

工作疲劳,职业倦怠,休假太少而退休还远,怎么办?“微退休”正流行——以年轻人为主的职场人正在提前享受退休时光,少则几个月,多则一两年,以调整身心,做想做的事。
“微退休”为何受欢迎?如何平衡理想与现实、当前与未来?

休息后再出发 年轻人流行微退休

累了倦了,休息一下

“我从未感觉如此健康,从未感觉休息得如此充分。”31岁的美国人费尔特不久前度过了一段“微退休”时光,她在社交平台上直呼“这太棒了,我强烈推荐”,得到大量网友共鸣。

费尔特居住在旧金山湾区,目前是一名互联网内容创作者。“微退休”之前,她在硅谷某企业担任产品经理,并逐渐感到职业倦怠。她觉得,如果继续这样朝九晚五的模式,将无法把“最好的自己带到工作中”。于是,在存够资金之后,她果断辞职,专心休息,调整状态。

相比在职场打拼了近十年的费尔特,26岁的弗利是更年轻的“微退休”实践者。

“在我这个年纪,有太多加薪、升职的压力,筋疲力尽。”高压之下,弗利放弃在波士顿的顾问工作,开始“微退休”生活。她搬到一套更实惠的公寓,一边写书一边兼职做服务员,以平衡兴趣爱好与“养活自己”。

“微退休”最早由美国企业家、作家蒂莫西·费里斯在2007年出版的《每周工作4小时》一书中提出,近年来这一概念在全球范围内越发受到职场人欢迎,特别是“千禧一代”(主要为20世纪80年代和90年代出生的人群)和“Z世代”(主要为1995年到2009年出生的人群)。

调查发现,“微退休”人数上升的原因主要有三个方面:

首先是职业倦怠与工作压力促使职场人士停下来重新评估自己生活中的优先事项。其中,愈演愈烈的“内卷”是一大催化剂。加拿大人力资源特许专业人士协会主席德维尔斯指出,很多人在职业生涯的某个时候感到筋疲力尽,工作要求越来越多、越来越高是原因之一。

其次,价值观的转变推动了“微退休”的流行。和前辈相比,“90后”和“00后”更加重视身心健康、幸福感和人生体验。美国俄亥俄州一名人力资源从业者表示,“Z世代”对不太传统的就业模式更感兴趣,随着这一群体在劳动力中占比加大,“微退休”将变得更加可行和规范。

最后,“微退休”也是一种新的职业实验,年轻人不愿总是两点一线、朝九晚五地按部就班,而倾向于在就业和“微退休”状态之间轮换,并可能借此转行,开辟“新赛道”。“我们不想每周在办公室里坐上四五十个小时。”旅游内容创作者玛琳说,人们对待就业的思维方式正在发生变化。

根据职场社交平台领英的数据,2024年有17%的职业生涯中断是为了旅行、爱好等个人目标,高于2020年的12%。新加坡

劳动力市场也注意到年轻跳槽者的增加,其中许多人利用“微退休”调整自己的职业规划。

把握当下,活出自我

想要做的事,不要等到年老时、退休后,而是尽快去做。适时暂别职场未必意味着退步,“充电”可能让人在回归职场后跑得更快更远——这是很多“微退休”实践者的核心理念。毕竟,生命是一场体验之旅,要为自己而活。

28岁的妮可正是如此。在她看来,与其不断规划、观望与等待,不如把握现在“微退休”的最好时机。“我的一些家人几十年来一直在计划退休后干什么,结果却在退休前后去世或者生病了,多年的愿望无法实现。”

“在一段时间里没有收入是有代价的,但是人只能活一次,也不能带着钱离开这个世界。”对重返职场,她也作了设想:“我会对招聘经理说,我花了一段时间重新集中注意力,现在我回来了,并且比以往任何时候都更有活力,也知道这里(新的工作岗位)是我真正想要的。”

专注于为30岁左右高收入群体提供财务规划服务的美国Stash公司创始人马拉尼说,在看到父辈们一直打拼到60多岁时,人们意识到还有另外一种方式来管理自己的时间和金钱。

“现在就能做你想要做的事,这正是‘微退休’的意义所在。”加拿大职业咨询公司创始人汉布利指出,人们意识到生命短暂,健康问题可能困扰退休生活,推动了“微退休”的流行。

世界卫生组织研究发现,2000年至2016年间,因长时间工作导致的心脏病和中风死亡人数增加了29%。

26岁的莱特尔曾是一名软件工程师,整天坐在电脑前令他的偏头痛加重。他坦言自己不喜欢那份工作,而且从大学毕业起就没有好好休息过。终于,在工作三年后,2024年他辞职开始“微退休”。他用了大约三个月时间在他一直向往的太平洋山脊步道上徒步旅行,又用了一个月时间看望家人与朋友,然后重新回到就业市场。

找工作的时间比莱特尔预期的要长,他先是在一家餐馆工作,五个月后发现了一份比辞职前更满意的工作。“我终于来到了一个让我非常开心的地方,一切都很顺利。”

本杰明·菲尔兹是加州大学伯克利分校的一名公立学校教师和博士生,他利用自己的薪水和卖香水的副业,每月享受一次“微退休”生活,每次“微退休”持续一到两周,具体取决于是否出游。菲尔兹表示,他并不担心“微退休”会影响当前或未来的职业晋升,因为他相信自己始终能找到工作。他认为,抽出时间休息和维护心理健康比担心赚钱更重要。

德拉克鲁兹“微退休”时年仅25岁。当时她是建筑行业的项目经理助理,高强度的工作让她身心俱疲。与父母同住期间,她攒下了约1.2万美元。

德拉克鲁兹的父母认为这笔钱可用于购房,但这位生于秘鲁、现居康涅狄格州的孩子更想去南美旅行。她当时暗自思忖,“这可能是我人生中唯一

能说走就走、还不会连累任何人的时候。”

她谨慎地避免断送职业后路,并表示若耗尽积蓄,父母愿意作为最后保障替她还贷。回国一个月后,她便建筑行业重新工作。

如今已是资深合同分析师的德拉克鲁兹,将25岁那场“微退休”视为人生最重要的转折点之一。“因为明白世间存在无数可能性,我对改变的恐惧减轻了。”她说:“那段经历重塑了我的人生。”

潜在风险,如何应对

尽管“微退休”带给职场人不少益处,但也可能产生一些不利的方面,最为突出的就是经济压力和重返岗位时的困境。过来人和专业人士建议,在决定“微退休”前,要提前了解各种潜在的风险,并作好一定的准备。

钱不够够花,是“微退休”前最大的“灵魂拷问”。在没有工作的时间里,仍然需要支付日常生活账单,缴纳各类保险,加上出游、“充电”等计划,“烧钱”可能比上班时更快。

马拉尼的话更是直截了当:一个人是否能够尝试“微退休”,取决于是否存了足够的钱。她建议,在确定“微退休”时长后,估算每月的开销,并在这个基础上增加20%作为资金储备。因为重新找工作需要时间,也要为医疗和事故等突发情况作准备。

以莱特尔为例,他在辞职前存了2万美元,其中徒步旅行的预算是8000美元。在没有找到理想工作前,他先在一家餐馆工作起来,以激活现金流,而不是原地等待。

更值得关注的是,“微退休”后重新找工作未必一帆风顺,职业生涯的“断档”和年龄的增加都可能被招聘企业视为不利条件。

“你休息了一年,你的晋升机会可能落后别人20%。”在德维尔斯看来,对初入职场、缺乏经验与人脉的年轻人来说,“断档”的负面影响更大。

专业人士建议,在“微退休”期间也要注重个人职业能力的保持以及社交圈的维护和拓展,甚至可以借此机会学习一项新技能,这些都将有助于后续回归职场。

一项研究报告显示,45%的招聘经理认为“Z世代”最难管理。但不少业内人士指出,随着时代的发展和从业的多元化,企业也需要有所改变,重塑传统工作方式,更好地发挥员工能力。

IRIS软件集团美国人力资源主管米尔福德建议,雇主应该考虑设置更灵活、更具包容性的职位,比如兼职岗位和项目制的职位,实施分阶段退休计划,提供形式多样甚至量身定制的休假等福利制度,才能进一步吸引人才、用好人才。

纵深

“微退休”潮不可忽视

最近,“微退休”这一概念再次在社交媒体平台上掀起热潮,20多岁的年轻一代似乎都想来一场“成人版的间隔年”。

“微退休”与“学术休假”(每隔一定年限,在全薪或减薪的情况下,研究者外出休整一年或稍短的时间)有点像,但也有显著区别:“微退休”不是雇主给予的,休假期间没有工资,也不保证复职。

它更像是一种完全脱离工作的短期休整,让人们可以在年轻、身体健康的时候享受生活。这种享受并不一定是昂贵的海外旅行,也可以是一次专注于亲情或个人成长的独处时光。对年轻员工来说,这种休整尤其有吸引力,特别是在他们开始重新审视职场与生活的平衡时。

但真正应该关注“微退休”的不是Z世代,而是企业。员工留存率问题是企业普遍面临的挑战。首先,招聘过程会造成生产力下降,因为管理层和员工需要投入时间筛选候选人、进行面试。其次,为了吸引优秀人才填补空缺职位,企业通常需要提供更高的薪酬。最后,新员工的培训和适应期也会带来效率损失。

相比之下,“微退休”可以像产假一样进行管理,将工作任务暂时分配给团队其他成员。还可以设定申请门槛,比如员工在公司工作满三年后才能申请。因此,企业完全可以将“微退休”纳入员工福利体系,作为吸引人才的要素之一。

“微退休”短期内不太可能被广泛推行,因此,想要体验“微退休”的员工,需要做好资金规划,并考虑如何在休假期间应对医疗保险等问题,以免影响长期职业发展。Z世代可能还需要一点练习,以克服“可能错失职业机会”的焦虑感。

或许,“微退休”并不是一时兴起的潮流,而是现代职场不可忽视的新趋势。

重庆商报综合新民晚报、环球时报、上观新闻