



每年2000万退休老人,再就业能干啥?

近日,麦当劳、北京环球影城等企业招聘退休人员引发热议。一批低龄老人跃跃欲试,希望借助再就业发挥余热,迎来个人价值的再提升。但记者采访发现,在实际工作中,“银发打工人”不仅需要面对体力考验和业绩压力,还可能遭遇劳动权益保障难的困境。

随着中国老龄化程度持续加深,超过退休年龄的再就业人口占比不断提高。国家统计局的数据显示,从2022年至2031年十年间,中国将迎来史上最大规模“退休潮”,每年有2000万人退休。

面对如此庞大的老年群体,老年人再就业问题逐渐成为社会关注的焦点。在诸多业内专家看来,在居民受教育程度不断提高的背景下,老年人群是巨大的社会资源。老年人拥有丰富的职业经验、社会阅历、资源力量以及成熟的技能,是高质量劳动力的潜在储备。如今,当中国面对老年人再就业的问题,老年人再就业的意愿如何?老年人再就业的岗位空间有多大?

《财经》

A 老年人再就业意愿如何?

据中国老年学和老年医学学会2023年调查,中国60岁~69岁低龄老年人中有45%有就业意愿。

2023年下半年,国家统计局济南调查队也曾选取106名60岁以上老年人进行调研,结果显示79.1%的受访者有“再就业的意愿”。天津市社会科学院的调查显示,60岁~65岁的低龄老人中有意再就业的比例为62.1%,55岁~59岁即将退休的“准老年人”中有意愿退休后再就业的比例为72.7%,数据均显示出“具有较强的再就业意愿”。

此前,为清晰地呈现老龄群体再就业现状,人力资源服务商前程无忧面向达到退休年龄的求职者进行了访谈与调查,其发布的《2022老龄群体退休再就业调研报告》显示,68%老年人退休后再就业意愿强,三成受访者有经济压力。

通过多项调查数据分析,中国老年人再就业的意愿并不低。不过,老年人再就业的主要目的和意愿程度并不相同。《2022老龄群体退休再就业调研报告》显示,46.7%老年人重返就业市场是为了寻求个人的社会价值,19%求职者希望发挥一技之长,继续追求职业发展;34.3%求职者希望通过再就业补贴家用、增加收入来满足更高层次的消费需求。

今年已经70岁的朱红华退休前是北京一家事业单位的会计。朱红华表示,“退休后我有八九千元的退休金,和老伴一起吃喝玩乐,跟老朋友吃饭、跳舞,或者一起旅行,但时间长了觉得没有什么意思。”之后,有一个认识的企业邀请朱红华做会计,朱红华答应了。“既有钱赚,还能每天有些事情做,何乐而不为。”

除了实现个人社会价值,老年人再就业的另一目的是经济收入的补充。2023年下半年,国家统计局济南调查队选取106名60岁以上老年人进行调研,老年人再就业为“增加收入、补贴家用”的占75.2%，“保持精神和身体上的活力”的占42.9%，“填补时间空白、充实生活”的占42.9%，“实现自我价值、发挥余热”的占14.3%。

对于那些没有退休金又没有技能的老人,情况又有所不同,他们考虑的不是个人价值和收入补充,而是老年后的基本生活保障问题。

64岁的刘娟凤在一个县城的景区里做保洁工作,每月有2400元的收入。刘娟凤表示,自己是农民,没有什么技能年龄又大了,只能做一些保洁工作。家里的孩子也是打工谋生,没有更多钱给自己,只能靠自己挣些钱保障日常基本生活,并希望为以后生病养老留些储蓄。刘娟凤表示,没有退休金还需要工作。要是没有退休金也不干保洁,回家享受老年生活了。对于一些农村老年人来说,继续工作是他们不得不接受的现实问题。

B 老年人再就业的岗位空间在哪?

据了解,中国老年人就业呈现出较明显的行业集中性。根据老龄科研中心数据,60岁以上劳动者的就业分布中,家政服务、保安、社区服务位列前三,分别吸纳了34%、28%和15%的老年从业者。

《2022老龄群体退休再就业调研》也显示,那些学历、技能不高的老年求职者,有41%的人会选择保洁一类的服务行业,21%的人会选择后勤、城市环卫等行业。

不过,随着老年人学历的提高、思想观念的改变以及社会对老年人再就业的接受度提升,老年人的就业岗位空间变大。例如,许多老年人拥有丰富的专业知识、经验和技能,退休后继续从事专业技术咨询服务工作,比如,工程师、教师、医生、高级技术人员等。据悉,目前教育培训、健康管理、养老护理员、康复师等岗位的缺口大,适合有相关技能的老年人选择。

麦肯锡全球研究院2024年报告指出,全球咨询市场中,50岁以上专业人士的需求在过去五年增长了23%。在中国市场,特别是法律咨询、财务咨询、管理咨询等领域,经验丰富的专业人士仍然具有较强竞争力。

C 保障老年人再就业权益

当前,老年人再就业面临诸多阻力,最大的阻力之一就是年龄歧视。人力资源和社会保障部2024年发布的《就业歧视监测报告》显示,45.7%的中高龄求职者在求职过程中遭遇过明示或暗示的年龄限制,这一比例较2020年上升了8.3个百分点。《2022老龄群体退休再就业调研报告》也显示,老龄求职者在找工作的过程中,面临的最大挑战是年龄限制,41.3%的老龄受访者曾因“年纪大”被公司拒之门外。

事实上,当前“35岁就业歧视现象”已经很普遍,更何况是年龄更大的老年人。智联招聘2024年底发布的《中高龄就业现状分析报告》显示,在面向社会公开招聘的岗位中,有年龄上限要求的占比高达62.3%,其中设置“35岁以下”限制的占36.8%，“40岁以下”限制的占18.7%，“45岁以下”限制的占6.8%。这意味着超过60%的公开招聘岗位对45岁以上求职者实质上是关闭的。

中国社会科学院法学研究所社会法研究室副主任王天玉表示,在现行法律框架下,超过退休年龄并领取养老保险待遇的工作者只要仍在工作,

中国企业联合会2024年对1200家企业的调查显示,43.7%的企业更倾向于聘请有丰富经验的高龄专家担任顾问角色。

在工信部信息通信经济专家委员会委员盘和林看来,“银发网红”现象显示出,官方常强调“老有所为”,但缺乏具象载体,“银发网红”现象则提供了可复制的范本和实践模板,通过平台参与活动,让老年人实现社会连接与自我价值再造,这对缓解养老金压力、盘活老年人力资源具有启示。

此外,志愿服务性劳动也是老年人再就业的重要岗位。此次发布的《指导意见》就明确指出,推进老年志愿服务常态长效开展。具体措施包括:加强志愿服务动员。发挥基层党组织和老党员作用,引导带动老年群众参与志愿服务。鼓励各级机关单位和群团组织,支持本领域本单位离退休人员参与志愿服务。发挥老年先进模范、“五老”人员、老年群众性活动骨干等的示范引领作用,引导教育、科技、卫生健康、农业、文化、体育等行业的老年志愿者,利用专长服务社会。

不再适用劳动法规规范,而归入民法调整范畴,也就是通过签订劳务合同调整与用人单位之间的权利义务,一旦双方没有签订劳务合同,或者劳动合同中对相关内容语焉不详,劳动者的权益保障就存在真空地带。

针对老年人再就业存在的问题,全国政协委员、全国总工会办公厅原主任吕国泉建议,围绕维护大龄灵活就业者、农民工等群体就业权利和劳动保障,尽快制定相关政策。政府有关部门、用人单位和工会等,将就业登记、技能培训、职业介绍等服务衔接起来,提高就业服务的精准性、实效性,强化老年人公共就业服务保障。同时,要利用好大数据、人工智能等技术,在大龄灵活就业者、农民工等群体集中的家政服务、搬家货运等行业,开创“零工服务平台”,及时为他们提供就业对接服务。

中国已迈入老龄化社会,做好老年人力资源开发不仅可以应对人口老龄化趋势,也是延长人口红利的关键路径之一。

(应受访者要求,朱红华、刘娟凤为化名)