

政府工作报告提出坚决防止和纠正就业歧视 多位代表委员呼吁

打破35周岁职场门槛保障就业平等

观民生

□本报记者 蒲晓磊

两周前，一家互联网公司的人力资源经理询问刘伟，是否有跳槽的意愿，工资可以给出现在的两到三倍。再三思考之后，在北京市某事业单位工作的刘伟，决定放弃这次机会。

“我今年34岁了，即使跳槽后年薪能到现在的3倍，但还是觉得不放心。最近这几年，很多企业裁员比较厉害，如果被裁后再找工作，我连35岁这个就业门槛都迈不过去。”刘伟说。

刘伟担忧的35岁就业门槛，也是今年全国两会期间多位代表委员关心的问题。

连续两年提出相关建议的全国人大代表、温州大学研究员蒋胜男直言，35岁的隐形年龄歧视，在职场其实一直存在，“这条限制不仅针对职场，更影响结婚率、生育率、职场投入度、职业规划等方面，其实是一个大的社会问题”。全国政协委员、合兴集团控股有限公司执行董事兼行政总裁洪明基呼吁，相关部门通过立法方式惩治“35周岁就业歧视”行为。

对于年龄就业歧视现象，多位代表、委员和专家指出，应当通过立法的方式解除“35周岁限制”，在制度上进一步保障就业平等。同时，政府机关和国有企业事业单位要率先作出改变，并对民营企业采取引导政策和措施，以此来逐步改变全社会的观念。

招聘设置年龄门槛普遍存在

春节过后的三四月份，往往是招聘旺季。然而，对于不少35周岁以上的求职者而言，这个旺季的感受并不明显。

智联招聘近日发布的《2022年春招市场行情周报(第二期)》显示，将“年龄原因”作为求职原因的人数占比，随着工作经验的增长呈现加速上升的趋势。工作10年以上的求职者，有56.9%认为“年龄原因”造成了求职难。

“通常而言，除非有经验丰富、资源丰富、成果丰硕等显著优势，否则的话，超过35周岁再求职就会特别难。以高校为例，超过35周岁后如果还想进入高校任教，除非是从其他单位调过来且成果丰硕的人才，否则很难进来。而这种现象，几乎存在于各行各业。”华东政法大学中国法治战略研究中心副研究员孙煜华说。

正如孙煜华所言，“35周岁限制”的现象，存在于众多行业。不仅报考公务员要求“18至35周岁”，许多高校、事业单位的招聘公告上也都标有“不超过35周岁”。而大多数企业在招聘时，或是明文规定了35周岁的年龄限制，或是在暗地里遵守这一规则。

洪明基回忆道，自己30年前回国创业时，基层的



年轻干部年龄分界线是35岁以下，然而，30多年以后，经济水平日新月异，但衡量人才年龄的标准却停滞不前。

多重原因导致“35周岁限制”

近年来，“35岁之前是人力资源，35岁之后是人力成本”观念十分盛行。

孙煜华分析道，随着经济社会的快速发展，知识更新速度也在加快，很多人都被这种快节奏淘汰。相对而言，年轻人的可塑性更强、服务周期更长，在知识更新和储备方面都更占优势。因此，雇主更愿意选择年轻的求职者。

“年轻人在工作上更有冲劲，在生活上牵绊少，创新性、适应力、可塑性都要更强，对于薪酬待遇的要求也不是很高，这些都更受到企业的青睐。尤其是在竞争激烈的互联网行业，这种情况更是明显。35周岁以下的求职者会有更优势，更受欢迎。”一位大型互联网企业的人力资源经理告诉记者。

一些代表、委员和专家认为，导致“35周岁限制”现象的另一个重要原因，就是制度层面的影响。

1994年实施的《国家公务员录用暂行规定》明确，报考国家公务员，必须具备“年龄为三十五岁以下”的条件。2007年实施的《公务员录用规定(试行)》，沿用了这一规定。2019年修订的《公务员录用规定》明确，报考公务员，应当具备“年龄为十八周岁以上，三十五周岁以下”资格条件。

“在20多年的时间里，这一标准不仅成为公务员的报考条件，也逐渐被部分事业单位及企业在招聘时

采用，久而久之，形成了现在的‘35周岁就业限制’现象。”孙煜华说。

在蒋胜男看来，“一刀切”地划定35周岁求职门槛，有些过于简单粗暴。近几年，一些企业受新冠肺炎疫情影响，经营状况不善，部分员工需要再就业，“这些人并不是因为知识水平跟不上失去工作的。不少人经验，水平都不错，但找工作还是被35岁这道坎儿难住了”。

蒋胜男认为，如果因为年龄限制，就把这群人排除在职场之外，不仅是对人才的巨大浪费，也会让更多人担心自己到了一定年龄被淘汰，继而影响结婚率、生育率、职场投入度、职业规划等，这会成为很大的社会问题。

全国政协委员、全国总工会办公厅主任吕国泉认为，这种年龄限制具有不小的局限性，既不符合职工的权益，也不符合目前我国扩大就业、实施更加积极就业政策的大趋势，更不符合当下提高开发利用人力资源的政策要求，“现阶段的确应该有政策落地，对用工作年限限制进行调整”。

完善社保和再就业培训制度

今年的政府工作报告提出，坚决防止和纠正性别、年龄、学历等就业歧视，大力营造公平就业环境。

多位代表、委员和专家认为，解决“35周岁就业限制”问题，需要从立法修法、社会保障、技能培训等多个方面入手。

全国人大代表、华南师范大学教授林勇认为，机关单位应发挥带头示范作用，探索放开公务员考

“35周岁限制”，对此，建议将《公务员录用规定》的“年龄为十八周岁以上，三十五周岁以下”报考条件，修改为“年龄为十八周岁以上”。

全国政协委员、上海市政府参事、上海中华职教社常务副主任胡卫在提案中建议，修订相关劳动法规，要求用工企业不得将年龄作为招聘、晋升或辞退的红线，并在各类企业中保证一定的40岁及以上人员比例。另外，可扩大公益性岗位安置，考虑在公益性岗位安置中明确40岁及以上人员比例，对部分社会经验要求较高的工作只向40岁及以上人员开放。

除了在制度层面对“35周岁就业限制”说不，还要完善相应的社会保障制度和再就业培训制度，给求职者一个缓冲时间和学习机会。

全国人大代表、东风集团神龙汽车有限公司职工杨祉刚认为，“35周岁限制”现象的出现，一定程度上意味着求职者自身能力还有些不足，还有成长和提升的空间。建议年纪稍大些的求职者特别是普通工人，要加强职业技能学习和培训，让自己有“一技之长”或成为行业里“一把好手”，这样职业生涯才能更加顺利。

“目前来看，当下最重要的是要尽量克服新冠肺炎疫情所带来的影响，进一步完善相应的社会保障制度，让超过35周岁的求职者能够有一个‘安全网’和‘缓冲区’，让他们有更新知识和机会。比如，可以出台鼓励政策让他们参加开放大学、技能型培训机构的学习，帮助他们掌握更新、更多、更精的知识和技能，进一步拓展就业的深度和宽度。”孙煜华说。

漫画/李晓军

上海财经大学公共经济与管理学院院长刘小兵：

尽可能做到非必要不设招聘年龄限制

□本报记者 朱宁宇

越来越多的职场人体会到，35周岁是道门槛。

由于目前社会上对35周岁以上人群的就业机会设置了较多障碍，就业市场普遍存在35岁门槛情况，极大限制了35岁以上人群的职业发展空间。

针对这一问题，全国人大代表、民革中央委员、上海财经大学公共经济与管理学院院长刘小兵建议采取多项措施解决35周岁现象，规范企业招聘中的年龄限制问题，杜绝年龄歧视现象。

□本报记者 邓君 □本报通讯员 陈曾悦

“南海区政府为我们农民工排忧解难，还是回来佛山工作安心。”3月6日，建筑工人陈某某带着几位同乡又回到了去年打工的广东省佛山市南海区大沥镇。他说，年前拿到了被拖欠的工资，感觉还是在南海打工有幸福感。

保障农民工按时足额获得工资，不仅需要企业等用人单位的自觉自律，更需要政府从监管上对欠薪重点领域和重点工作进行严查严治。2021年，佛山市南海区创新提出房地产全生命周期监管体系，由南海区委政法委统筹六大部门紧盯四个阶段，建立一套监管政策体系和长效机制，而治理工程建设领域农民工被拖欠工资问题则是该监管体系中规划建设阶段的关键点之一。

2020年5月1日起施行的《保障农民工工资支付条例》为保障农民工工资支付工作提供了坚实的法治保障。在总结去年根治欠薪冬季专项行动工作经验的基础上，今年2月16日南海区根治拖欠农民工工资工作领导小组办公室(以下简称区治欠办)出台《南海区加强工程建设领域联合巡查检查工作指引》(以下简称《指引》)，通过日常打好规范用工“预防针”，

念好制度监管“紧箍咒”，筑牢预防欠薪的制度笼子，保障农民工合法权益，彰显出幸福南海治理温度。

最大限度压缩欠薪空间

陈某某告诉记者，今年他过了一个幸福年，而有同样感触的是跟他一起在大沥镇工作的农民工兄弟。今年1月底，在南海区区委区政府统一部署和领导下，大沥镇多部门联动，快速处置，为某项目农民工追回约1200万元人工费，实现了春节前案件清零。

治欠攻坚任务圆满完成的同时，也让南海下了更大的决心，决不能再做“排雷式、救火式清欠”，政府要主动出击，按照“贯穿全年、按月清欠、每季清零”的思路，从年初开始就部署启动清欠工作，坚决扭转工程建设领域纠纷多发和逢年过节集中讨薪的被动局面。因此，《指引》明确了以下内容：在区治欠办的统筹下，按照3人小组组成方式，进一步强化区、镇两级工程建设领域联合巡查检查机制效能，常态化开展巡查检查和执法监督，压实建设单位和施工总承包单位管理责任，压实劳务分包单位直接责任，切实将因不落实法律法规和管理要求而导致的劳务费纠纷控制在最短时间和最小金额范围。

要解决建筑工程领域欠薪问题，需要正视复杂现

实。记者在采访中了解到，建筑工程领域的农民工追讨工资维权困难，主要集中在以下几个方面：一是千方百计规避实名制用工制度，农民工打卡考勤信息不全；二是千方百计规避工资税收，劳动合同中的基本工资、绩效奖金等与实际收入不符，工作量按月计量考核落实不严格；三是完工后工程结算不及时或变更工程量不签协议等，工程利润捆绑部分人工费无法及时支付。其背后是建筑工程自上而下利益最大化的规避监管式生产体系，加之建设市场秩序不规范，劳动用工管理不规范，导致处在利益链末端的农民工工资经常与工程尾款、工程利润捆绑混淆无法厘清。

“建筑生产过程工序多，用工流动性大，部分施工企业现场管理松散不规范，导致实名制管理未能严格落实，这是日常检查和规范的焦点、重点。”南海区人社局劳动保障监察综合执法大队队长聂刚介绍说，施工现场的用工管理从最基本的实名制考勤入手，这既是保障施工现场人员安全的前提，也是认定劳动者身份和规范工资支付的前提，更是政府部门处置纠纷时保障农民工合法权益的重要凭证。

确保工资每月足额发放

“严格落实管理要求，不仅保障了农民工权益，

也为我们企业增加了制度保护，防范了不必要的风险，农民工也对我们更加认可和信任。”在不久前举行的南海区保障农民工工资支付工作总结培训暨优秀建设项目表彰会上，一位项目代表坦言，用工规范、制度健全，工程质量也更有保障。

陈某某告诉记者，建筑行业有个不成文的规定，平时只发工资的一部分，其余的要等到年底收回工程款后才足额发放。有时候年底给不了现金，还用其他物品抵扣。

“农民工两份工资，平时发生生活费，工程竣工后或春节前集中结清工资的行业现象，是我们当前必须全力推动去改变的。国家条例要求施工总承包企业通过工人工资专用账户足额发放工人工资，就是要通过法治手段将原来处于利益链末端的工人工资放到建设资金的源头进行保障和落实。”聂刚说，在巡查中会重点检查施工单位“工人工资专用账户”的使用情况和每月支付工人工资的资金流水，通过检查全面压实在建工程项目建设单位和施工总承包单位的监督管理责任，确保项目建设有资金来源、人工费每月按约定比例足额划拨，农民工工作量按月考核和工资按月足额发放。

为从源头解决欠薪问题，在前期按20%比例划拨人工费不能完全覆盖工人工资的情况下，南海区住

记者说

把选择权交还给用户

□本报记者 蒲晓磊

近日，微信就扫码点餐强制关注公众号的行业现象发布了整改结果。结果显示，经过长时间探索整改，扫码点餐强制关注公众号已经下降93%，并新增了扫码点餐的强制关注的专门投诉入口，如果消费者吃饭的时候遇到违规行为，可以点击投诉。

伴随着数字经济发展浪潮，“数字生活”逐渐成为主流生活方式。近年来，扫码点餐的做法已经成为一种趋势，用户关注商家公众号方便再来享用美食，商家也能借此更好地留存客户。然而，这种双赢的做法，却逐渐被“扫码点餐强制关注公众号”的做法所取代。

显然，商家这一损害消费者自主选择权的做法，不仅给用户带来了不小的困扰，还可能违反了我国相关法律规定。

消费者权益保护法第九条规定，消费者享有自主选择商品或者服务的权利。也就是说，消费者拥有自主选择权，有权根据自己的需求、意向和兴趣，自主选择自己满意的商品或服务。在扫码点餐时，商家要求强制关注公众号的行为，没有给消费者自主选择权，而是将点餐和关注公众号捆绑在一起，侵犯了消费者自主选择权。

不仅如此，强制扫码点餐还可能对消费者个人信息造成威胁。消费者在扫码之后，不少商家会借此获取消费者的手机号，并强制开通本店会员，这一行为有过度收集个人信息的嫌疑。个人信息保护法第五条规定，处理个人信息应当遵循合法、正当、必要和诚信原则，不得通过误导、欺诈、胁迫等方式处理个人信息。显然，商家通过强制扫码点餐来获取消费者个人信息，这一做法明显超出了必要的限度，属于个人信息保护法明确禁止的“不得过度收集个人信息”行为。

不可否认，扫码点餐具有方便快捷等优势，但这一行为的开展必须在法治轨道上推进。为此，一方面，商家应严格遵守消费者权益保护法、个人信息保护法等相关法律规定，充分尊重消费者的知情权和选择权，严格保护消费者的个人信息。相关平台也应主动采取措施，严格对违法违规行为进行监管，承担起应尽的主体责任。另一方面，相关监管部门要依法采取有力措施，积极作为，严格执法，督促餐饮业守法经营，严厉查处侵害消费者权益的违法行为，促进行业健康有序、规范发展。

本报讯 记者蒲晓磊 民政部近日印发通知，要求各地民政部门组织村(居)民委员会和城乡社区工作者更加精准、专业、安全地开展社区防控，进一步提升城乡社区防控能力。

通知要求，各地民政部门要指导村(居)民委员会和城乡社区工作者认真执行本地社区防控方案，切实提高疫情防控意识和防控能力，实现常态化防控和疫情应急处置快速转换；发生局部聚集性疫情地区的村(居)民委员会和城乡社区工作者要在疫情防控指挥部统一指挥和社区防控办公室统一组织下，精准实施封控区、管控区、防范区分类管理措施，重点做好本社区防控策略宣传，群众诉求回应和应急处置，核酸检测预约通知、现场管理，封控区全体人员和管控区行动不便人员生活物资需求收集、帮助购买、配送到户，封控区、管控区群众心理疏导、情绪抚慰等工作。

通知强调，各地民政部门要联合有关部门指导做好社区防控预案和物资准备，加强村(居)民委员会和城乡社区工作者应急能力培训和实操演练，提高疫情应急处置能力；指导健全上下贯通的社区防控网络，加快推进村(居)民委员会公共卫生委员会机制全覆盖，提高组织群众参与能力；指导村(居)民委员会建立村(社区)常住人口基础信息台账，重点健全社区独居老人、困境儿童、残疾人、孕产妇、特殊病患者等特殊群体信息，逐步建立城乡社区工作者主动摸排和群众主动告知相结合的动态管理机制，提高保障生产生活能力。

做好群众诉求回应和应急处置工作

民政部要求加强城乡社区防控能力建设

建部门在工程款监管细则中要求将人工费划拨比例提升至30%，进一步确保工程款、人工费有效分离。

分级监管重点监督整改

据南海区人社局统计，2021年全区工程领域纠纷同比增长50%以上，且多采取聚集、上访等较激烈方式反映诉求。对此，南海区在认真总结工作的基础上，结合房地产全生命周期监管体系建设工作，对拖欠农民工工资问题开展专项整治。

每位巡查组成员都有一份联合巡查检查表，罗列了包括“拖欠农民工工资”等在内的16项检查内容，每次巡查后，巡查组对项目作出A、B、C三级评价，实施分级监管。其中，A级项目为培优规范项目，B级项目为一般项目，正常巡查，C级项目为最高频次检查，对未落实政策情况进行整改，联合部门从严从重执法。

分级管理后，南海区治欠办会定期通报重点隐患项目负面清单，对不配合或难以整改的项目成立工作专班，进行重点监督整改，集中力量将风险隐患控制在“前庭、处置在平时”。

“百姓的事就是大事。”每一座城市繁荣发展，无不凝聚着农民工的汗水，他们是幸福南海可爱的建设者，保障农民工合法权益彰显着南海的治理温度。