



老年群体劳动参与及影响因素分析

——基于湖北省的抽样调查数据

殷 俊 杨政怡

摘要：数据显示，65岁及以上的老年群体劳动参与率为35%。性别、主要生活来源、是否有养老保险和老年优待等，对老年群体劳动参与有显著影响，老年群体从事有收入劳动主要是迫于生计。基于此，在实现社会养老保险全覆盖的前提下，延长退休年龄可以保证老年人收入提高的可持续性，让因生活所迫参与劳动的老年人退休时退出劳动领域，实现老有所养。拓宽机关事业单位员工的返聘途径，鼓励机关事业单位员工退休后继续发挥自我价值，这样有利于形成合理的老年人力资源开发体系，实现老年人力资源开发由生存型向发展型转变，实现老有所用。

关键词：劳动参与；退休年龄；老年人力资源

21世纪以来，人口老龄化问题成为全球关注的重大问题，作为世界上最大的发展中国家，我国在经济欠发达的情况下进入了老龄社会。根据第六次全国人口普查的数据，我国65岁以上的人口占人口总数的8.87%^①，据预测，至2051年，我国老年人口将达到4.37亿峰值，占当时总人口的11%^②。为应对人口老龄化给社会经济发展带来的压力，延长退休年龄成为政府亟待论证解决的问题，也关系到每一个劳动者的利益。十八届三中全会颁布了《中共中央关于全面深化改革若干重大问题的决定》，明确指出要建立更加公平可持续的社会保障制度，并研究制定渐进式延迟退休年龄政策，表明延长退休年龄已成为必然趋势。根据发达国家延迟退休年龄的改革经验和我国的具体状况，我国延迟退休年龄的方案拟于2030年实现男女职工和居民65岁领取养老金的目标。在尚未实施延迟退休年龄改革的今天，65岁及以上的老年人均已达到退休年龄，然而他们真的退出劳动领域了吗？如果没有，他们缘何会重返劳动领域？又是哪些群体重返劳动领域了？本文通过对这一特殊群体退休后参与劳动的状况进行调研，尝试回答以下三个问题：第一，老年群体退休后的劳动参与状况如何？第二，老年群体劳动参与主要受哪些因素的影响？第三，如何更好地保障老年群体的基本生活和开发其人力资源？

一、老年群体劳动参与相关研究文献回顾与评述

老年群体劳动参与具有很大的学科交叉性，根据不同学科的研究方式和关注点，可以从人口研究、社会保障研究和人力资源研究三条路径来归纳学术界对老年群体劳动参与研究的成果。

^①数据来源于中华人民共和国国家统计局发布的《2010年第六次全国人口普查主要数据公报》。

^②该预测来源于全国老龄工作委员会办公室发布的《中国人口老龄化发展趋势预测研究报告》。

人口学研究主要关注宏观人口结构变化对社会经济发展产生的影响(蔡昉,1996:1-10),人口老龄化是不可避免的发展大趋势,关注人口老龄化给社会经济带来的影响也是人口学者的重要研究任务。人口老龄化预示着我国人均寿命已有大幅提高,男性预期寿命从2010年的69.63岁增长到2010年的72.38岁,女性的预期寿命则从73.33岁提高到77.37岁^①。目前我国退休年龄政策还是20世纪50年代制定的,男性60周岁,女工人50周岁,女干部55周岁。就目前预期寿命来说,这一退休年龄的规定已明显偏低。有部分老年人达到退休年龄后并未退出劳动领域,而是选择继续工作,这部分老年人主要集中在65岁以下(贾国平,1994:49-54)。有学者进一步探讨了影响老年人再就业的因素,主要有老年人的受教育程度、子女数、有无配偶及退休金收入(萧振禹,1996:38-43;张翼,1999:49-54)。社会保障研究主要是从养老保险制度的可持续性出发,主张延迟退休年龄,延长老年人在工作领域的时间,以增加社会养老保险的收入,减少养老金支出(史柏年,2000:72-76)。也有学者运用量化分析方法,结合人口经济学和福利经济学理论,提出老年社会负担系数概念,并指出建立应对人口老龄化高峰的适度健康社会保障制度,其中鼓励老年人参与劳动、延长退休年龄是一个重要的方面(穆怀忠,2001:19-23)。人力资源研究路径更直接地关注劳动力市场,认为目前我国老年人口劳动参与率偏低,需要开发老年人力资源,特别是低龄老年人口(王树新、杨彦,2005:63-69)。学者们深入分析了我国老年人力资源开发存在的困境,从文化—结构角度认为“歧视—尊重”的老年文化、老年政策滞后与全球化劳动市场的排斥是影响老年人力资源开发的重要原因(张戎凡,2011:35-41),进而提出促进老年人力资源开发的对策,主张发挥政府导向作用,增强市场主导功能和提高老年人素质,以利于促进老年人力资源的开发(殷俊,2015:48-53)。

以上三条研究路径归纳了学术界对我国老年劳动参与研究的基本状况,对于这一问题的研究有以下特点:第一,宏观性研究居多,中微观研究较少。现有的研究主要是从国家、政府的视角出发,将提高老年劳动参与作为应对人口老龄化的措施之一,缺乏劳动者视角的研究。劳动者为何要在退休后甚至高龄后继续选择参与劳动的原因并没有得到回答。第二,政策研究居多,实证研究较少。现有的研究主要是根据人口老龄化背景下存在的劳动力减少、养老金压力等问题提出解决方案,缺少对某一个地区的实证调查研究。本文将社会保障政策与劳动力年龄结构变动联系起来考虑,从微观主体老年劳动者入手,通过调整社会保障政策来改变劳动力年龄结构。

二、理论假设

本文根据以往的研究和作者自身对老年群体劳动参与问题的理解,建立以下几个理论假设,并在此基础上设计本文的研究框架。

(一) 老年群体劳动参与受个体特征与条件的影响

老年群体是劳动力市场的特殊群体,他们自身的特征与条件会影响他们的劳动参与,主要体现在四个方面:性别、受教育程度、经济需求与身体健康状况。由于男、女退休年龄的差异(王海东、李珍,2013:6-13)和女性自身的特点,女性老年人通常从事家务劳动,担任照顾子女与配偶的角色,她们的劳动参与低于男性老年人。根据人力资本理论,受教育程度越高的老人越倾向于退休后继续参与劳动,以实现自身价值。经济需求也会影响老年群体退休后工作与否的选择,如果老年人的收入不能满足自身及家庭的需要,那么他们更可能继续参与劳动,主要生活来源单一、个人收入低的老人更倾向于劳动参与。老年人的身体健康状况是他们参与劳动的体力保障,倘若老年人身体状况很差,那么即便他有经济需求也不可能参与劳动,因而身体健康状况越好的老年人越可能参与劳动,由此提出假设1。

假设1:老年群体劳动参与受个体特征与条件的影响。具体来说,男性老年人更倾向于参与有收入的劳动;受教育程度高的老年人更倾向于参与有收入的劳动;有经济需求(主要生活来源单一、个人收入低)的老年人更倾向于参与有收入的劳动;身体健康状况较好的老年人更倾向于从事有收入的劳动。

^①根据第六次全国人口普查详细汇总资料和中国社会科学院财政与贸易经济研究所发布的《中国财政政策报告2010/2011》相关数据整理。

（二）老年群体劳动参与受单位属性的影响

我国养老保险双轨制造成机关事业单位退休的老年群体和企业单位退休的老年群体的待遇相差很大(童素娟、米红、颜韬,2015:11-21)。2011年社保专家根据国家审计署公布的社保审计报告数据计算出企业养老金替代率仅为42.9%,低于国际警戒线50%,也低于职工养老保险设计时预期平均替代率58.5%。与企业养老金替代率形成鲜明对比的是机关事业单位退休金替代率连年保持在100%左右。不同类型单位的老年群体退休后收入差距大,收入低的老年群体更倾向于参与劳动,进而获得生活资源。单位所有制性质也会影响老年群体的劳动参与,国有控股企业特别是中央控股企业退休人员收入相比其他企业更加稳定,其退休的老年群体更不倾向于参与劳动,由此提出假设2。

假设2:老年群体劳动参与受单位属性影响。具体而言,企业退休的老年人与机关事业单位老年人相比更倾向于参与有收入的劳动;其他性质企业(外资、私营)退休的老年人与国有控股企业退休的老年人相比更倾向于参与有收入的劳动。

（三）老年群体劳动参与受国家养老政策影响

按照目前我国退休政策的规定,女性50岁或者55岁后可以享受养老金待遇,男性60岁以后可以享受养老金待遇。目前的养老保险实现了制度上的全覆盖,形成了机关事业单位养老保险、城镇职工养老保险、城镇居民养老保险和新农保四位一体的养老保险体系。然而,由于各个地区政策落实程度不同,仍然有部分老人尚未享受养老保险。是否享受养老保险直接影响老年群体的劳动参与,没有养老保险的老年人没有生活来源,更倾向于参与劳动。养老保险类型不同,老年群体劳动参与的积极性也会不同,机关事业单位养老和城镇职工养老保险待遇高于城镇居民养老保险和新农保,待遇越高的老年群体越不倾向于劳动参与。老年福利是老年保障的更高层次,国家针对老年群体的一些优待政策进一步改善了老年人的文化体育生活,如65岁以上老年免费进入观光旅游景点,免费进入公园、动物园等。享受老年优待政策的老年群体倾向于花费更多时间休闲娱乐,从而减少了参与劳动的时间,由此提出假设3。

假设3:老年群体劳动参与受国家养老政策影响。具体而言,不享受养老保险的老年人、养老保险待遇低的老年人和不享受老年优待的老年人更倾向于参与有收入的劳动。

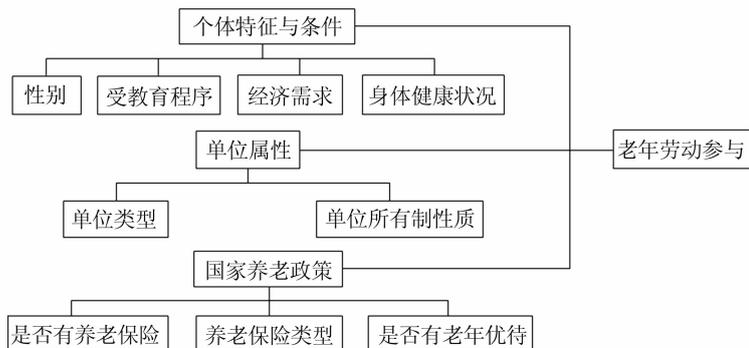


图1 理论模型

三、数据、变量与方法

（一）数据来源与样本特征

本研究使用的数据主要来源于2010年全国妇联和国家统计局联合组织实施的第三期中国妇女社会地位调查中的湖北省问卷。该调查采用的是按地区发展水平分层的三阶段不等概率(PPS)抽样,本研究采用的是该调查关于65岁及以上老年群体的专卷调查数据。共有有效问卷330份,其中男性样本为196,占59.3%;女性样本为135,占40.7%。从受教育程度来看,不识字或识字很少的占41.0%,小学文化水平的占35.6%,初中文化水平的占15.5%,高中及以上的占7.9%。从婚姻状况来看,有配偶的占65.2%,无配偶的占34.8%。从收入状况来看,2009年个人平均收入为6617.05元,其中有59.3%的样本最主要生活来源为退休金和自己劳动所得。从身体健康状况来看,身体较好的占

34.8%,身体一般的占37.4%,身体状况较差和很差的占27.8%。从单位类型来看,机关事业单位的样本占27.4%,企业样本占72.6%。从单位所有制性质来看,国有的占80.7%。从国家养老政策来看,享受养老保险的样本占39.2%,养老保险的类型主要是城镇职工养老保险(57.6%),享受老年优待的样本占23.5%。

(二) 变量描述

本研究的因变量是测量老年群体的劳动参与,即是否从事了有收入的工作或劳动。由于本研究的对象是65岁以上的老年人,按照国家退休政策,他们均已退出劳动领域。本研究的劳动参与强调两点:一是有经济收入的,因为在自己家从事家务劳动,照顾子女或配偶也付出了劳动,但基本没有经济收入,这一类劳动在本研究中不属于劳动参与。二是劳动参与不同于就业,就业有每周基本工作时间的要求,而劳动参与更强调是有经济收入的劳动,可能并没有达到就业的强度,如此界定更符合现实中老年人劳动参与的状况。本研究的因变量是一个二分变量。

为了探讨影响老年群体劳动参与的因素,根据理论设计,本研究设置了以下三类自变量:一是个体特征与条件,包括性别、受教育程度、生活主要来源、个人收入、身体健康状况。二是单位属性,包括单位所属类型和单位所有制性质。三是国家养老政策,包括是否享有社会养老保险、享有社会养老保险的类型和是否享有老年优待。

(三) 研究方法

在具体方法上,本研究首先通过交叉表及其卡方检验,初步分析影响老年群体劳动参与的因素,然后采用二项 Logistic 回归分析考察在控制其他变量的情况下各个变量的影响作用。

二项 Logistic 回归基本方程为:

$$\ln[p/(1-p)] = b_0 + \sum b_i \times x_i$$

其中,因变量是是否从事有收入的劳动(否=0,是=1),公式中, p 表示从事有收入的劳动的概率, x_i 表示影响老年群体从事有收入劳动的各因素, b_0 和 b_i 是各自变量的回归系数。

四、主要分析结果

(一) 老年群体劳动参与的描述性分析

调查数据(2010)显示,35%的被访者(65岁及以上的老年人)表示在继续从事有收入的劳动。研究指出,60岁及以上的老年人继续从事有收入劳动的占同龄老人的29.5%(原新,2000:36-39,55)。这表明,从2000年到2010年,我国老年人劳动参与率有所提高。但与发达国家老年人劳动参与率相比,我国老年人劳动参与率仍然偏低。据日本、韩国、德国、美国调查显示,60~64岁老年人继续参与劳动占该年龄组的81.5%,65~69岁为65.2%,70~74岁为45.0%,75~79岁为29.3%,80~84岁为17.9%,85岁及以上为10.1%。根据我国目前的退休政策,65岁以上的老年人已退休5~10年,这一部分老年人仍然在从事有收入的工作,他们具有怎样的特征?下面我们来分析影响老年群体劳动参与的因素。

(二) 老年群体劳动参与影响因素的交叉表分析

1. 个体特征与条件

表1是根据性别划分的老年群体劳动参与分布,从中可以看出女性老年群体的劳动参与率远低于男性老年群体,仅约为男性老年群体劳动参与率的1/2。主要是由于女性老年群体承担了更多的家务劳动,扮演着照顾子女与配偶的角色,与男性相比社会参与机会较少。另外,老年群体思想观点相对传统,多数老人“男主外、女主内”的观点也会影响其劳动参与。

由表2可见,老年群体劳动参与与其受教育程度显著相关。按照人力资本理论,受教育程度越高的老年人理应劳动参与率更高。然而,数据显示正好相反,小学文化程度的老年人劳动参与率最高,为46.2%;不识字或识字很少的老年人劳动参与其次,劳动参与率最低的为高中及以上受教育程度的老年人。可能的解释是,从目前的现实情况来看,受教育程度高的老年人退休收入更高,他们在工作 and 闲暇间更倾向于选择闲暇。然而受教育程度低的老年人由于退休收入低,更需要继续工作以维持生活所需。

从生活主要来源来看,绝大多数主要生活来源为自己劳动或工作所得的老人会选择参与劳动,而主要生活来源为自己退休金的老人仅有 10.4% 会选择参与劳动(见表 3)。这表明退休金是老人是否选择从事有偿劳动的一个重要因素,也进一步验证了 65 岁以上老人从事有收入的工作主要是为生活所迫。显然,老年群体选择劳动参与与主要生活来源显著相关。

表 1 按性别划分老年群体劳动参与

性别	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
男性	43.4%	56.6%
女性	23.0%	77.0%
显著性检验	$X^2 = 14.621$	$P = 0.000$

表 2 按受教育程度划分老年群体劳动参与

受教育程度	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
不识字或识字很少	32.6%	67.4%
小学	46.2%	53.8%
初中	27.5%	72.5%
高中及以上	11.5%	88.5%
显著性检验	$X^2 = 18.451$	$P = 0.010$

另外,个人收入与老年群体的劳动参与显著相关($p = 0.000$)。这说明老年群体从事有收入的劳动主要是为增加收入,满足生活所需,与上文生活主要来源因素的原因相当。收入越低的老年人更会选择 65 岁以后仍然从事有收入的劳动。老年群体的劳动参与与身体健康状况并不显著相关($p = 0.593$)。

2. 单位属性

表 4 显示,单位类型与老年群体劳动参与显著相关,机关事业单位老年人比企业老年人更可能选择有收入的劳动,不过我们可以看出,无论是机关事业单位还是企业,老年群体劳动参与率都较低。结合上述分析,机关事业单位和企业单位的老年人退休后都有退休金,这与主要生活来源为退休金的老人劳动参与率也很低的结论是契合的。可能的解释是,没有退休金的老人就需要通过自己的劳动满足生活所需。从单位所有制性质来看,单位所有制性质为私营或个体所有的老年人更倾向于选择劳动参与,而单位所有制性质为国有(含国有控股)的老年人更不倾向于选择劳动参与。这与单位类型对老年群体劳动参与影响相似,单位的稳定程度和给予的保障与老年群体劳动参与呈负相关。此外,我国机关事业单位、大型国有企业的岗位竞争激烈,就业机会少也是导致这些单位退休老年群体劳动参与率低的重要原因。

表 3 按主要生活来源划分老年群体劳动参与

主要生活来源	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
自己劳动或工作所得	93.3%	6.7%
自己的退休金	10.4%	89.6%
配偶收入	30.8%	69.2%
显著性检验	$X^2 = 181.513$	$P = 0.000$

表 4 按单位类型划分老年群体劳动参与

单位类型	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
机关事业单位	16.0%	84.0%
企业	7.6%	92.4%
显著性检验	$X^2 = 13.162$	$P = 0.011$

注:省去了一些选项如政府资助、自己以前储蓄,仅将有代表性的在表格中列出。

3. 国家养老政策

表 6 显示,国家养老政策与老年群体的劳动参与率显著相关($p = 0.000$),拥有养老保险的老年群体更不倾向于选择劳动参与,而没有养老保险的老年群体的劳动参与率是拥有养老保险老年人的 2 倍多。国家养老保险为退出劳动领域的老年人提供生活保障的同时会影响老年人的劳动参与率,不拥有国家养老保险的老年人得不到国家养老保险安全网的庇护,更需要从事有收入的劳动以维持基本生活。

表 5 按单位所有制性质划分老年群体劳动参与

主要生活来源	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
国有(含国有控股)	5.5%	94.5%
集体所有	7.7%	92.3%
私营/个体	100.0%	0.0%
显著性检验	$X^2 = 24.616$	$P = 0.000$

表 6 按是否拥有养老保险划分老年群体劳动参与

是否有养老保险	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
有	17.8%	82.2%
没有	46.0%	54.0%
显著性检验	$X^2 = 29.151$	$P = 0.000$

从老年群体拥有社会养老保险的类型来看,基本上遵循了养老保险待遇越高,老年群体越不会从事有收入的工作。相对而言,机关事业单位退休待遇和城镇职工养老保险待遇较高,能满足基本生活,老年群体从事有收入劳动的比例较低,在 10.0%左右。而拥有待遇最低的农村社会养老保险的老人从事有收入劳动的比例高达 40.0%(见表 7)。

老年福利是老年社会保障的最高层次,它旨在满足老年人基本生活需要的基础上,丰富老年人生活。老年优待是老年福利的一个重要组成部分,表 8 显示,是否享受老年优待与老年群体劳动参与显著相关($p=0.000$)。享受老年优待的老年人劳动参与率极低,仅为 2.7%(见表 8)。老年优待主要包括乘坐交通工具优惠政策,免费进入公园、动物园、旅游景点门票优惠政策等。老年优待政策扩大了老年人的生活空间,让他们可以免费或者低价地享受福利,享受老年优待的老年人不再将生活空间仅局限在工作、家务上,因而其劳动参与比不享受老年优待的老年人更低。

表 7 按养老保险类型划分老年群体劳动参与

养老保险类型	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
机关事业单位退休待遇	11.1%	88.9%
城镇职工养老保险	8.1%	91.9%
城镇居民养老保险	33.3%	66.7%
农村社会养老保险	40.0%	60.0%
显著性检验	$X^2 = 17.672$	$P = 0.001$

表 8 按是否享受老年优待划分老年群体劳动参与

是否享受老年优待	老年群体劳动参与(%)	
	是	否
是	2.7%	97.3%
否	44.0%	56.0%
显著性检验	$X^2 = 42.948$	$P = 0.000$

以上分析揭示出诸多因素与老年群体劳动参与的关系,但上述分析很难准确地描述这些变量间相互影响的程度,这会我们在进行多因素分析时得出“不真实”的结论。因而,下面运用 Logistic 回归分析检验交叉表分析得出的结论。

(三) 老年群体劳动参与的二项 Logistic 回归分析

基于本文的假说和交叉表分析结果,将卡方检验中显著相关的以下因素放入二项 Logistic 回归方程中,这些因素包括性别、受教育程度、主要生活来源、个人收入、单位类型、单位所有制性质、是否有养老保险、养老保险类型和是否有老年优待。再应用 SPSS17.0 软件对其结果进行估计,结果见表 9(仅列出了经回归检验显著相关的因素)。

表 9 影响老年群体劳动参与因素的二项 Logistic 回归分析

变量	B	Wald	Sig	Exp(B)
性别(女)	-0.888	0.305	0.004	0.142
主要生活来源	-0.763	0.144	0.000	0.466
是否有养老保险(有)	-1.089	0.407	0.007	0.336
是否享受老年优待(是)	-3.377	0.734	0.000	0.034
常数项	3.895	0.739	0.000	49.140

从表 9 的回归结果来看,性别、主要生活来源、是否有养老保险和是否有老年优待这 4 个因素在相关性和显著性上得到了完全的证实,并且显著性小于 1%。而身体健康状况、受教育程度、个人收入、单位类型、单位所有制类型和养老保险类型并没有通过显著性检验,说明假设 1 和假设 3 得到了部分证实,假设 2 没有得到证实。最终影响老年群体劳动参与的是老年人个体特征与条件和国家养老政策,而单位属性对老年群体劳动参与没有直接影响。单位属性的影响没有得到证实,可能的解释是,我国机关事业单位退休金较高,能保证老年人的基本生活,因而老年人没有从事有收入劳动的经济需求,单位属性的影响是通过个体特征与条件中的主要生活来源影响老年群体劳动参与,而不是直接影响。

从性别变量的影响来看,与男性老年群体相比,女性老年群体更不可能从事有收入的劳动。在对其他变量加以控制的情况下,女性老年群体劳动参与发生率仅为男性老年群体的 14.2%,从而证实了男性老年群体更可能从事有收入的劳动的结论。从主要生活来源来看,主要生活来源为养老金的老年人从事有收入劳动的可能性是主要生活来源为其他的老年人的 46.6%。在控制其他变量的情况下,是否

拥有养老保险对老年群体的劳动参与显著相关,其中拥有养老保险的老年群体从事有收入的劳动的发生比是不拥有养老保险的老年群体的 33.6%。而享受老年优待的老年群体的劳动参与的发生比是不享受老年优待老年群体的 3.4%。

从通过显著性检验的选项中我们可以推测,老年群体的基本生活需要是影响其是否从事有收入劳动的最重要的考虑因素。从目前现状来看,从事有收入劳动的老年人的主要特征是男性、缺乏基本社会养老保险待遇,其生活主要来源为自己劳动所得而不是退休金,同时也没有享受老年优待。这说明从事有收入劳动的老年人主要是为生活所迫,退休后继续从事有收入的劳动或许不是他们可以选择的,而是迫不得已。针对这一部分老年人,可适当地延长退休年龄,保证老年人收入增长的可持续性。由于我国养老金与工作年限挂钩,延长退休年龄(目标为 65 岁)不仅能有效提高 65 岁以下老年人群体退休前的工资收入,而且也有利于提高 65 岁以上老年群体退休后的待遇,缩小退休前后收入的差距,保证老年群体退休前后的基本生活水平不出现较大波动。因此,目前大部分被迫参与劳动的 65 岁以下的老年人在达到(已延迟到 65 岁)退休年龄后就可以退出劳动领域安享晚年。

与此同时,虽然单位属性因素在 Logistic 回归模型中没有得到证实,但是从描述性分析中我们得知,机关事业单位、大型国企退休员工劳动参与率较低。我国养老保险双轨制下,机关事业单位员工退休金绝对值较高,替代率也较高,能够保证他们的基本生活,因而退休后继续从事有收入劳动的动力较小。另一方面,机关事业单位、大型国企返聘渠道狭窄,阻碍了他们退休后重返劳动领域。然而,与普通私有企业员工相比,机关事业单位、大型国企退休人员受教育年限更长,管理经验更丰富,他们的自我价值可以进一步发挥。因而,应当拓宽机关事业单位退休职工的返聘渠道,让机关事业单位、大型国企的优秀退休员工重返劳动领域。

五、总结与展望

通过实证调查与分析我们发现,65 岁及以上的老年群体从事有收入劳动的比例为 35%,通过二项 Logistic 回归分析发现,老年群体劳动参与最重要的影响因素为性别、主要生活来源、是否享受养老保险和老年优待,即主要影响因素是个体特征与条件和国家养老政策,而不是单位属性。从老年群体的现实境遇出发,他们退休后重返劳动领域多为生活所迫。从劳动力市场的供需角度看,65 岁及以上老年人重返劳动领域体现了老年人力资源可开发可利用,说明有客观供给;伴随少子老龄化浪潮的到来,我国劳动力市场将会面临劳动力短缺,老年群体的劳动参与正好可以弥补劳动力供给的不足,说明有现实需求。因此,在人口老龄化背景下,延长退休年龄是遵循人口结构转变规律的,也是必然趋势。然而,提及老年人力资源开发,世界上发达国家开发老年人力资源均是在劳动力短缺和社会保障体系健全的双重背景下进行的,旨在充分发挥老年群体的余热,属于发展型的人力资源开发。而在我国人力资源开发具有特殊性,我国在尚未富裕和社会保障体系尚未完善的情况下迎来了人口老龄化,从事劳动的老年人多为生活所迫,而非有在劳动力市场上有竞争能力的老年群体,即我国目前人力资源的开发属于生存型,有待向发展型转变。

针对重返劳动领域的老年群体的分析,我们应分别对因生活所迫重返劳动领域的老年群体和劳动参与率较低的机关事业单位、大型国企老年群体实施不同的措施保障老年人基本生活和开发其人力资源,优化劳动力市场结构。受生活所迫从事有收入劳动的老年人,一旦他们退出劳动力市场,收入就会大幅度下降,老年人参与劳动获得的这部分收入并不稳定。按照目前的退休年龄,老年人退休后收入比退休前降低很多,而且我国养老金的替代率也呈下降趋势,因此部分老年人退休后会陷入相对贫困状态。延长退休年龄能够保证老年人收入提高的可持续性,从而保障他们的基本生活。延长退休年龄会让 60~64 岁老年劳动力大幅增加,但同时也会带来 65 岁及以上老年劳动力的减少,让受生活所迫的老年人 65 岁退休后收入能满足基本生活需要,可以安享晚年,实现劳动力市场结构的优化,即尽可能降低生存型人力资源开发的比例。然而,针对机关事业单位、大型国企退休员工劳动参与率低的情况,要拓宽他们的劳动参与途径,他们受教育年限相对长,工作年限相对较短,管理经验丰富,拓宽他们的劳动参

与途径有利于充分开发机关事业单位退休人员的人力资源,鼓励发展型老年人力资源开发。由此可见,延长退休年龄,让因生活所迫的老年人65岁后退出劳动领域;拓宽机关事业单位退休人员的劳动参与途径,鼓励他们退休后重返劳动领域,是我国最终实现老有所养、老有所用的必由之路,也是我国老年人力资源开发由生存型向发展型转变的必由之路。

参考文献:

- [1] 蔡昉(1996). 人口、资源与环境:中国可持续发展的经济分析. 中国人口科学,6.
- [2] 贾国平(1994). 老年人就业与晚年生活. 人口研究,3.
- [3] 穆怀中(2001). 老年社会保障负担系数研究. 人口研究,7.
- [4] 史柏年(2001). 退休年龄与养老金支付. 人口与经济,2.
- [5] 童素娟、米红、颜韬(2015). 养老金双轨制改革的“中人”预测仿真研究——基于浙江省的经验分析. 社会保障研究,1.
- [6] 王海东、李珍(2013). 基本养老保险制度下女性养老金水平研究——兼析养老金性别差异. 社会保障研究,1.
- [7] 王树新、杨彦(2005). 老年人力资源开发的策略构想. 人口研究,3.
- [8] 萧振禹(1996). 个人和家庭因素对城市老年就业的影响. 人口与经济,3.
- [9] 殷俊、杨政怡(2015). 老龄产业与老龄事业协调发展路径研究. 求索,6.
- [10] 原新(2000). 21世纪我国老年人口规模与老年人力资源开发. 南方人口,1.
- [11] 张戎凡(2011). 老年人力资源开发的结构动因、困境及消解路径. 南京师范大学学报(社会科学版),6.
- [12] 张翼(1999). 受教育水平对退休老年人再就业的影响. 中国人口科学,4.

The Influence Factors Analysis of the Elderly Labor Participation

——Based on the Sampling Survey Data of Hubei Province

Yin Jun (Wuhan University)

Yang Zhengyi (Wuhan University)

Abstract:Data shows that labor participation rate of the old whose age is 65 and older is 35%. By Logistic regression testing,gender,whether old-age insurance,old-age benefits and the main source of life have a significant impact on the labor force participation of older age groups. Based on this,the paper argues that under the precondition of realizing a complete coverage of social old-age insurance,raising the retirement age can ensure that the elderly income improve sustainability. Focus is developing young elderly,broadening the ways to hire staff to the agencies and institutions to form a reasonable older human resource development system.

Key words:labor participation; retirement age; elderly resources

■作者地址:殷俊,武汉大学社会保障研究中心;湖北 武汉 430072。Email:yinjun189@sohu.com。

杨政怡,武汉大学社会保障研究中心。

■基金项目:教育部人文社会科学重点研究基地重大项目(11JJD840017);武汉大学中央高校基本科研业务费专项资金项目(2015115010201)

■责任编辑:叶娟丽

