

G【敢当头】

只想收割“青春红利”易引发社会焦虑

“年龄限35岁以下”“1990年以后出生”“24周岁以上35周岁以下”……节后是招聘就业市场高峰期，但线下的许多招聘将年龄作为应聘的“门槛”，形成职场“35岁危机”。在人口老龄化的发展趋势下，应警惕盲目的年龄门槛加剧社会焦虑，杜绝就业歧视，扭转用人观念，完善立法保障和相关就业培训，形成更加科学的就业结构。

当前，很多用人单位热衷于收割“青春红利”，靠青壮年人力资源参与同质化、低水平市场竞争，甚至提出“员工90化”。如果是出于岗位需求

将35岁设为年龄门槛无可厚非，但如果用人单位仅仅是出于数据好看，只会演变成一味追求员工年轻化的形式主义，造成人力资源的浪费。而如果是为了减少用工成本而选择员工年轻化，更是会加剧社会焦虑，陷入产业、用工“内卷”的恶性循环。

一方面，“35岁+”人群并非等同于“身体状况不佳”“工作精力不济”，相反可能具备了较多的工作经验和更大的稳定性，如果仅仅出于年龄的刻板印象拒绝这部分求职者，对于企业转型升级和稳定发展并不一定有利。另一方面，“35+”人群往往面临着“上有

老下有小”的现实压力，一旦失业，容易引发家庭稳定和社会稳定的连带风险。

“十四五”期间，我国老年人口将突破3亿，将从轻度老龄化迈入中度老龄化。在此背景下，如果将年龄作为就业的“隐形门槛”，不仅不利于应对人口老龄化趋势，也不利于求学进步和“人尽其才”的社会氛围。而在一些企业“996”的工作模式下，难免会让年轻劳动力成为一波又一波被割的“韭菜”，陷入恶性循环。

就业是最大的民生。谨防“用人内卷化”亟待破除就业“中年歧视”，扭

转“一刀切”式的陈旧思维，也需要重构劳动力市场，以能力为导向而非以年龄为导向。同时，还需要加强立法保障就业者的合法权益，杜绝就业歧视。避免企业过分追逐“便宜好用”的劳动力，保护各个年龄段的劳动者合法权益。

打铁还需自身硬。“35岁+”群体也应提高自己的内在价值，秉持敬业精神，通过不断学习各项技能为自己“赋能”，拓宽再就业、创业之路。政府相关部门也应加强对中高年龄就业者的技能培训，同时加大市场的培育力度，聚天下英才而用之。 (据新华网)

J【金玉良言】

离婚获5万元家务补偿

不能拿保姆工资标准衡量

全职太太离婚，获5万元家务劳动补偿，多了还是少了？这是这两天舆论场争论不休的话题。

事情缘起于，北京房山法院适用民法典新规定，首次审结了一起离婚家务补偿案件。该案中，全职太太王某称，因自己在婚后承担了大部分家务，故提出要求家务补偿。最终法院判决其与陈某离婚，同时判决陈某付给王某家务补偿款5万元。

从司法上承认家务劳动的价值，让“家务劳动补偿”有法可依，可以说，本案是民法典对婚姻各方保护越来越人性化、司法越来越尊重现实社会家庭形态的实践。考虑到开了全国先例，这显然不乏标杆价值。

但案件判决出来后，5万元的补偿金额是多是少却引发不小争议。不过，据法院交代，这5万元家务劳动补偿款，是建立在“夫妻共同财产平均分割”且“小孩每月抚养费也由男方多承担一

部分”的基础之上，并非女方只得到了这些财产。

回头看，点燃网民情绪的关键点，是补偿金额“是否太少”。但很多人忽略的是，这5万元是对婚姻中负担更多义务一方做出的补偿，而不是将家务劳动货币化的赔偿。

从法律层面去看，民法典倡导家庭成员之间坦诚相待，充分认可各方在维系家庭中做出的努力，不让任何人对家庭的贡献不被“看见”、被辜负，甚至被遗忘。但立法的本意，绝不是把婚姻关系异化为纯粹的利益关系或金钱关系。

若按照当地保姆的收入标准，为婚姻中的一方做家务去定价。那外出旅游，哪个负责做攻略，制定路线找寻当地美食，是否也要按导游的收费标准定价？搬家购物，哪个负责搬运大件行李，是否也要按搬家公司的收费标准定价？

所以，用保姆工资的算法来衡量全职太太的家务劳动补偿，注定有失偏

颇。夫妻间的付出，不会像雇主与保姆间那样完全合同化，而会嵌入更多“情”的分量。在此基础上去理解5万“家务补偿”，方能少些偏狭。

现实生活中，一些全职主妇牺牲自我，无奈告别职场，全心全意为家庭和孩子付出，一旦婚姻遭遇变故，不仅落入十分被动的局面，还面临再就业时的歧视。对待这些现象，有关方面必须重视，并为消除此类观念，创建更为平等的两性关系而努力。

此外，本案判决的意义在于，借助民法典激活了此前的休眠条款——家务劳动补偿制度。相信有了司法实践不断积累经验，未来法官们在行使司法的自由裁量权时，将会更加有的放矢、合情合理。

总而言之，家务劳动补偿可以有，但拿保姆的标准去衡量无价的爱与付出，恐怕只会让更多人不敢走入婚姻，杀死那只爱情鸟。 (据新华网)

H【画里话】

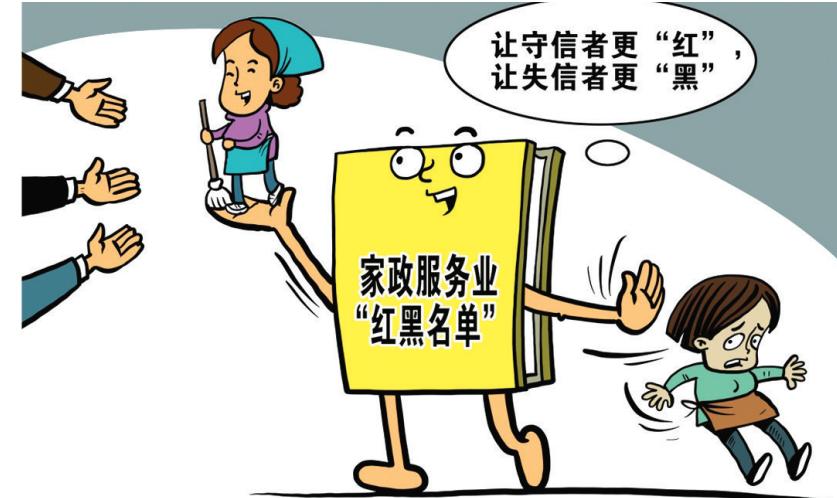
淘汰黑心保姆得有“红黑名单”

近日一段育儿嫂多次殴打孩子的视频在多个社交平台引发关注。孩子妈妈希望相关部门加强对月嫂育儿嫂平台管理，把不良从业记录列入档案，方便雇主查询。

要在鱼龙混杂的家政市场里快速找到放心、合适的人选，恐怕离不开用信用体系支撑起来的“红黑名单”。商务部、国家发展改革委推动建立的家政服务业信用体系，从一定程度上填补了这块需求，一些地方也构建了以信用为核心的管理体系。但目前的体系还存在未实现对所有家政服务企业和人员全覆盖、失信行为登记有漏洞等情况。

谁都想找一个知根知底的人帮衬家务，家政服务员对一个家庭来说，意义非同寻常。为了消费者更便捷地能知情、可查询，恐怕有关部门还得在现有信用体系建设上拿出更多实打实的举措，让守信者更“红”，让失信者更“黑”，让“红黑名单”起到优胜劣汰的作用。

在大数据和信息化、网络化手段高度发达的今天，制度设计者尤其要把



“互联网+”的概念融入到信用体系查询中来，在方便消费者查询拟聘请人员既往表现和保护家政服务员个人隐私间，探索出清晰、安全、易操作的查询模式，解决“信息鸿沟”。

加快完善家政服务业信用体系建设，不仅仅给消费者一个“放心”，更会推动家政服务行业走上良性循环的健康发展之路。一份名单多方受益，何乐不为？ (据新华网)

Y【有此一

“娃娃亲”、天价彩礼这些陋习早该废了

出生不久就订下“娃娃亲”，15岁就举行订婚仪式，虽然还是在校学生，平时也随父母居住，但“订婚”后的周末和农忙时节得去未婚夫家干活，到法定结婚年龄必须尽快完婚，如果悔婚要赔男方家双倍彩礼……这是新华每日电讯记者近期在某深度贫困地区暗访时发现的情况。

精准扶贫让我国近亿人口摆脱了绝对贫困，但在一些地方，“娃娃亲”、天价彩礼却依然大行其道。这些披着“传统”外衣的陋习，不仅拖慢了群众奔向幸福生活的节奏，更让“乡风文明”沦为空谈。

一些地方甚至根据女方学历、工作单位等条件对彩礼明码标价，女硕士研究生的彩礼高达七八十万元。在一些地方，彩礼甚至被称为女性的“身价钱”。即使双方两情相悦，也难逃彩礼的重负。难以想象，建立在金钱之上的婚姻能抵御多大的生活风浪，又有多少真情可言？

我国历来反对包办婚姻。从新民主主义革命时期各革命根据地的婚姻立法，到新中国成立后颁行的《婚姻法》，都旗帜鲜明地保护婚姻自由。《民法典》明确规定：“禁止包办、买卖婚姻和其他干涉婚姻自由的行为”，还规定“禁止借婚姻索取财物”。

虽然法律有禁止性规定，民间的反对声音也一直不绝，但“娃娃亲”、高额彩礼依然长期有市场，甚至有个别知识分子和颇具威望的民间人士为其辩护，称其为“地方习惯”“传统风俗”。究其原因，一方面在于“精神贫困”藩篱依然坚固，因循守旧、迂腐不化；另一方面则是虚荣心、攀比心作祟，终究是图个“利”字。如此一来，不但毁掉了子孙幸福，还败坏了家风乡风，抹黑了民族文化。

改变现状，要敢于动真格、狠刹歪风邪气。同时也要强化观念更新，改变沉疴顽疾。最关键的仍是教育，这是斩断“精神贫困”代际传递的根本。乡村振兴，必须摒弃糟粕，“娃娃亲”、天价彩礼该废了！ (据新华网)