

物价总体稳定 供需有所改善

——5月份物价数据透视

国家统计局9日发布数据显示,尽管5月份居民消费价格指数(CPI)略有下降,但扣除食品和能源价格的核心CPI同比涨幅扩大,部分行业供需关系有所改善,一些领域价格呈向好态势。

□新华



6月9日,市民在超市选购水果。(新华)

CPI同比下降0.1% 呈“食品、能源弱,核心稳”态势

5月份,CPI环比下降0.2%,同比下降0.1%。“受季节性因素和油价下行影响,5月份CPI呈现‘食品、能源弱,核心稳’的态势,部分行业价格呈现积极变化,国内经济韧性凸显。”中国民生银行首席经济学家温彬说。

温彬分析,由于美国原油库存意外增加,以及原油市场面临过剩预期,国际油价震荡回落,推动国内成品油价格下调,加之煤炭、天然气价格下行,能源价格环比下降1.7%,影响CPI环比下降约0.13个百分点,占CPI总降幅近七成。

能源价格下跌,也是5月份CPI同比略有下降的主要因素之一。5月份,能源价格同比下降6.1%,降幅比上月扩大1.3个百分点,影响CPI同比下降约0.47个百分点。

从食品价格看,5月份食品价格环比下降0.2%,影响CPI环比下降约0.04

个百分点。其中,应季蔬菜上市量增加,鲜菜价格下降5.9%;鸡蛋、猪肉和禽肉类价格稳中略降,降幅在0.3%至1%之间;受部分地区暴雨天气、伏季休渔期等因素影响,鲜果、淡水鱼和海水鱼供应有所减少,价格分别上涨3.3%、3.1%和1.5%。

观察价格变化,不仅要看CPI总的变化,还要看核心CPI的变化。5月份,扣除食品和能源价格的核心CPI同比上涨0.6%,涨幅比上月扩大0.1个百分点。

“假日因素和需求回暖是主要支撑。”温彬说,“五一”假期文旅消费需求加快释放,全国出游人次和消费额创历史新高,带动出行服务价格上涨。夏装换季上新,服装价格环比上涨0.6%,好于季节性水平。

数据显示,5月份,服务价格同比上涨0.5%,涨幅比上月扩大0.2个百分点。

服务中,交通工具租赁费、飞机票和旅游价格均由降转涨,分别同比上涨3.6%、1.2%和0.9%。

此外,扣除能源的工业消费品价格同比上涨0.6%,涨幅比上月扩大0.2个百分点。金饰品、家用纺织品和文娱耐用消费品价格分别同比上涨40.1%、1.9%和1.8%,涨幅均有扩大。

随着消费需求持续回暖,叠加假日和各地开展文体娱乐活动等因素影响,5月份,宾馆住宿和旅游价格分别环比上涨4.6%和0.8%,均高于季节性水平。

“围绕稳就业、稳企业、稳市场、稳预期等,我国继续实施更加积极有为的宏观政策,新动能持续向好发展,多数企业对市场发展信心保持乐观,这些支撑了物价总体稳定的态势。”国家发展改革委市场与价格研究所研究员刘方说。

PPI同比下降3.3% 高技术产业投资较快增长

工业生产者出厂价格指数(PPI)方面,尽管国际原油价格下行影响国内石油相关行业价格下降,国内部分能源和原材料价格阶段性下行,叠加上年同期对比基数走高等因素影响,5月份PPI环比下降0.4%,同比下降3.3%,但从边际变化看,一些领域价格呈向好态势。

提振消费相关政策持续显效,部分消费品需求释放带动相关行业价格回升。5月份,生活资料价格环比由上月下降0.2%转为持平,其中,衣着、一般日用品和耐用消费品价格分别环比上涨0.2%、0.1%和0.1%。

随着产业发展高端化、智能化、绿色化转型的稳步推进,需求扩大带动相关行业价格同比上涨。5月份,集成电路封装测试系列、飞机制造价格均同比上涨3.6%,可穿戴智能设备制造价格上涨3.0%,微波通信设备价格上涨2.1%,服务器价格上涨0.8%,半导体器件专用设备制造价格上涨0.7%。

“当前各地各部门都在因地制宜加快培育和发展新质生产力,科技创新和产业创新加快融合,高技术产业投资呈现较快增长,高技术产品的需求也在逐步扩大,进而带动了相关行业价格同比上涨。”刘方说。

此外,光伏、锂电等新能源行业供需关系有所改善,价格同比降幅收窄。5月份,光伏设备及元器件制造、锂离子电池制造价格分别同比下降12.1%和5%,降幅比上月分别收窄0.4个和0.3个百分点。

展望下阶段物价走势,刘方认为,假日旅游消费需求旺盛,有望进一步释放消费潜力,带动相关服务价格上涨;同时,随着更加积极有为的宏观政策落地落实,国内需求将进一步扩大,促进价格合理回升。

部分企业招聘放宽年龄限制

“35岁门槛”能打破吗

“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表示,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。

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过千余次,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”。

部分招聘破除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。

除了落在招聘公告中的放宽年龄限制,相关意见也明确要消除就业歧视。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行业或岗位,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。“大龄求职群体具有经验丰富、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。

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”。

(工报)

道路机动车辆生产企业及
产品生产一致性监督检查开展

督促车企 规范生产和营销

据新华社电 工业和信息化部9日印发通知,组织开展2025年度道路机动车辆生产企业及产品生产一致性监督检查工作,旨在进一步加强事中事后监管,督促企业规范生产经营和宣传营销行为。

根据通知,此次监督检查工作坚持问题导向,赴道路机动车辆生产企业、产品经销场所等抽取样车,加大对舆论关注度高、存在较大安全隐患等车型的抽查力度。相关车型封样后,转送至有关道路机动车辆检验检测机构。

检验检测方面,将组织有关道路机动车辆检验检测机构,对送检样车开展相关国家标准符合性检验检测,重点开展整车结构参数核查、整车正面碰撞、电动汽车安全要求、电动汽车用动力电池包或系统安全要求、制动系统等检验检测项目。

工业和信息化部装备工业一司有关负责人介绍,对于经检验检测相关产品不符合相关国家标准要求、违反生产一致性管理要求的企业,采取公开通报、暂停企业新产品申报等处理处罚措施。

□□

智能养老服务机器人——

结对攻关与场景应用 试点工作启动

据新华社电 记者9日获悉,工业和信息化部、民政部日前联合印发通知,部署开展智能养老服务机器人结对攻关与场景应用试点工作,试点期为2025年至2027年。

本次试点工作将分阶段实施一批智能养老服务机器人攻关和应用试点项目,促进研用双方结对开展攻关,推动产品在家庭、社区和养老机构等场景中应用验证和迭代升级,形成一批能够满足多层次、多样化养老服务需求的机器人产品,持续建立和完善标准规范及评价体系。

试点内容包括开展结对攻关、开展场景应用验证、完善标准及评价体系三方面,即面向居家、社区、机构三类养老服务形态,围绕失能失智照护、情感陪护、健康促进等应用场景,针对现有产品或解决方案短板开展研用结对攻关;在应用验证过程中完成产品迭代升级,应用验证周期不少于6个月;鼓励产品研制单位和应用试点单位联合开展智能养老服务机器人标准研究等。

□□

国家骨干冷链物流基地 数量升至105个

据新华社电 国家发展改革委近日研究确定并发布新一批国家骨干冷链物流基地建设名单,广州、杭州、盐田等19个国家骨干冷链物流基地入选。截至目前,国家骨干冷链物流基地数量达到105个,覆盖全国31个省(区、市)。

此次纳入建设名单的19个基地,在健全冷链物流网络、满足居民消费需求、引领冷链物流数字化绿色化转型发展等方面具有良好的示范带动作用。19个冷链基地纳入建设名单后,将进一步优化空间布局,有力支撑“四横四纵”国家冷链物流骨干通道网络建设,促进冷链物流规模化、集约化、组织化、网络化发展。

据悉,截至目前,国家发展改革委已累计发布5批国家骨干冷链物流基地建设名单,共105个基地,完成《“十四五”冷链物流发展规划》确定的到2025年布局建设100个左右国家骨干冷链物流基地的目标任务。下一步,国家发展改革委将在前期工作基础上,指导各地高质量推进国家骨干冷链物流基地建设,“以点带面”不断提升冷链物流体系规模化、集约化、组织化、网络化运行水平,有效提升冷链产品价值链,支撑城乡居民消费提档升级。

泉州晚报

广告热线

22503333 22500203 22500205

公 告

我公司开发建设的“台商投资区S2020-21号”项目(和著小区),位于泉州台商投资区东园镇群青社区滨湖东路2555号。现将“台商投资区S2020-21号地块”地下人防车位419个移交至怡家园(厦门)物业管理有限公司泉州分公司,待小区业主委员会成立后再移交至小区业主委员会,人防车位归属全体业主。

泉州兆熙置业有限公司
2025年6月10日

洛江区河市西片区(一期)项目 (桃源·世家)安置房选房公告

定于2025年6月13日-6月15日上午9:00-12:00、下午3:00-6:00为看房时间。被征收人应根据可补偿安置面积,参照《实施方案》及《洛江区河市西片区(一期)项目(桃源·世家)安置房选房细则》的有关规定,结合自身选房意向,熟悉房源。

定于2025年6月21日上午9:00正式开始选房,选房地点:桃源·世家小区售楼部,每天选房时间为上午9:00-12:00、下午3:00-6:00。选房期间被征收人应按照洛江经济开发区河市西片区征迁指挥部通知的时间,携带相关材料,准时到选房地点进行选房。因选房场地有限,每户参加选房的人数不得超过2人。

洛江经济开发区河市西片区征迁指挥部
2025年6月10日