

挖掘潜力 保障权益 支持“银龄”就业 各国妙招

封神之卷

“银龄就业”现象在全球多国的出现与加深,从根本上说是由老龄化加剧决定的。面对不少退休老人重新“出山”这一现实,一些国家在促进老年人就业、保障老年人工作权益方面做出了尝试。



图据视觉中国



图据视觉中国

美国： 挖掘老年劳动力潜力

近年来,美国老年人的劳动参与率在快速上升。

统计数据显示,2000年,美国65岁至74岁的老年人约有19.2%在工作,2020年该比例上升至26.6%,预计2030年将升至32%;2000年,在74岁以上的老年人中有5.3%的人在工作,2020年该比例上升至8.9%,预计到2030年将升至11.7%。

为支持老年打工人,美国政府出台了一些政策。

美国劳工部每年会在9月的最后一周举行全国雇用老年工人周,其目的是提高全社会对老年劳动力的认识,并制定创新战略来挖掘老年劳动力的潜能。活动中还会展示老年社区服务就业计划,该计划为经济资源有限的55岁以上老年人提供在职技能培训。

美国政府还大力推进老年人职业教育,通过各地的社区学院为老年工人提供就业培训,特别是提升数字技能方面的培训。为减少对老年打工人的年龄歧视,美国国会众议院2021年通过了《保护老年工人免受歧视法》。

美国专家学者对保护老年打工人提出了大量建议。有专家建议美国劳工部设立一个老年工人局,以重点关注和帮助这一日益庞大却经常处于弱势的群体。为减轻老年人的医疗负担,专家建议美国政府将联邦医疗保险的资格年龄从65岁降低到50岁,并使医疗保险成为医疗费用的第一支付人。

日本： 鼓励高龄人士再就业

据日本《朝日新闻》消息,日本政府2022年9月公布的统计结果显示,日本65岁以上高龄人口数量及占比均刷新纪录。

而在65岁至69岁人群中,高达50.3%的人仍在工作,成为老年人群就业中的“主力军”,这也是该年龄段的就业者占比首次超过五成。

根据法律,日本法定退休年龄下限是60岁。但在过去多年,日本政府积极鼓励“高龄人士再就业”。

2021年4月修订后的《老年人雇用安定法》,把鼓励退休年龄提升到70岁。根据该法,企业可通过提高或取消退休年龄、返聘等5种方式,努力为有意愿工作到70岁的老年人,提供就业机会。

同时,日本厚生劳动省在各地设有公共职业安定所,为老年人专门设置咨询窗口,提供职场体验和老年面试专场,开设培训班,帮助老年人再就业。

大分县专设中老年就业支援中心,为60岁以上居民提供儿童护理、老年看护、木工等方面的培训,在完成培训后,支援中心还会把他们推荐给相关企业,弥补当地劳动力不足。

针对雇用老年人就业成绩突出的用人单位设立各种奖励金,如提高退休年龄的奖励金和终身雇佣模范企业奖励金……政府也会约谈、指导和督促做的不好的企业,促进企业自主雇用更多老年人。

德国： “渐进式”延迟退休

面对劳动力短缺问题,具备良好职业素养和丰富经验的老年人成为德国不容放弃的宝贵人才资源。具体而言,老年人就业包括两个方面:“渐进式”延迟退休和退休后再就业。

为应对人口老龄化带来的一系列问题,德国从2012年起对退休年龄进行调整:2012年至2023年,退休年龄每年延后1个月,2024年至2029年每年延后2个月。这意味着,1964年以后出生的人要到67岁才能退休。

如果说推迟退休年龄是强制性的国家政策,那么退休后再就业就是出于老年人本身的意愿。对老年人来说,继续工作既意味着积极参与社会生活,也意味着收入增加。从德国2020年的统计数据来看,65岁及以上的就业者中约1/3(约42.7万人)是为了生计,另外约2/3的人主要靠养老金及资产生活,这些人就业更多是为了继续参与社会生活,增加收入只是补充。

德国当前的老年人就业数据也印证了这一点。2020年,在60-64岁这个年龄群体中,高素质人群的就业率(72%)远高于低素质人群(47%)。这也说明,更高的受教育水平往往意味着更长时间的劳动参与,因此人口受教育水平的不断提高也有望进一步推升德国未来的老年就业率。

为促进老年人就业,德国的专家们提出了各种建议。比如,适当加大提前退休的养老金折扣率,降低提前退休的吸引力;完全取消对退休年龄雇员劳动合同的期限管制;如果雇员在领取养老金的同时继续工作,应可通过雇主继续缴纳养老保险费来提高雇员的养老金,从而使退休后再就业在经济上对老年人更具吸引力……

据《工人日报》、《环球》杂志、新华网、《中国新闻》报等