

过紧日子的关键在“紧”

江海

过紧日子，不仅是党政机关的行动准则，更是关乎民生福祉的长远命题。最近，“明州论坛”围绕这一话题展开讨论，已陆续发了多篇评论。从长远看，深入贯彻落实中央过紧日子有关规定，关键是要把握一个“紧”字——唯有从源头入手，层层拧紧责任链条，方能将过紧日子的成效，如涓涓细流汇聚成大江大河。

思想是行动的先导。过紧日子，思想认识上首先要“紧”起来。中共中央、国务院新修订的《党政机关厉行节约反对浪费条例》，之所以强调“思想自觉”，正是因为有的同志紧迫感不强，仍存在“紧一阵、松一阵”的侥幸心理，未能将过紧日子要求真正内化为价值追求，这也是有些问题屡禁不止的根源所在。唯有以思想之“紧”，破除“已经做得不错”的自满心态，形成“节用

为民”的行动自觉，才能从根本上遏制“四风”问题反弹。因此，应结合当前开展的深入贯彻中央八项规定精神学习教育，进行更广泛的思想动员，引导广大党员干部进一步增强大局意识、忧患意识、简朴意识，自觉把勤俭节约一切事业作为长期坚持的指导思想，使崇尚简朴、厉行节约、力戒奢华成为一种习惯和风尚。

俗话说，打蛇要打七寸，牵牛要牵牛鼻子。这次，修订印发的《条例》，在经费管理一章，专门增加了相应条款，并突出强调“强化预算刚性约束”“严禁向下级单位、企事业单位、社会组织、个人摊派或者转嫁费用”等内容。这些要求，针对性很强，就是为了拧紧资金安排的“水龙头”。从实际情况看，近些年，各级政府强化预算管理，积极推行“零基预算”等刀刃向内的预算改革，成效十分明显，管住了过去

一些部门花钱大手大脚的毛病。“有多少钱，办多少事”，有些领域的预算，被“大刀阔斧”砍去之后，有力地压缩了权力任性空间。过紧日子，从预算上“紧”起来，确实“紧”到了要害处，是一个釜底抽薪的好办法。

再往深层次看，推进机构的优化设置，也是过紧日子应研究破解的难题。最近，在某杂志上看到一幅题为《咱们为啥划不快？》的漫画，呈现的是划船竞赛的场景。画面中，参赛的两条船，每船5名队员，但一船遥遥领先，一船明显落后，为何？仔细一看发现，原来前船是4人奋力划船1人呐喊指挥，而后船是1人奋力划船4人呐喊指挥。结果可想而知。这幅漫画，笔墨不多，却揭示了一种令人深思的现象。现实中，有的领域，有没有“指挥员多，运动员少”的问题？有没有机构错配、人浮于事的现象？不得不说，有的时候，

这恐怕正是造成资源浪费的隐形推手。推动过紧日子往深里走，有些机构“瘦身健体”，有些体制“迭代升级”，应成为重要的着力点。上述《条例》虽没有强调这一点，但从实际出发，这又是无法回避的问题。

总之，落实过紧日子的要求，思想上紧起来是总开关，预算上紧起来是硬约束，机构优化上紧起来是加速器。三者协同发力，方能转化为持久的治理效能。唯有以思想破冰引领行动突围，以制度创新倒逼效率革命，以硬核举措突破顽瘴痼疾，才能用政府的“减法”，换得民生改善的“加法”，换来高质量发展的“乘法”。



千方百计推动高校毕业生高质量充分就业

新华时评

王鹏

高校毕业生是党和国家宝贵的人才资源，高校毕业生就业工作是高等教育与经济社会发展需求的有效连接点。促进高校毕业生高质量充分就业，不仅关乎当下，更利于长远。

近期，中办、国办印发《关于加快构建普通高校毕业生高质量就业服务体系的意见》，对促进高校毕业生高质量充分就业工作作出部署；各有关部门各地各高校坚持统筹部署、提前谋划，推出一系列务实举措，为促进高校毕业生高质量充分就业奠定基础。

岗位资源是就业的生命线。挖掘开拓就业岗位、提升招聘活动实效，是毕业生就业工作的重中之重。各高校应继续汇聚岗位资源，注重结合学校专业特色、毕业生求职意愿等情况，促进人才供需对接，提升岗位精准性、适配性。各有关部门应注重激发企业吸纳毕业生的积极性和主动性，充分发挥政策性岗位吸纳作用，积极拓宽基层就业空间，努

力为毕业生创造更多就业机会。织密就业服务网，还在于为重点群体提供精准服务、兜牢就业底线。脱贫家庭、低保家庭、零就业家庭、残疾人等困难毕业生群体，需要更暖心的就业服务。相关部门和各高校应通过建立帮扶工作台账、开展结对帮扶等有力措施，提供更精准的就就业指导，让他们得以尽早落实去向。

跟踪帮扶和不断线服务是推动毕业生高质量充分就业的应有之义。一方面，教育、人社等部门须做好校园招聘和社会招聘的衔接；另一方面，对于遭遇就业欺诈的毕业生，要及时帮助他们向有关部门反映，采取多种方式降低损失，切实维护毕业生合法权益。

从长远看，促进高质量充分就业，需要以供需适配为导向动态调整高等教育专业和资源结构布局。接下来，相关部门应抓好意见的落实，推进国家战略人才需求分析会商，开展关系前瞻性分析，定期发布急需学科专业引导发展清单。各高校则应不断优化调整学科专业设置，根据科技发展、国家战略动态及时对接转换、更新人才培养方案。

解决群众急难愁盼，力争“不落一人”

丰收

近日，中共中央办公厅、国务院办公厅印发《关于进一步保障和改善民生着力解决群众急难愁盼的意见》，从增强社会保障公平性、提高基本公共服务均衡性、扩大基础民生服务普惠性、提升多样化社会服务可及性等方面作出系列部署，推动民生建设更加公平、均衡、普惠、可及（6月10日央广网）。

“保障和改善民生”“解决群众急难愁盼”，近年来，这类表述频频出现在重磅文件和公开报道中。从中央到地方，围绕上学、就医、住房、养老等民生问题出台了政策和改革措施，取得了显著成效。但此次中央仍然出台上述《意见》，针对群众急难愁盼，从多个

方面作出系统部署，无疑是民之幸事，暖意浓浓。

浏览意见全文，给人最直观的印象是，在解决群众急难愁盼上“不落一人，不落一事”。比如，在增强社会保障公平性方面提出两点：一是有效扩大社会保障覆盖面；二是加强低收入群体兜底帮扶，都体现出“不落一人”指导思想。从灵活就业人员、农民工、新就业形态人员到低收入人群，都将强化其保障。

提高基本公共服务均衡性，争取让每个公民享受到符合国家标准的基本公共服务。那么，无论是农村转移人口还是城市户籍人口，在城市都有享受同等权利。至于扩大基础民生服务普惠性，更是要将基础民生服务（包括教育资源、医疗资源、“一老一小”服务等）惠

及每一个人，让大家的急难愁盼有解。

所谓提升多样化社会服务可及性，就是多措并举使社会服务真正抵达每个服务对象，而不是停留在纸上或者卡在“最后一公里”。这里面既包括发展群众家门口的社区服务，也包括提高文体、旅游、健康等服务品质，还包括儿童福利服务、青年婚恋、老人就业、残疾人保障等，基本将不同社会人群囊括在内。

时代在发展，意味着保障和改善民生必须与时俱进。我国总人口多，每个人面临的问题也不同，但上述《意见》力争让每个公民的急难愁盼得到解决，将进一步提升群众获得感、幸福感和安全感。民为邦本。只有切实解决每

个群众的急难愁盼，才能使其安心干事创业，享受幸福生活。坦率地说，急难愁盼不仅分散了群众很多精力，也是阻碍群众实现美好生活的绊脚石，当群众的急难愁盼得以解决，无论学习、创业还是打工、消费等，就不会再受干扰，就能在事业、消费等方面，为社会和国家创造更多价值。

把上述《意见》部署转化为实际行动和群众福利，还有一段路要走。这需要有关部门和地方政府，尽快制定实施细则，明确责任人、时间表和路线图，使政策红利早日释放。只有用心用情解决群众急难愁盼，才有望“不落一人，不落一事”。同时也要认识到，保障和改善民生没有终点，只有连续不断的新起点。

乐见更多用人单位把招聘年龄放宽至45岁

曲征

近年来，关于取消35岁招聘年龄限制的呼声越来越高，已有部分企业在招聘时放宽年龄限制至45岁，甚至有企业喊出“经验和能力比年龄重要”。与此同时，不少地方关于放宽或取消招聘年龄限制的相关政策也陆续出台（6月9日《工人日报》）。

部分用人单位将一些岗位的招聘年龄放宽至45岁，不仅是对个体价值的重新审视，更是社会人力资源配置理念的重大进步。

长期以来，“35岁及以下”成为职场招聘的一项硬性要求，出现这种情况的原因是多方面的。一是企业追求“青春红利”。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。二是招聘环节缩小候选人范围，降低招聘成本。三是高龄劳动者可能伴随更高薪资预期、医疗支出及退休福利成本，为了降低用工成本，用人单位便将招聘年龄控制在35岁及以下。当然还有一个更重要的原因，那就是立法滞后：现行《就业促进法》未明确将年龄列为禁止歧视事项，导致劳动者维权困难。

需要看到，大龄劳动者也有其优势。一方面，他们具有丰富的阅历与劳动经验，尤其在经验密集型行业，大龄劳动者的技能沉淀和职业忠诚度往往比年轻人高。另一方面，据《中国人力资本报告2024》数据显示，我国劳动力人口平均年龄从1985年的32.25岁上升到了2022年的39.72岁，且呈现持续增长趋势。当40岁以上劳动者成为职场主力，继续固守“35岁门槛”无异于人为制造人才断层。2025年开始实施的渐进式延迟法定退休年龄政策，在此语境下，应同步消除就业市场年龄壁垒以实现政策衔接。

随着人口老龄化加剧，劳动力市场的供给结构正发生变化，需要充分利用各年龄段的人力资源来弥补劳动力缺口。随着社会的发展，人才成长路径愈发多样化，工作后选择辞职深造、跨行业转型等成为一种趋势，政策设计需回应和满足大众需求，优化人力资源配置，避免因年龄限制而人为设置人才流动壁垒。

近些年，要求用人单位废除“35岁魔咒”的呼声一直未停。除了民间呼吁，政策层面也不断出台相关规定。《中共中央国务院关于进一步促进高质量充分就业的意见》明确，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，不仅是对市场行为的引导，更是对社会公平的制度性承诺。

破除“35岁魔咒”，立法层面必须明确年龄歧视认定标准，只有将反年龄歧视写入法律，才能从根本上遏制隐性歧视。社会观念的转变同样重要。当越来越多的企业认识到“经验和能力比年龄更重要”，一个包容亲和的职场生态才会逐步形成。

放宽年龄限制不是终点，而是重构职场价值体系的起点。用人单位将招聘年龄放宽至45岁，我们看到的不仅是个体命运的转折，更是整个社会对“人才”定义的进步。

商家售卖北大未名湖湖水：荒诞营销背后的法治缺位

戈岩平

近日，线上二手交易平台出现奇闻：多个商家公然售卖北京大学未名湖湖水，500毫升标价20元到近百元不等，有的还打出“带拍摄视频，包邮”的噱头。商品页面上，商家将未名湖湖水功效吹得神乎其神，什么对植物生长有神奇效果、调节空气湿度、提振精神激发智慧……令人啼笑皆非。

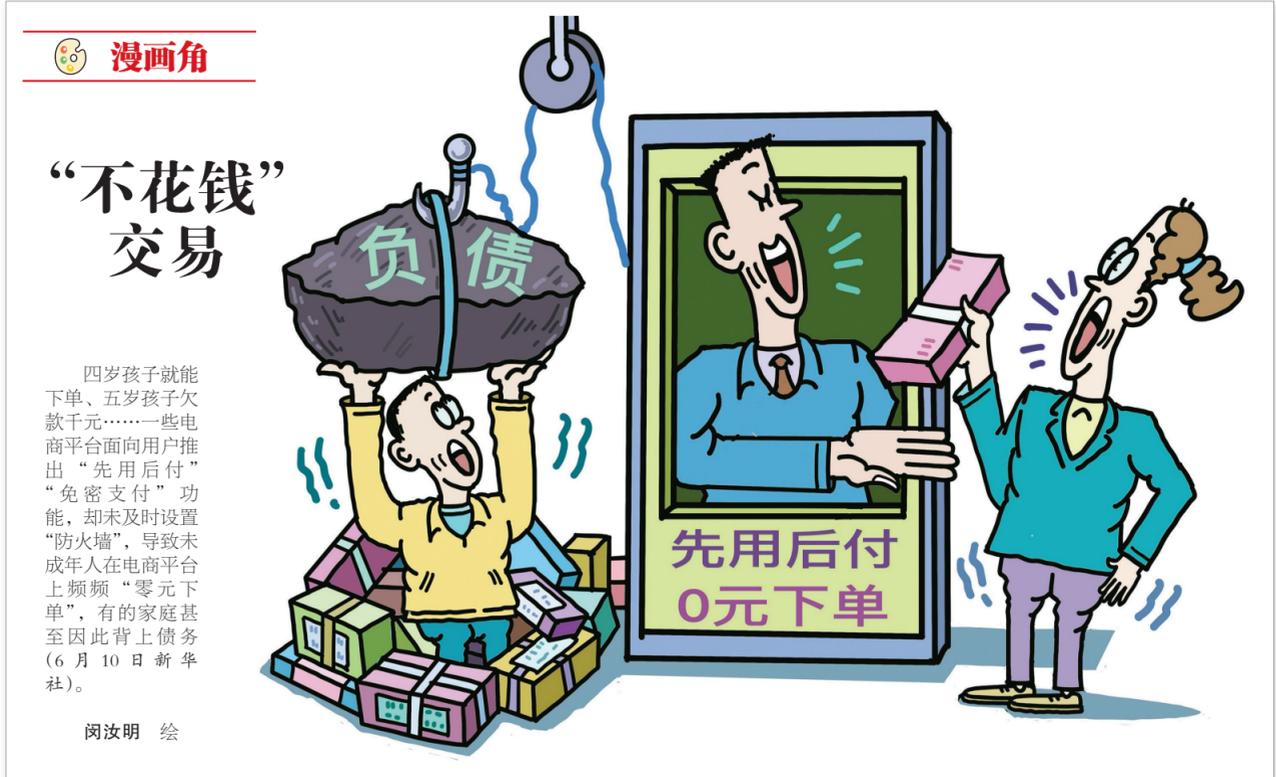
从商业角度看，这无疑是一场荒诞的营销闹剧。商家抓住部分人对名校的向往与好奇心，将未名湖湖水包装成“神奇商品”叫卖，利用信息差与大众的猎奇心态，试图在二手交易平台开辟“奇葩财路”。这种行为不仅毫无科学依据，更是对消费者的误导与欺诈。

平台的监管失职不容忽视。根据《电子商务法》第三十八

条，平台对关系消费者生命健康的商品负有严格审核义务。即便未名湖湖水不直接涉及人身安全，但其虚假宣传已违反《广告法》“不得欺骗和误导消费者”的规定。然而，多个商家堂而皇之上架此类商品，暴露平台审核机制形同虚设。

值得警惕的是，类似违规商品在二手平台并非孤例，此前已有假车牌、处方药等违禁品通过暗语交易，这表明平台在技术筛查与人工巡检上存在系统性漏洞。

二手交易市场的健康发展，离不开商家的自律、平台的严格监管及相关部门的有效执法。杜绝此类离谱现象，商家应摒弃歪门邪道，平台须扛起监管责任，相关部门更需完善规则、加强监督。唯有多方合力，才能让二手交易回归正轨，真正成为便民利民的交易渠道。



企业“随意罚款”过了界

戴先任

近日，知名沙发品牌芝华仕，因高管随意罚款言论引发网友热议。据爆料称，电商部一高管要求员工不得打游戏、吃东西、不在岗，否则罚款。吃东西的，罚2000元；无事不在岗的，罚2000元；超过三次就降工资2000元（6月9日红星新闻）。

该企业“随意罚款”，是希望通过“重惩”来严纪，只是这样的“重惩”，已然过了界。罚款是行政处罚，根据《劳动法》《劳动合同法》相关规定，企业没有制定罚款就从事工资扣除。凡此种，皆不规定的权力，不能对员工罚款，只

有员工对企业造成损失，企业才可以主张赔偿。也就是说，企业设立罚款制度没有法律依据，侵犯了劳动者的合法权益。

现实中，对员工罚款的用人单位并不鲜见。一些企业设立名目繁多的罚款事项，目的是通过“以罚代管”来激发员工工作积极性。也有企业乱罚款、任性罚款，比如“没关灯罚款50元，没关空调罚款100元……”这样的乱罚款更是毫无根据，完全罔顾员工权益。还有企业以“乐捐”“负激励”“水果基金”等名义变相罚款，甚至不交钱就从工资里扣除。凡此种，皆可取。

企业没有罚款权，一些企业却对罚款乐此不疲。这暴露了一些企业管理者法律观念淡薄、依法用工意识不足；也因为，在劳动关系中，劳动者往往处于弱势地位，缺乏话语权。而且，一些劳动者法律意识、维权意识不强，面对企业的侵权行为，不敢维权甚至意识不到自身合法权益受到侵犯，这导致一些企业肆无忌惮侵犯劳动者权益。

企业“家规”不能“犯规”，不能凌驾于法律之上。企业“以罚代管”，不仅违法，还要承担法律责任，也治标不治本，更不让员工与企业离心离德。正确的

做法是，在批评教育违规员工的同时，营造良好的工作氛围，通过其他合法合规的手段进行管理。要知道，罚款一时爽，结果却很可能是饮鸩止渴，甚至反噬企业。

监管部门则需进一步加强劳动者权益保障，加大普法宣传力度，畅通劳动者的维权渠道，降低他们的维权成本，对侵犯劳动者合法权益的用人单位，依法依规予以处罚，增加他们的违法违规成本。劳动者也要增强法律意识、维权意识，遭遇乱罚款等违规行为，不能忍气吞声、逆来顺受，而要积极维权。

漫画角