

老龄化背景下农村老龄劳动者就业问题研究

李 阳

贵州大学历史与民族文化学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2024年1月14日; 录用日期: 2024年2月23日; 发布日期: 2024年2月29日

摘 要

随着我国人口老龄化的日趋严峻, 农村老龄劳动者成为了劳动力市场中的主要就业群体之一, 农村老龄劳动者的就业困境也逐渐凸显。由于农村老龄劳动者通常都是一些年龄较大的农民工群体, 他们多数文化程度较低、技能单一, 使他们在就业中面临着诸多困境, 如就业年龄歧视、就业领域狭窄、无法从相关法律法规中寻求保护等。尽管农村老龄劳动者的就业缓解了我国因老龄化而出现的劳动力资源短缺的问题, 但农村老龄劳动者就业问题却未引起社会的高度重视。基于此, 本文分析了农村老龄劳动者的现状, 从而提出解决当前农村老龄劳动者的就业困境需要政府、企业、用工单位等多方主体共同积极应对, 才能实现农村老龄劳动者的充分就业, 推动我国健康老龄化的构建。

关键词

老龄化, 老龄劳动者, 农村

Study on the Employment of Rural Elderly Workers in the Context of Aging

Yang Li

College of History and Ethnic Culture, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: Jan. 14th, 2024; accepted: Feb. 23rd, 2024; published: Feb. 29th, 2024

Abstract

With the aging of China's population becoming increasingly serious, rural elderly workers have become one of the main employment groups in the labor market, and the plight of rural elderly workers in employment has gradually come to the fore. As rural elderly workers are usually elderly groups of migrant workers, most of them have a low level of education and single skills, which makes them face many difficulties in employment, such as age discrimination in employment, narrow field of employment, and inability to seek protection from relevant laws and regulations. Although the

employment of rural elderly workers has eased the shortage of labor resources in China due to aging, the employment problem of rural elderly workers has not attracted much attention from the society. Based on this, this paper analyzes the current situation of rural elderly workers, and thus proposes that the solution to the current employment dilemma of rural elderly workers requires the government, enterprises, employers and other multi-party subjects to actively deal with the problem, so as to realize the full employment of rural elderly workers and promote the construction of healthy aging in China.

Keywords

Aging, Elderly Workers, Rural Areas

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

我国已步入老龄化社会，截至 2022 年末，全国 60 周岁及以上老年人口约 2.8 亿人，占全国人口的 19.8%，全国 65 周岁及以上老年人口约 2.1 亿人，占总人口的 14.9%，预计到 2035 年将增至 4.2 亿人，占比将超过 30% [1]。随着我国人口老龄化的不断加剧，伴随而来的是适龄劳动者人数的缩减，这意味着老龄劳动者在就业群体中的比重将会逐渐上升。在这一背景下，老龄劳动者的就业问题日益突出，尤其是农村的老龄劳动者，他们将面临着更大的压力和风险。一方面，农村老龄劳动者就业缓解了劳动力资源短缺的问题；另一方面，农村老龄劳动者就业不同于适龄就业群体，他们不仅面临着就业年龄歧视，其合法权益往往也无法得到更有效的保障。农村老龄劳动者作为我国就业群体中不可忽视的就业力量，在技能、经验、人脉等方面，拥有着适龄劳动者所不具备的优势。促进农村老龄就业群体就业不仅仅是缓解老龄化的诸多压力的一个重要途径，亦体现了全社会对老年人社会参与权利的认可与保护。

当前，学界对于老龄劳动者就业研究主要集中在老龄劳动者的劳动关系认定、就业年龄歧视、就业保障、法律制定等方面。老龄劳动者劳动关系的认定研究是老龄化问题下一重要议题，老龄劳动者中包含了超龄劳动者，超龄劳动者因超过退休年龄再就业，但因法律未给予及时回应，因而其劳动关系的认定缺乏明确的标准，致使超龄劳动者的一些合法权益未得到保障[2]。因此，一些学者从老龄劳动者的劳动关系主体资格认定[3]、用工关系认定[4]、法律保护[5]等方面，对老龄劳动者的劳动关系进行了研究；在老龄劳动者的就业年龄歧视和就业保障问题研究方面，胡月认为，统一性的法律法规制定是保护老龄劳动者的有效途径[6]，与此同时，王洋洋[7]和矫捷鸣[8]认为，不仅要制定完善的法律法规，也应当将老龄劳动者纳入工伤保险体系，全方位保障老龄劳动者的权益；通过制定法律来回应老龄劳动者就业困境是当下研究的热点之一。毕昭颖通过梳理目前国内相关法律发现，超龄劳动者就业相关法律法规存在不相协调的情况[9]，韦曙平也发现了我国目前对于超龄劳动者法律关系性质认定常常陷入争议之中[10]，因此，他们认为尽快制定和完善相关法律法规才能从根本上解决因法律不完善而引起的老龄劳动者就业难题。通过回顾文献，我们可以看见，虽然学界关于老龄劳动者就业研究涉及诸多方面，但将主体聚焦于农村老龄劳动者，直接关切农村老龄劳动者就业困境的研究却很少。

2022 年 11 月，人力资源和社会保障部等部门印发了《关于进一步支持农民工就业创业的实施意见》，其中明确提出要做好大龄农民工的就业扶持，支持大龄农民工的稳定就业。在《“健康中国 2030”规划

纲要》(以下简称《纲要》)中, 老龄劳动者的健康和职业安全也得到了重点关注, 《纲要》指出要加强老龄劳动者职业安全保障, 以“促进健康老龄化”的构建。随着人口老龄化程度进一步加深, 重视农村老龄劳动者的就业问题, 保障农村老龄劳动者的合法权益, 对于推动“健康中国建设”, 促进社会的稳定发展都有着不可忽视的重要意义。

2. 农村老龄劳动者的就业现状

老龄劳动者包括已经超过了退休年龄仍在工作的超龄劳动者, 和存在劳动关系但接近退休年龄的老龄劳动者[11]。自我国提出“逐步延迟退休年龄”政策以来, 大批的老龄劳动者活跃在劳动市场。据相关研究表明, 就中国老龄人口在总人口中的比例来看, 农村明显高于城市, 这说明在在劳动力市场中, 农村老龄劳动者占比要比城市老龄劳动者高得多。据《2022年农民工监测调查报告》中显示(表1), 全国农民工总量达到了29,562万人, 比上年增加了311万人, 其平均年龄在42.3岁。其中, 50岁以上农民工所占比重为29.2%, 比上一年度高1.9个百分点[12]。此外, 自2018年至2022年以来, 50岁以上的农民工占比在不断增高, 我国农民工老龄化的现象明显, 按照这个趋势, 随着农民工总量的不断增加, 我们可以预测未来我国的农民工老龄化趋势将愈加明显。

Table 1. Age composition of migrant workers in 2022 (unit: %) [13]

表 1. 2022 年农民工年龄构成(单位: %) [13]

年龄组	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
16~20	2.4	2.0	1.6	1.6	1.3
21~30	25.2	23.1	21.1	19.6	18.5
31~40	24.5	25.5	26.7	27.0	27.2
41~50	25.5	24.8	24.2	24.5	23.8
50 岁以上	22.4	24.6	26.4	27.3	29.2

较于城市老龄劳动者, 农村老龄劳动者就业意愿更为强烈。受到传统文化和养老金差异的影响, 农村老龄劳动者往往背负着巨大的经济压力, 没有退休金、社保、微薄的养老金以及不愿为子女添麻烦等迫使农村老龄劳动者寻求就业, 期望通过工作以解决自身生存问题。由于农村老龄劳动者就业年龄较大, 文化程度有限, 致使他们在择业上只能选择年轻人不愿意干的重体力劳动, 于是“进工厂”、“下工地”、“打零工”成为了众多农村老龄劳动者择业的方向。据国家统计局发布的数据显示, 2022年, 从事第二产业的农民工占比为47.8%, 其中制造业占比为27.4%, 建筑业占比为17.7%; 第三产业为51.7.9%; 第一产业为0.5%。对比从农民工整体行业分布来看, 第二产业仍然是农民工就业的主要行业[13]。

如今, 老龄化已然席卷我国社会, 随着我国人口老龄化程度的不断加深, 农村老龄农民工群体日益庞大, 农村老龄劳动者就业困境愈加明显。自2019年以来, 全国多地陆续发出了对60岁以上建筑业农民工的“清退令”, 建筑行业作为农村老龄劳动者重要的就业阵地, “清退令”的发出无疑使他们就业变得更加艰难。

3. 农村老龄劳动者的就业困境

人口老龄化所带来的劳动力资源缺乏问题促使我国农村老龄劳动者再就业俨然已成为一个普遍的现象。但是在就业保障方面, 相应的政策、法律法规、社会保障等却没有给予这群老龄农民工以及时的回应, 使得他们处于一个尴尬的境地。对于农村老龄劳动者来说, 年龄大和文化程度的有限, 使他们在就业时被用人单位排斥, 找工作难但返乡收入低, 大部分人找工作又只能靠熟人介绍, 工作环境恶劣但又

不得不干等，都成为了这个群体所面临的一系列问题。

(一) 被用工单位排斥，就业年龄歧视严重

歧视是指区别或差别对待，美国学者波普诺指出，歧视是由于某些人是某一群体或类属之成员而对他们施以不公平或不平等的待遇[14]。在劳动就业中，劳动者通常面临着许多不同程度的歧视，如学历歧视、性别歧视、民族歧视、身份歧视等等，而对于农村老龄劳动者而言，他们主要面临的是就业年龄歧视。当下，我国正处于经济转型升级阶段，对于劳动者的灵活性和知识储备要求相对较高。不同于青年劳动者，农村老龄劳动者在体能灵活性、思维活跃度、身体素质以及知识储备等方面都要相对较差。用工企业以创造盈利为首要目的，在激烈的市场竞争环境下，人力资源成本是企业实现整体效益的重要考量因素，因此，在对知识要求相对较低的劳动密集型行业中，用工方仍然青睐年轻劳动者，这就意味着，年龄大的劳动者将会被用工方排斥在外。如下面这个案例，贵州省毕节市织金县某煤厂是农村老龄劳动者的聚集地，为了进一步深入了解农村老龄劳动者的现状，笔者在亲戚的介绍下得以成功进入煤厂进行调研。通过调研，笔者得知原老板因经营不善，将煤场转给了另一位 C 姓老板，C 姓老板接过煤厂后，对厂里 55 岁以上的农民工进行了清退。TSG 和 SMC 都是煤厂的员工，两人都是煤厂附近村的人，TSG 今年 60 岁，主要负责煤厂的机修，SMC 57 岁，主要负责下井等高强度的工作，具有一定代表性，故此，笔者特选择他们的访谈作为案例进行探讨。自 C 姓老板来了，他们陆续被煤厂以年纪大、身体素质下降为由进行劝退，以下是他们面临就业年龄歧视时的不同回应：

TSG: 今年我们煤场换了 C 老板，他接我们了煤场以后就开始辞退以前的年纪大的员工。我们好几个都被约谈了，去年 10 月份的时候就找过我，今年我就 60 岁了，因为我是机修工，厂里才没有一下就辞退我。找我谈的时候，他们就告诉我，我年纪太大了，如果我同意，就按照我的工龄给我补偿，我同意了，不同意也办法，厂里不要¹。

SMC: 我今年 57 岁，我是 2019 年在这里做下井，今年是第 5 年了，我也是 10 月份被约谈。厂里也是说我年纪大了，下井怕我干不了，愿意按照 5 年工龄算补偿金给我，我没同意，我女儿还在上大学，每个还要支付人情往来的礼金，如果我没有工作了，家里就没有经济来源²。

上述两位受访者回答说明了用工单位在用工时，对劳动者的年龄歧视比较严重。因为年龄大，不少农村老龄劳动者正在面临辞退的境况，年龄歧视让老龄农民工在就业中举步维艰。面对用工单位的不合理辞退，农村老龄劳动者只能被动地接受，文化程度的有限也无法让他们使用法律保护自己的合法权益。

(二) 依靠熟人网络介绍，就业领域窄

农村老龄劳动者由于年龄大而被排斥于正常的就业体系之外，他们寻找工作主要途径是通过熟人介绍。诚如费孝通先生所言：“从基层上看去，中国的社会是乡土性的，乡土社会是一个巨大的血缘和地缘关系网络，具有一定的稳定性”，因而依靠乡土社会而建立起来的熟人网络，往往更能得到农民工群体的信赖。因此，在传统观念的影响下，农村老龄农民工群体对于熟人的信任和认可度较高。

浙江省绍兴市主要以纺织印染工业出名，这里聚集了大量跨省务工人员，其中不乏很多农村老龄劳动者。笔者每年都会返回绍兴，因而有机会能够接触到一些农村老龄劳动者。浙江省绍兴市的纺织厂和印染厂中，经常会看到为了得到工作而将发白的头发染成黑色的农村老龄劳动者。笔者在柯桥镇调研时遇到了在绍兴市某印染厂的工人 WJH，贵州人，55 岁，他 19 岁就早早出来打工，去过不同的省份，做过许多工作，WJH 的经历是大多数农村老龄劳动者的缩影，因此，笔者选择 WJH 作为关键报道人进行访谈。WJH 告诉笔者，像他这种在厂里干拉布工作的年轻人很少，有很多年轻人干不了几个月就走了，干得久的基本都是一些家里负担重的中老年人。在与笔者交谈的过程中，WJH 慢慢吐露了自己的经历：

¹ 访谈资料：时间 2023-10-20，地点：贵州毕节市织金县珠藏镇，报告人：TSG (男，60 岁，贵州人，务工者)。

² 访谈资料：时间 2023-10-20，地点：贵州毕节市织金县珠藏镇，报告人：SMC (男，58 岁，贵州人，务工者)。

笔者：你今年多少岁了？文化程度是？

WJH：我今年55岁了。我从19岁以后就出来打工了，一直到现在。我去过广东的深圳、广州的鞋厂打工，我也去过江苏在那边要累一些，拉砖捡砖这些，后来我么叔又喊我们来浙江绍兴，才来到这边拉布的。我小学读到三年级就不读了，我们那时候穷，要回家种庄稼，好多人都是小学没上完。

笔者：你家是哪里的？为什么会到这里打工呢？

WJH：我家是贵州毕节市石马村的，我们这儿有很多都是贵州人，都是出来打工的。我家有两个儿子一个姑娘，大儿子结婚了，小的这个儿子还没结婚，最小的那个姑娘还在读书，没得办法，我不出来，一家人没有经济来源，以后我儿子结婚，彩礼钱也要准备，光靠种地，那里能养一大家子人。还有人情往来，都要用钱，你不去人家，人家以后也不来你家，以后你出事也没人帮。我不知道还能干多久，多挣点钱，以后也好生活。

笔者：你们厂里50岁以上的人有多少？

WJH：目前，我们印染厂50岁以上的有6个人，今年有2个回老家了。有一个是因为腰被砸到，做不了活回去了，另外一个厂里不要他了，他就去嵊州了，他亲戚说那里的活要比这里轻松点，今年年头的时候，他就过去了。现在找工作越来越难了，年纪越大越不好找，今年我们这里好几个厂都不要年纪大的了³。

从上述访谈中来看，这种通过熟人、亲戚、朋友介绍等成为了部分农村老龄劳动者寻找工作的重要渠道，脏、累、苦等年轻人不愿涉足的行业成为了他们寻找就业的方向。对农村老龄工作者来说，阻碍他们的不只是年龄带来的准入门槛限制，即便进入了工作岗位，他们面临的往往是脏乱、简陋的工作环境和不轻的体力劳动。在沉重的家庭经济负担下，重体力劳动成为了他们获取经济的重要途径。

(三) 相关政策和法律法规的缺失

农村老龄劳动者就业困境是在我国急速发展的社会背景下形成的，它是社会急剧变迁的结果，然而，社会的快速发展却造成了相关政策未对农村老龄劳动者就业困境做出及时的回应。农村老龄劳动者由于缺乏文化，部分农村老龄工作者甚至不懂得要签订劳动合同以维护自己的合法权益，致使他们在和用工单位发生摩擦时只能处于被动地位。此外，农村老龄劳动者中还涵括了60岁以上的超龄劳动者，由于相关法律法规的缺失，使得大部分的农村老龄工作者与用人单位之间的用工性质尚不明确，加之法律上也并未规定完善超龄劳动者社会保险制度，这就导致了他们既不能利用法律捍卫自己的权益，也不能像城市老龄退休劳动者一样实现按时退休，领取退休金，享受养老金。

4. 促进农村老龄劳动者就业对策

我国人口老龄化程度正在逐步成为一种社会性的发展趋势，老龄化所带来的劳动力短缺将促使老龄劳动者持续活跃在劳动市场中，农村老龄劳动者作为老龄劳动者中的弱势群体，应该得到全社会的高度关注。农村老龄劳动者和适龄劳动者一样，也能为社会创造财富，尤其是在当前人口老龄化不断加剧的背景下，促进农村老龄劳动者顺利就业，使农村老龄劳动者无后顾之忧，对于增强社会运转活力，提高社会生产效能具有不可忽视的重要作用。

(一) 用工单位要承担起社会责任，禁止对农村老龄劳动者进行就业年龄排斥

农村老龄劳动者所面临的严峻挑战不能仅靠政府的“一己之力”，它需要用工单位、劳动者以及社会多方参与共同携手积极应对。企业、用工单位作为市场的主体，除了要创造利润履行经济责任，还应承担起一定的社会责任，这个责任范围包括政府、社会、员工、环境等[12]。农村老龄工作者拥有着丰富的生活经验和社会经验，能够更好地理解行业的本质，因此，用工单位要清晰认识到农村老龄工作者群体的特点，为他们专门开展技能培训，结合他们的优势进行技能提升，给予他们学习的机会和上升的空间。同时，企业、用工单位在进行招聘时，应放松对农村老龄劳动者的年龄限制，不应将年龄作为招工

³访谈资料：时间 2023-11-8，地点：浙江省绍兴市柯桥镇，报告人：WJH(男，55岁，贵州人，务工者)。

的标准,应当从应聘者实际能力、综合素质、社会经验等方面综合考虑,招工入岗后,应给予农村老龄劳动者合理的关照,为农村老龄工作者创造更加宽容和友好的环境。

(二) 拓宽就业渠道,完善农村老龄劳动者就业公共服务

完善和规范的就业服务体系是解决农村老龄劳动工作群体就业困境的重要途径。相关政府部门应当构建和完善就业信息服务平台,及时收集、发布、推送相关就业信息,提供免费的咨询通道,及时回应农村老龄劳动者的就业需求。此外,政府部门可以和相应的中介机构合作,加强企业、用人单位的联系,了解用人单位的用工需求,为农村老龄劳动者提供和创造更多合适的工作岗位,拓宽农村老龄劳动者的就业渠道。

(三) 构建合理的社会保障制度,完善相关政策法律法规

社会保障和法律是农村老龄劳动者的最后一道防线,应当在法律与政策上予以农村老龄劳动者保护。当前,我国关于老龄劳动者就业的法律法规尚处于不完善的状态,法律的缺失使老龄劳动者得不到根本的保障。这一方面可以借鉴美国和日本应对老龄人口就业问题的经验。美国在1967年就颁布了《就业年龄歧视法》,该法维护了美国老龄劳动者的权益,增加了美国老龄劳动者的就业机会。日本作为人口老龄化最严重的国家之一,也早在2013年就重新修订了《安定法》,《安定法》中明确规定了企业雇用的义务,进一步完善了退休制度,规范了老龄工作者领取养老金时出现的“收入空白期”的问题。它山之石,可以攻玉,因此,相关政府部门应适时出台相关政策与法律法规,从根本上保障农村老龄劳动者群体的权益,筑牢这条保障农村老龄工作者群体的法律防线。

5. 结语

总而言之,农村老龄劳动者就业困境是在人口老龄化对人口结构的改变下而出现的,农村老龄劳动者就业、再就业的现象在当前的社会背景下具有积极意义。他们的就业、再就业不仅能够缓解人口老龄化带来的压力,还可为社会创造更多的价值。为了有效支持低龄老人的再就业愿望和需求,政府、公司与社会各方应齐心协力,供应更多的机遇和保障措施,确保老年人在就业、再就业的过程中得到尊重,发掘其潜力,并为社会进步做出贡献,推动我国健康老龄化的发展。

参考文献

- [1] 中华人民共和国民政部. 2022年度国家老龄事业发展公报[EB/OL]. 中国社会报. <https://www.mca.gov.cn/n152/n166/c1662004999979996644/content.html>, 2023-12-15.
- [2] 顾男飞,牛润良. 人工智能在法律适用分歧解决中的应用进路——以超龄劳动者劳动关系的认定为例[C]//上海市法学会. 《上海法学研究》集刊2023年第5卷——2023年世界人工智能大会法治论坛论文集, 2023: 22-36.
- [3] 田艳飞. 超龄人员劳动关系主体资格研究[J]. 人民司法, 2022(31): 113.
- [4] 傅星睿. 超龄劳动者用工关系认定探究——兼论“退休”制度完善[J]. 法制博览, 2022(30): 17-19.
- [5] 陈波. 我国超龄劳动者法律保护研究——结合H地区超龄劳动者劳动调查报告剖析[J]. 法制博览, 2022(33): 133-135.
- [6] 胡月. 超龄劳动者劳动权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 徐州: 中国矿业大学, 2023.
- [7] 王洋洋. 超龄劳动者工伤认定困境及制度保障[J]. 法制博览, 2023(19): 111-113.
- [8] 矫捷鸣. 超龄再就业人员劳动权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 长春: 吉林财经大学, 2023.
- [9] 毕昭颖. 我国超龄劳动者就业的法律问题研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 上海财经大学, 2020.
- [10] 韦曙平. 超龄就业法律关系性质及调整机制研究[D]: [硕士学位论文]. 南宁: 广西大学, 2020.
- [11] 王黎黎. 健康中国视域下的老龄劳动者职业安全健康权保障[J]. 山东工会论坛, 2023, 29(6): 26-35.
- [12] 付亚杰. 社会排斥视角下高龄农民工的就业困境研究[D]: [硕士学位论文]. 北京: 中国社会科学院, 2016.
- [13] 国家统计局. 2022年农民工监测调查报告[EB/OL]. https://www.stats.gov.cn/sj/zxfb/202304/t20230427_1939124.html?eqid=fb5a6361000393d300000003645b5612, 2023-04-28.
- [14] 李涛. 高龄劳动者就业中年龄歧视的法律规制[J]. 江海学刊, 2019(1): 157-163+255.