

拆除隐形就业门槛④

不少求职者因“超龄”被拒,他们因此焦虑不已——

30多岁正当年,找工作怎么就被嫌弃了?

本报记者 李丹青

自2022年4月开始求职以来,39岁的张玉投出去了上千份简历,多无音讯。

985本科、211硕士、拥有十多年互联网营销经验的张玉,将求职不顺的原因归结为“超龄”,“一些公司明确只招35岁以下人员,还有一家公司已经决定录用,走流程时委婉地说领导年龄比我小,后来以与岗位不匹配为由不予录用。”

张玉因年龄产生的求职焦虑,并非空穴来风。今年2月,江苏一家工厂招工时用喇叭大喊,“86年以上的可以走了啊。”视频走红网络,刺痛了不少人的心。

30多岁正当年,思想成熟、经验丰富,找工作怎么就被嫌弃了?对于这个问题,张玉始终没想明白。

门槛越来越高,年纪越招越小

大学时,张玉学的是通信工程。听说技术工作吃青春饭,她毕业后选择从事营销类工作,“营销需要商业敏感度和经验,这是一份越老越吃香的工作。”

然而,年龄和经验不仅没有为张玉的职业之路“添彩”,反而成了求职门槛。35岁前换工作时,她很快能同时拿到2~3家企业的录用通知。而这一次,求职14个月,工作还没有着落。

和张玉一样,36岁的黄小兔也感受到招聘市场对“大龄”求职者的不友好。从上一家公司运营岗离职8个月以来,她投出了100多份简历。期间,有招聘人员问,“晚上10点,能加班吗?”有人力资源负责人说,“看简历不错,但年纪不年轻了。”更多情况是简历投出去后,石沉大海。

由于黄小兔迟迟没有找到工作,今年3月,居委会推荐她去参加一场线下招聘

阅读提示

一些用人单位设置年龄门槛,增加求职者的就业难度,让他们因此焦虑不已。专业人士认为,这一做法实质上是收割“青春红利”的就业年龄歧视,不仅违反劳动法,还忽视了企业可持续发展所需要的经验储备,长期来看不利于实现规模经营。

会。拿着简历在现场找了一圈,黄小兔发现,设备管理员要求年龄20~25岁、秩序维护员要求年龄18~35岁、收费员要求年龄22~35岁……很多岗位,她都“超龄”了。以她的年龄,只能投保管员、养老护理员等岗位。

不少受访的求职者表示,现在招聘市场对年龄的限制,有愈演愈烈之势。记者在网络招聘平台看到:北京某餐厅招聘服务员,要求年龄18~25岁;杭州某教育科技公司招聘运营人员,要求年龄21~28岁;张家口某农业开发公司招聘人事专员,要求年龄20~28岁……

某招聘平台后台数据显示,33岁的乔森曾跟数千名HR沟通过,只有58人同意接收他的简历。他被拒的主要原因是“过了30岁了,年龄有点大”。乔森告诉记者:“很多公司招聘时不会明着写年龄要求,但在面试时间。门槛越来越高,年纪越招越小。”

招聘时为何喜欢“卡”年龄?

就业年龄歧视是一个屡禁不止的现象。早在2007年,四川大学法学院教授、山东大学法学院(威海)兼职特聘教授周伟对上海和成都两市1995~2005年的30万份招聘广告进行调查,发现用人单位要求的年龄普遍在35岁以下。

2022年6月,前程无忧发布《“35岁+”人群就业压力观察2022》报告显示,过去一年中,“35岁+”受访者平均投递简历数量同比增加近四分之一,但面试机会却同比下降两成。另一份针对35岁以上的《中高龄求职者就业问题研究报告》中,80.1%的中高龄求职者认为找工作的最大困难是年龄限制。

“年轻人有干劲,能加班,对工资要求低,可塑性强,好掌控。”有着多年人力资源管理经验的刘畅透露,设置年龄门槛的主要原因是降低用工成本,“求职者多,‘僧多粥少’,一些用人单位因此优先选择‘便宜好用’的年轻人。”

“不少企业觉得中年人上有老、下有小,家庭琐事多,薪资要求高,不是招聘的最佳人选。”刘畅向记者算了一笔人力账,“同一岗位,招25岁的员工,月薪1万元,对方能付出150%的精力,招35岁的员工,月薪开到两万元,对方却只能投入80%的精力。这也是很多中年女性特别是已婚未育女性求职受阻的原因。”

中年人体能的下降,也是其不被企业重点考虑的缘故之一。曾在制造业企业工作过的刘畅说,一些制造业工厂认为工人上年纪后,视力有所下降,会增加产品生产不良率,因而更倾向于招用年轻人。

“一些企业觉得,35岁以上人员长期工作形成思维定式,较难适应新单位的用工方式,更难管理。”某科技公司人力主管张浩源说。

李豹曾在互联网行业工作多年。据他观察,互联网公司看重创新意识和创新能力,认为年轻人更懂年轻用户的需求,能更快地学习新技术,“这是这类企业青睐年轻人的主要原因,而非用工成本。”

“我国很长一段时间处在人口红利期,劳动力供应充足,处于招聘市场主动地位的企业会有惯性,选择体力、精力上更有优势,薪酬成本、管理成本上相对更低的年轻人。”BOSS直聘职位分析师单恭介绍,一般而言,技能门槛低、工作强度大、更新迭代快的工种,更偏好年轻员工。(部分受访者为化名)

收割“青春红利”不利于长远发展

我国劳动力的平均年龄早已迈过“35岁门槛”。中央财经大学发布的《中国人力资本本报告2022》显示,2001~2020年间,劳动力人口的平均年龄从35.3岁上升到了39.0岁。

“招聘难道不应该看能力与岗位是否匹配吗?”张玉盯着各种招聘信息无奈地疑问。招聘市场上的不合理要求,向社会发出了错误的用人信号,加剧了求职难度,压力传导的倒逼使得更多年轻人陷入了焦虑。

“那个公司还要39岁的员工啊?”去年,李豹被裁后每月背负1.5万元房贷的遭遇,冲上了热搜榜前列。这种因年龄产生的中年危机感溢出屏幕,让不少人唏嘘不已,“既然35岁‘一刀切’,读书、考研、读博有啥意义”“工作都没了,哪儿敢生孩子”……

劳动法规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利。周伟认为,“35岁现象”的背后是用人单位收割“青春红利”的年龄歧视。这一陈旧、片面的用人理念,不仅违反劳动法,还忽视了企业可持续发展所需要的经验储备和技术支撑,长期来看将影响员工队伍稳定性,不利于实现规模经营。

单恭提示,企业需意识到局部偏见性的门槛设置,会破坏企业的雇主品牌与口碑,应打造各年龄层融合发展、高效协作的企业文化。同时,劳动者应不断丰富“技能包”,提升竞争力。在周伟看来,年龄歧视与当前立法滞后带来的招聘歧视违法成本过低有关。他建议,进一步强化法律制度保障,细化年龄歧视判定标准,推动反就业歧视的法律条款落地实施,为劳动者提供充分的平等就业保护。

周伟呼吁,当下要努力推动经济发展创造更多就业岗位,引导用人单位转变观念,树立科学的企业人力资源管理理念,进而真正地破除就业年龄歧视,为社会发展累积人力资本。

组织中小企业提供六万个就业岗位

陕西出台十九条稳就业措施

本报讯(记者毛浓曦 通讯员祝盼)近日,陕西省出台《关于优化调整稳就业政策措施支持稳岗扩容提质惠民生的通知》(以下简称《通知》),提出延续实施阶段性降费政策、加快就业服务数字赋能转型等19条举措,全年组织2500家中小企业提供6万个就业岗位,持续提高就业质量,促进全省就业形势持续稳定向好。

《通知》明确,阶段性降低失业保险、工伤保险费率政策到期后,延续至2024年12月31日。参保企业上年度未裁员或裁员率不高于上年度全国城镇调查失业率控制目标,30人及以上的参保企业裁员率不高于参保职工总数20%的,均可申请失业保险稳岗返还,中小微企业按企业及其职工上年度实际缴纳失业保险费的60%返还,大型企业按30%返还。优化实施税收优惠政策。

同时,加大重点企业扩岗激励支持,建立高质量建设项目等用工企业清单,并将其纳入重点企业用工常态化服务机制,由人社部门实行岗位收集、技能培训、送工上岗联动,及时提供用工服务保障。优先建设带动能力强和就业质量高的项目,并给予一次性岗位补贴。

发挥创业带动就业倍增效应,全年计划入库科技型中小企业2万家,新增高新技术企业3500家。对首次认定的高新技术企业,落实20万元奖补政策。加强急需用工技能培训支持,全年培训30万人次,并发放技能提升补贴。加快就业服务数字赋能转型,推广西安市“家门口就业”服务模式,打造15分钟就业圈,鼓励建设“开放式、共享式、集约式”零工市场。

此外,拓宽渠道,促进高校毕业生等青年就业创业。对企业招用毕业年度或离校2年内未就业高校毕业生,登记失业的16~24岁青年,签订1年以上劳动合同并参加城镇职工养老保险的,按每人2000元的标准给予一次性吸纳就业补贴。加大机关事业单位招录招聘力度。统筹实施基层项目,鼓励引导青年就业。全年募集不少于4万个青年见习岗位。

加强困难人员就业帮扶,对有劳动能力且有就业意愿的低保家庭、大龄、残疾等人员及时进行就业困难人员认定,纳入援助范围。对无法通过市场化手段实现就业的困难人员兜底安置,确保零就业家庭至少1人就业。保障困难群众基本生活,对符合条件的失业人员,做好失业保险金、代缴基本医疗保险费和失业农民工一次性生活补助等保生活待遇发放。

海南启动毕业生就业“百日冲刺”行动

本报讯(记者赖书闻)近日,海南省印发了《海南省2023届高校毕业生就业“百日冲刺”行动方案》(以下简称《方案》),明确通过开展“百日冲刺”行动,引导毕业生主动求职,帮助更多毕业生落实就业去向,多措并举促进2023届高校毕业生顺利就业、尽早就业。

《方案》明确,各高校、三亚崖州湾科技城管理局要提高访企拓岗促就业专项行动成效,提升校园招聘供需匹配度,发挥“互联网+就业”资源优势,开展中小微企业吸纳毕业生就业政策落实行动,针对未落实去向毕业生的情况,有针对性地拓展市场性岗位,更好地匹配毕业生的就业需求。

针对部分毕业生“求稳”和“慢就业”等心态,开展有针对性的就业指导和形式多样的主题教育活动,帮助毕业生树立积极正向的就业观,组织未落实就业去向的毕业生“走出去”,了解相关行业和用人单位,激发求职动力。持续开展“万企进校园”活动,保持校园招聘的热度和学生参与度。

“百日冲刺”期间,各高校重点对求职受阻和困难家庭毕业生开展就业帮扶,至少为每一名就业困难群体毕业生精准推送3个以上岗位。鼓励教师陪同学生投递简历,帮助学生分析诊断求职中的问题,完善个人简历,合理选择就业目标,提升求职技能和就业能力。

新疆签订电子劳动合同5万余份

本报讯(记者吴锋思)在线刷脸、电子签名,几秒钟就完成了电子劳动合同签订。记者近日从新疆维吾尔自治区人社厅了解到,全区累计宣传培训各类企业、用人单位4900余家,签订电子劳动合同56227份。

前不久,新疆玉象胡杨化工有限公司通过新疆人社公共服务平台与997名员工签订了电子劳动合同。该公司负责人介绍,电子劳动合同降本增效,秒签秒办、数据共享,电子存储归档全流程电子化,提高了企业工作效率,节约了人力资源成本。

记者了解到,今年3月,新疆正式启动电子劳动合同推广应用工作,选取乌鲁木齐市、克拉玛依市、伊犁哈萨克自治州、阿克苏地区、哈密市等5个地州市作为首批试点城市。“推广使用电子劳动合同是优化营商环境、降低企业人力资源管理成本、维护职工权益的重要举措。”新疆人社厅劳动关系处处长薛传军说。

据悉,全区将于2024年底实现电子劳动合同全面推广应用,帮助用人单位解决劳动合同签署、管理难题,在降本增效的同时,更好地保障企业和劳动者双方的合法权益,优化营商环境,构建规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的劳动关系。

潍坊推动公共就业服务向社区延伸

本报讯(通讯员刘剑非 王黎勇 王兆国)今年以来,山东省潍坊市推动基本公共就业服务向社区居民延伸,构建起以微阵地、微服务、微项目、微培训为主要内容的“社区微就业”服务新格局,带动社区群众就业创业。

搭建“微阵地”,密布服务网点,目前已开工建设标准化就业服务站115个,社区就业服务团队超过1000人,全力开展就业服务进社区活动,已累计提供服务1.98万余人次。

拓展“微服务”,通过微信、海报、走访等方式,将就业招聘、社保补贴等政策送到群众家门口,累计发放宣传材料10万份。建立重点群体“一对一”精准帮扶机制,精准帮助795名就业困难人员实现就业。

做实“微项目”,创设一批大学生创业孵化专区和实践基地,打造一批“社区工坊”,开发“小贩经济人”“综合维修师”等特色创业项目120多项,扶持创业3800余人,带动就业9500余人。实施“微培训”,将社区打造为技能培训前哨阵地,整合职业技能培训机构、“零工客栈”等培训资源,为社区居民提供家政、维修、面点、电商等特色技能培训。建立“互联网+职业培训”社区线上培训模式,让各类技能培训触手可及,目前线上注册学习人数已达25万人以上。

北京职称评审可“一人一策”

本报讯(记者赖志凯)近日,北京市人社局发布《关于进一步加强和改进职称工作的通知》,提出围绕北京市特色产业、重点产业链设立特色职称评审专业,开展专项评审,通过“一产一策”“一链一策”,推动实现产业链、人才链、创新链融合发展,营造有利于人才成长的评价制度环境。

在职称评价方面,北京市以激发专业技术人才创新活力为目标,突出品德、能力、业绩、贡献导向,修订各系列、各职称评价标准,促进与当前新兴职业标准相衔接,激励专业技术人才潜心研究和创新。同时,根据不同学科领域特点,探索建立能够识别有天赋、有潜力人才的评价标准。

对于卫生、工程、艺术、中小学教师等实践性强的职称系列,不将论文作为职称评审的主要评价指标,在评价标准中也不得简单设立论文数量、影响因子等硬性要求。各职称系列均将论文“必选”转变为成果“多选”,进一步完善可量化的“菜单式”评价指标体系。

此外,北京市还配套出台了《北京市高层次、急需紧缺、特殊人才高级职称考核认定办法》,提出对取得重大基础研究和前沿技术突破、解决重大工程技术难题或在经济社会各项事业中作出重大贡献的专业技术人才,以及引进的高层次、急需紧缺、特殊人才,可以采取“一事一议”“一人一策”的方式直接申报高级职称,不拘一格“评”人才。



员工学消防 绷紧安全弦

今年6月是第22个全国“安全生产月”。6月19日,浙江省德清县乾元镇一家企业开展“员工学消防、绷紧安全弦”活动,通过逃生、灭火、救人等演练,提高职工消防安全意识和突发事件的应变能力。图为职工进行灭火演练。 本报通讯员 倪立芳 沈旭伟 摄

甘肃省民乐县扎实开展就业帮扶,确保搬迁群众稳得住、能就业

“饭碗”端稳后,日子安定有盼头

本报记者 康功

本报通讯员 王晓泾 宋瑞昌 王翠玲

“工厂离家很近,每月能挣3000多元,还能照顾家人,真是太好了。”近日,在甘肃省民乐县鸿飞生物开发有限责任公司乡村就业工厂里,王晓玲说起在乡村就业工厂的就业故事激动不已。

这是民乐县扎实开展就业帮扶的缩影。该县在巩固拓展脱贫攻坚成果的基础上,统筹推进生态及地质灾害搬迁工程,通过乡村就业工厂吸纳、实施劳动力技能培训、组织劳务输出、公益性岗位托底等举措,确保搬迁群众稳得住、有工作、能致富。

车间升级为工厂,实现家门口就业

今年以来,民乐县加快推动就业帮扶车间转型升级为乡村就业工厂,将致富工厂打造成巩固拓展脱贫成果的重要载体和推动乡村产业振兴的强大引擎,帮助搬迁群众就地就近就业,王晓玲便是其中一位。

由于家里有3个孩子需要照顾,常年外出打工的王晓玲不得不在家。可留在家就少了一份经济来源,为此,王晓玲没少发愁。后来,得知家门口设立的就业工厂,可以让她挣钱顾家两不误,王晓玲转愁为喜。

据介绍,民乐县人社部门分类推进扶贫车间转型升级和认定工作,在搬迁群众集中居住的乐民新城附近转型和建成两家乡村就业工厂。目前,全县24家乡村就业工厂吸纳劳动力就业2360人,其中脱贫劳动力348人。

开展培训,促进向非农产业转移就业

近日,民乐县2023年生态及地质灾害搬迁劳动力康养服务培训班在位于民乐生态工业园区的乐民新城开班。培训班通过“理论+实操”形式,开展了包括健康照护、养老护理、家政服务、婴幼儿照护在内的康养培训。

教室内,来自乐民新城的居民史守斌聆听讲解,做着笔记,“培训不但免费,还在家门口举办,真是太方便了。我要认真学习婴幼儿照护技能,考个证书好找工作。”

民乐县人社部门以“学得会、用得上、能

就业”为导向,根据人员年龄结构、身体条件、文化程度等量身定制培训“菜单”,重点开展建筑类、家政服务类等技能培训,促进参训人员向非农产业转移就业。

民乐县有序引导培训机构开展订单培训,探索建立“人力资源市场、培训机构、企业、重点项目重点工程+劳动力”的“4+1”模式,实现务工指导、技能培训和就业一体化运作,确保劳动力高质量就近就业。

组织劳务输出,铺就群众致富路

今年春天,民乐县首批167名外出务工人员乘坐免费专车前往青海,踏上了返岗之旅。民乐县根据务工人员出行情况和需求,精心制定方案,组织专人、专车、专线,实现“点对点、一站式”直达运送,并强化安全监管,加强监控管理,保障务工人员安全返岗。

同时,民乐县通过人力资源市场招聘、“春风行动”、直播带岗等,先后举办“春风暖心”乐民关爱务工人员公益行“春风行动”就业援助、重点企业用工保障招聘会等活动10场次,为求职者寻到好“钱”景。今年以来,民乐县发布

各类招工信息78期,提供就业岗位2500多个。

民乐县人社部门还打造“民乐憨小伙”劳务品牌,积极申报“民乐俏手巧匠”劳务品牌,促进劳务产业向品牌化、专业化、规范化方向发展,输转领域由国内向国外延伸。2022年,民乐县劳务输转人数达8.25万人,实现劳务收入23.17亿元。

开发公益岗位,织牢民生幸福网

民乐县南丰镇渠湾村村民王先生常年在外打工,去年享受地灾搬迁政策后,搬进了乐民新城。如今,50岁的他由于身体等原因不能外出务工。社区了解情况后,给王先生安排了公益性岗位,他在小区当起了保安。

针对地灾搬迁中农村困难家庭、长期失业人员面临的就业难题,民乐县人社部门开发公益性岗位,并参照城镇公益性岗位管理,在搬迁群众集中的乐民新城和现代丝路田园综合体设置岗位262个,确保困难人员就业增收。

通过完善就业帮扶机制,民乐县激发了搬迁群众的发展内生动力,不断提升群众的获得感、幸福感、安全感。