

多行业提高招聘年龄上限，但求职市场隐性限制仍然存在 破除就业年龄歧视，如何“更进一步”？

近日，某航空公司发布“空嫂”招聘公告，内容显示，本次专项招聘的职位是客舱乘务员，面向25—40周岁女性，已婚已育优先。公告中，该岗位无工作经验要求，无专业限制。

此前，“国考报考年龄放宽至38岁”的新闻登上热搜。根据中央机关及其直属机构2026年度考试录用公务员公告，报考者年龄上限提高到38周岁，应届硕士、博士研究生放宽到43周岁以下。这是国考首次放宽报考者35岁的年龄限制。

求职市场上，“中年危机”“年龄焦虑”一直是困扰劳动者的现实问题。该航空和公务员招考对于年龄限制的放宽，无疑释放出积极的信号。然而，记者采访发现，目前求职市场上仍存在不少隐性年龄歧视的现象。对此，专家建议，应从多角度入手，推动反就业年龄歧视“更进一步”。

逐步放宽招聘年龄限制

“此次放宽年龄限制，是为了顺应航空业快速复苏的趋势，满足就业多元化需求。且大龄已婚已育从业者在客舱中更具亲和力。”该航空公司招聘负责人公开表示。

“在实际工作中，空乘人

员更需要的是应变能力和体力，这些和年龄、婚育情况没有太大关系。”有航空公司的空乘人员告诉记者。

我国劳动法、就业促进法明确规定，劳动者享有平等就业和选择职业的权利。2024年9月，中共中央、国务院在相关文件中提出“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”。

记者注意到，在今年国考放宽年龄限制前，已有多地多行业放宽招聘年龄限制。例如，公务员招录中，上海市2025年度考试录用执法类公务员的年龄要求从18—35周岁放宽至18—38周岁；企业招聘中，多家知名融资租赁公司在社会招聘启事中将年龄限制放宽至40—45岁，或直接取消年龄限制。

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》显示，1985—2022年，全国劳动力人口平均年龄从32.25岁上升到了39.72岁。

“多行业放宽招聘年龄限制，具有良好的社会导向意义。”中国政法大学民商经济法学院教授汤阔森表示，这一举措既回应了中年群体对职业发展的合理期待，也契合我国

人口老龄化加剧、劳动力结构变化的现实。他认为，在劳动力人口平均年龄上升的当下，放宽招聘年龄限制，反映出就业市场从“年龄导向”向“能力导向”转型的趋势。

隐性限制仍然存在

“招聘要求没有写年龄限制，但很多公司看了简历后就说‘不合适’。”37岁的席女士告诉记者，自己有11年相关工作经验，却在一家公司的应聘中败给了只有1年客服经验的23岁求职者。

和席女士有同样经历的人不在少数。40岁的程序员刘先生不久前就面临了“中年危机”：工作近10年的公司向他发送了辞退通知。“明面上的理由是‘公司经营业绩不好’，但这个年纪被裁员，是同行们面临的普遍问题。”他坦言。

为什么企业会对中年劳动者设招聘门槛？某公司人力资源从业者透露，企业的考量较为复杂：一是薪酬成本，中年劳动者工作年限长，相应地，公司需要支付的薪酬通常更高；二是相比于应届生，中年劳动者对新企业的文化认同更低，融入团队速度更慢。

“此外，招聘中年劳动者往往更需要考虑其家庭因素，

尤其是已婚女性，部分企业会担心后续生育带来的额外用工成本。”该从业者提到，自己曾面试过一个硬性条件很优秀的女性求职者，但由于对方有一个孩子，领导担心她会再生二胎，最后还是选择了其他人。

北京策略律师事务所执业律师张焯阳表示，虽然我国法律明确禁止就业年龄歧视，但目前就业市场上仍存在大量不易察觉的隐性歧视。例如，企业通过算法自动筛选超龄简历，或在面试中以“条件不合适”为由拒绝大龄候选人等。“这种歧视普遍存在取证难、定量难、处罚难、纠正难等问题，劳动者考虑到维权成本，往往会放弃追究企业责任。”张焯阳说。

破除年龄歧视“更进一步”

“中年员工经验丰富、工作状态相对更稳定，是企业运行中必不可少的‘中坚力量’。”一位建筑类企业总经理向记者表示，企业在招聘时，应该结合岗位特征和求职者能力综合考量，而不是只看年龄。

汤阔森表示，面对实际存在的隐性就业歧视现象，让反年龄歧视“更进一步”，则需要从招聘企业、平台、政策法规等多个层面发力。

张焯阳认为，应进一步明确相关法律法规，明确在同等工作能力的前提下，不得将年龄作为限制性因素。“可以探索从具体行业、具体工种上明确年龄规范，加强企业招聘指导。”

实践中，部分招聘平台的隐性歧视借助算法外衣难以识别。“平台层面，应强制算法审计、建立歧视推定和平台举证规则，才能打破‘看不见、告不赢’的困境。”汤阔森认为。

“政府和行政监管部门则应在照顾企业合理关切和需求的情况下，通过树立典型、加强宣传、带头示范等手段，共创新型就业生态，引领社会从观念上改变‘唯年轻论’的心态。”张焯阳表示，而当求职者在招聘阶段遇到明显年龄歧视时，可以向劳动监察部门进行投诉。

“此外，对大龄劳动者的标签化、刻板化称谓也值得警惕，如在工作内容相同的情况下，将已婚女性称为‘空嫂’。”汤阔森建议，以航空公司为例，可统一使用“乘务员”等岗位中性称谓，以能力为导向，避免将职业身份与年龄、婚育情况进行不当绑定。

（据《工人日报》记者/秦亦姝、张小简）

碎纸机可能“泄密” 这些漏洞要严防

国家安全部12月23日发布安全提示文章，在日常办公中，碎纸机通过物理切割方式将记载有敏感信息的纸张粉碎，从而保护国家秘密安全。但随着窃密手段不断迭代，看似可靠的碎纸机，正成为泄密风险的隐秘源头。有公开报道显示，有专业技术能通过扫描碎纸颗粒的图案、颜色，并运用相关软件恢复关键内容，甚至可还原约70%的碎纸内容。因此，正确使用碎纸机，不仅是办公的好习惯，更是一项重要的保密责任。

碎纸机常见操作漏洞

——机型选择“图省事”，粉碎效果不达标。为避免敏感信息被泄露，按照保密要求，涉密文件应选择符合标准的碎纸机进行销毁。部分单位在采购碎纸机时，未结合销毁标准及残留物拟达到的销毁等级选择合适机型，仅以“能碎纸”为标准，导致粉碎效果不达标。

——批量处理“赶进度”，混合粉碎风险大。部分人员为节省时间，将涉密文件与非涉密文件混合批量粉

碎，混合粉碎后产生的纸屑若未按销毁涉密载体标准集中处理，而是与普通垃圾一同清运，一旦被别有用心之人分拣筛选，会存在涉密信息被提取还原的风险。

——流程把控“缺监管”，泄密隐患需防范。碎纸机使用的全流程监管是防止泄密的关键，但部分单位存在“重使用、轻监管”的问题。例如，工作人员将涉密文件放入碎纸机后便离开现场，其间若发生碎纸机故障或他人误操作，无法及时发现和处置；某些单位未建立涉密文件销毁登记制度，对粉碎的涉密文件名称、份数、密级、操作人员、处理时间等信息未如实记录，一旦出现泄密事件，无法追溯源头；此外，淘汰的涉密碎纸机若未按涉密设备报废流程处理，极易被不法分子获取残留的涉密信息。

碎纸非小事，细节护安全

每一个接触和处理涉密文件的工作人员都应严格遵守涉密载体销毁相关规定，筑牢国家秘密安全防线的关键一环。

——科学选型，严格对照保密标准。按照保密级别选择机型，确保设备符合保密要求；按照需求配置功能，涉密场所使用的碎纸机应具备“防卡纸自动停机”“碎纸容量预警”“残留纸张检测”等功能，有条件的单位可配备带有视频监控、操作记录存储功能的智能碎纸机，实现全程可追溯。

——强化管理，构建安全监管体系。明确第一责任人，指定专人负责碎纸机的日常维护、使用登记和安全监管；定期组织涉密人员开展碎纸机使用规范培训，提升涉密人员的风险意识和操作能力；发现不规范操作及时督促整改，对违反保密规定、造成泄密隐患或实际泄密的人员，依法依规严肃追究责任。

——定期维护，保障设备稳定运行。定期对设备运行状态、粉碎效果进行检测，确保设备始终符合保密要求；定期清理碎纸机内的纸屑，保持设备清洁，并在使用前检查设备状态；由专业人员定期对碎纸机进行保养，清理内部积尘、检查传动部件等，确

保其处于良好工作状态；当设备出现故障时，操作人员应停止使用并联系专业人员进行维修，避免无关人员拆卸机器造成泄密。

国家安全机关提示

根据国家保密局规定，涉密载体销毁应当使用符合国家保密标准的销毁设备和方法，确保信息无法被还原，即载体销毁后形成的残留物或残片上不存在可以读取的任何涉密信息，且采用现有技术措施无法恢复。国家秘密关乎国家安全和利益，涉密载体销毁的每一个细节都承载着沉甸甸的责任。唯有保持“时时放心不下”的责任感，严格规范碎纸机使用，才能筑牢涉密载体销毁的“最后防线”，切实维护国家秘密安全。广大群众如发现可疑情况，请及时通过12339国家安全机关举报受理电话、网络举报平台（www.12339.gov.cn）、国家安全部微信公众号举报受理渠道或者直接向当地国家安全机关进行举报。

（据央视新闻新闻客户端 记者/王莉）