

中国低龄女性老年人力资源开发问题探讨

班晓娜, 廖晴爽

(辽宁师范大学 辽宁 大连 116029)

摘要: 低龄老年人力资源开发是缓解中国老龄化问题的战略性手段, 女性相较于男性而言, 寿命更长且生理心理上都具有其特定的优势, 但中国低龄女性老年人力资源开发长期以来被忽视, 因此, 促进低龄女性就业前景光明。根据中国低龄女性老年人力资源开发现状, 结合外国实践经验, 中国应从改变传统观念、完善机制政策、提供低龄女性老年培训和适当延长女性退休年龄等方面进行改进, 以此促进低龄女性老年人力资源开发。

关键词: 老龄化; 老年人力资源; 人力资源开发; 低龄女性老年人

中图分类号: C913.6

文献标识码: A

文章编号: 1008-6838(2016)06-0029-05

随着中国完全迈入老龄化社会的行列, 老龄化问题已成为民生的主要问题之一, 低龄老年人力资源开发战略将会在一定程度上缓解中国老龄化问题, 改善人力资源及就业结构。低龄老年人力资源主要是处在60~69岁年龄层次且具有一定劳动能力以及劳动意愿的老年人口, 他们不仅拥有丰富充足的技能技术和知识水平, 并且能为社会提供可再开发的劳动力资源。中国低龄老年人口数量从2000年的7648.43万人以每年3.22%的增速发展至2012年的11192.06万人, 照此速度, 2020年将会增至近1.5亿人, 2030年时将会突破3亿大关^[1], 中国所储藏的低龄老年人力资源数量不可小觑。目前, 中国老年人口整体就业率低, 男性老年人的就业成功率高于女性老年人, 低龄女性老年人力资源充分利用的意义除了在于践行男女平等理念, 更在于促进老龄

问题的解决、协调发展老龄化社会以及维护社会的公平公正。如今, 低龄女性老年人力资源开发尚未得到足够重视, 研究与发展低龄女性老年人力资源开发意义重大。

一、中国低龄女性老年人力资源开发现状

(一) 老龄化社会迫切需要老年人力资源开发

根据第六次全国人口普查数据结果, 中国低龄老年人依靠劳动报酬作为收入的比例为42.55%, 依靠离退休保障金作为收入的比例为23.82%, 依靠子女供养的比例为28.75%, 依靠最低生活保障金的比例为2.78%, 依靠财产性收入及其他比例仅为2.1%^[2], 可见其主要依靠劳动报酬作为收入来源, 因此, 中国低龄老年人力资源开发大有可为。2015年, 中国多个部门联合发起的“第四次中国城乡老年人生活状况抽样

收稿日期: 2016-09-17

基金项目: 2013年度辽宁省社会科学规划基金一般项目“辽宁人口老龄化与产业接续研究”(项目编号: L13BJY031)

作者简介: 班晓娜(1976—), 女, 辽宁师范大学管理学院副教授, 主要从事养老保障研究; 廖晴爽(1995—), 女, 辽宁师范大学管理学院学生, 主要从事养老保障研究。

调查”的结果显示,中国60岁以上老年人口占中国人口总量的15.5%,约为2.12亿人,高龄老年人口与失能老年人口数量占老年人口比重的30%^[3],中国老龄化趋势逐年增强,导致养老机构“一床难求”等老龄化问题频发。低龄老年人力资源开发是一种以科学发展观来缓解老龄问题的战略化手段。《中国人力资源发展报告(2011—2012)》指出,在未来的20年里,中国对于老年人力资源的需求会由于处在19~59岁阶段劳动人口数量的下降而逐步提升。预测显示,19~59岁阶段的劳动人口数量在2050年时将会逐渐由2010年的9.2亿减少至7.0亿^[4]。中国低龄老年人口健康比重总体为55.65%,表明有超过半数的健康老年人,老年人力资源丰富,而女性寿命相较于男性而言更长,是更为丰富的人力资源,积极开发低龄女性老年人力资源可使促进社会公平、缓解老龄化问题与以人为本理念得到有机结合。目前,中国低龄女性老年人力资源开发还未达到最优化配置。

(二) 低龄女性老年人力资源发展受传统性别观念影响

传统的“男尊女卑”“男主外,女主内”性别观念在中国五千年发展的历史长河中占了主导地位,中国主流的儒家思想也用“三从四德”“贤良淑德”和《女戒》等巩固了这一观念的地位。尽管新时代的中国社会已经摈弃了旧社会“裹小脚”“童养媳”等不尊重女性的封建陋习,解放了中国女性,但是在长达千年的封建社会中积淀出的“重男轻女”与男权为尊的思想,或多或少都还残存着,并极大地影响着中国低龄女性老年人的职业选择,大多数低龄女性老年人在退休或者年老后,会选择赋闲在家,从事着传统观念上“女人该干的工作”。

(三) 低龄女性老年人缺乏全方位再就业保障

《老年人权益保障法》在全国贯彻落实得不够彻底,导致低龄女性老年人再就业得不到全方位的保障。低龄女性老年人的生理机能下降及自身素质不高等因素影响着其再就业范围,加之

社会在此方面的保障不完善,能提供的对口岗位比较少,致使人才市场符合低龄女性老年人再发展条件的岗位短缺。而就业渠道畅通度低,就业信息发布迟缓且不透明,更使本就不能熟练掌握互联网技术从而获取多种信息的低龄女性老年人在寻找就业信息时举步维艰。同时,社会在招聘时或多或少存在着倾向聘用年轻人的偏好,这种现象在低龄女性老年人口再就业上也有所体现,并影响着低龄女性老年人力资源开发程度。中国传统美德要求年轻人尊敬和帮助老年人,侧面反映了中国社会对老年人存在着年老体弱、行动力差、固执保守和与时代脱节等既定的刻板印象,就业市场会因这样的刻板印象将有劳动能力的低龄老年人淘汰。

(四) 低龄女性老年人就业素质偏低

目前,中国低龄女性老年人大多数出生于20世纪40至50年代,教育一度瘫痪的时代背景导致中国低龄女性老年人没有得到良好的教育,就业素质不高。文化素质水平低下制约了中国低龄女性老年人的职业发展,其在年轻的时候没有受过正规系统的培训教育,并且从事低水平劳作,进入老年期后的职业意识提升空间不大,不再对自身发展抱有希望。思想与能力都被低文化水平束缚着的中国低龄女性老年人,在再就业市场上能寻觅到的工作极少。尽管中国老年人才市场已经建立几十年,但是中国低龄女性老年人在中国老年人才市场上能寻觅到工作的概率却较小,为老年人设立的人才市场通常只青睐具有高技术水平的老年人,低龄女性老年人就业岗位主要集中在保姆、月嫂、打杂、保洁等,就业范围狭窄。

(五) 女性退休法规政策提前开启低龄老年女性再就业生涯

按照中国40年前提出并沿用至今的国家法律规定的退休年龄,中国女性工人年满50周岁便面临退休局面,女干部则是年满55周岁退休,而退休后返聘人员并无统一规定,管理混乱,有学者对返聘人员进行调查时发现,偏爱返聘退休人员的主要是国企和事业单位,

岗位多为技术管理类,受返聘的退休人员往往在管理待遇方面与正职员工有着差距^[5],退休后的女性职工便彻底结束了其在原岗位上的工作。这种在中国改革开放时期就建立并施行的退休年龄规定随着时代的发展,已经不再适用于21世纪的中国社会。随着改革开放后中国经济的高速发展,国民身体素质得到很大提高,50至55周岁这部分女性群体身体依旧硬朗,但由于法定退休年龄的原因,她们实际上也成为了低龄女性老年人人力资源的一部分,使得中国低龄女性老年人的基数增加,提升了低龄女性老年人人力资源开发的难度。

二、国外低龄女性老年人人力资源开发的实践

(一) 出台老龄社会政策和法规

首当其冲受到“高龄少子化”问题影响的日本对低龄老年人人力资源开发格外重视,日本政府在国家立法与政策制定上都给予了极大的支持。1968年日本政府颁布了《长寿社会对策大纲》,建立了老龄社会政策委员会,逐步由单项的法规政策向全面立法方向转变。日本以其1995年颁布的《高龄社会对策法》为基础,于1995年制定了专属日本老龄化国情的《高龄社会对策大纲》,旨在为老年人提供再就业机会,激励老年人工作,直到65岁^[6]。日本政府于1985年颁布了《男女雇佣机会均等法》,用以保障老年女性就业机会与权利,并开办多个日托中心与托儿所,使得日本女性在传统家庭观念与个人事业上得以平衡。日本政府在传统的第三产业中为老年女性开拓了就业渠道,并且为在该领域自主创业的女性提供优惠与帮助,此外,日本女性的工作时间机动灵活,并得到针对女性的公办或民办的职业教育培训^[7]。韩国政府在2013年专门为老龄化社会出台了《关于推迟退休年龄到60岁法案》,并有《禁止在就业方面进行年龄歧视及促进老年人就业法修订案》,以保障老年人再就业^[8]。英国政府不仅期望将英国男性的退休年龄延迟到70岁及以上,且计划逐步将女性退休年龄延迟到66岁^[9]。“女权天堂”瑞典于1918年授予女性参政权,发展到今天,妇女在议会中的参政席位不得

低于30%,针对低龄女性老年人再就业的各项法规政策更符合女性需要,保障了妇女权益。

(二) 重视老龄人力资源开发

日本政府为了推动低龄老年人人力资源开发,设立了许多老年人才中心,为低龄老年人推荐适合的工作,奖励补贴聘用老年人的企业,并对低龄老年人发放老年人创业资金,延长其退休年龄。此外,日本企业也改善了雇佣形态及工作时间,提供更适合老年人的工作内容与工作环境,全力支持日本低龄老年人人力资源开发^[10]。德国政府于2005年启动了一个专门促进老年人再就业的Perspektive 50 Plus计划,为50周岁以上的老年人提供就业帮助^①,给予其岗位培训、心理辅导与经济上的全方位支援。考虑到老年人就业的特殊性,德国对老年员工提供了更为灵活多变的就业形式,并实行老年员工带薪休假制度。女性劳动力前期的就业状况决定了其能否成为积极的老年劳动力,德国政府近年来推行了一系列女性政策以激励女性就业,如免费的公立托儿所,完善育龄女性免遭解雇的政策等。以德国总理默克尔为首的高级女性知识分子活跃在德国高端经济、政治阶层,使得德国女性对就业充满热情,就业形势一片大好^[11]。韩国劳资双方在政府的促成下建立了以研究促进老年人再就业为目标的三方“共同委员会”,并有专门的为老年人再就业服务的官方组织,为其提供耗时耗力较短的工作岗位,工资由国家与地方政府按比例分担发放,并有针对聘用老年人的私营企业的补贴^[8]。

(三) 就业观念与时俱进

在老龄化现象日益严重与经济危机的时代背景下,德国社会从兼职工作中演变出工作时间短、工资不交税的“迷你工作”,提供给老年人进行再就业选择^[12]。美国劳动行业中没有“退休”一说,工作与否全凭个人意愿。目前,大多数美国老年人期望继续工作,美国企业也逐渐将目光投向拥有技术经验的靠谱老年就业者。此外,地广人稀的澳洲也开始意识到老年人再就业带来的影响,给予找到工作的低龄老年人人均1000美元的补贴^[13]。

三、实施中国低龄女性老年人力资源开发的对策

中国要结合自己的实际情况,充分学习和借鉴外国的实践经验,实施符合中国国情的人力资源开发举措。

(一) 改变传统性别观念

社会需要改变传统性别观念,摒弃对老年人的歧视,创造适宜低龄女性老年人力资源开发的环境。提倡男女平等,无论何种性别都应有均等的就业机会与就业环境。对低龄女性老年人应从女性权益与老年人权益两个角度对其进行法律方面的保障,鼓励低龄女性老年人运用国家法律维护自己的合法权益。低龄女性老年人自身也要树立正确的性别观念,摆脱陈腐思想,发挥自己在心理、生理上的优势,无须妄自菲薄,更不应认为自己不该与男性竞争,应从家庭的捆绑束缚中挣脱,增强自身的女性职业意识,勇于加入到社会职业大潮中。

(二) 完善低龄女性老年劳动力再就业保障机制

建立相应的低龄女性老年人再就业保障制度。例如可借鉴日本的作法,由政府财政拨款建立“银色人才中心”,在中心里为低龄女性老年人进行有针对性的职业培训,并不间断地发布完全免费的适合其条件的就业信息,为低龄女性老年人提供有制度保障的弹性工作时间,以便其平衡家庭与工作的关系,让其不会在家庭与工作之间奔波而顾此失彼。此外,也可对雇佣低龄女性老年人的企业进行政策性补贴,减免企业税收和免征受雇低龄女性老年人的工资税,让企业在招聘时不必瞻前顾后,提高低龄老年女性的受雇率。

(三) 进行多渠道再就业培训,鼓励自主创业

现阶段的中国低龄女性老年人由于经历过教育缺失的年代,整体文化水平低,就业素质不高,在就业市场上能寻找到的对口岗位少,因此,针对低龄女性老年人的再就业培训就显得尤为重要。政府与企业应对有再就业想法的低龄女性老年人提供技能教育、继续教育等职业培训,

为其增加技能资本。除此之外,老年大学在为女性老年人提供学习教育资源方面的作用也是举足轻重的,应呼吁女性老年劳动力加入老年大学进行再深造。大多数低龄女性老年人由于身体与技术原因,都不适宜在第一产业与第二产业进行再就业,应在调整产业结构基础上,在第三产业领域为低龄女性老年人开发适合的岗位,例如,社区养老机构中的老年服务就极其适合心思细腻又有充足生活技能的低龄女性老年人。新时代背景下,鼓励低龄女性老年人自主创业也不失为一种再就业渠道,可为其提供相应技能培训,如手工制作、插花艺术和剪裁缝纫等更符合女性生理条件的技能培训,创造适宜低龄女性老年人自主创业的大环境,贴补进行自主创业的低龄女性老年人。

(四) 延长女性法定退休年龄及制定统一的返聘标准

目前,尽管延迟退休的呼声越来越高,但是具体政策细节还没有出台,按照当前的女性退休政策,除了高级职称的女性可以自愿选择60岁退休外,其他的女性仍然参照原来的退休制度,即女性法定退休年龄标准为工人50周岁、干部55周岁。日本、德国等国家“终身工作”的就业理念值得学习与探讨,适当延长中国女性法定退休年龄,最大限度地开发中国低龄女性老年人力资源,使得“建立不分年龄人人共享的社会”这一联合国老年主题得以真正落实,不以退休年龄为界限将老年人机械地排除在社会生产主流之外,让其拥有“体面的老年生活”,可参考国际上很多国家的退休计划,将女性法定退休年龄逐渐延迟到60周岁左右。目前,中国虽然存在离退休人员返聘现象,但并无统一的制度标准来规定与管理返聘人员,相关薪酬保障也相对混乱,因此,出台相应的返聘标准,也有利于低龄女性老年人力资源开发。

注释:

① 参见德国联邦劳动与社会保障局50Plus项目网, <http://Perspektive50Plus.de/>。

参考文献:

- [1] 陈磊,周丽苹,班茂盛,郝运鸿. 基于聚类分析的中国低龄老年人力资源水平区域差异研究[J]. 人口学刊, 2015 (4): 55-65.
- [2] 国务院人口普查办公室,国家统计局人口和就业统计司. 中国 2010 年第六次人口普查资料[EB/OL]. <http://www.stats.gov.cn/tjsj/pcsj/rkpc/6rp/indexch.htm>, 2011-04-28.
- [3] 新华网. 聚焦第四次中国城乡老年人生活状况抽样调查[EB/OL]. http://news.xinhuanet.com/politics/2015-04/20/c_1115030460.htm, 2015-04-20.
- [4] 人力资源和社会保障部中国人事科学研究院. 中国人力资源发展报告(2011—2012) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2012. 294.
- [5] 王淑红, 曾朝霞, 马佳意, 赵琛徽. 老年人力资源开发管理现状的调查研究——基于组织管理内部视角[J]. 中国人力资源开发, 2012 (11): 77-80.
- [6] 王南. 超老龄化社会: 日本的难题和应对[EB/OL]. <http://www.cet.com.cn/yepd/xwk/852615.shtml>, 2013-05-20.
- [7] 卢萍,代春柳. 日本促进女性就业的经验对我国的借鉴[J]. 东北亚论坛, 2009 (4): 99-106.
- [8] 马菲. 韩国: 老人不愁再就业[EB/OL]. <http://epaper.qingdaonews.com/html/lnshb/20130705/lnshb597367.html>, 2013-07-05.
- [9] 张婷. 面对老龄化, 各国如何应对? [EB/OL]. http://epaper.bjnews.com.cn/html/2015-11/08/content_606941.htm?div=-1, 2015-11-08.
- [10] 宋强, 祁岩. 日本老年人力资源开发实践及启示[J]. 中国人力资源开发, 2013 (19): 83-87.
- [11] 刘燕妮. 德国老年就业策略对中国城市老年就业的启示[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2015 (11): 56-59.
- [12] 班小辉. 德国迷你工作制的立法变革及其启示[J]. 德国研究, 2014 (2): 77-89.
- [13] 张代蕾. 欧美老人不要退休要工作 企业青睐银发就业族[EB/OL]. http://news.xinhuanet.com/fortune/2012-10/31/c_123896784.htm, 2012-10-31.

On Human Resources Development of Younger Female Elderly in China

BAN Xiao-na ,LIAO Qing-shuang

(Liaoning Normal University , Dalian 116029 , China)

Abstract: The human resources development of the younger elderly is a strategic method to alleviate the problem of aging in China. Compared with males , females enjoy longer life and better physical and psychological health. However it's also a fact that the human resources development of the younger female elderly has long been neglected , which implies a bright prospect in this area. Based on the present situation of human resource development of younger female elderly in China and practical experiences in some foreign countries , China may learn to change the traditional norms , improve policies , provide proper training and postpone retirement to promote the human resources development of younger female elderly.

Key words: population aging; elderly human resource; human resources development; younger female elderly

(责任编辑 鲁玉玲)