

自2022年4月开始求职以来,39岁的张玉投出去了上千份简历,多无音讯。

985本科、211硕士、拥有十多年互联网营销经验的张玉,将求职不顺的原因归结为“超龄”。30多岁正当年,思想成熟、经验丰富,找工作怎么就被嫌弃了?对于这个问题,张玉始终没想明白。

## 门槛越来越高,年纪越招越小

大学时,张玉学的是通信工程。35岁前换工作时,她很快能同时拿到2~3家企业的录用通知。而这一次,求职14个月,工作还没有着落。

和张玉一样,36岁的黄小兔也感受到招聘市场对“大龄”求职者的不友好。从上一家公司运营岗离职8个月以来,她投出了100多份简历。其间,有招聘人员问,“晚上10点,能加班吗?”有人力资源负责人说,“看简历不错,但不年轻了。”更多情况是简历投出去后,石沉大海。

今年3月,黄小兔去参加

一场线下招聘会。拿着简历在现场找了一圈,发现很多岗位,她都“超龄”了。以她的年龄,只能投保洁员、养老护理员等岗位。

不少受访的求职者表示,现在招聘市场对年龄的限制,有愈演愈烈之势。记者在网络招聘平台看到:北京某餐厅招聘服务员,要求年龄18~25岁;杭州某教育科技公司招聘运营人员,要求年龄21~28岁;张家口某农业开发公司招聘人事专员,要求年龄20~28岁……真是门槛越来越高,年纪越招越小。

## 招聘时为何喜欢“卡”年龄?

就业年龄歧视是一个屡禁不止的现象。早在2007年,四川大学法学院教授、山东大学法学院(威海)兼职特聘教授周伟对上海和成都两市1995~2005年的30万份招聘广告进行调查,发现用人单位要求的年龄普遍在35岁以下。

去年6月,前程无忧发布《“35岁+”人群就业压力观察2022》报告显示,过去一年中,“35岁+”受访者平均投递简历数量同比增加近四分之一,但面试机会却同比下降两成。另一份针对35岁以上的《中高龄求职者就业问题研究报告》中,80.1%的中高龄求职者认为找工作的最大困难是年龄限制。

“年轻人有干劲,能加班,对工资要求低,可塑性强,好掌控。”有着多年人力资源管理经验的刘畅透露,设置年龄门槛的主要原因是

降低用工成本,“求职者多,‘僧多粥少’,一些用人单位因此优先选择‘便宜好用’的年轻人。”

“不少企业觉得中年人上有老、下有小,家庭琐事多,薪资要求高,不是招聘的最佳人选。”刘畅向记者算了一笔人力账,“同一岗位,招25岁的员工,月薪1万元,对方能付出150%的精力,招35岁的员工,月薪开到两万元,对方却只能投入80%的精力。这也是很多中年女性特别是已婚未育女性求职受阻的原因。”

中年人体能的下降,也是其不被企业重点考虑的缘故之一。曾在制造业企业工作过的刘畅说,一些制造业工厂认为工人上年纪后,视力有所下降,会增加产品生产的不良率,因而更倾向于招用年轻人。

“一些企业觉得,35岁以上人员长期工作形成思维定式,较难适应新单位的用工方式,更难管理。”某科技公司人力主管张浩源说。

李豹曾在互联网行业工作多年。据他观察,互联网公司看重创新意识和创新能力,认为年轻人更懂年轻用户的需求,能更快地学习新技术,“这是这类企业更青睐年轻人的主要原因,而非用工成本。”

“我国很长一段时间处在人口红利期,劳动力供应充足,处于招聘市场主动地位的企业方会有惯性,选择体力、精力上更有优势,薪酬成本、管理成本上相对更低的年轻人。”BOSS直聘职位分析师单恭介绍,一般而言,技能门槛低、工作强度大、更新迭代快的工种,更偏好年轻员工。

# 30多岁年龄,找工作就被嫌弃了?



## 收割“青春红利”不利于长远发展

我国劳动力的平均年龄早已迈过“35岁门槛”。中央财经大学发布的《中国人力资本报告2022》显示,2001~2020年间,劳动力人口的平均年龄从35.3岁上升到了39.0岁。

劳动法规定,劳动者享有平等就业和选择职业的权利。周伟认为,“35岁现象”的背后是用人单位收割“青春红利”的年龄歧视。这一陈旧、片面的用人理念,不仅违反劳动法,还忽视了企业可持续发展所需要的经验储备和技术支撑,长期来看将影响员工队伍稳定性,不利于实现规模经营。

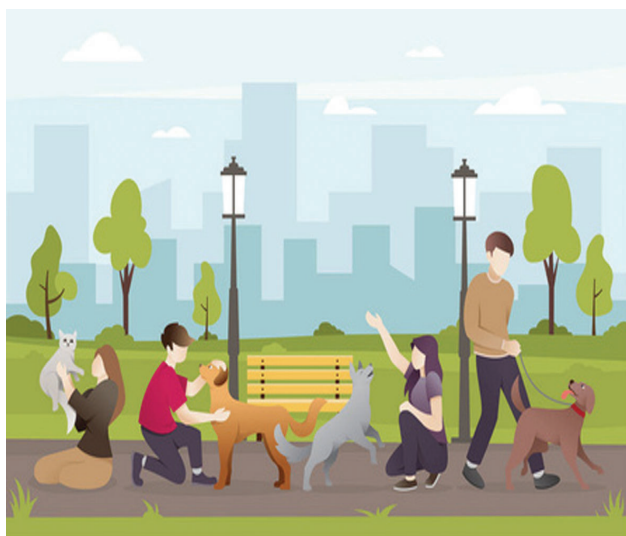
单恭提示,企业需意识到局部偏见性的门槛设置,会破坏企业的雇主品牌与口碑,应打造各年龄层融合发展、高效协作的企业文化。同时,劳动者应不断丰富“技能包”,提升竞争力。

在周伟看来,年龄歧视与当前立法滞后带来的招聘歧视违法成本过低有关。他呼吁,当下要努力推动经济发展创造更多就业岗位,引导用人单位转变观念,树立科学的企业人力资源管理理念,进而真正地破除就业年龄歧视,为社会发展累积人力资本。(部分受访者均为化名)

据《工人日报》

## 年轻人玩起了“共享式”遛宠

“谁家有狗?借我遛遛!”近日,“共享式”遛狗在年轻人中火了,有人还建起上百人的帮忙遛狗群……



## 免费“代遛狗”兴起

“附近有没有年轻人想要遛狗的,我家狗很漂亮,免费遛”“疫苗齐全,证件齐全”……在某社交平台上,较热的视频已有几万条评论。为了找到最合适的“遛宠对象”,狗主人们在社交平台上花式晒狗,用狗的可爱和乖巧吸引

可以帮忙遛狗的人,还有人打趣道“遛狗可以开实习证明”。

温州的杨先生是爱狗人士,养了哈士奇、萨摩耶、比熊三只狗,但工作较忙经常没时间遛狗,于是在网上发视频求助,没想到引来了200多位热心网友报名。为合理分

配遛狗时间,杨先生给狗狗排上了班,还注明了遛狗注意事项。“我的狗现在比我都忙,每天行程满满的。再加上大家经常是成群结队上门来遛狗,遛的时候换人不换狗,狗狗都被累趴了,遛完回来倒头就睡,再也不拆家了。”

## 借遛宠物可实现多赢

究竟是谁想遛狗?异地上学的大学生家有宠物却无法陪伴在侧,年轻人闲暇有精力却无宠可遛,于是,免费的借宠、遛宠成了“有宠人”和“缺宠者”之间互惠互利的行为。有网友认为,借遛宠

物可谓是“三赢”:不仅能帮助“溜达主”建立规律的生活作息习惯、缓解情绪压力,也能弥补宠物主对宠物缺少高质量陪伴投入的缺憾,同时有利于宠物的身心健康。但是,“代遛狗”也是有门槛

的。这项共享活动不少参与者是大学生,他们往往通过社交平台联系狗狗的主人,主动出示学生证、身份证以获得信任,免费帮狗狗的主人遛狗,因而被调侃“以证换狗”。

## 代遛狗背后隐患需警惕

年轻人帮遛狗体现了互联网平台平等、互助的精神,目前看来,是一次好的尝试。南京大学社会学院教授陈友华认为,宠物已成为现代人的“社交利器”。很多年轻人面临升学、初入社会的压力,宠物“趣味社交”与宠物互动,有助于释放他们的焦虑情绪。同时,照顾宠物这件事,会给年轻人带来责任感,为他们提供

积极、正向的情绪价值。但同时,也有网友指出隐患:“狗要是被偷了或弄丢了怎么办?”也有网友表示,初衷虽好,但万一出状况,谁负责都是麻烦事。毕竟,遛狗是一项考验体力、耐心的任务,除了牵着狗散步之外,遛狗人还需要喂狗喝水、清理粪便,并时刻关注狗的动向,避免宠物狗乱吃东西、乱伤人等。在

这期间,人或狗受到伤害,遛狗者和狗主人是否需要共同承担责任,仍然存在法律的空白。因此建议双方在遛狗前签订一份简单的委托合同,明确各自的权益和责任,以减少风险和纠纷的发生。此外,还需要警惕狗贩子钻空子或者是虐宠者乘虚而入。

据《今晚报》