上,点到点之间的距离始终固定。刻意忽视技术问题,实际上是视消费者权益于无物。

@九尾弧线:利益当前,不能指望平台主动整改。督促代驾平台纠治“信号问题”“定位偏差”,有关部门该出手了,事关消费者权益,媒体的报道便是线索和举报,绝对不能不管不顾。

【下期话题】

火锅吃出塑料片

日前,海底捞官方微博深夜发布声明,就顾客所点菜品乌鸡卷中出现塑料一事道歉。此前有媒体报道称,有两位消费者在济南海底捞连城广场店就餐,期间在门店提供的乌鸡卷中吃出了硬质塑料片。对此,你怎么看?

坚决杜绝“假安检员”上岗

□斯涵涵

针对近日网络传播的河南省鹿邑县一快递公司使用假人充当安检员一事,周口市邮政管理局22日发布情况通报称,已对涉事快递服务公司送达行政处罚意见告知书,并将加强对快递企业违法违规行为的监督管理。(7月23日中新网)

随着网络经济和快递业的迅猛发展,通过寄递渠道传递的物品种类和数量明显增多,新生类物品层出不穷,其中不乏一些假冒伪劣商品甚至是违禁品,都借由网购、快递渠道躲过监管,潜滋暗长,扰乱市场秩序和社会稳定。一些不法分子更是瞄准快递庞大的运输网络,利用以往物流寄递环节中的漏洞,将快递作为运送毒品的简便通道,实施邮包贩毒犯罪活动。“使用假人安检”显然为快递危险品、违禁品打开了方便之门,留下了不小的安全隐患。

安排合格的安检员进行安

检是法律刚性规定,该网点无视法律规定,违规操作,欺上瞒下,威胁了快递安全,受到处罚合理合法。

问题是,此事经由该一级网点下属的9名基层网点负责人联合举报而曝光,若非“内部人”经营矛盾而揭发,“假安检员”还要工作到何时?

《中华人民共和国反恐怖主义法》明确规定:铁路、公路、水上、航空的货运和邮政、快递等物流运营单位未实行安全查验制度,对客户身份进行查验,或者未依照规定对运输、寄递物品进行安全检查或者开封验视的,处十万元以上五十万元以下罚款,并对其直接负责的主管人员和其他直接责任人员处十万元以下罚款。

2016年广州市某物流公司的“快递小哥”严格落实物流寄递行业管理规定,迫使企图寄递毒品的犯罪嫌疑人慌忙丢下货物仓皇逃离。警方查获冰

毒300公斤。该名快递员因此受到巨额奖励。2017年9月,江苏省宿迁沭阳县城区一家快递公司因涉嫌未落实安全查验制度,沭阳警方开出的首例“反恐罚单”——该快递公司因违反了《反恐怖主义法》,受到15万元的严厉经济处罚。同时对公司主管人员和网点负责人分别处以1万元罚款,一奖一罚,奖惩分明,有理有据,佐证了依法查验快递物品的必要性。

在快递业蓬勃发展的时代背景下,网购与快递已经深入到生活的方方面面,快递安全与每一个人都密切相关,决不可掉以轻心,特别是寄递从业人员一定要谨记违法成本,认真履职,不要存有侥幸,要依法办事,照章操作,坚决做到不收寄禁止寄递物品,把好安检关,以免触犯法律,后悔莫及。政府部门要加大法规宣传、强化法律监管,对遵守或违反规定的单位予以奖励或处罚,以彰显法律的刚性,维护公共安全。

又要生态好,又要“蝉鸣”不打扰?

□梁勇

近日,成都金牛区有市民拨打成都市网络理政平台反映,说他家附近树上的蝉声音太大,已经严重扰民,甚至让他有耳鸣的情况,希望街道想办法处理这些蝉,控制蝉鸣。对此,金牛区茶店子街道办事处工作人员表示,他们很难采取相关措施来控制蝉鸣,只能建议市民通过关闭门窗等方式自己进行降噪处理。

(7月21日 红星新闻)

蝉鸣是夏季特有的自然现象。蝉鸣多起来,说明城市生态环境不错。良好的城市生态环境是大家所渴望和期待的。若一个城市只有绿树红花,没有鸟啼蝉鸣,这样的生态环境不能说完美。只有更近自然、丰富多样的城市生态环境,才更美好,更宜居。

更好的城市生态环境,既有赏心悦目的自然美景,也会

有糟心烦人的生态副产品,比如落叶枯枝,比如花粉袭人,比如蝉鸣鸟粪。我们不能又要马儿跑,又要马儿不吃草。今年5月,北京丰台区东高地梅源里小区,因为鸟屎掉在某人车上,从早上到下午,绿化队派出吊车拆了小区所有的鸟窝。这种做法遭到了舆论的批评,有人一针见血地指出,既要鸟语花香,又要鸟不拉屎,这怎么可能做到?

讨厌蝉鸣,其实涉及了对待自然的态度问题。我们可以改造,但是不能完全按照人类的意志和需要来整饬,凡对我有利的就保持,凡我所讨厌的就剿灭,这不符合人与自然和谐相处的理念。人与自然和谐相处的要义之一,就是人不过多地干预打扰自然,而是要尊重顺应自然。除非生态系统出现危机或灾害,人类才需要进行干预。否则,就应该让它自

然地自由地生长发展。

何况,也有人喜欢蝉鸣。古有“明月别枝惊鹊,清风半夜鸣蝉”的清幽意境,今有“池塘边的榕树上,知了在声声叫着夏天”的活泼场景。在市民投诉蝉鸣的同时,也有市民为蝉鸣说话,认为蝉鸣让城市有了生命——“声声蝉鸣让我觉得城市不再冷冰冰,城市不再只有钢筋水泥,还有自然的气息。”

面对市民的投诉,有关部门该怎么办?一句话,按科学办。如果是城市生态失衡,蝉已成灾,政府则应进行防治。如果蝉的数量在正常范围内,就不需干预。

如果市民实在无法忍受蝉鸣,与其投诉,不如想办法自救。比如,平时多关门闭窗或佩戴耳塞等等。总之,对自然界一些正常的现象,作为“万物之灵长”的人类,我们虽然有办法消除它们,但是没有必要与它们较真动粗。

整治医院“傍名牌”治标还要治本

□房清江

国家卫生健康委办公厅、民政部办公厅、市场监管总局办公厅、国家中医药局办公室四部门联合发布《关于进一步规范医疗机构名称管理工作的通知》,要求即日起,所有医疗机构名称进行排查清理。重点清理对象有三类,使用可能产生歧义或者误导患者的名称;利用谐音、形容词等模仿或者暗示其他医疗机构名称;含有外国国家(地区)名称及其简称、国际组织名称、跨国家名称、“国际”字样等情形。

(7月23日《中国消费者报》)

对知名医院的傍名与借光是由来已久的痼疾,仅“协和医院”全国就多达1700多家,而真的只有3家。医院“傍名牌”更多的还是打着合作、连锁等旗号,并以此来宣传招徕患者。

在监管方面,医疗机构并

不完全适用于《商标法》等法律法规对品牌及主体知名度的保护,医疗机构在名称登记注册上,处于利益冲突避让的模糊地带,医院“傍名牌”正是畸生在合法与非法的灰色地带。而医疗机构之间的合作有其普遍性,而且形式多样,如医联体合作、技术协作、派医生执业坐诊等,这些给了非知名医疗机构傍名牌借光的机会和广告宣传的噱头,其中有真有假,更多还是虚浮夸大。

在市场维权方面,知名医院对傍名牌现象的维权缺少足够的动力,一方面是维权耗时长、成本高,另一方面与其他行业相比,知名医院的医疗服务市场竞争激烈,没有营销“最大化”的需求,没有时间与精力来维权打假。至于消费者存在信息的天然壁垒,反而更容易被知名医院专家等噱头

治理医疗机构“傍名牌”乱象,还需要对症下药。此次,四部门提出的规范医疗机构名称管理只是第一步,对医疗机构名称的“山寨”现象来一次大扫除。

治理医疗机构“傍名牌”还有必要建立针对知名医院类似于“著名商标”的保护制度,将知名医院明确纳入商事范畴内保护,提高知名医院“授权”的权利含金量,帮助降低诉讼门槛、诉讼成本,提高诉讼效率,激励知名医院开展针对傍名牌的诉讼,增强行业自净功能。

治理医疗机构“傍名牌”更需要从名称的静态管理走向医疗经营行为的动态监管,如完善医疗机构合作信息的报备与公开,统一平台查询,增强透明度,为监管和消费者监督提供便利。



艺人被老板骂丑

近日,“Yamy公司录音事件”刷屏网络。这也推上了热搜。

事情原委是,7月21日,前火箭少女101队长Yamy(郭颖)公开经纪公司会议的录音,老板徐明朝当着员工面说她“很丑,不时尚,唱歌难听,原来只是一个伴舞而已”,在发出解约函后还被老板以“作死”威胁。

(据《新京报》)

向职场PUA说“不”

□澎湃新闻社论

认清自己员工的贡献,是为盲目;贸然批判他人的外貌,是为专横。这位老板的“神操作”实在让人看不懂,难怪很多网民直接将这样的行为定义为“职场PUA”。

所谓“职场PUA”,指的是职场中上司对下属,通过打击、挑刺等手段让下属丧失自我、怀疑自己,最终对上司唯命是从的一系列精神控制手段。

这件事能引起巨大反响,就是因为不少人感同身受。现实中,爱用“职场PUA”的领导热衷于打压、批判员工,经常让员工怀疑自己的工作能力,常挂在嘴边一句话就是“别把自己当一回事,外面有的人能代替你”,颐指气使的态度和新闻中的老板如出一辙。

近年来,“和谐型劳动关系”的概念被提了好多次,也就是劳资双方履行好职责,互相了解尊重,和谐相处的共赢型劳动关系。这样的关系才能最大程度地发挥集体的向心力,大大提高工作效率。而职场PUA最终只会造成“人心散了,队伍不好带了”的后果。因此,如何从法律层面为员工提供更多保护和关爱,更应该成为全社会共同关心的话题。唯有如此,我们才能更有对职场PUA勇敢说“不”的底气。

容貌羞辱是职场霸凌

□张丰

舆论的“一边倒”,已说明这样一套话术让很多人都深有痛感。不少人从明星制造工业的角度对其质疑:真正大放异彩的艺人,一定是有创造性和独立性的,而不是裁剪成某种固定形状,用人设把她们套住。

这些可能涉及理念之别:有人用流水线思维看待艺人管理,也有人认为对艺人最好的管理是顺应其个性化固势利导。但从录音曝出的“管(xiù)理(ru)”方式来讲,徐明朝的表达显然超越了某些分寸。

尽管艺人的表现和外貌有关,但外貌却并不是公司的财产,它仍然属于“个人财富”或权利。老板当众攻击员工长相,不只是表达上不得体,更体现了那种无视员工尊严的“权力感”。

Yamy的遭遇,也击中了很多职场一族的痛点:当容貌羞辱等方式跟管理管教结合在一起时,这制造的痛感是强烈的,也必定会对上司下属关系产生影响。

如今大多数公司都是合同制,对职场上的主管们来说,如何守住自己的边界,就成为一个课题。本质上,网民们力挺Yamy,也是在努力保持一块不被职场欺凌侵入的“自留地”——这块自留地上,不只有不甘于被修剪的个性,也有基本尊严。

如今,社会上确实有这样的现象:当一个人在某个领域获得些许成绩时,他仿佛也同时掌握了其他权力。他们傲慢地否定下属,不过只是为了彰显自己的成功和权力。而这样的职场环境,很可能让人望而却步。