

不离不弃三十年 余杭夫妇悉心抚养智残养女

明知残疾不忍弃

日前，记者来到余杭区南苑街道西安小区的一幢民居，这是赵水根家的租住地，他们的家因拆迁，搬到了这幢楼的顶楼。养女小萍（化名）蹲在凳子上晒太阳，她的身高仅1米30左右。赵水根去上班，徐美丽正在给小萍梳头，阳光照在母女身上，很温馨。徐美丽说，这么多年了，不舍得打她、骂她一次，但我们老了，以后照顾不动了，该怎么办？

那是1984年的一天，结婚后一直没有孩子的赵水根夫妇，听人说在乔司镇方桥村的络麻林里，有一个被遗弃的女婴，夫妻俩商量了一下就把她抱回家中抚养，取名小萍。小萍经常生病，有一次发烧很厉害，

在杭州余杭区乔司街道方桥村，有这么一户人家，30年不离不弃照顾一位智残的养女。这个养女虽已30岁了，却只有婴儿的智商，生活不能自理，收养她的赵水根、徐美丽夫妇每天照顾她的起居。大家说，这个家庭太不容易了。

到一家大医院看病，医生告诉赵水根夫妇，这个孩子先天性发育不良，以后可能会智力残疾，夫妻俩听了心里很不是滋味，但不忍心放弃她。

不让她第二次丢弃

两年后，赵水根夫妇的小女儿出生，徐美丽不仅要照顾小女儿，又要照顾病中的婆婆，还要带着身体欠佳的小萍，常常忙得脚不着地。当时亲戚和邻居都劝老赵夫妻，把小萍送到福利院去。有的说，孩子又不

了，只会发出“呵呵”声。

一晃30年过去了，小萍完全失去了生活自理能力。“癫痫发作，多的时候一天有五六次，口吐白沫，大小便失禁，我们又要忙一阵。家里必须有人时刻看着她。”徐美丽摊开了刚洗的自制尿不湿，与别的尿不湿不同，这块尿不湿有一张床大小，她共做了5块，下雨天时，5块尿不湿还不够用。徐美丽说，现在比以前好多了，女儿女婿能帮着看管小萍。一家人虽然收入微薄，却也其乐融融。

徐美丽的小女儿告诉记者，如今父母年纪大了，有些力不从心，自己一定会继续尽力照顾姐姐，直至她走到人生最后一刻。

金毅 范建荣

婚车跟错车队 结果发生追尾

本报讯 宁波鄞州姜山镇朝阳路近日出了一桩离奇的追尾事故。两辆婚车追尾，要命的是，追尾的两辆婚车还互不相关。

当天上午9点多，正在值班的姜山交警中队民警接到一起事故报警，说有两辆婚车发生追尾事故。民警赶到现场，看到两辆经过精心布置的奥迪A6停在路边，前面还有好几辆婚车在等候。民警介绍说，站在婚车旁的人神情都非常焦急，“这场景，看得我都有点儿紧张了。”

肇事车驾驶人王某称，他原来开着婚车跟在队伍的后面，在经过一个红绿灯路口时被落下了。当绿灯亮起时，他发现婚车车队还在前方缓缓行驶，赶紧一脚油门跟了上去。开到姜山朝阳路时，前面同款车型车辆突然停了下来，他刹车不及追尾了。事故发生后，王某下车查看才发现，他跟错了车队。

民警分析，王某在天童路等候时，该拐弯朝西开，他却跟着另一个经过的车队朝南直行了。为了让婚礼按时举行，民警作了快速处理，并开着警车将王某一路引到目的地。（徐叶）



30余万份腊八粥免费发放

今天是农历腊八节。30余万份腊八粥在杭州灵隐寺向市民免费发放。图为工作人员紧张制作腊八粥 图 TP

婚宴变成午宴 婚礼被迫取消

本报讯 一年前，东阳人小严交了1万元定金，在酒店订下了自己的婚宴。可就在上周，当她去确定菜单时，发现酒店将给自己的婚宴安排在中午。交涉中，酒店方还振振有词：“订单上没有写明是晚宴，要说有错的话，双方都有错。”

“哪有人中午结婚的！”小严气愤地说。想来想去，小夫妻最后决定取消婚礼，择日到老家农村去办。不过，他们要给每个亲朋好友挨个解释，再发一次请帖。

这样的乌龙，到底是酒店方过错还是双方都有错？东阳市消保委认为：“东阳的民俗是婚宴都设在晚上，这是酒店工作人员应了解的起码知识。晚餐婚宴误订在中午，酒店应承担主要责任。”最后酒店方赔偿小严6200元。（陆炳弟 卢海清 张苗）

如果你想加薪水，有没有胆量拿着计算器和老板面对面谈判？双方一分一厘地争，说到激动处，还会脸红脖子粗。

在温州民企兴乐集团总部，这样的“加薪谈判”已经持续了近一个月。最近，这场马拉松式的谈判有了结果：在行业不景气、工资涨幅最高的岗位，达到了30%。

更让人意外的是，对于员工的“僭越”之举，企业管理层似乎还挺欢迎的。这是怎么回事呢？

找老板谈判加薪

兴乐集团总部位于温州乐清市柳市镇，主要生产电线电缆。

一个月前，集团总部的600多名员工通过不记名投票，选出了若干代表。他们要完成一个艰巨的任务：和董事长面对面谈判，要求加薪。

吴海前在兴乐集团工作了9年，是一名普通的行政职员。他所在的行政部门共选出了3个代表，他是其中之一。

从那时候起，吴海前就开始吃不下、睡不着，因为他攥到了一颗“烫手的山芋”。

“一方面，能够得到同事信任，当选为代表，说明我平时为人还不

员工与老板谈判求加薪

温州一民企作了有益尝试，谈判后职工平均涨薪13%

错，不能辜负大家。”吴海前说，可是一想到要和老板提涨工资的事，他的头皮就发麻，“如果谈不好，在同事面前抬不起头来不说，老板肯定对我有意见，以后还怎么混？”

在正式找老板谈判前，几个代表天天凑在一起，拿着计算器扒拉数字，看提出怎样的加薪要求才合适。“我们还向同行打听了工资待遇，制定了好几套方案。比如，规模比我们大的企业，是怎样的薪资标准；和我们同类的企业，又有哪些福利……”吴海前说，这些数据他们都经过了精确计算，最终得出了“加薪”的标准。

让吴海前没想到的是，老板似乎很支持他们加薪的要求。“公司请了懂《劳动法》的专家，给我们讲节假日可以得到哪些福利、绩效考核怎样才是合理的……”吴海前说。

“其实，这是我们的‘见招拆招’。”兴乐集团副总裁倪海鸥说，这样做的目的是让员工了解企业工资分配的细节，最终通过摆数据、讲道理，让员工接受合理的涨薪范围。

双方讨价还价

经过一番精心的准备，吴海前和几名行政组的员工代表终于坐到了谈判桌前。在他们对面，是董事长虞文品带队的公司高层。

“你们加薪的要求，我们可以考虑。不过，按照你们目前提出的涨薪比例，已经远高于同类企业，能不能接受少涨一些，保持比同行高一些就行了？”对于职工代表提出的加薪要求，老板虞文品开始还价。

此时，吴海前一方出现了不同的意见，有人同意，有人不同意。实际上，这是事前就商量好的谈判“战术”。

“我们作为公司的行政职员，最近加班频繁，特别是在接到紧急订单的时候，我们还要到一线去工作，所以，我们的涨薪要求是合理的。”事先说好，吴海前唱“红脸”，他叫起了苦。

吴海前拿出计算器，给老板算起了账。“按照我们的要求，每月加薪在四五百元，这些钱，可能连付加班的钱都不够。”说这些话时，吴海

前语气有些激动，红了脸，“如果加薪，我们可以承担更多的加班任务。”

最终，经过一个多小时的谈判，双方达成了公司行政人员平均涨薪12%的协议。具体到个人的涨薪比例，将按照每个人的实际工作成绩进行核算。

最终实现双赢

记者了解到，兴乐集团员工分成了13个片组，在近一个月内跟公司完成了加薪谈判。员工工资平均涨幅为13%，涨得最多的岗位达到了近30%。

兴乐集团负责企业人事工作的范建旦告诉记者，在民营企业中，每到年末，都是员工辞职、跳槽的高峰期。但今年在兴乐集团，这样的现象并未发生，员工主动辞职降到了个位数。“通过谈判，让员工对企业、对管理层多了一份认识，让他们更有认同感。这是直接加同样比例的薪水，所达不到的效果。”

卢书友 金仲祥 王益敏

过年能搭「顺风车」回家

苏州一社区组织返乡「拼车单」