

职场的年龄歧视由何而来?

《中国妇女报》高亚菲 陈佳贺

汪冉(化名)在北京多家上市公司从事人事工作已近20年。谈到职场中的年龄危机,汪冉表示,“最开始主要集中在互联网行业,但现在已基本蔓延到整个劳动力市场。”分析其原因,她认为,一方面,一些即将步入中年的从业者特别是女性会因家庭负担而不能满足企业的加班等要求。另一方面,企业需要更多新鲜力量来创造更高价值。但当企业对35岁左右职工进行裁员时,“企业并不会明说是年龄或性别原因,往往是以工作能力不到位、工作质量不达标等为理由。”汪冉说。

汪冉的感觉从侧面印证了全国总工会2022年的一项全国性调查。调查数据显示,在35-39岁年龄组职工中,54.1%的人担心失业,70.7%的人担心技能过时,94.8%的人感觉有压力,均是各年龄组中比例最高的。

当35岁成为职场人的“魔咒”,促成这一现象的原因究竟有哪些?这一现象会对经济高质量发展和社会、家庭稳定等带来怎样的影响?近日,记者采访多位权威专家和从业者,为“35岁魔咒”现象“把脉问诊”。

庞大的劳动力供给 对大龄劳动者形成挤压效应

青年劳动力是我国主要劳动力之一。第七次全国人口普查数据显示,我国16-35岁年龄段的青年劳动力有3.6亿多人,约占全部劳动年龄人口的42%。

对外经济贸易大学国家对外开放研究院副教授、国家社科基金重点项目首席专家陈建伟表示,“青年劳动力供给规模长期居高不下。尤其是大学毕业生数量连年创新高,对大龄劳动力形成了挤压效应。”

对外经济贸易大学北京对外开放研究院研究员、国务院就业领导小组办公室就业领域专家库成员李长安对此也表示了认同。“正是这种劳动力市场中出现的选择性行为,使得35岁逐渐成为一个比较典型的



7月15日,求职者在招聘会现场了解岗位信息。新华社记者 冯开华 摄

职场门槛。”

为什么企业在招聘时更青睐年轻劳动力?陈建伟认为,从企业劳动力需求角度看,许多企业认为年轻员工学习能力强、可塑性高、能适应快节奏的工作,且成本较低。

“近年来,随着技术进步以及市场需求的快速变化,对劳动者要求越来越高。”李长安注意到,“一些企业片面地认为35岁及以上员工思想僵化、技术陈旧,不能适应新市场。”这也是35岁成为职场人的“魔咒”主要原因之一。

“尤其是技术变革日新月异的时代,企业对高技术人才的诉求更高,而偏操作执行类的岗位也随着时代发展在淘汰和迭代,求职者必须清楚地认识到,市场供求正在动态变化中前行。”康迪凡咨询合伙人、薪酬专家刘畅表示。

注意到近年来部分从业者经历了断崖式失业,陕西锦图企业管理咨询有限公司首席顾问宋冬梅认为,这一现象表面看是原有行业职业赛道被堵住了,但本质是作为劳动力市场主力的80后员工,正介于传统价值观与新兴市场、新兴行业、新兴职场人之间的断裂层,这种断裂的速度“让人应接不暇”。

“一种普遍现象是,很多职场人优秀且

努力,在传统的职业晋升赛道上是没有问题的。可是在这种全新的转换中却赶不上趟,就会特别自责、焦虑。”宋冬梅认为,究其个人原因,主要是对职业发展认知的不足。但从根本来说,“过去从专员到主管、再到经理、总监等这样职业晋级的个人职业规划和路径,当今时代很少有人走得通。”

如今,企业正面临着更为激烈的市场竞争。“这要求企业必须降本增效。”宋冬梅认为,尤其是当下的经济市场,“已不再是过去‘一招鲜吃遍天’的时代,任何一个产品或服务,都不可能长期满足市场需求,持续在风口处。”

受限35岁 让劳动者难以平衡家庭工作关系

“在国家倡导延迟退休的今天,意味着我们从毕业后到退休前,有近30年时间可以在工作岗位上发光发热。特别是处于35岁左右的劳动者作为社会中坚力量,正承担着养家育儿、推动经济发展的主流作用。基于年龄的就业歧视,或将影响中国亿万家庭的幸福稳定。”她力量创始人兼CEO卢步云这样认为。

分析“35岁魔咒”现象对社会和个人

所带来的影响,李长安认为,这会导致一部分劳动力的损失和浪费。“国家统计局公布的数据显示,中国劳动力人口平均年龄为38.8岁。如果35岁以上员工被认为是老化,按照这个观点,我们整个劳动力队伍已经非常老化了,所以这个观点是片面的。”

在李长安看来,35岁及以上劳动者,大多工作经验丰富,技术上也比较成熟,如果忽略这个劳动力群体,对企业本身的人力资本积累也是不利的,“不利于企业技术的储备,对企业长远发展并没有太多好处。”

“大龄劳动者在重新进入职场时,要与更加年轻化的劳动力队伍竞争,这不仅让他们的求职更加困难,也对个人的生活、收入等产生相当大的冲击。”李长安指出,这种职场中的不公,还会影响到更广泛的家庭生活、生育率等问题。“35岁以上的劳动者,还处在生育年龄阶段内。如果他们失业,就会失去收入来源,而随着‘三育成本’(生育、抚育、教育)不断升高,必然会让他们对生育行为产生犹豫或恐慌。”

政府率先垂范, 带头打破年龄歧视

2022年《政府工作报告》明确提出,要坚决防止和纠正性别、年龄等就业歧视,着力解决侵害劳动者合法权益的突出问题。党的二十大报告强调,消除影响平等就业的不合理限制和就业歧视,使人人都有通过勤奋劳动实现自身发展的机会。

“消除针对劳动者的年龄歧视,正是建立全国统一市场、构建公平与可持续的劳动市场的必然要求。”李长安说。

伴随着打破“35岁魔咒”的呼声越来越高,记者注意到,今年年初,在各地的2023年公务员省考招录中,已有约10个省份将部分岗位年龄放宽至40周岁。

“消除年龄歧视势在必行,首先要政府率先垂范,带头打破年龄歧视。”中国人民大学国家发展与战略研究院研究员、公共管理学院教授马亮希望,在各地政府部门的带动下,社会风气将发生明显改善。

流入地就学难题依然待解 情感需求未得到有效满足 补齐流动儿童关爱服务短板

《工人日报》于忠宁

城市流动儿童一直是社会关注的一个焦点。近日,由21世纪教育研究院编写、社会科学文献出版社出版的《流动儿童蓝皮书:中国流动儿童教育发展报告(2021-2022)》在京发布。《报告》围绕流动儿童的发展特征、入学政策、升学政策、财政政策、关爱保护等问题,较为客观、全面、深入地描绘我国流动儿童教育的样貌和动态,并对当下流动儿童教育领域存在的问题和未来发展提出建设性的对策和建议。

城市流动儿童面临三大难题

改革开放以来,我国人口流动持续活跃,加强儿童关爱保护也一直是公共政策的重点。当前,城市之间的人口流动逐步增加,城市流动儿童及其服务需求出现新的特征。围绕流动儿童关爱政策保护方面,与会专家进行了深入探讨。

国家发改委社会政策司主任、研究员张本波在发布会上分析指出,当前城市流

动儿童面临着三大难题:

一是流入地就学问题尚未得到根本解决。现在教育规定准许在流入地就学,但是有很多附加条件,比如说连续学籍的要求、居住证的要求等,导致不少流动儿童在流入地就读难。与此同时,儿童的情感需求尚未得到有效满足。二是很多流动儿童家庭经济状况并不是很差,但是相对于本地儿童来说,家庭的亲情缺失跟周围的社会交往这些方面存在的问题会更多一些。

此外,社会融入问题依然突出。流动儿童缺乏归属感,家庭缺少稳定的预期,没有把居住地当作自己最后生活的目标,就带来了儿童融入的难题。

流动儿童关爱保护日趋多元专业

近些年来,我国城市流动儿童关爱保护正走在保护主体多元化、保护主题多样化,保护方法专业化的路上。地方政府联合各类社会组织、慈善机构、爱心企业、志愿人士、文化机构等单位探索开展关爱保护活动,以知识讲座、游戏娱乐、体育健身、艺术欣赏等多种方式帮助城市流动儿童实

现社会融入,充分发挥社工等专业力量的实务优势。

不过,《报告》指出,政策发展过程中还存在着一些突出问题:顶层设计尚需建立完善、政策目标和服务体系有待进一步拓展、部门横向协调联动工作机制尚未建立、多元化社会力量参与格局尚未形成、缺乏政策实施评估机制。

形成全社会关爱流动儿童的友好氛围

中国人口学会副秘书长、中国社科院研究员郑真真指出,我们很多地方政策的改变、制度的改变没有跟上人口的变动情况。人口大量拥进来,但是没有相应的措施。尤其一些新兴的经济中心涌入大量年轻的劳动力,这些人的孩子在流入地的生活、学习问题怎么解决,需要这些城市尽快出台政策措施。

对此,《报告》提出建议:加强顶层设计,出台专门针对城市流动儿童的政策文件,扩大政策覆盖面,逐步将政策的面向主体从农民工子女为主,扩展至流入地全部

流动儿童;与此同时,完善服务体系,推动城市流动儿童关爱保护政策由应急型、兜底型向发展型转变。政策内容包括健康、教育、情绪、行为、发展、认知、家庭和社会关系、安全等多个维度;此外,要协同工作机制。由民政部牵头,建立城市流动儿童关爱保护工作协调机制。由职能部门牵头,联合学校、社工机构、志愿者队伍,在城市流动儿童学校、居住社区、家长务工单位开展知识宣讲、科学育儿、家庭教育、心理辅导等方面的工作,形成合力,促进形成全社会关爱城市流动儿童的友好氛围。

此外,在“谁受益谁负担”的经济原则下,在没有中央财政介入的情况下,流入地政府为他们支付教育成本的意愿一直不高。基于此,《报告》建议:我国当下亟须进一步厘清省级政府的财政责任,形成随迁子女义务教育经费在省、市、区县各级政府间的预算制度,完善省级政府财政转移支付制度。

发布会上多名教育界人士呼吁,进一步改善包括教育在内的公共服务,用更加包容、友好的政策、制度以及观念、人心,为流动儿童创造更好的明天。