



察言观社

## 破除“职场荣枯线” 奋进者永远正当年

■张玉胜

春节过后,招聘就业市场暖流涌动。纵观线下、线上探访各类招聘活动,有不少企业招聘都要求“年龄限35岁以下”,有的甚至提出“员工90化”。进一步调查发现,当下很多用人单位仍然热衷于收割“青春红利”,靠青壮年人力资源参与同质化、低水平市场竞争。这种状况,导致“35岁+”与“40、50年龄段”一道成为“就业困难人群”,面临失业、家庭收入下滑等困境。在笔者看来,“35岁成职场荣枯线”的怪象,不仅涉嫌年龄歧视,更有碍于资源使用和企业的发展,建议通过各种措施引导“人尽其才”“人尽其用”,守护好就业这个“最大的民生”。

相较于年轻人所具有的有干劲、有精力、工薪要求低、生活牵绊少、适应力和可塑性强等诸多优势,已过而立之岁、迈进中年门槛的35岁员工,常面临上养老、下抚小、生活琐事多、身体机能下滑等相对弱势。但这是不以人的意志为转移的生理规律和自然现象,必须直面和善待。其实,心智和年龄未必同步,“35岁+”的许多人并不缺失上进心、蓬勃力和创新性,而且与职场新手相比,他们多是经验丰富、技术熟练、阅历丰富的企业骨干。中年人也曾经有过青春岁月,年轻人也终究会步入中年、迈向老年。拿35岁一刀切“划线”有失武断,也不公平,更缺少人情味。

“35岁成职场荣枯线”,看似是出于“成本”考量的小聪明,实则存在短视误区。改革开放初期,我国“人口红利”让一些企业占得了先机、赢得了利润;但如今40年过去,劳动力市场早已物是人非,“人口红利”消退、粗放经营落伍,企业仅靠吃青春饭难有大作为。人才竞争、理念创新才是企业做大做强的关键。变人力资源为人才资源、变年龄优势为智能优势是一个过程,需要时间、需要培养、需要历练,从“十年磨一剑”的角度解读,35岁或是“正当年”。

值得注意的是,“35岁+”人群就业渠道与选择面更窄,收入更低,而这类群体有家庭有房贷,一旦失业,家庭财务状况会变得十分脆弱乃至恶化,容易引发区域性银行按揭贷款违约等连带风险。另外,随着出生率的逐步降低、市场劳动力供给的减少,用工难情况在低质量就业岗位开始凸显,并呈现慢慢向高质量就业岗位蔓延的趋势。为了防止用工难、用工荒的进一步加剧,我们必须破除类似“35岁荣枯线”这样的“年龄歧视”“中年歧视”,重构劳动力市场,提高劳动参与率,大力开发中老年人力资源,倡导人尽其才,这才是促进我国经济社会稳定发展的题中之义。

另外,政府相关部门还应加强引导培训,赋予中高年龄求职者更多技能,拓宽其再就业、创业之路。中高年龄求职者也更应保持终身学习、积极更新观念技能,凭借扎实的素质与工作能力立于职场竞争不败之地。

## 城市锐评

# 让“无证明城市”建设叫好叫座

■吴学安

近日,山东省淄博市提出,在今年9月底前,当地各级机关和公共服务机构保留的全部证明事项无需群众提交,要基本建成“无证明城市”。为此,淄博市还出台了专项实施方案,制定了明确的任务书、时间表和路线图。

“无证明”不等于“零证明”或不需要证明。具体指的是一个城市市域范围内各级行政机关和公共服务机构在办理政务服务和公共服务事项时,无需申请人再到本市相关单位开具证明,而是通过直接取消、数据共享、告知承诺、部门核验等方式实现证明免提交。这种方式不仅可以铲除“奇葩证明”“循环证明”的滋生土壤,让办事变得更简单、更便捷,也是深化

“最多跑一次”改革的内在要求,是打造最优营商环境、回应群众期盼的现实需要。

近年来,在国务院统一部署和强力推动下,各地“减证便民”取得重大成效,城市管理更多地体现以人为本理念。除山东淄博外,浙江宁波、金华、台州,以及河北石家庄等多地,均已开展创建“无证明城市”活动。这些城市在“减证便民”的基础上,进一步向“无证利民”推进,无论经营者投资经营还是百姓生活,都因此感受到前所未有的便利。一些先行试点城市的成功,也说明“无证明城市”已经具备一定的群众基础和实践经验,可以进行更加广泛地推广和尝试。

诚然,实行证明管理、让办事群众提供“证明材料”是社会管理、行政审批不可缺少的环

节。但近年来社会上出现的一些诸如要求证明“我爸是我爸”“自己还活着”等“奇葩证明”,以及“让人跑断腿”的重复证明、循环证明给人们的工作、生活带来许多困扰,备受社会诟病。事实表明,“证明多、证明怪和证明烦”的难题并非无解。如浙江金华创建“无证明城市”的重要举措就是实施6个“一律取消”,其中之一就是,能够通过申请人书面承诺等信用管理手段解决的证明材料,一律取消。这意味着,在金华的政府机关、公共窗口、服务机构办事,无论是群众还是企业,都不需要再提交“自己跑腿开具的证明材料”。

“无证明城市”目标的提出,是一次巨大的变革,着力化解“证明多、办事难”是政府提升服务水平的必然要求。一方

面,只有坚持刀刃向内,积极转变职能,加强政务信息化和大数据建设,逐步打通政务信息流转通道,才能化解证明泛滥的痼疾,把“减证便民”工作做得更好、更到位;另一方面,取消证明并不意味着政府就“少作为”,而是要通过加强信息化建设,及时完善和更新数据信息,实现跨部门、跨省市的资源共享,切实减轻群众负担,真正提升群众的幸福感、获得感。

从“减证便民”到“无证利民”,变“群众跑腿”为“数据共享”。建设“无证明城市”,是便民利民的生动实践,值得认真真做好,希望各地政府部门以钉钉子精神抓落实,确保“无证明城市”建设叫好叫座,惠及当地群众,把“无证明城市”打造成一张真正闪亮的城市名片。

## 乱象

当前,全国多地政务新媒体向短视频平台延伸,丰富了政务公开途径,成为贴近群众、服务民生的新渠道。今年2月,中国互联网络信息中心发布的第47次《中国互联网络发展状况统计报告》显示,截至2020年12月,各级政府共开通政务抖音号26098个。

但“新华视点”记者调查发现,一些地方的短视频政务账号重数量、轻运营,不少成为“僵尸账号”,还有的为涨粉时常“走偏”,加重了基层负担,损害了政府形象和公信力。

新华社发 王鹏作



## 微言微语

# 临毕业换老师,全班就翘课? 别让教育陷僵局

背景:

2月22日,因为反对语文老师被调到其他年级,安徽省阜阳师范大学附属小学六年级(2)班的30多名学生在家长支持下集体翘课了。2月24日,当地教育部门负责人称,经过学校和家长的沟通、解释,涉事班级翘课学生已经返回学校上课。

@呼吁:家长们的初衷是为了孩子们的学习,可采取集体翘课这种方式,其实是会影响学生成绩的。在这样的紧要关头,最重要的是让学生们

全身心地投入到紧张的学习之中,而不是坐在家白白浪费时间。这只是家长们宣泄对学校的不满情绪的手段,但这只能扩大问题,不能解决问题,因此并不值得提倡。

@陈广江:教育事关每一个家庭的切身利益和感受,任何风吹草动都可能戳中家长敏感神经、加剧家长焦虑情绪。学校做出调换老师的决定岂能如此粗暴、草率?且不说老师之间教学能力、水平有差异,教学方式、脾气秉性也不同,学生们熟悉、适应了某个老师后,再贸然调换陌生的

老师,家长难免有顾虑。

@胡欣红:家校之间本是利益共同体,如果校方能事先把工作做实做细,相信也能争取家长理解。即便双方仍存分歧,也有转圜余地,可以尽早协商解决。反倒是事先藏着掖着、不跟家长商量,事中也根据家长学生反馈做出调整或及时沟通,事后难免陷入僵局。

@排头聚焦:随着学生的升学压力越来越大,家长和学校之间的矛盾也越来越多。其实,这些矛盾的源头都来自于家长对学校工作的不信任和不了解。家长可以去学校

实地了解教学情况,然后本着共同提高学生成绩的心态去和学校沟通,毕竟家长和学校的目的都是为了孩子更好地发展。

@叶金福:不管是出于何种原因,“临毕业换老师”都是一种“教学事故”行为。作为学校,当下要做的就是撤回此前的决定,把这名“已更换”的语文老师还给学生。同时,相关教育行政部门应彻查“换老师”的真正原因,给学生和家长一个满意的答复。如此,才能平息这起因“换老师”而引发的学生集体翘课事件。