

积极老龄化下退休人员再就业的路径研究

曹岚 裴士锦

(河北环境工程学院 经济与管理系 河北秦皇岛 066102)

摘要: 夕阳无限好, 人间重晚晴。到“十四五”末, 我国 60 岁及以上老年人口规模将达到 3 亿人, 进入中度老龄化社会, 带来一系列全面、深刻的影响: 家庭结构发生深刻变化; 老年抚养比大幅上升; 劳动力供给产生巨大影响等。世界卫生组织提出的“积极老龄化”这一概念, 是对人口老龄化加剧问题的积极回应, 也是对老年人的社会价值的肯定。促进有能力、有意愿的老年人再就业不仅可以促进社会经济发展, 也可以实现老年人“老有所为”的诉求, 也力图将老龄压力与老龄风险转化为人口红利。

关键词: 老龄化; 积极老龄化; 老年再就业; 老有所为

人口老龄化是中国在 21 世纪不可逆转的基本国情, 根据我国第七次人口普查分析, 人口老龄化快速增长, 到“十四五”末, 我国 60 岁及以上老年人口规模将达到 3 亿人, 进入中度老龄化社会。而劳动力人口却持续减少, 带来了劳动力供不应求等问题。老龄化加剧与劳动力供应紧张两大矛盾并存。老年人再就业既可以提供劳动力, 也是正视老龄化难题的紧要手段。

“积极老龄化”概念提倡“健康、参与、保障”的核心理念受到广泛认可, 老年人再就业与“老有所为”是缓解我国因人口老龄化带来的劳动力人口短缺的有效举措, 是弥补劳动力市场结构性不足和人才短缺的“粘合剂”, 是促进国民经济又好又快发展的“助为器”, 是保障社会稳定和谐的“减震器”。

一、我国老龄化的特征及影响

(一) 我国人口老龄化的特征

其一, 老年人口规模庞大并且老龄化进程正在不断加快。我国人口基数较大, 人口总量持续增长, 同时, 2021 年公布的人口数据显示, 我国 60 岁及以上人口有 2.6 亿人, 其中, 65 岁及以上人口 2 亿人, 老年人口规模的基数较大。此外, 中国人口老龄化的演进速度比世界上超过一亿人口的所有国家的演进速度都要快。2001 年中国 65 岁以上人口超过 7%, 标志进入老龄化社会, 用了 21 年的时间即 2021 年步入中度老龄化, 65 岁及以上人口占比超 14%, 时间短于法国的 126 年、英国的 46 年、德国的 40 年。

其二, 老龄化、高龄化程度高。我国人口“十四五”期间, 20 世纪 60 年代出生高峰期出生的人口将进入老年。国际上通常把 60 岁以上的人口占总人口比例达到 10%, 或 65 岁以上人口占总人口的比重达到 7% 作为国家和地区进入老龄化的标准。而根据联合国《世界人口展望 2019》的中方案预测数据, 中国老龄化程度将在 2025 年超过 20%, 进入中度老龄化社会; 将在 2041 年超过 30%, 进入重度老龄化社会, 跨入世界人口老龄化程度最高国家的行列。在 21 世纪下半叶, 中国将在人口老龄化超高水平的基础上呈现超级稳定的老龄社会形态, 届时中国老年人口规模将保持在 4~4.8 亿人。

其三, 我国老龄化从“农村先老”走向“城乡共老”。2000 年中国进入老龄化社会时, 农村和城市老龄化程度分别为 10.9% 和 9.7%, “农村先老”格局已经形成。随着乡村振兴和新型城镇化建设步伐加快, “农村先老”将不可避免地向“城乡共老”演变。根据《国家应对人口老龄化战略研究总报告》的预测数据, 2023 年中

国将迎来城乡老年人口规模反转点, 届时城镇老年人口规模将超过农村; 之后, 城镇老年人口规模快速壮大, 农村老年人口规模增速减缓; 2034 年以后, 农村老年人口规模开始步入下降通道。

(二) 我国老龄化带来的影响

其一, 老龄化给消费结构、就业结构、产业结构等带来深刻影响。老年人口的快速增长决定了老年人群会成为消费市场的重要群体, 要求适老产品极大丰富, 这决定了为老年人供应产品及相关服务的产业会得到持续发展, 相应地也会对就业结构产生影响, 并促使国民经济产业结构朝着满足老年人需要的方向发展。

其二, 空巢化问题日益突出, 老年抚养比大幅上升, 养老负担加重。2020 年中国 80 岁及以上人口 3660 万, 预计 2050 年将增至 1.59 亿。伴随着我国工业化和城镇化的迅速发展, 人口迁移流动更加频繁, 家庭结构日益小型化。高龄老人可能面临更为严峻的健康问题, 空巢老人和独居老人的增长将弱化家庭养老的功能。另外, 我国特有的计划生育政策, 进一步加深了这种社会结构的变化。2020 年老年抚养比 19.7%, 预计 2050 年突破 50%, 意味着每两个年轻人需要抚养一位老人。

其三, 伴随老年人口占比快速上升, 对中华文化的影响也异常深刻。当一个家庭中老年人属于少数的情形下, 老年人会成为家庭重视的对象。当老年人数量上升而儿童数量日趋减少的情形下, 儿童会成为家庭重视的对象。这种现象必然影响传统文化与伦理观, 使重塑新时代的伦理与价值观成为必要。

二、我国老年再就业的可行性

(一) 低龄老年人口规模庞大, 但利用率较低。自 2000 年正式步入老龄化社会以来, 我国老年人口数量不断增加, 不仅是世界上老年人口最多的国家, 也是全球人口老龄化速度最快的国家之一。虽然我国低龄老年人力资源十分丰富, 但是利用率偏低。南开大学经济学院教授黄乾指出, “我国老年人口劳动参与率明显低于绝大部分发达国家, 特别是 60~64 岁低龄老年人口的劳动参与率不到大部分发达国家劳动参与率的一半。”我国规模庞大且较低利用率的低龄老年人口为老年人力资源开发奠定人力基础。

(二) 我国居民平均寿命不断延长, 老年人口健康状况得到较大改善。近年来, 随着经济的发展和社会的进步, 医疗卫生条件不断改善, 老年人身体素质得到了极大的改善。同时, 我国居民平均寿命不断延长。从 2000 年 71.4 岁增至 2017 年的 76.7 岁, 增长 5.3 岁。医疗技术的进步、人口预期寿命的提高使得老年人继续为社会

作贡献的时间得到有效延长,为老年人继续参与工作奠定生理基础。

(三)老年人口工作经验丰富、责任心强、稳定性高,人力资源开发成本较低。低龄老年人特别是城市低龄老年人,绝大多数都经历过一定的专业技能培养,他们在长达几十年的工作中,积累了扎实的知识经验、社会资本等,再就业时比青年人更能迅速进入工作状态,熟练开展各项工作。同时,由于老年人口工作经验丰富、责任心较强、稳定性高,相对于其他群体而言,其人力资源成本较低。

(四)老年人口自身愿意继续参加工作的愿望较为强烈。低龄老年人口大多数刚从工作岗位退下来,身体较为健康,有强烈愿望为社会发展发挥自己的余热。

三、我国老年人再就业的困境:

(一)观念认识上有误区。在中国传统观念中,如果父母年老后继续工作,子女会被认为“不孝”。在这种观念中,老年人+工作=苦上加苦。这样的观念根植于一定的时代土壤。此外,存在对老年人力资源开发的负担论、过时论和抢饭碗论等认识误区仍大量存在,认为开发老年人力资源会加重社会负担,减少社会综合福利;对年轻人的就业存在挤出效应,会抢占年轻人的“饭碗”,加剧就业难的矛盾。

(二)针对老人就业技能的培训少之又少。当前社会针对老年人的培训多以健康、娱乐为主,针对老年人专业知识与就业的相关指导少之又少。比如我们常见的老年人智能技术应用培训,都是以“老有所学、老有所乐”作为出发点,这些培训项目主要是为提高老人的生活质量,增加老人的生活乐趣,并非以老年人就业为导向。

(三)老年人的社会参与途径不畅。目前,可提供给老年人的岗位相对较少,就业渠道狭窄,信息也不够通畅,令老年人的就业质量相对较低。大多数老年人退休后需要社会参与的途径并继续发挥作用,但当前退休人员再就业规制缺失,丰富的老年人力资源得不到有效开发。老年人的再就业愿望受到年龄、性别、教育程度、婚姻状况、家庭收入等的影响,导致老年人再就业的愿望不算太高。

(四)用人单位与低龄老年人签订劳动合同不规范。现阶段,我国劳动法以及合同法未将老年再就业人员作为主体纳入保护范围内,返聘人员不能依据相关劳动法律行使其权利。老年人在再就业过程中没有就业合同的保障,容易遭遇年龄歧视,随意解雇的问题。另一方面,当出现劳动纠纷时,法院一般不予支持。

四、老年人再就业路径分析

(一)更新观念。树立正确的老龄观,鼓励全社会发展为老服务业,为初老群体创造就业机会;有针对性地为其开展劳动力技能培训与专场招聘会,培育初老群体再就业的竞争力。由于劳动力市场结构差异,老年人再就业应该不存在与年轻人竞争岗位的问题,尤其是拥有较多专用性人力资本的资深专业人才,主要是想发挥专长和余热贡献社会,两者之间应是互补,而非简单替代关系。

(二)促进老年教育同老年人力资源开发有效结合。制定老年职业教育实施办法,推动构建以老年大学为骨干、以普通高校和开放大学为补充、以基层场所为基础的老年职业教育体系,鼓励各类校外培训机构利用场地闲置时段开展老年职业教育。实行老年职业

人才分类培训制度,健全国家、省、市老年职业教育机构分级分层培训体系。进一步健全老年职业教育专业动态调整机制,定期对区域范围内的低龄老年人口数量、文化层次、职业需求等进行调研,加强适老职业教育课程研发,丰富适老职业教育课程设置。建立健全“互联网+”老年职业教育体系,鼓励探索线上线下相结合的“混合式”老年职业教育新模式,打通信息技术与老年职业教育深度融合的“最后一公里”,用大数据驱动老年职业教育跑出“加速度”。

(三)打造老年人才“蓄水池”。健全就业公共服务体系,加强与“银发浪潮”相适应的劳动力市场建设,积极创办老年人才服务中心,加强老年人才信息库建设、管理和使用,为有劳动意愿的低龄老年人提供职业介绍、职业技能培训和创新创业指导服务,推动劳动力市场与适合老年人就业的产业需求无缝对接。我们也应探索搭建老年人再就业的平台,根据老年人的特长、兴趣推荐比较适合他们的工作岗位。

(四)完善相关法律,切实保障老年人的合法权益。完善法律法规和社会保障体系,提高再就业老年人的劳动保障,并畅通“老有所为”渠道,通过提供劳动补贴或减税,加强企业雇佣再就业老年人的主动性。需要切实维护好退休再就业者的合法权益。首先,需要国家法律法规的细化完备。尽快完善保障退休人员再就业的政策法规,出台保障其就业权益的政策,从而一方面确保退休再就业者在公正平等的前提下参与就业竞争;另一方面通过法律和政策的护佑,以保护他们的工资、工时、劳动保护等基本权益,促进劳动用工市场的和谐稳定。

结束语:在中国市场,中老年人再就业的浪潮才刚刚开始。促进老年人再就业不仅仅是关系到老年人自身,更是关乎国家发展的命运。让千千万万老年人老有所依、老有所乐、老有所为,是社会各界孜孜不倦的追求。

参考文献:

- [1]曾红颖,范宪伟.以老年人力资源优化开发积极应对人口老龄化[J].学术前沿,2019(03)下:100-103
- [2]原新,金牛.在国家战略体系中积极应对老龄社会问题[J].人口研究,2021,45(02):3-12.
- [3]王敏,邢明强.人口老龄化与人力资本投资对就业的影响研究[J].中国人力资源科学,2021,48(12):61-69
- [4]李绪莹.人口老龄化趋势下老年人就业问题研究:日韩比较研究及启示[J].劳动保障世界,2017(02):6-7.
- [5]万海远,韩丽丽,申萌.中国老年人低就业率成因:与俄罗斯的跨国比较[J].统计研究,2020,37(04):87-100.
- [6]宋靛琚,王伟.中国将迎来“第二次人口红利”吗?——基于“老有所为”理论视角[J].老龄科学研究,2019,7(5):59-69.
- [7]肖颖,王永梅.社会参与对老年人心理健康的影响——基于CLASS追踪调查数据的实证分析[J].社会福利(理论版),2020(08):24-31.

项目名称:老龄化背景下低龄老年人再就业问题研究

项目编号:2021LX135

立项单位:秦皇岛市社科联