

人力资源开发与利用中年龄歧视的深层次透视及其立法思考

张辅松¹ 刘贤明²

(武汉理工大学¹,湖北 武汉 430070 中国政法大学²,北京 100088)

摘要 年龄歧视对人才资源的合理配置、劳务市场和人权保障体系的培育和完善都产生了一定的负面影响。为此,在广泛占有现实材料的基础上,从社会公平公正和国际视角的高度,辩证、逻辑、历史地考察了其产生的时代背景、社会原因及其内在联系,以揭示中国“反年龄歧视”立法的必要性和迫切性。

关键词 年龄歧视 背景 原因 国际视角 立法思考

中图分类号 F240

文献标识码 A

文章编号 1001-7348(2003)01-166-02

近10年来,在中国,无论是在报纸、杂志上所刊登的招聘广告或启事,还是国际、国内劳务市场对应聘人员的年龄要求均有如下限制性条件:比如招收文秘人员,一般要求其年龄在22~28岁之间,招聘部门经理,其年龄要求要在35岁以下,有些岗位则要求40岁以下。就是招录具有一定经验、一定资历的高智力型人才,比如招录具有博士学位的大学教授、副教授、主编、副主编之类的人员,其年龄也必须在40岁以下。人们经常可以看到教育报上所登载的招录条件,有些大学甚至明确指定副教授的招聘年龄不得超过35岁。如果你的年龄在40岁甚至50岁以上,且不说你在劳动力市场或人才市场上很少有人问津,即使被录用,其人事定编也几乎不可能。

据说不少单位之所以设定这样的年龄界限,原因之一是在上报统计,或者对外宣传时,可以夸耀说本单位平均年龄在多少岁以下抬高资本,至于这些人是否都能人尽其才,发挥最大效用倒在其次。

在这样一个毫不设防的人力资源市场里,雇主可以不受限制、随心所欲地制定游戏规则。人力资源市场,特别是劳动力市场,依然是一边倒的买方市场。近年来,有些用人单位为了吸引高层次的人才,以比较诱人

的待遇打出招牌,但是他们对其年龄上限要求也是不得超过45岁。在这种雇佣环境和用人机制下,不少企业或单位在用人年龄上不甘示弱,你攀我比,愈演愈烈,致使雇佣年龄和工作年龄区间越来越狭窄,年龄上限也趋于下降。

由于我国至今没有制定和公布有关禁止年龄歧视的法律法规,近年来在用人机制上的年龄歧视现象有增无减,愈演愈烈。

1 年龄歧视现象的深层原因

1.1 “年轻化”与“年龄歧视”,概念不清

为进一步揭示年龄歧视的本质,有必要弄清“年轻化”与“年龄歧视”这两个不同的概念。“年轻化”是说我们事业后继有人、生机勃勃,“年龄歧视”则是对人权的剥夺,对理性的忽视。在通常情况下,有人将“年轻化”与“年龄歧视”混为一谈。为了进一步明确这两个不同的概念,有必要对其作历史的、动态的考察。

党的事业兴旺发达,后继有人,也表现为各行各业,各级领导班子的人员的“年轻化”,这一点毋庸置疑,但是“年轻化”并不等于“年龄歧视”。无论从哪个部门、哪个领域、哪个层次去考察,其成员年龄结构的梯队性、层次性特点都是客观而合理存在的。其

实,所谓“年轻化”的年龄值也只是一个相对的、动态的概念,不能孤立理解。关于“年轻化”,早在1981年7月,邓小平就明确指出:“老干部第一位的任务是选拔中青年干部”。不过,当时主要是针对中央和地方的人事安排,从党的事业的接班人这些方面而言的。至于之后多次强调干部队伍年轻化,但他们都没有否认领导班子的梯队性结构,当然更不是“年龄歧视”。

年龄层次问题的确是一个动态性问题。在过去计划经济体制下,有两个非常响亮的名称:工人、国家干部,他们被称之为“时代骄子”。他们生在新社会,长在红旗下。时至今日这一代人均已正值中年或年过半百。如果说这一代人今天还可以被称之为年富力强。那么,他们就应当还是今天建设事业的主力军,然而事实上,他们或者说他们中的一部分已被淘汰或面临被淘汰。这些人就是当年的青年工人,或者年轻干部。究其原因,除了自身原因之外,主要是社会历史的原因。进一步考察可以看出,“文革”是造成其“悲”的“源”,当今天面对转型、转轨、产业结构调整、国有企业股份制改造、高新技术的广泛运用等诸因素构成的优胜劣汰环境时,他们陷入了命运的尴尬,或者说得到了一种尴尬的“果”。

收稿日期:2002-07-12

由果溯因：“文革”早期，这代人时值8~16岁，正是学习、成长，形成世界观之时，但那时的环境使他们失去了学习和成长的机会，因此，今天理解“年轻化”和“专业化”这些问题时，人们只能历史地、辩证地看待，否则将有失客观和公平，也有可能将“年轻化”和“年龄歧视”两个问题弄得概念不清，混为一谈。至于创造“人尽其才，才尽其用”，有效而合理地利用一国人才人力资源的社会环境则是根本不可能的。

1.3 道德失落与理性偏颇，主观偏失

文明时代的表征之一表现为道德和理性。人类文明，人口结构、经济、政治、科技以及财政等因素，给人类的道德和理性以某种相互制约。

纵观社会家庭发展趋势：过去是几对夫妇照顾一对老人，将来是一对夫妇养活几对老人，这就是所谓现代社会人口老龄化，家庭小型化。这种人口结构趋向老龄社会的隐忧与相对过剩人口形成的失业人群的隐忧不容忽视。从改革开放到国际经济接轨，从“打开国门”到“走出国门”，既是“发展才是硬道理”的伟大实践，也是振兴中华的“第三次转型”。毋庸讳言，我国已入世近1年，中央政府做出了许多积极的应对工作且行之有效，不过也还存在着政治、文化、传统、理念等众多方面的差距。与此同时，也不可避免地带来一些“阵痛”。已有的和即将产生的庞大的失业群体就是这种“阵痛”表现之一。与此相应而产生的新名词有，“买断工龄”、“最低生活保障”、“养老金”、“再就业”等。如果我们的理念还是过去陈旧的一套，那么我们很可能连“最低生活保障”、“失业保障”这些名词都不能接受，也就更不能接受和理解“失业保障”向“就业保障”过渡”的意义。“年龄歧视”现象表现在对“年龄”的歧视上，但“年龄歧视”不是终极目的，不是结果，因为其结果是“就业歧视”，是就业无保障，所以说这种社会现象在客观上表现为道德失范和理性迷失，在主观上是一种严重的认识偏离和法律缺失。

由于多方面的原因，目前有少企业都自行制定了内退“政策”。据劳动和社会保障部门对北京、上海、西安、大连、成都5个城市的调查发现，有50%以上的职工已经办理了提前退休、退养手续。其中办理内部退养年龄最小的只有29岁。有关专家指出：提前退

休、退养“年轻化”的趋势，将给养老造成巨大压力。

劳动和社会保障部社会保险研究所所长何平指出，职工参加工作的年龄为20岁，如果工作到60岁，活到80岁，即是交了40年的养老保险，领取20年的养老金；如果40岁就提前退休，则是交了20年的养老保险，领取40年的养老金，社会的负担就重了。用提前退休、退养的方式来缓解就业的压力，是一种饮鸩止渴的行为，它带来的后果是直接加重养老负担。

有专家还指出，为应付人口老龄化带来的养老金支付危机，不少国家选择了提高退休年龄的做法，法定退休年龄已由60岁延长到65岁。测算显示，在中国，其退休年龄每延长1年，养老统筹基金就可以增收40多亿元，减支160多亿元。以上问题均会造成国家的财政压力。当今社会，机遇与挑战并存，从长远看，国际间都只能是“双赢”；从国际贸易方面看，国际服务贸易的比重会逐年增长。与此相应，一批国际性劳务市场应运而生，渐趋活跃。但是在中国国际劳务市场和人才市场，几乎找不到几个中年人，因为“年龄上限”告诉他们来了也没人要。

当然，或许有人会说：只要你是人才，就别愁无人用。不是有很多单位用重金厚酬抢人才，把别单位的人才抢走了吗！事实确实如此？他们要的只是那些有一定名气、一定社会地位和关系网的“人才”，至于那些有真才实学但年龄偏大的就弃而不顾了。于此可见，那种将人家的台柱抽去装饰自家门面的做法，那种将有真才实学或有一技之长，但超过40岁的人才堵于大门之外的做法，并且不会招致多少人来指责的社会现象，能说不是道德失范和理性偏颇的表现吗？

在这样的劳务市场里，年龄上限铁板钉钉。说得更具体一点，老外对求职者的年龄选择当然看重年轻一些的，中国人自己对出国劳务的年龄又设了一个严格的上限，这种“内外合拍式”的“年龄歧视”实际上给中老年人才“雪上加霜”。然而，这种用“年龄上限”来束缚求职者的方式实际上起到了堵住部分人出路，也等于堵住了中国人自己的财源。中国已开始步入老龄化社会，中国的出国劳务中应有中年人甚至中老年人的市场，否则，对中国的经济增长、人民福利事业、可持续发展都将是极不利的。

当今的中国，不仅处在“第三转型”时期，而且处在进入老龄化社会的时期；不仅要与国际经济接轨，打破陈规旧矩，而且要在开放的广度和深度上进一步推进，顺应市场经济规律，走可持续发展之路，全面振兴中华。我们必须制定相应的法律规范，给“年龄歧视”以法律制约。

2 年龄歧视立法的国际视角

不少国家明文规定年龄歧视是违法行为。在西方发达国家中，年龄歧视是被法律明文禁止的。比如说，美国在1967年发布的《雇用年龄歧视法》。该法明文规定歧视40~65岁的雇员或求职者的行为是违法行为。1978年经美国国会修改后，该法对大多数雇员的年龄保护提高到70岁，而对联邦政府雇员的年龄保护则没有设定上限。

凡是提出年龄限制的雇主均负有举证责任，一旦被雇员控告有年龄歧视之嫌疑，雇主必须能够举出令人信服的科学证据，说明特定的年龄限制对该单位的工作效率有何具体联系和作用，并且这些证据须被权威机构和法院所认同，从而得到社会各界和求职者的谅解，否则就会被判定有年龄歧视。

目前我国劳动力市场上毫不掩饰的年龄歧视具有明显的雇主主权意识，绝大多数企业甚至没有意识到这种以年龄歧视为主要特征的排他性录用标准缺乏足够的科学证据和可度量性。这种对于个人就业权利与就业机会之法律保障的普遍忽视和无知，造成人力资源的不当配置和严重浪费。目前不少40岁以上的国有企业下岗职工和其他求职者，在某种程度上已经被排除在绝大多数企业招聘录用标准之外，这是非常令人痛惜和同情的。

参考文献

- 1 夏业文. 年龄歧视何时受制于法律[J]. 大家文摘报, 2000(5)
- 2 梁国庆. “26”腐败现象浮出水面[M]. 北京: 中国检察出版社, 2000
- 3 邓小平. 老干部第一位的任务是选拔中青年干部[M]. 邓小平文选. 北京: 人民出版社, 1983

(责任编辑 胡俊健)

