

部分地区和企业将招聘年龄放宽至45岁以下

# 放宽年龄限制，“35岁门槛”有望打破吗？

过了35岁就找不到工作？



网络图片

“年龄要求35周岁及以下”，这是不少企业在招聘公告中列出的硬性要求。对于大龄求职者而言，尽管具备丰富的工作经验和出众的工作能力，面对招聘企业的年龄限制也只能望而却步。

近年来，关于取消35岁招聘限制的呼声越来越高。相关人士指出，35岁的职场门槛与社会发展趋势背道而驰，易造成就业市场内卷、人才浪费与断层。专家认为，打破就业年龄歧视，应在立法层面明确列举禁止年龄歧视，同时进一步引导社会观念的转变，消除对大龄求职者的刻板印象，倡导多元化的人才观。

记者采访了解到，已有部分企业在招聘时放宽年龄限制，企业受访人士表示“更看重大龄求职者的经验和能力”。同时，关于放宽或取消招聘年龄限制的相关政策陆续出台。消除不合理的就业限制和歧视，还需迈过哪些坎？记者对此进行了采访。

1

## 35岁为何成应聘门槛

“抱歉，尽管我们对您的工作经历印象深刻，但该职位需要满足其他需求。”今年春招时，37岁的肖女士在线上平台求职时，收到多家招聘企业类似的回复。当时，肖女士职场空白期近4个月，因为年龄偏大而频频遭拒，令她焦虑不已。

数月来，肖女士投出近百份简历，与招聘企业人力资源工作人员沟通过千余次，然而收到的面试邀约寥寥无几，“很多企业明确要35岁以下的，对于像我这样的大龄求职者而言，筛选简历这一关都过不去，更别提面试机会了。”

39岁的金先生在上海从事互联网游戏开发，从去年6月到今年春招，他投出数百份简历，但同样因为年龄问题，大部分简历石沉大海。“有些是项目不合适，但主要还是年龄问题。”

“35岁不只是应聘门槛，企业的项目变动、末位淘汰等，35岁以上员工是首先被拿来‘开刀’的。”金先生说。

企业招聘为何设置年龄门槛？中国人民大学劳动人事学院教授李育辉认为，企业追求“青春红利”是原因之一。在普遍认知里，年轻人的工作精力更充沛，工作效率更高，尤其在新技术占比较大的互联网行业，这一现象更为明显。

“社会普遍认为年轻人的知识结构更新更快，学习动机和学习能力更强，更能适应技术迭代和行业需求的快速更新。企业在进行人才规划时也更倾向于培养年轻人，增强忠诚度。同时，企业招聘把年龄作为显性指标，能帮助企业在招聘环节缩小候选人范围，降低招聘成本。”李育辉表示。

北京市兰台律师事务所高级合伙人程阳认为，企业设置年龄门槛，一方面是因为公务员和国企招聘中的年龄限制具有示范效应，另一方面是为了控制用工成本，“高龄劳动者可能伴随更高薪资预期、医疗支出及退休福利成本。”

2

## 一些招聘开始破除35岁年龄限制

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2024》数据显示，全国劳动力人口平均年龄从1985年的32.25岁上升到了2022年的39.72岁。

记者注意到，破除35岁就业年龄限制在一些招聘公告中开始显现：山东、新疆、贵州等地发布的部分事业单位招聘公告，把部分岗位年龄放宽至45周岁以下；北京一家国有文化科技企业招聘年龄要求为45周岁以下；辽宁鞍山（国家）高新技术产业开发区发布的企业招聘公告显示，年龄放宽至45周岁以下等。

除了落实在招聘公告中的放宽年龄限制，相关意见也明确要消除就业歧视。去年9月发布的《中共中央 国务院关于实施就业优先战略促进高质量充分就业的意见》明确，保障平等就业权利，消除地域、身份、性别、年龄等影响平等就业的不合理限制和就业歧视，畅通社会流动渠道。

今年1月，四川省人社

厅发布《关于进一步深化就业领域改革促进高质量充分就业的实施意见（征求意见稿）》，提出支持事业单位适当放宽招聘年龄条件，鼓励企业放宽用工年龄限制。

“在一些以从业经验为优势的行业或岗位，放宽年龄限制可以减少人才浪费。随着人口老龄化加剧，劳动力市场的供给结构发生变化，需要充分利用各个年龄段的人力资源来弥补劳动力缺口。”李育辉认为，人才成长路径愈发多样化，工作后选择辞职深造、跨行业转型等成为一种趋势，政策设计和调整上需要回应和满足大众的需求，优化人力资源配置，避免因年龄限制而带来的人才流动壁垒。

程阳认为，2025年开始实施渐进式延迟法定退休年龄政策，需同步消除就业市场年龄壁垒以实现政策衔接。“大龄求职群体具有经验丰富、技能沉淀的优势，逐步消除年龄限制，也有助于应对不同行业用工难题。”程阳说。

3

## 提升对大龄求职者接纳度

企业招聘年龄限制加剧了大龄求职群体的就业焦虑，限制了他们的职业发展路径。李育辉认为，中年求职者面临经济压力，其失业风险可能引发家庭不稳定的问题，甚至带来社会焦虑的代际传递。

打破就业年龄限制需如何发力？程阳表示，当前，就业促进法仅列举禁止民族、种族、性别、宗教信仰歧视，年龄尚未被明确列为法定禁止歧视事由。

“破除年龄限制，应在立法层面明确列举禁止年龄歧视，出台相关法律法规或政策性文件，设定歧视认定标准以及处罚措施等。”程阳说。

程阳建议，在司法层面，发布指导性案例统一裁判尺度，明确超出法定资格要求的年龄限制均属无效，同时降低劳动者举证难度，要求企业就年龄限制的合理性承担证明责任；在行政管理层面，将年龄歧视纳入劳动保障监察范围，建立招

聘广告审查机制，对违规企业予以公示并处罚。

“通过政策引导，鼓励企业取消招聘年龄限制，例如由政府牵头，通过税收优惠、补贴等手段鼓励企业招聘和培养大龄求职者，提高社会和企业对于大龄求职者的接纳度。”李育辉表示，推动企业建立以能力为核心的评估体系，例如通过技能测试、项目经验等逐步代替年龄筛选，同时为大龄求职者提供技能培训机会，帮助其适应市场需求。

李育辉建议，企业可以探索更加灵活的用工模式，如远程办公等，为大龄求职者提供更多就业机会，“需要进一步引导社会观念的转变，消除对大龄求职者的刻板印象，倡导多元化的人才观。劳动者也应主动适应市场需求，了解新兴技术，夯实专业技能，提升自身能力，在遭遇就业年龄歧视等不公正待遇时积极维护自身权益。”

（据《工人日报》）