



## 媒体聚焦

工人日报：  
一句“不用理，挂掉”  
暴露了什么？

6月6日，广东广播电视台《广东民生热线》官方账号发布一条节目视频，听众袁先生向主持人投诉，称当地政府欠他134万元工程款2年不还。然而，当主持人电话连线到湛江市坡头区政府办公室反映这件事情时，电话那头传来嬉笑声，一名工作人员指示接电话的工作人员“不用理，挂掉！”

倾听民声、解决民忧，本是政府部门的分内之事，面对民众正当诉求，公职人员不仅未尽职责，反而以轻佻态度回应，这背后是责任意识的缺失，更是“官本位”思想的沉渣泛起。这看似只是“一时失态”，实则暴露出工作作风的深层漏洞。“挂掉”电话的举动，不仅是对个体权益的践踏，更是对政府形象的污损。事件曝光后，坡头区政府迅速对涉事人员停职检查，并开展作风整顿，这一反应值得肯定。但治标更需治本，唯有构建常态化的监督机制，才能杜绝类似事件重演。

南方都市报：  
充分了解AI监考  
不仅是为了避免被骗

日前，部分高考考生收到所谓“教育考试院”的短信，称在考试中被AI监考发现其有作弊行为，成绩记为0分。多地官方已提醒，教育主管部门和招考机构绝不会向考生发送此类信息，请各位考生及家长注意保管好个人信息，谨防上当受骗。

高考事关无数年轻人的前程，无论考生还是家长都极其重视，有时也难免敏感甚至焦虑，这也让骗子有了可乘之机。如何才能避免被骗，大致需要掌握两个信息：一是教育主管部门要做好沟通、及时提醒，避免考生及家长受骗；二是客观认识AI监考技术，对它的运行模式、相应的规则要了解清楚。新的监考技术提高了效率，至于意外情况的应对流程，还有维护考场纪律的方式和规则，则没有发生大的变化。无论是主管部门还是参与考试的考生，对此都应该了解清楚，不仅是为了防止被骗，也是为了更好地完成考试。

澎湃新闻：  
清出51吨垃圾  
张家界溶洞是一面镜子

近期，湖南省张家界市慈利县生态环境突出问题引发广泛关注。事件发生后，畜禽养殖污染治理、溶洞污染治理工作正在加快推进，已清理垃圾51吨，对4名责任人停职检查，对涉嫌环境违法问题已立案14起，对涉嫌违法排污的养殖户立案调查3家。

舆论发酵后，当地已对相关责任人进行调查处理，体现了对问题的重视和整改的决心。然而，张家界溶洞排污事件是一面镜子，照见了基层环保监管的短板和不足。当务之急，除严惩相关责任人之外，还需要对溶洞进行全面系统的清理、修复，并在更广的范围开展排查，看是否还有其他被污染的溶洞。长远来看，一方面，要加强监督执法，强化环保污染问题的问责机制，以零容忍的态度来进行治理，倒逼环保监管主动作为；另一方面，也要不断完善投诉举报机制，拓宽公众参与渠道，形成多方参与的环保监督合力。

## 破除“35岁就业门槛”势在必行



瞭望塔

□据《北京青年报》

“年龄要求35周岁及以下”，这是不少企业在招聘公告中列出的硬性要求。据《工人日报》报道，已有部分企业在招聘时放宽年龄限制，企业受访人士表示“更看重大龄求职者的经验和能力”。同时，关于放宽或取消招聘年龄限制的相关政策陆续出台。专家认为，打破就业年龄歧视，应在立法层面明确列举禁止年龄歧视，同时进一步引导社会观念的转变，消除对大龄求职者的刻板印象，倡导多元化的人才观。

当前，在一些行业、一些领域不同程度地存在着“35岁就业门槛”。35岁年龄限制，被有的企业明确写进招聘信息，在有的企业则成为一个隐性规则。35岁的职场门槛与社会发展趋势背道而驰，易造成就业市场内卷、人才浪费与断层，破除“35岁就业门槛”势在必行。

企业招聘设置年龄门槛，追求“青春红利”是主要原因。在普遍认知里，年轻人的工作精力更充沛，工作效率更高，尤其在新技术占比较

大的互联网行业，这一现象更为明显。但随着我国人口老龄化程度加深，年轻劳动力的供给不断减少。

近年来，我国人口结构有一个显著的变化，就是16~59岁劳动力年龄人口数量在减少。从2013年到2023年，平均每年16~59岁劳动力资源数量净减少500万~600万左右，2023年净减少约1000万人，这会影响到总体劳动力市场的供求关系。在劳动年龄人口需求增加、供给下降的背景下，破除“35岁就业门槛”，充分利用各个年龄段的人力资源来弥补劳动力缺口，成为应对人口老龄化、人口结构变化、释放人力资源潜力的必然选择。

职场上该看的是能力，而不是年龄。用人单位如果简单地以年龄划线，不但会抑制劳动者的创造力和流动性，也容易错失经验丰富的人才，影响组织效能和创造潜力，是对劳动资源的一种浪费。许多中高年龄求职者往往具备丰富的工作经验和出众的工作能力，完全能满足企业用工要求，应该受到企业的接纳。中高年龄员工在带教新人、传承企业文化和传授专业技能方面具有不可替代的作用，破除“35岁就业门槛”，有助于实现企业文化、知识经验的代际传递。

不同年龄段员工有机组合能带来多样化的思维方式和风格，

能够增强企业发展的整体适应性和稳定性，有助于推进创新创造，不断增强企业综合竞争力。

劳动者依法享有平等就业的权利，年龄不该成为劳动者平等就业的阻碍。目前，我国新增劳动力平均受教育年限超14年，进入高等教育阶段。受教育年限的延长必然带来就业时间的推迟，特别是高学历人才才会很快迎来所谓的“35岁瓶颈期”，限制其职业发展路径，加剧职场焦虑。中年求职者还通常面临经济压力，其失业风险可能引发家庭不稳定的问题，甚至带来社会焦虑。招聘时放宽年龄限制，向消除就业歧视迈出了重要一步，保障了劳动者平等就业权利。各地要加强政策引导，鼓励企业取消招聘年龄限制，例如由政府牵头，通过税收优惠、补贴等手段鼓励企业招聘和培养大龄求职者，提高社会和企业对于大龄求职者的接纳度。

破除“35岁就业门槛”需要多方协同发力。各地政府要进一步引导社会观念转变，消除对大龄求职者的刻板印象，倡导多元化的人才观。企业可以探索更加灵活的用工模式，如远程办公等，为大龄求职者提供更多就业机会。劳动者也应主动适应市场需求、了解新兴技术、夯实专业技能，提升自身适应和胜任不同岗位的能力。

## 热点话题

动物园里，“动物至上”应该更多些。游客素质有待提高，景区管理也得升级

游客隔铁网薅虎毛  
“素质论”掩盖不了管理失责

“薅羊毛”不过瘾，现在居然薅起虎毛来了。近日，辽宁大连，狮虎园有游客隔着铁网偷拽老虎毛，说是镇宅辟邪，引发热议。视频显示，多名游客通过铁网缝隙强行薅取老虎毛发，有人宣称将其带回家中用于镇宅辟邪。对此，狮虎园工作人员回应记者采访称：“怎么可能不制止，一直在说，就警告，还能怎么处理，游客至上，也不可能时时看着，一回身看这边的时候那边就伸手了，就看个人素质了。”



锦观新闻 图

诚然，我国虎文化中确有驱邪象征，但活拔虎毛，无疑背离了传统文化的本义。一方面，打着“镇宅辟邪”旗号，行伤害动物之实，本质是封建迷信，由此催生出卖虎毛虎尿的生意，更是对民俗的利用和扭曲。

另一方面，这样肆意薅虎毛，暴露出道德素养和法律意识的淡薄。要知道，景区内动物是供所有游客观赏的，不文明行为违背公共秩序，属于违法行为。致使动物受伤甚至死亡的，要负民事责任，涉及珍贵动物，还可能上升到刑事责任。

薅虎毛不只是“个人素质”

问题。工作人员口中的无奈，实际是管理漏洞——仅用铁网隔离，伸手就能薅到毛；工作人员提醒制止，但总有人不听劝，这些恰恰说明，对狮虎园的防护设施投入、巡查力度、处理力度存在不足。

有规范才有边界，公共场所管理需软硬兼施。所谓“软”，就是真诚引导和爱护游客，释放人性化管理效能；所谓“硬”，则是标清红线底线，用刚性约束制住人性之恶。

目前，一些动物园推出了

“黑名单”制度，游客做出不文明行为，就会被永久禁止入园。这既是有利震慑，也值得借鉴。严管与厚爱结合起来，才能督促更多人懂得文明、践行文明。

动物园里，“动物至上”应该更多些。人们应能“客随主便”，尊重每个动物的习性和需求，为其提供更好的保护和居住环境。彻底拦住乱薅虎毛的手，就不能再“游客至上”“罚酒三杯”。游客素质有待提高，景区管理也得升级。

评论员 韩静