

DOI: 10.53104/dyshfzyj.2025.01.01.003

“35 歲門檻” 招聘限制對城市中年女性職場再入的隱性歧視作用研究

謝以舟¹

1. 寧夏大學，寧夏省 銀川市 750021

摘要：隨著中國城市勞動力市場對“年輕化”勞動力的持續偏好，“35 歲門檻”已成為招聘制度中的隱性設限機制，廣泛存在於各類崗位要求中。該年齡限制雖然未被明文立法確認，卻在招聘實踐中展現出高度常規化趨勢，並通過制度與文化共同運作，對中年女性的職場再進入構成實質性阻礙。本文以交叉性理論和“理想勞動者”模型為基礎，分析年齡與性別如何在招聘流程中交錯構成結構性排斥，並進一步揭示主流話語如何實現對年齡歧視的文化合法化。研究指出，“35 歲門檻”不僅限制了中年女性的再就業機會，也壓縮了其職業選擇與發展空間，體現了城市職場對非標準勞動者形象的排斥。為實現真正意義上的性別平等與勞動公平，需從制度改革與文化轉向兩個層面同步推進，對招聘規則進行反思，並重建對多樣化職業路徑的社會理解。

關鍵字：中年女性；35 歲門檻；隱性歧視；交叉性理論；再就業；性別不平等；理想勞動者模型

A Study on the Implicit Discriminatory Impact of the “35-Year-Old Threshold” in Recruitment on the Reemployment of Middle-Aged Women in Urban China

XIE Yi-zhou¹

1. Ningxia University, Yinchuan 750021, P.R.China

Correspondence to: XIE Yi-zhou; Email: xie_yizhou1212@sina.cn

Abstract: With the growing preference for a “younger workforce” in China’s urban labor market, the “35-year-old threshold” has become an implicit criterion widely embedded in recruitment practices. Although not explicitly institutionalized by law, this age restriction has become a normalized filtering mechanism that, through both institutional and cultural processes, poses significant barriers to middle-aged women seeking to reenter the workforce. Drawing on intersectionality theory and the ideal worker model, this paper analyzes how age and gender intersect to produce structural exclusion in recruitment procedures. It further reveals how mainstream discourse legitimizes age discrimination through cultural narratives. The study argues that the “35-year-old threshold” not only reduces employment opportunities for middle-aged women but also narrows their professional aspirations and career trajectories, reflecting the urban labor market’s bias against non-standard worker profiles. Achieving substantive gender equality and labor fairness requires simultaneous reform at both the institutional and cultural levels—rethinking recruitment norms while reconstructing a more inclusive understanding of diverse career paths.

收稿日期：2025-08-06 返修日期：2025-08-09 錄用日期：2025-08-11 出版日期：2025-08-14

通信作者：xie_yizhou1212@sina.cn

引用格式：謝以舟. “35 歲門檻” 招聘限制對城市中年女性職場再入的隱性歧視作用研究[J]. 東亞社會發展研究, 2025, 1(1): 27-32.

Key words: middle-aged women; 35-year-old threshold; implicit discrimination; intersectionality; reemployment; gender inequality; ideal worker model

引言

在當代中國城市勞動力市場中，年齡限制已成為招聘過程中的一項“常規性”設定，其中“35 歲門檻”尤為顯著。儘管國家政策明確宣導促進就業公平、反對就業歧視，但在實際招聘實踐中，“35 歲以下”仍頻繁出現在各類招聘公告之中^[1]。這一年齡設限不僅是用人單位出於效率與成本考量的標準化篩選手段，也深刻嵌入了對勞動者性別、家庭角色與職業生命週期的隱性期待。尤其對女性而言，“35 歲”往往被視為一個職場轉捩點，承載著生育經歷、職場中斷與再就業挑戰等多重壓力。

近年來，關於女性就業不平等的研究逐漸關注到職場年齡結構對性別差異的影響。一方面，女性在進入職場初期往往受到歡迎，表現出較強的教育背景和職業適應能力；另一方面，隨著年齡增長，特別是在經歷婚育後，女性在求職市場上逐漸面臨“邊緣化”^[2]。據智聯招聘等平臺資料顯示，在部分技術崗與管理崗中，用人單位設定“年齡不超過 35 歲”的比例超過 50%，而針對中年女性的崗位選擇明顯受限。雖然這一標準並未在法規中明文規定，但其廣泛存在的現實效果，構成了對女性“再入職場”機會的實質性障礙。

“35 歲門檻”不僅是技術層面的招聘標準，更體現了當代城市職場中對“理想勞動者”的性別與年齡想像。這一門檻的存在，反映了社會對中年女性勞動價值的貶損，也揭示了制度與文化共同作用下的隱性歧視機制。本研究將以性別研究與社會理論為基礎，探討城市招聘制度中年齡限制的性別偏向特徵，分析年齡與性別交叉歧視的理論機制，並揭示“35 歲門檻”如何通過文化話語與職場實踐實現合法化，從而對中年女性的再就業構成深層阻礙。

本文意在揭示這一看似“自然”卻高度社會建構的制度現象，嘗試從結構與文化兩個層面提出性別平等與制度改革的路徑思考。研究將分為三個部分展開：首先分析招聘制度中年齡限制的制度邏輯及其性別效應；其次從交叉性理論出發，

討論中年女性在職場中遭遇的複合性不平等結構；最後批判性地探討年齡歧視如何通過文化機制實現合法化，並反思其對女性再就業權利的深遠影響。

1 城市招聘制度中的年齡限制及其性別偏向問題

“35 歲門檻”已成為當代中國城市招聘制度中的普遍設定。儘管《中華人民共和國勞動法》《就業促進法》等法規明令禁止就業歧視，但年齡作為一個“非顯性”身份屬性，在招聘實踐中卻頻繁被用作初篩標準。在一些招聘平臺和單位內部招聘流程中，“年齡不超過 35 歲”常被設定為崗位申請的硬性條件，廣泛適用於行政管理、教育培訓、銷售運營、技術支持等職位類型。這種設定表面上是對“崗位匹配度”“職業活力”或“培訓投入回報”的考量，實質上則反映出制度邏輯對“年輕化”勞動力的偏好。

根據 2023 年智聯招聘發佈的《女性職場現狀調研報告》，約有 61.8% 的受訪女性表示在求職過程中遭遇過年齡限制，尤其是 35 歲以上的女性群體，對崗位選擇空間的收縮尤為明顯。這種限制並未出現在法律條文中，而是在招聘平臺、崗位元元元描述、人工篩選中通過預設設定或間接表達實現。例如，“團隊氛圍年輕”“接受高強度任務”之類的用語，在招聘文本中已形成慣常性表達，對中年求職者構成心理暗示與實際門檻。

更需指出的是，該制度性設限在性別維度上的差異性效應。對於男性而言，35 歲常被理解為職業發展的上升期，而女性則更容易因婚育經歷、家庭照護責任及職業中斷被視為“潛在的不穩定因素”。尤其是那些在育兒階段中斷工作的女性，在重返職場時不僅面臨年齡門檻的硬性設限，還需面對履歷空檔、技術更新滯後等隱性篩查機制。這種不對稱的結構性影響，使得年齡限制成為一種帶有针对性偏向的制度性歧視形式。

值得注意的是，在公務員和事業單位等公共

部門中，年齡限制往往被明文列入報考資格，如大量職位設定“35 歲以下”或“具有研究生學歷者可放寬至 40 歲”的條件。這種規定雖具有行政規範性，但由於未充分考慮性別差異與個體發展路徑，也在無形中將大量中年女性排除於公共就業管道之外，強化了“35 歲職場邊界”的制度效應。

綜上所述，年齡限制作為一種隱蔽卻常規化的招聘篩選機制，其制度性偏好不僅體現為對年輕勞動力的優先配置，更在實際運作中展現出對女性求職者的不平等待遇。年齡與性別在招聘制度中的交疊配置，使得“35 歲門檻”不僅是一道技術性的就業門檻，更是一種社會建構的性別邊界。

2 性別與年齡交叉歧視的理論分析

2.1 年齡與性別身份的疊加性壓迫機制

在當代中國城市勞動力市場中，性別與年齡並非作為孤立的社會分類維度而獨立發揮作用，而是以一種交疊的、彼此增強的方式共同塑造著個體在職場中的位置與處境。交叉性理論由法學家 Kimberlé Crenshaw 在研究黑人女性法律權利時首次提出^[3]，主張多重社會身份的交叉將使個體暴露於更複雜、更難識別也更難抗拒的歧視結構中。在“35 歲門檻”這一就業限制現象中，中年女性所遭遇的歧視正體現了交叉性的不對稱結構特徵。

首先，性別歧視使女性長期處於勞動市場的次級地位，這種劣勢在年齡增長後並未隨著工作經驗的積累而減弱，反而因婚育經歷、家庭責任等傳統性別角色的再強化而進一步加劇。許多用人單位在面對女性求職者時，往往將“年齡超過 35 歲”與“已婚已育、難以調配、責任分散”等刻板標籤相掛鉤，潛在地質疑其工作穩定性與績效潛力。而與此同時，年齡本身也成為一種排斥機制，被廣泛認為與“精力下降”“學習能力減退”“不易融入團隊”等負面特徵相關聯。當性別與年齡這兩個身份屬性相交疊時，中年女性便處於歧視的交匯點：既不符合“年輕有為”的用人偏好，也背離了“事業正盛”的男性發展曲線，成為職場“邊緣化”的高風險群體^[4]。

更進一步，這種交叉性壓迫並不總是以顯性

的拒絕或直接的差別對待方式表現出來，而是常常通過招聘標準、績效評價、職業規劃建議等隱蔽性制度安排實現。例如，一些公司雖未在招聘啟事中直接注明年齡要求，但會在初篩階段通過系統設定篩除年齡超限簡歷，或在面試過程中以“團隊氛圍不匹配”“後期晉升空間有限”等話術規避直接歧視行為。這種形式上的“技術性操作”，實質上卻具有明確的社會排斥指向，對中年女性的再就業機會構成系統性壓縮^[5]。由於這一機制具有高度隱蔽性，也往往難以通過法律維權路徑加以挑戰，使得其壓迫效力更加深遠。

值得強調的是，年齡歧視與性別歧視的疊加效應在文化語境中被進一步合法化。例如，媒體話語中頻繁出現“女性職場黃金期”“35 歲是職場分水嶺”等說法，不僅自然化了年齡設限的合理性，也將女性的職業價值限定在一個狹窄的生命週期內。這種社會共識性的文化框架，為制度性排斥提供了情感認同與道德支撐，使得交叉性壓迫不再只是制度結果，更成為一種被廣泛內化的社會預設。因此，理解“35 歲門檻”對中年女性的影響，必須將其置於性別與年齡交織的結構關係之中，才能揭示其中被掩蓋的系統性不公。

2.2 理想勞動者模型中的性別隱喻邏輯

“理想勞動者”模型是理解現代職場制度中隱性歧視機制的重要理論工具。該模型最早由社會學家 Joan Acker 提出^[6]，用以揭示看似中立的組織制度和用工標準，實際上是以男性為隱性參照構建的權力與排他結構。在這一模型中，勞動者被假定為可以全身心投入工作、時間高度彈性、不受家庭責任影響的個體。這種構想在本質上排除了承擔主要家庭照料責任的群體，尤其是中年女性。她們由於婚育經歷、育兒義務及潛在的家庭角色再分配需求，往往被視為與“高效、穩定、靈活”的理想員工形象存在偏離。

在“35 歲門檻”招聘限制的語境下，這種“偏離”表現得尤為明顯。隨著年齡的增長，女性面臨的不僅是身體或技能的更新壓力，更是用人單位對其職業承諾與持久性的懷疑。招聘制度中“適齡”標準的設定，實際上是以男性線性、不間斷的職業發展路徑為預設假設，忽略了女性因生育與照護責任而出現的職業中斷與非線性就業軌跡^[6]。當女性試圖在 35 歲以後重返職場時，她們往往既要面對簡歷中的“空白期”被解釋為

能力不足，又要回應外界對其“穩定性”與“管理難度”的預設質疑。

更值得警惕的是，這一模型的性別隱喻具有高度隱蔽性。招聘標準表面上並不提及性別，但在強調“隨時加班”“能抗壓”“適應快節奏”等用語時，實際上已將女性、尤其是有家庭負擔的中年女性排除在外。這種規訓邏輯通過對“理想勞動者”標準的普遍化敘述，將本質上具有性別偏見的制度設計合理化、標準化，甚至被女性求職者自身所接受與內化，進而導致其主動退縮或降低職業預期^[7]。

此外，這一理想模型與職場文化中的“年輕化”傾向也密切相關。在許多新興行業和私營企業中，“年輕”不僅被等同於“有潛力”“適應能力強”，也成為團隊文化和組織認同的重要標誌。在這種文化氛圍下，中年女性即使擁有豐富的工作經驗，也往往被認為“跟不上節奏”或“不合群”，從而進一步被邊緣化。這種文化排斥雖不具強制性，卻在實際影響中構成對女性職業路徑選擇的深刻干預。

因此，理想勞動者模型不僅是一種職場規範，更是一種社會性別秩序的延伸。它通過組織制度、文化話語和招聘標準等多重機制，將性別角色期待深度嵌入勞動市場之中，使“35 歲門檻”不再是單一的年齡問題，而是現代職場系統性排斥中年女性的表現形式之一。

3 年齡歧視的文化合法化及其對女性再就業的影響

年齡歧視作為一種制度性壓迫，之所以能夠在職場中廣泛存在且難以被識別，不僅源於法律規範的不完善，更根本的原因在於其在文化層面已經實現了廣泛的合法化。這種合法性並非來自明確的規則或政策，而是通過社會主流話語、媒體傳播、行業偏好和價值判斷等機制不斷被重複、強化和自然化。在這種文化語境中，“35 歲”被設定為職場發展的臨界點，不再是生理年齡的中性表述，而成為衡量“價值”“潛力”和“適應力”的象徵性指標。對於女性而言，這種年齡話語往往伴隨著性別化的職業想像，形成了對中年女性群體的結構性排斥。

首先，主流媒體在塑造社會年齡觀方面發揮著重要作用。長期以來，關於“職場焦慮”“女性危機”的報導在視覺和文字上反復建構出“35 歲女性”的危機形象。例如，常見的敘述模式包括“黃金職業期只有十年”“女性 35 歲後被職場拋棄”“大齡女性難以轉型”等。這些說法雖然未直接宣稱年齡歧視的正當性，但通過不斷重複與情緒強化，將“35 歲以後即邊緣化”的印象內化為公共常識^{[1][8]}，使得年齡限制在招聘實踐中的實施獲得了輿論上的隱性支持。

其次，職場文化本身對“年輕”“高效”“快速適應”的過度強調，也構成了年齡歧視的文化基礎^{[4][6]}。在許多私營企業與技術型行業中，招聘廣告中的關鍵字往往集中在“年輕團隊”“朝氣蓬勃”“扁平化管理”等方向，這種文化偏好實質上將“適齡”與“職場價值”直接綁定。中年女性不僅在身體形象和能量表達上被認定為“失去競爭力”，其職業軌跡與企業追求快速回報和靈活配置的邏輯也被認為不再匹配。這種文化性排斥雖然不具顯性規則性質，卻在日常運作中形成無形的心理門檻與結構壁壘。

第三，職場規範與職業倫理中的“自我負責”理念也強化了年齡歧視的合理性邏輯^{[5][9]}。在當前強調個人能力與終身學習的職場話語中，中年女性再就業困難常被歸因於“技能落後”“不夠努力”“缺乏危機意識”，而非制度性障礙。這種“個體歸因”模式掩蓋了年齡歧視的社會根源，使得求職失敗的責任落在女性自身身上，從而阻斷了對不平等機制的系統性反思。這不僅削弱了女性群體發聲與抗爭的可能性，也為現有制度的延續提供了文化上的合理性支撐。

這些文化機制協同運作，使得“35 歲門檻”不僅在制度上難以突破，更在觀念上難以動搖。其對女性再就業的影響不僅表現為崗位機會的減少，更進一步壓縮了女性的職業預期與發展想像，使得“退出職場”成為中年女性在現實與話語雙重壓力下的被動選擇。因此，破除年齡歧視的文化合法性，不僅需要制度層面的規範與政策引導，更需要對社會主流觀念進行持續的反思與重構，建立包容非線性職業軌跡、尊重多元勞動價值的職場文化基礎。

4 結論

“35 歲門檻”作為一種普遍存在於城市招聘實踐中的隱性標準，不僅體現了職場對於年齡的結構性設限，更在性別維度上表現出高度的不平等效應。中年女性在求職過程中所面臨的排斥，遠非單一的性別歧視或年齡歧視所能解釋，而是二者疊加作用的結果。她們被既有的招聘制度排除在外，又被文化話語定位為“不合格”的勞動者，從而在形式上被邊緣，在觀念上被合理化。

本文從招聘制度、社會理論和文化話語三個層面出發，揭示了“35 歲門檻”對中年女性職場再入的壓迫邏輯。第一部分指出，年齡限制已成為招聘機制中的結構性篩選工具，表現出對女性的隱含排斥。第二部分以交叉性理論與“理想勞動者”模型為理論支撐，分析了年齡與性別身份如何共同構成對中年女性的制度性壓迫。第三部分進一步指出，年齡歧視之所以難以識別並持續存在，是因為它已在主流文化中獲得了廣泛合法化，其對中年女性的影響已超出崗位獲取層面，而深入到職業身份、心理認同和社會價值的重塑

之中。

要破解這一隱性歧視機制，首先需在制度層面推進反年齡歧視的立法和招聘規範建設，明確界定“合理年齡要求”的邊界，強化用人單位在平等就業方面的法律責任。其次，應從社會文化角度重構對“合格勞動者”的理解，突破對職業生命週期的單一預設，承認並接納女性職業路徑中的多樣性與非線性特徵。同時，政策設計中應加強對中年女性職業轉換與技能更新的支持，建立面向再就業群體的專門制度安排，提升其重新進入職場的可能性與尊嚴。

歸根結底，真正意義上的就業平等不僅是制度的改革，更是觀念的轉變。打破“35 歲門檻”的實質性路徑，在於承認每一類勞動者都具有平等的職業價值，不應因年齡與性別而被預設命運。這一轉變，不僅關乎中年女性的個體命運，也關係到社會整體的勞動多樣性與人力資源公平配置的可持續發展。

參考文獻：

- [1] Wang Y. The mystery revealed—Intersectionality in the black box: An analysis of female migrants’ employment opportunities in urban China[J]. *Hypatia*, 2015, 30(4): 862-880. DOI:10.1111/hypa.12171.
- [2] Tong Y, Chen R K. Rethinking gender inequality in China’ s rural-to-urban migration: An intersectionality approach[J]. *Sociology Compass*, 2025. DOI:10.1111/soc4.70075.
- [3] Wang Y, Cheng C, Bian Y. More than double jeopardy: An intersectional analysis of persistent income disadvantages of Chinese female migrant workers[J]. *Asian Journal of Women’ s Studies*, 2018, 24(2): 246-269. DOI:10.1080/12259276.2018.1469722.
- [4] Cooke F L, Zhao C. Towards a broader understanding of workplace inequality and exclusion in China: A review of discrimination based on social class, gender and physical ability[J]. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 2020. DOI:10.1111/1744-7941.12276.
- [5] Qin M, Brown J J, Padmadas S S, et al. Gender inequalities in employment and wage-earning among internal labour migrants in Chinese cities[J]. *Demographic Research*, 2016, 34(6): 175-202.
- [6] Kwan H. Gendered precarious employment in China’ s gig economy: Exploring women gig drivers’ intersectional vulnerabilities and resistances[J]. *Gender & Development*, 2022, 30(3): 551-573. DOI:10.1080/13552074.2022.2118464.
- [7] Hwang S, Beauregard T A. Contextualising intersectionality: A qualitative study of East Asian female migrant workers in the UK[J]. *Human Relations*, 2021, 75(4): 609-634. DOI:10.1177/0018726721989790.
- [8] Zhang Y. An intersectional analysis of social and environmental injustice experienced by migrant women workers in China: The case of Guiyu[D]. Sydney: Australian Catholic University, 2020. DOI:10.26199/acu.8vyv4.
- [9] Lui L. Gender, rural-urban inequality, and intermarriage in China[J]. *Social Forces*, 2016, 95(2): 639-662. DOI:10.1093/sf/sow076.

版權聲明

© 2025 作者版權所有。本文依據“知識共用署名 4.0 國際授權合約”（CC BY 4.0）以開放獲取方式發佈。該許可允許使用者在任何媒介中自由使用、複製、傳播與改編文章（含商業用途），惟須明確署名原作者及出處，並注明所作修改（如有）。完整協議詳見：<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.zh-hans>

出版聲明

所有出版物中的陳述、觀點及資料僅代表作者及供稿者個人立場，與 Brilliance Publishing Limited 及/或編輯人員無關。Brilliance Publishing Limited 及/或編輯人員對因內容所提及的任何理念、方法、說明或產品所導致的人身或財產損害概不負責。