

调查“穿山甲公子”，不能浅尝辄止

广西投促局虽已否认参与饭局，但“自证清白”可信度不高，照片中的人物也都俱在，有必要进一步查证。

斯远

“穿山甲公子”一抖落，迅速引发舆论热议，名为@Ah_cal的博主也俨然成了网红。吃饭能到办公室吃穿山甲，合影能与许多官员并列，坐飞机能进到飞机驾驶舱，还有什么老干部酒等等。而据最新披露，继国家林业局展开督查后，广西壮族自治区纪检部门也表示，已关注“官员宴请吃穿山甲”事件。相信随着调查的深入，盘旋在公众头上的诸多疑团，会逐次一一破解。

连日来，很多网友都在质疑“穿山甲公子”的智商，有人认为遇到这样轻佻、招摇的客人，也是招待者的霉运。这样的说法未必完全没有道理，但有进一步剖析的必要。

一者，吃穿山甲到底是私人宴请还是公务接待？若是官员公务接待，在中央强力反腐的形势下，地方官员超标准招待，公然食用国家二级保护动物穿山甲，还涉嫌违背“反四风”政策与“八项规定”。现在，承办活动的广西壮族自治区投资促进局已经公开回应否认参与饭局，但这并不能消除公众疑窦，且不说“自证清白”本身就可信度不高，照片中的人物俱在，一一查清局中人很难吗？

再者，当事人自己无视法律与社会公德，以一种近乎法盲的“勇敢”坦承吃穿山甲，真的是无知者无畏？如果将这个事件放置到一个更为开阔的背景下，当类似的超规格接待已经变得稀松平常、见怪不怪时，则人的心智、能力似乎都会有所下降。不以为意也好，肆无忌惮也罢，吃穿山甲总之是没有了底线与边界意识。

从@Ah_cal未删前的微博内容看，类似的吃吃喝喝、勾

肩搭背几乎是一种常态，这显然会给人一种站在舞台中央，至少也是坐在前几排的优越感、漂浮感。因为有良好的感觉，所以在言行上表现夸张、背离公序良俗，并不奇怪。症状体现在“穿山甲公子”身上，病根却还是在地方胡吃海喝的风气上。

近年来，中央强力惩治腐败行为，在吃喝招待等方面作出了诸多明确规定，但仍有一些地方阳奉阴违，甚至不惜采取打游击、玩变通的方式对抗执纪执法。正如@Ah_cal微博所“招供”的，穿山甲是在办公室悄悄吃的，喝的酒也“金碧辉煌”，唬人得很。这些均有必要进一步查证，绝不能因为承办方一否认，就浅尝辄止，不了了之。

这样的微博被扒出来，无疑是一封举报信。面对这些已经抖落一地的泥点子，若不给点颜色瞧瞧，查一个底儿掉，如何体现法律法规的严肃性？

驱车万里拜年 诠释“情感留人”理念

注重感情留人、事业留人，让每个职场者有想头、有奔头之余，还能感受到被尊重的温暖，那么他们才会真心留下来，与老板们一起同甘苦、共患难。

唐伟

正月初二，四川宜宾县喜捷镇武安村的山路上，来了一辆浙江牌照的越野车。这是在浙江海宁开箱包厂的老板林志刚，带着新年礼物前来四川农民工兄弟熊君家拜年。鸡年春节，林志刚驱车5000余公里，前往四川、云南给员工及家属拜年，让农民工兄弟们感受到了浓浓的温情。2月7日，林志刚的工厂如期开工，他没有流失一个员工。

千里奔袭为拜年，这是一种形式的表达、仪式的实现，但更是一种情感的交流，并由此建立了劳资双方的充分互信。回乡过节的外出务工者们，在自己的家里看到了分开不久的老板，这对他们来说，是一种莫大的尊重与荣誉，而对于拜年老板来说，他在长途奔波中，不仅享受到了过程，更收获到了“不流失一个员工”的结果，通过媒体的报道赢得了良好的口碑，于社会和经济效益实现了双丰收。

铁打的企业流水的员工，职场的流动之水，近年来是越来越快，招工难和就业难双向并存，结构性的差异，导致劳资市场未能实现均衡和适配。上海市的一项调查显示，30岁以下的年轻员工在一个工作单位的连续工作时间平均只有约1年半，31—40岁的职员也只有两年3个月。而同期日本31—35岁员工平均工作时间为8.6年。员工忠诚度不断下降，离职率不断攀升，其结果造成劳动生产率的下降，企业的生产成本居高不下。

职场讲求事业留人、待遇留人、感情留人，无论是事业还是待遇，都无法脱离感情这个基础。2016年3月，全球经济研究和政府企业咨询机构牛津经济研究院有研究结果显示，目前中国制造业的劳动力成本已经趋近于美国。此意味着，“待遇留人”的作用在不断衰减。参照现实并借鉴国外的经验来看，注重感情留人、事业留人，就显得越来越重要。让每个职场者有想头、有奔头之余，还能感受到被尊重的温暖，那么他们才会真心留下来，与老板们一起同甘苦、共患难。

是否做到了以情待人、以诚待人，具有极强的反差性。几年前，在许多企业农民工纷纷请假赶回家过年之际，四川内江威远县王宗慎的柠檬加工厂里，却仍有许多工人忙碌着。他们在年关多干几天的动力，就是源于老板信守承诺“卖房发薪”。相反，浙江一家知名企业的下属公司则发出通知称，工人春节前后请假将扣三倍工资，引起工人强烈反感。在劳动权益保护相对弱化的时代，诸如扣留身份证件、缴纳押金等做法更是常态。在劳动权利未能获得保护、劳动者未能获得尊重的情况下，频繁的跳槽和离职就实属情理之中。

高辞职率的背后，其实是企业文化苍白下，求职者没有归属感的一种自然反应。很多日本企业经营管理者认为，稳定的员工队伍是企业持续、稳定发展的基础，同时也有助企业文化形成和作用发挥。因而，他们在管理过程中更加注重“以人为本”，并将这一理念融入企业管理的全过程。与之对照，国内企业在这方面存在很大的差距，导致企业的吸引力不足、离职率居高不下。

某种意义上讲，也正是基于劳动者“用脚投票”的倒逼，才使得企业越来越重视员工的需求，并最终成为一种“细节之美”，从发放孝工资，到给员工买往返车票；从列队欢迎，到驱车千里看望，情感留人越是原始而朴素，越具有感染力和吸引力。以此为样本，高离职率才不会成为成本之殇。



新华社

国家互联网信息办公室近日公布的《网络产品和服务安全审查办法(征求意见稿)》提出，国家网信办将会同有关部门成立首个网络安全审查委员会，负责审议网络安全审查的重要政策，统一组织网络安全审查工作等。

保障未成年人网络权益 徒法不足以自行

一部良好的法案只是解决问题的第一步，如何真正地落实法案同样应该引起有关部门与社会的高度关注。

储殷

近日，国务院法制办公布了《未成年人网络保护条例(送审稿)》。该法案针对未成年人网络权益保障的许多棘手问题都提出了积极的应对方案，尤其是在防范未成年人网络沉迷、禁止未成年人通宵上网等方面，更是赢得了社会广泛的认同。然而，一部良好的法案只是解决问题的第一步，如何真正地落实法案同样应该引起有关部门与社会的高度关注。就已公布的草案而言，其在具体实践之中，仍需要考虑以下一些方面的问题。

其一多头管理可能带来执法混乱。草案将各级网信、教育、工信、公安、文化、卫生计生、工商、新闻出版广电、共青团、妇联以及有关负责未成年人思想道德建设的社会团体，都纳入了未成年人网络权益保障的责任机制当中。一方面，这固然有利于各部门齐抓共管、凝聚合力，但另一方面，这也很可能带来职能交叉、管理混乱与责任不清，并造成在具体执法的过程中，名义上多部门负责实际上无人负责的怪相。

其二该法案在很多方面都借鉴了发达国家未成年人网络保护的常见做法，但我国广大城郊、农村地区网吧经营的实际情况却要复杂得多。即使平台严格限制未成年人的网游时间，但如果网吧管理不严，平台仍然无法控制以成年人身份注册的未成年玩家。我国在上世纪80年代就有地方法规禁止对青少年出售香烟，但直到今天为止，青少年买烟、抽烟现象仍然存在。这其中最重要的原因就是，除非大费周章频繁采取运动式检查，执法者根本无法有效地控制经营者的具体活

动。类似的执法困境，未来也很有可能出现在未成年人网络保护当中。除了法律明确赋予未成年人的监护人可以起诉违法经营的网吧或网络游戏平台，仅靠执法部门恐怕很难真正避免上有政策下有对策的困境。

其三法案对于未成年人的网络保护予以了高度重视，但是，对已经引起社会强烈关注的“强制戒除网瘾”现象却并没有给出针对性的规定。考虑到以体罚、禁闭、精神摧残乃至电击等戕害未成年人的方法来实现戒除网瘾的机构，在当前我国的许多地方仍然存在，有关部门有必要针对治疗网瘾的手段进行严格的限定，以避免有人再打着戒除网瘾的名义戕害未成年人。值得指出的是，由于该法案赋予了一些部门概括的管理权力与对未成年人宣传的权力，有关部门必须高度警惕这种权力在实践的过程当中被异化成为某种形式的“治疗班”。

截至2016年12月，我国19岁以下的网民，已经达到1.7亿，约占全体网民的23.4%，而在一些地区首次触网的时间也下降到了10岁。这意味着，互联网已经成为未成年人成长发育最重要的场所。如何向未成年人提供一个有利于其身心发育的网络环境，已经成为中国社会最重要的问题之一。为了解决这个问题，我们不仅需要清晰的法律，还需要责任明确的执法机制、权责对等的执法机关以及社会大众充分配合、理解的执法环境。中国有句老话，徒法不足以自行。立法者应当充分重视我们的社会现实，三思而后行。