

翠神

伍淑賢

近日整理家中雜物，發現櫃裡有很多朋友送的手信，多是外遊買來的紀念品。類。年月過去，有些連是誰送的也忘了。為了節省地方，不得不丟掉，其實也蠻可惜的，想人家買的時候一番心意，受的時候我也曾滿心歡喜，但年月洗刷，這些美意都已模糊。

海闊天空

蘇狄嘉

香港伊利沙伯醫院臨床腫瘤科唐志聰醫生編寫的文章：
「一天上幾次廁所才夠？請記住：如果四、五天才上一次廁所，叫「重度便秘」；兩三天上一次廁所，這個叫「中度便秘」；一天上二次廁所，沒有排出大便，食物進入體內十二小時，沒有排出去，就會形成毒素。因為毒素沒有排出去，大腸壁就會吸收這個毒素，吸收以後，透過靜脈又送回肝臟去，糟糕了！造成肝虧損，這個問題就很嚴重了。」

手信

聯網的一代，已不知用筆寫信為何物，更遑論郵票也快要取代之了。九十年代是城市人仍會用手寫長信的年代吧。我家有個紙盒，就存了一疊由一九八八至九一年左右的舊信。那時人在外地，很多朋友也剛巧移民或在海外讀書，就送了信來往的機會，現在看起來仍十分精彩。內容也不光是柴米油鹽或者你

好嗎我很好之類的表面話，那大家三十出頭，已挑上成人的包袱，都真切地在信裡談論個人理想、感情困擾、生兒育女、對前途的看法，以至希望「已對社會有甚麼貢獻」等非常認真、有細讀讀書心得和博士論文研究內容。部分通信的朋友其實不算很熟，但一對一的私信很神奇，往往會使人逐漸感到一些潛藏內心極深的東西，而且用文字寫下，不得不清清楚楚、邏輯井然，即使見面促膝，也不一定說得那麼深入暢快。

身心健康新概念

唐醫生又提出了一些身心健康的新概念：

「一個中心：一切以健康為中心。
兩個基本點：遇事瀟灑一點，看世事糊塗一點。
三個忘記：忘記年齡，忘記過去，忘記恩怨。
四個擁有：無論你有強或多強，都一定要「擁有」擁有真正愛你的人，擁有知心的朋友，擁有向上的事業，擁有溫暖的住所。
五個要：要唱，要跳，要俏，要耍，要苗條。
六個不能：不能餓了才吃，不能渴了才喝，不能困了才睡，不能累了才歇，不能病了才檢查，不能老了才後悔。」

翠神

黃仲鳴

平生愛淘書。文革時期，愛淘「牛鬼蛇神」、「毒草」的書，這些書，在香港和海外的市場中大有價值。文革前，愛淘五四後作家的原稿書，這些書，在窮愁潦倒的日子裡，為我帶來溫暖的日子。可是，我愛淘沒有眼光，更沒有歷史感，當年的舊書店、書攤，還有許多五桂堂、陳湘記出版的民間小書，甚至紅綠報的《中國殺人王》、《牛精良》系列，那時淘了，束之高閣，於今有價了，薄薄一本，炒至五、六百元。發達了。

翠神

黃仲鳴

不發達，在研究路途上，文本完備，也不會弄到現時那左左摸摸右。只怨自己真沒眼光。昔時是垃圾，隔了一段時間，就是珍寶呀。

由垃圾到珍寶

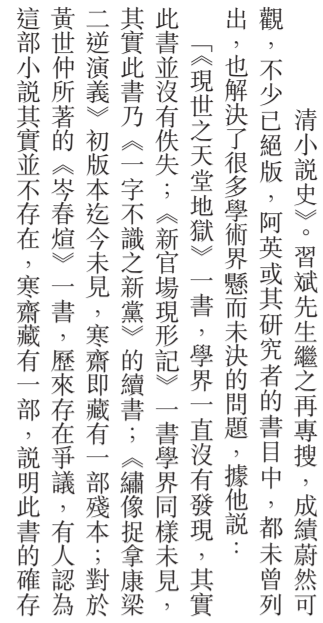
黃仲鳴

內地淘書家不少。有位習斌先生，對明清小說極有興趣，歷時二十年，孜孜不倦四處蒐羅，共收得各類小說近兩百部。這兩百部在當年的社會，是「垃圾」，是市民讀之隨興，不值錢的社會物，可是時移世易，先有阿英等人，「目光如炬」，民國年間已搜之編訂書目，再而撰成《晚清小說史》。習斌先生繼之再再搜，成績蔚然可觀，不少已絕版、阿英或其研究者的書目中，都未曾列出，也解決了很多學術界懸而未決的問題，據他說：

翠神

黃仲鳴

「《現世之天堂地獄》一書，學界一直沒有發現，其實此書並沒有佚失；《新官場現形記》一書學界同樣未見，其實此書乃「一字不識之新黨」的續書；《繡像捉拿康梁二逆演義》初版本迄今未見，寒齋即藏有一部殘本；對於黃世仲所著的《岑春煊》一書，歷來存在爭議，有人認為這部小說其實並不存在，寒齋藏有一部，說明此書的確存在。



書中所錄各書，不僅稀見，更是珍寶。作者提供圖片

同工同酬還多遠

經過長期醞釀，我國的「新勞動法」於2013年7月1日起正式頒布實施了，但到目前為止大部分企業事業單位還處於觀望狀態。與現實中不溫不火的情況相反，網絡上和私底下關於「同工同酬」的呼聲卻一浪高過一浪。
新法的頒布，看來並不像鬧着玩的。據《大河報》報道，鶴壁市一臨時工在新法頒布之際，將單位上告。單位不服勞動仲裁，又將此臨時工告上法庭，結果單位依然敗訴。法院要求單位賠償該臨時工10年工資差額等累計38萬餘元作為補償，執行同工同酬。
這是一則振奮人心的消息。這是破除「同工不同酬」現實壁壘和長期不公平「堅冰」的得力一舉。這是給弱勢群體注入的一針「強心劑」，應當一呼應。一呼百應似乎已與現實不符，較之數以百萬、千萬計的臨時工而言，一呼應應才夠力度。
對於同工不同酬的現實和危害，筆者對各種大的統計數字真實性不敢恭維，所以只從身邊和所見所聞的小數字入手剖析一番。這雖然或有偏頗，難以排除以偏概全之嫌，但以小實為據，多少也可以「一葉知秋」。
我們醫院屬於事業單位，包括縣內的所有衛生系統，用工卻都有三六九等之分。一類是事業編人員。以前進單位那些人，有的是接班的，有的是通過其他門路和渠道進來的，有的是醫學類中專或護理學校畢業分配來的。前兩者根本不懂醫，後者則學歷稍低。但他們都是端着單位「鐵飯碗」的在編職工，屬於板上釘釘的「正式工」階層。還有一類，不知通過什麼渠道，與縣裡辦理了「人事代理」，享受正式工待遇。再一類就是通過所謂事業編考試進來的，鳳毛麟角，也是

「正式工」。但是，有些專業，像我所讀的中西醫結合專業，從2001年到2011年十年間，只考過一次編制，全縣數百名本專科和專中畢業生一個都沒通過。最悲哀的一類，就是以前的「臨時工」後來的「勞務派遣工」（換湯不換藥），稱謂變後待遇依舊。在我們單位，非在編職工佔到單位上班人數的近60%。（這是勞動法等法律法規明令禁止的）。他們的工資待遇，連正式工的三分之一都不到（也低於當地最低工資標準），五金一險壓根沒有，福利待遇更是可想而知。
到底為什麼不招考？考編制，首先要逐層上報。上報招考，上層領導未必都高興。哪個大領導一不高興，小領導們的仕途就危險了！因此，沒有特殊關係的人待考，小領導們個個夾着尾巴做事，考不考編自然就攔一邊去了，多一事不如少一事嘛！更何況，進「臨時工」也是可以有「額外收入」的。我們這兒，上一任縣衛生局局長被逮捕入獄，至今未出，連同他提拔的一些基層醫院的正副院長，僅貪污數額就令人咋舌。
目前的用工弊端，問題不在「目標設計」上。按勞分配，取消工作分配制度，實行人事考試，實現用工上「能上能下」「能進能出」的靈活性，原本是個打破「鐵飯碗」實現「公平競技」的好制度，設計不可謂「不完美」。問題不在這裡，問題出在執行上。執行乏力，（或）拒絕執行，或者故意鑽空子打擦邊球，這才是「同工不同酬」問題長期存在的關鍵所在。
從表面上看，同工不同酬有利於企業事業單位節約成本，對單位似乎是件好事，事實上恰恰相反。從我熟知的一些單位看，「同工不同酬」存在着嚴重的弊端。在同樣一個崗位，在編職工有着絕對的優越感和主體感。我是正式工，沒人能

拿我怎麼樣，工作愛幹不幹，幹好幹孬與我無關，反正工資照拿，獎金照發。而勞務派遣工等非在編職工，心裡憋屈，一樣的崗位一樣的工作，累死累活工資不及正式工的一半，其他待遇要麼很少要麼壓根沒有，久而久之也就懈怠了。經過一番拚搏，大部分非在編職工都產生了一種「消極」心理，反正待遇怎麼着都不如正式工，大不了走人，咱也拖泥帶水半死不活地幹唄！試想，一個正式工不肯幹臨時工不主動幹的企業事業單位，一個邇邇邊邊工作着的單位，什麼活能幹得出色？
近年來，企業事業單位一旦出事，最終90%以上都係臨時工所為。「臨時工、臨時工，又是臨時工，包準臨時工」，這已經成為大家的一種灰色調侃。一方面，除了體現很多企業事業單位慣用臨時工頂包外，還體現了臨時工幾乎每家企業事業單位都存在，甚至大量存在。臨時工的大量存在，本身就是一種嚴重不合理。一家單位，臨時工和（或）勞務派遣工佔到一小半，一半多，有的能達到60%以上，這正常麼？很多國企企業事業單位，依然大量存在「臨時工」，這裡面的關鍵不是企業事業單位需不需要這麼多人的問題，不是能否供養得起這些人的問題，而是招考、分配制度與勞動合同法自身和之間的無縫連接或監管有問題。在很多單位裡，「舊勞動法」也好，「新勞動法」也好，都被視為一紙空文。處於弱勢群體的「勞務派遣工」和「臨時工」們，眼睜睜地看着單位明目張膽地違法，不敢告，告不起，告不了，告也白告。時間久了，法律成了擺設，慢慢地就被「潛規則」給吞沒了。
鶴壁市的「臨時工」告單位贏了，但這個「贏」字來的何其艱難。整天幹那些最髒、最累、最

「差」（正式工沒人願意幹）的活，早就該贏了。在任何一家單位，那些敢於一上班就一份報紙幾杯香茶拖時間混日子的，絕大多數都是正式工，因為臨時工不敢。而出了事頂包的，又絕大多數都是臨時工，因為正式工不幹。
說到底，「同工同酬」要徹底貫徹執行，必須有一整套嚴格的配套措施出台。要給不執行勞動合同法的某些單位以嚴厲制裁，要讓他們嘗到「違法成本」的分量，否則，法律就會被肆無忌憚地蔑視和踐踏。除了有法必依，執法必嚴，如何堵住招聘和法律法规自身的漏洞也是配套措施必須足夠重視的。大家議論說，單位是非常善於鑽空子的。比如說，什麼叫「工」同酬呢？在同一家單位裡，同樣幹後勤，同樣接電話、看報紙、喝茶，臨時工掃地、拾垃圾、跑廳，這是同一個工作崗位不錯，但勞動結果不同啊，沒有同樣的「績效」，如何談「同酬」？
像單位的這類托詞，明顯是狡辯和謬論，連法律都敢蔑視和踐踏的一些單位領導，頻頻用出這種「無理取鬧」的觀點來示人，已是稀鬆平常了。「同工同酬」在勞動合同法的支持下的確「有法可依」了，也可以粗略實現了，但要想更好地實現「同工同酬」，仍需要一整套配套措施的無縫跟進和出台。
網上圖片