

破除“35岁门槛”，“声动”更要行动

文明棱镜

看见问题的每一面

编者按

长期以来,在考公、考编等考试中,从地方到国家层面,一般对年龄的要求都是35岁以下,俗称“35岁门槛”“35岁现象”。

但最近,破除“35岁门槛”迈出重要一步——10月14日,国家公务员局消息,中央机关及其直属机构2026年度考试录用公务员报考者年龄一般为18周岁以上、38周岁以下,对于2026年应届硕士、博士研究生,放宽到43周岁以下。

近期,四川、浙江、山东、上海、江苏、贵州、新疆多地陆续放宽考公、考编年龄限制,本科放宽至38周岁,研究生放宽至43周岁,部分岗位放宽至45周岁以下。

那么,考公、考编中的“35岁门槛”何以形成、有什么弊端?如何让破除“35岁门槛”的政策善意照进现实?其他就业领域是否也该消除“35岁现象”?

点赞

破除“35岁门槛”具有多重意义

◎ 董宏达

考公、考编的“35岁门槛”被打破,不仅是对个体就业权利的尊重,更是对人才评价体系的理性重建,关乎整个社会人力资源的优化配置与发展活力的持续迸发。

“35岁门槛”的形成,是在社会特定发展阶段,用人单位对“年轻就是潜力股”的认知所致。在就业市场供需失衡的背景下,这道门槛逐渐从部分企业的隐性偏好异化为显性规则。

“35岁以下”这种简单粗暴的筛选方式,造成社会人才资源的巨大浪费。35岁以上的劳动者正值能力发挥的黄金期,他们中的许多人因家庭、职业转型等原因,在年轻时错过报考理想岗位的机会,却在其最具生产力的阶段被排除在竞争之外,这是对全社会人力资本的无谓损耗。“唯年轻论”还加剧了就业市场的扭曲与内卷,迫于年龄限制,不少年轻人不得不在有限时间内盲目追逐“稳

定”岗位,甚至为此放弃长期的专业积累,导致职业发展路径畸形。这种人为制造的“年龄恐慌”,不仅损害个体职业发展的连续性,更削弱了整个劳动力市场的活力与韧性。

如今,“35岁门槛”还与社会现实产生严重脱节。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》指出,2022年,全国劳动力人口的平均年龄是39.72岁。在此背景下,考公、考编若固守“35岁门槛”,既不符合劳动力人口结构变化的客观实际,也有违人才成长的基本规律。

破除“35岁门槛”则是对人才价值的尊重。对求职者而言,考公、考编“年龄枷锁”的松动,意味着职业发展有了新希望。特别是那些因家庭、职业规划等原因错过最佳报考期的群体,终于能凭借积累的实力参与公平竞争。

对用人单位而言,打破年龄限制能吸纳更多具有基层工作经验、项目实操能力的成熟人才。机关、事业单位的许多岗位特别是基层治理、政策执行、专业技术等,不仅需要知识储备,更要依赖经验积累与责任担当。35岁以上的报考者往往在沟通协调、风险应对上更具优势,能够更快适应岗位要求,降低单位的培养成本。拓宽选才范围,相当于扩大了人才选拔的“蓄水池”,有助于单位更精准地找到符合需求的人选。

对社会发展而言,考公、考编破除“35岁门槛”,传递出“不唯年龄、只论能力”的价值导向,有助于消除年龄歧视,推动形成更公平、更包容的就业生态。

破除“35岁门槛”的更深远意义,在于推动人才评价标准从简单化、标签化向多元化、精细化转变。人才选拔不该被单一指标框定,而应建立基于岗位实际需求的综合评估体系。对需要创新活力的岗位,可适当关注年轻群体;对需要经验沉淀的岗位,则应当重视成熟人才的价值。

期待更多地方和机关、事业单位彻底摒弃年龄歧视,构建真正多元、包容、公平的就业环境。

延伸

拆“年龄门槛”别止于考公考编

◎ 刘纯银

对于一些地方和国家层面将考公、考编的报考年龄,调整成“一般为18周岁以上、38周岁以下”,有不少网友呼吁,38岁别成为一个考公、考编的新门槛,毕竟,每个年龄段都有各自的优势,能把每个年龄段的人才潜力都释放出来,才是真的会用人,等哪天真没了“年龄门槛”,人尽其才的机关、事业单位才真叫“有活力”。

从更广阔的视野来说,拆除“年龄门槛”不能止于考公、考编。从一些地方到国家对考公、考编方面的年龄松绑,绝不是简单的数字调整,更该成为一个“风向标”。

多年以来,有些企业一边喊着“缺人才”,一边把35岁以上求职者的简历丢进废纸篓。说白了,不少企业抱着“成本优先”的短视想法,觉得年轻人薪资低、能加班,却忘了中年人拥有经验丰富、不用培训等优势。更何况,《中国人力资本报告2024》指出,2022年,全国劳动力人口的平均年龄是39.72岁。在延迟退休政策落地实施、我国人均预期寿命得以增长的情况下,要是35岁的人才就被当成“过期品”,到退休近30年的职场路咋走?当下企业还卡着35岁招人,这显然不合情理。

就业是最大的民生,关乎百姓生计,关系发

展大局。因此,当下考公、考编的年龄放宽只是第一步,要想社会层面有实质性进步,就要拆除更多“35岁门槛”。真正的社会进步应该是:不管是在体制内还是体制外,大家找工作看的都是“你能干啥”,而不是“你多大了”。大量实事早已印证:年龄从来不是能力的枷锁,不能再把“35岁+”和“没活力”画等号。

要在各个用工领域破除“35岁门槛”,光喊口号没有用,硬约束得跟上。比如,对发布年龄歧视性招聘信息的单位,监管部门不仅要责令整改,还要公开曝光,并处以罚款等;同时,要加大宣传力度,畅通维权渠道,让劳动者遇到年龄歧视时,能勇敢举报,而不是投诉无门。

各个用人单位也得尽快转变观念,跟上时代发展。这笔“长远账”不算难清:中年员工稳定性强、处理复杂问题有经验。此外,年龄大的成熟员工通常具有较高的职业素养和责任感,他们的加入有利于塑造积极向上的企业文化,促进新老员工之间的交流与合作,通过“传帮带”的形式提高团队的战斗力与凝聚力。

人尽其才,才尽其用。从机关、事业单位到企业招人用人,如果均不再以年龄划线,释放的不仅是整个社会的就业活力,更是整个社会的发展潜能。

救人者发救人视频被投诉侵权的启示

◎ 苑广阔

据媒体报道,10月14日晚,浙江杭州拱墅区的运河发生一起落水事件,途经此处的高先生跳下河奋力营救。事后,高先生把自己的救人视频发布于网络,作为一种记录和分享,视频发出后不久,被救女子联系上他,要求删除视频。同时,平台也发来视频下架通知,对方以“侵犯肖像权”为由进行了举报。这让高先生感觉很委屈,此事也引发网友热议。

这场热议,掀起一场关于情、理、法的深层思考。当救人视频从“正能量记录”演变为“侵犯肖像权”,我们不禁要问:在弘扬善行与保护个体权利之间,社会应如何寻求平衡?

高先生的纵身一跃,闪耀着人性中最本真的光辉,而且,因救人受伤后他选择独自就医,未向被救者索取分毫回报,其初衷质朴而真诚——希望记录人生中第一次救人的经历,获得社会的认可与鼓励。这种源自本能的善举与朴素的情感需求,本应得到全社会的认可与珍视。

然而,被救女子以“侵犯肖像权”为由要求删除视频,平台随之作出下架处理。从法律视角审视,此案恰恰处于肖像权保护与合理使用制度的交汇点。据律师解读,根据《中华人民共和国民法典》,肖像权侵权需满足三个构成要件:未授权使用、存在主观过错、造成实际损害。高先生发布视频的行为,在形式上虽有触碰法律边界之嫌,但法律同样为

公共利益留有空间,《中华人民共和国民法典》第一千零二十条明确规定了五种他人肖像“合理使用”情形,其中有“为维护公共利益”。高先生旨在弘扬见义勇为精神,且未恶意利用或丑化被救者形象,应属“为维护公共利益”的合理使用范畴,依法不构成侵权。

被救女子的投诉行为,虽在法律框架内行使了权利,却在情理层面显得严苛。她的“不留情面”让一桩本可成为美谈的善行蒙上阴影,寒了行善者的心。善行的弘扬不能仅依赖个体的道德自觉,更需要构建保护善行的良性生态。网络平台需要建立更精细化的内容审核机制,在尊重投诉之时,也能对符合公共利益的善意传播给予更多包容。

此事犹如一面镜子,映照出在移动互联网时代,当每个人都是潜在的记录者与传播者时,如何让正能量传播与保护他人权利并行不悖?在记录和传播涉及他人的善行义举时,多一份谨慎便多一份周全。若能事先征得当事人同意,或对面部特征进行打码处理,便可有效避免后续纠纷,让正能量传播得更远、更顺畅。这并非对善行的约束,而是让善意以更成熟、更可持续的方式绽放。

让善心不被辜负,让善行广为人知,这需要法律智慧的平衡,更需要全社会在每一次类似事件中共同培育包容、感恩、理性的文明土壤。

“先学后付”岂能成为“先学后债”

◎ 卞广春

“报名时说先学习后付款,边学边赚钱,其实根本挣不到钱。”“课没上几节,想退课时却背上了6000元的债务。”据《人民日报》报道,近来,不少网友向人民网“人民投诉”平台反映,一些培训机构以“兼职赚学费”为诱饵,结果所谓的“先学后付”,实际是“先学后债”。

报名参加“先学后付”培训的人,有爱好学习、积极追求进步但收入较低的社会人士,也有毕业不久,在工作岗位上立足不稳,在经济上尚未完全独立的人,甚至还有为就业发愁的求职者。一些培训机构抓住这些人的需求推出“先学后付”,求学心切的年轻人很难识别其中的陷阱。

其实,一些“先学后付”是“培训贷”的变种,但比“培训贷”更具迷惑性、欺骗性。比如,有培训机构以先学习获得兼职,以兼职收入交学费为卖点,或以提供高薪就业岗位等为幌子,让想要学习充电的年轻人放松警惕,先踏进培训机构的门,再实施“培训贷”连环套。一些年轻人参加了这样的学习,不仅培训课程及其结果与想象的不一樣,而且学习后也未必拿得到兼职收入,所谓“高薪岗位”更是不了了之,还因此背上的一笔债务。

年轻人爱学习,想掌握更多技术,应给予支持鼓励。对于“先学后

付”沦为“先学后债”,监管部门应完善监管制度并加强监管,不能让爱学习的年轻人破财伤心。

2023年5月,教育部全国学生资助管理中心发布的预警提醒学生,不要轻信培训机构所谓“边学边赚钱”“先学后付”等诱惑贷款的承诺。中国消费者协会今年2月公布的《2024年全国消协组织受理投诉情况分析》指出,一些职业技能培训机构以“先学后付”的名义,诱导消费者在未充分了解借款条款情况下办理“消费贷”。

治理“先学后债”仅有这些预警和提醒不够。各地各级监管、司法等部门要协同发力,积极探索监管办法,为年轻人营造良好的学习环境。

对培训机构的宣传、培训、收费、退款制度,监管部门需完善管理章法,对违规机构或行为人,应依法履行提醒、约谈义务;司法部门要对隐瞒贷款事实、虚构就业承诺构成欺诈的培训机构依法查处,判决撤销合同并退还费用,严肃追究相关人员的法律责任;金融机构要强化贷款资质审核,慎重对待相关贷款,并与教育、人社部门协同规范贷款资金流向;学校、家长等也应提醒年轻人擦亮眼睛,增强自我保护意识,勿盲从跟风,不对培训机构“包教包会”“兼职接单”等承诺有过高期待。

直播写作业能消除磨叽现象吗？

◎ 张全林

怎样才能让孩子写作业不磨叽?近期,一种名为“直播写作业”的育儿新潮流正席卷妈妈圈:手机支架一搭,直播间一开,孩子在镜头前写作业,成千上万的“云监工”在线围观、点赞送花。有网友认为,直播写作业调动了孩子的主观能动性;也有网友认为,若孩子只在镜头前才认真,培养的不是自主学习习惯,而是“表演型认真”。

在直播写作业中,孩子不磨叽,妈妈不发火,还能收获流量乃至打赏,初期可能收获满满,时间一长,新鲜感不再,恐怕难以奏效,一旦孩子习以为常,也就无所谓了。而且,直播写作业类似于在线上自习,拉网友当线上监督员,这样的监督并无强制性,很难持续。

学习,说到底要靠热爱与执着,没有足够的内生动力,终究难以让孩子产生高度的自觉,仅凭“表演”很难达

到理想的学习效果。写作业是孩子独立思考、试错成长的过程,需要的是沉静,而不是围观与评判。对着热闹的直播镜头写作业,想不走神很难,表面看,孩子是把作业写完了,是不是学得入脑入心,则是另外一回事。

如果把直播写作业提升一步,不是停留在网友监督上,而是针对检查作业、批改作业和知识点答疑,通过连麦老师和学生、学生和學生,让孩子找到在校学习的感觉,可能效果会大不一样。

教育从来没有一劳永逸的捷径。家长要引导孩子从直播镜头前的“认真”写作业,进步到“为自己而写”,把学习当作分内事。从教师角度说,回归教育本真,优化作业设计,减少机械重复性作业,让学习不再枯燥而是有趣,循序渐近提升孩子的时间管理和自主学习能力,才是消除写作业磨叽现象的治本之道。



“门槛”都应拆

王怀申 图