跟权力只能讲“半边道理”?

【媒体思想之刘洪波专栏】

还是说点鸡毛蒜皮的小事。

北京申女士在银行存款上百万元,取款时银行拒绝支付,理由是申女士使用了假身份证。申女士将银行告上法院,法院判令银行向申女士返还这笔款项。这是《新民晚报》9月17日的报道。

使用假身份证,存钱可以,取钱不行,存进去多少都接受,取出来却就由不得你。我不知道这到底是在维护实名储蓄的规定,还是挖掘财产掠夺的陷阱。

还是银行消息,又是不予兑付。《新安晚报》9月17日报道说,安徽蒙城下岗女工陶玲拿着存单到银行要求兑付,银行不肯。陶玲18年前存款1000元,存单写明到期本息兑付3.4万元,并有银行公章。现在银行说,这张存单乃是当时高息揽储使然,当年已错,现在不能错第二次,不能如数兑付。且当年负责人已退休,具办人已离岗,无法追究任何人责任。

申女士的百万存款,银行因储户使用假身份证而拒绝取出;陶女士的存单,如说有错,错在银行吧,银行又是拒绝兑付。银行就是这么霸道,你犯了错,不准你取走自己的钱;它犯了错,也不准你取走自己的钱。错不管在谁,后果总是由你来承担。

前十来天,青岛有报道,一个市民去存钱,银行系统故障,把他的钱计了两遍数,变成双倍,银行索要未果,起诉讨还。上月杭州报道,一个打工者到银行取工资,1400元钱中有好几张同号假钞,银行说离柜概不负责。银行出错,要看错进还是错出,错进是概不负责的,错出是要坚决讨还的,多算给你钱,你要讲“离柜概不负责”那可不行。

我们那乡下,把讲道理叫“讲理行”。一个人讲理行,大家都敬佩。但像银行这种搞法,叫作“讲半边理行”,你错,是他的道理;他错,也是他的道理,他横竖都有理。依照讲大道理的说法,半边理行就是双重标准,无所谓原则不原则,也无所谓道理不道理,对自己有利就是原则和道理,属于霸道逻辑。

大致上,一个公民碰到了任何有点权力的人或者机构,往往就容易落到“讲半边理行”的圈套里去。所谓“晓之以理”,无非是要人配合他的利益而已。上面讲的银行故事,是例子吧。最近发生的一些事件,从披露的情况看,也无非是“半边理行”搞到人忍无可忍。比如说一种原料的市价翻了几番,利益却尽归收购的公司,种植者收入纹丝不动,一不满意,公司和地方政府就一起来对付。无论如何,小民嘛,情绪宜稳定,行为更要不逾矩;公司和那个政府就不必讲情绪稳定啦。为了你情绪和行为稳定,他们的情绪和行为是可以不稳定乃至必须不稳定的。忽而笑谈真理,忽而冷脸正告,忽而龙颜大怒,忽而沉痛反思,丰富得很,但归根结底,无非还是你要服从管理而已,但如果你有什么冤屈或者难处,那很可能是没有人来管你的。

“人要讲道理”,为什么呢,因为不讲道理既不文明又有害于社会,但可能尤其是有害于“半边理行”的推广。你真要与“半边理行”讲道理,它是“没那么多道理可讲”的,而你要服从,你要听话,你要把头埋在沙堆里,你要做一个心宽体胖的样子。

说到底,大家都是配合一下时代风貌,而已——他要显示章程的严肃,你应显示精神的愉快。

(作者系著名杂文家,《长江日报》评论员)

“单双号限行”不宜永久化

【中国观察之椿桦专栏】

随着残奥会的落幕,北京市机动车单双号限行的日子也将结束。到时,北京道路上的车辆会不会发生“井喷”?北京市交通委副主任周正宇16日表示,车辆单双号限制措施9月20日结束,赛时交通特别政策,给解决城市交通问题积累了宝贵经验,目前政府正在研究是否继续沿用。

(《京华时报》9月17日)

政府尚在研究临时政策该不该转正,而民间的辩论会早就一场接一场地展开了。从各项调查的结果来看,赞成单双号限行政策永久化的人明显多于反对者,赞成者甚至认为此举应向全国推广。有分析说,赞成者多为无车族,反对者多为有车族。这个分析有几分道理,当今中国,买不起车的人毕竟是大多数,而车辆限行的最大受益者正是无车族。

我也是无车族,同样希望拥堵的交通与混浊的空气滚得远远的。不过,我却是反对单双号限行政策永久化的,我认为寄希望于此举永久性改善交通环境,有些天真。从缓解交通压力来看,限行政策只能够带来一时快感,却可能引发无穷后患。

按照中国特有的“政策与对策”关系,限行政策永久化必然会催生公众的应对之策。首先出现的结果可能是:有条件的市民会购买第二辆甚至第三辆车,以便单双号交替行驶。以中国庞大的人口数量及经济发展速度,私家车的增长潜力永远巨大。长此下去,未来的城市即使单双号限行,交通也会逐渐变得拥堵。一项以疏导交通为主旨的政策,到头来却变异成鼓励私车增长、加剧交通压力的政策,这样的结果,即使是无车族也不愿看到。

从程序上来讲,行政力量如果强推限行政策永久化,会对法律构成伤害。车辆是公民的私有财产,公民支配与使用自己的财产是法律赋予的权利,行政机构不能擅自剥夺。北京的车主们在奥运会与残奥会期间,临时让渡了车辆一半的使用权,但这并不意味着他们愿意长期放弃这一半权利。依法行政是政府的最基本素质,在限行政策去留的争议中,政府应保持中立。只有当代表民意的立法机构通过利益博弈的方式制定出相关法律,政府才能在此框架下积极作为。

既然限行政策的长期化弊端重重,政府在交通压力下应当如何作为?首先,舆论早就提供了一条现成的方案:削减公车。这是一个老生常谈的话题,关于全国公车数量如何超标,公车私用现象如何严重等方面的数据,很多人都耳熟能详了。这些问题至今仍未得到很好解决,说明改革的动力不足、阻力有余。如果再搞什么单双号限行永久化,相信公车改革的动力还会进一步丧失。

我认为,缓解交通,不妨先从公车单双号限行永久化入手。前年在北京召开的中非论坛,北京仅封存了一半公车,就解决了交通拥堵问题。由此可见,解决交通压力,不要说像韩国首尔市那样将公车砍得只剩下几辆,仅仅对公车长期实行单双号限行,就可基本达到这一目的。

(作者系资深时事评论员,有时事评论集《舆论尖刀》问世)

行政执法 谨防以暴制暴

■公民发言

徐美玲是内蒙古巴彦淖尔市的一名机关行政人员,在警方一次集中打击赌博行动中,她因打麻将被罚了500元。但令她想不到的是,一个月后,她的姓名、住址及案件名称等全都上了报纸。当地警方在媒体上曝光违法人员(单位),此举引发了不少争议。

(9月17日《新华网》)

对于政府来说,法无授权则不可为。无论是《行政处罚法》还是《治安管理处罚法》,都没有规定执法者可以采取登报曝光的方式惩治违法者。当地警方此举,本身已经违法,严重侵犯了公民的名誉权和隐私权。

当地警方说:这些上了“黑名单”的人至今无一人投诉,说明我们做对了。这样的逻辑着实可怕,照此推理,只要是老百姓没有投诉的,执法机关就可以为所欲为了?没有了基本法治底线,这样的执法行为又如何能“追求一种法律的公平、正义”?而在现实生活中,我们不难发现类似“以暴制暴”的执法思维大有市场。在一些执法者的潜意识里,违法者就是“刁民”,不严惩不足以达到“以儆效尤”的效果。至于违法者的权利,似乎变得不重要了,甚至认为违法者哪有什么权利可言。正是在这种潜意识的激发下,一些执法机关才迷恋上“公捕大会”、“公开曝光”这样的“羞辱性”执法。再往深里说,刑事执法中的刑讯逼供等现象,根源上也都与这种“以暴制暴”的执法思维存在关联。

一直以来,我们都在为法治而奔走呼告。然而,再完美的立法、再公正的司法,都无法承载起优良的行政执法对于法治的价值。而衡量行政执法的优良标准,归根结底还是一个“善”字。如果不能以公民的视角去对待违法者,如果仍然迷恋“以暴制暴”的瞬间快感,那么我们就始终难以抵达法治的彼岸。

(傅达林)

官员“屁股没坐热就走”是个大问题

■今日视点

在云南省540多名党政官员研讨班上作动员讲话时,云南省委副书记李纪恒告诫说:很多年轻的书记县长,一些干部屁股没坐热就走人了,有个统计说县委书记、县长的平均任职年限只有两年,乡镇负责人的任期更是只有1.9年,一个个心浮气躁,能干出什么名堂来?

(《中国青年报》9月17日)

李纪恒的告诫说不上有多么新鲜和震撼,难能可贵的是,他毫不含糊地指出了目前官场上流行的某种弊病。这种弊病,早就以“干部一年看,二年干,三年等着换”的民间语文形式广泛流传。

需要追问的是,中央早就提出推行任期制的要求,为何基层官员调动频繁任职难以届满的问题依然普遍?

笔者曾经采访过一位基层领导,他深有感触地说,“现在基层评价一个干部干得好不好,主要是看他的官位升迁快不快,升迁的速度越快,说明这个干部越成功。对在任期内干一两年就提拔或调动的干部,大家都认为有本事;对干满任期才提拔的,大家会说他是轮到了才提拔;对过了任期还没提拔的,大家又会议论这个干部要么有问题,要么跟上面跟得不紧。

至于干部频繁调动任期过短带来的消极影响,好多干部其实也心知肚明,但是为了快速升迁,他们只能热衷于搞形象工程,树泡沫政绩。对那些需要长期投入的工作,如扶贫、普九,往往兴趣不大。

必须承认,这位基层领导的“仕途观”绝非个例,在这种畸形仕途观的指导下,“情况不明决心大、心中无数点子多”,“不怕群众不满意,就怕领导不注意”,“不怕群众不高兴,就怕领导不满意”的基层官员越来越多,很少会有人去关心“一代人的政绩”会不会造成“几代人的包袱”?很少有人关心一任领导一个思路、朝令夕改的政策会不会影响地方的经济发展以及党政部门的形象。

事实上,根治基层官员心浮气躁试图快速升迁的官场弊病,并不需要多么复杂的制度。还是上述那位基层官员,他说,只要能真正建立政绩终身责任追究制度,很多官员一定就会脚踏实地为老百姓办事了。这应该算是一剂根治基层官场弊病的良药吧,为什么不试试呢? **(陈方)**

对交强险的司法建议命运如何?

■热点纵论

北京昌平法院在总结相关案件后,认为目前交强险实施中存在先行赔付率低、理赔手续繁琐、医疗费用保险金偏低等问题。该院向保监会发出司法建议,建议加强交强险先行赔付监管,简化理赔程序,同时建议取消交强险赔偿金分类限额。

(9月17日《新京报》)

交强险自实施以来,受到了多个方面的质疑。这次质疑的特殊之处在于,它来自法院并以司法建议的方式反馈给监管部门。尽管司法建议并没有强制力,但行政机关积极回应司法建议并不是没有先例。2006年,一名消费者因“全国牙防组”非法认证口腔保健品行为起诉卫生部。北京朝阳法院在审理此案过程中,发现“全国牙防组”问题丛生,遂向卫生部和认监委分别发出司法建议,建议对“全国牙防组”依法查处。两部门随即共同做出了要求“全国牙防组”停止开展口腔保健品认证活动的处理决定。此举被舆论普遍认定为行政机关积极回应司法建议的典范之作。但这只是孤例,司法建议的无力仍然是常态。有媒体调查了北京市4家法院2006年发送的172份司法建议,发现反馈率不足三成。

在如此尴尬的背景之下,保监会到底会不会回应交强险司法建议,让人不敢有太多期待。交强险作为一项新的制度探索,不可能一出世就完美无缺,关键是要在实践中不断发现问题,并及时弥补和完善。司法机关由于独特的中立裁判地位,比一般组织和个人甚至监管机关更能发现其中的瑕疵,并提出改进的意见建议。及时提出高质量的司法建议,是司法机关不辱使命的体现,也是监管部门避免工作失误的良机。若从这个角度来看待司法建议,则不必再去计较司法建议是否具备强制力。强制力可以作为一种震慑,却不能看成履行职责的必要条件。

对交强险而言,问题的真假与改进措施仍可探讨。在这之前,对于司法建议的积极回应是一个良好的开端。如此,则“全国牙防组”的案例有望不成孤证,行政与司法之间的良性互动必将再续佳话。 **(周东飞)**

不要一看到美女就以为是娱乐

■热点纵论

成都锦江区政府即将公布春熙路“美女养眼指数”的消息一经公布,即引来议论如潮,其中批评者占了多数。有代表性的一种说法是,“美女养眼指数”是公权过度娱乐化的表现。

孤立地看这一论断,无疑是非常正确的。但判断一个具体的政府行为是否“娱乐无度”,恐怕还不能仅凭个别热门字眼来立论,而应更全面地放在事实基础上去考量,这样才客观公平一些。套用鲁迅先生的名言,我们总不能一看到美女就联想到娱乐吧?

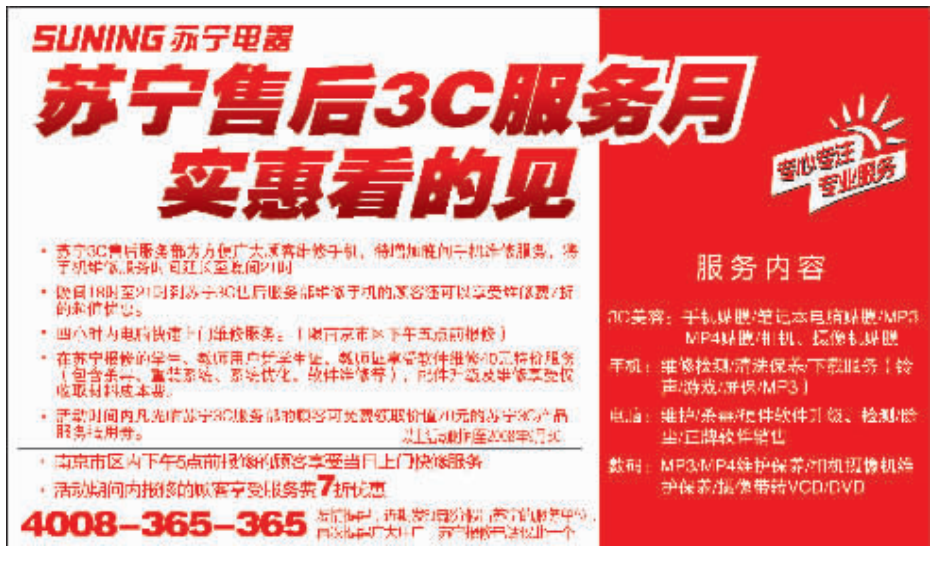
必须还原两个事实,第一,此次锦江区政府即将公布的报告准确点说是“春熙路商圈人气指数”,内容不仅包括公共设施评估、品牌知名度评价,还包括商业结构是否合理,价值大小以及成熟程度等。“美女养眼指数”仅是其中一项调查项目,其它还包括“人气指数”、“诚信度”、“服务态度”等。仅此一点,就足以说明不少评论作者要么是上了网络标题党的当,要么犯了以偏概全外带先入为主的大忌。所谓“娱乐无度”自然也就不攻自破。

第二,这份报告是由专业机构的精英团队来蓉驻站调研,耗时半年时间完成的,并且是完全的独立操作,“直到发布日前一律不对外公开,连锦江区政府都不例外”,而不是当地政府自娱自乐的想当然之举,因此,其专业精神和科学性都是不应该受到质疑的。有了这样的前提,再来审视争议声中的“美女养眼指数”,或许我们就不该武断地认为这是娱乐。

在“眼球也是关注度,美女也是生产力”的多元化时代,类似于“美女养眼指数”之类的新名词新事物,进入政府部门的视野,不仅是大势所趋,而且显示了政府部门难得的经济理性和超前意识。就成都而言,这一方面取决于当地独特的美女资源,另一方面则取决于领导者对商机的把握力和对时代动向的敏锐性。换言之,如果有这样的资源,而不懂得充分去挖掘和利用,才真正应该受到不作为的质疑,因为浪费资源同样是权力的失职。

我们固然要对权力时刻保持警惕,以防其在不受约束之下冲动而为,但现在有另外一种倾向也需注意:即对政府行为进行过度阐释,为此甚至不惜断章取义,虚设靶位,以达到一种为批评而批评的舆论效果。这决不是一种好的监督心态,既不利于政府发现问题解决问题,也在一定程度会消解舆论监督本应具有的辩识度和锋芒。所谓解放思想,我想不仅是政府的事情,也是媒体和所有大众的事情。

(房媛)



“公平减薪”真的很重要

■公民发言

汽车大亨福特曾这样说过:当CPI高涨时,加薪成为了职员们的最大企盼。然而有统计数据显示,广东73家连续两年减薪的上市公司今年上半年减幅达到30.4%,同比去年上半年高出10.6%。

(9月17日《新快报》)

上市公司扎堆减薪的新闻,一个月前就开始广泛传播,但令人遗憾的是,人们看到最多的是薪水平均降幅,至于减薪是否公平合理,却不见提及。今年福布斯公布的“中国上市公司最贵老板”榜上,中国平安董事长兼首席执行官马明哲以6616万年薪蝉联“最贵老板”,正是这6616万年薪遭遇广泛质疑。我之所以引出马明哲,想说的是,一些上市公司高管的薪酬高得离谱,当企业业绩滑坡时,如果只是员工减薪,而企业高管依然享受高薪、或者减薪幅度过小,显然就有失公平。

虽然在上市公司扎堆减薪的新闻中,能看到一些上市公司高管的减薪幅度,比如,国电重庆恒泰发电有限公司万盛电厂中层以上管理人员减薪30%,基层减薪20%。但公开披露的只是个别公司,并没有看到更多上市公司详细的减薪计划。

实质上,上市高管与其他员工的收入是否处于合理的差距,表面上看是薪酬制度不合理,其实是股权结构和法人治理结构上的问题。因此,无论是投资者,还是企业员工,都应该把上市公司的减薪行为当成“公共事件”来看待,透过减薪看企业根上的问题。 **(张海英)**