

2024年5月6日 星期一

本版责编 刘蕾 本版美编 郭佳卉

用好用活老科技工作者资源

■李振华

根据浙江省人力资源和社会保障科学研究所的研究数据显示,“十四五”期间浙江人口老龄化发展进程全面加速。加快转方式、调结构、促升级,采取积极措施鼓励老龄科技工作者继续发挥作用,推进老龄科技人员就业,对“教育、科技、人才”三位一体”统筹安排、一体部署”,有效应对浙江省人口老龄化发展具有十分重要的战略意义。

老龄科技人员就业困难

面向科技的就业平台与服务不足,抑制老龄科技人员就业。老龄科技人员是指生理年龄已达国家退休年龄,但仍具有开展事业、参与社会活动的体力、精力与原开发、技术类工作人员。传统观念认为,科技开发实施主体是中青年,老年人在该方面得到就业平台与服务的支持先天不足。然而,我国老年人口总量快速增长的同时,老年就业人口数量也在快速增加。根据全国人口普查数据和人口抽样调查数据,60岁及以上老年人在业人口总数,2015年达到5957万人,2022年超过6600万人。但老年人口在业率总体呈下降趋势。在业老年人占老年人总数的比重,2000年上升到33%,2010年下滑至30%,2015年降为27%,2022年降为8.8%。这一趋势产生的原因是由我国社会保障制度逐步完善,老年人整体收入抬高与当前我国缺乏老年人从事教育与科技方面工作的信息渠道和就业服务指导两者叠加而成,加上家庭照顾的需求,部分老年人人力转到志愿服务等领域,消减了就业需求,实际上抑制了老年人继续就业的可能性。对于老龄科技人员就业而言,经济收入不是首要影响因素,就业平台与服务的跟进是其发展的助推力。

面向人才的组织与权益保障缺乏,影响老龄科技人员就业。近年来,在政策引导下开展的社会服务活动中,更多的老年人作为志愿者参与其中。然而,我国老年人参与志愿服务的比例较高,但多以自发的非正式形

式为主,随机性较强。由于缺乏正式的老年志愿组织和相关机构,老龄科技人员等志愿服务的可持续性难以保证,老年志愿者的相关权益也无法得到保障。

面向教育的资源与师资建设不足,限制老龄科技人员就业。教育资源的不均衡分布是浙江省老龄科技人员面临的一个难题。在城市和发达地区,面向老年教育的资源相对丰富,而在一些偏远地区和农村地区,老年教育资源与机构则相对较少,无法满足老年人特别是老龄科技人员的再就业学习需求。这种不均衡的资源分布导致了老龄科技人员就业机会的不平等,使得一些老年人无法享受到应有的教育与再就业权益。此外,面向老年教育的教学内容和方法相对滞后。可以看到不少老年类教学内容仍然以传统的书画、音乐、舞蹈等为主,缺乏与时俱进、实用性强的课程。同时,教学方法也相对单一,缺乏互动性和创新性,无法激发老龄科技人员的学习兴趣与潜能。师资力量不足也是制约老龄科技人员就业发展的一个重要因素。面向老龄科技人员的教育需要具备专业知识和教学经验的教师,但目前无论是机构还是高校都缺乏这样的师资力量,导致难以提供有针对性的教学服务。

老龄科技人员就业发展前景可期

“教育+健康”素养保障老龄人口就业。根据全国第七次人口普查数据表明,老年人教育素质与人力资本不断提升。我国60岁及以上人口中,拥有高中及以上文化程度的有3669万人,比2010年增加了2085万人;高中及以上文化程度的人口比重为13.9%,比10年前提高了4.98个百分点;城镇与农村60—69岁老年人中接受过中学教育的比例均在上升。在老年人群中年龄越低的老年人受教育水平越高,且低龄老年人受教育水平随时间推移呈现上升趋势。与此同时,老年人的健康状况、健康生活方式与行为、基本技能都在不断改善,我国居民人均预期寿命已经

提升到78.2岁。随着经济社会发展和人们健康素养的不断提升,老年人的健康水平还有提升空间,也为老龄人口就业提供了保障。

“教育+科技”培训促进老龄人口就业。当前浙江省老年教育开始关注与其他领域的融合。一些机构将老年教育与科技文化相结合,推出“走进企业”等项目,让老年人在旅游的过程中学习新知识、体验新文化。这种融合不仅丰富了老年教育的内容和形式,还促进了老年人的身心健康和全面发展。在教学内容方面,浙江省老年教育注重满足老年人的个性化需求。除了传统的书画、音乐、舞蹈等课程外,还开设了计算机操作、智能手机使用、健康养生等实用性强的课程。这些课程旨在帮助老年人跟上时代的步伐,提高他们的生活质量。在教学方式上,浙江省老年教育不断创新。传统的面授教学仍然是主流,但线上教学、远程教学等新型教学方式也逐渐普及。这些新型教学方式不仅方便了老年人的学习,还提高了教学效果。

“教育+科技+人才”老龄事业发展规划出台,推进老龄科技人员就业。国务院印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》,其中专章专条指出要鼓励老年人继续发挥作用,加强老年人就业服务。2021年浙江省发展改革委、省老龄办发布《浙江省老龄事业发展规划》,其中提出推进老年人人力资源开发利用。将老年人才开发利用纳入各级人才队伍建设总体规划,鼓励专业技术领域人才适当延长工作年限,支持老年人才再就业和自主创业等。针对单位组织还提出鼓励机关、企事业单位和社会组织开发适合老年人的工作岗位,支持老年人依法依规从事教育、科技等方面经营和生产活动,此举将积极推进老龄科技人员就业。

推进浙江省老龄科技人员就业

老龄科技人员就业是一个全面化的系统工程,需要从系统性环境着手综合施策,打出促进老龄科技人员

就业生态构建的组合拳,将“引导+渐进”的政策法规作为发展性政策给予重视,从“对接+精专+共创”发展平台、“前沿+实践+创新”培训平台、“适老+平等+支持”文化氛围等方面,提出有温度的、科学合理的老龄科技人员就业建议。

完善“引导+渐进”的政策法规,提升老龄科技人员劳动资源价值。制定促进浙江省老龄人员就业的引导制度。加快制定出台鼓励老龄科技人员延迟退休的养老金领取机制,缓解养老金压力的同时充分利用老年人人力资源,出台终身工作促进区域合作制度,制定公共就业服务中心关于科技人才中介服务制度。

搭建“对接+精专+共创”的发展平台,健全老龄科技人员就业公共服务。一方面,搭建浙江省老龄科技人员供需对接平台。政府层面开设面向区域的老龄科技人员供需对接平台,定期开展供需对接会,将自然科学等相关领域有能力、有精力的老年人输送对口企业、学校等单位;线上平台开展人才信息宣传的同时,加强精准信息智能匹配。行业企业层面以所属产业为核心,开设老龄科技人员的活动对接平台,鼓励老龄科技人员对接相关企业开展技术开发指导、现场工程教学等活动,鼓励老龄科技人员承担省级产业学院导师、数字劳动教育指导师等新型教育实践活动。另一方面,建立浙江省老龄科技人员精专研究平台。打破科研项目的年龄限制,继续发挥60—65岁乃至70岁老龄科技人员的研究专长和经验,整体性推进具有创造性的研发工作。同时,打造产学研协同共创网络。鼓励政府、行业企业、学校、研究机构等加强技术应用、技术转移、成果转化等方面的产学研协同创新发展,以共同体的资源、人脉、网络资源等推进老龄科技人员就业。

构建“前沿+实践+创新”的培训平台,强化老龄科技人员就业能力发展。首先,教育培训内容上应紧密结合科技发展的前沿动态和老龄科技人员的实际需求,针对老龄科技人员的专业背

景和工作经历,设计具有针对性和实用性的课程,涵盖新技术、新应用以及行业动态等方面的知识,帮助其更新知识结构,提升专业技能。采用多样化的教育培训方式,以线上线下相结合的方式,利用在线教育平台、远程视频教学等现代技术手段,提供灵活便捷的学习途径。可以组织定期面授课程、研讨会等活动,促进老龄科技人员之间的思维交流与实践合作。加强实践环节,提升老龄科技人员的实际操作能力。同时,注重培养老龄科技人员的创新意识和创业能力。在教育培训中,应鼓励老龄科技人员结合原有基础积极探索新领域、新技术,培养他们的创新思维和创业精神。可以组织创业培训、创业辅导等活动,提供创业指导和支持,帮助他们实现自我价值和社会价值的双重提升。同时,建立健全教育培训的评估和反馈机制,进一步强化师资建设。对教育培训的效果进行定期评估,了解老龄科技人员的学习情况和需求变化,及时调整和优化教育培训方案。建立教学质量反馈渠道,不断改进教育培训工作,提高师资质量水平。

创建“适老+平等+支持”的文化氛围,赋能老龄科技人员就业友好环境。首先,发展适老就业的省域制度友好文化。明确再就业老年人与用人单位之间的劳动关系,保障老年人在劳动报酬、职业病防治、录用与解雇等方面的权益,加强面向老年人的就业法律服务,进一步保障老龄劳动者就业权益。完善企业税收方面的激励政策,推进老龄科技人员的就业。其次,建设平等发展的省域社会友好文化。在社会面宣传适合老年人就业的多种方式,如弹性工作、兼职工作、数字化工作等,同时加强代际沟通与就业平等的社会文化宣传,消解老龄科技人员就业及其家人的疑虑。同时,激发多维支持的省域实践友好文化。从衣食住行等方面营造老龄友好的实践文化氛围,加强对老龄友好的关注、设计与实践,增强面向老龄科技人员的社会环境支持。(作者系浙江商业职业技术学院研究员)