

两个月前,45岁的张凯(化名)在招聘网站上投递了今年以来第87份简历,等了几天,依旧石沉大海。心灰意冷的他最终加入外卖行业,成为一名外卖骑手,现在每个月有五六千元的收入。

之前,张凯是北京一家中小企业的高管,月薪2万元。去年年底离职后,本以为能轻松找一份和原来相当的工作,甚至收入更高的工作,不料事与愿违。

“我以为自己还年轻,而且工作经验丰富,有优势。而招聘企业觉得我年纪太大,不好管理,尽是劣势。”张凯无奈地说,面对残酷的现实和生活的压力,他选择了妥协。

从曾经的“张总”到外卖小哥,道不完的是人到中年找工作的艰辛。

多位劳动法专家及企业人力资源负责人近日接受记者采访时说,随着人口老龄化,大龄人员的再就业问题值得高度关注,解决中年人找工作难的问题,需要有关部门出台针对性强的政策引导、加强培训,需要企业提升社会责任感,也需要求职者提高自身能力和放平心态,多方面推进形成合力。



政策引导加强培训
立法保护平等就业

中年人失业后再就业,出路在哪里?

实际上,为破解这一难题,各地各部门都进行了积极的探索实践。

多年前,国家就推出了“4050政策”,即女性年满40周岁、男性年满50周岁,没有单位给其交社会保险的灵活就业者,都可以申请并参加国家给予的社会保险补贴。

近年来,江西南昌、四川攀枝花、湖南株洲、云南楚雄等地纷纷推出助力“4050”人员再就业的系列举措,通过出台优惠政策帮助“4050”人员自主创业、鼓励各类企业吸纳“4050”人员就业、开发公益性岗位安排“4050”人员就业等,有效解决了一批大龄人员的就业问题。

张凯提出,中年求职者需要更多、更有针对性的就业指导,有的人在一个单位工作了一二十年,工作方式、节奏都比较固化,对当下的就业形势和企业需求也不太了解,需要有针对性的培训和指导。同时,很多中年求职者相比刚入职的年轻人,在经验等方面具有一定优势,但由于信息不畅通导致失去了一些机会,希望相关部门建立平台,打通信息壁垒,让求职者和用人单位更好地衔接、沟通。

平等就业是公民最重要、最基本的生存权利,应当受到法律保护。张丽云指出,广义上的劳动法对中年人的就业问题没有更多关注或倾斜性保护。劳动法虽然指出了“就业歧视”问题,但只有保护劳动者平等就业权的原则性条款,没有禁止年龄歧视的具体规定。因此,首先要在法律和政策上关注这一群体的利益,给予一定的倾斜性保护。

“相关部门要加强对中年就业人员的培训,除了提升业务能力外,还要加强疏导,让他们适当降低对薪酬、岗位的预期,放下身段、加强学习,做好融入新集体、新企业文化的准备。”张丽云说,同时,也要加强对企业的宣传、培训和引导,企业应把社会责任落实到制度上,解决一个中年人的就业问题,可能解决的是一个家庭的生存问题。

“在一些国家,相关立法规定,就业时如果把年龄作为筛选条件,就可能构成歧视。我国也可以考虑把年龄歧视问题放到立法或司法讨论的范围之内。”范围说。

范围建议,通过加强政策引导,如政府提供相应的资金支持,对聘任中高龄就业者的用人单位给予一些补贴,并建立失业保险基金等以此解决和稳定中高龄人员就业。同时,要考虑分类分层的问题,对于就业困难的中高龄求职者,要区分学历、能力等,针对不同人群的特点进行不同的政策安排。 据《法制日报》

人到中年 找份好工作 咋这么难

大龄失业人员再就业调查

大龄人员再就业难 无比焦虑身心俱疲

前不久,一则新闻让张凯感同身受——上海48岁的王先生给当地政府写了封求助信。王先生高学历,曾任职外企高管,但失业3年求职无门,靠微薄的失业金和偶尔挣到的咨询费勉强度日。

人到中年,上有老下有小,找不到工作日子难过,一系列因素击中了不少人的痛点和软肋,引发社会强烈关注。

后来,上海松江区就业促进中心回复:情况属实;已安排就业援助员和职业指导师进行跟踪对接,通过协助办理求职登记、指导完善简历、推荐岗位等,帮助王先生找到一份民企市场部副总的岗位。

“年龄这一块,企业的关注度还是比较高的。我们也在不断地沟通协调,希望有一些岗位能够给到年龄稍微偏大一点的人。如果求职者的能力等各方面能够符合要求,也希望

企业能放宽一点入职条件。经过我们的协调,也有一部分企业会在这块有所放松。”该中心负责人接受媒体采访时如是说。

张凯和王先生的境遇,很多人都遇到过。

据公开资料,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%,增速为35岁以下求职者的两倍以上;其中,35岁至49岁求职者同比增长13.5%,50岁及以上求职者同比增长32.4%。

2020年12月,中央财经大学人力资本与劳动经济研究中心发布的《中国人力资本报告2020》显示,1985年至2018年间,中国劳动力人口(包括学生)的平均年龄从32.2岁上升到了38.4岁。

而此前有一项第三方调查显示:年龄已经远远超过了学历和性别,成为影响人们就业的第二大因

素;有81.6%的受众认为受年龄因素影响最大的是下岗再就业者。

记者近日在北京、天津、安徽等地调查采访,多位中年受访者向记者吐槽:很多招聘启事里,都会设置一道年龄线,不接受40岁、45岁以上的求职者,有时甚至不接受35岁以上的求职者。

“在不少人看来,40多岁还在找工作,要么意味着落魄,要么意味着折腾。”45岁的天津求职者陈先生说。

“赋闲在家,无比焦虑,身心俱疲。”51岁的安徽人刘先生向记者回忆起自己近一年的找工作经历,不禁感慨道。刘先生以前在行政机关开车,妻子在家给女儿带孩子,女儿女婿工作一般,自己去年7月离职后应聘处处碰壁,“我去人才市场,有的企业一听我50岁了,连简历都不收”。在挣扎了近一年后,他经熟人介绍才找了

一份给企业开车的工作。

北京人郑适(化名)从事IT工作,失业前在企业做到了高级工程师,年薪30万元出头。入职10多年来他多次跳槽,之前都很顺利,结果这次栽在了不断增长的年龄上,“简历挂出去没有回应,找朋友帮忙内推过,企业嫌40岁年龄太大”。这几天,郑适正考虑要不要转行的事。

在首都经济贸易大学劳动经济学院副院长范围看来,在人口红利趋减、老龄化的情况下,中年人求职问题应当引起重视,要为中年求职者争取更平等的再就业机会。

“中年人失业后再就业问题是长期存在的,是很多国家都存在的社会问题。随着我国快速进入老龄化社会,已经到了必须要系统性解决这个问题的时候了。”中国劳动关系学院法学院副教授张丽云说。

企业需要讲求成本 求职者应放平心态

张凯至今还不太明白,自己从业20年,在相关领域经验丰富,人到中年,为人处世也相对成熟,聘任的岗位也不是体力活,“怎么就没有人要呢”?

在企业从事人事工作8年,张帆见过太多因为年龄问题被拒之门外的求职者,也见过太多因年龄问题被“结构优化掉”的员工,“企业不是慈善机构,他们需要讲求成本”。

在一知名全球管理咨询公司从事10年人力资源工作的赵琦对网上的一个“段子”印象深刻:10个招聘信息中,有8个招聘要求应聘者35岁以下,其余2个招聘则要求只招应届毕业生。

“这一定程度反映了现状。40来岁、有能力有

资源的人换工作,基本不会走社会招聘渠道;反之,大概率不是企业需要的人才。企业招聘,特别是基层岗位、初级岗位,肯定是以年轻人为主,年轻人可塑性强,没有家庭负担,也容易管理。”赵琦直言不讳。

今年4月,自称某公司管理人员的网友在“19楼”(互联网社区交流平台)发帖称自己拒绝了一名36岁来应聘java程序员的求职者,引发人们热议。

该网友说,虽然这名求职者经验丰富,能力上绰绰有余,条件和岗位相对匹配,但认真考虑后还是拒绝了。该网友给出了理由:超过35岁,工作起来没有年轻人拼,工资要求过高,有自己的主见不容易被“忽悠”。

总而言之就是性价比不高。

张丽云长期关注中年人再就业问题,她总结了中年人再就业难的两个因素:

一方面,一些企业一味追求利益最大化,缺乏社会责任感。公司法规定,企业应当履行社会责任,但一些企业只考虑经济利益,设置岗位和招聘时就给年龄划定红线,涉嫌年龄歧视。

另一方面,一些中年求职者确实预期高、要求高、不太好管理。有的中年求职者觉得自己完全可以胜任这项工作,甚至觉得大材小用了,进入企业后对部门领导特别是年纪比较轻的部门领导,可能出现不服管理的情况。

对此,范围也颇为认同。他进一步分析说,对企

业而言,经济成本是一定会考虑的,同样一件工作,年轻人对薪酬的预期一般要比中年人低,企业自然希望雇佣效率更高成本更低的年轻人。此外,中年求职者往往跟企业的匹配度不高,很难在企业内部找到相应的岗位和级别与其匹配。

天津一位从事就业指导的工作人员告诉记者,中年人找工作难,除了企业原因外,有些求职者也要认真找找自身原因,有的求职者从体制内到体制外,有些方面不适应;有的求职者能力水平一般,期望值又太高,要求薪酬和职位都不能低于原来的工作,找了几个工作都不满意,没干几天就辞职了。“求职者也要放平心态。”他说。