



盘和林：大厂 35 岁“老程序员”的困境与出路





【市场盘点】

社会需要着力建设宽容的适应方式,引导用人单位理性看待年龄问题,以帮助为目的塑造年龄友好式的职场环境。

近年来,劳动力市场结构的变化致使年长劳动者比例逐年增加,部分企业在年龄上的差别对待不利于职场公平,也不利于我国应对人口结构变化带来的挑战。目前,在企业中因年龄大而“被离职”的现象并不鲜见,尤其是在互联网企业,年龄已成为雇佣中的一个常见标准。然而,年长劳动者相比年轻劳动者,更熟悉特定工作,一旦惨遭离职厄运,之前工作积累所产生的能力大概率会出现闲置。对一个正尝试提倡“积极变老”理念的国家来说,这不是个好消息。因此,所有劳动者都需要享受免于歧视的

权利，各个年龄都该有参与职场竞争的机会，以及在职业发展中继续提升的可能。

工作场所中的规则形态有时并不是清晰可见的，需要从多个维度中归纳总结。从劳动者的角度考虑，年龄增长所带来的身体机能减退和习惯固化是客观存在的，人们的生活倾向于更加程序化，会形成固定的习惯，受新事物和其他事务的影响会比年轻时少，成长性相对不足。从深层次原因来看，年龄歧视问题的日益普遍可能与就业体系不健全有关，社会对程序员的保障不够。如果社会保障完善，程序员的选择会更多，并不用担心失业，在与企业的博弈中也会拥有更高的优势和主动权，同时抓住机遇实现自身提升。

放眼全球，国外互联网企业也有裁员现象，但他们的裁员并非完全以年龄作为衡量标准。一方面，国外法律相对较为成熟，诸如工会和劳动法都要求企业不得搞年龄歧视，所以即使是要裁员也不会在名单中表现出年龄歧视这个问题。另一方面，国外科技企业的员工更加具有主动性，诸如一些互联网企业不对员工设定具体目标，强调程序员的创造性，而非码农性质的重复劳动。一些行业协会也会定期要求员工参加必要的培训，既要有实践积累也要兼顾理论积累，及时遏制年龄歧视对员工心理产生的消极影响，在有限条件下尽量支持员工的工作。因此，很多程序员到 35 岁以上就有了独立完成项目的能力，对多种语言和项目运行生态很熟悉。

借鉴相关国际经验，缓解互联网年龄歧视，引导大龄互联网从业者转

型再就业方面，可以从三个方面进行考虑。

其一，完善就业相关法律法规。目前在反就业歧视领域，我国法定的歧视类别主要是性别、民族、种族、宗教信仰、特定传染病以及残疾等方面，并没有明确反对年龄歧视。即便在不胜任工作解雇中，由于我国的解雇框架中对“不胜任工作”的认定标准还存在模糊性，也急需通过完善法律制度来形塑年龄友好型职场环境，甚至需要发展出更完善的机制对年长劳动者进行解雇保护，建立专门的赔偿制度补偿劳动者的损失。

其二，增强企业对年龄的包容力。社会需要着力建设宽容的适应方式，引导用人单位理性看待年龄问题，以帮助为目的塑造年龄友好式的职场环境，消除对年龄的刻板印象。因此，企业评价体系中需要客观衡量劳动者的工作能力，并积极为员工创造具有帮助性、提升性的机会，使得对待年长劳动者的职场规则进一步完善并增加弹性空间。年龄虽可能带来某些身体机能的下降，但年龄增长并不一定意味着工作能力下降。互联网企业、数字企业可以思考如何赚差异化和创新化的利润，减少在工作量上过度堆叠。作为互联网企业，堆叠工作量并非企业价值的来源，甚至有可能进入

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=1_48992

