

精准施策遏制“公电私充” 斩断“车轮腐败”新变种

法治时评

特约评论员 胡建兵

机关干部利用新能源公务用车充电桩为私家车免费充电的“公电私充”行为,虽看似小事小节,实则是“车轮腐败”的新变种,本质为“私车公养”的衍生形式,已明确违反中央八项规定精神及《中国共产党纪律处分条例》中关于“占用公物”的规定。据江苏南京市纪委官方微信公众号“钟山清风”报道,南京经济技术开发区纪工委在日常监督检查中发现此类“蹭电”行为,经调查核实,对3名涉事人员予以批评教育并追缴电费,同时修订《公务用车使用管理办法》,明文禁止内部充电设施免费供私车使用及使用公车充电卡为私车充电。

“公电私充”属“微腐败”的隐蔽化表现,单次金额虽小,但长期累积会造成公共资源流失,且其发生于机关内部,电费由单位统一结算,外部难以察觉。从法律层面

看,当前公开案例中,该行为因单次金额较小、主观恶性较低,尚未达到我国刑法中贪污罪或职务侵占罪的立案标准,但已被认定为违反党纪政纪的行为,涉事人员需承担纪律责任;若长期、多次实施且累计金额较大或情节恶劣,则可能涉嫌违法,存在升级为刑事追责的风险。

遏制“公电私充”需构建“不敢、不能、不想”的治理闭环,需从多方面综合施策。

在制度完善上,要修订《公务用车使用管理办法》,明确禁止“内部充电设施免费供私车使用”“使用公车充电卡为私车充电”等行为,划定行为红线,同时强化追责机制,对违规行为采取“批评教育+补缴电费+通报曝光”的组合措施,情节严重者移交纪检监察部门处理。

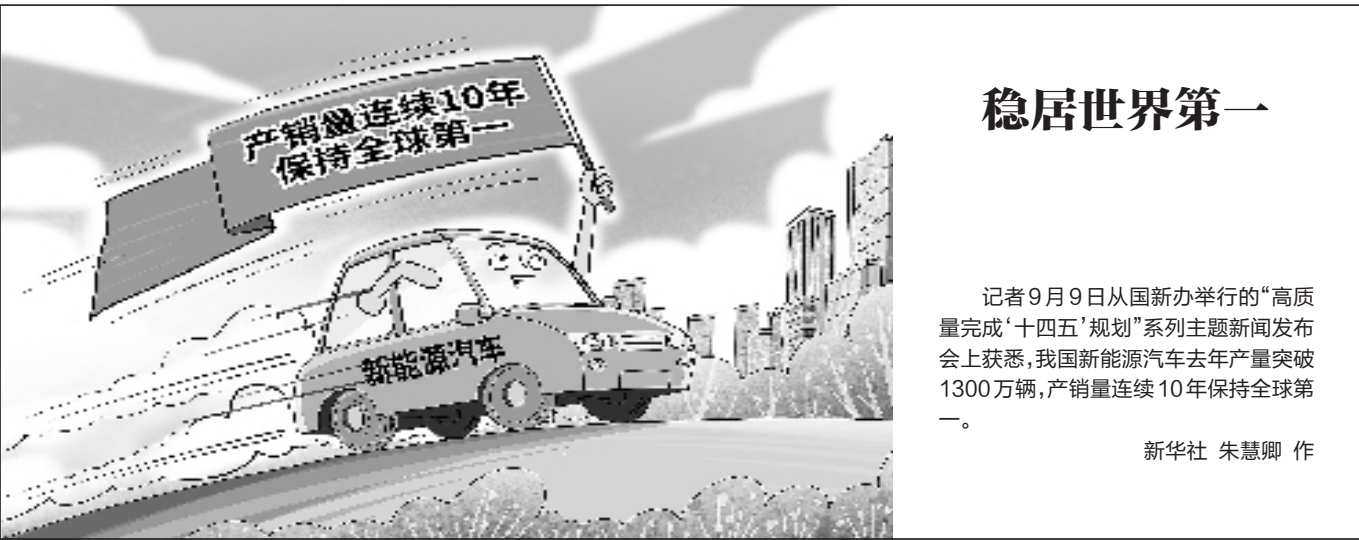
在技术监管上,需安装监控设备与智能电表,借助充电桩监控摄像头、用电数据分析系统,实时识别非公务车辆长时间占用充电桩等异常充电行为,还应推行“一车一卡”制度,将公务车充电卡与车牌号绑定,确保私车无法使用,从技术层面杜绝违规可能。

在教育引导上,要以“公电私充”典型

案例为教材开展警示教育,强调“微腐败”的严重性,破除干部“占小便宜”的侥幸心理,同时将“公私分明”纳入干部日常考核,定期组织廉政谈话,防止“小问题”演变为“大腐败”。

在需求疏导上,需提供合规替代方案,在单位内部或周边加装收费充电桩,满足干部职工合理充电需求,避免因“无路可走”而违规,也可引入市场化运营模式,推出阶梯电价或错峰充电优惠,降低合规充电成本;同时畅通监督渠道,鼓励内部人员或群众通过“随手拍”等方式曝光违规行为,联合财务、纪检部门核查电费支出,发现异常及时介入。

中央纪委强调“抓早抓小”,遏制“公电私充”这类新型“车轮腐败”,需通过“查处+制度完善+需求疏导”的组合模式。各地机关应通过案例通报、政策宣讲等方式,纠正部分干部“电费不值钱”“顺便充一下无伤大雅”的认知偏差,消除思想上的“微麻痹”。每一名机关干部都需警惕,严守纪律红线,坚守廉洁底线,切勿让一支小小的充电枪,击破原则的“高压线”。



稳居世界第一

记者9月9日从国新办举行的“高质量完成‘十四五’规划”系列主题新闻发布会上获悉,我国新能源汽车去年产量突破1300万辆,产销量连续10年保持全球第一。

新华社 朱慧卿 作

算法推荐放大“共振”激化情绪,如何治理?

沈阳

为何在意见趋同的圈子里,立场更易走向激烈?当下,互联网传播中人云亦云、盲从附和的做法,让“意见共振”现象越来越频繁地出现,并推动传播生态极端化。在社会学与传播学研究中,早已有大量理论能够解释这一现象。从回音室效应到群体极化再到模因传播,都为此提供了学理框架。

互联网让这些机制进入了加速状态。首先,在个体层面,人类天生更容易被情绪驱动,尤其是带有道德色彩的愤怒或嘲讽。这类语言一旦进入社交网络,很容易获得超常的点击与转发。心理学实验证明,道德化情绪能显著提高传播效率,这意味着“共振”的火种往往是情绪,而非事实。

其次,在群体层面,社交媒体的同温层效应进一步加剧了极化。人们聚集在意见趋同的圈子里,原本温和的态度容易被推向极端。这种现象在社交媒体上屡见不鲜:讨论一旦进入闭环,立场很快走向激烈。

在叙事层面,传播学中有一个概念叫“框架共振”。当一个叙事框架与受众的观念对齐时,就会触发广泛的模仿。一个轻巧的组词,把复杂的学理压缩成可传播

的笑点,让公众“秒懂”并快速复制。

而互联网算法则是这种“共振”的放大器。主流平台的推荐机制,本质是预测用户会点什么,从而在排序上优先推送引发互动的内容。结果是情绪化、戏谑化的信息被进一步抬升,形成了自我强化的反馈回路。部分研究对互联网推荐算法做过审计,发现推荐对极端内容确有放大作用;而其他研究则指出算法影响有限,更多是用户自身的选择。但无论结论如何,一个共识是:当人性弱点遇上算法放大器,“共振”几乎不可避免。

这带来了多重后果。其一是公共议题的浅化与情绪化,复杂的事实被简单口号取代,真相往往来不及辟谣就被新一轮笑点淹没。其二是社会立场的两极化,甚至出现“反向反弹”效应:越想强行打破偏见,越可能加深分裂。其三是治理困境,平台既要依法维护言论自由,又要控制谣言与极化,这让监管与企业都面临两难。

那么,应对之道在哪里?一方面,学界提出了“免疫接种”式的信息教育,即在谣言传播前,用短视频、图解等方式让公众提前识别操纵手法。有研究显示确能降低公众受骗率。另一方面,平台可以在推荐链路中加入“摩擦”,例如“转发前先阅读”,或对传播过快的内容设冷却机制。这些措施也可以降低传播的瞬时爆炸性。

更有意思的是,反击这种“共振”的最好方式,往往不是正经辟谣,而是“反模因”:既然群体被笑点驱动,那就用更有趣的“反笑点”去削弱错误叙事的势能,让用户在娱乐中被引导到事实入口。这种“以梗制梗”的方式,或许比冷冰冰的数据更有效。

“跟风式”传播现象本身就是互联网语言创造力的缩影。它把外语世界里庞杂的学术理论压缩成一个带戏谑色彩的短语,不仅让人会心一笑,也为我们提供了一种观察数字社会的独特视角。它提醒我们:人类的群体非理性并不新鲜,真正的新,是互联网与算法让这一切发生得更快、更猛、更不可控。

我们需要的不仅是批评与讽刺,更是对传播机制的理解与治理手段的创新。唯有如此,才能避免在数字时代,所有人都沦为“共振”的俘虏。

莫让“无薪试岗” 侵害劳动者权益

徐阳

近日有媒体报道,一些求职者在求职时遭遇“无薪试岗”。他们在所谓“试岗期”内付出数日劳动后,被企业以“经验不足”“人岗不匹配”等模糊理由辞退,甚至拿不到一分钱报酬;试图维权时,又因未签订劳动合同,陷入难以证明劳动关系的困境。

劳动法、劳动合同法只有对试用期的详细规定,并没有“试岗期”。用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。只要存在用工行为,就应当向劳动者支付报酬。即使在试用期也要支付工资。因此,法律既不支持“试岗”,更不支持“无薪”。任何试图“白用”劳动者的行为,都是违法的。

对劳动者而言,付出了劳动却没有获得相应报酬,不仅直接遭受经济损失,还可能在反复试岗中挫伤就业信心,打乱职业规划。对整个就业市场而言,这种现象一旦泛滥,也会加剧劳资双方的不信任,破坏市场竞争的公平性,危害不小。

如何遏制这一现象?需要监管部门、企业和劳动者的共同努力。

监管部门的介入必不可少。可以对企业发出合法用工提醒,明确告知“无薪试岗”的违法性质,压实用人单位法律责任。同时,多措并举畅通劳动者投诉渠道,加强招聘市场常态化巡查,对频繁采用“无薪试岗”的用人单位应加大惩处力度,把违法成本提上去。

企业应当认识到,追求人岗匹配度必须在法律框架内进行。合法合规的试用期已提供了考察员工的通道,如果采取“无薪试岗”,短期内看似降低了用工成本,长期来看却损害了自身声誉,难以吸引和留住优秀人才,更难逃法律追责。

对劳动者而言,增强法律意识和维权勇气很重要。劳动者希望获得工作机会的心情可以理解,但也不能对侵权行为听之任之。当遇到企业提出“无薪试岗”的要求时,应当明确拒绝;如果已付出实际劳动,要注意收集和保存招聘简章、工作文件、考勤记录等证据,一旦被无理由辞退且拒付薪资,可凭这些证据向劳动监察部门投诉或申请劳动仲裁,必要时可向人民法院提起诉讼。

就业是最大的民生。维护劳动者合法权益,事关社会公平正义和经济健康发展。期待各方携手,消除“无薪试岗”等侵权行为,让每一位劳动者的辛苦付出都能得到应有的尊重和回报。

遗失公告

浙江省乔司监狱第七分监狱民警赵钰莹遗失警官证一本,警号:3315770,声明作废。

赵钰莹 2025年9月11日

中国信达资产管理股份有限公司浙江省分公司与光大金瓯资产管理有限公司 债权转让暨债务催收联合公告

宁波恒美贸易有限公司、宁波洁美沐浴用品有限公司、王焕江：
根据中国信达资产管理股份有限公司浙江省分公司与光大金瓯资产管理有限公司签署的《债权转让协议》，中国信达资产管理股份有限公司浙江省分公司已将依法享有的对你方的债权，生效裁判文书案号为(2014)甬慈商初字第1345号，依法转让给光大金瓯资产管理有限公司。中国信达资产管理股份有限公司浙江省分公司与光大金瓯

资产管理有限公司以公告方式通知你方，请你方立即向光大金瓯资产管理有限公司履行还款义务。特此公告。
中国信达资产管理股份有限公司浙江省分公司联系电话：0571-85774708
光大金瓯资产管理有限公司：0577-88338058
中国信达资产管理股份有限公司浙江省分公司
光大金瓯资产管理有限公司 2025年9月11日