

离退休职工再就业浅探

李 连 友

本文分析了我国离退休职工再就业兴起的客观基础及离退休职工再就业对解决我国待业青年就业的影响,认为离退休职工再就业占去的劳动岗位主要有一般青年不能从事的、不愿从事的、离退休职工和一般青年都能从事的及从事个体经营四种,只有第三种与待业青年存在着争劳动岗位的矛盾。从发展的眼光看,离退休职工再就业客观上有利于解决待业青年就业问题。近些年来,随着我国退休职工人数的增多和改革开放的发展,离退休职工再就业的现象日渐增多,已引起人们的关注,意见分歧颇大,毁誉不一,本文试就此作一分析。

作者:李连友,1965年生,湖南财经学院保险系讲师。

一、离退休职工再就业兴起的客观基础

在解决我国老龄人口问题上,我们在提出老有所养、老有所医等标准的同时,还提出了老有所为的要求,希望离退休人员发挥余热。但离退休人员发挥余热,从是否取得报酬的角度看有两种方式,一种是从事无收入的公益劳动;另一种是从事有收入的经济活动,即再就业。对于前者,我们多年来一直宣传提倡;对于后者,起初只允许离退休人员由原单位返聘,补足其退休金和原来工资的差额,后来允许外单位聘用,在报酬上有限额规定,再到后来这些限制在有些地区完全失效。但也还有一些地区、单位明确禁止离退休人员再就业,如长沙市有些单位就规定,离退休人员再就业,原单位不发退休金、不承担医疗费等。尽管如此,离退休人员再就业的越来越多,已成趋势。1988年的抽样调查表明,我国离退休人员再就业率为17.25%,而且商品经济越发达的地区再就业率越高,如上海、浙江分别达到47.8%、41.2%,而商品经济不发达的地区就比较低,如贵州、云南、青海分别只有6.5%、4.9%、3.3%。^①离退休人员再就业之所以能在种种限制中自发地兴起,存在着客观的发展基础,既有旺盛的需求,也有充分的供给。

(一) 社会对离退休人员再就业有旺盛的需求。离退休人员再就业是经济社会发展的客观需要,具体体现在以下几个方面:

1. 经济发展的需要。改革开放十余年来,我国经济发展很快,尤其是乡镇企业和个体经济,乡镇企业在有些地方已成为支撑我国经济的半壁江山,个体经济在国民经济中所占的比重迅速提高。经济的发展形成了庞大的人才需求量。而目前我国的人才分布情况如何呢?从部门分布来看,高度集中在中央和国务院各部门、高等院校、科研单位;从地域分布看,

^① 《报刊文摘》1989年10月17日。

高度集中在城市，乡镇奇缺；从所有制分布来看，高度集中在全民单位，集体单位很少，私营企业更少。要把这些技术人员、经济管理人员流向乡镇企业、私营企业，则存在户口、子女就学就业、职称评定、社会保障等阻力，很不现实，所以乡镇企业和私营企业只得求助于在职人员的兼职和离退休人员的再就业。而在业人员的兼职存在地域上的、时间上的、时效上的限制，相比之下，离退休人员更适宜。

2. 文化发展的需要。现代化事业的发展，对劳动力的文化技术素质要求越来越高，竞争的加剧，又大大激发了人们的求知愿望。全日制普通学校根本满足不了社会对文化的需求，在这种背景下各种类型的成人教育迅速发展，到1988年我国已有成人高校1373所，成人中专5014所，^①这些学校的师资主要来源于在职教师中的兼职人员和退休教师。

3. 满足特殊工作的需要。许多单位都存在这样的现象，有些工作由正式职工来干，工作量不饱和但要发一份完整的工资，造成劳动力和资金双重浪费，如仓库保管员、门卫、验票员等，这些工作由离退休人员来干就很合适。

4. 弥补人才断层的需要。十年浩劫，使我国损失了整整一代人才，劳动者的文化素质普遍下降，导致目前许多单位虽然人员超编，冗员不少，但真正有专业技术特长的生产技术骨干却奇缺，为维持正常的生产运转，只得返聘一部分离退休人员。

5. 劳动力费用低。目前用人单位吸收一个正式职工不仅要支付工资、奖金等货币或实物，还要解决住房、劳保医疗、子女入托、升学就业等诸多麻烦事，实际的支出比名义工资要多得多，而如果聘用一个离退休人员，尽管支付了和正式职工相等的货币工资，但省去了上述诸多麻烦（这些麻烦仍由退休人员的原单位管），实际支出比正式职工少得多，对用人单位很合算。

6. 用工制度灵活，不受编制限制。现在大多数单位都采用定岗定编的人事管理办法，超过编制要支付一定的超编费，节省编制则可得到一定的缺编费，聘用离退休人员不占编制，可为用人单位节省一笔编制费，很受用人单位欢迎。并且用人单位和被聘用的离退休人员之间完全是一种经济合同关系，可以双向选择，双方都享有充分的自由，劳动力容易流动。用正式工却受传统的“铁饭碗”体制的限制，人浮于事不能精简，不称职的职工不能辞退，两相比较，前者方便灵活，用人单位乐于采用。

（二）离退休人员资源丰富，对再就业岗位有充分的供给。

近十年来，我国的离退休人员增长很快。据统计，1952年，我国离退休职工仅有2万人，到1978年也不过314万人，但到1982年急增到1200多万，1989年达到2201万，现在已近3000万。离退休人员迅速增加，为离退休人员再就业形成趋势奠定了劳动力基础。离退休人员要求再就业既有自身的条件，也有经济、社会的影响因素。首先，从离退休人员自身的生理条件来看，由于建国后人民生活水平的大幅度提高，医疗卫生事业的发展，人口的平均预期寿命大大延长，已从1949年的35岁延长到1989年的69.1岁，而退休的年龄标准仍是50年代制定的，干部：男60岁，女55岁；工人：男55岁，女50岁。这样，许多人离退休后身体仍很健康，有条件再就业发挥余热。其次，离退休人员都有一定的工作经验，其中不少人具有一技之长。以离退休干部为例，1991年底统计，在全国656万离退休干部中，有179万专业技术干部，50%来自企业，其中不少人当过厂长、工程师、经济师，能满足社会对这方面人才的急

^① 《中国社会统计年鉴1990》，第179页。

需。再次，也有经济上的需求。目前我国退休职工领取的退休金一般相当于在职工资标准的60—80%，离休干部照发本人工资，另加发一定数额的生活补贴。由于少了奖金、岗位津贴等额外收入，物价又在持续上涨，离退休后的收入水平绝对下降；同时，由于在职职工工资增长速度很快，虽然政府几次调高了离退休职工的生活津贴，但收入的增长速度比在职职工低多了，这样又使离退休职工的收入相对下降。但如果再就业的话，他们的经济收入就会从下降变为上升，这是离退休职工再就业的主要动机之一。上海退休职工中仅仅为了增加收入愿意再就业的人数占全部愿去再就业的45%，居首位，^①近年有些地方组织离退休人员再就业也主要基于这种考虑，如沈阳市。^②最后，从社会的角度来看，面对迅速增长的离退休人口群体，社会显然缺乏思想上和物质上的准备，老年服务设施的建设速度远远落后于离退休人数的增长速度，许多老人退休后少有活动场所欢度闲暇。杭州市1989年一项对60岁以上老人的调查结果表明，目前老年人普遍存在的一个突出问题是精神空虚寂寞，许多男性老人整日“一副扑克一盘棋，日出玩到日头西”，而许多女性老人则是“闭门拨弄两根针，清静冷落如僧尼。”于是有些人只好重操旧业，靠兼职打发时光。我国再就业的城市老人中，34.04%是出于“经济需要”，17.91%的人是为了“精神寄托”，19.97%的人是想“发挥特长”。^③由于上述因素的影响，离退休人员要求再就业的愿望很迫切。庞大的离退休人群和极高的再就业意愿，为形成离退休人员再就业趋势提供了充分的人员供给。

二、离退休职工再就业对待业青年就业的影响

在所有禁止离退休职工再就业的国家都把离退休职工再就业会占去一定的劳动岗位、影响年青人的就业作为最主要的理由。我国人口众多，当前又处于就业高峰期，劳动岗位明显不足，就业压力非常大。不少人也认为，如果允许离退休人员再就业，会加大安排待业人员就业的困难，有如下说法：“单从就业问题来说，在当前我国经济体制和生产力发展水平下，老年人与青年就存在着一些矛盾”，“在社会提供的就业岗位大大少于新增加劳动人口对它的需求的情况下，如果再有相当一部分退休老年人重新就业的话，劳动人口与就业的矛盾就会进一步加大”，^④因此，必须加以禁止。对此，笔者不以为然。别国实施的政策，是在他们国家具体历史条件下采取的，我们不能盲目照搬，更何况一些国家已经改变了这种作法，如日本，早已将如何发挥退休老年人的余热问题作为一门系统工程来研究，并名为“银色工程”，不但不禁止老年人再就业，而且提倡、鼓励他们再就业，甚至在1971年还用法律规定所有企业再雇佣的退休老年工人不得少于该企业工人总数的6%；又如美国，经过80年代的一场争论后，也于1986年11月由美国总统最后签署了禁止强制性退休的法案^⑤。我们认为，分析离退休职工再就业对待业人员就业的影响可以从两方面进行。

首先，从再就业结构入手，目前的情况是：离退休职工再就业主要占去以下几种工作岗位：1.文化技术水平要求高的职业。如熟练技工，既要有一定的文化素养，又需有长期的经验积累，企业短缺非常明显，只好返聘已退休的老师傅，属于这类的还有教师、工程师、经济师等，这一类职业是一般高中毕业的青年劳动力不能从事的职业。2.收入比较低或工作比

① 蔡青：《老人再就业的影响因素及社会功能》，《上海社会科学院学术季刊》1988年第4期。

② 《沈阳市组织退休职工解决生活困难》，《中国老年报》1992年11月11日。

③ 吕荣侃：《中国老年人口再就业问题》，《人口研究》1991年第2期。

④ 梁中堂、翟胜明：《老年退休再就业与青年就业的关系》，《社会科学》（上海）1991年第5期。

⑤ 参见侯文若：《社会保障理论与实践》，中国劳动出版社，1991年版，第128页。

较累的职业。我国城市职工“贵族化”的倾向比较明显，一方面存在大量的待业青年，另一方面又有许多收入低、比较累、比较脏的工作没人去干，只得请农民工、退休人员，“就业难”和“招工难”并存。从事这类工作的大多是文化技术水平低、没有一技之长的退休职工。这类职业是一般青年劳动力不愿从事的职业。3.一般青年劳动力和离退休人员都能从事的职业。但由于前述聘用离退休人员的优越性，使一部分离退休人员在就业竞争中获胜。4.从事个体生产和经营。如在1985年，上海市个体户中退休职工占7.02%，沈阳市占18%。^①众所周知，改革开放以来，政府一直鼓励、扶持个体经营，尤其对待业青年更是如此，但从事个体经营需要一定的原始资金，这是决定能否从事个体经营的一个关键性因素，因此可以这样认为，在个体经营领域，愿意就业的待业青年与离退休职工的竞争主要在于资金方面的竞争，不存在工作岗位的竞争。从以上的分析可以看出，在离退休人员所从事的几种主要职业中，只有第三种与待业青年存在着争劳动岗位的矛盾。所以我们认为，尽管从宏观经济角度考察，离退休人员再就业与解决待业青年就业问题确实存在矛盾，但二者之间并不是简单的互换关系，并不象人们通常所认为的，离退休人员退出一个劳动岗位，青年就多了一个就业岗位。在早几年就出现了这种现象，有的单位在行政压力下清退了一些返聘人员，但待业人员或难以胜任，或嫌收入低，工作累、脏等不愿意去，只好把辞退的人又请回来。这反映了就业结构和就业总量之间的矛盾，笼统的限制退休人员再就业反而会扩大结构矛盾，不利于社会经济发展。解决这个矛盾的办法是实行结构性再就业，即政府制定一些导向性的政策，引导离退休人员去从事与一般待业青年就业不发生矛盾的职业，而对于与一般待业青年就业存在矛盾的职业，则采取一些限制性措施，不允许离退休人员去竞争或让他们在竞争中处于劣势。

其次，离退休人员再就业所产生的经济社会效果对待业青年就业会产生直接或间接的影响。主要有：1.老年智力资源的开发，促进了待业青年就业。如工商联组织原老年工商业者开展咨询服务和培训工作，不仅没有挤掉青年人的饭碗，相反却给许多待业青年创造了就业机会；又如离退休教师到成人学校任教，会提高被教育者的文化技术素质，增强他们的竞争能力，更有利于他们的就业竞争。2.离退休科技人员参与乡镇企业和个体经济的发展，使乡镇企业吸收了大批从泥土中分离出来的农民，在城乡之间筑起了一道拦坝，为解决我国人口就业特别是农村人口就业问题作出了不可磨灭的贡献，且个体企业也吸收了一定数量的待业青年就业；他们自己创办的个体企业也相应吸收了一些青年就业。这实际上是离退休人员为待业青年创造了一定的就业岗位。3.离退休人员再就业，变消费养老为生产养老，不仅减轻了家庭、企业的压力，而且增加了社会财富，从而有助于待业青年就业。4.离退休人员参与就业竞争，客观上会促使待业青年不断提高自身素质，有利于人的发展，社会的进步。总之，从发展的眼光看，离退休人员再就业，会增加社会财富的总量，提高社会增加新就业岗位的能力，最终有利于待业青年就业。

在大力发展商品经济，提倡鼓励竞争的今天，对离退休人员再就业的探讨不能拘泥于传统的条条框框中，受其束缚，而应置于商品经济这个大背景中，从发展的角度，用商品经济的理论观点去解释、研究。

责任编辑：张志敏

^① 国务院办公厅调查室编：《个体经济调查与研究》，经济科学出版社1986年版，第21、118页。