



# 中华人民共和国国家标准

GB/T 45154—2024/ISO 25550:2022

## 老龄化社会 年龄包容性劳动力通用 要求与指南

Ageing societies—General requirements and guidelines for an age-inclusive workforce

(ISO 25550:2022, IDT)

2024-12-31 发布

2024-12-31 实施

国家市场监督管理总局  
国家标准化管理委员会 发布

## 目 次

前言 .....	V
引言 .....	VII
1 范围 .....	1
2 规范性引用文件 .....	1
3 术语和定义 .....	1
4 指导原则 .....	3
5 领导力和年龄包容性组织文化 .....	4
5.1 年龄包容性治理与领导力 .....	4
5.2 年龄包容性组织文化 .....	5
5.3 职场沟通 .....	5
5.4 均等机会与反年龄歧视 .....	6
5.5 关于年龄的正面印象 .....	6
5.6 对年长劳动者的认同 .....	7
6 劳动力规划、招聘/再就业和工作调度 .....	7
6.1 劳动力规划 .....	7
6.2 年长劳动者招聘与再就业 .....	8
6.3 工作调度 .....	8
7 工作设计 .....	8
7.1 劳动者能力——对个体特征的响应 .....	8
7.2 灵活用工 .....	9
8 健康与福利 .....	10
8.1 职场健康管理 .....	10
8.2 职场人身健康 .....	10
8.3 职场精神与社会健康 .....	11
8.4 职场的认知障碍 .....	12
8.5 职场健康促进 .....	12
8.6 职业健康安全 .....	13
8.7 风险评估计划 .....	13
8.8 符合人类工效学的工作场所设计 .....	14
9 职业发展 .....	14
9.1 概述 .....	14
9.2 持续性职业规划 .....	14
9.3 培训及职业发展解决方案 .....	15
9.4 职业发展阶梯、工作调整 and 职业休整 .....	16

10	知识管理和代际合作	16
10.1	知识管理	16
10.2	代际合作	16
11	职场的数字化和创新	17
11.1	职场的数字化	17
11.2	共创	18
12	继任规划	18
12.1	概述	18
12.2	要求	18
12.3	建议	18
13	退休过渡	19
13.1	过渡规划	19
13.2	退休过渡与个性化解决方案	19
13.3	退休生活准备辅导	19
14	继续工作	20
14.1	概述	20
14.2	继续工作、包容和保持联系	20
14.3	个性化工作选择	20
15	劳动力老龄化生态系统对于组织的价值	21
15.1	概述	21
15.2	年长劳动者	21
15.3	社群团体	21
15.4	年长创业者、自由职业者、微型企业	22
16	财务素养规划、福利及奖励	23
16.1	财务素养	23
16.2	福利和奖励	23
17	持续改进——测评工具	23
17.1	概述	23
17.2	指南	23
附录 A (资料性)	老龄化的概念与影响	25
A.1	概念	25
A.2	影响	25
A.3	主要发现	26
附录 B (资料性)	个人职业持续性发展规划	27
附录 C (资料性)	针对年龄包容性劳动力的测评工具	28
C.1	概述	28
C.2	依托定性和定量方法获得劳动者反馈	28
C.3	自测评/审核/检查表	28
C.4	实施建议	29
C.5	测评指标	29

附录 D (资料性) 用于判断实施效果的指标示例 .....	30
D.1 概述 .....	30
D.2 年龄包容性劳动力的具体领域与指标 .....	30
附录 E (资料性) 针对中小型组织的建议和解决方案 .....	33
E.1 概述 .....	33
E.2 对中小企业的建议 .....	33
附录 F (资料性) 所需资源汇总 .....	34
参考文献 .....	36

## 前 言

本文件按照 GB/T 1.1—2020《标准化工作导则 第 1 部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

本文件等同采用 ISO 25550:2022《老龄化社会 年龄包容性劳动力通用要求与指南》。

本文件做了下列最小限度的编辑性改动。

——将 3.5、3.17、3.20 中“注 1”改为“注”。

——删除 5.1.3 b)、5.4.2 b)、5.5.2 b)、6.2.3 c)、7.1.2 d)、7.2.2 d)、8.3.2 f)、8.4.2 e)、8.6.2、9.2.2 e)、10.2.1、15.2、15.3.2 c)、16.1.2 a)、16.2.2 中的示例。

——将 5.6.2 b) 中的“——认可并理解年长劳动者；——珍视年长劳动者当前工作表现和总体生产力；——将年长劳动者的建议意见纳入考量；——认可个人能力；——考虑超龄不退休和/或返聘的可能性”改为“● 认可并理解年长劳动者；● 珍视年长劳动者当前工作表现和总体生产力；● 将年长劳动者的建议意见纳入考量；● 认可个人能力；● 考虑超龄不退休和/或返聘的可能性”。

——将 6.1.3 d) 中的“——定期分析不同年龄段劳动者的技能差异；——定期分析不同年龄段劳动者承担关键职位的情况；——定期比对上述分析结果和劳动者的退休、技能提升意向”改为“● 定期分析不同年龄段劳动者的技能差异；● 定期分析不同年龄段劳动者承担关键职位的情况；● 定期比对上述分析结果和劳动者的退休、技能提升意向”。

——将 7.2.2 b) 中的“——调整休息时长；——处理私人事务；——选择带薪或不带薪休假”改为“● 调整休息时长；● 处理私人事务；● 选择带薪或不带薪休假”。

——将 7.2.2 c) 中的“——工作地点；——团队或独立工作；——合约类别；——自主权限；——职责变化；——职业休整；——轮班/倒班；——工作时长；——调整职场角色、任务和工作量”改为“● 工作地点；● 团队或独立工作；● 合约类别；● 自主权限；● 职责变化；● 职业休整；● 轮班/倒班；● 工作时长；● 调整职场角色、任务和工作量”。

——删除 8.2.2 b) 中的“示例 1”，将 8.2.2 e) 中的“示例 2”改为“示例”。

——将 8.2.2 f) 中的“——工作设备，包括个人防护设备；——工作环境；——工作时间；——任务需求强度；——班次安排”改为“● 工作设备，包括个人防护设备；● 工作环境；● 工作时间；● 任务需求强度；● 班次安排”。

——删除 9.4.2 d) 中的“注”。

——将 14.3.2 f) 中的“——订立替代性合同，例如咨询、指导工作合同；——提供灵活的工作时间安排，时长通常少于全职工作时间”改为“● 订立替代性合同，例如咨询、指导工作合同；● 提供灵活的工作时间安排，时长通常少于全职工作时间”。

——将 17.2 d) 中的“——用于比对某个时段的发展与趋势的审核结果；——预防和纠正措施的实施情况；——此前已完成的测评活动的后续行动。——改进建议；——所需资源”改为“● 用于比对某个时段的发展与趋势的审核结果；● 预防和纠正措施的实施情况；● 此前已完成的测评活动的后续行动；● 改进建议；● 所需资源”。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由全国服务标准化技术委员会(SAC/TC 264)提出并归口。

本文件起草单位：中国标准化研究院、浙大城市学院、苏州市吴中区国润智慧养老标准研究院、上海交通大学、中国计量大学、湖州市仁与社会创新发展中心、湖北省标准化与质量研究院、攀枝花学院、

齐河民生社会养老服务中心。

本文件主要起草人：侯非、郑娟尔、王娜娜、付强、陈萌、王琦、徐可西、鲍海君、杜佳怡、刘结群、宋东瑾、戴力农、戴之希、刁子朋、丁凡、臧培峰、邓希妍、熊唯、曹井建、何苗苗、石维富、冯奇、尹茜。

# 引 言

## 0.1 劳动力老龄化

衰老不可避免,年龄是个连续统。现在的年轻劳动力未来将成为年长劳动力。劳动者预期寿命的不断增长,为其创造有意义、多阶段、多维度的劳动职业生涯,是促进不同代别的个人、组织和社群一起工作的重要方式和机会。

一些先行组织正在通过拓展职业模式、创新上升通道、量身定制岗位等方式,发掘年长劳动力的潜力。这不仅能够激励年长劳动力的积极性、提升组织的社会声誉和品牌形象,亦将创造更加平衡的工作环境,有助于不同代别的劳动者分享经验,促进代际和谐。

实施本文件中的要求和指南,有助于建立强大的多代别劳动力队伍,并将年龄歧视的风险降至最低。本文件中的要求和指南将帮助组织建立年龄包容性劳动力工作队伍,提升生产力和竞争力。

对于组织而言,年长劳动者可带来的效益包括但不限于:

- 减少旷工、倦怠、流动、招聘成本、工伤;
- 增进创新,减少磨合,提升劳动者投入度、积极性、保有率和生产率;
- 更易实现新旧技能的融会贯通,有助于提高组织的生产力和创新力;
- 获得技能与健康投资方面的收益,而这些收益亦将用于培养年龄包容性劳动力;
- 解决劳动力短缺问题;
- 优化组织品牌形象。

## 0.2 实施本文件

银发职场指数(LLWI)是本文件的初始起点。该指数由9个方面组成,包括年龄包容性的组织文化、领导力、工作设计、健康管理、个人发展、知识管理、退休过渡、继续就业选择、健康和退休保险等的具体做法。

本文件提供了通用要求与指南,为开展年龄包容性劳动力实践提供支持,有助于实现联合国2030年可持续发展议程的发展目标(SDGs),包括但不限于SDG3“良好健康与福祉”、SDG4“优质教育”、SDG5“性别平等”、SDG8“体面工作和经济增长”、SDG9“产业、创新和基础设施”、SDG10“减少不平等”。

新冠肺炎疫情凸显了近年来年长劳动力面临的新问题,这些问题在ISO/PAS 45005中已有论述。

年龄包容性劳动力本质上是跨学科的复杂问题,与很多利益相关方及制度均相关,亦有一些文件与此相关,例如ISO 30415、ISO/TR 30406。

本文件可与管理体系、人力资源体系、职业健康安全体系、多元化和包容性体系、社会责任体系等文件协同使用,亦可在缺乏支持年龄包容性劳动力的工作环境时单独使用。附录F为本文件使用者总结的相关核心问题及相应内容。

## 0.3 路线图

图1展示了本文件的结构。

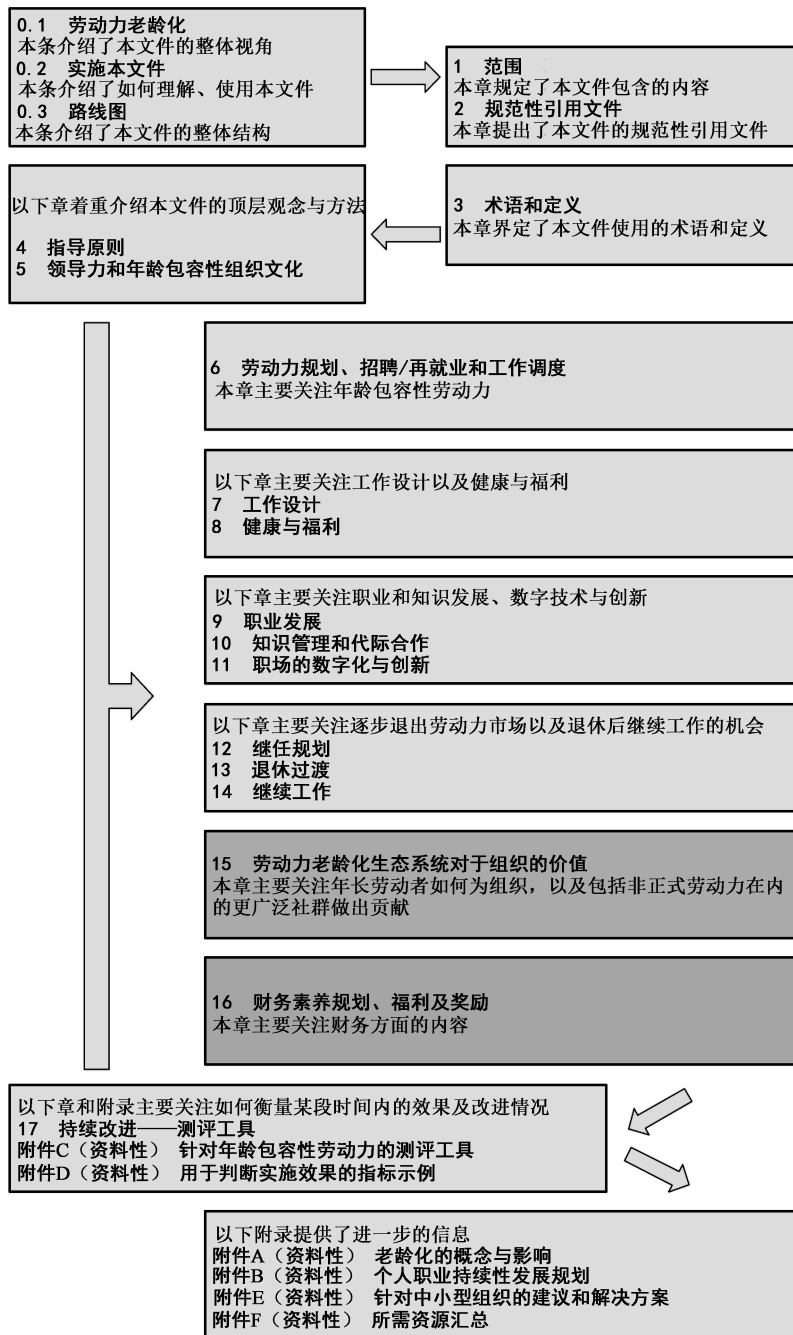


图 1 实施年龄包容性劳动力的指南与要求的路线图



# 老龄化社会 年龄包容性劳动力通用 要求与指南

## 1 范围

本文件给出了实现年龄包容性劳动力的要求与指南,为组织、劳动者、社群和其他利益相关方增加价值。本文件有助于组织和其他利益相关方开发、利用、维持和支持年龄包容性劳动力,有助于在组织内外工作的年长劳动者提高生产力。

本文件适用于不同类型、不同规模的组织,亦适用于组织与劳动者之间的各类关系和各类就业形式。组织确需对所有年龄的劳动者均具有包容性,但本文件中的要求与指南特别关注年长劳动者。

注:这并不意味着不关注年轻劳动者。组织在具体任务和特定情境中灵活应用本文件。

## 2 规范性引用文件

本文件没有规范性引用文件。

## 3 术语和定义

下列术语和定义适用于本文件。

### 3.1

**老龄化社会 ageing society**

老年人口占总人口达到或超过一定比例的人口结构。

### 3.2

**适用性 accessibility**

具有最广泛需求、特征、能力的人群,在确定的使用情境中使用产品、系统、服务、环境和设施实现确定目标的程度。

[来源:ISO 9241-112:2017,3.15,有修改]

### 3.3

**劳动者 worker**

在组织干预下从事工作或相关活动的人员。

注1:在不同就业形式中,劳动者有偿或无偿地从事各种工作或相关活动,例如定期的或临时的、间歇性的或季节性的、偶然的或兼职的等。

注2:包括最高管理者、管理类人员和非管理类人员。

注3:在具体情景中,受组织干预的工作或相关活动由组织雇佣的劳动者、外部供应商的劳动者、承包方、个人、外部派遣工作人员,以及所从事的工作或相关活动在一定程度受组织干预的其他人员具体实施。

[来源:GB/T 45001—2020,3.3]

### 3.4

**劳动力 workforce**

为业务或组织绩效提供服务或劳动的个人。

[来源:ISO 30400:2016,10.1]