

# 安徽泾县再通报“游客被殴打”事件 涉事3人被拘,5名公职人员被处理



网传视频截图 图源:潮新闻

6月8日,安徽泾县联合调查组对游客蔡某被殴打一事发布情况通报,具体内容如下:

2025年6月6日,游客蔡某通过网络反映其6月1日到泾县桃花

潭旅游时,因停车引起纠纷被土菜馆经营户及其家人殴打一事,引发社会关注。对此,泾县成立联合调查组,组建工作专班,对事发经过、前期处理情况等进行全面调查。现将调查处理情况通报如下。

将调查处理情况通报如下。

## 一、调查情况

经查,6月1日13时02分10秒,游客蔡某(男,34岁)携妻女驾车至桃花潭街道,将车辆停在佳乐土菜馆门前西侧的三轮车公共停车位上。该土菜馆经营户王某菊(女,51岁)经询问蔡某不准备在该土菜馆用餐后,便要求蔡某将车驶离。蔡某予以拒绝,锁上车门后一家人欲离开,王某菊对蔡某进行言语威胁。

13时03分54秒,唐某六(男,57岁,王某菊丈夫)上前对蔡某进行推搡、殴打,随后王某菊、唐某玉(女,41岁,唐某六侄女)、唐某宝(男,67岁,唐某六哥哥)先后参与进来对蔡某实施殴打。13时05分13秒,双方被围观群众劝开。

13时05分17秒,蔡某妻子报警。13时15分55秒,桃花潭派出所副所长葛伟带队赶到现场处警。葛伟在初步了解情况后,联系120救护车将蔡某、唐某六送医院检查

治疗。当日23时许,葛伟主持调解,作出“各自承担医药费,唐某六向蔡某赔礼道歉并支付500元误工费”的调处意见。冲突中蔡某、唐某六受伤,经法医鉴定,蔡某伤情为轻微伤。6月2日,蔡某驾车带家人离开泾县。

调查期间,唐某六、王某菊、唐某玉、唐某宝等4人如实向公安机关陈述了自己的违法行为,唐某六从外地主动到案承认错误。唐某六、王某菊、唐某玉、唐某宝进一步向蔡某道歉并支付蔡某医药费、误工费9000元,取得了蔡某及其家人的谅解。

## 二、处理情况

根据《中华人民共和国治安管理处罚法》有关规定,唐某六、王某菊、唐某玉、唐某宝的行为构成寻衅滋事,泾县公安局依法对唐某六行政拘留七日、对王某菊行政拘留七日、对唐某玉行政拘留五日;鉴于唐某宝的行为情节较轻,依法不予处罚。

佳乐土菜馆经营户唐某六、王某菊变相强制消费者接受服务,泾县市场监督管理局依法责令其停业整顿。

## 三、相关责任追究情况

泾县公安局党委履行从严治警责任不力,责令向泾县县委作深刻检查;泾县公安局党委委员、分管副局长汪荣钢管理不力、监管不严,决定给予其诫勉处理;泾县公安局桃花潭派出所副所长葛伟处警不规范、调查取证不认真,决定对其给予党内严重警告处分,予以免职;泾县公安局桃花潭派出所主持工作的副所长倪伟履行执法监督管理责任不到位,决定给予其党内警告处分。

泾县文化和旅游局党组成员、文化市场综合行政执法大队大队长朱严伟对涉旅投诉处理不规范不及时,决定给予其诫勉处理;桃花潭镇人民政府副镇长余深海对桃花潭旅游市场秩序管理责任不到位,决定给予其诫勉处理。

据央视新闻客户端

## 部分地区和企业将招聘年龄放宽至45岁 职场“35岁门槛”有望打破吗

“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。记者采访多位企业招聘负责人发现,年龄是其招聘时的重要考量因素,即便不在招聘公告中明示,在筛选简历时也会着重考虑。

对于大龄求职者而言,尽管具备丰富的工作经验和出众的工作能力,面对招聘企业的年龄限制也只能望而却步。近年来,关于取消35岁招聘限制的呼声越来越高,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。

记者采访了解到,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。消除不合理的就业限制和歧视,还需迈过哪些坎?记者对此进行了采访。

据工人日报

### 35岁为何成应聘门槛

“抱歉,尽管我们对您的工作经历印象深刻,但该职位需要满足其他需求。”今年春招时,37岁的肖女士在线上平台求职时,收到多家招聘企业类似的回复。当时,肖女士职场空白期近4个月,因为年龄偏大而频频遭拒,令她焦虑不已。

数月来,肖女士投出近百份简历,与招聘企业人力资源工作人员沟通千余次,然而收到的面试邀约寥寥无几,“很多企业明确要35岁以下的,对于像我这样的大龄求职者而言,筛选简历这一关都过不去,更别提面试机会了。”

39岁的金先生在上海从事互联网游戏开发,从去年6月到今年春招,他投出数百份简历,但同样因为年龄问题,大部分简历石沉大海。“有些是项目不合适,但主要还是年龄问题。”

“35岁不只是应聘门槛,企业的项目变动、末位淘汰等,35岁以上员工是首先被拿来‘开刀’的。”金先生说。

企业招聘为何设置年龄门槛?中国人民大学劳动人事学院教授李育辉认为,企业追求“青春红利”是原因之一。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。

“社会普遍认为为年轻人的知识结构更新更快,学习动机和学习能力更强,更能适应技术迭代和行业需求的快速更新。企业在进行人才规划时也更倾向于培养年轻人,增强忠诚度。同时,企业招聘把年龄作为显性指标,能帮助企业在招聘环节缩小候选人范围,降低招聘成本。”李育辉表示。

北京市兰台律师事务所高级合伙人程阳认为,企业设置年龄门槛,一方面是因为公务员和国企招聘中的年龄限制具有示范效应。另一方面是为了控制用工成本,“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。”



视觉中国供图

### 提升对大龄求职者接纳度

企业招聘年龄限制加剧了大龄求职群体的就业焦虑,限制了他们的职业发展路径。李育辉认为,中年求职者面临经济压力,其失业风险可能引发家庭不稳定的问题,甚至带来社会焦虑的代际传递。

打破就业年龄限制需如何发力?程阳表示,当前,就业促进法仅列举禁止民族、种族、性别、宗教信仰歧视,年龄尚未被明确列为法定禁止歧视事由。

“破除年龄限制,应在立法层面明确列举禁止年龄歧视,出台相关法律法规或政策性文件,设定歧视认定标准以及处罚措施等。”程阳说。

程阳建议,在司法层面,发布指导性案例统一裁判尺度,明确超出法定资格要求的年龄限制均属无效,同时降低劳动者举证难度,要求企业就年龄限制的合理性承担证明责任;在行政管理层面,将年龄歧视纳入劳动保障监察范围,建立招聘广告审查机制,对违规企业予以公示并处罚。

“通过政策引导,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。”李育辉表示,推动企业建立以能力为核心的评估体系,例如通过技能测试、项目经验等逐步代替年龄筛选,同时为大龄求职者提供技能培训机会,帮助其适应市场需求。

李育辉建议,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,“需要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。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,提升自身能力,在遭遇就业年龄歧视等不公平待遇时积极维护自身权益。”

### 一些招聘开始破除35岁年龄限制

中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告2024》数据显示,全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。

记者注意到,破除35岁就业年龄限制在一些招聘公告中开始显现:山东、新疆、贵州等地发布的事业单位招聘公告,把部分岗位年龄放宽至45周岁以下;北京一家国有文化科技企业招聘年龄要求为45周岁以下;辽宁鞍山(国家)高新技术产业开发区发布的企业招聘公告显示,年龄放宽至45周岁以下等。

除了落实在招聘公告中的放宽年龄限制,相关意见也明确要求消除就业歧视。去年9月发布的《中共中央国务院关于实施就业优先战略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,畅通社会流动渠道。

今年1月,四川省人社厅发布

《关于进一步深化就业领域改革促进高质量充分就业的实施意见(征求意见稿)》,提出支持事业单位适当放宽招聘年龄条件,鼓励企业放宽用工年龄限制。

“在一些以从业经验为优势的岗位,放宽年龄限制可以减少人才浪费。随着人口老龄化加剧,劳动力市场的供给结构发生变化,需要充分利用各个年龄段的人力资源来弥补劳动力缺口。”李育辉认为,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,政策设计和调整上需要回应和满足大众的需求,优化人力资源配置,避免因年龄限制而带来的人才流动壁垒。

程阳认为,2025年开始实施渐进式延迟法定退休年龄政策,需同步消除就业市场年龄壁垒以实现政策衔接。“大龄求职者具有经验丰富、技能沉淀的优势,逐步消除年龄限制,也有助于应对不同行业用工难题。”程阳说。