

今日观察

社会需要专家的真诚表达

文 / 雨来

最近,专家又被拎出来捶打,原因是话太多了,比如,年轻人不要为了钱而工作、拿出三分之一的存款买房子、法定婚龄降到18岁……这些观点冲击了大众观念,因此被称为“雷语”。

舆论场中,这些“雷语”专家被抵制、被嘲讽,连累专家一词也被污名化。不过,与同样被污名化过的教授不同,教授是职称,没有职称就不能被称为教授,而专家是个概括性名词,它指在某一领域具有专门知识,或特别精通某一学科的人。这种概括性导致媒体在传播中容易对其滥用,尤其在自媒体兴起后,扩大了专家的使用范围,加重了公众对专家的误解。比如,医生是一

个人的职业,是不是专家呢?大学老师也是职业,是不是教育专家?证券公司聘请的分析师,也是专家吗?有个姓许的国家统计局前副局长,谈到如何解决底层群体收入时说,穷人可以把闲置不住的房子租出去,还可以用私家车跑滴滴。他的显著身份是前官员,也被媒体称为专家,在这里算不算扩大使用?

因此,在专家一词被滥用后,不要动辄就把听到的“雷语”归咎于专家。在这个前提下,我们再区分哪些是博眼球的哗众取宠,哪些是专家的真知灼见。不过,区分起来也不容易。这是因为,真知灼见由于知识的专业化,也未必能被公众所接受。

一些专家久居校园和书斋,或流连于政商权贵之间,久未俯首民众,不

解实际情况,根据理论知识推导出与现实严重不符的观点,且信口开河,被斥为“雷语”并不为过。然而,由于知识的细分和专业的隔阂,即使是专家的真知灼见,也不容易被公众所接受。前些年,不止一个经济学专家称,公租房不能建厕所。公众认为,这是对底层人的歧视;而专家的逻辑是,不建厕所是为了减少权力的寻租空间。再比如,清华大学教授李稻葵等经济学专家认为,高速公路节日期间不能免费,其逻辑是:高速公路免费,国家给予补贴,导致买不起汽车的人补贴了买得起汽车的人,等于没钱人补贴了有钱人,不合理。你认为专家有没有道理呢?

因此,当舆论中出现你接受不了的言论时,不要急着去骂去批评,毕竟普

通大众的知识储备与专家的知识相去甚远。舆论要互动,才能让讨论深入而有意义。公众要保持一定理性,试着去了解相关知识,去理解专家的逻辑,让讨论具有建设性。

其实,只要言论不违法,不违背公序良俗,允许自由表达是社会常态,甚至允许对法律和政策的修订保持一定期待。比如,生育政策历经数次调整,每次调整前不都经过了专家和舆论的不断呼吁和推进吗?

社会的发展,需要专家的真诚表达,哪怕公众不理解、一时接受不了。同时,专家的表达被舆论批评,也不是坏事,这会让讨论更活跃、更深入。理性讨论,无论对个人还是对社会,都有积极意义。

画里有话

谨防“入坑”

日前,福建省福州市反诈中心接到市民阮某某报警,他接到自称支付宝客服的来电,称要为其解决花呗信用问题。听信对方话术的阮某某按照电话里的引导,将228万元欠款转账到指定账户,之后才意识到自己被骗。

新华社记者调查发现,近几个月以来,诈骗团伙冒充金融平台客服人员,以帮助消除不良征信为名实施的虚假征信类诈骗案件数量一度出现激增。公安部门提醒,公众接到此类电话需提高警惕。

新华社发 徐骏 作



一周漫评

◎本期作者 汐汐

“30岁门槛”太荒唐

正值春招,多家企业将30岁作为招聘年龄上限。“35岁门槛”不仅没有拆除,还降低到30岁,不少人感叹中年危机提前了。

“30岁门槛”的背后,是一些企业在收割青春红利,毕竟年轻人体力好、干劲足、起薪低、思维活跃,没有家庭束缚,性价比更高。企业有自主招聘的权利,希望聘用年轻人并无不可,但仅以年龄论人才,不科学。

此类做法存在逻辑硬伤。硕士研究生毕业大约25岁,上几年班,稍微有点工作经验,刚找到职业方向,就踩到了“超龄”红线,想跳槽也不行,不利于个人事业发展。

年龄与能力并不成正比。很多工作经验需要在长期实践中积累。人到三十,心智成熟,有了一定阅历,也建立了社会关系网,比新人稳重、有经验,比老人可塑性强、有活力,正是事业发展黄金期。将这一群体拒之门外,企业得不偿失。

劳动者享有平等就业的权利。因应聘者年龄超线就拒录,属年龄歧视,违反劳动法。

永远有人年轻,但没有人永远年轻。三十岁就因“老”而被企业拒之门外,有失就业公平,更是人力资源的极大浪费。

在老龄化不断加剧的背景下,职场平均年龄必然逐年上升。有人大代表建议逐步取消公务员录用的“35岁门槛”,拆掉求职年龄门槛势在必行。

铲除黑竞赛“毒草”

6年举办了34届的“叶圣陶杯”华人青少年作文大赛,近日被学生家长投诉至北京12345平台。

这个名称最初与正规比赛只有一字之差的山寨竞赛,早就被实锤打假,且多次被曝光、处罚。尽管如此,山寨“叶圣陶杯”依然持续举办,还推出包括编程、英语、数学等在内的更多以“叶圣陶”命名的赛事,参与者众多。

一些地方为了教育政绩,默许学校以各种方式掐尖招生,闯出了竞赛这条捷径。为获得名校入场券,实现弯道超车,一些家长不计成本,带娃转战各个赛场为简历镀金,甚至重金求奖。于是,五花八门的黑竞赛纷至沓来,披着光鲜的外衣伪装,迎合家长望子成龙的心理,浑水摸鱼打起擦边球,只要交得起钱,入围获奖都不在话下。这些黑竞赛,掏空了家长荷包,加重了学生负担,一旦被查就“转世重来”,并从线下逐渐转到线上。

上月底,教育部发布提醒,凡未列入教育部公布的《2022—2025学年面向中小学生的全国性竞赛活动名单》的均属违规举办的黑竞赛;所有竞赛的结果均不得作为中小学生学习入学依据,也不得作为中高考加分项目。

铲除黑竞赛“毒草”,拔除家长的功利“杂草”,重塑竞赛观念,让竞赛与升学彻底脱钩,办好合规竞赛,正确发挥其培养专才的正向助推器作用,才是应有之义。

公开未必真公平

近日,长江设计集团有限公司发布2023年度第三批拟聘人员信息公示,其中一名应聘人员在备注中注明“集团党群部主任之女”。这岂非明目张胆地“萝卜招聘”?网友质疑“有猫腻”“暗箱操作”,一时间议论纷纷。

国企“近亲繁殖”、肥水不流外人田并不鲜见。2016年,中央巡视组对工商银行巡视时发现,该行总行管理的691名干部中,220名干部的配偶、子女共240人在系统内工作。

这次针对质疑,涉事公司人力资源部坦坦荡荡回复:“这是必须要备注的,欢迎大家进行监督。”

主动将可能引发质疑的事情说明白,与以前秘而不宣闹得沸沸扬扬后被迫回应相比,彰显了公开透明的作风,也维护了公众知情权和监督权,似乎做到了公开,但这种公开是否公平、公正呢?

主任之女的身份摆在明处,但瓜田李下,她是否因为子弟的身份享受了额外照顾?有没有媚上者为她搬凳架梯?她的年龄、学历与岗位的适配度是否经得起推敲和追问?公开身份信息是否只是将亲缘腐败的潜规则由暗转明?一串疑问待解。

显然,国字号招聘单位的公开机制有待进一步健全和完善。举贤不避亲没错,但只有全过程经得起检验,才能令大众信服。