



1 “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地走上“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，找个好工作应该不难吧？”

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”成就业“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，自己十多年的技术经验，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后化”。

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。

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。”

“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。”

延伸阅读

“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。”湖南大学工商管理学院教授朱国玮说。

对于这一问题的解决，专家学者有何建议呢？

——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，用工难、用工荒将进一步加剧，因此破除“年龄歧视”，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相关法律，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。

——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。

用工「内卷」陷入恶性循环亟待遏制

据新华社

“不敢换工作，跳槽没人要” 35岁成职场“荣枯线”？

春节过后，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后化”。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。

2 “大于35岁”，从“人力资源”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。”一位互联网企业人力资源主管告诉记者，“企业老板看重员工年龄结构，认为其是公司成长性、创新性、活力值的体现，并把这纳入对人力资源的考核目标。”

另一位企业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‘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。”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。

对此，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’。”

国务院发展研究中心发展部一份研究报告指出，“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岁的人会遇到就业困难，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。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。

据新华社

讲文明树新风公益广告

不聚餐是为了长相守

不串门是为了常相见