

## 向宇宙问路，为祖国燃灯

新华社记者 鲁畅 魏梦佳

一部跨越百年时空、融汇东西方科学与文化的传奇史诗，翻到了最后一页。10月18日，悲痛的消息传来——杨振宁因病在北京逝世，享年103岁。

从清华园“出发”，遍历世界科学巅峰，最终回归故土……杨振宁的人生恰如一个圆。不仅是个体生命的求索、落叶归根的圆满，更是一代中国知识分子不曾止步的精神跋涉——每一步都是个人与民族命运的紧密交织，每一步都以心系家国在历史长河中刻下不灭的印记。

作为20世纪最伟大的物理学家之一，杨振宁以博观如海的学术成就描绘物理学的壮丽画卷，为现代物理学的发展作出卓越贡献。

杨振宁与李政道合作提出“弱相互作用中宇称不守恒”，以革命性思想斩获1957年诺贝尔物理学奖。杨振宁和罗伯特·米尔斯提出的“杨-米

尔斯规范场论”，被认为是现代物理学的基石之一，是与麦克斯韦方程和爱因斯坦广义相对论相媲美的最重要的基础物理理论之一……杨振宁在粒子物理、场论、统计物理和凝聚态物理等物理学多个领域取得的诸多成就，对推动这些领域的发展产生深远影响。

百年风云激荡，赤子之心不改。杨振宁的一生，为中国的科技交流和进步做了大量工作，对中国高等教育的改革发展产生了重要影响。

特殊时代背景下，身在大洋彼岸的杨振宁无时无刻不眷念着祖国，寻找和利用一切可能的机会为国效力，倾注心力架设中西方学术交流桥梁，持续资助中国学者赴美深造；归国定居清华园后，他亲自为本科生讲授“普通物理”课程，呕心沥血投身基础学科发展与人才培养……

从杨振宁身上，人们读懂中国科学家的理想与风范——既赓续中华

优秀传统文化的血脉，又激扬开拓创新的科学精神；既有心有大我、胸怀赤诚的爱国情怀，又有自勉“宁拙毋巧，宁朴毋华”的大师风骨。他高超的学术水平、高尚的情怀品德，为世人留下了弥足珍贵的精神财富。

少年时，杨振宁偶然在图书馆角落看到一本《神秘的宇宙》，被书中所讲的奇妙宇宙深深吸引，从此开启了探索科学世界的传奇一生；如今，“归根居”的主人已翩然远去，但其精神将如璀璨星辰永恒闪耀，激励一代又一代科技工作者为科学进步、祖国繁荣和人类福祉持续拼搏。

此时此刻，还有很多人在网络上、在先生工作过的地方自发悼念、追忆感怀——您叩问宇宙的奥秘，在文明长河中刻下中国人的刻度；您以赤子之心燃灯，精神火种留给后人无尽可能。这光芒，照亮了时代，持久而磅礴。

## 校园餐问卷只能填满意，须追问有无利益勾连

到底是谁让学生这样做的？其中是否涉及利益勾连？这些问号亟待拉直。

据报道，10月14日，辽宁鞍山铁西区实验学校有教师被指在《校园餐学生满意度问卷调查表》填写过程中，要求学生将选了一般和不满意的用橡皮擦都擦掉，只能选择满意或非常满意。

对此，10月16日，铁西区教育局发布情况说明称，区委、区政府立即责成区纪委、区教育局等部门组成联合调查组，全面核实处理此事。同时，区教育局已重新启动不记名问卷调查工作。

开展校园餐学生满意度调查，是为了了解学生对校园餐的意见，但这所学校却要求学生只能选满意或非常满意。如此公然弄虚作假、自欺欺人的做法，把满意度调查变成了走过场，是典型的形式主义，消解了调查的意义。

事实上，该校此番做法，难免会给公众一种观感：学校、老师与校园餐供给方，是某种层面的“利益共同体”。那么，问题就来了：到底是谁让学生这样做的？其中是否涉及利益勾连？这些问号亟待拉直。

现实中，学校教师要求学生必须填满意和非常满意，无非想得到一个“好看的”调查结果。试想，如果校园餐供餐方与老师没有利益关系，是监督与被监督的关系，老师还有必要让学生必须填满意或者非常满意吗？而诚如一些网友所说，老师如此要求学生，有无学校领导授意，也该查清楚。

近年来，为保障校园餐质量，我国各地探索校长陪餐制度、教师陪餐制度，希望通过陪餐制度，及时发现校园餐中的卫生、安全与质量问题。但从见诸报端的类似新闻看，一些地方陪餐制度的现实效果似乎并不太理想，在不少人印象中，近年来曝出的校园餐问题，也大多是由家长发现的。

之所以出现类似现象，原因很简单：表面上看，校长和老师会维护学生利益，但无论是学校自营食堂，还是校外机构供餐，只要其与校方存在直接利益关系，那类似的监督便很难起到有效的监督作用。

由利益相关方来组织听取意见工作，难以保证听取意见的真实性，这是常识。只不过此事中该校的行为颇为赤裸，连装都不想装一下，明目张胆弄虚作假，可见其嚣张程度。

值得注意的是，现实中，即便学校听取了学生、家长对校园餐的意见，却不见任何改进的案例，并不鲜见。在个别地方，有的学生、家长强烈不满的供餐单位，也依旧给学校供餐，这无疑应该引起警惕。

此事中，当地教育部门已明确重新进行无记名调查，这值得肯定。若情况属实，除了要对发现的违规行为依法依规严肃处理之外，如何预防类似事件的再次发生，更是讨论此类事件的关键。

而无论是教育部门还是家长，都要透过此事意识到引入家长监督的迫切性。毕竟，从现实看，家长才是最关心孩子饮食安全的群体。这方面，已有地方开始有所实践——在食堂招聘中强化家长参与。人们也期待，能有更多学校推进相应工作，以确保校园餐让孩子和家长都满意。

## 别钻空白劳动合同的空子

没有写明用人单位和工资待遇，劳动者拒绝签署一份空白劳动合同，结果遭公司解除劳动合同。日前，北京市海淀区人民法院判决了这样一起诉讼，引发对空白劳动合同的关注。我国法律规定用人单位与劳动者之间应当签订书面的劳动合同，并且规定了劳动合同的必要条款。若签订空白劳动合同，劳动者后续可能存在合同内容被添加不利条款、合法权益难以保障的情况，用人单位也会增加劳动仲裁或诉讼的风险。用人单位应当遵循法律法规，与员工签订完整、明确的劳动合同，保障双方权益。劳动者签订劳动合同时，应核实用人单位名称、工资等关键信息，还可以通过拍照、录像等方式将签订劳动合同的过程及合同内容记录下来，以便日后维权。(时锋) 来源：经济日报



王铎作

## 为打破“35岁上限”的招聘规则叫好

10月12日，《新华每日电讯》发表题为《为打破“35岁上限”的招聘规则叫好》的评论。

据媒体报道，四川、浙江、广东等多地将部分事业单位招考年龄放宽，有的岗位要求38周岁及以下，研究生学历放宽到41周岁及以下。事业单位放宽招考要求，释放了打破就业年龄限制的积极信号。

一段时间以来，不少用人单位采用“35岁以下”的招聘条件，加深了就业群体的“35岁焦虑”。这一现象的成因很多。有的用人单位偏好使用年轻劳动力以降低用人成本，有的用人单位认为老员工不如年轻人好管

理，还有的用人单位觉得生育后妇女请假多不好管。在较长时间内，全社会对不合理就业年龄限制的认识并不深刻，缺少足够的引导和干预。

2024年9月，中共中央、国务院发布《关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》，提出“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”。这个意见适应当前我国人才结构的发展变化，也回应了广大群众的实际需要。消除对就业年龄的限制，能够营造更加公正的就业环境，减少因年龄歧视造成的人才浪费，提升全社会人力资源使用效率，推动形成“学习-工作-再学习”的良性循环。

再学习”的良性循环。

当然，年龄限制要真正打破，还需加强系统谋划。凝聚反对年龄歧视的社会共识，放弃“年龄+学历”的简单筛选，逐步建立人才的多元化评价体系。不但在就业上考虑“大龄新人”，也在企业用人成本、家庭生活负担方面，为35岁以上人群排忧解难。

消除就业年龄限制是社会文明进步的标志。它意味着社会珍视每个人的潜在价值，承认人才没有“保质期”，智慧与能力的发展轨迹因人而异。这种转变将帮助我们构建一个更加包容、高效且充满活力的现代社会。

来源：新华社