

谈35岁焦虑,我们在担忧什么?

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,明确要求求职者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。

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



资料图片

生存压力。

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。

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。

“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。“毕竟这是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。

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”。就在接受采访的同时,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。

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,旨在探寻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。

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“职小跳”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。”

据新华社