



给“道歉”的倪萍一些掌声

由于在上周六的金鸡百花电影节颁奖礼上频频语出惊人又错漏百出,倪萍这两天遭遇了网友和观众大量的批评。10月29日,倪萍终于首度回应了自己在颁奖礼当晚的表现,而且态度十分诚恳。(10月31日《扬州晚报》)

倪萍坦率地表示,混淆嘉宾是因为“我经验不够丰富”,不尊重老艺术家是“话说得不对场合”,一直力图搞笑,“只是想尝试改变一下风格”。这里,笔者在“道歉”之上加了引号,虽然倪萍没有说出“道歉”两字,但其道歉之意应是明显的。这里,我们不妨给“道歉”的倪萍一点掌声。

发生冲突后,张振岭的女儿无过”,何况是在到镇上讨说法,镇委书记只是说“这是上面的规定”而定;而绝大多数村民都要没有办《秸秆放倒证》,也不知道去哪里办。实行秸秆还田,事关农民利益,需要农民积极配合,但这一系列现象说明,推行秸秆还田恰恰缺少了农民参与。

社会管理强调公民参与,一方面可以广纳资讯,集思广益,使政府的决策和管理更加符合民意和现实情况,另一方面,公民也能够充分了解政府决策的理由和依据,从而能够认同管理者的决策,使有关决策得到顺利实施。然而,近些年兴起的公民参与,我们往往局限在

城市治理上,忽略了农村治理中的公民参与问题。但事实上,在农村治理中,如何让农民积极参与到管理者的决策和管理中,也是迫切需要解决的问题。

相比城市居民,农民知识水平较低,对有关部门的决策更难理解;而对不理解的决策,农民要么沉默,要么抗争。随着公民意识觉醒,利益诉求渠道增多,农民逆来顺受的沉默少了,抗争现象多了,这也是农村中官民冲突增多的原因。在这种情况下,县镇两级在农村治理中,如果继续采取自上而下的被动方式,那么,决策执行只会更难,相反,如果决策之初就积极听取农民意见,结果肯定不一样。可以说,《秸秆放倒证》被误解,症结就在于此。

(王攀)

只要态度诚”。只要真心地认识到自己的错误,向当事人向观众真诚地表示一下歉意,其实本没有什么。就以倪萍而言,笔者相信无论是张瑞芳老人还是其他嘉宾,抑或观众都不会小气得揪住不放。相反,因为道歉,更显得倪萍的可爱与真诚。

这里,笔者不禁想到了某个曝出“家父门”的主持人。该名嘴称对方父亲为家父,明显是一口误,最起码是用词不当。哪知被观众指出时,嘴却闭得紧紧的,就是不承认不表白不道歉,而相关方面还引经据典以说其不错。

“家父门”其实延续着演艺圈的惯例:即使错了也不承认,以故作高深、骄傲,以显个性。都说群众的眼晴是雪亮的,难道群众会看不出你的错?都说观众是宽容的,难道观众不能接受你的一点口误?只是当“无心之失”变成“死不承认”时,那就变成品质的问题,再想求得群众的谅解、

和铁笼,造型看起来酷似美国科幻片中的“铁甲威龙”。这套装备造价不菲,据供货商介绍,防护服2300元/套,网枪1600元/支,电警棒210元/个。目前这套装备共有55套,计划购置110套。《东方今报》10月29日)

打狗工具一套就要4000多元投入,110套就是400多万元,如此惊人的执法成本,让人咋舌。

狗患之重,在中国一些城市似乎成了问题。记得去年此时,限制养犬行动在全国不少城市开展得如火

观众的宽容,也就有点勉为其难了。

一直以来,我们总是教育孩子说老实话,做老实人,告诉孩子“说了错误做了错事只要承认了仍然是好孩子”。想不到,这在成人圈内尤其是艺人们却成为稀缺品,这无疑是大成人社会的一大缺失。

(毛建国)

日前,郑州市城管执法人员穿上打狗专业设备集体亮相,专业设备是标准“4件套”,包括防护服、网枪、电警棒

(叶扩)

花百万元打狗执法成本是否过高?



10月27日,郑州市城管执法人员穿着专业设备亮相,专业设备是标准“4件套”,包括防护服、网枪、电警棒

劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要投资环境。

没有领袖,没有代表,没有组织,工人们几乎是一哄而起……据《中国新闻周刊》报道,今年以来,拥有3万多名工人的兴昂国际有限公司旗下的5家鞋厂中,有4家发生了骚乱,数千名工人卷入其中,近千名工人被开除、逃跑或辞职,上百名工人受到警方调查。

兴昂事件,只是些地方劳资关系日益紧张的一次必然爆发,一位劳工专家如是说。据悉,工资和工时是兴昂事件的诱因。长期以来,兴昂国际旗下各厂均实行一周60小时工作制,每周6天,每天10小时。普通工人基本工资450元,这是劳动法规定的每周40小时

工作的报酬,也恰好是东莞法定最低工资。即便如此,兴昂的薪资待遇,在当地还处于中等以上水平。劳动和社会保障部的一份报告显示,12年来,珠三角工人的月工资只提高了68元,而猪肉或大米的价格已涨了3倍以上,公务员的

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

谁来铸造这个竞争力?首要的责任在企业。和谐的劳资关系,既是竞争力,也出生产力,这个道理过去一直被一些企业主所忽视,以为廉价的劳动力是源源不断的,即使损害一部分的利益还有“后来者”。但工人们正以自己的行动给他们以否定的回答。只有维护好工人权益,劳资关系才可能融洽,才能激发出员工的最大潜能,为企业创造更多利润。政府更是责无旁贷。严厉惩处违反《劳动法》的企业,就是对守法企业最好的保护,这是维护社会公正的需要。这就要求地方政府按照科学发展观要求,转变政绩观,在重视资方的同时,更要把眼光投向被忽略的工人身上,开拓工人诉求渠道,最大限度地维护工人合法权益,从这个意义上说,建立和谐的劳资关系,地方政府任重道远。

(刘永杰)

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

的深层次原因。

经济学基本原理告诉我们,人是生产中最活跃的因素,劳资关系融洽,就会促进生产力发展,反之,则形成阻碍。对企业而言,和谐的劳资关系,是一种竞争力;对政府来说,和谐的劳资关系,是一个重要的投资环境。

工资也涨了5倍以上,民工“实际工资水平的提高停滞不前甚至有所下降”。

无疑,劳资冲突是谁都不愿意看到的,工人是受害者,企业和政府也不是赢家。没有工会组织,没有集体谈判制度,工人没有自己的利益代表和诉求渠道,使得劳资矛盾极易失控;劳动力过

剩,大量后备廉价劳动力让资方有了很大的选择余地;地方政府把低廉和“安全”的劳动力,看作是地区竞争力的核心,也是吸引外资、出政绩最有效的法宝,而不能有效维护工人的合法权益;等等。这些是隐藏在劳资纠纷背后

事业单位改革谨防只『破』不『立』

目前深圳市事业单位的改革进入实质性操作阶段,并将于近日正式启动事业单位第二轮重大改革。取消事业单位行政级别,逐步实现事业单位职员制,推行职员制,在事业单位中建立法人治理结构,改变过去事业单位行政化管理模式、对于可由社会提供的公共服务,政府采用“购买服务”、财政拨款方式将告别“按人头拨款”,从过去的“养人”转变为“养事”等是这次改革的“突出内容”。(10月30日《广州日报》)

由这几个“突出内容”看,深圳市事业单位改革的确有了几分进入“深水区”的意思。取消行政级别,建立法人治理结构等一系列“狠手”,的确有点让对事业单位沉疴“恨之入骨”的公众感到一丝的“快感”。据统计,中国事业单位有130万家,2900万人,近3000亿元的资产,占国家1/3的资产,在国家预算开支中也占到了1/3,但对国家GDP的贡献却只有5%-10%。显然,深圳市的“深水区”试水也是针对效率太低、机构臃肿等这些沉疴的。

但是笔者认为,对于事业单位的改革并不是一个“单向度”的“破”,就能解决根本问题的。事业单位身上“天然”承载了提供教育、医疗、科研、文娱、体育等公共服务和公共产品的职能。如果一味“破”而不“立”,那么事业单位的改革就可能背离初衷,这种改革可能造成社会公共产品和公共服务进一步的贫困,而所谓事业单位及其改革过程,也可能成为政府甩包袱、推卸责任的过程。而事实上,近些年来我国还没有建立一个健全的公共产品和公共服务体系,教育、医疗卫生、社会福利、社会保障体系等公共服务和公共产品的供给都不尽如人意,甚至成为社会全面发展的一块“短板”。而现在,如果在事业单位改革问题上,只“破”而不“立”,把改革目标仅仅定位在推行职员制、告别“按人头拨款”等消极的削减人员和经费上,那么事业单位的改革,就有可能从一个误区迈向另一个误区,而达不到改革的初衷和目的。

(明理立)

《物权法》实施掀起维权高潮

随着10月1日起《物权法》正式施行,湖南、四川、云南等地的“物权法第一案”纷纷高调出炉,北京市海淀区、房山、昌平、大兴、石景山等基层法院集中立案了一批运用《物权法》维权的案件,其中大多数属于业主和物业公司、房地产商基于小区的公共设施使用权和收益权归属产生的纠纷。但多名律师和学者表示,“《物权法》很多规定只是原则性的,在具体实施过程中的一些空白,亟待司法解释加以弥补,否则难以落实。”(《中国青年报》)

奥运会将为餐饮业带来200亿增量

中国烹饪协会发布的《2007年中国餐饮产业运行报告》分析认为,2008年的北京奥运会将给中国餐饮业带来200亿元人民币的增量市场。

据北京奥组委提供的数据预测,奥运期间餐饮业服务将接待28万左右的奥运会相关人员,并且要接待到场的观众将达700万人次。另据有关方面预测,2008年北京入境旅游者将达到500万人次,国内旅游者将达到1.2亿人次。(《北京商报》)

“二套房”新政初显威力

日前,“第二套房首付增至四成”政策对楼市的影响是北京五环以内的项目或多或少都有一些退房现象,其中一些以投资客为主的小户型项目退房的更多一些,大多数项目退的数量还在开发商能接受的范围之内,不足以影响楼市的整体供需比例和房价上涨的走势。“第二套房首付增至四成”政策的出台,使楼市销售速度明显放慢。(辛华)

航意险告别暴利

从12月1日开始,消费者有望以更低的价格买到更高保障的航空意外保险产品。中国保监会日前宣布废止“航意险费率20元、保额40万元”的行业指导性条款,将航意险产品开发权和定价权完全交给保险公司。这意味着,曾经被消费者指责“暴利”和“涉嫌垄断的航意险即将告别暴利。”今后保险公司在航空意外保险的开发上将“百花齐放”,走上比价格、比服务的竞争道路,投保人将有多重选择。

(《财经时报》)

便民电话,老百姓该记住多少

据10月30日《大河报》报道:政府部门的便民热线繁多,但群众能记住者有几?而“开个饭店需要办啥手续”这个问题,让记者打了20多个电话也没完全弄清。“碰到问题不知该向谁咨询,咨询时费尽周折。”记者调查发现,面对让人眼花缭乱的、各自为政的便民热线,一些群众求助咨询时难免张冠李戴,无所适从,而群众通过电话向政府部门求助咨询时,也并非一帆风顺。

毋庸置疑,现在诸多职能部门都开设了热线电话。说起这些电话个个都和群众关系密切,都很重要,但电话如此众多,分得如此之细,非得把人给逼成“记忆大师”呀!脑袋是装不下了,那就把报纸、电话簿随身带着吧,可如此出门走亲访友实在是累,真要遇到什么突发事件,恐怕找号码都得费半天工夫。电话费花去不少,啥事也没办成。(辛花)

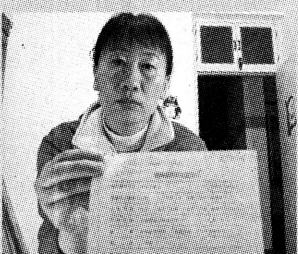
“工资论斤发”让人笑不起来

“连续几个月都拿钢镚儿发工资,四块钱得有2.4公斤。”10月27日,德州市公交公司一名公交通告告诉记者。从这位司机师傅口中记者了解到,公交公司的司机师傅们已经连续几个月领取工资时有三四百块是钢镚儿了(10月30日《德州日报》)。

初听“工资论斤发”,人们或许会以公交公司效益有多好,职工发的工资增加了,细细一看才知道,由于银行不愿收硬币,公交公司无奈之下只得出此下策。试想一下,在发工资的日子里,职工用袋子把工资大包小包地提回去,其“壮观”的景象,想不发笑恐怕也很难。(理论)

河南女子被按红头文件 鉴定成精神病

1997年,因反映家庭暴力,河南省开封市第三职业中专校医江帆被鉴定为“偏执性精神病”。7年后,江帆仍周折才见到这份改变自己命运的司法鉴定书。更让她惊讶的是,把她这个正常人鉴定为“精神病人”的竟是当地4名精神病专家,而给她进行精神病鉴定的最初起因是



江帆

开封市有关领导的指示,并载入开封市委办公室的红头文件。

今年42岁的江帆,脸型瘦削,颧骨凸起。从1996年起,她开始奔波在几个部门之间,从最初的反映家庭暴力,到后来的状告非法精神病鉴定。

虽然被鉴定为精神病人,但江帆此后一直作为正常人在学校从事校医工作。该校领导在接受东方电视台记者采访时,也承认她“没有犯罪”、“没有出现精神不正常的语言”。(千金)

权钱交易花样翻新 以干股名义进行腐败

以干股牟利,这是在腐败和反腐败的博弈中产生的一种更隐蔽、更巧妙的腐败形式。不久前,最高人民法院、最高人民检察院联合发布了《关于办理受贿刑事案件适用法律若干问题的意见》,明确了10种新类型的受贿刑事案件法律适用问题的具体意见,其中干股受贿囊括其中。(法正)

大学生被打法院判赔72万

刚毕业的大学生在酒店内开自己的自行车时被怀疑是在行窃,酒店保安大打出手。无故受辱,被打大学生罗乐(化名)情绪失控引发精神分裂。在向酒店讨要说法未果的情况下,罗乐父母将酒店告上法庭。2007年10月30日,禹州市法院获,作出一审判决,判决不该出手偏袒出手的保安所工作的酒店赔偿原告罗乐医疗费、残疾赔偿金、精神抚慰金等共计729030.5元。(人民)

深圳拟定行业最低工资标准

深圳市劳动和社会保障局局长管林根10月30日表示,深圳市拟在现行区域性最低工资标准的基础上,制定行业最低工资标准。管林根说,深圳市劳动和社会保障局将选择一个条件比较成熟的行业进行最低工资标准试点,力争明年内逐步推广。管林根指出,深圳市要扩大工资分配增长覆盖面,提高低收入群体的工资水平,进一步健全和完善最低工资、工资指导线和工资指导价位制度,同时继续做好最低工资跟踪和调整工作,稳步提高最低工资标准。(王传真)

大火烧出落后发展方式弊端

福建省莆田市“10·21”特别重大火灾事故导致37人丧生,19人受伤。

我国现行的消防法明文规定,禁止在设有车间或者仓库的建筑物内设置职工集体宿舍,而发生事故的飞达鞋面加工作坊正是典型的“三合一”设置企业。可以说,正是因为企业主无视法律,削本逐利,才使一场过火面积并不大的火灾酿成了特别重大事故。

此次特别重大火灾事故表明,分布散、管理差的作坊式生产,已经成为落后生产力的典型,危及产业健康和社会和谐。如果不转变发展方式,反而庇护甚至纵容这种低水平的产业形态和落后产能,后果不堪设想。

(涂洪长 项开来)

空打彩票2900万 一投注站老板被判刑6年

一投注站老板,没有多少资金却又想赢大奖,竟说动省体彩中心官员,让他除账空打票,这一打就是2900多万元,造成国家损失2700多万元。30日下午,广州市中级人民法院以挪用资金罪终审判处投注站老板张民浩有期徒刑6年,继续追缴挪用款项2700多万元。

广州中院终审认为,张民浩身为省体彩中心直属投注站的经营者,受委托管理、经营国有资金,利用职务上的便利,违反规定在没有交纳投注资金的情况下,打印出巨额彩票归个人使用,意图中奖营利,数额特别巨大且无法退还,其行为已构成挪用资金罪。

(李朝涛 莫丽娟 穗法宣)

退休干部赡养百余老人

10月30日,在襄樊市第一人民医院新生儿室,护士抱着刚出生的四胞胎