

编者按

快消行业职员老胡准备跳槽时,发现不少企业都要求应聘者“年龄在35岁以下”;中央某部委员工小刘,想在同单位换一个部门,无奈对方“原则上”要求35岁以下……

无论是媒体报道,还是朋友圈吐槽,35岁,本该属于职业黄金期,却在某些行业成为年龄上限。

这条若隐若现且纵贯体制内外的分界线,在哪些行业表现更加明显?是否涉及隐性年龄歧视?个人职业规划该如何应对?企业管理者怎么看?

本期议事厅邀请四位35岁以上职场人讲述亲身经历,他们的故事有焦虑与压力,也折射出生活方式的多元化。

同时,“有问”平台邀请数位法律学者、企业高管、互联网评论员等,一起讨论这些问题。

亲历者言

幸运逃离了职场焦虑

盈盈,金融从业者

高税收与好福利带来的影响之一,就是大家并没有那么焦虑于升职加薪,有的人还停薪留职去做自己想做的事

我今年36岁,现居墨尔本,在澳洲的四大银行之一担任机构银行数字化的Associate Director,中文翻译叫“副总监”。总体来说,我觉得自己是一个幸运的、没有35岁时间表的女性。

当然我也有过焦虑的时候,我曾为自己作为女人要生孩子而暂时离开职场、不得不放慢脚步而懊恼。但也就在35岁前后,我慢慢找到了工作和生活的平衡,跨过了需要操心温饱的阶段,对人生有了自己的节奏。

我23岁复旦经济系本科毕业后,加入了渣打银行管理培训生项目。26岁调职到新加坡。29岁时,我怀着孕申请了INSEAD的MBA。在第二学期,从早上八点半到晚上十点,我都在学校念书,见不到醒着的儿子,那段时光回忆起来仍觉得有些遗憾。

毕业后,我继续留在新加坡也不是不可以,尤其考虑到新加坡交通便捷,回国方便,也容易请到合适的住家帮佣。但是我更希望自己能够亲自陪伴孩子长大,于是在31岁那年,我离开亚洲搬到了墨尔本。

即使是在金融行业,这里每天仍然朝九晚五上下班,每周至少可以去健身房三四次,周末也不会加班,更适合照顾家庭,我也能和先生一起亲自带孩子。

在我身边,许多人似乎并不把升职加薪当作最重要的事。在我的级别,有我这样30多岁的,也有四五十岁的同事。高税收与好福利带来的影响之一,就是大家并没有那么焦虑于升职加薪。有的人还停薪留职去做自己想做的事。女性则生一个孩子就休一年假。我周围似乎没有人会因中年的到来,而感受到职场焦虑。

在我看来,职场招聘要求应聘者必须在35岁以下,是赤裸裸的歧视,也没有任何逻辑和理由。

在澳洲,不仅年龄不能作为招聘要求,性别、种族都不可以。许多公司甚至连高管都要求有一定百分比的女性名额。虽然这又会带来另一个问题——比如我讨厌因为这个名额的存在,人家会说我升职是因为身为女性。

但我仍然非常庆幸,这里的职场大环境让我不再焦虑。我目前的生活中也并非没有压力和挫败感,但它们更多来自于,自己的银行工作没有为客户提供应有的价值。

我算是一个逃离了中年职场焦虑的幸运者。

顾少强,“最具情怀辞职信”当事人

2015年,35岁的我写下了那封走红网络的辞职信:“世界那么大,我想去看看”,这封信被戏称为“史上最具情怀的辞职信”。

辞职前,我是重点中学的心理老师,工作稳定待遇也不错,但辞职时我的内心没有任何顾虑和恐慌。我学习能力和动手能力都很强,并不担心将来的生活。我相信这个世界总会有自己的容身之地,而且我对物质的要求也并不是很高。

另外,我的家庭也给了我支持。我妈妈从小就教育我们,一个人要独立勇敢,不依附不攀附,不要被一些所谓的物质困住。我妈妈自己就是一个能独自走遍世界的人。

现在我教育我女儿也是这样,你要有自己的人生、自己的规划。至于好不好,你要自己体验过才知道。我女儿的小名叫“小鱼儿”,取义是“子非鱼,焉知鱼之乐”,人生选择的好与不好,不可能是家长告诉你的,必须让你自己去体验。

写下辞职信时,我觉得我的人生可以有一个新的篇章。因为在之前的11年,我做心理老师的人生已经非常饱满了。已经有了足够的深刻而美好的体验,可以开启一个新的旅程。而且我的梦想很多,想做的事情也很多。

三十五岁,职场分水岭?



策划主持



刘梦妮

访谈嘉宾

杜江涌: 西南政法大学民商法学院副教授
李志强: 兰州大学法学院副教授
阎天: 北京大学法学院助理教授
陈明权: 大拿科技CEO
张煦: 脉脉高级公关经理
刘建斌: 藕航天使基金发起人
丁道师: 互联网评论员



扫描下方二维码,上“有问”平台阅读更多“35岁职场危机”相关讨论。

职场已没有我的位置

唐宝儿,待业

3年前,我辞职离开北京,回到家乡所在省会城市后,求职就一直不顺。面试了好几家本地企业,他们都要35岁以下的。

客气的HR会委婉拒绝我,不客气的直接没下文。我只能安慰自己说,HR也会变老的。

碰壁几次后,我自信心很受打击,就一直在家休息。在这之前,其实我的简历是很好看的。我是211本科毕业,有国企和大公司的工作经验。上一次辞职前,我所在的公司行业全国排名前十。

我老公和我差不多大,之前是通信运营商的工程项目经理。几年前,他当时所在的分公司效益不好,被调去新分公司。

我老公到新分公司时已经38岁了,被安排去爬塔安装设备,需要爬到50米高甚至更高装天线。

人家初中毕业的20多岁的小伙子,一天爬三个塔很轻松。我老公本科毕业,虽然年轻时干过这样的活,但因为体力关系,每天只能爬一个,并且心理负担很重。

爬塔虽然有安全设施,但在那么高的地方,风又那么大,真的很怕哪天一不小心掉下来。

他那时常跟我说,我死了没事,但你和孩子怎么办?

因为压力太大,我老公后来辞职了。但他的年龄也很难再找到合适的工作,只能开滴滴。还好有滴滴为我们这些中年失业的人提供工作岗位,使我们能养家糊口。

开滴滴也很辛苦,但多劳多得。我老公月纯收入五千到一万,关键是看一天干8小时还是15小时。

现在我们最担心的是健康问题。我老公多次说腿疼,腰疼,肩疼。

再说说我身边其他中年职场人。我认识的同龄人中当高管的很少,除了在事业单位工作的女同学,大多数人都有很强烈的危机感。

有个同学在某外企五百强公司干了十几年,现在边干业务,边利用公司的资源开自己的店。

还有个在央企的同学,常常对我说他担心失业后找不到工作,因为他只会写材料,没有挣钱技能。

还有的人自己干,很辛苦。比如像我老公一样开滴滴,要不就是自己开小厂、小店什么的,做点小生意。

感觉职场上已经没有我们中年人的位置了。

35岁辞职“看世界”的女教师这样说……

辞去重点中学教职那年,我35岁,心里没有任何顾虑和恐慌。我学习能力和动手能力都很强,并不担心将来的生活。我相信这个世界总会有自己的容身之地,而且我对物质的要求也并不是很高

辞职以后,我开始了截然不同的人生。我从城市来到了相对偏僻的古镇,过上了特别简单的生活。以前做老师需要备课、讲课,而作为一名客栈的女掌柜,我需要打理客栈,处理客栈出现的各种问题。

但我觉得我们家的人都有这样一种精神,越遇到挑战越是兴奋。这四年的时间,我遇到过很多挑战。比如客人喝醒酒闹事,或者客栈突然间停电、或者水管忽然爆裂……每次我都能够冷静地去处理。现在如果让我再去经营任何一家客栈,80%以上的问题我应该都能轻松处理。

开客栈的这四年,我所看到的世界,更多的是人的精神世

议事厅

不后悔跳槽去体制外

王毅之,互联网从业者

35岁那年,我离开“委里”来到“公司”,由体制内来到体制外。这是一个艰难的决定,当时,我心里充满了对未来职业生涯和生活不确定性的焦虑。

但我还是选择跳槽。这些年,我一直密切关注着互联网对经济社会和个人生活的影响。当我处在35岁的年纪,开始思考人生的下一个十年,不安分的我决定不再只是观看,而是投身其中。

如今,离开体制内已经一年多了,回望过去,照“古”观“今”,颇有些感慨。

自大学毕业,到去年离开,我在体制内一家我深为自豪的单位工作了十年。其间,还曾被派往贫困地区挂职帮扶。十年间,我从一名充满激情而又眼高手低的年轻人,逐步成长为把激情化为日常务实工作的部门负责人。十年间,我收获了无价的知识、经验与友情。我也永远为自己曾经的“单位”而骄傲。

保持对“单位”和事业的热爱,在此基础上深入探究、不问得失、大胆实践,这是体制内外我一直坚持的准则,我也因此得到了体制的眷顾和体制外的认可。这也是我所理解的体制内外的共通之处。

在体制外工作,实际远比我辞职时预想的“焦虑”更加强烈。与此同时,也有焦虑外的惊喜。

首先是观念的转变。打破对自我身份固有的认知,并不是一件容易的事。特别是在与体制内“官气”十足的工作人员打交道时,很容易让人怀念过往身份的光环,进而产生负向反差,令人沮丧。但实际上,我打破了自我局限,变得更广阔了。

其次是对快速变化的应对。市场形势瞬息万变,这也决定了市场化公司在具体策略、架构、人员上都是快速变化的。如果能拥抱这种变化,化解这种压力,我们则在不知不觉中变得更加强大,成为更好的自己。

再就是时间管理。离开体制,“朝九晚五”的工作方式一去不复返。既要完成繁重的工作任务,又要抽出时间锻炼、休息,还要给家人以高质量的陪伴和丰富多彩的生活。我也慢慢具备了更为强大的时间管理能力。

总之,我不后悔35岁那年的选择。

界。但每年基本上也会有两个月左右的时间外出旅行。

辞职时我写下那句话,并不是简单地说我要看自然的山水。人的精神世界本身,也是我作为一个心理老师想要去看的。

在开客栈期间,我有了自己的女儿。她出生三个月就开始跟着我和丈夫一起旅行。迄今为止,除了西藏和新疆,别的省份她都去过了。

如今,我女儿马上三岁了,她要开始读幼儿园,慢慢有她自己的生活。我也有更多属于自己的时间。所以我想重新去做心理老师,毕竟我对这个职业还是有非常深厚的感情。当年辞职,不是因为 I 厌倦,而是因为 I 还有很多别的梦想。

所以最近我搬家到了绵阳,这里有一群很有意思的朋友,我们可以一起去做一些关于心理的工作。

目前,我的打算就是把我的心理专业做得更好,也服务更多的人。至于将来,我没想那么远。如果有一天,我觉得远方更精彩的世界值得去看,那我们一家三口可能会一起开启一段新的旅程。

未来的事情因为未知才会更精彩。

专家问答

职场“老人”要扬长避短

记者: 职场上的“35岁危机”是如何形成的?

陈明权: 就程序员这个职业来讲,国内有神奇怪的职业: 30岁以后,如果还在写代码,不做管理工作,那就是失败人生。

在这种职业观的驱使下,有些人在职场初期,专业能力一般时,没有充分锻炼自己的硬核能力,就急急忙忙转型做管理。这种人到了30多岁以后,如果职业出现波动,确实不再好找工作。这就是“35岁危机”在互联网行业的现状。

从年龄上看,这种人工作经验应该很丰富,但有品质的经历很短,而且这个阶段的人对收入要求也高。这当然会导致企业去招聘更年轻,要求也相对不高的人。

我接触过很多美国大龄程序员和职业经理人,也和他们一起长时间工作过。他们五六十岁,专业能力很强,经验丰富。这些老程序员对团队来说,是很宝贵的资产。年龄所带来的经验,是给他们加分的,并没有损害他们的职业竞争力。

张煦: 有些工种和职业是需要经验积累的,比如医师、律师。但需要承认的是,有些职业与精力、体能有关,比如在特定行业里,加班和996的情况较多。客观地说,这些行业里人到中年的员工,在时间分配上多少会有挑战。

这就要求职场上有更资深工龄的人,一定要扬长避短。不是拼时间和精力,而是要总结经验和方法,学会深度思考,从而用巧劲做好业务,让自己在职场上永远保持竞争力,终身学习。

刘建斌: 作为投资人,我注意到不仅职场存在35岁现象,创业圈也存在35岁现象。过去10年,涌现出了一大批优秀的80后甚至90后创业者,他们创新能力强,但不善于控制成本和风险。ofo就是一个典型的案例。社会不仅要关注职场35岁现象,投资人也要对于创业圈年轻化的现象有所警醒。

警惕“年轻化”成形式主义

记者: 一些公司淘汰中年员工,实行人员结构年轻化,怎么看待这类事件?

杜江涌: 人员结构年轻化的现象,大多发生在互联网公司这种新兴行业和某些较低层次的人才招聘中,这些岗位大多知识技术含量不高,年轻就容易成为优势。另一方面,现代企业竞争激烈,达不到岗位要求的人就要被清退,而不只是年龄在35岁以上。

李志强: 很多行业尤其是互联网,由于其存在连续坐班时间长、复杂劳动强度大、知识更新要求快等特点,呈现人才淘汰周期越来越短的趋势。外界在解读互联网行业一般劳动者的群体性特点时,更应该结合该行业的自身特点进行评价,而不能简单地从事该行业人员所呈现出的年龄特点,就得出“违法”的判断。

阎天: “一刀切”地以年龄为标准淘汰大龄员工,直观看来很可能缺乏足够的正当理由,掺入了“岁数大就肯定干不好”这样的偏见,疑似构成歧视。

但是,大龄员工“上有老、下有小”,家庭负担重,身体状况也往往不如年轻员工;在一些知识结构更新较快的行业,大龄员工虽然有经验优势,但也有落伍的可能。企业根据成本收益的分析,希望“以新换老”,并不是完全没有理由的。

问题在于,法律应当接受这个理由吗?大龄员工是家庭的支柱,他们的失业会严重波及其他家庭成员,大规模的失业更会造成较大的社会影响,国家对此不可不慎重。

丁道师: 到今天,互联网行业的年轻化已成为“政治正确”。一些企业,尤其是巨头型企业,为了“团队年轻化”的政治正确,短期内裁撤了大量的老人,让大批的年轻人走上了核心管理岗位。这犯了“为了年轻化而年轻化”的形式主义错误,从团队的稳定性和公司的长期发展来看,弊大于利。

有些“年龄门槛”是必要的

记者: 如何判断招聘时的“年龄门槛”是否构成歧视?

杜江涌: 我国相关法律以及中国2005年批准加入的国际劳工组织第111号公约,对年龄歧视有一个基本的界定,只要是跟工作的具体内在要求没有必然联系的不合理年龄限制,都可以认定为年龄歧视。

但企业在招聘时设置“年龄门槛”,我们不能简单地认定为是年龄歧视。对于企业来说,工作性质不同,岗位要求也不同,那么对劳动者的要求也就不一样。有的工作岗位对于年龄、学历、经验等有特殊需要,在这种情况下,根据具体工作岗位要求进行招聘,设定年龄限制,我们是可以理解的。

李志强: 企业招聘时提出年龄要求是违法的。除非法律法规中有明确规定,或所在行业、岗位有特殊要求。

虽然我国《劳动法》等基本法中明确企业享有用工自主权,但前提必须是依法行使。因此,企业不能以此为由将年龄作为明确招聘条款,这违反了法律法规中有关禁止歧视的内容。

阎天: 所谓就业中的年龄歧视,一般是指没有法律准许的原因,就对不同年龄的求职者或员工加以区别对待。

不是所有的“年龄门槛”都构成年龄歧视,比如大部分初任公务员岗位都要求报考者不得超过35周岁,公安都要求持A1驾驶证开大客车的司机,年龄不得超过60周岁,等等。一般认为这些都是合法的。

判断“年龄门槛”是否构成年龄歧视的关键,是“门槛”的设置有没有法律上可以接受的原因。如果一定的年龄是胜任职务所必需的,那么“年龄门槛”就是合法的;反过来,如果年龄与胜任职务不相关,设定“年龄门槛”就纯粹是出于偏见,这当然不合法。现实当中的情形往往处在这两个极端之间,年龄与是否胜任职务的关系没有那么绝对,判断起来有一定难度。

提升自身含金量才是王道

记者: 有些招聘虽无明确年龄要求,但某个年龄以上的候选人一律不考虑。对于这样的隐性年龄歧视,应聘者能维护自己的权利吗?

李志强: 理论上来说,对隐性歧视也不是没有办法。比如对于个案中应聘者提出的就业歧视申诉申请,可以通过正面问询的方式要求用人单位说明不予录用的合法正当理由。如果不能说明,那么就可以认定为存在就业歧视。

对于群体性案件,以35岁为例,如果35岁之后的几乎都没有录取,而录取的大都是35岁之前的,可以以结果显著怀疑为由,要求用人单位说明合法正当理由。如果不能说明,那么就可以认定为存在就业歧视行为。另外在实践中,首先要依法明确有权问询的合法监督或者评估主体,并赋予其充分的程序性权利保障。

当然,这只是一个大致的制度设计构想,在实践中是很难彻底消除或根除隐性歧视现象的。

杜江涌: 对于隐形年龄限制问题,目前法律无法提供有效帮助。应对年龄增长带来的危机,劳动者提升本身的职业含金量才是王道。

阎天: 隐性歧视往往是在法律对显性歧视打击比较有效的情况下产生的。目前在我国,用人单位的这种隐性年龄歧视,应聘者维权基本是不可能的。