



在线资源

- ▶ 研究参考
 - 公共管理
 - 人力资源开发
 - 人事管理
- ▶ 学术跟踪
- ▶ 国际观察
- ▶ 客座研究人员文章

人事管理

我国退休职工再就业问题分析

2013-02-04 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

2013-02-01

摘要: 本文从可行性与必要性两方面分析了退休人员继续就业问题, 并指出退休人员再就业中存在的障碍性因素, 进而提出应从理念、政策、退休培训等方面帮助退休人员实现再就业。

关键词: 老龄化, 退休职工, 退休职工再就业

传统的农民务农, 没有从业年龄、劳动时间, 也没有工龄和退休, 自己雇佣自己, 直到丧失劳动能力, 或者生活有了安逸的保证, 不再需要再劳作。农民具有劳动能力的一生, 都是他的务农生涯。然而, 对于受雇佣的员工来说, 到达退休年龄, 便可以从工作岗位中退出, 由国家 and 家庭承担其养老的责任。但是, 随着老龄化危机的蔓延, 国家和家庭承担的养老责任越来越重, 已经难负重任, 而我国迟迟未能改革的退休年龄制度, 使我国出现大量“低龄老人”的退休职工。他们大都身体情况良好, 未能完全适应退休后的赋闲生活, 有一定的就业意愿。

传统的养老观念认为, 老年人退休后就应该赋闲在家, 好好安享晚年, 让子女承担起应尽的养老义务。如果老年人出去工作, 便是子女大大的不孝, 会遭到社会的谴责。新时代的养老理念则认为, 老年人适当的社会参与, 不仅有益于老年人自己, 更有益于国家经济建设。其基本观点主要包括: 适当的社会参与有益于老年人的身心健康, 老年人是重要的人力资源等。本文将从生理和法律双重角度分析退休职工再就业的可行性, 再从国家层面和个体层面分析退休职工再就业的必要性, 接着对退休职工再就业存在障碍性因素进行分析, 最后是文章结论。

一、退休职工再就业可行性分析

生理分析: 根据德国解剖学家赫伯特·豪哥对死者大脑的检测, 得出结论: 人的大脑神经细胞体积会随着年龄的增长长大或是缩小。一般来说, 当人的年龄到达60岁, 神经细胞体积才开始缩小, 但是缩小的速度很缓慢。哪怕是90岁的高龄, 不过也才缩小至70%。从中可见, 从生理的角度来讲, 45至65岁时是大脑发育最成熟时期, 也是一个人工作状态最完善的时期。我国《劳动法》规定的退休年龄是, 男性60岁, 女干部55岁, 女工人50岁。因此, 即使一个劳动者从劳动岗位上退下来, 并不代表他已经丧失劳动能力, 相反, 这些退休的“年轻老人”往往还具备良好的再就业的身体素质。

法律分析: 我国《宪法》第四十二条中明确规定: “中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。”法律保障我国公民具有参加劳动的权利和就业的资格。这种权利是与生俱来的, 人人平等, 是法律赋予每个公民的基本权利。即使是退休职工, 依然享有劳动的权利和再就业资格。另外, 我国《劳动法》中, 只对劳动行为能力的年龄下限做了规定, 即劳动者必须年满16岁, 但对劳动者行为能力年龄上限并没有明文规定。从法律上看, 退休职工再就业是可行并且受法律保护的。

二、退休职工再就业的必要性分析

国家层面: 从经济学的角度来说, 退休职工再就业有利于缩减投资成本, 扩大生产性消费, 创造一定的经济价值, 为国家财政做贡献, 降低人口老龄化对经济发展的负面冲击。从人力资源开发来说, 当前, 我国人力资源结构矛盾严重, 一方面, 低层次人力资源过剩, 另一方面, 高层次人力资源短缺。退休职工

再就业，既可以用其充分的经验培养年轻人，促进他们技能的提高，而高技能的退休职工又可以填补一些重要岗位，缓解人力资源结构短缺的现象。

个体层面：一方面，退休职工再就业有利于缓解职工退休带来的种种不良心态。从岗位上退下来的职工由于角色的突然转变，心理上容易产生种种不适应感。包括孤独、自卑、急躁的心理。长久下来，对老年人的身心健康会产生负面影响。退休职工再就业，可以弥补他们因退休产生的空虚心理，增加他们的社会认同及自我认同，也使自身价值继续得到体现。另一方面，退休职工再就业可以带来一定的经济收益，增加退休职工家庭的经济收入。1999年11月，王红漫对北京大学燕园地区退休职工的调查显示，超过一半以上的退休职工再就业，是为了获得经济补偿。如我们所知，现今物价不断攀升，且涨幅惊人，而退休金的增长却十分缓慢甚至停滞不前。老年人有限的退休工资可能不足以维持日常开销。再就业获取的收入一定程度上可以缓解这种局面。因此，部分老年人由于经济上的需求而考虑重新就业。

三、我国退休职工再就业障碍性因素分析

对退休职工存有偏见。受旧观念影响，很多人仍然对退休职工再就业存在偏见。有的人提出，目前我国就业市场已经存在巨大压力，年轻人就业岗位尚且不足，老年人再就业，必然会挤占年轻人的就业岗位，使年轻人就业更加困难。也有人认为，老年人年老体弱，思想已经僵化，无法适应时代的新要求，因此不应再就业。

退休职工就业途径单一。退休职工再就业主要借助熟人网络，即亲戚朋友帮忙介绍。张翼在研究中指出，现在我国退休老年人再就业提供主要帮助的是强关系网络，也就是“差序格局”的中轴——由家庭或家族关系所形成的亲属和朋友结构。小部分老年人借助中介机构以实现再就业。但总的来说，国家组建的正式组织对老年人再就业起到的作用不大。退休职工再就业没有形成一个完善的体系，老年人就业渠道单一。

退休职工再就业缺乏政策、机制上的保障。目前，我国退休职工再就业依然处于自发、分散的状态。对于退休职工人力资源开放和利用，政府政策未形成一套行之有效的机制。而企业的人力资源开发理论和实践往往是针对中青年职工，使退休后再就业职工的人力资本无法得到正确的衡量、评价，缺乏对退休职工再就业的激励作用。

综上所述，退休职工再就业既有可行性和必要性，也存在种种障碍性因素，阻碍了退休职工顺利实现再就业。目前，我国进入老龄化社会，面临养老金支付危机。人口老龄化给我国的经济社会带来巨大压力。而退休职工再就业，可以有效缓解人口老龄化带来的巨大压力。老年人再就业，能为经济发展做出贡献。因此，我们应想出对策，消除退休职工再就业道路中的障碍性因素。首先要从观念上转变对退休职工再就业的看法，应该认识到在实现老有所养、老有所依的同时，也要鼓励老有所为。其次，针对老年人整体素质偏低，可以对老年人进行退休培训。要从体制上保障老年人实现再就业，不仅政府应出台政策法规，鼓励老年人再就业，企业也要制订老年人人力资源开发章程，对老年人的人力资本进行正确衡量。此外，组建退休职工人才市场，改变退休职工基本依靠于熟人网络进行就业选择的状况。

参考文献：

- [1] 闽伸. 人口老龄化与老年人力资源开发研究[J]. 经济师, 2003(6)。
- [2] 张翼、李江英. 强关系网与退休老年人口的再就业[J]. 中国人口科学, 2000(02)。
- [3] 王庆斌. 浅议退休人员再就业争议归属问题[J]. 商场现代化, 2010(4)。
- [4] 王红漫. 老年人再就业状况及影响因素分析[J]. 市场与人口, 2001(1)。

作者简介：许文婷：四川大学公共管理学院。修爱军：四川大学公共管理学院。

作者：四川大学公共管理学院 许文婷 修爱军 来源：《劳动保障世界》2012年第12期

[>>返回](#)