

低龄退休老年人再就业的困境与对策建议

王宇航

重庆三峡学院财经学院, 重庆

收稿日期: 2024年5月6日; 录用日期: 2024年5月16日; 发布日期: 2024年6月25日

摘要

随着我国人口结构的调整和老龄化趋势的加剧, 低龄退休老年人作为一支具备丰富经验和专业技能的优质劳动力资源, 其潜在价值正逐渐受到广泛关注和认可。然而, 低龄退休老年人再就业却面临多重困境, 如社会歧视、技能缺失、权益保障不足等。本文将深入剖析这些困境, 并提出对策建议。首先, 建立健全法律法规和社会保障体系, 保障低龄老年人的就业权益; 其次, 加强社会宣传, 拓宽就业渠道, 消除就业歧视, 营造公平就业环境; 最后, 完善培训体系, 提供有针对性的技能培训, 提升再就业能力。希望通过政府、企业和社会三方的共同努力, 实现老年人“老有所为”的人生价值。

关键词

低龄退休老年人, 再就业, 人口老龄化, 困境, 对策

The Plight and Countermeasures of the Young Retired Old People's Re-Employment

Yuhang Wang

School of Finance and Economics, Chongqing Three Gorges University, Chongqing

Received: May 6th, 2024; accepted: May 16th, 2024; published: Jun. 25th, 2024

Abstract

With the adjustment of population structure and the acceleration of aging trend in our country, the low retired elderly as a quality labor resource with rich experience and professional skills, its potential value is gradually being widely paid attention and recognized. However, the young retired old people are faced with multiple difficulties in re-employment, such as social discrimination, lack of skills, and insufficient protection of rights and interests. This paper will deeply analyze these difficulties, and put forward countermeasures and suggestions. First, establish and improve laws and regulations and social security system to protect the employment rights and in-

terests of the younger elderly; Secondly, strengthen social publicity, broaden employment channels, eliminate employment discrimination, and create a fair employment environment; Finally, improve the training system, provide targeted skills training, and enhance re-employment ability. It is hoped that through the joint efforts of the government, enterprises and society, the life value of the elderly can be realized.

Keywords

Young Retired Elderly, Re-Employment, Aging Population, Predicament, Countermeasure

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

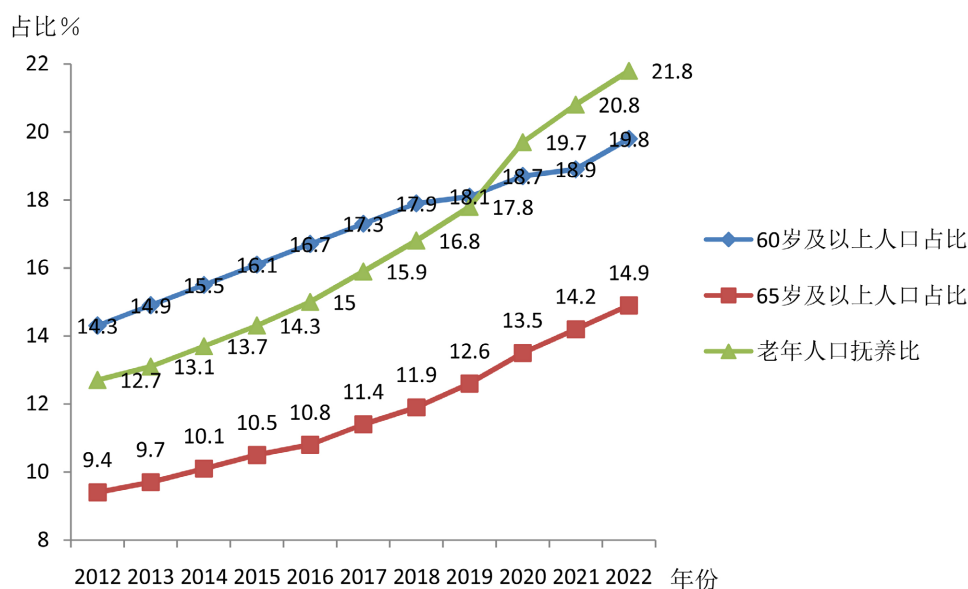
<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 推动低龄退休老年人再就业的现实意义

从国家发展战略层面分析,截至到2022年,我国60岁及以上人口数量达到2.8亿[1],占全国总人口比例达到19.8%;65岁及以上人口数量达到2.1亿,占全国总人口比例达到14.9%;老年抚养比也已从1982年的8.0%增加到21.8%(如图1所示)。根据国家卫生和健康委员会测算,到2035年前后,我国60岁及以上人口将突破4亿,占全国总人口的比例将突破30%,我国将成为重度老龄化国家。随着我国老龄化程度的不断加深,未来将面临人口红利消失、劳动力供给不足、养老金缺口不断扩大等问题。



资料来源: 国家统计局整理所得。

Figure 1. The proportion of elderly population and the dependency ratio of elderly population in China from 2012 to 2022

图 1. 2012~2022 年我国老年人口占比和老年人口抚养比

从退休年龄层面分析,当前我国职工退休政策仍执行1978年所制定的男性60岁,女性工人50岁,女性干部55岁。但当时人均预期寿命仅仅只有66岁,而如今我国人均预期寿命已增长至77.93岁。

目前国际上所定义的老年人群体中,低龄老年人群体(60~69岁)依旧是非常优质的人力资源[2]。优质的低龄退休老年人拥有丰富的人生阅历、社会资源及工作经验,且自身身体状况较为健康,能够继续为企业和社会做出自己的贡献,如果继续按照现行年龄退休必然会使优质人力资源加速流失。针对以上两个现实问题,本文将从政策法规、社会、家庭、自身、老年人继续教育等多个方面对低龄退休老年人再就业困境进行分析,并提出相应解决策略,以促进低龄退休老年人再就业。

2. 低龄退休老年人再就业的必要性

2.1. 有效缓解养老金缺口

目前,我国现行的基本养老保险制度为现收现付制[3],即由在职人员缴纳养老保险以供养退休人员。但随着我国老年人口数量的不断上升,人均预期寿命的不断延长,养老负担越来越大[4]。依据《中国养老金精算报告 2019~2050》测算,2028年之后我国城镇企业职工基本养老保险基金将收不抵支,年度缺口高达1181.3亿元,且缺口将随时间的推移进一步扩大。虽然2022年我国正式推行渐进式延迟退休试点工作来缓解养老金压力,但想要全面覆盖延迟退休还需要时间,且仅依靠延迟退休政策难以快速推进低龄退休老年人人力资源开发。因此,通过促进低龄退休老年人再就业缓解养老金缺口十分有必要[5]。

2.2. 提供优质的人力资源

对于用人单位而言,低龄退休老年人相比于年轻求职者更具优势,主要体现在工作经验、社会资源以及成本优势三个方面。首先,工作经验方面。低龄退休老年人相比于初职者拥有更多的人生阅历和实践经验,具备不可比拟的优势。其次,社会资源方面。低龄退休老年人在以往的生活和工作中已经形成了一定规模的社交网络,积累了较为丰富的资源渠道。最后,成本优势。一方面,培训成本较低,由于退休老年人已在相关岗位工作较长时间,不需要花费大量的时间和金钱进行再次培养,且他们的稳定性更强,流失率更低;另一方面,由于现行劳动法之规定,用人单位无法与退休人员签订劳动合同,因此用人单位还能减免一部分基本社会保障费用。

2.3. 增加家庭收入

低龄退休老年人再就业能够为家庭增加额外的收入,在应对日常生活开支、孩子教育费用、医疗支出等方面带来不小的帮助。并且,低龄退休老年人再就业也能够一定程度上减轻子女的经济压力。特别是在当前这个房价高、物价涨的时代,许多年轻人都面临着房贷、车贷等各种经济压力。此外,低龄退休老年人的再就业还能够为他们自己提供更好的养老保障。虽然国家已经出台了一系列的养老政策,但是对于很多老年人来说,仅仅依靠养老金和子女的支持可能还是远远不够的。如果低龄老年人能够再就业,那么他们就能够通过自己的努力为自己创造更好的养老条件,减轻家庭的养老负担[6]。

3. 低龄退休老年人再就业困境分析

3.1. 政策法规层面困境

我国现行的劳动法并未对老年人再就业问题做出明确规定,使得老年人再就业的法律地位模糊,权益难以得到保障。虽然《老年人权益保障法》第三十二条规定,国家鼓励和支持老年人再就业,但该法律的规定较为原则,缺乏具体的可操作性[7]。当老年人遭遇劳动纠纷时,这些法律往往难以提供有效的支持和保护。其次,虽然我国政府已经出台了一系列关于支持老年人再就业的政策措施,如《关于进一步加强老年人再就业工作的指导意见》等,以鼓励和支持老年人再就业,但这些政策多为宏观层面的指导,缺乏具体的实施细则和操作指南,使得老年人再就业的实施效果大打折扣。

3.2. 社会层面困境

首先, 缺少专门为退休老年人再就业提供服务的平台。研究发现, 老年人再就业的首要途径是通过熟人介绍, 通过社会招聘实现再就业的占比最少。由此可以看出老年人再就业渠道十分狭窄, 为老年人再就业服务的平台较少。并且, 目前大多用人单位通过网络进行社会招聘, 而老年人在使用智能手机方面存在困难, 这就造成老年人在求职过程中可能面临信息不对称的问题, 影响其再就业的机会。其次, 社会对于老年人再就业观念落后。我国经济正处于由高速发展转为高质量发展过程中, 青年劳动力就业存在一定压力。因此, 社会上有很大一部分人认为老年人再就业会挤占年轻人就业岗位。然而事实并非如此, 研究表明老年劳动力与青年劳动力在就业结构上并不冲突, 双方就业需求都能得到充分满足。最后, 老年人在再就业过程中可能面临歧视现象, 如招聘年龄限制、性别歧视等, 影响其再就业的机会。

3.3. 家庭层面困境

首先, 家庭责任方面。退休老年人在家庭中可能承担一定的责任, 如照顾孙子孙女、协助家务等。这些家庭责任影响着他们的再就业决策。其次, 家庭成员不支持老年人再就业。受传统的中国家庭观念影响, 子女应该赡养父母, 父母退休后不用再工作。家庭成员对老年人再就业持反对态度, 使得老年人不得已放弃再就业打算。

3.4. 老年人自身困境

首先, 退休老年人自身再就业意愿。从自身认知观念出发, 许多老年人认为以往工作长期处于高负荷状态, 退休后想过轻松自在、含饴弄孙的美好生活。并且如今“广场舞”文化、棋牌娱乐等各类文化活动丰富了退休人员的老年生活, 使得老年人不愿意再就业。其次, 老年人对于再就业的担忧也影响其决策。许多老年人担心自身身体状况和精力无法胜任工作、合法的劳动权益能否得到有效保障、因再就业子女关系紧张等。

3.5. 教育培训与技能提升困境

随着时代与科技的飞速进步, 越来越多的企业开始引入先进的机械化、智能化生产设备和技术, 这就要求老年人需要掌握其使用技能。但由于长时间脱离工作岗位, 且缺乏专门针对提升老年人知识与技能的相关培训基地。使得低龄退休老年人素质与工作岗位需求严重不匹配, 影响其再就业。并且, 现有的培训基地大多为职业院校和职业技能培训中心, 这些基地大多存在基础设备不齐全、教材老旧、师资力量不足等问题, 一些企业急需的工种无法开办, 导致其在再就业过程中难以胜任新的工作。其次, 现有的教育培训机构对老年人的培训内容、方式、时间等方面存在不足, 加上老年人的文化素质普遍较低, 个体水平差异较大, 使得培训效果并不理想。

4. 低龄退休老年人再就业的对策建议

4.1. 完善老年人再就业政策法规

首先, 国家应该修订完善影响老年人再就业的相关法律法规, 在法律层面上承认再就业老年人的“劳动者”身份。现行《劳动合同法》规定, 劳动者达到法定退休年龄, 劳动合同终止。这就导致低龄退休老年人再就业不能与用人单位签订劳动合同, 当出现劳动纠纷、意外伤害时, 劳动者权益不能得到有效保障。因此, 应对相关法律法规予以修订, 切实维护再就业老年人合法劳动权益。其次, 应出台专门保障老年人再就业权利的法律。虽然有相关法律支持老年人再就业, 却是限于宏观层面的描述, 缺乏明确、具体的保障措施, 导致老年人维权过程困难重重。因此, 必须尽快出台专门保护老年人再就业权益的各种

政策法律，并细化条款，做到有法可依。最后，地方政府应出台鼓励企业吸纳老年人就业的政策。对于社区家政服务、公共管理服务等行业，企业雇用一定比例的低龄老年人，政府可以给予一定的税收优惠、增加贷款额度等激励措施。

4.2. 转变社会观念，优化老年人就业环境

首先，政府及相关部门应大力宣传倡导“老有所为”积极养老理念。通过媒体、社区宣传、教育讲座等多种形式，大力宣扬老年人发挥余热，实现人生自我价值的理念，激发老年人再就业热情[8]。同时，强调老年人在社会中的价值和作用，提高社会对老年人再就业的认识和支持。并通过媒体宣传报道老年人再就业的典型案例和成功经验，鼓励更多人关注和参与老年人再就业工作。其次，引导用人单位转变用人理念，消除对老年人再就业的年龄歧视，为老年人再就业创造一个公平的环境。

4.3. 拓宽低龄老年人再就业渠道

首先，人力资源与社会保障部门牵头成立促进低龄老年人再就业的服务平台。该平台提供职位信息发布、简历投递、面试安排等一站式服务。同时，平台还可以提供职业规划、技能培训等增值服务，帮助低龄退休老年人更好地适应市场需求。同时，推进老年劳动力市场信息系统建设。优化服务流程，完善信息系统的智能匹配功能，为老年求职者和用人单位提供方便快捷的信息服务，提高服务效率[9]。同时，系统页面应注重适老化设计，减小老年人使用难度。其次，对于已退休的高智力、高技术人才，通过返聘或聘请进入老年大学或社会组织等形式，实现退休老年劳动力的高效利用。最后，根据老年人的特点和技能，开发适合他们的就业岗位，如社区服务、手工艺品制作等。

4.4. 家庭成员应是有再就业意愿老年人的支持者

家庭成员应扮演有再就业意愿的老年人的情感支持者、信息提供者、经济支持者。家庭成员应给予有再就业意愿的老年人充分的情感慰藉和精神支持，帮助老年人建立积极的心态，鼓励老年人追求自我价值，树立再就业的信心和决心，克服再就业过程中的困难和挑战。并加强与老年人的沟通交流，了解他们的就业意愿和需求，提供有针对性的就业信息支持。根据老年人实际情况，提供必要的经济支持，如承担部分培训费用、提供生活补贴等，降低老年人再就业初期的经济压力。

4.5. 强化低龄老年人教育培训与技能提升

首先，应该明确低龄老年人教育培训的目标，旨在提升他们的职业技能、文化素养和适应能力。同时，也要关注到他们的个性化需求，充分结合他们的工作背景、兴趣爱好来设置合适的培训课程，帮助他们提升专业技能和知识水平[10]。其次，鼓励高等院校开展老年继续教育。有效利用现有教育资源，依托学校优势专业，积极开展老年继续教育。并且加强与社区、社会老年教育机构和养老服务机构合作，共享课程与教学资源。第三，配备先进的教学设施设备，加强师资培训。引入先进的教学设备和技术，如多媒体、在线学习平台等，提高教育培训的效率和效果。并定期对老年教育师资进行培训，提高他们的教学水平和专业素养，确保教育培训质量。最后，充分利用现代信息技术，推动老年教育培训的信息化和数字化进程。通过建设老年教育培训的在线平台，提供远程教育培训服务，以及开发适合老年人学习的数字化教育资源，可以让老年人随时随地都能进行学习，满足他们多样化的学习需求。

参考文献

- [1] 陈业宏. 积极老龄化背景下促进老年人再就业的对策建议[J]. 中州学刊, 2023(5): 90-96.
- [2] 李嘉敏, 缪妙. 积极老龄化视角下的老年人再就业权益保障——基于 50 份裁判文书的实证分析[J]. 山东商业职

- 业技术学院学报, 2023, 23(6): 79-85.
- [3] 郑秉文. 面向 2035 和 2050: 从负债型向资产型养老金转变的意义和路径[J]. 华中科技大学学报(社会科学版), 2021(3): 20-37.
 - [4] 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]. 人民论坛, 2019(6): 100-103.
 - [5] 赵一凡, 易定红, 赵依兰. 养老保障对老年人就业的影响: 基于中国老年社会追踪调查数据的实证研究[J]. 中国人力资源开发, 2022(3): 115-128.
 - [6] 刘畅, 张牧辛, 肖叶静, 许娜. 人口老龄化背景下我国老年人力资源开发研究[J]. 劳动保障世界, 2019(9): 8.
 - [7] 赵越. 积极老龄化背景下低龄老年人再就业权益保障研究[J]. 老龄化研究, 2023, 10(2): 219-226.
 - [8] 刘青青. 老龄化背景下老年人力资源开发对策研究[J]. 决策探索(下), 2020(22): 10-12.
 - [9] 刘承鑫, 范一鸣. 积极老龄化视角下老年人再就业问题研究与智慧服务平台设计[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(12): 7069-7074.
 - [10] 李芳蓉. 人口老龄化背景下低龄老年人力资源开发研究[J]. 经济研究导刊, 2022(3): 114-116.