

# 公务员考试,大多要求35岁以下; 企业优化人力结构,优先淘汰35岁以上员工…… 35岁成“职场荣枯线”

春节过后,招聘就业市场暖流涌动。记者线下、线上探访各类招聘活动,发现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岁、50岁阶段”人群一道成为“就业困难人群”,面临失业、家庭收入下滑等困境。受访专家认为,我国“人口红利”正在逐渐消退,“35岁失业”叠加“中年危机”,容易加剧职场“打工人”的担忧和焦虑,不仅构成就业“年龄歧视”,更是对人力资源的浪费、挥霍。建议通过各种措施引导“人尽其才”“人尽其用”,守护就业这个“最大的民生”。



## “35岁+”,找工作、换工作、稳工作都亮“红灯”

“裸辞”的37岁IT员工王海文,在春节过完之后,信心满满走上了“再就业”之路:“之前的单位工作环境不太适合我,早就想换工作。十多年的工作经验,找个工作应该不难吧?”

让王海文没有料到的是,看了很多就业网站、跑了多个面试,原本认为自己最有优势的工作经验,却因为年龄“超标”,成了就业途中的“拦路虎”。

“很多单位直接写明‘限35岁以下’,面试原本还聊得挺好,一问我年龄就‘秒拒’。”王海文有点想不通,自

己10多年的技术经验,在35岁的生理年龄面前,竟然一文不值。

“35岁职场荣枯线”现象,几乎在各个就业场景下都存在。公务员考试,大多要求35岁以下;在企业招聘中,无论是国有还是民营,除了特殊职位另作要求,大多数招聘也都限定了35岁以下;一些互联网公司近几年在优化人力资源结构时,也将35岁确定为一个分界线,甚至部分公司明确要求“员工90化”……

记者在采访中了解到,“35岁职场荣枯线”已经成为职场人士望而生畏的一道“坎”。“跳过几次槽,但随着

年龄逼近35岁,现在的公司尽管也有各种不如意,但已经不敢再跳了,再难再累也只能忍气吞声。”在金融行业工作的李敬告诉记者。

在一些企业,“35岁+”员工还可能面临受排挤、边缘化。“公司有个怪象,35岁后离职的员工一个接一个。直到我自己到了这个年纪,才明白为什么。”一位白领告诉记者:“35岁的员工,大多有老有小,生活琐事多,身体机能下滑。但公司给你的任务有增无减,来自领导的直接压力日益倍增。高强度的工作压力下,公司不裁你,你也只能选择主动走人。这样,

公司还省了一笔违约补偿金……”

“职场上我见过不少‘35岁+’的员工一言不合就跳槽的,但大部分的境况越跳越不如前,普遍都会遇到收入下滑甚至断档的问题。”一位外企员工说,“35岁之前就要考虑跳槽到那些工作环境合适的单位,不然就来不及了。”

“35岁以上的不要,那35岁以上的都不用工作了?”一位在网络发文抱怨工作难找的网民,得到了这样的答复:35岁之后,人脉多的卖保险,人脉少的开滴滴,没人脉的送外卖……

## “小于35岁”是“人力资源”,“大于35岁”变“人力成本”

“年轻人有干劲、有精力,对工薪要求低,对上升空间期待值高,生活和家庭的牵绊少,创新创业意识更高,对工作的适应力、可塑性更强,自然更受到企业的青睐。”一位互联网企业的人力资源主管告诉记者,“企业老板看重员工的年龄结构,认为其是公司成长性、创新性、活力值的体现,并把这个纳入对人力资源的考核目标,对于有选择余地的公司来说,‘小于35岁’的吸引力不言而喻。”

一位企业的人力资源负责人表示,公司招聘明文规定,分支机构中

层管理人员年龄不得超过35岁,总部中层年龄不得超过40岁。如果的确需要招聘超龄人员,不仅需要层层特批,甚至还要扣减招聘所在分支机构的年度预算。

“对于很多单位来说,如果你没有无可替代的竞争力,年满35岁即被视为已经触碰了‘年龄红线’。在很多公司人力资源负责人看来,年满35岁的人就是‘生活琐事多’‘工作精力有限’‘身体健康有风险’的代名词,从而不得不面临‘招聘不考虑,提拔靠边站’的尴尬之境。”国家人力资源

管理师朱丽亚说。

“‘35岁+’面临的就业难题也和目前经济结构、转型发展水平直接相关。当前相当部分企业的发展运营模式雷同,业内竞争激烈,而对高经验值、高技术性、低工作强度的劳动力需求偏低,在人口红利尚能满足的情况下,企业自然愿意偏向用工作时长更长、薪资期待更低的低龄员工来替代高龄员工,‘青春红利’在就业上的优势已成为不争的事实。”湖南大学工商管理学院教授朱国玮说。

国务院发展研究中心1月发布的

一份报告显示,2020年2-9月,在智联平台投递简历的35-49岁中高龄(35岁以上)求职者同比增长13.5%,增速约为35岁以下求职者(7.3%)的两倍。问卷调查显示,在35岁以上的求职者中,有近一半因收入下降而从中高收入群体降至低收入群体。

多位受访者都表达了这一“无奈”:“人不会永远年轻,但永远有人年轻。当你25岁和35岁的人做同样的事时,你是‘人力资源’;当你35岁和25岁的人做同样的事时,你是‘人力成本’。”

## 用工“内卷”陷入恶性循环亟待遏制

“中国长期以来的人口红利,让企业用工习惯了‘掐尖’的用人方式和超时超量的工作强度,但‘35岁职场荣枯线’实际折射了单位用人理念的误区,即注重劳动力‘便宜、好用’,而忽视产业转型升级背后所需要的人力支撑、资源经验储备。这样的用人导向,很容易陷入产业、用工‘内卷’恶性循环。”朱国玮说。

国务院发展研究中心发展部的研究报告指出,“35岁+”人群就业渠道、选择更窄,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。

还有专家担忧,如果35岁的人会遭遇就业困难,那么40岁、50岁的人要在职场上找到舒适感就更是一道难题。这就像推倒了多米诺骨牌——“35岁现象”可能加剧就业市场中的“4050”待业现象,不同阶段的就业年龄歧视最后构成了反对延迟退休的现实阻力。

——破除就业“中年歧视”。国家人力资源管理师朱丽亚认为,随着近年来出生率的逐步降低、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。在未来一段时间,用工难、用工荒将进一步加剧,因此破除“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”应成为我国经济社会稳定发展越来越重要的就业、招聘、用人导向。

——立法制度保障。多位专家建议,在人口红利逐渐消退的背景下,为了让我国经济保持稳定增长,有必要对目前大行其道的就业年龄歧视做出禁止性的规定。事实上,很多国家都有反年龄就业歧视立法,比如一些发达国家对40岁以上任何年龄段者给予平等就业保护,同时允许了一些特殊场合的年龄限制。

——加大市场培育力度。35岁并不意味着职业创造力的终结,反而是经验能力充分沉淀的成熟时期,各

行各业应更注重员工职业生涯规划,充分认识和利用中高龄员工的特点和优势,打造适合各年龄层融合发展的企业文化,营造友好的“人才流转”就业市场氛围。

——为中高龄就业者“赋能”。朱丽亚认为,“35岁+”群体就业的最大压力不在于找不到工作,而在于找不到符合期待值的工作,陷入“高不成来低不就”的困境。对此,政府应加强引导培训,赋予中高龄求职者更多技能,拓宽其再就业、创业之路。中高龄求职者也更应保持终身学习、积极更新观念技能,凭扎实的工作能力立于职场“不败之地”。

(新华每日电讯 图文)