

移风易俗,需要更多这样的表率

□ 李丽

近日,《聊城晚报》刊登的“喜大姐”的长远账引起读者关注。在高唐县赵寨子镇,“喜大姐”王正喜的名字和“好事儿”紧紧连在一起。在高额彩礼、婚闹等备受诟病的今天,她以身示范移风易俗,和亲家商量好,儿子结婚不讲排场,不但日子和美幸福,也带出了一方文明新风。

王正喜的“长远账”,首先算的是人心。两个儿子结婚时,她和亲家商定喜事简办,在重排场、要面子的农村,这无疑“另类”的选择。可她心里清楚,彩礼再多不如人心换人心,排场再大抵不

过家庭和睦。如今她待两个儿媳如亲闺女一样,两个儿媳争着给她买衣服,一家人和和美美,当初说她“抠门”的人,也悄悄改变了看法。这正是她的智慧所在:把钱花在刀刃上,用真心换真心,才是家庭幸福的长久之道。

她的“长远账”,还算在了文化传承上。作为省级非遗落子舞的发源地,赵寨子镇的年轻人外出打工的多,老手艺人眼看要断代。王正喜主动拜师学艺,免费开班教学,挨家挨户劝说村民参与。如今,上千人跟着她学跳落子舞,清脆的落子声重新在田间地头响起。她用行动证明,文化传承不是少数人的事,只要有

人带头、有人坚持,中华优秀传统文化就能焕发生机,成为凝聚人心的纽带。

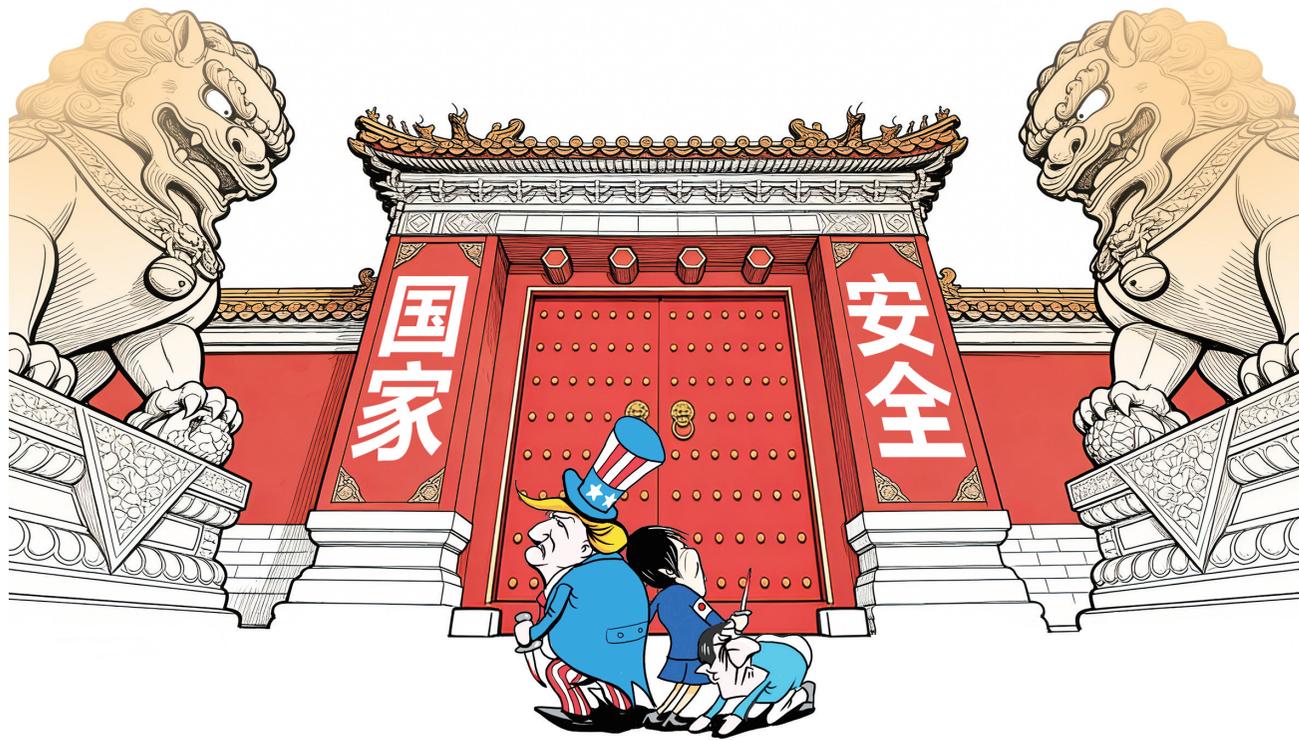
更可贵的是,王正喜把“长远账”算到了乡风文明的大账本上。她牵头成立“喜大姐”文明行动志愿服务队,当起公益红娘,为年轻人牵线搭桥,把抵制陈规陋习编成小品巡演,用喜庆热闹的落子舞代替低俗婚闹。这些接地气的行动,让文明新风不再是墙上的标语,而是看得见、摸得着的生活方式。有人看了她们的小品后主动改了陋习,有新人看了文明迎亲表演决定简办婚礼,这就是文明的力量——潜移默化,润物无声。

王正喜的故事告诉我们,文明新风

不是等来的,而是要靠实干去创造的。她一不图名二不图利,却用自己的行动,让村里打麻将的人少了、跳舞的人多了,闹别扭的人少了、讲文明的人多了。她的“长远账”,其实是最朴素的价值观:把眼光放长远,把日子过实在,好乡风是靠大家共同营造的。

如今,“喜大姐”的队伍越来越大,文明新风在赵寨子镇越吹越劲。王正喜带领大家用落子舞跳出了幸福生活,也舞出了文明乡风的新画卷。移风易俗,需要更多的“王正喜”——算好“长远账”,活出真幸福,让文明之风吹遍社会的每一个角落。

画里画外



国家安全 人人有责

徐民作

街谈巷议

□ 贾亮

一名10岁孩子在一个语音直播间里,两天内挥霍近两万元。据报道,部分未成年人设法躲避实名认证,在语音房等虚拟空间寻找认同感、归属感,打赏动辄数万元甚至数十万元。家长寻求退款时,则面临“无法证明是未成年人消费”的难题。

平台需要家长提供证据以证明确实为未成年人消费,有其合理之处。更何况,大多数平台对未成年人消费都“有言在先”,在服务协议中,对未成年人充值使用了“不得使用”“禁止”等表述,个别平台还要求在监护人同意下操作。

然而,事前公开声明尽到告知义务,事后也没有一概拒绝退款,是否就意味着平台没有任何责任?当然不是,因为看似合理合法的操作中,有并不合理的逻辑错误。说得直白一点,平台就是利用相关制度尚不完善的漏洞,把责任转嫁到未成年人身上,实现自身利益最大化。

按照平台的逻辑,不妨反问一句:家长索要退款时,平台要求提供“未成年人消费”的证据,那么在收款时为何不让消费者提供已经成年的证据?据报道,多款软件在充值时并不要求实名认证。所谓的“不得使用”“禁止”等字眼,只是方便自己免责的漂亮话,只要钱到账,并不在乎是不是未成年人在充值打赏。

平台煞有介事的声明,且不说尚未成年的孩子难以理解,就算知晓之后再消费,平台就没有责任?动辄拿法律法规不健全、防范技术不完善等理由辩解,把跟未成年人交易的举证责任推给家长,究竟是懂法守法还是在钻法律空子,是不能实现技术防范还是故意留下陷阱?

不是把板子都打到平台身上,但平台不可把未成年人当成“打劫”的对象。3月18日,最高法发布《人民法院审理涉未成年人民事案件工作指引》,在网络权益保护上,确立了未成年人网络充值、直播打赏的效力判断方法以及认定无效后的处理。平台把未成年人权益放在首位而不是利字当头,未成年人充值打赏的纠纷就会越来越少,未成年人的成长之路也会少一些坑。

据《北京晚报》

孩子打赏退费,平台不可推责

有一说一

胖东来出圈藏着尊重员工的经营智慧

□ 于建军

3月8日,胖东来发布的内部员工调研结果引发热议。在“降薪增假”与维持现有制度之间,超八成员工坚定选择后者。这一看似出人意料的结果,不仅折射出员工对企业的高度认可,更以鲜活实践,诠释了在尊重员工基础上,企业与员工之间所构建的良性共生关系。

此次调研面向胖东来10214名员工,问卷回收率达94.83%,82.38%的员工选择维持现状,97.55%的员工对每年40天的休假感到满意,94%的员工认可7小时工作制。这样的数据,源于胖东来长期以来“员工至上”的经营理念。不同于部分企业将员工视为成本,胖东来用真

金白银为员工兜底:基层员工月薪远超当地平均工资,更有“委屈奖”“不开心假”等人文关怀,让员工真正实现了“收入有保障、休息有尊严、发展有盼头”。

胖东来的投票事件,本质上是一场民主管理的生动演练。企业没有居高临下地替员工做决定,而是以投票调研的方式倾听员工心声,既尊重了多数员工的选择,也兼顾了少数员工的诉求,这种平等沟通的模式,打破了传统劳资关系的壁垒,构建起相互信任、彼此成就的良性生态。这恰恰印证了一个道理:企业的长久发展,从来不是单一的利润追逐,而是对人的尊重与关怀,只有让员工感受到幸福,才能激发其内生动力,进而为企业发展注入持久活力。

当前,不少本地企业面临员工工作

积极性不足、流失率高等问题,根源往往在于忽视了员工的合理诉求,缺乏人文关怀和民主管理意识。胖东来用实践证明,善待员工不是成本负担,而是最有效的投资——低至2.01%的员工流失率,超高的顾客回头率,正是员工幸福感转化为企业竞争力的最好佐证。

企业是社会发展的力量,构建和谐劳资关系,既是企业的责任,也是地方经济高质量发展的基础。胖东来的投票事件,不仅为企业经营指明了方向,更传递出“以人为本”的发展温度。在城市推进产业升级、优化营商环境的过程中,我们呼吁更多本地企业借鉴胖东来的经验,把员工放在心上,用尊重凝聚人心,用保障筑牢根基,让企业发展更有温度、更具活力。