

老龄化背景下池州市低龄老人就业开发问题研究

吴贇

铜陵学院

[摘要]随着人口老龄化的迅速增长,低龄老人再就业问题引起了社会广泛关注。本文通过分析池州市老龄人口的现状以及分析影响开发的因素提出政府首先应做好宣传导向工作,来促进社会公民的积极老龄观念,其次需构建就业体系为低龄老年人提供就业渠道,使低龄老人更加方便寻找工作,最后政府需建立相关法律法规规范使低龄老人再就业得到保障,同时完善退休制度,完善基本公共卫生服务建设促进低龄老人再就业的开发。

[关键词]人口老龄化;低龄老人;再就业开发

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-627X.2020.03.684

人口老龄化日益增长,低龄老人越来越受关注,他们将成为社会人口的重要组成部分,所谓低龄老人是指年龄在60-69之间且身体较好、头脑清晰、具有再就业能力的老年人。如果社会始终坚持传统观念,依然把低龄老人看作弱势群体、帮扶对象的话,这不仅对政府、社会和家庭造成一定的经济负担,还使人类损失宝贵的人力资源。因此,开发低龄老人再就业非常有必要,从社会角度有利于促进经济发展,降低政府财政压力以及缓解劳动力市场紧张需求问题;从个人角度可以增加老年人社会活动参与度,帮助其实现自身发展以及提升老年人生活水平,促进家庭和谐。

一、池州市低龄老人再就业现状

根据池州市人口普查结果显示,全市常住人口为1342764人,60岁及以上人口为295781人,占22.03%,其中60-69岁人口为224777人,占16.74%。这些低龄老人中不少人处于再就业状态。经笔者调查,池州市低龄老人再就业呈现以下特点:

(一)再就业比例低

池州市第七次全国人口普查资料显示:60岁以上老人无工作且依靠家庭其他成员供养的占比达到54.01%,依靠退休金或养老金维持其基本生活保障的无业老人占14.19%,纯依靠再就业劳动收入的低龄老人占比达到21.59%。60岁以上老年人口主要生活来源超过一半依靠家庭其他成员供养,子女赡养老人压力大;也有不少的老年人依靠政府养老,给政府造成了一定的压力。

(二)再就业收入水平整体偏低

池州市低龄老人再就业制度的缺失以及再就业管理机构职责义务不明确,导致低龄老人就业薪资标准偏低,各区域的低龄老人就业承受能力弱,导致低龄老人收入来源渠道单一且收入缺口大。经有关调查显示,现阶段低龄老人再就业的月平均薪酬不足1500元,难以满足生活支出的需要。并且社会中低龄老人人群队伍不断扩大、工作需求不变,使得低龄老人再就业收入无法上升。

(三)再就业岗位层次偏低

从全市再就业低龄老人人群中调查其再就业行业方向显示:再就业从事于体力劳动(环卫工作、保洁工作、回收服务、安保工作等)的低龄老人所占比重78.26%,这方面工作的特点在于“门槛低”低龄老人才有再就业工作机会,“工

资低”企业才雇佣低龄老人;再就业从事于脑力劳动的一些技术人员、管理人员、教育人员比重仅21.74%,这方面工作特点与体力劳动工作特点相反及比重较低。由此低龄老人的就业方向、渠道匮乏。

二、影响低龄老人再就业的因素

(一)社会对低龄老人再就业认识不全面

在传统观念的作用下,社会上大部分人对低龄老人再就业认识不够全面。有人认为现今大学生就业本身就困难、就业率低,一些在职人员职业发展过慢,而低龄老人再就业便会占据社会资源,不利于年轻人的就业发展;有的人认为低龄老人身体、心理、智力方面都跟不上激烈的社会竞争;还有的人认为再就业低龄老人工作不了多少年开发其所需的成本与收益并不成正比无需开发。这些观念对低龄老人再就业有很大影响。

(二)就业渠道缺乏

现今退休低龄老人身体健康且有再就业意愿的,其再就业的渠道大部分来源于朋友介绍或者原来单位的返聘,社会上对低龄老人招聘的岗位少、渠道少、薪资低,部分肯录用低龄老人的工作都具有临时性、短期性、不稳定性。总而言之目前开发利用老年人才再就业没有社会工作机构的合理作用和有效的中介制度可以实施,也是不少老人家退休后的再就业意向却不能实现的最大问题所在。

(三)制度政策的不健全

国家从法律上没有制定低龄老人再就业法律法规,从结构上没有建立低龄老人再就业保障制度,池州市当地政府及有关部门在高度人口老龄化的社会现状中对开发利用低龄老人再就业资源不够重视,没有将此作为应对老龄化社会的一个重要措施积极进行研究与实施。因此低龄老人再就业相关法律和制度的空白,增加了低龄老人在选择重新进入工作岗位的顾虑以及企业招聘低龄老人的风险,用人单位也就尽量避免选择老年劳动力。

(四)社会对低龄老人需求量过低

社会公认老年人的行动、思维等方面迟缓没有发展空间且老年人健康安全方面充满着不确定的因素,企业不愿承担此类风险。因此即使求职的低龄老人身体机能和精神方面处于健康状态,企业也不愿对其进行招聘故直接在招聘中设置

年龄要求, 社会对低龄老人开放的工作岗位缺乏, 造成低龄老人求职困难, 令有健康条件且想要再就业的低龄老人无就业机会。

三、促进池州市低龄老人再就业的对策

面对丰富的老年人力资源。池州市应根据积极老龄化理论三支柱的参与、健康、保障三个途径来帮助低龄老人实现再就业问题。

(一) 做好宣传导向工作

政府部门应当充分发挥作用引领市民价值观, 呼吁低龄老人主动参与社区活动、社会工作并通过自我服务充分发挥自己的作用。首先, 政府有关部门应当增强对支持低龄老人再就业的关注力度。使实施低龄老人再就业的工作属于政府职能活动, 所以政府及相关单位要将对低龄老人再就业政策视为推动社会知识经济发展的重要内容, 并列入国民经济和社会发展规划之中, 在政府相关单位的工作范畴内, 努力做到有组织、有管理、有计划的利用老年人才资金。其次加大舆论导向和宣传力度, 提高人民群众对老年人才与经济社会发展有关的认同感。还可以利用广播、报刊、网络等媒体向广大社会群众宣传开发利用老年人才资源的重要意义。在社区老人流动比较频繁的场合, 通过一种简明的、老人比较容易接受的形式, 向他们宣扬退休老人人才再就业、再创业中的重大作用, 并推广老年人人才再就业为经济社会建设做出贡献的经典案例, 以提高长老人人才再就业、再创业的积极性和主动性。

(二) 构建再就业服务体系

政府构建低龄老人应聘正规化渠道, 形成低龄老人就业招聘体系。可以建立老年就业中心, 采集并存储低龄老人员的数据。雇佣单位可在该就业中心公布招工信息, 而低龄老人也即可在该就业中心查询信息就业, 双方自动对接达成长期雇佣关系。此外雇佣单位还可以设置辅导中心, 全方位帮助低龄老人求业就业中所面临的问题。同时, 政府还可以建立低龄老人人才信息管理系统。政府通过建设低龄老人人力资源信息管理平台, 实现了有序地挖掘、研究和运用技术型低龄老人人才的专业知识和专业技能, 让这些技能型老人群体可以更加顺利持续地为社会奉献自身的聪明才智。最后政府通过社区服务, 广泛走访传播了已上岗人才的成功经验分享, 并鼓励了更多老人参与。同时政府还积极发展了有利于低龄老年人经营的新产业, 以帮助低龄老人增加就业率。政府积极开发适宜于低龄老人经营的行业, 不但能够提高国民收入、增加社会需求, 促进国民经济增长, 而且还能够扩大老年劳动力的就业, 从而提高了老人就业能力, 将赡养负担的问题转变成了国民经济增长的主要动能。

(三) 健全再就业法律法规

目前我国相关的法律有《劳动合同法》和《中华人民共和国老年权益保障法》, 但《劳动合同法》是广泛对劳动者的合法权利的条文; 《中华人民共和国老年权益保障法》

也只是简单规定老人参加经济发展的权利, 对休假、福利等权利并没有具体要求规定。政府可建立专门的低龄老人就业法案, 对老年就业者予以明确的合法权益。明确劳动合同的签订、解除、薪酬及争议处理, 对低龄老人工作的最低工资标准、加班补偿、节假日福利以及保险等权益做出明文规定。建立完善的法律规定, 给予低龄老人完整系统的就业保障和权益保护。虽然企业是以盈利为目的, 主动聘用低龄老人的相对较少, 但是政府可以出台相关政策对于用人单位聘用低龄老人的数量占比程度给予不同程度的降低企业税率、增加企业免税额、对企业雇佣适合的低龄老人给予补助、向企业发放雇佣补贴金等等, 以鼓励企业增加对低龄老人人力资源的利用。政府对低龄老人再就业的援助不仅仅是援助聘用低龄老人的企业, 同时也有援助老人自身的。对低龄老人再就业政府为他们提供了在就业保障, 有在就业补助金, 如果参与培训还可以获得培训补助金。

(四) 完善退休制度

首先做好渐进式延迟退休工作, 尤其是针对女性的退休年龄推后要尽快落实到女性职工退休年龄调至55岁、女性公务员退休年龄调至60岁, 渐进式退休制度建议推行以每年2-3个月, 最长不超过6个月。间隔若过长不仅对即将退休人员的生理心理造成影响, 而且对市场就业会产生较大冲击; 其次推进弹性退休制度, 根据劳动者的需要自行选择推迟多久退休的制度。即建立灵活的退休规定: 1. 达到法律规定退休年龄。2. 工作的年限达到一定年数。3. 工作体力透支达到一定负荷。凡满足其一即可自行申请退休, 这样能够满足不同群体的需求同时对于想要继续工作的人能够减少其再次寻找合适工作岗位的就业成本, 最大限度的利用人力资源。

(五) 完善基本公共卫生服务建设

低龄老人的健康是其再就业的基础, 若增加商业保险的参与来提高低龄老人的健康保障, 则会相应提高低龄老人再就业率。首先建立低龄老人健康档案并根据健康程度进行分类, 明确适合再就业的人群; 其次用人单位提供的定期检查保障项目, 能够因定期检查早发现早治疗, 则进而保障低龄老人的长寿和余寿的生活品质。但不能因为一些较轻且不传染的慢性病对其进行辞退, 而是要注重对低龄老人健康的关注, 定期检查使其更好的工作、更好的生活。

参考文献:

- [1] 国家统计局. 中国统计年鉴[K]. 2019
- [2] 李芙蓉, 人口老龄化背景下低龄老年人人力资源开发研究, 上海工程技术大学经济研究导刊2019年第03期
- [3] 中华人民共和国老年人权益保障法: 2012年
- [4] 李达, 胡红霞, 王俊程. 云南省低龄老年人人力资源开发和利用探析——基于人口老龄化的背景[J]. 长春大学学报, 2015, 25(01): 42-45.