

是什么绊住了年轻人婚恋的脚步



《中国统计年鉴2023》显示,2022年,我国结婚登记人数共计683.5万对,较2021年减少了80.8万对。第七次全国人口普查公报显示,2020年,我国平均初婚年龄为28.67岁,比2010年平均初婚年龄(24.89岁)推迟了3.78岁。

在婚恋问题上,年轻人为何表现得不积极了?

大学扩招和人口结构问题是影响青年不婚、晚婚的客观因素

随着大学扩招,我国本科及以上学历人数逐年攀高。教育部发布的《2023年全国教育事业统计公报》显示,2023年,我国高等教育毛入学率为60.2%,提前完成“十四五”规划目标,较10年前的34.5%提高了25.7个百分点。2013年至2023年的10年间,我国博士在校生数从29.83万人增至61.25万人,增长了105.3%;硕士在校生数从149.57万人增至327.05万人,增长了118.7%。年轻人在校受教育年限的延长,不可避免地会影响其步入婚姻的时间,在一定程度上影响了平均初婚年龄的推迟。

另外,适婚人群规模的收缩、性别结构失衡也在客观层面上导致了当前我国结婚人数的不断下降,且数据表明,在未来一段时间,这一趋势很可能仍将持续。

适婚年龄人群基数是结婚人数的一个重要参考指标。结合《中国统计年鉴2023》,我国人口出生率自1987年达到峰值(23.33‰)后,整体开始呈现下行趋势,2022年已降至6.77‰。虽然这一数值在2010—2020年受全面放开二孩、三孩等政策影响有所波动,但对近些年进入适婚年龄的年轻人规模并不造成影响。《中国人口普查年鉴2020》显示,30岁—34岁、25岁—29岁、20岁—24岁的人群规模依次缩小,分别为12414.52万人、9184.73万人、7494.17万人。20岁—34岁正是青年步入婚姻的主要年龄段。值得一提的是,与85后、90后相比,15岁—19岁人群规模进一步缩小,为7268.4万人。也就是说,随着95后乃至00后相继进入婚育年龄,适婚年龄青年的规模是在持续缩小的。

不可忽视的另一个影响指标,是男女比例。依据《中国人口普查年鉴2020》,查看各个年龄段的男女性别比,超过110的均集中在了0岁—29岁。进一步计算城市、镇、乡村中处于20岁—34岁的男女性别比,分别为103.37、102.54、116.19。这表明,我国乡村适婚年龄青年男女比例严重失衡。

近些年,在各类高等教育中,女生占比均超过男生(数据来源于国家统计局发布的《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》终期统计监测报告),基于择偶梯度效应,女性择偶更希望找到比自己优秀的男性,加上高学历女性往往更愿意留在大城市发展,这些都进一步导致了性别结构失衡,不利于单身青年婚恋交友。

不同代际青年群体呈现出被动单身和主动单身的不同特点

年轻人“恋爱难”“结婚难”,不仅受制于一些长存已久的社会顽疾,背后更有许多随着社会发展新出现的新问题的影响。

网络时代,婚恋问题不再是两个人或两个家庭间的私密话题,一些负面声音在互联网上时常被放大。出轨、家暴等有关婚恋的负面新闻被频频曝光,占据评论区首位的也往往是对婚姻的负面评价,年轻人在这些流量的冲击下,不知不觉逐渐消减了对幸福婚姻的期望值和对异性的信任感,有一些青年甚至渐渐认同“一个人也挺好”。更有一些撕裂性的话题,让两性对立也进一步加剧。

南京大学社会学院副教授许琪指出,网络舆论氛围对青年婚恋观影响很大。由于有关婚恋的负面内容很容易在短时间内就吸引大量人群的关注,一些“流量为王”的营销账号长期专注于此类内容的制作和传播,加上绝大多数普通人是沉默的潜水者,活跃发言的通常是极少数,对此,未婚、缺乏婚恋经验的年轻人需要自觉、理智地看待互联网上这类“小众”的声音,“不畏浮云遮望眼”,勇敢、积极地追求大多数人享有的幸福生活。

恋爱是两个人的事,而结婚是两个家庭的事。房子、彩礼、教育支出……高额婚育成本深深地困扰着当代青年,也让他们站在婚姻这道门外望而却步。

受传统观念影响,如今,“结婚要拥有自己的住房”仍是许多年轻人的执念,买房几乎是当代青年从恋爱到结婚之路上必经的一道“关卡”。高价彩礼问题遗存多年。教育成本的攀升也让年轻人感慨婚后“压力山大”。由北京大学中国教育财政科学研究所、西南财经大学中国家庭金融调查与研究中心合作展开的中国教育财政家庭调查显示,全国家庭教育支出占人均可支配收入的比例为40%,其中农村为56.1%,城镇为36.2%;占家庭总支出比例为14.9%,其中农村为15.8%,城镇为14.1%。育儿、托管、接送、学业辅导等问题都让现在的年轻家长面临着财力、时间、精力等多重负担。

除此以外,还有很多因素在影响着当代年轻人的婚恋进程与心态。工作学习压力大、生活节奏快、社交圈固化等,都使许多年轻人处于被动单身的状态中。

但同时,单身青年群体中也存在着主动单身的情况。随着社会的发展,青年比以往任何时候都更加强调个体性、独立性、自主性,婚恋观发生了改变。他们更注重恋爱质量、婚姻质量和自我的获得感、幸福感,不愿在感情中将就。

为青年“婚恋难”破局

2024年中央一号文件明确要求,持续推进高额彩礼等突出问题综合治理。这是自2019年中央一号文件首次点名“天价彩礼”以来,彩礼问题第五次被写进中央一号文件。整治高价彩礼已是当前全国多地推进移风易俗工作的重点方向。居住层面,完善住房保障体系,出台更多青年租房购房优惠政策。推进教育改革,加强婴幼儿托育服务供给,加大教育津贴等教育保障性支出。逐个击破青年婚恋面临的现实难题,为爱“减负”。

身处网络时代,网络内容对一个人的人生观、价值观以及婚姻观的形成有着潜移默化影响,尤其对00后及以后出生的网络“原住民”来说更是如此。规范网络空间,加强网络道德建设,构建健康积极的网络氛围十分重要,能够促进少年儿童从小树立正确婚恋观,引导青年树立恋爱信心,向往爱情。

本报综合消息

“包薪制”把加班费和福利“包”没了?

“工资打包看上去不少,实际上,加班费、餐费补助、交通津贴、高温补贴都模糊掉了。”陈明远懊恼地说。

去年这个时候,陈明远与辽宁大连一家互联网公司签订了“包薪制”劳动合同,约定每月收入为税前2万元,工作时间为每周5.5天。实际上,陈明远工作时长为每周“5天9小时+1天6小时”。8个月,陈明远索要加班费未果。

5月14日,陈明远收到判决书,法院对其申请的加班费不予支持,认定合同约定包含了加班费,公司无须额外支付。

据了解,“包薪制”是指在劳动合同中打包约定法定标准工作时间工资和加班费的一种工资分配方式,在部分加班安排较多且时间相对固定的行业中比较普遍。然而,记者采访了解到,部分企业企图用“薪资打包”的方式变相延长工作时长、不足额支付加班费、降低福利津贴标准。

“一口价”薪资“砍”掉加班费

2023年5月4日,陈明远收到公司录用通知书,载明“每月全部收入为税前2万元,工作时间为每周5.5天”。两日后他到公司报到,被告知工作时间具体为周一至周五每天9小时,周六一天6小时即“5天9小时+1天6小时”,陈明远立即提出异议并提出此前被告知的工作时间是“5天8小时+1天4小时”。

半个月后,双方再次协商,陈明远同意公司意见。2024年初,陈明远提出离职,要求公司支付加班费2.24万元。

法院给出的审判理由为,用人单位有确定工资分配方式和工资水平的自主权,现行法律、法规对“包薪制”没有禁止性规定。因此,用人单位与劳动者约定的工资标准没有低于当地最低工资标准,且没有超过法律规定的每周36小时之限,应属有效。

“‘包薪制’让用工管理简单,能够快速促成劳动合同的签订。”在人力资源岗位从业22年的黄亚萍说。

实际上,“包薪制”主要分两种,一种就是像陈明远这样与企业约定实行“包薪制”,工资总额不低于法定最低工资标准。往往是工作时间较长、加班不稳定的行业和岗位,如技术员、保安人员、酒店服务人员、保洁人员甚至一些制造业一线工人等。

另一种是依行业、岗位和劳动合同履行情况推定实行“包薪制”。比如通过承包合同把某项生产或作业任务的完成时间、产品质量要求以及完成合同后规定支付的工资数额一起承包给职工或班组集体,然后依据合同履

行情况支付工资而不管其用工多少。主要集中在建筑、煤炭、地质勘探等行业。

“无论是哪种,粗放模式下含糊不清的工资结算细节和模糊管理模式都侵蚀了劳动者权利,一定程度架空了当前劳动法法律制度。”辽宁省劳动人事争议研究会法律专家孟宇平说。

被模糊了的月薪和福利待遇

“‘周休一天’属于餐饮行业惯例,你在我这干了5年,从未质疑过,为何现在来要加班费?”面对老板的反问,白佳芸不知如何反驳。

27岁的白佳芸在沈阳一家餐饮企业当领班,入职时约定每个月到手工资5000元,除此之外再无其他收入。这之后,她每周一休息一天。最近,她发现,看上去是中层领导,实际上她的工资还没有后厨保洁员多。

白佳芸认为,周末上班应给予双倍工资,她的包薪总金额为:日薪×18(工作日工作天数)+日薪×8(休息日工作天数)×200%=5000元,实际上月薪只有包薪工资总额的76.4%。

沈阳市皇姑区劳动争议多元调处中心调解员石慧表示,结合白佳芸的工作性质岗位和职业特点,她主张的工资中已包含了休息日加班工资。司法实践中,裁判机关推定劳资双方对未结算加班费的情况长期存在、劳动者无异议默示接受,认定劳资双方实行“包薪制”,则加班费不予结算。

“这些劳动者获得的看似尚可的月薪背后,往往是长时间的劳动和一个实际上并没有太大竞争力的薪资水平。”黄亚萍说。推行“包薪制”含糊了月工资、加班费以及福利待遇,出发点即是不明确结算加班费。

“包薪制”中模糊的还有社保缴纳金额。说起工资明细,高帆从来说不清。他

是一名项目经理,与房地产开发公司签订了承包协议,因月薪不明确,公司“有意”降低了他的社会保险以及公积金的缴纳标准。相应的,他未来的养老金和到手的公积金会有大幅减少。

孟宇平指出,劳动者在劳动关系解除或终止后一年,依然可以请求支付加班费。但如果推定实行“包薪制”,劳动者一方主张加班费可能不被支持。在劳动关系存续期间主张加班费的,只能表明劳动者对不结算加班费的情形存在异议。至于加班费是否支持,还需结合合同的履行情况具体分析。这在一定程度上助长了用人单位克扣加班费的行为。

莫让“包薪制”成侵害权益的手段

目前,我国法律条文对“包薪制”并无明文规定,司法解释也无明确规定。

孟宇平认为,司法裁判中,应当严格依照法律法规和举证规则进行审判,“包薪制”推定尤为谨慎。她表示,劳动报酬笼统结算,劳动者对工资结构不能掌握,对薪资的知情权在一定程度上会受到侵害。

孟宇平表示,在薪酬结构日益复杂的情况下,对劳动报酬各项收入进行细化核算,是企业用工管理的必要,是企业财税合规的要求,也是保障劳动者知情权、获得报酬权的基础。

“包薪制”与工时制度是没有直接关系的,但实行不定时工作制的职工,用人单位无须支付加班工资,所以是间接认可了“包薪制”。黄亚萍表示,希望未来“包薪制”能有明确的司法解释。同时,立法应当规定无论是不定时工作制还是综合计算工时工作制,法定节假日加班都要另外支付加班工资,这样才能避免白佳芸经历的那类劳动争议再次发生。

(受采访对象要求,部分为化名)

本报综合消息

