

国外如何保障“银发打工族”权益

截至 2022 年末，我国 60 岁及以上人口达 2.8 亿。在人口老龄化背景下，老年人再就业成为迫切需要解决的现实问题。近年来，有关老年人再就业遭遇维权难等事件屡被曝光。例如，2023 年 2 月，浙江宁波 60 岁快递分拣员在工作中猝死，因“达到法定退休年龄”“不属于劳动者范畴”，被公司拒绝认定为工伤。可见，老年人再就业的劳动权益保障仍需跟上，如何让老年人就业发挥真正价值，也需要进一步探索。

随着全球人口老龄化程度加深，老年人再就业成为各国面临的挑战。各国相继立法，摒除年龄歧视，为老年人创造平等就业的机会。本期域外之音看看国外如何保障老年人再就业的劳动权益。



日本 为老年人就业立法 完善就业环境

日本总务省公布的数据显示，截至 2020 年 10 月 1 日，日本 65 岁以上人口总数约 3602.7 万人，占全国人口比例的 28.6%，老龄化比率达世界最高水平，且少子化趋势加剧。日本明治安田研究所的研究报告表明，在日本劳动年龄人口逐年减少的大背景下，60 岁至 69 岁年龄段劳动者人数不断增加，截至 2019 年，60~69 岁男性就业率达 82.3%，女性就业率达 58.6%。

早在 20 世纪 70 年代，日本就制定了促进中老年人就业的特别措施法，该法律历经多次完善修订，成为日本现行的《老年人稳定就业法》（日文直译为《高年龄者雇佣安定法》）。该法旨在让有工作意愿和能力的老年劳动者，无论年龄大小，都能充分发挥劳动能力，同时完善相关就业环境。

该法规定，日本企业等用人单位须履行两项法定义务：一是不得规定 60 岁以下的退休年龄；二是退休年龄低于 65 岁的企业等用人单位，须

实施持续雇用措施直至 65 岁。“实施持续雇用措施”就是要满足以下三项中的任意一项：1.将退休年龄提高到 65 岁以上；2.取消退休年龄规定；3.完善对所有有继续就业意愿的 65 岁以下员工的再雇佣制度。这样，老年人只要有意愿继续工作到 65 岁，就有法律护航。

2020 年 3 月，这部法律迎来新的修订，增加了用人单位在确保满足老年人到 70 岁为止享有就业机会。有日媒评论称，日本向“终身工作”的社会目标又迈进了一步。

日本为老年就业立法，不仅是为了满足日本社会劳动力短缺的市场需求，还是满足一些老年人就业意愿强烈的社会现实。日本工会联合会 2020 年关于老年人就业的问卷调查显示，在 60 岁后有意继续工作的人群中，继续工作的理由（多项选择）回答最多的是“为了获得生活费”占 77.0%；“为了保持健康”占 46.2%；“为提高生活品质”占 33.9%。

西班牙 奖励雇佣老年员工的企业

早已进入老龄化社会的西班牙，整体就业市场并不乐观。因为西班牙经济不景气，青年人就业难度大，失业率高，还有很多不婚族、丁克族的存在，使得西班牙的劳动力市场正在步入危机。很多西班牙人会早于法定年龄退休，西班牙康普顿斯大学的一项调查显示，在 50~70 岁的西班牙人中，大约 25% 的人认为 64 岁退休已经很晚了，30% 的人考虑会在 64 岁前退休。

虽然面临劳动力困境，西班牙政府 2015 年依然通过立法将全民退休年龄从原先的 65 岁调整为 67 岁。一项欧盟国家的调查显示，在劳动力困境下，西班牙 60~64 岁年龄组的收入在 10 年内竟增长了 25%，而其他成员国平均增长率仅为 13%。这归功于西班牙人性化的就业政策，激励老年人能留在岗位上发光发热。

培养尊重老员工的企业氛围。公司将 60 岁以上的员工视为“元老级”人物，即便没有年轻人那样有活力，公司也会特意安排他们在二线工作，直到退休。

西班牙奖励雇佣老年员工的企业。鼓励雇主与年龄超过 60 岁的老年人签订永久合同，对他们将减免 50% 或更多的社会安全税。

政府扶持老年人再就业。一些 60 岁以上老年人如果未到达退休年龄就处于失业状态的，政府会根据其特长提供再就业机会，例如具备教师资格的人，可由政府部门提供信息，推介去补习班或夜校继续担任教师。另外，政府还会鼓励老年人“微创业”，做点力所能及的小生意，如在各种节日期间，老人可按规规定摆个小摊来增加收入，而政府则免收税金。

德国 提供“迷你工作” 助力退休老人返岗

“45 岁太老？55 岁多余？我们连 65 岁的人都雇！”十多年前，当德国一家汽车零部件制造商打出这一广告时，很多人会忍不住疑问。但现在，老年人重返岗位已成德国企业“新常态”。德国联邦统计局 2021 年公布的数据显示，德国就业人口约为 3820 万人，其中约 103.9 万人是退休后再就业人员，约为 10 年前的两倍。

德国联邦劳工局专家莱德表示，德国近年来闹“人才荒”，仅在手工业领域就缺乏近 8 万专业劳动力，退休人员是“雇来就可以用”的好方法。再加上，退休老人的健康水平越来越高，许多老人希望发挥余热。调查也显示，老年人再就业原因的前三名为：享受工作带来的快乐；与他人保持联系；继续工作有助保持健康。其他原因还有“增加收入”“享受被需要的感觉”“希望能一直接受挑战”等。

目前，德国法定退休年龄已从 65 岁调整到 67 岁，社会各层面还在不断给老人返岗创造条件。

企业都有退休工作项目。比如，德

国宝马汽车设立“今天为明天”项目。早在 2007 年，宝马就在慕尼黑丁戈尔芬工厂率先打造了一个特殊团队——“老员工生产线”，引入了 70 项保障措施，比如办公室配备缓解身体疲劳的智能工作椅，车间里铺设有利于保护膝关节的软木地板，厂房角落摆放天然绿色植物等。此外，工厂聘用专业的体能教练，带领老年员工一起在保健区做放松操。据称，“老员工生产线”效率比其他年龄组还高。

社会各界提供“迷你工作”。“迷你工作”就是工作时间少而灵活（每天最多 4 小时），收入不超过每月 450 欧元（约合人民币 3276 元）的工作，主要在餐饮、零售、家政等低技术行业，也包括会计、工程师、经济顾问等。德国老人还可以线上工作，通过网络联系公司。

一些德国老人还去国外发挥余热。一些高端技术退休人员，有的通过私营中介到外国赚高薪，有的德国退休专家会在德国经济部和企业界资助下到一些发展中国家提供技术帮助。职业再培训。为保证老年人年获得满意工作，德国各地的劳工局还提供各种职业再培训。

英国 时间自由的老年人更喜欢“打零工”

英国的劳动力“正在变老”。在英国，平均退休年龄已经从 1993 年的 63.1 岁上升到了 2021 年的 66 岁，预计到 2028 年将会上升到 67 岁，就业市场中 1/3 的劳动力都超过了 50 岁。

英国“银发劳动族”从事的职业门类繁多，例如图书馆、医院等公共场所的接待、保洁等。柜台服务、市场分析等工作也欢迎有相关从业背景的老年工作者。

这些“银发从业者”并没有觉得自己就一定比年轻人差，甚至发现市场上可以找到更得心应手的工作。

面对社会老龄化加剧，英国政府也鼓励老年人在退休后重返就业市场，填补就业缺口，发挥余热。例如，各地政府会针对当地不同程度的货运司机人力短缺、公立医疗机构医护人员短缺，以及公立学校师资不足等，呼吁有相关背景的退休人员重新上岗，帮助国家应对危机。

对老年人来说，退休之后再就业的原因通常有三个：

1. 英国老人一般不会与子女同住，子女也常常只会在节假日登门团聚。所

以，英国老人常常会通过工作来填补空虚的生活。

2. 英国近些年因为公共财政预算不断削减，退休金也在减少，英国就业研究所负责人表示，65 岁以上职工人数的增加反映出一些人由于养老金的不足，不得不选择 65 岁以后继续工作。

3. 一些老人选择退休之后再就业或是因为之前在职场上壮志未酬，或是希望在全新行业中一试身手。66 岁的伦敦市民哈勒因为雇主裁员而丢掉了工作，她失去的不只是收入，自尊心也备受打击。于是她通过一款叫“跑腿兔”的应用程序，来向用户兜售各种各样的服务——比如帮用户完成操作性强的家具组装或者排队买“网红”早餐等琐事。

值得一提的是，像哈勒从事的这类“零工经济”，在西方社会迅猛发展，尤其是借助大批老龄从业者，颠覆了雇员和雇主之间的关系，改变了人们的日常工作。以往，人们总觉得只有年轻人才会去打零工，实际上，时间自由的老年人更喜欢“打零工”。

（来源：工人日报、生命时报等）