

部分地区和企业将招聘年龄放宽至45岁以下受关注

放宽年龄限制,“35岁门槛”有望打破吗?

本报记者 部亚章

“年龄要求35周岁及以下”,这是不少企业在招聘公告中列出的硬性要求。记者采访多位企业招聘负责人发现,年龄是其招聘时的重要考量因素,即便不在招聘公告中明示,在筛选简历时也会着重考虑。

对于大龄求职者而言,尽管具备丰富的工作经验和出众的工作能力,面对招聘企业的年龄限制也只能望而却步。近年来,关于取消35岁招聘限制的呼声越来越高,相关人士指出,35岁的职场门槛与社会发展趋势背道而驰,易造成就业市场内卷、人才浪费与断层。

记者采访了解到,已有部分企业在招聘时放宽年龄限制,企业受访人士表示“更看重大龄求职者的经验和能力”。同时,关于放宽或取消招聘年龄限制的相关政策陆续出台。消除不合理的就业限制和歧视,还需迈过哪些坎? 记者对此进行了采访。

35岁为何成应聘门槛

“抱歉,尽管我们对您的工作经历印象深刻,但该职位需要满足其他需求。”今年春招时,37岁的肖女士在线上平台求职时,收到多家招聘企业类似的回复。当时,肖女士职场空白期近4个月,因为年龄偏大而频频遭拒,令她焦虑不已。

数月来,肖女士投出近百份简历,与招聘企业人力资源工作人员沟通千余次,然而收到的面试邀约寥寥无几,“很多企业明确要35岁以下,对于像我这样的大龄求职者而言,筛选简历这一关都过不去,更别提面试机会了。”

39岁的金先生在上海从事互联网游戏开发,从去年6月到今年春招,他投出数百份简历,但同样因为年龄问题,大部分简历石沉大海。“有些是项目不合适,但主要

阅读提示

近年来,关于取消35岁招聘限制的呼声越来越高,已有部分企业在招聘时放宽年龄限制。专家认为,打破就业年龄歧视,应在立法层面明确列举禁止年龄歧视,同时进一步引导社会观念的转变,消除对大龄求职者的刻板印象,倡导多元化的人才观。

还是年龄问题。”

“35岁不只是应聘门槛,企业的项目变动、末位淘汰等,35岁以上员工是首先被拿来‘开刀’的。”金先生表示。

企业招聘为何设置年龄门槛? 中国人民大学劳动人事学院教授李育辉认为,企业追求“青春红利”是原因之一。在普遍认知里,年轻人的工作精力更充沛,工作效率更高,尤其在新技术占比较大的互联网行业,这一现象更为明显。

“社会普遍认为为年轻人的知识结构更新更快,学习动机和学习能力更强,更能适应技术迭代和行业需求的快速更新。企业在进行人才规划时也更倾向于培养年轻人,增强忠诚度。同时,企业招聘把年龄作为显性指标,能帮助企业招聘环节缩小候选人范围,降低招聘成本。”李育辉表示。

北京市兰台律师事务所高级合伙人程阳认为,企业设置年龄门槛,一方面是因为公务员和国企招聘中的年龄限制具有示范效应,另一方面是为了控制用工成本,“高龄劳动者可能伴随更高薪资预期、医疗支出及退休福利成本。”

一些招聘开始破除35岁年龄限制

中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告2024》数据显示,全国劳动力人口平均年龄从1985年的32.25岁上升到了2022年的39.72岁。

记者注意到,破除35岁就业年龄限制在一些招聘公告中开始显现:山东、新疆、贵州等地发布的事业单位招聘公告,把部分岗位

年龄放宽至45周岁以下;北京一家国有文化科技企业招聘年龄要求在北京45周岁以下;辽宁鞍山(国家)高新技术产业开发区发布的企业招聘公告显示,年龄放宽至45周岁以下等。

除了落在招聘公告中的放宽年龄限制,相关意见也明确要消除就业歧视。去年9月发布的《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》明确,保障平等就业权利,消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视,畅通社会流动渠道。

今年1月,四川省人社厅发布《关于进一步深化就业领域改革促进高质量充分就业的实施意见(征求意见稿)》,提出支持事业单位适当放宽招聘年龄条件,鼓励企业放宽用工年龄限制。

“在一些以从业经验为优势的行业或岗位,放宽年龄限制可以减少人才浪费。随着人口老龄化加剧,劳动力市场的供给结构发生变化,需要充分利用各个年龄段的人力资源来弥补劳动力缺口。”李育辉认为,人才成长路径愈发多样化,工作后选择辞职深造、跨行业转型等成为一种趋势,政策设计和调整上需要回应和满足大众的需求,优化人力资源配置,避免因年龄限制而带来的人才流动壁垒。

程阳认为,2025年开始实施渐进式延迟法定退休年龄政策,需同步消除就业市场年龄壁垒以实现政策衔接。“大龄求职群体具有经验丰富、技能沉淀的优势,逐步消除年龄限制,也有助于应对不同行业用工难题。”程阳说。

提升对大龄求职者接纳度

企业招聘年龄限制加剧了大龄求职者群体的就业焦虑,限制了他们的职业发展路径。李育辉认为,中年求职者面临经济压力,其失业风险可能引发家庭不稳定的问题,甚至带来社会焦虑的代际传递。

打破就业年龄限制需如何发力? 程阳表示,当前,就业促进法仅列举禁止民族、种族、性别、宗教信仰歧视,年龄尚未被明确列为法定禁止歧视事由。

“破除年龄限制,应在立法层面明确列举禁止年龄歧视,出台相关法律法规或政策性文件,设定歧视认定标准以及处罚措施等。”程阳说。

程阳建议,在司法层面,发布指导性案例统一裁判尺度,明确超出法定资格要求的年龄限制均属无效,同时降低劳动者举证难度,要求企业就年龄限制的合理性承担证明责任;在行政管理层面,将年龄歧视纳入劳动保障监察范围,建立招聘广告审查机制,对违规企业予以公示并处罚。

“通过政策引导,鼓励企业取消招聘年龄限制,例如由政府牵头,通过税收优惠、补贴等手段鼓励企业招聘和培养大龄求职者,提高社会和企业对于大龄求职者的接纳度。”李育辉表示,推动企业建立以能力为核心的评估体系,例如通过技能测试、项目经验等逐步代替年龄筛选,同时为大龄求职者提供技能培训机会,帮助其适应市场需求。

李育辉建议,企业可以探索更加灵活的用工模式,如远程办公等,为大龄求职者提供更多就业机会,“需要进一步引导社会观念的转变,消除对大龄求职者的刻板印象,倡导多元化的人才观。劳动者也应主动适应市场需求,了解新兴技术,夯实专业技能,提升自身能力,在遭遇就业年龄歧视等不公平待遇时积极维护自身权益。”



个人养老金助力提升养老生活水平

为劳动者提供更多养老保障选择

的资金支持。对于已经参加基本养老保险的人来说,个人养老金可以增加退休后的收入,增强养老保障。”重庆市民李女士告诉记者。

记者了解到,个人养老金制度在全国全面实施后,进一步丰富产品供给,在现有理财产品、储蓄存款、商业养老保险、公募基金4大类产品基础上,将国债纳入个人养老金产品范围,将特定养老储蓄、指数基金纳入个人养老金产品目录,推动更多养老理财产品纳入个人养老金产品范围。同时,鼓励金融机构研究开发符合长期养老需求的个人养老储蓄、中低波动型或绝对收益策略基金产品等金融产品,合理确定个人养老储蓄的期限和利率。

重庆一位代理个人养老金保险产品的银行客户经理表示,与一般金融产品相比,个人养老金产品具备运作安全、成熟稳定、标的规范、侧重长期保值等属性,安全性和规范性相对较高,从而能更好保障退休人员的生活。

个人缴费、完全积累

与基本养老保险不同,个人养老金实行个人账户制度,缴费完全由参加人个人承担,个人养老金资金账户资金可自主选择购买符合规定的储蓄存款、理财产品、商业养老保险、公募基金等金融产品。

“要让退休生活更丰富、舒适,需要一定

2024年3月,重庆某金融机构员工龚雪开立了个人养老金账户。目前,她已按每年1.2万元的限额标准,累计缴存了2.4万元。

“前几年,个人养老金试点时,我没有养老规划意识,认为现在有钱用就够了。没想到几十年以后的养老问题。后来有了孩子,我渐渐地意识到,将来老了不能给孩子添负担,有必要给自己准备点养老钱。”今年28岁的龚雪说。

在龚雪看来,购买个人养老金产品,相当于每年强制自己存一笔养老钱。而这笔钱不会对一家人的日常生活造成影响,还有不错的投资收益。

在重庆一家小微企业从事管理工作的陈女士和龚雪想法一致。她投保了中国银行保险信息技术管理公司推出的首批个人养老金保险产品,“每月1000元的缴费,压力不大,退休时能多领一份养老钱,也算是对养老的一个多元配置。”

建议找准价值点

在重庆保险行业资深经纪人郭丽娟看来,参加个人养老金,不仅能养成储蓄习惯,发挥补充养老保障的作用,还可以享受国家税收优惠政策,抵扣个人所得税。

根据2024年12月财政部、国家税务总局印发的《关于在全国范围实施个人养老金个人所得税优惠政策公告》,在缴费环节,个人向个人养老金资金账户的缴费,按照1.2万元/年的限额标准,在综合所得或经营所得中据实扣除;在投资环节,对个人养老金资金账户的投资收益暂不征收个人所得税。

“税收优惠是个人养老金制度的重要吸引点。”中国人寿险重庆市分公司相关负责人表示,税收优惠对于一些纳税少或不用纳税的人而言吸引力不足。而对于高收入群体来说,购买个人养老金产品后最高节税5400元,税收优惠的力度相对有限。

在重庆大学经济学教授廖成林看来,个人养老金是对基本养老保险的有益补充,可以增加养老金的积累渠道,帮助投资者实现个人养老资产的保值增值。“探索推行期间,出现一些‘痛点’,这是不可避免的。”

廖成林建议相关部门和金融机构找准个人养老金的价值点,突出个人养老金的好处。比如,在激励高收入群体缴存时,可以进一步加大税收优惠力度;对于养老保障功能需求高的人员,可考虑适当调增缴存上限;对于看重收益的人员,增强个人养老金产品的投资价值。

本报讯(记者李丹青)近日,人社部、工信部、商务部、全国工商联印发通知,组织开展人力资源服务业与制造业融合发展试点工作,加快促进高质量充分就业,助力构建现代化产业体系。

人社部人力资源流动管理司负责人介绍,近年来,人力资源服务业与制造业融合发展水平不断提升,全行业年均服务5000余万家次用人单位,其中约40%是制造业企业,形成了大量专门面向制造领域的人力资源服务场景,为深化融合发展奠定了良好基础。

通知提出,人力资源服务业与制造业融合发展试点工作,积极探索融合发展机制创新、政策创新、平台创新、模式创新,在30个左右具备条件的城市开展先行先试,通过3年左右的努力,培育一批面向制造业的专业人力资源服务机构,发展一批支持制造业高质量发展的人力资源服务创新技术、产品、模式,形成一批推动人力资源和实体经济、科技协同深度协同的政策体系和有效模式。

这位负责人透露,试点城市原则上为地级及以上城市,应具备较大规模的制造业特别是先进制造业集群、较发达的人力资源服务业基础等条件。

通知鼓励从5个方面加强融合创新。建立健全推动人力资源服务业与制造业融合发展的工作机制,发挥市场作用,健全政府引导、企业主导、政策扶持、平台支撑、行业组织广泛参与的融合发展机制。

探索完善政策体系,统筹就业、产业、财政、金融、土地等扶持政策,发挥国家产融合作平台作用,建立符合融合发展特点的统计指标和监测体系。

打造融合发展载体,支持组建招聘用工联合体、跨企业培训中心或人才服务集团、多种形式的创新联合体等,支撑制造业用工、人力资源开发利用和新质生产力培育。

丰富拓展融合发展场景,推动制造业人力资源服务向价值链高端延伸,推进人工智能技术应用,支持深化业务合作,促进传统制造业改造升级。

充分发挥产业园区作用,依托人力资源服务产业园打造人力资源社会保障公共服务枢纽,持续开展与工业园区深度合作,高水平建设人力资源服务出口基地。

根据实施步骤,有意愿承担试点任务的城市编制试点申报材料,人社部会同相关部门组织专家进行评审,择优确定试点城市。试点城市负责编制人力资源服务业与制造业融合发展试点实施方案,并于2025年9月底前印发。人社部会同有关部门开展试点工作总结,巩固拓展试点成果并在全国推广。

山西推进医保药品“一物一码”

本报讯(记者刘建林 李彦斌)通过推进“一物一码、物码同追”,实现药品最小包装单元的“来源可查、去向可追、风险可控、责任可究”……近日,山西省药监局等部门联合印发《山西省药品经营使用环节全品种信息化追溯体系建设及药品追溯码采集应用工作方案》,明确山西将逐步构建覆盖全省全品种全过程药品信息化追溯体系,维护医保基金安全。

《方案》提出,到2025年12月31日,全省药品批发企业、药品零售连锁总部、零售药店、医疗机构实现所有赋码药品的人出库扫码率和数据上传率达到100%(中药饮片、中药配方颗粒、院内制剂、必须拆零发放的药品以及零散注射剂针剂等除外)。

《方案》明确,全省各统筹区医保定点零售药店自2025年3月15日起在销售医保药品时,必须采集并向医保信息平台上传追溯信息;一级及以下定点医疗机构自2025年4月15日起、二级定点医疗机构自2025年5月15日起、三级定点医院自2025年6月15日起,在销售医保药品时,必须全流程采集上传药品的购进、使用、库存以及追溯码等信息。

江西出台措施加强农民工服务保障

本报讯(记者王晓娟)近日,江西省人社厅会同省发改委等10部门联合印发《关于进一步加强农民工服务保障工作的实施意见》。从支持农民工就业创业、维护农民工劳动保障权益、提升基本公共服务均等化水平、强化保障措施等四个方面提出15条具体措施,做好农民工服务保障。

在就业创业方面,《意见》要求,发挥各方力量,推行“岗位需要+技能培训+技能评价+就业服务”四位一体的项目化培训模式,推动农民工向高素质产业工人转型。围绕康养托育、现代服务、新职业等重点领域和“1269”行动计划产业链急需紧缺工种,开发适合农民工工作特点的培训项目,每年培训农村转移劳动力10万人次以上。

《意见》提出,加强灵活就业和新就业形态劳动者权益保障,把新就业形态劳动者纳入全省“5+2”就业之家服务范围,提供招聘服务。建立“仲裁+监察+工会+法律援助”的维权联动对接机制。巩固拓展农民工工资争议速裁庭建设专项行动成效,完善农民工工资争议“快立、快调、快审、快结”工作机制。

湖北推行“妈妈岗”促进妇女就业

本报讯(记者张琳 通讯员楚仁轩)近日,湖北省人社厅、省总工会、省妇联联合印发《关于推行“妈妈岗”就业模式促进妇女就业的通知》,决定在全省推行“妈妈岗”就业模式,做实做细育儿妇女就业工作。

湖北省人社厅相关负责人介绍,“妈妈岗”是指能吸纳法定劳动年龄内对12周岁以下儿童负有抚养义务的妇女就业,工作时间、管理模式相对灵活,方便兼顾工作和育儿岗位。

根据要求,湖北全省各地要支持企业、社会组织、个体经济组织等用人单位将工作时间可弹性安排、劳动强度不大、工作环境好的生产岗位和专业技术管理岗位设置为“妈妈岗”,探索开设可带薪请假的“弹性妈妈岗”,可自选时段的“宝妈班组”,可带回家工作的“流动妈妈岗”,积极挖掘电商运营、直播带货、文创策划等方式灵活的“新业态妈妈岗”。

同时,湖北各级人社部门要将符合条件的“二孩妈妈”等群体纳入公益性岗位安置范围,可实行灵活的弹性工作制,合理设置非全日制岗位。各级工会要鼓励有条件的用人单位设立“妈妈岗”车间、“妈妈岗”生产线。各级妇联要结合企业用工实际和妇女灵活就业需求,挖掘就业机会,加大岗位开发。

三十个城市试点人力资源服务业与制造业融合发展