

## ■劳动时评

## 遏制就业年龄歧视需套牢法治“紧箍”

□张智全

不论是从公平保障劳动者就业权的角度考量，还是从企业长远发展的视角出发，年龄歧视都是弊大于利。此举不仅对中年劳动者显失公平，不利于其职业长远发展，而且有可能把真正有能力的劳动者挡在企业门外，进而减少劳动力供给，导致劳动力短缺、用工成本上涨，最终让企业的发展和利益受损。

“最多的时候，一天面试了3家，但都因为年龄被拒了。”春节过后，来自长春的杨立华再次加入求职大军。去年11月开始，杨立华一直在找工作，但在简历和面试过程中，他发现很多公

司都把招聘年龄限制在30岁以内，37岁的他因为“超龄”吃了不少闭门羹。（2月6日《工人日报》）

从35岁降低到30岁，近年来，一些企业设置的招聘年龄越来越低，像上述新闻中杨立华因“超龄”而吃闭门羹的劳动者不在少数，以致不少劳动者对就业年龄的焦虑更加提前。在人口红利趋减、老龄化加剧的背景下，企业如此大幅设置低年龄就业门槛，不仅无助于人力资源的合理开发和充分利用，也损害了劳动者的平等就业权。对于就业中的这种年龄歧视行为，相关职能部门不能视而不见，必须予以切实纠偏。

客观而言，除了一些新兴行业因新技术的要求，企业确实需要招聘更多年轻员工外，对于一些劳动强度较大的岗位，企业鉴

于年龄大员工的精力不济，适当招聘一批年轻有冲劲的员工，并无不妥。然而，“一刀切”地对“性价比不高”的中年劳动者设置30岁就业门槛，显然有失偏颇。这既有违基本科学规律，更是对中年劳动者就业权的侵犯，不能任由企业在这方面任性妄为。

我国劳动法明确规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利；就业促进法亦规定，用人单位招用人员以及职业中介机构从事职业中介活动，应当向劳动者提供平等的就业机会和公平的就业条件，不得实施各种就业歧视。企业借口中年劳动者年龄偏大而将其拒之门外，是典型的年龄歧视，已为法律所不容。

一些企业在招聘中拒绝录用中年员工，主要是钻了现行劳动法律法规没有明确将年龄歧视列为禁止情形的“空子”。就业促

进法规定，“劳动者就业，不因民族、种族、性别、宗教信仰等不同而受歧视。”虽然该法条并未直接把年龄歧视列入禁止范畴，但从立法的意图来看，一个“等”字，已为企业在就业中不得施行年龄歧视行为留足了空间，意味着企业在招聘中不得任性设置年龄歧视门槛。企业应对此少一分套路，多一分真诚。

实际上，不论是从公平保障劳动者就业权的角度考量，还是从企业长远发展的视角出发，年龄歧视都是弊大于利。此举不仅对中年劳动者显失公平，不利于其职业长远发展，而且有可能把真正有能力的劳动者挡在企业门外，进而减少劳动力供给，导致劳动力短缺、用工成本上涨，最终让企业的发展和利益受损，企业应学会算好长远发展利益的“大账”。

年龄门槛不是企业侵犯中年劳动者公平就业权的挡箭牌，必须坚决遏制。鉴于现行劳动法律法规没对年龄歧视明确列入禁止范畴而让企业有隙可乘的现状，相关部门应通过适时修法或出台司法解释等方式，将年龄歧视明确列为反就业歧视的法定情形，从而套牢法治“紧箍”，倒逼企业在这方面主动打消歪念。

当然，面对劳动岗位技能要求日新月异的形势，中年劳动者也应与时俱进地强化学习，主动掌握更多匹配岗位的劳动技能，确保自己不被时代淘汰；相关部门亦应在国家层面引入积极的就业促进政策，通过职业培训、社保补贴等方式，引导企业在用人和招聘时不将年龄作为门槛。如此，才能从源头铲除就业年龄歧视的滋生土壤，实现标本兼治的最大公约数。

## ■每日图评

## “节后返工法律相伴”接地气聚人气

如何签订劳动合同？遭遇工伤如何维权？如何申请法律援助？2月4日上午，在成都东客站候车厅，一场由四川省总工会主办的2023年“节后返工法律相伴”暨女职工普法宣传月活动正在火热进行。面对面的法律咨询服务、干货满满的维权手册、趣味十足的法律小游戏……活动现场热闹非凡，吸引了不少外出务工人员驻足参与。（2月6日《四川工人日报》）

四川省总工会主办的“节后返工法律相伴”普法宣传月活动接地气、聚人气，可以说是为节后

返工人员实实在在办了一件好事。一位准备乘车前往重庆返工的姓唐的旅客，在拿到了免费的《权益维护法律知识微手册》后说：“旅途漫长，有了法律手册相伴，既可以打发乘车时间，又可以学习法律知识，是惠民的好事。”

笔者以为，普法宣传归根到底是要将法治意识和理念输入到受众头脑中，通过不断增强受众的法律意识，让其逐渐养成遇事找法、办事用法的行为习惯。“节后返工法律相伴”宣传月活动，就好在将普法宣传紧扣受众关注的重点领域，找准节后返工的外



出务工人员的法律需求，实现“点对点”靶向精准普法。这一活动，犹如为节后返工人员增添了一个“法律行囊”，把法律服务送到他

们身边，引导他们用法律维护自身合法权益，有效提升了普法宣传的针对性和实效性。

□周家和

## ■长话短说

## 突出制度设计 保障农民工安“薪”无忧

记者近日获悉，去年广东省肇庆市人社局起草《肇庆市工程建设领域农民工工资专用账户管理细则（征求意见稿）》，并完成相关社会公众意见征求。《细则》规范了全市工程建设领域工人工资支付行为，加强农民工工资专用账户管理，切实维护农民工劳动报酬权益。2022年，肇庆市共检查用人单位2856家，依法查处案件279宗，为4077名劳动者追发工资等对待。（2月3日《西江日报》）

解决拖欠农民工工资问题，体现着社会治理水平，更关乎万千家庭冷暖。因此，治理拖欠农民工工资问题，要强化责任、细化落实，让制度的篱笆越扎越密、越扎越紧，才能在实践中压缩恶意欠薪的空间，让“护薪”行动更有力、更有效。这样，就能把农民工合法权益维护好、把劳动者的尊严捍卫好。

像肇庆发布的农民工工资专用账户相关管理细则中，进一步明确各相关职能部门监督管理责任。其中，人社部门对工程项目工资专用账户管理、人工费用拨付、农民工工资支付等情况进行监督检查，并及时处理有关投诉、举报。另外，去年肇庆市还出台《肇庆市源头防范和根治工程建设领域欠薪长效机制》，从项目开工前确保资金落实，施工过程落实实名制、工资专用账户、工资保证金等工资支付保障制度，以及规范建筑市场秩序、调处欠薪违法行为等方面明晰各地各部门工作职责。显然，肇庆切实加强制度设计，保障农民工群体合法权益，彰显为政之道。

农民工是推动国家现代化建设的重要力量。工资报酬是他们最直接、最核心的权益。切实保障农民工合法权益，让农民工安“薪”无忧，法律制度设计不仅要写在纸上，更要落到实处。总之，有法治保障，治理给力，才能把农民工合法权益维护好、劳动尊严捍卫好，才能让他们体面劳动、舒心工作。

□沈峰

## ■网评锐语

## 治理违规“黑竞赛” 需监管打好“组合拳”

张西流：近日，教育部发布《关于共同抵制面向中小学生违规竞赛活动的提醒》称，希望广大学生和家長理性看待参加竞赛的意义和价值，共同抵制违法违规“黑竞赛”。治理违规“黑竞赛”，还需监管打好“组合拳”。国家层面要做好顶层设计，制定更多体现公平正义的政策，引导和规范学科竞赛。同时，要引导中小学教师和家長主动抵制名单外的违规竞赛活动。

## 餐厅扫码点餐 别让老年人犯了难

苑广阔：立春之后，生活的烟火气加速回归，出门就餐的老年人也多起来。不过，他们发现餐厅的点餐方式并不友好：一进餐厅，服务员喊一声“扫码点餐”便不见踪影，既不主动提供纸质菜单，也不热情询问有无忌口。餐饮企业可以使用扫码点餐，但不能完全取消人工点餐服务，尤其是对于老年消费者，更应该通过周到的人工服务，满足他们的就餐需求。

## ■世象漫说



## ■有感而发

## “就业服务专员”助力企业招工

“您好，我是浦东新区就业促进中心的就业服务专员，企业在用工需求方面的问题都可以向我反馈，我会为您提供相应服务。”伴随着重点企业服务制度的完善及全面推进落实，这句亲切的问候，成为浦东人社部门就业服务专员的专属开场白，每一位新入群的企业都会收到。（2月7日《劳动报》）

据报道，上海市为所有的重点企业都配备了一名“就业服务专员”，“点对点”提供精细化服务、专业团队背后保障、24小时关注企业用工需求，从而保证

了企业能够连续生产不间断，始终正常运转。

春节过后，随着企业的复工，急需大量的劳动力。摸清和掌握企业究竟缺多少人，集中在哪些岗位等问题，不仅可以有的放矢地提供就业岗位，而且也有利于以企业需求为导向，实现劳动力供需的有效对接。笔者以为，上海市为企业“标配”就业服务专员，“点对点”关注用工需求，一方面，通过就业服务专员的专人对接，由点到面，形成了业务团队整体服务、市公共就业服务体系系统性支持，“一

点接入，协同服务”的企业用工保障工作合力，既大大地拓展了招工的信息和渠道，保证企业能够“招到人”，又为企业提供了极大的便利，赢得了时间和空间；另一方面，也让企业在第一时间得到了招聘推荐、政策咨询、资源对接等就业各个层面的帮助和指导，有了一位贴心的“管家”，做到及时用工、规范用工、科学用工，让劳动力招得进、留得住、稳得牢，精准有效地为企业排了忧解了难。这样的做法，值得学习和推广。

□费伟华