

放宽招聘年龄限制,为消除就业歧视积累实践样本

本报评论员 郭振翎

在45周岁以下……相关人士指出,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。

一段时间以来,“年龄要求35周岁及以下”成了不少用人单位约定俗成的招聘“硬杠杠”,诸多劳动者因此被挡在就业大门之外。如今,一些地方的事业单位和国有企业在这方面做出的调整和改变,回应了社会呼声,也让公众看到了这一年龄门槛有所松动的迹象。

客观而言,用人单位为了招聘到更适合的劳动者,需要设定一些条件和门槛,但不分行业、岗位、技能水平等差异化要求,“一刀切”地将应聘者的年龄限定在35岁以下,既不符合劳动者的职业发展规律,也未必有利于用人单位的发展。比如,有些用人单位的岗位对劳动者的专业知识储备、工作经验和技能水平要求较高,而这些只有通过劳动者较长时间的工作积累和沉淀才能达到,限定35岁以下很难与此适配;有些行业、岗位要求人才合理流动,进而最大限度地实现人尽其才,而35岁就业门槛的存在,让不少劳动者不敢越雷池一步……

现实中,除了年龄歧视,性别歧视、地域

歧视、学历歧视等也不同程度的存在。比如,一些用人单位在招聘条件中明确“非985、211高校毕业生不录用”,甚至有用人单位设置更为苛刻的方言、性格、工作经历等方面的要求。这些情况对劳动者来说很不友好,不仅与就业促进法、劳动法等法律法规的规定相悖,影响人才的合理流动和人力资源的配置,也不符合国家实施就业优先战略促进高质量充分就业的要求。

就业歧视现象的存在,有几方面因素。第一,一些用人单位出于成本和管理考量,往往会在招聘中设置一些对自身更有利、更方便的条件;第二,相关法律法规和政策虽然规定了保障平等就业权利,消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视,但强制性不足,处罚力度偏弱,难以对用人单位形成足够的震慑;第三,我国劳动力基数大,用人单位在招聘时拥有充分的选择权,劳动者相对被动,这也给消除就业歧视增加了难度。

党的二十届三中全会提出,完善促进机会公平制度机制,畅通社会流动渠道。这实际上对有关部门整治就业歧视提出了更高等

求——要通过立法对各种就业歧视行为进行明确的规制,要加大对就业歧视行为的惩处力度,要营造就业公平的良好氛围,等等。事实上,近年来,有关部门正在朝这一方向努力。比如,一些地方在新出台的促进就业的政策文件中,明确将年龄限制等就业歧视行为列入整治范围;最高人民法院发布了多起保护平等就业权的典型案例,指导各级法院在审理相关案件时,对就业歧视行为作出认定和处理,引导用人单位合法使用用工自主权;工会和司法行政机关通过法治体检、劳动保障监督等,引导用人单位规范招聘行为,防止出现就业歧视现象……

如今,一些地方的事业单位和国有企业在招聘中放宽年龄限制或弹性规定就业年龄条件,对于逐步消除就业歧视而言无疑是个好现象。期待其他地方、更多用人单位积极跟进,进一步夯实实践基础,也期待有关方面进一步完善政策支持,带动和引导更多企业逐步消除不合理、不合时宜的选人、用人条件和要求,携手构建更平等、公平、有序的就业市场,让“不拘一格降人才”更多照进现实。

社评

中国新闻名专栏

期待有关方面进一步完善政策支持,带动和引导更多企业逐步消除不合理、不合时宜的选人、用人条件和要求,携手构建更平等、公平、有序的就业市场,让“不拘一格降人才”更多照进现实。

据6月9日《工人日报》报道,近年来,关于取消35岁招聘限制的呼声越来越高,已有部分用人单位在招聘时放宽了年龄限制——山东、新疆、贵州等地发布的事业单位招聘公告,把部分岗位的年龄放宽至45周岁以下;北京一家国有文化科技企业招聘时年龄要求

给AI玩具设一道隐私“防火墙”

江德斌

据6月9日央视网报道,从能讲故事的智能玩偶,到可情感交互的陪伴机器人,AI玩具市场正迎来爆发式增长。然而,当孩子们兴高采烈地与这些“智能伙伴”亲密互动时,可能正不知不觉地暴露着自己的隐私信息,而许多家长对这些潜在风险毫无察觉。

当前的AI玩具,已不再是简单的电子发声装置,而是集成了高敏麦克风、广角摄像头、毫米波雷达等传感器的高科技产品,能感知儿童的呼吸频率、记录对话内容,甚至能分析情绪变化,并可通过与儿童的对话、交流,采集各种敏感信息。许多AI玩具在用户协议中默认勾选“同意数据用于商业研究”,甚至要求开放家庭Wi-Fi权限,这同样使家庭网络暴露于潜在风险之中。

目前,AI玩具主要为儿童提供陪伴功能,但是儿童年龄幼小,缺乏足够的认知能力去辨别哪些信息会被收集,更无法理解复杂的隐私协议。而且,部分厂商在数据存储和传输环节缺乏严格的安全措施,一旦遭遇黑客攻击或内部泄露,儿童的敏感信息可能被用于精准广告投放,甚至更恶劣的用途。

面对这一新兴领域的隐私风险,仅靠家长的个人警惕远远不够,只有未雨绸缪,为AI玩具构建系统性的防护机制,才有望筑起一道严密的隐私“防火墙”。

从监管层面看,应尽快完善相关法律法规,明确AI玩具在数据收集、存储、使用、传输等各个环节的规范,坚持“最小化”原则,非必要不开放权限、不采集敏感信息,并规定相关数据的存储期限和销毁机制。

行业需建立统一的安全标准。当前市场上AI玩具质量参差不齐,缺乏基本的数据加密措施。行业协会可牵头制定技术规范,要求厂商采用端到端加密、本地化数据处理等技术,并设立独立的数据安全审计机制。

产品设计方面,则应赋予家长可控权。厂商可在AI玩具中嵌入“家长控制模式”,允许监护人设定儿童使用权限,自主选择数据采集范围、实时监控数据流向,并在异常访问时触发预警,提醒注意安全防范。

AI玩具是时代给孩子们的美好馈赠,只有成年人认真当好“把关人”,这个礼物才能真正成为孩子们的贴心伙伴,而非窃取隐私的危险“炸弹”。



G图说

陷阱

据央视新闻报道,高考刚落幕,各类诈骗短信就“如约而至”。有的高考考生收到短信,称在考试中被AI监考发现其作弊行为,成绩记为0分。多地提醒,教育主管部门和招考机构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。

近年来,从“提前查分”骗局到“艺术类招生”诈骗,再到如今的“被AI监考发现作弊”,不法分子抓住考生和家长成绩公布前的焦虑、录取等待期的不安、落榜后的失望等心理实施诈骗,话术不断翻新,精准击中软肋,让人防不胜防。抵御涉高考骗局,除学校加强防骗教育、运营商强化信息拦截外,考生和家长也要保持理性,提高防骗警惕,将从官方渠道查询信息、不点击陌生链接、不随意透露个人信息、不向陌生账户转账等牢记于心。

赵春青/图 陈曦/文

27个省份延长婚假,助力营造婚育友好环境

陈曦

据第一财经报道,近日,四川省卫健委官网发布《四川省人口与计划生育条例(修正草案征求意见稿)》,对婚假、生育假等内容进行调整,并公开征求意见。其中,在婚假方面,拟将婚假由5天延长至20天,若自愿参加婚前医学检查,还可再增加5天婚假。据统计,目前全国至少有27个省份在地方性法规中明确延长婚假。其中,山西、甘肃最长,可享受30天婚假。

婚姻登记全国通办、延长生育假、发放育儿补贴……一段时间以来,在构建生育友好型社会的大背景下,各地婚育福利不断“加码”。如今,延长婚假渐成“标配”,再一次释放出国家鼓励、支持适龄婚育的积极信号,这其实也是健全人口发展支持和服务体系的重要一环。

近年来,随着人口流动日益活跃,青年人择偶的地理范围扩大,“婚姻半径”渐宽。从前,婚假时长大多为三五天,如果一对新人来自不同的省份,往返两地举办婚礼、会亲访友等很是仓促,很多新人不得不另请年假、事假。而多地婚假新政直击这一痛点,给了新人更多筹备婚礼、蜜月旅行及适应彼此生活节奏的时间,让婚姻的起点更加从容幸福。

值得注意的是,四川、山东等地还设立“婚检奖励假”,给予参加婚前医学检查的新人3~5天的额外假期——这无疑有利于推动婚检进一步普及,促进生育质量与人口素质的整体提升。

延长婚假对经济的拉动作用也不容小觑。从婚姻登记到举办婚礼,从婚纱照拍摄到蜜月旅行,更充裕的婚假有望催生更多消费需求。比如,有的地方已在当地提振消费专项行动实施方案中明确表示,将加快出台延长婚假的具体办法;有的地方看准这片蓝海,已开始布局“婚恋+文旅”新模式,串联餐饮、文旅、娱乐、购物等众多消费业态,“甜蜜经济”呈现出供需两旺的态势。

当然,婚假延长之后,多出的休假成本谁来承担,无疑是更加现实的问题。对于用人单位尤其是小微企业来说,职工休假涉及人力替代、工资支付、管理协调等多方面成本,假期延长意味着运营压力增大。因此,要想让好政策真落地,各地除加大对婚假落实情况的监督力度外,还需探索税费减免、财政补贴等行之有效的办法,建立合理的假期成本共担机制,充分调动用人单位落实休假政策的积极性。

家庭是社会的基本细胞,为青年人的婚育提供托举,社会的和谐稳定便多了份支撑。期待政策善意尽快转化为职工的获得感,同时激活文旅经济“一池春水”。而长远看,营造婚育友好环境,还需相关部门持续关注并推动,以精准之策回应民之所盼,形成涵盖婚恋、住房、生育、照料、教育等方面的一揽子政策,提供经济、时间、文化等多维度支持,切实增强适龄群体的婚育意愿和信心,让爱“轻装上阵”。

都有重要意义。

专利“先用后付”的创新举措背后,有着明确的政策依据。党的二十届三中全会提出“鼓励和引导高校、科研院所按照先使用后付费方式把科技成果许可给中小微企业使用”。国家知识产权局《关于纵深推进科技成果转化运用专项行动加快形成长效机制的通知》要求积极推广“先使用后付费”等转化模式,鼓励和引导高校院所采取前期“零门槛”、后期“分期支付”“提成支付”等合作方式。近两年,在山东之外,四川、湖南等地也在进行形式多样的探索实践。

政府牵线做“媒”,让“实验室”直通“生产车间”,不仅为科研与生产的融合插上了翅膀,而且也体现了政府的创新思维、服务意识和治理能力,在支持高校院所科研工作的同时,也优化了营商环境。期待更多地方能将这一模式应用到实践中来,以创新思维打破科技成果转化信任壁垒,建立完善科研与市场良性互动的长效机制,为高质量发展注入更强劲的科技动能。

专利“先用后付”打通科技成果转化堵点

李英锋

不仅可以“免费试用”,还能够“无理由退货”,这个“商品”竟然是高价值专利!近日,山东济南探索实施“先用后付”合作新模式,由齐鲁工业大学(山东省科学院)与济南市市场监督管理局(知识产权局)签订区域定向专利许可试点协议,一批中小微企业实现了“零门槛”使用高校院所的高价值专利成果。此前,山东菏泽已试点“先用后付”模式,企业可在一年内免费使用高校院所专利,试用期结束后根据实际效果决定是否付费购买。(6月10日《工人日报》)

专利成果一头连着企业的使用需求,一

头连着高校院所等科研机构的转化需求。然而,多年来,在传统专利成果市场交易模式下,高校院所的专利成果转化通道存在堵点——不少企业担心相关专利成果“水土不服”难见效,不敢贸然花钱购买,欲求适配的专利技术而不得;一些高校院所的专利成果则藏在深闺无人识,找不到用武之地,只能束之高阁,造成闲置、浪费。国家知识产权局发布的权威数据显示,2022年,我国高校发明专利产业化率为3.9%。这一数字的背后,是大量企业、高校院所有关专利成果转化的“两头难”困境。

山东济南、菏泽等地探索的专利成果“先用后付”模式,有助于双向打通科技成果转化堵点。对企业而言,专利成果转化市场

借鉴这一模式,降低了企业选择高校院所专利成果的门槛,给了企业多次试用、货比三家的机会——试用合适就购买,不合适还可“无理由退货”,大幅降低了企业选择专利成果的试错成本。

对高校院所来说,大量企业“零门槛”试用其专利成果,既为相关专利成果提供了展示和推广的平台,也为相关专利成果试水市场、检验效果带来了机会。通过企业的试用反馈,高校院所能了解到专利成果的优势和短板,从而找准或校正后续的科研方向,让专利成果更接地气,更具实用性和竞争力。这对于提升高校院所专利成果产业化率,激发高校院所的科研活力、促进科研市场的良性竞争和技术进步等,

G融媒作品选粹

直击高考“陪考天团”



考场内纸笔沙沙,书写人生答卷;考场外翘首以盼,上演父母期待。这是一场双向奔赴!镜头聚焦2025年全国高考场外“陪考天团”,倾听他们的心声……(本报记者 姜雨晴 本报实习生 李梓源 宋梦真)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道《街采|直击高考“陪考天团”》

“带薪年休假”,应该怎么休?



讲法律知识,解劳动者心忧,这里是劳动者权益小课堂第一百三十九期。休息休假的权益关系到每个劳动者的切身利益。今天我们就来聊聊“带薪年休假”,应该怎么休?(本报记者 周倩)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道《劳动者权益小课堂|“带薪年休假”,应该怎么休?》

如何主张自己的高温津贴?



据中央气象台消息,6月5日起,华北、黄淮一带高温范围扩大,北京、天津、河北、河南、山东等地部分地区可能出现高温。而石家庄在5日的最高气温,或冲击40℃!炎炎夏日,哪些人能领到高温津贴?高温津贴该发不发怎么办?清凉饮料能充抵高温津贴吗?快跟我们一起来看。(本报记者 贺少成 李逸萌 雷宇翔)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道《工视点:如何主张自己的高温津贴?》

1分钟换7件衣服:直播间里的“速度与激情”



选品、换装、讲解、换装……聚光灯和摄像机下,杜雪正快速更换着身上的羽绒服。作为平湖时尚公园电商直播基地的换装主播,杜雪表示,正值“618”促销节点,直播间正以“反季清仓”为主题全力冲刺销量,她也迎来了一年中最忙碌的阶段。从事换装主播三年,杜雪想给正在求职的“准主播们”一些建议。“现在平台监管越来越严,对主播的专业度要求也在提升。但这个行业不设学历门槛,肯下功夫就有机会。”(本报记者 邹偶然 吴凡)

►扫描二维码,观看工人日报融合报道《1分钟换7件衣服:直播间里的“速度与激情”|三工视频·新360行之换装主播》