

小于35岁是“人力资源”，大于35岁是“人力成本”？

专家呼吁破除就业“35岁歧视”，倡导“人尽其才”

本报记者谢樱、苏晓洲

春节过后，招聘就业市场暖流涌动。新华每日电讯记者线下、线上探访各类招聘活动，发现不少企业招聘都要求“年龄限35岁以下”，有的甚至提出“员工90化”。

进一步调查发现，当下很多用人单位仍然热衷于收割“青春红利”，靠青年人力资源参与同质化、低水平市场竞争。这种状况，导致“35岁+”与“40岁、50岁阶段”人群一道成为“就业困难人群”，部分职场人士面临失业、家庭收入下滑等困境。

受访专家认为，我国“人口红利”正在逐渐消退，“35岁失业”叠加“中年危机”，容易加剧职场“打工人”的担忧和焦虑，不仅构成就业“年龄歧视”，更是对人力资源的浪费、挥霍。建议通过各种措施引导“人尽其才”“人尽其用”，守护就业这个“最大的民生”。

“35岁+”，找工作、换工作、稳工作都亮“红灯”

“裸辞”的37岁IT员工王海文，在春节过后，信心满满走上了“再就业”之路：“之前的单位工作环境不太适合我，早就想换工作。十多年的工作经验，找个应该不难吧？”

让王海文没有想到的是，看了很多就业网站、跑了多个面试，原本认为自己最有优势的工作经验，却因为年龄“超标”，成了就业途中的“拦路虎”。

“很多单位直接写明‘限35岁以下’，面试原本还聊得挺好，一问我年龄就‘秒拒’。”王海文有点想不通，自己10多年的技术经验，在35岁的生理年龄面前，竟然一文不值。

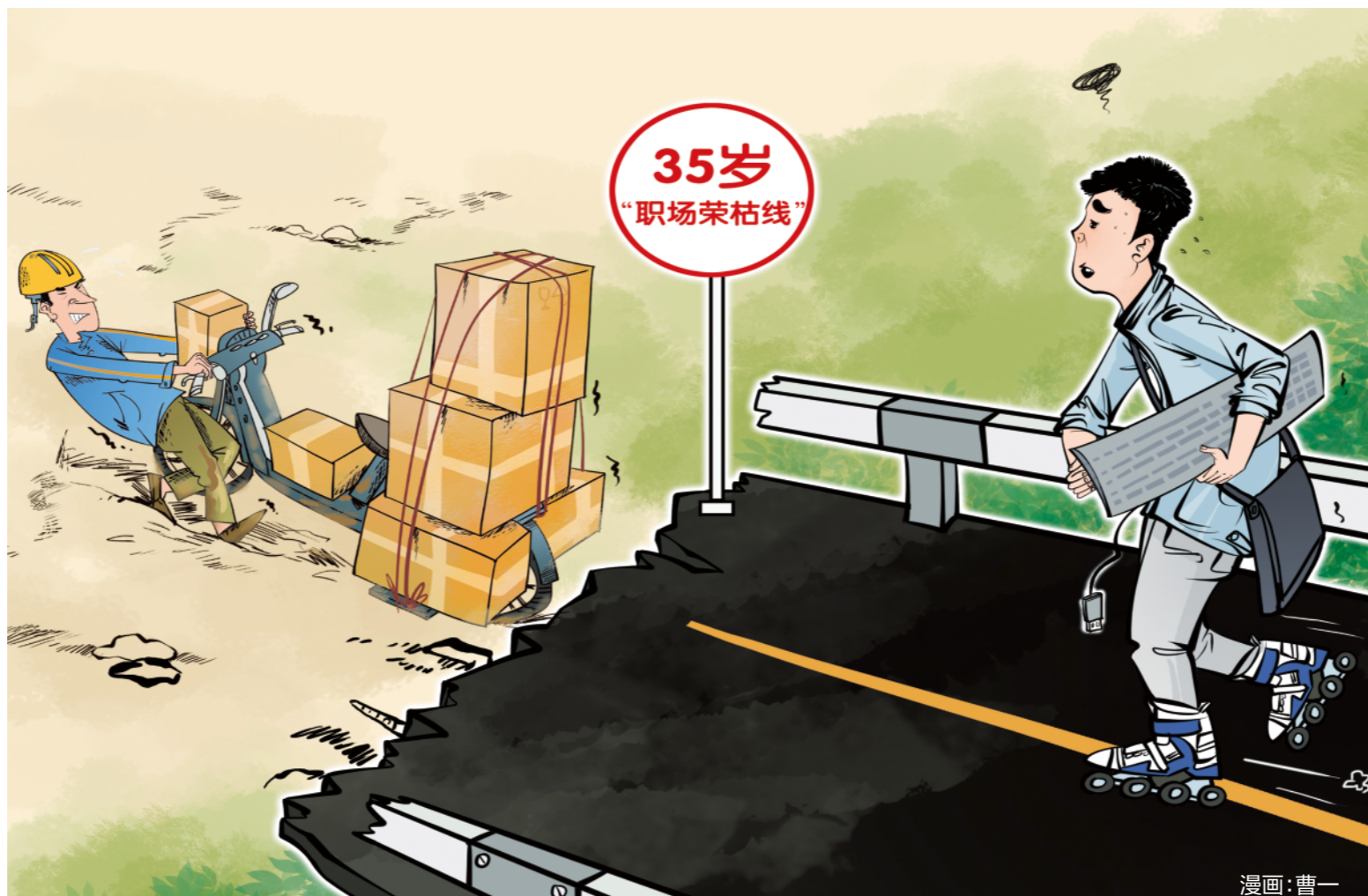
“35岁职场荣枯线”现象，几乎在各个就业场景下都存在。公务员考试，大多要求35岁以下；在企业招聘中，无论是国有还是民营，除了特殊职位另作要求，大多数招聘也都限定了35岁以下；一些互联网公司近几年在优化人力资源结构时，也将35岁确定为一个分界线，甚至部分公司明确要求“员工90化”……

记者在采访中了解到，“35岁职场荣枯线”已经成为职场人士望而生畏的一道“坎”。“跳过几次坎，但随着逼近35岁，现在的公司尽管也有各种不如意，但已经不敢再跳了，再难再累也只能忍着。”在金融行业工作的李敬告诉记者。

在一些企业，“35岁+”员工还可能面临受排挤、边缘化。“公司有个怪象，35岁后离职的员工一个接一个。直到我自己到了这个年纪，才明白为什么。”一位白领告诉记者：“35岁的员工，大多有老有小，生活琐事多，身体机能下滑。但公司给你的任务有增无减，来自领导的直接压力日益倍增。高强度的工作压力下，公司不裁你，你也只能选择主动走人。这样，公司还省了一笔违约金……”

“职场上我见过不少‘35岁+’的员工一言不合就跳槽的，但大部分的境况越跳越不如前，普遍都会遇到收入下滑甚至断档的问题。”一位外企员工说，“35岁之前就要考虑跳槽到那些工作环境合适的单位，不然就来不及了。”

“35岁以上的不要，那35岁以上的都不用工作了？”一位在网络发文抱怨工作难找的网民，得到了这样的答复：35岁之后，人脉多的卖保险，人脉少的开滴滴，没人脉的送外卖……



漫画：曹一

只想收割“青春红利”易引发社会焦虑

本报记者周畅

“年龄限35岁以下”“1990年以后出生”“24周岁以上35周岁以下”……节后是招聘就业市场高峰期，但线下线上的许多招聘将年龄作为应聘的“门槛”，形成职场“35岁危机”。在人口老龄化的发展趋势下，应警惕盲目的年龄门槛加剧社会焦虑，杜绝就业歧视，扭转用人观念，完善立法保障和相关就业培训，形成更加科学的就业结构。

当前，很多用人单位热衷于收割“青春红利”，靠青年人力资源参与同质化、低水平市场竞争，甚至提出“员工90化”。如果是出于岗位需求将35岁设为年龄门槛无可厚非，但如果用人单位仅仅是出于数据好看，只会演变成一味追求员工年轻化的形式主义，造成人力资源的浪费。而如果是为了减少用工成本而选择员工年轻化，更是会加剧社会焦虑，陷入产业、用工“内卷”的恶性循环。

一方面，“35岁+”人群并非等同于“身体状况不佳”“工作精力不济”，相反可能具备较多的工作经验和更大的稳定性，如果仅仅出于年龄的刻板印象拒绝这部分求职者，对于企业转型升级和稳定发展并不一定有利。另一方面，“35+”人群往往面临着“上有老下有小”的现实压力，一旦失业，容易引发家庭稳定和社会稳定的连带风险。

“十四五”期间，我国老年人口将突破3亿，将从轻度老龄化迈入中度老龄化。在此背景下，如果将年龄作为就业的“隐形门槛”，不仅不利于应对人口老龄化趋势，也不利于求学进步和“人尽其才”的社会氛围。而在一些

“小于35岁”是“人力资源”，“大于35岁”变“人力成本”？

“年轻人有干劲、有精力，对工薪要求低，对上升空间期待高，生活和家庭的牵绊少，创新创业意识更高，对工作的适应力、可塑性更强，自然更受到企业的青睐。”一位互联网企业的人力资源主管告诉记者，“企业老板看重员工的年龄结构，认为其是公司成长性、创新性、活力值的体现，并把这纳入对人力资源的考核目标，对于有选择余地的公司来说，‘小于35岁’的吸引力不言而喻。”

一位企业的人力资源负责人表示，公司招聘明文规定，分支机构中层管理人员年龄不得超过35岁，总部中层年龄不得超过40岁。如果的确需要招聘超龄人员，不仅需要层层特批，甚至还要扣减招聘所在分支机构的年度预算。

“对于很多单位来说，如果你没有无可替代的竞争力，年满35岁即被视为已经触犯了‘年龄红线’。在很多公司人力资源负责人看来，年满35岁的人就是‘生活琐事多’‘工作精力有限’‘身体健康有风险’的代名词，从而不得不面临‘招聘不考虑，提拔靠边站’的尴尬之境。”人力资源管理师朱丽亚说。

“35岁+”面临的就业难题也和目前经济结构、转型发展水平直接相关。当前相当部分企业的发展运营模式雷同，业内竞争激烈，而对高经验值、高技术性、低工作强度的劳动力需求偏低，在人口红利尚能满足的情况下，企业自然愿意偏向用工作时长更长、薪资期待更低的低龄员工来替代高龄员工，“青春红利”在就业上的优势已成为不争的事实。”湖南大学工商管理学院教授朱国玮说。

国务院发展研究中心1月发布的一份报告显示，2020年2月-9月，在智联平台投递简历的35岁-49岁中高龄（35岁以上）求职者同比增长13.5%，增速约为35岁以

下求职者（7.3%）的两倍。问卷调查显示，在35岁以上的求职者中，有近一半因收入下降而从中高收入群体降至低收入群体。多位受访者都表达了这一“无奈”：“人不会永远年轻，但永远有人年轻。当你25岁和35岁的人做同样的事时，你是‘人力资源’；当你35岁和25岁的人做同样的事时，你是‘人力成本’。”

就业是最大的民生。谨防“用人内卷化”亟待破除就业“中年歧视”，扭转“一刀切”式的陈旧思维，也需要重构劳动力市场，以能力为导向而非以年龄为导向。同时，还需要加强立法保障就业者的合法权益，杜绝就业歧视。避免企业过分追逐“便宜好用”的劳动力，保护各个年龄段的劳动者合法权益。

打铁还需自身硬。“35岁+”群体也应提高自己的内在价值，秉持敬业精神，通过不断学习各项技能为自己“赋能”，拓宽再就业、创业之路。政府相关部门也应加强对中高年龄就业者的技能培训，同时加大市场的培育力度，聚天下英才而用之。

“35岁+”面临的就业难题也和目前经济结构、转型发展水平直接相关。当前相当部分企业的发展运营模式雷同，业内竞争激烈，而对高经验值、高技术性、低工作强度的劳动力需求偏低，在人口红利尚能满足的情况下，企业自然愿意偏向用工作时长更长、薪资期待更低的低龄员工来替代高龄员工，“青春红利”在就业上的优势已成为不争的事实。”湖南大学工商管理学院教授朱国玮说。

国务院发展研究中心1月发布的一份报告显示，2020年2月-9月，在智联平台投递简历的35岁-49岁中高龄（35岁以上）求职者同比增长13.5%，增速约为35岁以

下求职者（7.3%）的两倍。问卷调查显示，在35岁以上的求职者中，有近一半因收入下降而从中高收入群体降至低收入群体。多位受访者都表达了这一“无奈”：“人不会永远年轻，但永远有人年轻。当你25岁和35岁的人做同样的事时，你是‘人力资源’；当你35岁和25岁的人做同样的事时，你是‘人力成本’。”

国务院发展研究中心发展部的研究报告指出，“35岁+”人群就业渠道、选择更窄，收入更低，而这类群体有家庭有房贷，一旦失业，家庭财务状况会变得十分脆弱乃至恶化，容易引发区域性银行按揭贷款违约等连带风险。

还有专家担忧，如果35岁的人会遇到就业困难，那么40岁、50岁的人要在职场上找到舒适感就更是一道难题。这就像推倒了多米诺骨牌——“35岁现象”可能加剧就业市场中的“4050”待业现象，不同阶段的就业年龄歧视最后构成了反对延迟退休的现实阻力。

——破除就业“中年歧视”。朱丽亚认为，随着近年来出生率的逐步降低、市场劳动力供给的减少，用工难情况在低质量就业岗位开始凸显，并呈现慢慢向高质量就业岗位蔓延的趋势。在未来一段时间，用工难、用工荒将进一步加剧，因此破除“年龄歧视”“中年歧视”，重构劳动力市场，提高劳动参与率，大力开发中老年人力资源，倡导“人尽其才”应成为我国经济社会稳定发展越来越重要的就业、招聘、用人导向。

——立法制度保障。多位专家建议，在人口红利逐渐消退的背景下，为了让我国经济保持稳定增长，有必要对目前大行其道的就业年龄歧视做出禁止性的规定。事实上，很多国家都有反年龄歧视立法，比如一些发达国家对40岁以上任何年龄段者给予平等就业保护，同时允许了一些特殊场合的年龄限制。

——加大市场培育力度。35岁并不意味着职业创造力的终结，反而是经验能力充分沉淀的成熟时期，各行各业应更注重员工职业生涯规划，充分认识和利用中高年龄员工的特点和优势，打造适合各年龄层融合发展的企业文化，营造友好的“人才流转”就业市场氛围。

——为中高年龄就业者“赋能”。朱丽亚认为，“35岁+”群体就业的最大压力不在于找不到工作，而在于找不到符合期待的工作，陷入“高不成来低不就”的困境。对此，政府应加强引导培训，赋予中高年龄求职者更多技能，拓宽其再就业、创业之路。中高年龄求职者也更应保持终身学习、积极更新观念技能，凭扎实的工作能力立于职场“不败之地”。

长江保护法实施在即！相关部门回应7大关注

新华社北京2月23日电（记者刘诗平）我国首部流域法律——长江保护法将于3月1日起实施，全国人大常委会办公厅23日举行长江保护法实施专题新闻发布会，相关部门负责人就人们关注的问题回答了记者提问。

关注1：首部流域法律4大突出特点

记者：作为我国第一部流域法律，长江保护法有哪些特点和亮点？

全国人大常委会法工委经济法室副主任杨合庆：长江保护法流域立法的特点和长江特色主要体现在4个方面：一是坚持生态优先、绿色发展的战略定位；二是突出共抓大保护、不搞大开发的基本要求；三是做好统筹协调、系统保护的顶层设计；四是坚持责任导向，加大处罚力度。

关注2：长江流域主要河湖生态流量管理全覆盖

记者：如何落实长江保护法关于生态流量管控的规定？

水利部政策法规司副司长陈东明：长江保

护法在我国法律中首次建立了生态流量保障制度。目前，长江流域已编制完成了20条重点河湖生态流量保障实施方案。生态流量管控方面，明确主要河湖生态流量保障目标，确定重要断面保障措施，建立监测体系，实现长江流域主要河湖生态流量管理全覆盖；将生态水量纳入年度水量调度计划，加强工程调度监管，落实生态流量调度要求；建立长江流域生态流量监管平台；开展保障鱼类产卵期、河口咸淡水平衡等敏感生态用水保障研究，深化生态调度试验，加强重要河段生态调度效果评估，建立健全生态流量标准体系。

关注3：加快出台《长江水生生物保护管理规定》

记者：长江保护法对加强水生生物保护有哪些规定？如何贯彻落实？

农业农村部长江办主任马毅：长江保护法多数条款直接或间接涉及长江水生生物保护，同时要求农业农村部会同有关部门和沿江地方人民政府，建立健全生物多样性保护标准体系，制定珍贵、濒危水生野生动物保护计划，加强水生生物重要栖息地保护，禁止天然渔业资源生产性捕捞，加大对有关违法行为的责任

追究和处罚力度。农业农村部将会同有关部门和沿江地方人民政府全面落实长江水生生物保护要求，落实珍稀濒危物种拯救计划，健全长效保护管理机制，加快出台《长江水生生物保护管理规定》。

关注4：打赢长江“十年禁渔”持久战

记者：将采取哪些措施维护长江的禁捕秩序？

农业农村部长江办主任马毅：2021年1月1日长江“十年禁渔”全面启动实施。农业农村部将积极会同有关部门，持续跟踪退捕渔民就业帮扶和安置保障政策落实，确保渔民退得出、稳得住、能致富。同时，完善政策措施，打赢长江“十年禁渔”持久战，始终保持非法捕捞高压严打态势，大力推动长江野生江鲜禁售禁食，加快补齐长江渔政执法能力短板。

关注5：环境保护和经济发展3方面协同推进

记者：如何实现长江流域经济发展和环

境保护协同推进？

推动长江经济带发展领导小组办公室综合协调组组长王善成：实施好长江保护法，就是要以法律手段摒弃以牺牲生态环境为代价换取经济发展的做法，推进长江经济带保护好生态环境，实现绿色高质量发展。协同推进方面，一是正确认识生态环境保护和经济发展的辩证统一关系；二是持续强化生态环境系统保护修复；三是加快建立生态产品价值实现机制，引导形成生态环境保护和经济发展协同推进的新模式。

关注6：组织编制长江流域生态环境修复规划

记者：如何统筹和落实长江流域生态环境修复？

自然资源部法规司司长魏科华：长江保护法对长江流域生态保护修复制度做出了明确规定，自然资源部将重点做好三方面工作：开展长江流域生态保护修复重大问题研究；会同有关部门组织编制长江流域生态环境修复规划，按照规划组织实施好长江流域重大生态环境修复工程；按照突出安全功能、生态

功能、兼顾景观功能的次序，以系统的观念推进长江流域山水林田湖草系统化保护修复；支持鼓励社会资本参与长江流域的生态环境保护修复。

关注7：长江流域生态环境存在三方面突出问题

记者：实施长江保护法如何解决生态环境保护方面的问题？

生态环境部法规与标准司司长别涛：长江流域首次全面消除了劣V类水质，干流首次全面达到II类水质，同时还存在三方面突出问题：城市和工业污染的治理任务依然繁重，农业面源污染的防治亟待突破，水生态问题突出。生态环境部将重点抓好三方面工作：继续推进城市黑臭水体、工业园区、入河排污口和自然保护区的重点整治和专项行动；统筹水环境、水生态和水资源等要素，力争在水和谐方面取得新进展；搞清楚长江流域的环境问题在哪里、症结在哪里、对策在哪里和落实在哪里。鼓励有条件的地方先行先试，力争在重点行业绿色发展、面源污染防治和生态修复方面取得突破。