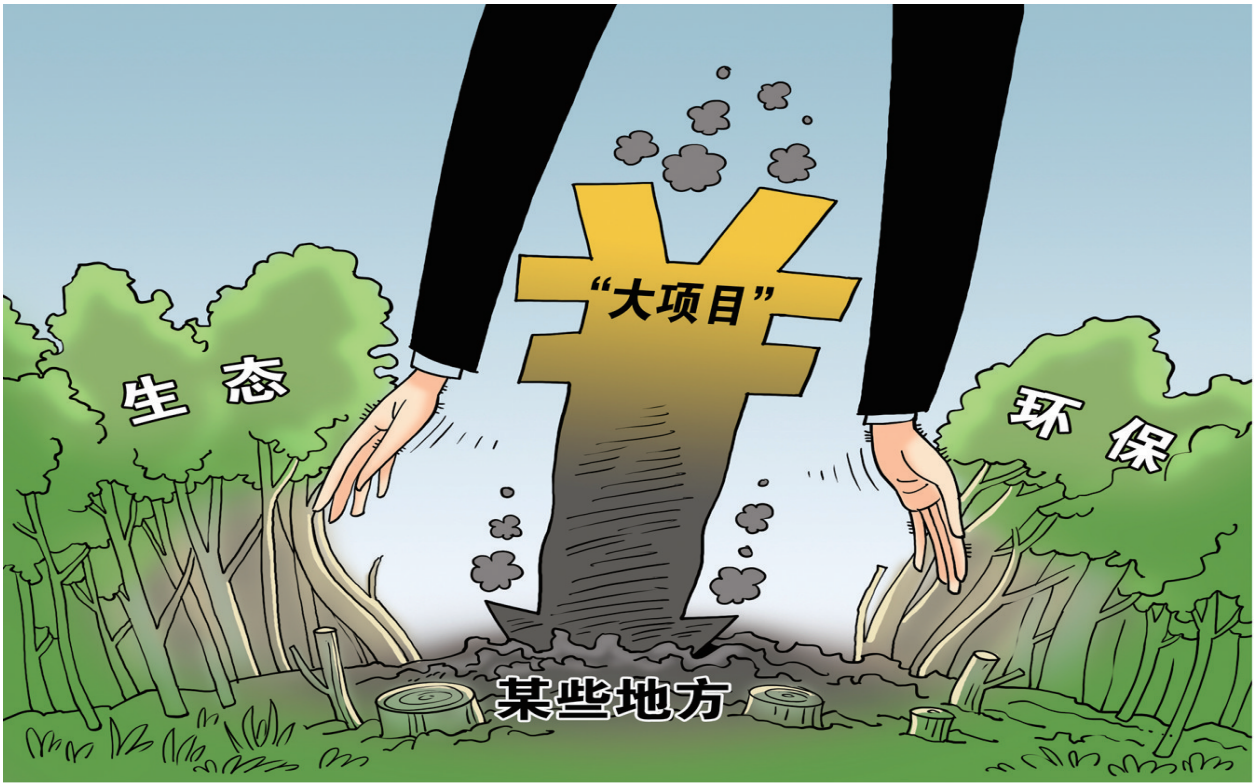


# 大项目来了，生态环保就要靠边站？

新华社 新华视点 记者 高敬 谭谟晓 刘诗平 秦安锋



靠边站 新华社发 王威 作

本该用于农业灌溉的黄河水，却汨汨流入湿地公园搞旅游项目；未经法定程序审批即盲目上马的多个焦化项目，造成当地村民饮水困难；国家湿地公园里竟然出现多个房地产开发项目，多次通报仍未彻底整改

正在8省区进行的第二轮第三批中央生态环境保护督察发现，一些地方 重发展、轻保护 的理念没有根本扭转，屡屡出现生态环境保护为项目开发让路的乱象。

多地生态环保为项目开发让路  
提起三刘寨引黄灌区调蓄工程，在河南郑州可能没几个人听过。但说起中牟县的湿地公园，已经成为这两年很多人去打卡的景区。

本就十分缺水的河南，哪儿来的水造这么大的人工湖呢？原来，人工湖的水都是引的黄河水。

督察组在河南发现，三刘寨调蓄工程以引黄调蓄工程报批，但引来的宝贵黄河水却被当地政府开发成湿地公园，旅游活动开展得红红火火，游客络绎不绝。而与此同时，下游干渠杂草丛生、垃圾充斥，灌区农田多年来只能使用地下水进行灌溉，进一步加剧了地下水资源压力。

不仅如此，三刘寨调蓄工程在未取得合法用地审批手续情况下，擅自占用中牟县大孟镇集体土地902亩，其中耕地775亩。且该项目每年引黄河水量远超许可水量，大量黄河干流水被白白浪费。

山西省晋中市人均水资源占有量不足全国平均水平六分之一，属于极度缺水地区。同时，晋中地处汾渭平原，大气污染防治形势严峻。

就是在这样生态环境极为脆弱的地方，却分布着一大批违规上马的焦化项目。这些项目未批先建，污染严重，且与民争水。

其中，山西省平遥煤化集团2020年违规从周边村庄抽取地下水30余万吨，导致厂区周边西安社村、七洞村村民吃水困难。

记者了解到，在西安社村，原本用来解决村民生活和农业生产用水的机井，被企业和村干部通过私下协议方式，将用途变成了优先保证焦化生产用水。

4天才供一次水，接一次水的时间是半个小时、四十分钟。平遥县西安社村一位村民告诉记者。至于种地用水，只能 靠老少爷吃饭 了。

督察人员介绍，山西省平遥煤化集团等5家企业的焦化项目属于未批先建，项目全部建成投产后，每年将新增用水约1200万吨，并大幅增加主要大气污染物和二氧化碳排放量。

青翠的山林间，一个个采石场如同一块块伤疤，显得格外扎眼。这是督察人员在广西唯一的世界地质公园保护区内看到的让人痛心的情景。不但如此，地质公园所在的风山县，当地县委、县政府还以旅游开发名义行房地产开发之实，多个房地产项目在

谁在为违法违规项目大开方便之门

违法违规项目何以能顺利上马？谁在为这类项目大开方便之门？记者对部分典型案例进行梳理发现，最重要的原因是，一些地方领导干部 重发展、轻保护 的政绩观还没有根本扭转，生态环境保护仍是 说起来重要、做起来次要，屡屡要求保护为发展让路。

政府一开始承诺很快能办完相关手续，态度很积极，说帮企业积极推进。晋中市平遥县一家焦化企业的工作人员说。

晋中市的5个焦化项目在未完成水资源论证和节能评估、部分项目未获得环评批复情况下，从2019年初开始陆续违法开工建设，有的焦化项目已于2021年1月部分建成投产。

在督察组看来，晋中市及介休、平遥、灵石等地党委、政府及有关部门对未经法定程序审批即盲目上马的多个高耗水、高耗能、高污染焦化项目监管不力，甚至默许纵容，不作为、乱作为问题突出。

广西的风山县良利采石场位于地

保护区大兴土木，地质地貌严重受损。

凯觐好山水的，不只是广西。在安徽省第一个国家湿地公园 黄山市太平湖，2017年以前长期过度开发，大量房地产、酒店和旅游度假村项目持续开工建设。此前第一轮中央生态环境保护督察时就指出这一问题，要求整改。但直至此次督察进驻，当地才彻底排查，发现湿地范围内违规项目竟然高达30个，涉及建筑面积达63.5万平方米。

之间，一线员工中 90后 居多。

3月30日，脉脉发布的《互联网人才流动报告2020》显示，19家互联网头部企业的人才平均年龄为29.6岁。其中字节跳动和拼多多的人才平均年龄仅为27岁。19家公司中员工平均年龄最高的是滴滴出行，为33岁。

35岁以上的人都去哪儿了？Tony发现，有些转去传统行业，有人创业或选择自由职业，有人做微商，还有人在专职炒股。

一家知名互联网企业的员工说：在互联网行业，所有人的眼睛都盯着未来。昨天一旦过去，就没有什么意义了。

35岁焦虑从何而来？  
对于很多中产阶级来说，35岁的危机感不仅来源于求职 天花板，更有 上不去下不来的 发展困境和 上有老下有小的 生存压力。

危险，简妮用这个形容词形容35岁前没升到管理层，一直做 大头兵 的人。她说，这样的职场人可替代性强、易被辞退；同时因精力不足、技能老化，往往跳槽也很难。

知乎大V、职业生涯规划师陈思炜说，在晋升方面，极少有企业会设定严格的年龄门槛，但对于未能在30岁以上获得足够晋升的员工，会通过各种形式变相降薪或淘汰裁员。

IT行业里也流传着这样的说法：34岁之前要晋升到中级，45岁之前晋升到高管，否则强制退休会成为惯例。35岁以上留下来的基本都在管理层，但比例约为10：1至20：1，还是少数。一位互联网人士说。

被负面定性，成为焦虑的一大来源。35岁前一直未能晋升，一定说明职业能力存在某些问题。一家互联网企业的HR副总裁直言。

质公园三级保护区内，《地质遗迹保护管理规定》和公园规划明确规定该区域内禁止采石、开矿。那企业的采矿权证是怎么来的呢？

在该区域矿业权出让过程中，原凤山县旅游局作为地质公园的主管部门出具了 该地块不属于地质遗迹保护名册范围 的意见，原凤山县国土资源局为其下发了采矿权证。

对地质公园里的房地产开发项目，凤山县委、县政府多次召开会议积极推动房地产项目上马。为使违规项目合规化，凤山县政府组织编制并于2020年11月公布《广西凤山岩溶国家地质公园规划(2020-2030年)》，规划中现有开发项目绝大部分区域被降级。

同时，一些地方打着生态旗号，存在乱作为问题。

在符合当地自然禀赋的前提下，因地制宜建设自然湿地公园，本是一件好事。但河南郑州违背自然规律，不顾水资源禀赋、不惜违规占用大量耕地，硬是把一个A类农业建设项目，搞成了招商引资的旅游开发项目。因为人工湖的形成，周边地价上涨，给当地财政带来了非常大的效益。当地住建部门一位工作人员说。

此外，一些地方对督察指出的老问题敷衍整改、表面整改。针对安徽太平湖存在的问题，督察组指出，黄山市黄山区委、区政府没有真正扛起生态环境保护的政治责任，在推动太平湖违法违规项目整改工作中不敢动真碰硬，浮于表面。

整改举措能否恢复生态创伤  
以督察促整改。被督察组点名批评后，各地如何推进问题整改？

在安徽，黄山市要求对涉及项目要进行一次精准的大排查、大起底，在全面复核的基础上，逐项逐条制定整改方案，不折不扣落实整改举措，确保问题一体整改到位、尽快见效。

在山西，晋中市平遥县要求平遥煤化集团立即停止施工，立即切断企业供水管网，确保西安社村民正常用水。晋中市各相关地方要求对企业违法行为从严调查处理，对不作为、乱作为问题从严追究责任。

在河南 郑州市决定对去年以来开展的 占地造湖 专项整治行动涉及项目 全面开展 回头看 严格标准、加大力度、强化推动 逐个验收、逐个销号，确保及时完成整改任务。

在广西，凤山县要求按照既定时间节点，高质高效全面完成问题整改工作。各相关企业按要求开展违建项目拆除整改，全面清理违建项目内的工地废料、工程垃圾，推进生态环境保护和修复。

实际上，就在督察组进驻前几天，3月31日，凤山县政府与项目单位紧急磋商，安排1.2亿元财政资金用于返还建设方土地出让金、建设前期投入及土地增值，并对相关建筑进行拆除。对于去年财政收入只有2.21亿元的凤山来说，这是用全县半年多的财政收入为违规决策买单，教训深刻。

要看到，不论付出的经济代价和问责情况如何，一些地方生态修复可能是一个非常长期和艰巨的任务，甚至毁掉一座山就永远少了这样一座山。督察组表示将继续关注后续整改进展，一追到底。

新华社北京4月27日电

# 一个小小湿地公园为何违规问题五花八门？

新华社 新华视点 记者 高敬

垃圾带就紧挨着饮用水的取水口、年产80万吨的矿泉水生产线违规侵占湿地公园、小水电项目、修路、污水厂……这些都发生在一个小小的湿地公园里。

近日，新华视点 记者随中央第七生态环境保护督察组在广西贺州市昭平县督察发现，广西昭平桂江国家湿地公园试点建设4年，竟然先后有8个 五花八门 的项目违规上马。在有关部门多次指出相关问题后，仍不积极整改，直至督察组下沉督察前，才对违规项目紧急叫停。

五花八门：修路、设厂、建电站  
小小湿地公园4年建设8个违规项目

一边是百姓饮用水的取水口，几十米之外，另一边竟然是一片漂浮在水面上、面积约半个足球场的垃圾带。

4月23日，记者随督察组在广西昭平桂江国家湿地公园昭平水电站坝前看到了这样一幕。垃圾带里多是水葫芦、树枝和一些塑料瓶等垃圾。一排浮筒对漂浮的垃圾进行拦截阻隔，一台机器正在缓慢地进行垃圾清理。

水电站工作人员解释，由于前几天降雨，将桂江上游垃圾冲下来，堆积在坝前，还没来得及清理。

这样的污染隐患在广西昭平桂江国家湿地公园里只是一个 小问题。

广西昭平桂江国家湿地公园2016年12月经原国家林业局批复同意开展试点工作。湿地公园范围以桂江及其支流桂江河为主体，湿地公园规划总面积1199.95公顷。

记者了解到，桂江岸边，一家年产80万吨矿泉水的生产企业已于2019年投产。今年4月，得到政府相关部门的通知后才停产。记者在现场看到，企业的厂房里仍然堆积着大量尚未出厂的矿泉水。

督察组指出，面对矿泉水生产线项目选址占用湿地公园这一 发展和保护 问题，为了让项目能够顺利实施，相关主管部门作出将项目用地调出湿地公园规划范围的决定。

2018年1月1日实施的《国家湿地公园管理办法》规定，国家湿地公园的撤销、更名、范围和功能区分调整，须经国家林业局同意。

在相关调整没有经过国家有关部门同意的情况下，2018年3月昭平县林业局、贺州市林业局分别出具材料，说明年产80万吨矿泉水生产线项目已经调出湿地公园范围。

督察人员发现，湿地公园试点以来，文竹水电站、80万吨矿泉水生产线、文竹镇污水处理厂等8个项目在未办理对湿地公园生态影响评价、或不符合分区管理要求的情况下违规建设，侵占湿地公园面积8.52公顷，其中湿地保育区1.68公顷、恢复重建区3公顷。

拖字诀：多次被查，督察组来之前才停产整改

记者采访了解到，此次督察指出

的违规问题，并不是首次发现。从去年上半年开始，国家和自治区等相关部门已经多次指出湿地公园存在违规建设项目，但当地整改工作一拖再拖，直至今年4月中旬，督察进入下沉阶段前，相关项目才全面停产整改。

湿地公园试点期间，多个建设项目在湿地公园内陆续选址建设，但昭平县林业局、湿地公园管理所作为主管部门和单位，从未开展有效监管，没有及时发现项目违规建设问题。

2020年6月，自治区开展自然保护区整合优化有关工作，排查发现5个项目违规建设问题。当年9月，当地仅要求文竹镇至仙回公路等3个项目整改。

即使这种已经打了折扣的整改，推进过程依然非常缓慢。

2021年1月，自治区林业局组织对广西桂江国家湿地公园试点开展验收评估等工作，发现并指出相关问题。2021年2月，昭平县才开始着手开展相关项目整改工作，印发整改工作方案，昭平县林业局对各个项目违规建设问题立案查处，但文竹水电站、80万吨矿泉水生产线、文竹镇污水处理厂等3个项目仍未停止建设或生产，整改成效十分有限。

今年4月，国家林业和草原局现场督办湿地公园违规建设问题时，又发现2个新增问题。对这2个问题，此前昭平县林业局、湿地公园管理所并不掌握相关情况。

直至国家林业和草原局现场督办反馈后，中央生态环境保护督察进入下沉阶段前，昭平县才真正重视整改工作，相关项目全面停产整改。

解剖麻雀：审批环节层层失守，多部门 集体违规

督察组指出，湿地公园试点4年，保护管理严重缺位，8个项目在湿地公园内相继违规建设，湿地公园近乎隐形。

湿地公园暴露出的问题涉及当地的交通、水利、招商、环保、林业、发改等多个职能部门，被督察组称为 集体违规，非常具有典型性。

督察人员表示，国家湿地公园试点以后，昭平县政府对国家湿地公园保护管理意识淡薄，湿地公园保护和管管理履职缺位、管理弱化，相关职能部门在项目审批环节层层失守，导致违规建设项目轮番上阵。

从一个小小湿地公园的问题，可以发现一些地方的共性问题。督察人员坦言，跟之前督察发现的各种大案要案不同，这个湿地公园暴露出当地政府和相关职能部门生态环保意识、责任意识、法律意识缺失，履职尽责不到位等重大问题。

目前，广西贺州市政府网站已发布消息称，昭平水电站坝前桂江江面上的垃圾已全部清理完毕，并形成长效管理机制。其他问题正在加紧整改。

新华社北京5月2日电

# 35岁，我们在担忧什么？

新华社 新华视点 记者 舒静

高层变动令38岁的互联网公司职员Tony不得离职。在求职的两个月里，他几次遭拒终于发现：社会热议的 35岁 门槛，隐形而坚硬地矗立着。

据统计，目前至少有2亿人口正处于35岁前后。如果他们真的焦虑，对于整个社会将意味着什么？

职场 年龄红线 真的存在吗？

开始我没在意，但10个有意向的岗位里，有大概3到5个被猎头反馈说 年龄不行。有公司HR态度很直接， 我们不需要这么资深的人。后来我就直接问猎头卡不卡年龄，卡的话就不聊了。

与Tony有同感的人不在少数。智联招聘的一项调查显示：80.1%的中高龄求职者认为，找工作最大的困难是年龄限制。

一位互联网业内人士说，企业大都不会公开对年龄设限，但 35岁 以上的简历根本不会看。这并非仅针对基层员工，部分公司的管理岗甚至也要求低于35岁。

智联招聘2019年数据显示，明确求求职35岁以下的岗位比例，与两年前相比上涨2个百分点，35岁职场人面临的境遇或将更难。

疫情以来，更多35岁以上求职者感受到了冲击。一份《中高龄求职者就业问题研究报告》显示，2020年2月至9月，在智联平台投递简历的35岁及以上求职者同比增长14.9%。中高龄求职者投递简历总次数比去年同期增长4.3%，远高于35岁以下求职者同期增速。

人员年轻化的特点在互联网行业尤为突出。Tony2010年进入互联网行业时，公司员工大都在25岁至28岁之间。十几年过去了，目前行业主力依然是24岁至28岁的人。他回忆，2017年，公司游戏中心有70多人，34岁以上的大概有两三人，主要集中在研发。目前，周围200多名员工中没有一个比他 老。

在一家互联网医药公司的简妮说，公司35岁以上员工约占20%至30%。在某游戏公司，35岁以上人群占四分之一以下。一家互联网创业公司老板说，公司管理层大都在30岁至35岁

之间，一线员工中 90后 居多。

3月30日，脉脉发布的《互联网人才流动报告2020》显示，19家互联网头部企业的人才平均年龄为29.6岁。其中字节跳动和拼多多的人才平均年龄仅为27岁。19家公司中员工平均年龄最高的是滴滴出行，为33岁。

35岁以上的人都去哪儿了？Tony发现，有些转去传统行业，有人创业或选择自由职业，有人做微商，还有人在专职炒股。

一家知名互联网企业的员工说：在互联网行业，所有人的眼睛都盯着未来。昨天一旦过去，就没有什么意义了。

35岁焦虑从何而来？  
对于很多中产阶级来说，35岁的危机感不仅来源于求职 天花板，更有 上不去下不来的 发展困境和 上有老下有小的 生存压力。

危险，简妮用这个形容词形容35岁前没升到管理层，一直做 大头兵 的人。她说，这样的职场人可替代性强、易被辞退；同时因精力不足、技能老化，往往跳槽也很难。

知乎大V、职业生涯规划师陈思炜说，在晋升方面，极少有企业会设定严格的年龄门槛，但对于未能在30岁以上获得足够晋升的员工，会通过各种形式变相降薪或淘汰裁员。

IT行业里也流传着这样的说法：34岁之前要晋升到中级，45岁之前晋升到高管，否则强制退休会成为惯例。35岁以上留下来的基本都在管理层，但比例约为10：1至20：1，还是少数。一位互联网人士说。

被负面定性，成为焦虑的一大来源。35岁前一直未能晋升，一定说明职业能力存在某些问题。一家互联网企业的HR副总裁直言。

35岁前还做不出什么成绩，会被定义为事业上不太成功。在香港某猎头公司任职总监的Christy也说。

长江后浪推前浪 进一步加剧了压力。一茬一茬毕业生接踵而来，技术更新、更能加班吃苦、也更便宜。简妮说。

35岁后体能、精神大不如前，连续几年都没有晋升过，看着后边的年轻人不断被提拔，心里很着急。某国有企业员工小A说。

不少人认为，互联网技术迭代快，企业年轻化有合理性。毕竟这个主要服务于年轻人的行业，尤其是内容消费方面，年纪大会有代沟。一位互联网从业者说。

国务院发展研究中心发展部副部长卓贤也认为，不少企业对新技术的需求和传统知识体系间存在断层，35岁群体学习成本也相应较高。

互联网行业工作强度大，对体力要求高。Christy说。对此Tony也感同身受：连续一两周每天加班到晚上11点，一周上6天，考验的是体力。

此外，35岁职场人的家庭负担明显加重。

在小A看来，35岁焦虑 是工作生活、内外一起作用的结果。就在接受采访时，她正一边写文件，一边打电话指挥阿姨带老二打疫苗，跟老大的老师沟通情况，还要给小时工指挥做家务。一天就24个小时，精力有限，各种家务也导致自我提升时间减少，应对工作更吃力。

《中高龄求职者就业问题研究报告》显示，子女教育支出、日常生活基本支出与偿还房贷被列为中高龄求职者的主要负担。

说实话，35岁后经济状况好了很多，但反而更焦虑：在单位怕被淘汰，在家支出变大，挣得多花得更多。另一位职场妈妈坦言。

陈思炜用 三条线 来解释这种焦虑。蓝线代表职业发展速度；绿线代表体力/脑力/活力；橙线代表家庭事务/责任。大部分人进入职场后遭遇的趋势是：蓝线向下，绿线向下，橙线向上。三线汇聚的时刻，便是职场危机的到来。

警惕收割 青春红利 不利于社会长远发展

一方面是人的寿命不断提高，一方面是职业生命在被压缩。

伦敦商学院教授琳达·格拉顿在《百岁人生：长寿时代的生活和工作》中提出，未来人类将迎来百岁人生的长寿年代，传统生产方式、教育、生活和工作模式都会发生变化。

日本也针对 人生百年时代 成立相应部门，旨在探索使每个年龄层次的人都能健康、充满活力地生活与工作的发展战略。

一些人开始反思，制造35岁焦虑是否是收割 青春红利 的行为？是否有利于个人、企业乃至社会的长远发展？

今年两会期间，全国人大代表蒋胜男提出，取消公务员报考的35岁门槛。她也注意到，随着疫情的发展，许多企业相应减员，正在盛年的从业人员二次就业时，又受35岁门槛限制，导致就业困难。

智联招聘报告显示，在2020年3月已离职的35岁及以上求职者群体中，到9月份仍有62.9%继续在智联平台投递简历，失业时间已超半年。失业带来最直接影响是收入。调查显示，有近半数中高龄求职者由中高收入群体降入中低收入群体。

一个人的失业，影响的是一个家庭。这一人为设置的门槛也会给个人观念和就业市场环境带来更深远的影响。蒋胜男担忧。

在智联招聘执行副总裁李强看来，从企业角度看，如果 年龄歧视 文化严重，将打击员工积极性。如果始终要用年轻人来替换经验丰富的职场人，也在一定程度上说明企业产品可替代性高，不具有核心竞争力。

在人口红利逐步消失及老龄化趋势下，年轻劳动力日渐减少不可避免，35岁危机实际折射了用人理念的误区，企业可能会错失一些人才，也不利于人才长期发展、产业转型升级。这样的用人导向与我国当下的就业结构相悖。李强说。

此外，有专家认为 给人的职业生涯划定时间线，是一种固化设计。人被简化成数据指标，用业绩、KPI等数据来评价，满足社会的要求。当企业和社会更多演变为流水线，呈现出机器属性，要警惕人被更多视作 高级零件。

卓贤建议，应进一步完善立法，避免就业市场把年龄作为 一票否决 的门槛，确保劳动力实现充分自由流动。

此外，卓贤认为，除年龄歧视的 软门槛 外，35岁以上人群更面临技能和岗位需求不匹配的 硬门槛，即其专业背景及知识更新能力与企业新增岗位需求的结构性不匹配。

当前的职业教育更多针对未成年人，培训项目不足；而德国的职业教育60%针对成年人或中高龄就业者，有助于知识技能更新和人力资本提升。卓贤建议，以企业用工和技能岗位需求为导向，企业、教育部门、职业中介体系相结合，完善职业和终身教育，共同开辟人力资本提升通道。

同时，也有人认为无需过度渲染 35岁危机。人到中年，本来就会面临更多复杂的需求和问题。职场博主 职小职 说。

35岁后选择创业的小王已获得几轮融资。年龄不应是桎梏，年轻的时候多积累，尽量成为专精领域专家，35岁的职场人可以有更多元的选择。她说。

刚刚走过35岁门槛的Zoe也说，自己从焦虑到不焦虑的转变，缘于更多的接纳、学习和微行动。就算没爬上金字塔，也可以给自己搭建一座金字塔。