

G【敢当头条】

别让消费积分沦为商家免责工具

消费积分是商家对消费者“鼓励性消费”的一种奖励，有的积分可兑换限定产品，有的则可以享受会员专享折扣。《法治日报》记者近日调查发现，商家未提前通知消费者就将积分清零的情况时有发生。北京市消费者权益保护法学会常务副会长段威认为，积分本质是“消费对价的一部分”，商家单方面清零且不告知，与“侵占消费者财产”无异。

在数字化消费日益普及的今天，消费积分已成为连接商家与消费者的重要纽带。无论是超市购物、网络下单，还是餐饮娱乐，积分兑换礼品、抵扣现金已成为常态。然而，当积分制度逐渐异化为商家规避责任、模糊权益的“挡箭牌”时，我们不得不警惕：消费积分正从一种服务激励机制，悄然沦为商家的“免责工具”。

积分本应是商家回馈消费者、增

强用户黏性的诚意之举。消费者通过持续消费累积积分，换取优惠或实物，形成良性互动。然而现实中，不少商家却将积分规则设计得复杂晦涩：有效期短、兑换门槛高、使用限制多，甚至在未充分告知的情况下单方面修改规则。更令人诟病的是，当消费者对商品质量或服务提出质疑时，一些商家竟以“已赠送积分补偿”为由，拒绝进一步处理投诉，仿佛几枚虚拟积分便可抵消所有责任。这种“用积分堵嘴”的做法，实则是对消费者权益的轻视与漠视。

消费积分沦为“免责工具”，本质上是商家责任意识的退化。《消费者权益保护法》明确规定，消费者享有公平交易权、求偿权等基本权利。积分补偿不能替代法定责任。商品存在质量问题，服务未达约定标准，商家理应依法退换货或赔偿损失，而非以积分敷衍了事。将积分作为“息事宁人”的手段，不仅违背了积分制度的初衷，更侵蚀了市场诚信的根基。长此以往，消费者将对品牌失去信任，商家也终将因短视行为付出代价。

此外，积分规则的不透明与不平等，也加剧了消费者的无力感。许多积分条款藏身于冗长的用户协议中，消费者往往在兑换失败或权益受损时，才意识到“被套路”。而当争议发生时，商家常以“规则已公示”为由推卸责任，却忽视了自身在信息告知上的义务。真正的公平，不应仅停留在“有规则”，更在于规则是否合理、是否被充分告知、是否可被平等执行。

要让消费积分回归激励与回馈的本质，须从制度与监管两方面发力。首先，商家应秉持诚信原则，明确积分获取、使用、失效等规则，避免设置隐性陷阱。积分补偿应作为额外福利，而非责任豁免的“赎罪券”。同时，监管部门应加强对积分营销行为的规范，明确积分与法定赔偿之间的界限，防止商家借积分之名行推责之实。特别是，鼓励建立第三方投诉与仲裁机制，为消费者提供便捷的维权渠道。消费者自身也需提升维权意识。面对不合理条款，不应因“积分小事”而选择沉默。每一次理性维权，都是对市场秩序的守护。平台与媒体也应加强监督，曝光典型侵权案例，推动行业自律。

消费积分，本应是温情的连接，而不应成为冷漠的推诿。唯有商家摒弃“免责思维”，真正尊重消费者权益，积分制度才能焕发应有的价值。别让那一串数字，成为压垮信任的最后一根稻草。我们期待的是一个更加透明、公平、有温度的消费环境——在那里，积分是诚意的表达，而非责任的逃避。

(据新华网)

J【金玉良言】

为中年人才打开“机会之门”

“35岁门槛”有望真正成为过去式。

据报道，近日，四川、上海、山东等多地进一步放宽了考编年龄限制。如今年9月，四川省眉山市、遂宁市宣布将下半年事业单位的招聘年龄放宽到本科38周岁及以下，研究生43周岁及以下。

去年10月，中央机关公务员招录对2025年应届硕士、博士研究生年龄放宽至40周岁以下，不少身份在省考中也同步做出调整。

考公、考编这两项关乎国本、牵动社会神经的人才选拔大计，都持续显现打破“35岁门槛”的政策风向，特别是在面对高学历人才，以及部分基层和专业技术岗位的招聘上，释放出更加积极灵活的信号。

长期以来，“35岁门槛”一直是横亘在无数中年劳动者心头一道难以言说的疤痕。面对各种有形、无形的年龄限制，即便拥有丰富的工作经历和出众的业务能力，不少优秀的中年人才也只能望而却步。

不只是招聘和考试，在各种人才评定、岗位晋升、人员优化中，35岁以上的群体似乎总是机会最少、风险又

最高的那一批人。一边刚刚步入“上有老，下有小”、需要担负更多责任的人生关口，一边又要面临处处受限的尴尬困境，也难怪舆论对“35岁门槛”如此敏感。

除了持续不断的舆论呼声，今年两会期间，不少代表委员围绕“促进充分就业”“消除就业歧视”等议题广泛建言献策，也建议明确将禁止就业年龄歧视写入劳动法和就业促进法。这都再次凸显了打破“35岁门槛”的重要性和紧迫性。

一方面，这是对我国劳动力结构变动的正确认识和积极布局。据教育部统计，当前我国接受高等教育人口达2.4亿人，新增劳动力平均受教育年限14年。劳动力素质结构已经发生重大转变，以“学历+年龄”筛选人才的传统政策，显然已无法适配更加成熟、优质的劳动力市场。

与此同时，随着老龄人口规模不断扩大以及渐进式延迟退休政策的推行，将各项年龄指标适当延后，以构建更科学的人才评价体系，也有利于释放不同年龄段的人才红利，避免人力资源浪费，更为应对未来可能出现的

劳动力缺口提前布局。

另一方面，公务员和事业单位的招聘规则，一直都是整体就业市场的“指挥棒”和“风向标”。由这些机构率先打破年龄限制、先行先试，无疑能对整个社会产生积极的示范和推动作用。

当体制内的岗位向年龄跨度更广泛的群体平等开放时，其风向标意义，也会促使全社会重新反思和审视“35岁门槛”的片面问题，最终形成“能力优先、适配优先”科学、公平的用人观念。

当然，打破用人单位的年龄歧视、建立科学人才评价标准，是一个复杂的系统工程，从少数单位示范引领到形成普惠的用人机制，还需要从财政、制度、法律等方面予以及时的配套与跟进。

但无论如何，取消35岁考编限制，就像推倒了第一张多米诺骨牌，其引发的连锁反应必将是深远且积极的。

公众更乐于看到的是，未来不止在体制内，也不再限于40岁、45岁，绝大多数人才的选拔、岗位的评聘都应当淡化年龄的门槛，回到最纯粹、普遍的公平上，创造一个真正能人尽其才、友好包容的“人本”社会。(据新华网)

Y【有此一说】

坚决刹住“AI换装” 亵渎军警形象歪风

近期，山西网警通报，网民张某因利用AI技术假扮警察博取关注，被处以行政警告；今年4月，江苏省江阴市人民法院对一起借“AI换装”冒充军人招摇撞骗案作出判决，网民路某被判处有期徒刑2年……

原本，“AI换装”在军警迷中走红，是技术带来的新鲜体验，让人们得以“过把瘾”感受制服的飒爽。但当这项技术被滥用，本应象征荣誉与使命的军警制服，便在虚拟世界陷入“真假难辨”的尴尬，其庄严性被肆意消解。

数字空间绝非非法外之地。相关法律法规明确规定，使用深度合成、生成式人工智能等新技术新应用，不得损害人民军队形象；人民警察制式服装及其标志为人民警察专用，其他任何单位和个人不得持有和使用。

军警制服的神圣性，容不得半点亵渎。必须坚决刹住“AI换装”亵渎军警形象这股歪风，守住这份庄严，维护对军警荣誉的敬畏，守护技术向善的初心。

H【画里话外】

“劫”龙

近日，合肥警方出手，11名“班主任”落网。诈骗分子混入学校班级群，更换和班主任一样的头像及昵称，让家长接龙扫码缴纳资料费，部分家长受骗。班级群要堵住漏洞，防止陌生人乘虚而入。

(据新华网)



别让外卖 “满减”成“浪费”

“0元奶茶”“满50减30”……一段时间来，各大外卖平台上“满减”促销活动层出不穷，看似是消费者“薅羊毛”的狂欢，实则是一场被“优惠”裹挟的浪费陷阱。

近日，市场监管总局组织起草的《外卖平台服务管理基本要求(征求意见稿)》公开征求意见，直指平台“裹挟式”竞争与过度“价格战”，这为外卖行业划定了健康发展的底线。

商家需守好品质底线，平台应回归服务本质，消费者更要理性下单，不盲目为凑单多买一份，不因优惠浪费一口。唯有三方合力，才能让外卖经济真正行稳致远，让“舌尖上的美味”不再变成“指尖上的浪费”。(据新华网)