

热议

网红故宫就该有现代化的打开方式，谢谢单院长

□李泓冰

故宫会记住单霁翔。我们也会。

4月8日，执掌故宫博物院7年的院长单霁翔退休，继任者为敦煌研究院原院长王旭东。

在历任故宫博物院院长中，单霁翔显然是知名度最高、议论最多的一位。

在故宫的7年，单霁翔做了很多事。对普通游客来说，最重要的，是故宫“活了”、“火”了，有亲近感了。

有两件事，具有象征意义。故宫的大门，从前只为皇上开启，后来只为“贵宾”而开。因为一位东北大爷的抱怨，单霁翔决定设三个安检口，“让观众自由选择，想当皇帝当皇帝，想当大臣当大臣”。再有，就是今年的元

宵节，“一曲笙歌春如海，千门灯火夜似昼”，故宫94年来首次开放夜场，3500张票，3000万人抢。

故宫门户开放的故事，我们隐约读出了“平等”二字。在文化面前、历史面前，每一个后人，无论品级尊卑，无论学养高低，无论贫富差异，都有顶礼膜拜，或好奇张望的权利。最为等级森严的故宫，变得家常了。在“正大光明”因精心重布灯光而从幽暗变得明媚之际，在排队可以喝到宫里烧的热水以及泡方便面之际，在渴求与国宝一亲芳泽的“故宫跑”之际，在文创产品让昔日的“奴才”“臣下”的后人们也可以动辄称“朕”之际。

故宫“看门人”的这番苦心，在他转身离去时，适时留下了一些值得琢磨的问号。

“

国人对历史人文的饥渴，与文化供给、文化创意的稀缺形成巨大反差。无数“月光宝盒”仍然深藏甚至蒙尘，需要专业、有创意且有时代感的打开方式。

”

在这个手指轻点便能与全球顶级艺术品谋面的时代，任何文物都触手可得，细节放大、专业点评、回放重温，得来全不费功夫，为什么人们、特别是“外行”们，都还一定要到故宫和国宝直接谋面？

把陆游的诗改上两个字，便可洞悉今人心事：网上得来终觉浅，绝知此物要躬行。唯有零距离，方能穿越千百年，与不同朝代先贤团坐，如见先人伏案时毫

端蕴秀，如嗅先人泼墨处芝兰之气，如闻君臣晤对的激烈词锋，更与明清君臣妃嫔们在同样的殿堂见到同样的夕阳、穿越同样的长廊，想着重重叠叠不同的心事。

感谢故宫，让我们有幸目睹运笔于1600多年前的晋人书信、涂抹于万国来朝的大唐遗墨以及历经战火、兴衰甚至阴谋而幸存的宋代山水与明清园林。当那些漫长的劫后余生故事，那些中华民族最基本的文化基因，用

“人们喜闻乐见、具有广泛参与性的方式推广开来”，当代国人便从这些点点滴滴的相触相拥中，滋养出文化上的浩然之气。

故宫，如此这般的门户开放，让我们既为“看门人”的慧心、也为“进门人”的虔心感动，忍受拥挤和长队，只为享受片刻的精神洗礼。

因此，网红故宫，也是一种提醒。

国人对历史人文的饥渴，与文化供给、文化创意的稀缺形成巨大反差。无数“月光宝盒”仍然深藏甚至蒙尘，需要专业的、有创意且有时代感的打开方式。

单霁翔不仅在守护故宫，也在经营故宫。有时这也为他带来争议，而争议也为故宫带来新的流量、新的变革。文物不能市场化，但

文化可以成为产业，文化产业特别是经典文化的粉丝广布，不但具有人文传承的意义，在当下也可提振信心，成为经济发展的“突围部队”。国际经验表明，在经济爬坡阶段，文化市场往往能产生某种“口红效应”，文化创意产品具有不可替代的精神激励作用，并为自己赢得宝贵的发展机遇。

如果能有更多的专业“看门人”，用文化的力量、市场的力量、社会的力量、高新技术的力量，让久藏深阁的博物馆、美术馆、图书馆，成为人们争相打卡的网红，开发出源源不绝的文化创意产品，培育创新型新文化业态，深孚民心，深具发展空间。

网红故宫就该有现代化的打开方式，谢谢单院长。

(相关报道见15版)

“明厨亮灶”莫沦为形式主义

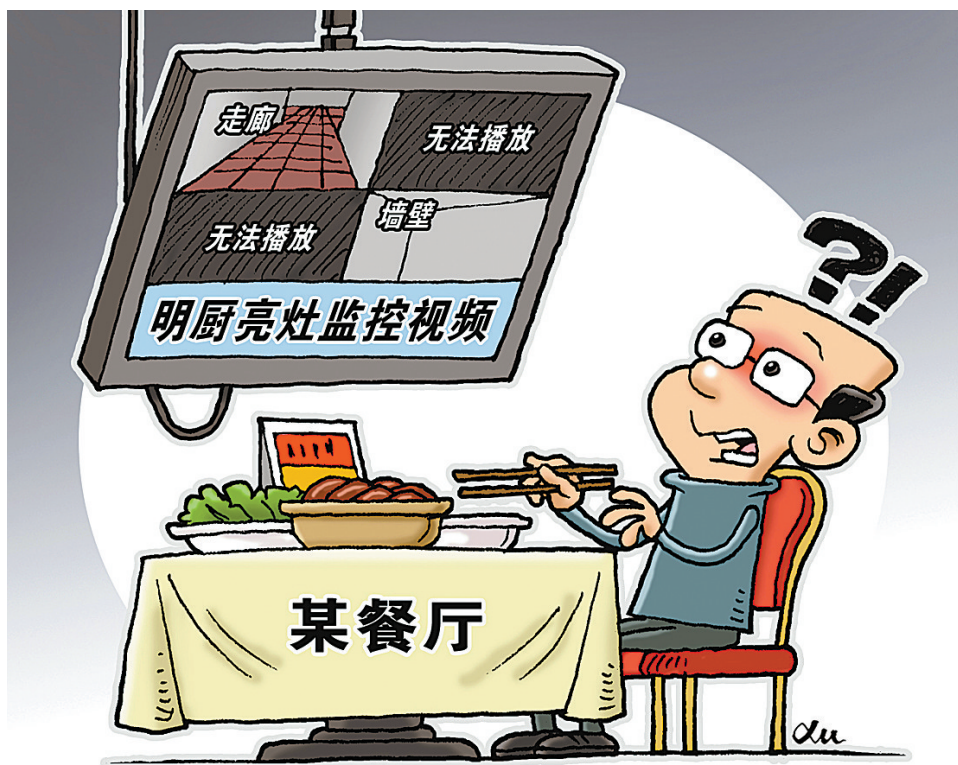
餐馆后厨是否干净卫生备受消费者关注。国家市场监督管理总局负责人表示，今年，我国餐饮行业明厨亮灶推广要达到30%以上。

自2014年有关部门积极推动以来，越来越多的餐厅积极打造明厨亮灶，还出现了视频厨房、网络厨房等新形式。不过，新华社记者调查发现，一些餐厅把明厨亮灶仅仅作为吸引顾客的商业噱头，就餐高峰期有的摄像头竟对着墙壁、走廊，有的在线监控实时视频时间滞后、甚至无法播放。

专家和业内人士建议，随着明厨亮灶工作的不断深入，市场监管部门应不断加强食品安全监管的信息化建设，通过“互联网+”平台提高监管水平。

西华大学食品与生物工程学院院长陈祥贵认为，相关部门应该加强顶层设计和区域协作，鼓励各地搭建“互联网+”监管系统，将不同地方餐馆视频系统链接起来，逐步整合形成全市、全省甚至全国统一的动态监管平台，以便明厨亮灶工作的进一步推进。

新华社发



@微言博议

征信不该是个什么都能装的筐

近日，浙江省人力资源和社会保障厅副厅长葛平安在宁波参加了一场企业座谈会。会上针对企业招工难、员工流动频繁等问题，几个企业代表“大吐苦水”。葛平安现场表示，将就员工离职实施制约措施，推进人社信用体系建设。他说：“个人频繁辞职和就业，他的信用肯定成问题了。”这番言论引发争议。

反对：不跳槽，你养我？

@麻腊丸子头：干得不满意还不让换工作了？

@一只村草：不跳槽？你养我啊！

@后窗之外：用996逼人跳槽，跳槽后再计入征信。给人留一条活路吧！

@小笨233：何为恶意，怎么叫频繁？你以为大家都喜欢不停地拿试用期工资吗？

建议：企业裁员也应纳入征信

@吃蔬菜的水兵月：如果辞职被纳入征信，那裁员也必须纳入征信。

@一只逍遥的咸鱼：旺季招人淡季裁人30%的公司要不要进入黑名单？

@超级香蕉味：把企业员工流失率纳入征信吧。

@坎坷的小兔子：给公司开一个评论系统，可以给差评的那种。

争论：恶意跳槽就该约束？

@努力生孩子：具体问题具体分析，那些恶意跳槽的肯定要约束，但公司若有问题，员工跳槽就不算失信行为。

@抄烧：我想跳就跳，这是我的权利，天赋人权，什么叫恶意？

@小明第五季seven：这种常识问题要拿出来讨论，也是莫名其妙了。

@极速狂飙客：频繁两字应该有个定量的表述。

@大林白话：劳资双方是

合同关系，不是信用关系，何须劳资“频繁”？

追问：员工为啥要跳槽？

@少女要奋斗：企业为什么不想一下员工频繁离职不是企业的原因？

@不负年华不负qin：你逼员工违规加班了吗？按规定交五险一金了吗？

@一直想有个牛昵称：天高还任鸟飞呢！当你的实力达到一定高度，有更好的发展前景，不跳槽还在那打工吗？

@xiaonelson：一个大佬说过，有能力的都会跳槽，没能力的就待在公司，慢慢地公司就全是没能力的了，公司就成了小白兔公司，所以定期要把小白兔裁掉。

提醒：征信体系不得滥用

@A-ken-Z：最讨厌什么都纳入征信，该管一管了。哪个部门管理水平低下，就找征信帮忙吗？

@弱水三千不信淹不死你：先是水电费，现在是跳槽。不交作业也一起纳入征信吧。

@苏小小酥酥酥：看我能不能活到“谈恋爱太多影响信用”的时候。

@深圳_辉：不要什么都往征信上靠。征信体系不得滥用。

@带着诗人的菜刀：征信有被各种捆绑的迹象。应该考虑立法规范了。

(以上言论来自新浪微博)

▶ 点评

跳槽有关法律和契约 无关征信

就像结婚和离婚是婚姻自由的两面，求职和辞职也是就业自由的两面。实际上，就业自由并非绝对自由，而是相对自由，就业自由也不是毫无约束，而是有法律和契约规则的约束。除了法律或契约限制，劳动者的其他辞职跳槽行为都是自由的，只要劳动者按照法定程序提前告知用人单位即可。

违反法律和劳动合同或保密协议的频繁跳槽当然是失信行为，理应受到征信机制的约束甚至惩戒，但对于劳动者正常的辞职跳槽行为实行征信约束，则涉嫌侵犯就业自由，会影响劳动者的正常就业流动，干预劳动者就业选择，妨碍就业公平。

因此，评判标准只能

是法律和契约，只要跳槽行为符合法律和契约，再频繁的跳槽也不能视为恶意。在法律和契约之外，如果给跳槽行为强加一个“恶意”标准，那么不仅在法律和契约规则中找不到依据和支撑，在技术上也难以区分操作。

界定劳动者和用人单位的行为，保护双方的权益，应该遵循法律，遵循契约规则，遵循征信机制建设的规律，不能抛开或违背这些规则乱伸手、乱定规矩。用人单位想要稳定员工队伍，也应该通过规则留人，通过改善劳动福利、加强劳动权益保护等“善意”留人，不能依赖某些妨碍就业自由的不公平制度“恶意”留人。

(经济)