

职场荣枯线 :35岁成了跨不过的坎？

□ 土土魏

一位朋友找工作，找得唉声叹气，一问，才知道卡在年龄上了。年过35岁的她，几乎处处受限。

职场上的残酷，在年龄方面表现得尤为明显。四川大学法学院周伟教授曾经以1995年到2005年上海和成都两市30万份招聘广告为样本分析得出，用人单位在招聘广告中所提的年龄普遍在35岁以下。曾有报道称，超过八成的35岁以上求职者都感觉自己求职过程中遭遇了年龄歧视。

网络流言，35岁前是人力资源，35岁后是人力成本。可是36岁跟35岁有什么本质区别呢？为什么35岁能做的工作，36岁就做不了？

当然，除了35岁现象，年龄歧视还有很多表现形式。去年，武汉一菜场发布了一份《入驻须知》，要求菜市场内的

女摊贩不能超过45岁，男摊贩不能超过50岁。这让菜场内的许多商贩人心惶惶，年纪大了，连卖菜都不行了吗？

一份工作需要的人，是能够胜任的人，而不是某个年龄段的人。这个道理如此简单，恐怕没有人不明白。可是，为什么一到了设置求职门槛的时候，年龄就成了跨不过的坎呢？

然而，硬币的另一面是，我国劳动人口的平均年龄逐年升高。根据《中国人力资本报告2020》，1985-2018年间，全国（不含港澳台）劳动人口（包括学生）的平均年龄已经从32.2岁上升到了38.4岁。国家统计局农民工监测调查报告也显示，50岁以上农民工的占比越来越多，而其他年龄段的农民工人群占比大多都出现不同程度的下降。

换句话说，劳动人口的平均年龄在逐渐上升，而职场上对于劳动者年龄的限制，却不见松动。这就让中年人成为就

业困难人群。

此外，第七次全国人口普查显示，我国60岁及以上人口已达2.64亿，占比达到18.70%，人均预期寿命提高，老龄化程度日益加深。十四五规划和2035年远景目标纲要明确提出，将逐步延迟法定退休年龄，促进人力资源充分利用。

这也说明，社会劳动人口平均年龄还将继续上升。那些中年就业困难人群，恰恰正是劳动力市场的主力军。

事实上，以现代人的健康水平，即使人到中年，也正是年富力强的时候。何况，年龄的增长还会带来工作经验的增加。上有老、下有小的家庭状况，会让他们更加珍视获得的工作。然而，这些加分项似乎并不能打动很多用人单位。

从长远来看，每个人都会由年轻而至年老。没有哪个社会能够只靠年轻人来创造财富、推动发展。将年龄作为判断一个人是否适合某一职位的依据，显然不合

理。这不仅是对劳动者个人的歧视，更会造成整个社会极大的人力资源错配和浪费。曾有学者指出，年龄歧视已成为我国就业中最普遍的一种歧视现象。

尽管如此，因为职场年龄歧视而发生纠纷、提出的诉讼却不多。这或许是因为，目前社会对年龄歧视的认识还不够深，很多时候，人们还没有意识到这是一种歧视，甚至还觉得有一定的合理性。

此外，我国《劳动法》规定了劳动者享有平等就业和选择职业的权利；并指出，劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。但是并没有明确提出年龄歧视的概念。这当然不能说明年龄歧视是合理的，只是这个概念没有直接在法条中体现出来。但这也就导致了在司法实践中，边界相对模糊，认定也就相对困难。

因此，这些年来，曾有多位代表委员



在两会上提出，对劳动者设置不合理年龄限制，妨碍了社会效率和就业公平，应积极减少就业年龄歧视，建议将禁止年龄歧视写入法律。

在影片《实习生》中，一位70岁高龄的老爷爷应聘成为年轻女老板的实习生，并凭借自己的努力，赢得了同事的信任和好感，故事温馨又励志。年龄本就不该成为就业路上的羁绊，良才善用，能者居之，这才是人力资源流动的合理方向。消除职场年龄歧视，保障每个人的平等就业权，别让现代人一边越来越健康长寿，一边又困在年龄歧视的牢笼中。

优越感秘而不宣 人人都可能被歧视

□ 伍里川

就业歧视是无孔不入的，尽管有时它显得很隐蔽。

例如，新华社的报道说，非全日制研究生在一些地方求职时受到歧视，其待遇明显不如全日制研究生。而在微博上，一则有关上门补漏工人宰人没商量的新闻，也引人注意，网友们送上的标签是××补漏帮，××代表的是某省。

歧视就像一只虫子，叮咬人。众所周知，很多服务项目从业者具有地域来源集中的特点，如果不分青红皂白地加以排斥，可能对整个行业的用人结构造成影响。如果某个行业存在不平等就业现象，最终受损的还不是被服务的对象？

我很熟悉这样的味道。一位朋友告诉我，在他家装修房子的时候，装修师傅告诉他，不要找某某省人干活。至于为什么如此，有一大堆理论根据。我恰好年轻时在这个省当兵，继又落户过一段时间，十几年下来，很能感受到某种隐性传播着的坏名声。例如，说这个省的人比较穷、好忽悠人。当我去外地办事，有的人一听说我来自这个省，态度立马有所变化。这并不是我过于敏感。

如果仅仅是嘴上调侃一下还好，让人担心的是，这种歧视效应有时会以非常具体的事件体现出来，伤害个体的平等就业权利。例如2019年，一名女生因为是某个地方的人求职被拒，打了官司。后企业方面被判赔1万元，登报道歉。现在用人单位越来越聪明，不会把歧视言论挂在嘴边，而对于更多弥散于人心深处的歧视，又该如何是好？

在职场，上述公司的做法，是比较憋屈的。按血型来安排工作岗位，这类小众歧视也早就不是传说了。听上去还挺科学，还人性化，可惜的是，这只是某些老板的个人偏好，没有任何科学依据。类似奇葩歧视还有星座歧视。按照这种逻辑，像我这样的天蝎最好和天蝎待在一起，因为可以一整天相互不言语，工作效率超高。但老板最好同时做好员工接二连三辞职的准备，因为没人喜欢像部没有大脑的机器一样被安排、被区别对待。

要是这样的思路也能帮到企业的话，那么今后星座大师就可以取代老板，让老板成为傀儡。而且改星座、改血型的生意八成会热起来。可是，最终结果就是大家的心态都给整坏了。

歧视这玩意儿，最坚硬的武器，就是秘而不宣。而它最大的保护伞，就是伪道义。

我自小跟随父母进城时，偶尔会受到城里人的白眼。这种歧视的理由有时是，你们乡下人爱干净，喜欢乱扔东西。我能感受到的真相其实是，我们的钱包很瘪。有意思的是，当我今天面对外乡人的时候，外乡人会把我当成标准化的本地人，而本地人，不分区域，都是好吃懒做、高不成低不就的代表，以至于一些用人单位在招聘时产生了逆向歧视，不愿意招录本地人。

说到底，伪道义横扫之处，人人都可能成为被歧视的对象。毫无疑问，任何歧视完全都是贴标签、不分青红皂白的。其用词越是激烈、充满了不屑，就越是缺乏理性。除了过过嘴瘾，就是想显示一份可怜的优越感。

这种优越感最大的优势和劣势都是传播。理论上，一旦没人跟风，这类歧视也就凉凉了。问题是，歧视是一款精神毒品，咽下去容易，吐出来可就难了。或许只能等到歧视者反受歧视时，情况才能有所改变吧，但这不大靠得住。



让年轻人找工作更公平



本版图片均由视觉中国提供

有多少求职者栽倒在 第一学历

□ 夏熊飞

非985、211高校毕业生不要研究生及以上学历，曾是不少用人单位招聘时的明文规定。尽管随着教育部门三令五申，坚决反对任何形式的就业歧视，这种明目张胆的学历歧视已经不多见，但直接筛掉非名校毕业生求职者的现象，仍然大量存在。而且，如今的学历歧视链条不仅仅限于最高学历，有时甚至延伸至第一学历。即便求职者最高学历为名校硕博，可如果本科只是毕业于普通高校，也可能受到歧视。

学历歧视有违就业公平宗旨，可为何却依旧屡禁不止？这首先源自一些用人单位从提高招聘效率层面的考虑。在招聘阶段无法对求职者进行深入考察的情形下，有些单位为图省事，干脆一刀切，把学历作为刚性筛选标准之一。而且，长久以来社会上一直存在的唯学历论，也加大了用人单位的学历崇拜，迷信高学历、名校生，盲目将学历与能力划等号。

□ 白晶晶

几天前，《脱口秀大会4》设置职场主题赛。这期节目彻底火到出圈，笑翻不少观众。段子何以成功挑动观众痛点？说白了，还不是击中了职场痛点。

其中，双胞胎姐妹颜怡、颜悦的节目，集中吐槽了职场女性遭遇的傲慢与偏见，获得不少女性观众的共鸣。相关话题“颜值和高跟鞋是女性职场必备”一度登上热搜，引发热议。

当然，脱口秀本身就是一场表演。像颜怡、颜悦在吐槽时说的，如果第一个登上月球的是女性，她可能也要穿高跟鞋，好像所有女人在工作之前都得变美，一个女人打扮是肤浅，而不打扮是没礼貌。这些更像是人为放大冲突，旨在制造喜剧效果。

此外，全民学历水平的提升以及由此带来的学历贬值，和部分高校办学缺乏特色，在人才培养及毕业生把关上放水，也是重要诱因。随着大学教育的普及与研究招生扩招，如今本科学历含金量的确大降低了。3000元招不到农民工，但大学生却能招一大把，的说法虽有戏谑成分，但在一定程度上反映了大学生在就业市场上的尴尬。在高校求职者供大于求的条件下，用人单位自然有底气用学历进行筛选。还有一些普通高校办学时贪大求全，丢掉了自身特色，毕业生在就业市场上缺乏专业竞争力，也在一定程度上为用人单位的学历歧视提供了合理性。

要破除就业中的学历歧视，还得对症下药。一方面，要从法律层面为反对学历歧视提供有力支撑。劳动法已有规定：劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视。同时，要畅通学历歧视受害者的维权渠道，正如有学者所言：在这个过程中，举证责任应该是倒置的：劳动者只需要证明自己遭受了不公平的对待，用人单位则必须证明自己并没有歧视

存在。降低维权成本的同时，也加大了用人单位学历歧视的成本。

另一方面，则要在全社会大力破除唯学历论的不正之风，剥落附着在高学历、名校上的盲目崇拜与迷信，让学历回归学习经历证明的本真，而非成为能力的代名词。在这点上，公务员考选理应当好表率，取消本科及以上学历限制的舆论呼声已经存在了一段时间了。而大力发展高质量的职业教育，让职业院校的毕业生也能拥有不菲收入、上升空间，得到社会广泛认可，也是消除学历歧视的重要举措，甚至可以说是治本之策。在提升学历含金量、毕业生质量上，众多目前可能处于被歧视状态的普通高校及学生要知耻而后勇，通过自身努力向用人单位证明，即便自己不是高学历的在校生，也同样能胜任相应的工作岗位。

就业中的学历歧视现象长期存在，而要解决这一问题，也需要一个漫长的过程。但是，即便日拱一卒，也有价值，当社会各界对反学历歧视都形成共识后，就业公平才能在最大程度上得到保障。

别让女性承受职场 Hard 模式

有多少职场女性不化全妆就不能上班？女员工不穿高跟鞋，就是不尊重公司文化？这样的说法，并不完全符合现实。拿个别行业说事，用过度看重女性外表的偏，试图概括职场性别歧视的全，显得有失偏颇。

因此，不少观众在相关话题下留言，认为化妆、高跟鞋一说是避重就轻，压根没提同工不同酬、晋升天花板、女性求职难等职场性别歧视痛点。

不过，脱口秀节目的意义，在于娱乐大众、放松身心。试图用几分钟的段子，全面阐释职场性别歧视这一社会议题，未免有点强人所难。况且，在这段脱口秀最后，颜怡、颜悦也强调，她们真正担心的，是女性仅仅被当作职场上的摆设、增添氛围的香薰。

女性不是花瓶，职场奋斗无性别，工作能力才是职场价值的体现。这样的大

道理，谁都明白。问题是，揆诸现实，想要真正破解女性就业歧视问题，却是说起来容易、做起来难。

同样的求职应聘，为何不少女性会进入 Hard 模式？出问题的不是性别本身，而是生育惩罚理论在作祟。

受传统观念和生理条件影响，育儿和承担家庭责任被视为女性天职。有些雇主认定女性无法兼顾事业和家庭，更不愿意为女员工的婚育假埋单。还有不少企业把隐形门槛设在了面试环节，公司HR比求职者爸妈更关心员工何时结婚生子，甚至变着法子迫使女员工不婚不育，为公司效力。

对广大女性群体而言，想让职业理想照进现实，仍有一定难度。在工作能力相当的前提下，男女求职者就在就业率、薪酬、职位高低占比和晋升速度上都有不小的差异。

编者按

近日，国务院办公厅发布《国家人权行动计划(2021-2025年)》，其中在工作权利部分提到，全面贯彻就业优先政策，消除就业和职业歧视。

向就业歧视宣战，消除职业歧视现象，并不是一朝一夕就能实现，而是一个循序渐进的过程。除却对用人单位加强公共道德与社会责任呼吁，更需要完善具备操作性的法律制度设计、执行程序设计，以引导就业市场朝着规范性、有序性的方向发展，为年轻人创造一个更加公平的就业环境。

□ 胡波

近日，国务院办公厅发布《国家人权行动计划(2021-2025年)》，其中在工作权利部分提到，全面贯彻就业优先政策，消除就业和职业歧视。具体措施包括消除就业性别歧视，将就业性别歧视问题纳入劳动保障监察工作中；扩大公益性岗位安置，着力帮扶生育后再就业妇女、残疾人、零就业家庭成员等困难人员就业等。

就业是人权的重要部分，就业公平也一直是新闻媒体关注的焦点。毋庸讳言，就业歧视侵害的不仅是个人的公平就业机会，也会危及整个社会的和谐发展与经济秩序。生存权是维护人的价值与尊严的基本权利，公民的平等就业权利是实现生存权的重要前提和保障，平等就业权也是人权体系的重心与精髓所在。

纵观当前就业歧视现象，所涉及的形式主要表现在：以健康与相貌排斥为显性的先赋歧视、以女性角色排斥为特征的性别歧视、以学历层次与学校身份为中心的学缘歧视、以专业名称审核为门槛的专业资格歧视、以35岁为条件限制的年龄歧视等。

不容忽视的是，就业歧视问题在现实社会中接连不断，一些用人单位甚至明目张胆地在招聘公告中限制特定人群报考。在整个社会反就业歧视的呼声不断高涨的情况下，就业歧视类别也在逐步扩大，其背后的深层次原因值得深思。

一者，法律规定对就业歧视的界定与约束需要更加细化。比如，《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》中，对就业歧视的规定都是概括性、原则性的话语，不因民族、种族、性别、宗教信仰不同而受歧视，也没有将户籍、地域、相貌、身份、健康、年龄、外貌等客观存在的歧视类型纳入法律限定的范畴之内。有人认为，歧视是道德问题，但是当歧视行为侵犯了公民法定权利，那就成了

不折不扣的违法行为。

在国内一些招聘场合，很多歧视行为尚未得到有效约束，有的歧视性言论堂而皇之地出现，面试官甚至还会设置一些陷阱式问题，形成对特定人群的隐蔽性歧视。现行法律体系中的相关条款多具权利宣示性和宏观原则性，对就业歧视的界定相对模糊。而用人单位如果随意设置招聘条件，很可能导致各种就业歧视现象普遍化。

二者，要进一步提高就业歧视的违法成本。对就业歧视的行为应当设定一定的行政处罚，并由相应的执行机构负责执行，如罚款、责令整改、关闭与吊销营业执照等。例如，今年3月起施行的《网络招聘服务管理规定》规定，违法设置限制人力资源流动的条件，最高可处以3万元的罚款。加大用人单位就业歧视行为的惩罚力度，既要责令其纠正错误做法，也要视情节轻重予以惩戒，同时可责令违法单位对受到侵害的求职者进行补偿。

三者，公共部门和社会要不断降低求职者受歧视的维权成本。一个普遍的社会倡导是，当年轻人遭到就业歧视的时候，应当懂得拿起法律武器，勇敢维护自己的合法权益。但在不少时候，不是年轻人不懂得使用法律武器，而是由于刚工作的毕业生社会经验不足、经济能力有限，就业歧视诉讼不仅举证难，也耗费大量时间成本，不少年轻人甚至直接放弃诉讼权利。因此，不能将反就业歧视的任务完全交给劳动者自己，更应该建立反就业歧视的专门机构与纠纷处理机制，完善公益诉讼和快速处理机制，畅通纠纷解决渠道。

向就业歧视宣战，消除职业歧视现象，并不是一朝一夕就能实现的目标，而是一个循序渐进的过程。公务员招录、事业单位招聘应当发挥破除就业歧视的带头作用，民营企业也应切实承担起反就业歧视的义务，除却对用人单位加强公共道德与社会责任呼吁，更需要完善具备操作性的法律制度设计、执行程序设计，以引导就业市场朝着规范性、有序性的方向发展，为年轻人创造一个更加公平的就业环境。

如果女性职工的生育成本由企业负担，只能逼迫企业想方设法规避成本，甚至加重针对女性的就业歧视，让更多女性陷入职场 Hard 模式。

从这个角度看，想要铲除职场性别歧视的土壤，必须建立生育成本分摊机制，构建生育友好型社会。诸如调整社会福利政策，给企业发放用人成本补贴、进行税收减免等，可以切实减轻企业负担，让企业更愿意为女员工打开用工之门。

近日，国务院办公厅发布《国家人权行动计划(2021-2025年)》。其中明确，除国家另有规定外，招聘不得限定男性或者规定男性优先。同时将就业性别歧视问题纳入劳动保障监察工作中，对涉嫌就业性别歧视的用人单位将开展联合约谈。这样的官方表态，也是一记警钟。对少数钻进钱眼的企业，要进一步加强劳动保障监察力度，畅通职场性别歧视投诉渠道，加大对违规招聘、歧视性招聘行为的惩处。

消除职场性别歧视，营造更公平的就业环境，需要各方形成合力，共同为职场女性兜底。