

中国老年人力资源开发：现状、问题与出路

陈友华 詹国辉

(南京大学 社会学院, 南京 210046)

摘要:中国老年人力资源十分丰富,但开发利用严重不足。老年人力资源开发会增加劳动力供给,促进经济增长,增强养老保险制度可持续性,同时也能满足个体生活、社会关系建构、个体价值实现、家庭和谐等多维需要。而现行退休年龄过早、再就业渠道不畅以及观念滞后,阻碍了老年人力资源开发。为此,通过重塑观念、发挥老年人多维优势、构建分层管理机制、完善老年人再就业制度、鼓励老年人社会参与、构建老年教育体系等路径,以期实现老年人力资源开发的优化,促进积极老龄化社会建设。

关键词:老年人力资源;社会分层;需求层次;优劣势

中图分类号:C913.6

文献标识码:A

文章编号:1000-2987(2023)02-0044-10

DOI:10.16392/j.cnki.14-1057/c.2023.02.008

一、引言

人口老龄化原本只是一种单纯的人口现象,但因其对经济社会发展带来诸多影响,因此被视作一个问题而得到政府与全社会越来越多的关注。应对人口老龄化主要关注到对老年人的供养和保障方面,诸如以何种方式实现“老有所养、老有所医、老有所乐”,但常常忽视了如何辨识、开发和利用老年人的价值,进而实现“老有所教、老有所学、老有所为”。自实行退休制度以来,老年人退休后重返工作岗位现象越来越普遍,从侧面证实了老年人的价值。特别是 2010 年以来,伴随着快速的人口老龄化,我国劳动力规模和结构已经并正在发生着巨大的变化,劳动年龄人口数量及其比例快速下降,劳动力出现结构性短缺。在此背景下,通过行之有效的政策,把老年人口压力转化为人力资源动力尤为重要。

目前,学界虽然对老年人力资源开发进行了较多的研究,但某些问题并未完全厘清,诸如老年人力资源开发包含哪些维度?面临哪些问题?如何对老年人力资源开发的主体责任进行清晰的定位?等

等。笔者尝试回答上述部分问题,希冀引起学界对此领域更多的关注,吸引更多学者加入到相关问题的研讨之中。

二、老年社会分层、需求层次与优劣势

(一) 社会分层

在老年人口研究中,老年人常被视作一个整体看待,并习惯地被称为弱势群体,实际上是存在严重问题的。从实践来看,老年人是一个内部分化严重与差异极大的群体,突出表现在如下几个方面:一是年龄。老年人口内部年龄跨度很大,从 60 岁至 100 多岁。二是健康状况。随着年龄的增长,老年人总体上因身体机能衰老而出现个体健康状况恶化,但其内部个体健康状况差异十分显著。三是知识储备。知识需要积累,世界上知识储备最为丰富的多是老年人(如诺贝尔奖得主、院士等多是老年人),而文盲率最高的也多是老年群体。如第七次全国人口普查数据显示,2020 年中国 15 岁及以上人口文盲率随着年龄的增加而单调增加。四是财富积累。财富需要积累,世界上最富有阶层多来自老年群体。例如,福布

收稿日期:2022-11-20

作者简介:陈友华,南京大学社会学院教授、博士生导师,研究方向为人口社会学。

詹国辉,南京大学社会学院博士后研究人员,研究方向为应用社会学。

基金项目:国家社会科学基金重大项目“实现积极老龄化的公共政策及其机制研究”(项目编号:17ZDA120)。

斯 2021 全球富豪榜前 300 位富豪的平均年龄为 64.70 岁,平均拥有 223.12 亿美元财富。其中:60 岁及以上共 163 位,占 54.33%,平均拥有 230.13 亿美元财富;59 岁及以下共 124 位,占 41.33%,平均拥有 223.57 亿美元财富;未知年龄共 13 位,占 4.33%,平均拥有 154.00 亿美元财富。与此同时,世界上贫穷人口多为老年人。由此进一步反衬出老年人群体内部的贫富差距最为严重。五是政治权力。世界上最有权势的多是老年人。例如,世界各国元首与政府首脑多为老年人。又如,世界 500 强企业的董事长与总经理也多由老年人担任。但与此同时,世界上最无权势的群体也多为老年人。由此可见,老年人群体内部的权势差异最为显著。六是性格特征。已有刻板印象主要集中在对老年人性格特征多偏负面评价,如保守、猜疑、刻板、固执等。但更应当看到老年人的性格特点多是青中年期性格的延续。从成年到老年,对待周围环境的态度和方式上逐渐由主动转向被动、由朝向外世界转向朝向内心世界的变动趋势。总之,老年人口内部多个客观维度上存在着严重的阶层分化现象,归根到底是来自不同阶层的老年人的需求与所面临的问题之间的异质效应所引发的。

表 1 2020 年中国 15 岁及以上文盲人口比重(%)

年龄组	合计	男	女
15~19	0.22	0.23	0.21
20~24	0.26	0.26	0.26
25~29	0.30	0.27	0.32
30~34	0.39	0.34	0.45
35~39	0.62	0.48	0.76
40~44	0.98	0.68	1.30
45~49	1.42	0.87	1.98
50~54	2.05	1.12	3.00
55~59	2.67	1.24	4.12
60~64	5.01	2.32	7.72
65~69	7.72	3.62	11.66
70~74	10.83	5.44	15.95
75~79	14.99	7.56	21.64
80~84	21.02	11.17	29.06
85 岁及以上	29.36	15.49	38.45
合计	3.26	1.62	4.95

资料来源:2020 年第七次全国人口普查资料。

(二)需求层次

马斯洛把人的需求分为五个层次,认为当基本的生理生存需求满足后,便会追求更高层次的

归属和自我实现的需求。由于老年人个体经历不同,其人生态度、性格、气质、情趣、爱好、能力等方面自然会有差异。此外,因其异化,其对内的精神需求也有所不同。由于老年人的生理生存需求基本得到满足,从而精神层面的需求增多,诸如尊重需求、政治参与需求、心理需求、教育需求、社交需求、文娱需求等。

虽然政府、市场、社会、家庭对老年人的自我实现需求的满足有不可推卸的责任,然而,坦率地说,老年人自我实现需求的满足主要还是得依托于老年人自身来完成。学界一般习惯于从马斯洛需求层次理论出发来探讨人们的需求及其层次,实际上,还可以从更加细化的角度研究人们的需求及其内在的差异,尤其对老年人更应该如此。

(三)优劣势

1.优势

但凡提及老年人人力资源开发,就会提及老年人身上所具有的各种优势,突出地体现在如下几个方面:一是经验优势。老年人“资历深、阅历广、经验足”等。二是能力优势。经过长时间历练,能力得到提升,同时老年人再就业本身就是一个筛选机制,通常情况下选择外出就业的老年人属于能力较强的群体。三是资源优势。老年人在长期工作中积累了部分资源,这些积淀在其身上的资源并不会随着退休而突然消失。四是时空优势。能拥有退休资格的老年人退休后的基本生活有保障,较容易摆脱功利与经济层面的束缚,在充裕时间内实现自主意愿之事。五是成本优势。聘用老年人多不需要缴纳“五险一金”,老年人对自身福利要求也不高,降低了老年人人力资源开发利用成本。六是心理优势。通常情况下老年人的社会阅历丰富,再就业过程中心态较为沉稳,有助于形塑出再就业组织内部的凝聚力和包容氛围。

2.劣势

每一个体总会存在一定的缺陷,只是多少与程度不等而已,老年人自然亦无例外。但以往的老年人人力资源开发研究多集中于强调并挖掘老年人所具有的各种优势,而有意无意回避其劣势,以避免受到来自各方面的可能的责难。实际上,总体来看,老年人身上具有如下鲜明的劣势:一是生理劣势。随着年龄的增长,老年人的部分身体机能会随之下降,进而限制了老年人作用的发挥。二是教育劣势。因历史原

因,现阶段的老年人受教育程度普遍较低,即使那些曾受过较好教育的老年人,由于多缺少持续学习的习惯与动力,因而知识多严重老化。三是学习劣势。老年人学习与接受新知识的能力下降,而老年教育与培训后的利用时间较短,老年教育与培训的沉没成本较大,因而用人单位不太愿意派老年员工参加培训。四是依赖劣势。现阶段的老年人是从计划经济时代走过来的,习惯于“被组织安排”,依赖性较强,主动寻找再就业岗位的主动性与积极性及其比例均有待提高。五是要求劣势。部分老年人对就业市场缺少必要的了解,因而再就业时无法审时度势,各种要求可能较高,影响了老年人的再就业。六是就业劣势。老年人学习能力与适应新环境能力相对较弱,因而要在新领域获得再就业的机会较难,更容易在自己熟悉的领域获得再就业的机会。

表 2 老年人社会分层、精神需求与优劣势

社会分层	精神需求	优势	劣势
年龄	尊重需求	经验优势	生理劣势
健康状况	政治需求	能力优势	教育劣势
知识储备	心理需求	资源优势	学习劣势
财富积累	教育需求	时空优势	依赖劣势
政治权力	社交需求	成本优势	要求劣势
性格特征	文娱需求	心理优势	就业劣势

三、老年人人力资源开发:开发维度与责任定位

(一) 开发维度

有劳动意愿与劳动能力的老年人口被称之为老年人力资源^[4]。而老年人人力资源开发是指国家或组织通过一系列有组织、有目的、有计划的教育培训活动,并经过与开发对象的有机结合,使其潜能得以挖掘、开发与使用的过程。老年人人力资源开发的维度与类别如下表所示。

表 3 老年人人力资源开发的维度与类别

开发维度	就 业	社会参与 (志愿服务)	家庭照料 (家庭互助)
类 别	正规就业	组织参与	代内互助
	非正规就业	个体参与	代际支持

首先,老年人人力资源开发最基本的形式是再就业,可分为两种基本类型:正规就业与非正规就

业。中国老年人再就业率较低。其次,老年人人力资源开发也包括老年社会参与,包括组织性社会参与和个人社会参与,前者如有组织地参加志愿服务等,后者如个体自发地参加各种社会活动等。最后,老年人人力资源开发最多的领域就是家庭照顾:一是代内互助,如配偶生活照顾等。二是代际支持,如照料年迈的双亲,特别是帮助子女料理家务或者帮助子女抚养孙辈。

(二) 责任定位

老年人人力资源开发更多是老年个体的自主选择,但建立有利于老年人人力资源开发的制度环境与营造有利于老年人人力资源开发的社会环境仍显得尤为必要。因此,厘清各方主体在老年人人力资源开发中的责任定位,对于推动老年人人力资源开发利用尤为重要。从良性社会发展视角来看,应构建一个“政府主导,市场主体,社会补充,家庭依托,个人自主”的责任定位体系。具体而言,各方主体在老年人人力资源开发利用中的责任定位如下:

一是政府在老年人人力资源开发中扮演着“主导角色”。具体表现在如下两个方面:其一,涉及老年人人力资源开发的相关法律法规的制定、发展规划的编制、服务标准的建立与监督管理等。其二,老年人再就业的保障制度与基础服务制度的推行,以期保障老年人免受就业歧视的外部影响。

二是老年人人力资源开发应更多依靠市场,而非政府与社会。市场应遵循国家法律法规与伦理道德规范,为老年人再就业创造一个公平公正的竞争环境,消除年龄和健康歧视,以合理的价格兑现老年人的劳动价值,以促进良性竞争与健康发展。

三是社会在营造有利于老年人人力资源开发的社会环境方面承担着“补充责任”。鼓励社会组织等社会力量为老年人参与社会生活创造条件,营造老年人参与社会的良好氛围。

四是构建家庭环境的“依托责任”。因创造良好的家庭环境,鼓励并支持老年人通过再就业等方式积极参与社会生活,提高老年人生活品质。

五是老年人人力资源开发利用主要取决于老年人的个人意愿、身体状况、技能水平和劳动力市场就业形势等,是老年人个人的自主选择。因此,老年人要克服“组织安排”的思想,通过再就业、志愿服务等形式主动投身到社会生活中去。

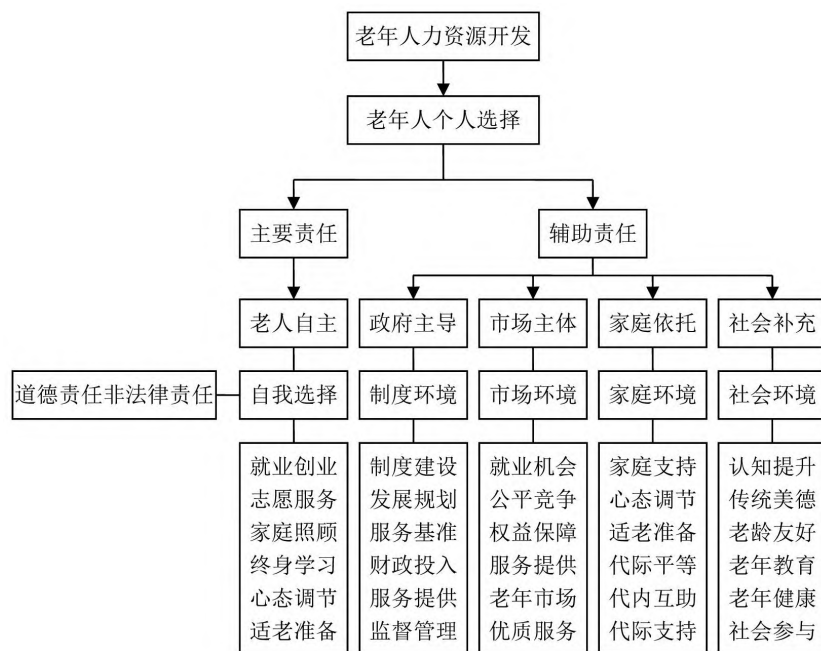


图 1 老年人力资源开发中的主体责任定位

四、中国老年人力资源:数量、开发意义与开发状况

(一)数量

可以按年龄、身体状况、受教育程度等对老年人进行分类,最常用的是按年龄将老年人口划分为低龄老年人口(60~69岁)、中龄老年人口(70~79岁)

与高龄老年人口(80岁及以上)三个年龄组。从人力资源开发角度考察,老年人力资源开发主要指低龄老年人力资源开发,其主要原因是身体状况较好,刚退休不久,再就业愿望较为强烈等。

中国老年人口规模庞大,老年人力资源异常丰厚,且增长较快,特别是老年人口内部构成较轻,如60~64岁人口占60岁及以上人口四分之一以上。

表 4 中国老年人口规模(单位:人;%)

年份	60岁及以上			60-64岁			
	人数	占总人口比重	与上一次差值	人数	占总人口比重	占老年人口比重	与上一次差值
2000	129977870	10.46	33008224	41703848	3.50	32.09	7727594
2010	177648705	13.32	47670835	58816996	4.45	33.11	17113148
2020	264018766	18.70	86370061	73383486	5.20	27.79	14566490

资料来源:2000年、2010年与2020年全国第五、第六与第七次人口普查公报。

(二)开发意义

系统论视角观之,老年人力资源开发本就是一项复杂的系统工程。其中,老年个体既可能是开发的主体,又可能是被开发的客体,因而在老年人力资源开发过程中势必会受制于主客观因素的影响。具体来看:

1. 社会养老保障之需

人口老龄化程度不断加深,其直接影响是增加社会整体性养老负担。在此社会背景下,理性选择是

扩大“可劳动”年龄人口群体,更为关键的是尽量减少作为纯消费者的被抚养人口群体数量。显而易见,试图通过降低劳动者年龄下限达至上述目标是不现实的。既然无法增加“生之者”,就只能减少“食之者”,唯一的出路就是老年人力资源开发。

人口老龄化与老年抚养比的提高必然对社会养老保险基金的可持续筹措与可持续支付构成严峻挑战,欧美等国早已陷入社会养老保险基金入不敷出的泥潭,中国亦无例外。如若长此以往,其结果将是

“养老金赤字”愈演愈烈。即便社会养老保险模式从“现收现付制”转为“基金积累制”也无法从根本上化解因老龄化衍生出的养老困境。只有延迟退休年龄,才能增加劳动力供给,既增加养老金收入,推迟领取养老金年龄,减少养老金支出,又有利于促进经济增长。诚如 Votrub 等人研究所发现的那样,美国退休金福利削减后,每降低 1 个百分点的退休金福利,男性退休人员可能工作的比例就会增加 0.3~0.4 个百分点,与之相对应,女性退休人员可能工作的比例会增加 0.2 个百分点^[2]。换言之,提高老年人的劳动参与率,更为直接的是对老年人人力资源的开发,尽管这或可能会违背部分老年人的真实意愿,但却能够有效促成社会养老保险基金良性运作的客观需要。

2. 个体生活之需

以需求层次理论视角观之,生存需求与生活需求兼具了异质性,前者关注的是能够维持生命体的正常身体机能活动,显然这是一个客观的固定标准;对于后者而言,体现出不确定性:一则出自于个体的主观性评价,二则因社会变迁而存有异化。对于退休后的老年个体来说,其生活需求反而显得较为特别,退休前作为工作者,因劳动岗位而附带的权力、声望、技能等会型塑出个体的价值,一旦退休,就被视为离开劳动岗位的老年群体,不仅个体收入降低,更为明显的是个体价值的逝去。

尽管不愿意看到老年个体因生活拮据而被迫重返工作岗位,但中国现实场景中的诸多老年人可能正是因为如此。老年群体内部阶层分化愈发明显,养老与医疗保障体系不仅仍很不健全,而且保障水平之间差异巨大,更别说制度性的全民“老有所养”和“老有所医”。如此逻辑之下,结果是多数老年人、特别是农村老年人还得“为生计而奔波”。

3. 社会关系建构之需

人具有社会属性,无法完全独立于社会而存在。个体行为必然嵌入于社会行动之中,个体价值也依托于社会中介来实现。个体一旦脱离了社会,也就失去了存在的意义。日常生活中,个体与社会的关系建立在“劳动、群体和角色”三个中介基础之上^[3]。如若个体选择退休,会面临多重关系的解构:一是停止了人的生产劳动行为,多数老人也还会继续从事家务劳动,因此退休者不会完全脱离于社会。二是减少了人的所属群体关系,正常工作关系(领导、同事、下属)被解构,因而退休后互动群体会减少,社会活动

范围亦有缩减。三是退休改变了人的角色,更多从工作角色转向家庭角色。

诚如活动理论(Activity Theory)所倡导的那样,“老年人应当重归社会”,老年个体的活跃性越高,越有正面的自我形象和调整能力,也越可能实现积极老龄化^[4]。老年个体对生活的把控度越高,生活意义也越发凸显,对个体生命质量的提升将起到正向促进效应^[5]。事实上,老年人力资源开发本质上投射出“让老年人回归社会”之行为,希冀通过再劳动行动,重构老年个体与社会之间的关联。值得注意的是:开发老年人力资源不仅可以使老年个体获得社会的归属感,还可以消除个体退休所衍生的空虚感与失范困境,力图促成社会需要的满足。

4. 个体实现之需

生物具有一种尽可能实现自我能力与自我“本性”的倾向^[6]。显然,这一观点将自我实现(Self-actualization)视为驱动力,最终将会实现个人能力的最大化。当然,自我实现应当划归为个体对于自我发挥和完成的欲望。

事实上,退休的老年个体如若希冀自我实现,则必然需要有一份“为之奋斗”的工作或事业,这无疑反衬出“老有所为”的客观重要性。当然,上述行动逻辑映射于社会现实场景可以显见的例证就是教育工作者,其个体并不会因退而休,一部分群体达到法定退休年龄后被教育机构返聘,实现生命不息、工作不止的个体发展。此时,“老有所为”已经不能被简单地视作谋生的手段抑或寻求归属的方式,而是老年个体自我价值实现的途径。亦如伯特兰·罗素所言:“目的持续是长久幸福的最根本的成分之一,对大多数人来说,这主要在工作中得以实现”^[7]。由此看来,“老有所为”带给老年人的益处远不止是工作乐趣,更是能够让退休后的个体老人在自我实现过程中再次获得生命的意义。

(三) 开发状况

在国家倡导和实务界的激励下,老年人逐渐参与经济社会发展之中。就目前而言,老年人力资源开发主要集中在如下几个方面:

其一,再就业。第七次全国人口普查资料显示,2020 年中国 60 岁及以上老年人口再就业率为 22.64%。城乡、性别与年龄之间的比较分析发现,不仅老年人口再就业率的城乡差异极大,城市最低、镇次之、乡村最高,而且老年人口再就业率的性别差异

尤为显著,男性老年人口再就业率要显著高于女性老年人口再就业率,更有老年人口再就业率的年龄差异极大,低龄老年人口再就业率要显著高于中高龄老年人口再就业率。其背后的主因有二:一是老年人口中拥有养老金的城乡与性别差异特别明显,那些年老以

后没有养老金的老年人迫于生计而选择再就业的可能性大大增加。二是老年人身体机能随着年龄增长而衰退。与同期的德国与美国60岁及以上人口就业率相比,中国城镇老年人口再就业率明显偏低,中国城镇老年人口再就业还有较大的拓展空间。

表5 2020年中国人口就业率(单位:%)

年龄	合计			城市			镇			乡村		
	小计	男	女	小计	男	女	小计	男	女	小计	男	女
50~54	68.19	83.77	52.32	62.49	82.04	42.70	67.34	83.89	50.55	73.79	85.23	62.01
55~59	55.06	73.12	37.03	42.33	65.21	19.78	54.11	73.34	35.00	66.89	79.95	53.67
60~64	34.43	43.39	25.45	13.79	19.63	8.17	32.72	42.54	22.96	53.23	63.62	42.37
65~69	27.48	34.61	20.63	8.41	11.82	5.28	24.35	31.75	17.38	42.39	51.27	33.49
70~74	17.89	22.97	13.08	4.15	5.74	2.72	14.40	18.91	10.20	28.02	35.03	21.13
75岁+	7.02	9.64	4.89	1.41	1.98	0.95	5.45	7.56	3.74	11.39	15.45	8.02
60岁+	22.64	29.29	16.44	7.71	11.13	4.64	20.35	27.12	14.11	34.45	42.91	26.31
65岁+	17.99	23.44	13.06	4.96	7.07	3.12	15.38	20.58	10.73	27.86	35.23	20.98

资料来源:2020年第七次全国人口普查资料。

表6 德国老年人就业率(单位:%)

年份	60~64岁			65+岁		
	小计	男	女	小计	男	女
2009	41.7	50.8	32.9	4.1	5.9	2.7
2010	44.4	53.7	35.5	4.0	5.7	2.8
2011	47.4	56.2	38.9	4.6	6.6	3.1
2012	49.8	58.9	41.2	5.0	7.1	3.3
2013	53.4	61.8	45.5	5.4	7.7	3.6
2014	55.8	63.3	48.8	5.8	8.2	3.9
2015	56.2	62.7	50.2	6.1	8.6	4.1
2016	58.6	64.6	52.9	6.6	9.3	4.4
2017	60.8	66.6	55.3	7.0	9.8	4.8
2018	62.4	67.9	57.1	7.5	10.3	5.2

资料来源:世界经济合作组织网站 <https://stats.oecd.org/Index.aspx>。

表7 美国老年人就业率(单位:%)

年份	60~64岁			65+岁		
	小计	男	女	小计	男	女
2009	55.1	60.9	49.9	17.2	21.9	13.6
2010	55.2	60.0	50.7	17.4	23.1	13.8
2011	54.5	59.1	50.3	17.9	22.8	14.0
2012	55.2	60.5	50.4	18.5	23.6	14.4
2013	55.0	60.5	55.0	18.7	23.5	14.9
2014	55.8	61.9	55.8	18.6	23.0	15.1
2015	55.4	61.5	55.4	18.9	23.4	15.3
2016	55.8	62.0	55.8	19.3	24.0	15.5
2017	58.5	62.4	51.0	19.3	23.9	15.7
2018	57.1	63.0	51.8	19.6	24.0	15.9

资料来源:世界经济合作组织网站 <https://stats.oecd.org/Index.aspx>。

其二,志愿服务。老年人通过多种方式提供社会服务,参与社会生活。例如,组织或参与政策宣传等各种社会活动;又如,组织老年人开展花草苗木养护、体育设施维护、交通秩序维持等志愿服务;再如,参与邻里纠纷调解,化解社区矛盾等。

其三,家庭照顾。老年人退休后赋闲在家,照顾双亲与配偶,帮助子女料理家务、抚养孙辈等,以减轻子女工作与生活负担,维护家庭代际互助功能。

五、中国老年人人力资源开发:存在问题与优化路径

(一) 存在问题

1. 观念固化

以制度经济学视角观之,观念固化往往会型构出制度创新和个体发展的滞后效应。老年人人力资源开发未被社会重视,与对老年人的旧有认知密切相关。具体来看:

第一,老年歧视。伴随着经济增长与社会变迁,知识与技术更新速度不断加快,以往积累的经验和技能无法有效指导新的生产劳动,甚至失去了传喻的价值,结果是老年人社会地位大大下降,进一步加剧了社会对老年人的偏见与歧视。有学者将老年歧视(Ageism)列为社会第三大歧视,仅排在种族歧视与性别歧视之后^[8]。老年歧视源于两方面因素:一是源自人们的认知,即来自人们的刻板印象^[9];二是来自人的情感和态度^[10]。在现实生活图景中发现:老年个体多数情况下是投射于映像中的垂暮老者,往往有体弱多病、行动迟缓、记忆力差、保守与固执等映像特征。事实上,暂且不论这种认知偏向是否恰当或合理,但当这一映像转为法律或社会政策,就会剥夺老年人应有的权利,造成对老年群体的不公正对待。

第二,老而无为。中国传统文化将老而无为视为颐养天年,而在西方世界语境中,Gumming 提出脱离理论(Disengagement Theory),身体衰老是不可避免的,往往会造成在同一个社会系统中的老年人与他者互动会愈发减少^{[11][227]}。要正视老年人的脱离现象,换言之,老年人的能力会因年龄增长而下降,生活中的主导角色逐渐丧失,自主性地希望摆脱要求他们具有生产能力和竞争能力的社会期待,愿意扮演相对次要的社会角色,自愿性地脱离社会^{[12][108]}。从这个意义上来看,脱离应当是老年个体的社会适应行为,意味着在帮助老年人适应脱离原有角色的同时,更

应维持自我的个体价值。

第三,老而无用。随着老年个体进入生命周期的晚期阶段,身体机能出现衰老,精力大不如前,生活可能需要照料,如此种种都容易被型塑出一种“老而无用”之态。现代化理论认为,老年人在社会中的地位与工业化水平呈负相关关系^{[13][12]}。随着后工业社会的到来,现代技术不断充斥着社会工作与日常生活之中,技术的日新月异使得老年人内生的陈旧知识难以适应新变化、新挑战。如上种种都可解释为何社会上新出现的工作岗位通常由年轻人占有,而大龄失业者很难找到新工作。

2. 再就业渠道不畅

老年人再就业渠道不畅。突出体现在如下两个方面:其一,缺乏综合协管老年人人力资源的权威机构。虽然 20 世纪 90 年代后中国成立了老年人才市场,但其常态功能是促成具有较高专业技能的老年人才的再就业。从中央到地方各级党委政府涉老机构甚多,如老干部局、人社局、医保局、退役军人事务局、民政局与老龄办等,然而始终缺乏对老年人人力资源开发的专门负责机构,进而常常出现“多头领导、政出多门”,导致各部门政策协同性差与难以落实等现象,老年人再就业多处在自发状态。

其二,老年人再就业的激励不足。尽管中国制定和施行了《老年人权益保障法》,然而,法律体系中未能有效保障老年人再就业权利,老年劳动力本身就处于法律和法规的边缘地带与盲区,老年个体的劳动权益无法得到有效保障,诸如拖欠工资等侵权事件屡见不鲜。此外,也缺少对老年就业者的税收减免等政策支持^[14]。

3. 多元障碍

一是文化障碍。一方面是弘扬“孝道”的优秀文化传统,另一方面又是年龄歧视,进而陷入“歧视—尊重”的文化悖论之中^[1]。老年起始年龄的明确界定,人口被归类,老年群体被视为静态的、需要帮助的、不具生产力的依赖人口。这是传统文化与社会大众以年龄作为划界,并以此对老年群体进行的一种负面形塑,老年歧视使老年人口在社会上处于劣势地位。

二是市场障碍。老年人对信息化、网络化应用手段相对陌生,家庭核心化、微型化、离散化等导致可以直接提供“文化反哺”的孩子可能也不在身边,“数字鸿沟”在老年群体中比较普遍,老年人在

传统社会所积累的经验、技能大幅贬值甚至毫无用处,这成为老年人人力资源进入劳动力市场的主要阻碍之一。

三是代际障碍。在人力资本收益较高情况下,延长受教育年限已成为普遍的选择,劳动年龄人口进入劳动力市场的时间不断推延,加之人口平均预期寿命不断延长,如果退休年龄维持不变,不仅会“挤压”劳动年龄人口的工作时间,更会减少劳动力供给,易造成劳动力短缺。而延迟退休,自然会增加劳动力供给,使得老年劳动力与年轻劳动力在就业市场上错位发展,不仅促进经济增长,还增强社会养老保险基金的可持续性,但很多人将老年人再就业视为代际间的就业“挤压”,这种思想认识是存在严重偏差的^{[15][16]}。在少子老龄化背景下,延迟退休的正效应是主要的,而负效应是次要的甚至是可以忽略的。

四是公平伦理障碍。中国老年人人力资源开发不足(主要是城镇)与过度(主要在农村)并存。例如,由于缺少稳定的收入来源,年过八旬的农民还在田间地头劳作,而城市许多身体健康的低龄退休老人却无所事事。政府投入大量资源,更多用于对中高层老年人人力资源开发,而对中低层老年人人力资源开发关注不足,不仅导致老年人之间生活样态与贫富差距的进一步扩大,而且劳动力市场公平竞争环境受到威胁,引发劳动力代际与代内之间的不公。

(二) 优化路径

当下中国正处于老龄化程度不断加深、科技发展与知识更新速度不断加快的新时代,老年人已非昨日图景中的衰败群体,而很可能是集经验、知识、技能等为一体的复杂综合体,更是一种重要的人力资源。为此,有必要构建出老年人人力资源开发的路径体系,以期促进老年人人力资源的开发利用。

1. 观念重塑

老年个体的再就业是老年人人力资源开发的最重要途径。要开发老年人人力资源,就要纠正以往对老年人的传统观念(保守刻板、被动退缩、内向孤独)的认知偏差,要看到老年个体退休后选择再就业具有以下三方面的重要影响:

一是社会维度。依托老年个体再就业行动可以促使部分老年人由“纯消费的被抚养人口”直

接转向能够“参与社会生产的再劳动人口”,以期有效弱化老龄化本身所附带的社会抚养压力。此外,还能为社会主体提供大量的经验-技能型老年人人力资源,力图达到补充当下中国劳动力有效供给不足的目的。

二是市场维度。老年个体的再就业行动,一方面可以为企业获得相对成本较低,但稳定性更强的劳动力。老年个体就业的稳定性更强,工作流动性更弱,进而不会因流动快而付出较大的人力找寻成本。另一方面,还能为企业提供经验型劳动力。

三是老年个体及其家庭维度。老年个体的再就业行动,不但能够直接增加老年人收入,提升个体家庭退休后的生活质量,而且再就业为其“重归社会”提供了坚实的助力,为老年人发挥自身作用提供了重要路径。总之,老年个体的再就业行动,无疑会提升个体的获得感,促进老年人的身心健康。

2. 充分发挥老年人优势

老年人人力资源开发要充分发挥老年人的固有优势,实现老年人人力资源的均衡发展。以经济学视角来审视老年人人力资源的优化配置以及总体开发原则,必然需要切入到资源有效配置以及供需均衡的内核,其前提是需要秉持整体观念与全局意识。由此可见,对老年人人力资源开发需要遵循一定的顺序、力度以及广度,在整体层面上实现与其他人力资源的平衡性,且在作用发挥过程中不断吸纳和利用老年人的诸多优势,以期能够消弭老年身体机能的劣势。具体来看:

一是发挥经验优势。可以通过主动征询老年人的意见和建议,对社会发展与企业管理的真知灼见,以期能够帮助深化改革、促进社会发展。

二是发挥能力优势。正是基于老年人的固有工作能力,通过再开发过程既可以避免中青年劳动者的能力不足问题,还能进一步提升老年人的自身能力。

三是发挥资源优势。老年人积累了丰富的关系资源、实践资源和社会资源,有针对性地综合施策,深入开发利用老年人资源,才能提升资源的整体性效用。

四是发挥时空优势。老年人个体退休之后,其再就业的时间与空间更具有便捷优势,有助于

提升老年人人力资源开发效率。

五是发挥成本优势。同等经验与能力情况下,老年人再就业的成本相比于中青年群体成本更低,便于就业组织的再就业吸收,进而通过控制劳动力成本,提高市场竞争力,促进经济更好地发展。

六是发挥心理优势。老年人对再就业的心理预期相对较低,使得其在组织再就业的心理归属感更强,有助于提升就业组织的人员稳定性。

3. 构建分层管理机制

通过构建分层管理机制,力图实现老年人人力资源的合理配置、以及分类与分层管理。事实上,由于老年人口是一个内部社会阶层分化与特征属性差异尤为明显的一个群体,因而在对老年人人力资源开发利用过程中应针对这一特殊群体的特点,考察这一群体个体间异质性的内部特征,在其资源配置使用等环节上要采取更加灵活、合理的配置方式和路径。

与此同时,还应当实行分类与分层管理原则,给予来自不同社会阶层的老年差异化发挥作用的方式:对于高层老年人来说,其应受到“足够的重视与保护”,并优先发挥其作用;对于中阶层老年人而言,引导并鼓励“走向市场抑或社会”发挥其作用;而对于低阶层老年人群体,则应给予其群体自谋生计相应的优惠政策。

4. 完善老年人再就业机制

第一,构建法律体系以期保障老年个体再就业权益,破除再就业中的“年龄歧视”,保护老年个体的再就业收益,禁止退休前原单位以再就业所取得合法收入为由而减发再就业老年人的退休金^[17]。

第二,充分发挥政府的主导作用,关键在于设立专门负责老年人事务的统一主管机构,以期达到协调各级组织、人事和劳动部门的工作,为开发老年人人力资源搭建政府平台。此外,亦不可忽视老年人人力资源信息网络平台建设,规范有序推进老年人人力资源开发。

第三,充分发挥市场在人力资源配置中的基础与决定性作用。市场才是老年人人力资源开发的主战场与源动力,构建一个公开、公正与公平的劳动力市场竞争环境,让老年人在劳动力市场中自主选择。

第四,完善老年服务组织,发挥其中介作用,力图实现上情下达、下情上传功能,成为链接政府、市场与老年人的桥梁与纽带,以便有效缩短三者之间的距离。

5. 鼓励老年人参与志愿服务

加强志愿服务团体建设,鼓励老年人加入志愿服务团体,参与志愿服务。老年人参与社会建设,有助于培养积极乐观的心态,让生活更加充实。在老年人自愿的前提下,打通参与渠道,通过完善制度设计、政策体系,构建更加开放包容的社会环境,营造老年人想参与、能参与、乐参与的社会氛围。例如,老年志愿者有时间和精力、有社会经验和责任感,也熟悉社区情况,在社区宣传、治安防范、环境治理、邻里互助等方面具有明显优势,应充分将其优势转化为治理能力现代化建设的有生力量。

6. 构建老年教育体系

一方面,构建终身教育体系。一是加大老年大学建设力度,有条件的社区可以创办社区老年大学。二是充分利用现有教育资源,鼓励各级各类高等院校和教育机构向老年人开放,实现教育资源共享。三是改变社会成员接受教育的年龄限制,改变传统的教育评价规则,形成不受年龄限制的开放式入学制度。

另一方面,完善技能和知识培训体系。做好老年人人力资源培训,对提高老年人的智能、挖掘老年人的潜能具有重要意义。要联合职业技术培训学校,提高再就业老年人的专项技能,利用高等院校提高老年人的文化水平。健全老年人技能和知识培训网络,使老年人不断更新知识,适应科技发展要求,为参与社会劳动创造条件。

[责任编辑 安培培]

参考文献:

- [1]张成凡.老年人人力资源开发的结构动因、困境及消解路径[J].南京师大学报(社会科学版),2011(6).
- [2]Votruba, Mark E. Social security and retirees' decision to work[R]. CEPS working paper,2003.
- [3]奚从清.角色论——个人与社会的互动[M].浙江:浙江大学出版社,2010.
- [4]Schulz R, Noelker L S, Rockwood K, et al. Encyclopedia of aging(A-K)[M].Springer,2006.
- [5]John W,Robert L. Healthy aging:challenges and solu-

- tion[M].Carolina:Aspen,1999.
- [6]Kurt G.The organism kurt goldstein[M]. Massachusetts: Zone Books,2000.
- [7]伯特兰·罗素.走向幸福[M].陈德民,罗汉译.上海:上海人民出版社,1988.
- [8]Butler, R. Age-ism: Another form of bigotry[J]. Gerontologist,1969,9(4).
- [9]Perdue C W,Gurtman M B . Evidence for the automaticity of ageism[J]. Journal of experimental social psychology,1990,26(3).
- [10]Palmore,E. Attitudes toward aging as shown through humor[J]. The gerontologist,1977,17(3).
- [11]Elaine G. William E. Growing old[M]. New York:Basic,1961.
- [12]Priscilla E. Gerontological nursing and healthy aging [M].San Francisco:Mosby,2005.
- [13]南希·R·胡曼,H·阿苏曼,基亚克.社会老年学:多学科的角度[M].周云译.北京:中国人口出版社,2007.
- [14]许桂娟.改革退休制度 迎接人口老龄化的挑战[J].人口学刊,1990(5).
- [15]李红岚,武玉宁.提前退休问题研究[J].经济理论与经济管理,2000(2).
- [16]程承坪,邓国清.关于我国延迟退休年龄政策的思考[J].江西社会科学,2016(11).
- [17]蒲新微,蔡向东.政策性增权策略中的老年人力资源再开发研究[J].社会科学辑刊,2015(4).

The Development of Human Resources for the Elderly in China: Situation, Problem and Solution

Chen Youhua & Zhan Guohui

(School of Social and Behavioral Sciences, Nanjing University, Nanjing 210046, China)

Abstract: The elderly human resources are more abundant in China, but their development and utilization are seriously insufficient. The development of elderly human resources will increase labor supply, promote economic growth and enhance the sustainability of the old-age insurance system. At the same time, it can also meet the multidimensional needs of individual life, social relationship construction, individual value realization, family harmony and so on. The current early retirement age, poor reemployment channels and backward ideas hinder the development of human resources for the elderly. Therefore, by reshaping the concept, improving the reemployment system for the elderly, encouraging the social participation of the elderly, and constructing the elderly education system, we can optimize the development of human resources for the elderly and promote the construction of an active aging society.

Key words: elderly human resources; social stratification; demand hierarchy; strength and weakness