

35岁成职场一道坎 专家呼吁:拆除“年龄门槛”

■ 方经纶

今年全国两会,“35岁门槛”成为了热议词汇,多位代表委员围绕该话题建言献策。热议之下,疑问待解。

为什么会有“35岁门槛”

“35岁是目前我国对于国家公务员招考的最高年龄。”中国社会科学院人力资源研究中心研究员屈小博表示,我国公务员职级遵循逐级晋升制度,设置招考年龄限制是出于对公务员的培养和成长周期的考虑。

1994年公布的《国家公务员录用暂行规定》中报考公务员条件之一为“年龄为三十五岁以下”;2007年制定的《公务员录用规定》明确,报考公务员需满足年龄为“18周岁以上、35周岁以下”。

据调查,各行各业都存在“35岁门槛”。许多高校、事业单位的招聘广告上都标有“不超过35岁”的年龄条件。据报道,2021年,我国大型互联网企业

员工平均年龄均未超过35岁,具体从27岁到33岁不等。有网友称:“我在35岁之前是人力资源,35岁之后就成为了人力成本。”

如何拆除“35岁门槛”

“以前人们默认35岁以下才算青年,现在基本扩到了40岁,还有人说45岁以下都可以算作青年。”屈小博认为,随着社会经济的发展,人们的预期寿命、工作周期都将有所延长,应当逐渐打破之前对于年龄的固有认知。

中央财经大学发布的《中国人力资源报告2021》显示,从1985年到2019年,无论是农村、城镇还是全国的劳动力平均年龄都呈上升趋势。全国劳动力人口平均年龄已达38.8岁。

一家大型互联网公司的人力资源管理工作人员坦言,学习能力是影响录用35岁左右求职者的重要因素之一。那么,学习能力是否会随着年龄

显著下降?

“人力资本的积累是一个全生命周期的过程。”屈小博认为,学习型社会是大势所趋,随着技术与知识的更新,不同年龄阶段的人都在面临学习新知识、新技术的挑战,并且各自具有其优势,年龄不应是一个衡量学习能力的简单标准。

全国政协委员、上海市政府参事胡卫建议,支持中青年人才的职业培训与转型。加强社会引导和企业引导,充分利用信息技术,增加中青年人才培训教育供给,为其“充电、加油”,更快提升中青年对社会环境的适应能力。

防止更多“门槛”出现

“世界各国劳动力市场都存在年龄歧视的问题,因发展阶段不同导致重视程度有所区别。随着社会经济的发展与进步,我国愈加重视这个问题。”屈小博表示,从专业角度来讲,不

建议雇主把年龄、性别之类的群体性特征设置成招聘门槛,“这样既不公平,也容易造成人力资源的浪费。”

我国正致力于纠正社会上的年龄歧视现象。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。加强劳动保障监察执法,着力解决侵害劳动者合法权益的突出问题。《“十四五”就业促进规划》提出要努力消除就业歧视。建立投诉处理机制和联合约谈机制,及时纠正含有歧视内容和不合理限制的招聘行为。健全司法救济机制,依法受理涉及就业歧视的相关起诉,设置平等就业权纠纷案由。

“职场人士同时需要增强自身对于公平就业、依法就业的意识和能力。”中国人民大学商法研究所所长刘俊海建议,面对有些针对年龄的不合理要求,可以向劳动主管部门和其他执法机关投诉,启动行政处罚程序。

五部门印发通知部署做好 脱贫人口稳岗就业工作

新华社北京电(记者 姜琳)近日,人力资源和社会保障部、国家发展改革委、财政部、农业农村部、国家乡村振兴局印发《关于做好2022年脱贫人口稳岗就业工作的通知》,进一步部署做好脱贫人口稳岗就业工作。

通知提出,要按照稳存量、扩增量、提质量的要求,推动全国脱贫人口(含防止返贫监测对象)务工规模不低于3000万人,将160个国家乡村振兴重点帮扶县和易地搬迁集中安置区作为重点地区,牢牢守住不发生规模性失业返贫的底线。

通知明确三项重点工作。一是深化劳务协作。健全东西部劳务协作和省内劳务协作机制,丰富拓展东西部人员输出、技能培训、权益保障、产业援建等协作内容,促进脱贫人口外出务工,努力将脱贫人口稳在企业、稳在岗位。

二是促进就地就近就业。衔接推进乡村振兴补助资金支持的优势特色产业项目,优先吸纳脱贫人口就业;加大以工代赈实施力度,提高以工代赈项目劳务报酬占比,动员脱贫人口参与项目建设;推动就业帮扶车间健康发展、壮大升级,对就业帮扶车间吸纳脱贫人口给予奖补;依托乡村建设行动和农村人居环境整治提升等,统筹用好各类乡村公益性岗位,托底安置其中符合就业困难人员条件的弱劳力、半劳力和无法外出、无业可就的脱贫人口。

三是组织开展“雨露计划+”就业促进专项行动。引导脱贫家庭(含防止返贫监测对象家庭)新成长劳动力接受中、高等职业院校和技术院校教育,发挥建筑、物流、电力等劳动密集型行业的作用,促进雨露计划毕业生实现就业。



举案说法

从事非单位安排的工作时受伤 能算工伤吗?

案例

王某是某货运公司的司机,其本职工作是驾驶货车及维护车辆。某日,王某将车开到卸货仓库后,由于着急继续出车,便帮卸货工人一起卸货,不料被货物砸伤,造成右脚骨折。事后,王某想申请工伤认定,可公司却认为,他们没有安排王某卸货,其受伤是自己导致的,不应该被认定为工伤。

那么,公司的说法正确吗?

分析

公司的说法是不正确的。

根据《工伤保险条例》第十四条规定,职工在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的应当认定为工伤。

本案中,王某受伤时处于工作时间和工作场所内,王某帮助卸货工人一起卸货也是完成本职工作的一个环节,其目的是基于公司的利益,为了更快地完成下一趟出车任务,其行为符合用人单位的利益,应当认定其为履行工作职责而受伤。因此,王某应当被认定为工伤。(来源:人力资源和社会保障部政务微信公众号)



三招应对 “投递简历无回复”

很多毕业生求职时都会遇到这样的经历,简历投出去,连个浪花都没有,即便是不合格,也没有收到回复。投递的简历一直杳无音信确实让人焦虑,那么,是什么原因导致投出去的简历没有消息呢?

第一种可能是HR没来得及看。毕业生投递简历后,没有收到回复,最直接的可能是HR没有及时看到。因为有的用人单位HR处理简历的速度比较慢,要等待一段时间才能看到,耐心等待是最好的办法。

第二种可能用人单位不着急招人。有一部分用人单位不着急招聘新员工,只是挂着几个职位,做简历的储备。如果遇到用人单位是这种情况,那不回复信息是很正常的事。

第三种可能是被淘汰了。毕业生遇到这样的情况可能会比较多。通常,HR不好意思跟你直说,或者HR太忙根本没工夫跟你谈这件事儿,就通过“沉默”来向你宣告结果。

那么,毕业生遇到这样的情况,该如何处理呢?首先,不要气馁。毕竟有一些用人单位发布的招聘信息是挂职位进行的人才储备,所以要调整好心态,平和地看待这一问题。其次,毕业生需要检查所投递的岗位与自身能力是否匹配,如果有差距,说明认知定位有错误。因此,毕业生在投递简历时,要根据自身的能力和职业规划,确定一个合适的岗位。最后,吸取此前的经验,再次投递简历。这时毕业生要注意,在投递简历时要有针对性,根据不同的企业不同的岗位去填写简历,切记不要海投简历。

(本报综合)