

“35岁”就业歧视,因何存在?

■海都记者
陈逸之 林涓

“求职路上,35岁是个门槛”。现今,越来越多的招聘岗位对求职者的年龄有限制。记者通过线上招聘软件与官方招工网站获悉,多数招工岗位只招收35岁及以下的应聘者,更有甚者只招收30岁以下,仅少数岗位要求求职者“有多年相关工作经验”。记者从几位受访者的经历中了解到,大龄求职者“既担心被辞退,又因年龄难求职”的恶性循环现象在服务业、计算机等产业尤为明显。而招聘方表示,虽然年长求职者有技术积累与经验,但生理等其他因素较弱,因此企业在招聘时还是较偏好年轻求职者。



建隆/漫画

【现状】

企事业招工都限制“35岁以内”

记者在前程无忧、BOSS直聘、智联招聘等线上招聘软件随机搜索工作岗位发现,部分岗位在招工要求内注明“招收25岁至35岁员工”或“在30岁以下且能够胜任加班”。

而记者也在一些企事业招工网站上看到,多数职位招工表格内注明了“最高年龄”,如厦门一学校只开放35岁以下的钢琴教师编制招聘;吉林一大学招聘辅导员时要求,硕士学历的应聘者年龄应未及30周岁,博

士学历则放宽至33周岁以下,均未突破“35岁门槛”。

在一家知名企业的人力资源部门任职的韦女士告诉记者,一些工作岗位已不再“唯经验是图”,学习能力、创新能力等因素更为重要。“我们公司的部分岗位对创新能力要求较高,年轻人较有活力与潜力,所以更受青睐。”同时,新兴行业如互联网等需要职员投入大量时间与精力工作,年长求职者受家庭因素、身体因素等影响难以做到,因此处于求职劣势。

对于就业市场对求职者年龄的限制,福建新世通律师事务所彭坤豪律师表示,虽然目前没有法律明确规定企业招聘不得对年龄作出限制,但是《宪法》《劳动法》《就业促进法》都规定劳动者享有平等就业和选择职业的权利,不得实施就业歧视。招聘者对于年龄限制并不合理,则可能因构成就业歧视而违法。“建议立法机关针对年龄限制方面,进一步完善劳动者就业保护与促进相关法律法规的完善。”

【讲述】

“30岁同事的求职经历,让我预见了自己的未来”

因春节前公司告知“内部需精简人员”,28岁的程序员吴先生不幸“被裁员”,他不得不再次奔波于求职市场。然而,吴先生在求职过程中十分无奈:多数岗位更青睐应届毕业生,工作年限难抵年龄的差距,“还没到35岁,我就感受到了职场对年龄的苛刻”。

“刚上班时总认为下一份工作更好,现在只希望能在一个岗位安稳待到老。”从计算机专业毕业后,吴先生只身前往北京打拼,先后在五家互联网公司任过职。在不断“跳槽”的过程中,吴先生发现自己的选

择余地越来越小。“计算机行业对员工的思维能力和生理状况要求较高,越年轻的越‘吃香’,工作经验的影响力反而较小。我现在快30岁了,拼不过小年轻。”吴先生说,假若年近35岁还在一线写代码,不仅没有晋升的可能性,还将面临被行业淘汰的风险。

23岁的小叶有着和吴先生相似的焦虑,步入职场不到一年的她表示,“年龄红线”对女性求职者的影响不止一个方面。小叶应聘目前就职的公司时,因为应届毕业、年龄小而被顺利录取,但入职后又

到苦恼。“领导总是明里暗里地询问我,到年龄了,有没有结婚生育的打算,我不知道,也不敢回答。”

小叶说,同部门33岁的同事打算在今年内生育,但又担心表明计划后被公司辞退,并因年龄难以找到下一份工作,因此不敢“声张”。小叶见此也陷入了迷茫:“35岁女性在求职市场并没有再就业优势,在这个姐姐身上,我好像预见了自己30岁——是否也会受种种原因影响,被职场无情地淘汰?”她也同样疑惑,35岁这个正值壮年、拥有丰富经验的年纪,为何在求职市场“不受待见”。

【专家】

建议完善劳动力市场 转换企业用人观念

“35岁就业年龄门槛已成为一些企事业单位基层岗位招聘约定俗成的做法。”福建江夏学院经济贸易学院副院长刘名远认为,目前,我国劳动力供求结构整体不平衡;用人单位干部年轻化、人才梯队建设、基层岗位青年人才锻炼需要;用人单位人力成本和管理的考虑;一些用人单位对“青年红利”过度偏好和不良示范影响,这应是就业年龄门槛这一现实问题的主要原因。

“35岁就业年龄门槛,其实质是一种年龄歧视。”刘名远说,这造成劳动力自由流动和劳动力资源配置受到限制影响,也不符合选

贤任能、用人唯才、平等就业的基本理念。事实上,中青年劳动力本身在从业能力、职业素养、经验技能、就业适应能力等方面都处于加速积累过程,是人生中就业创业的“黄金年龄”,人力资本优势大于人力成本压力。另外,随着劳动力人口受教育年限的增加,初次就业年龄延长;劳动力人口数量的下降,青年人口红利减少;正确选人用人理念认知的形成,“青年红利”过度偏好和示范作用将会弱化。从趋势来看,随着劳动力市场、选人用人理念、劳动力年龄结构的变化,以及中青年劳动力人力资本优势的

利用发挥,就业年龄限制将会在更大就业范围内打破,这也是一种必然。

他表示,打破这种就业年龄歧视,一要消除对中青年就业或再就业人力成本的固有认知;二要完善劳动力市场,加快中青年劳动力自由流动,提高中青年劳动力就业能力的市场甄别能力;三要破解用人单位对“资产专用性”所带来的转岗和再就业成本压力;四是转变用人单位选人用人理念,加快“青年红利”偏好向“人力资本红利”偏好转变;五是公务员和国家企事业单位取消年龄限制,发挥正向示范作用。

强化职业培训 引导改过新生

省未管所开办福建监狱首家电子商务新业态实训示范基地

海都讯(记者 林涓/文 毛朝青/图 通讯员 叶淑婧)“培训一项技能,取得一本证书,挽救一个家庭。”2月16日,福建监狱首家电子商务新业态实训示范基地在省未管所(未成年犯管教所)揭牌,并举办了职业技能培训开班第一课。

中国烹饪大师、省科协委员、福州市餐饮烹饪行业协会秘书长陈伟杰在实训基地进行了闽菜文化和烹饪技能的现场教学。来自四川的罪犯朱某说,家里人开了间川菜小吃店,以前只知道川菜,没想到闽菜也有

这么多讲究,希望以后有更多机会可以学习闽菜,“将来刑满释放后,看看能否结合川菜和闽菜的特点开个创新餐厅。”

“这次校监合作,建设电商新业态实训基地,旨在对罪犯开展职业技术教育,并组织有劳动能力且余刑不低于三年的罪犯参加培训。”未管所副所长张志聪介绍,实训基地建成后,省第二高级技工学校将定期派老师进行授课,帮助罪犯掌握网店运营、网店客服、网页美工等电子商务知识,为其刑满后重新融入社

会提供新的就业创业途径。

据了解,我省监狱始终将考核鉴定作为检验培训质量的重要依据,对考核合格人员颁发培训证书。各监狱为更好发挥龙头专业牵引效应,针对罪犯教育改造开展了“1+N”职业技能培训模式,精心打造各具特色的培训项目群。如在武夷山监狱的“茶和狱园”特色改造项目中,以大红袍茶叶制作为牵引,拓展茶叶种植与制作、包装设计、市场营销、电子商务等培训;宁德监狱以新能源汽车维修专业为牵引,拓展充电桩维

修、快修快保等培训;福州监狱以沙县小吃制作专业为牵引,拓展福州小吃制作、市场营销等培训。

“监狱对罪犯开展职业技能培训,既是法治要求,也是时代所需、人民所盼。”福建省监狱管理局教育改造处负责人表示,“改造罪犯,不仅要把罪犯改造成遵纪守法的公民,更要帮助其刑满释放后能够适应社会,通过自食其力重新开始生活。”此次电子商务新业态实训示范基地的落地,正是福建监狱引导罪犯迈向新生之路的一个缩影。



中国烹饪大师、省科协委员、福州市餐饮烹饪行业协会秘书长陈伟杰在实训基地进行了闽菜文化和烹饪技能的现场教学