

# 人口老龄化背景下低龄老年人再就业的困境及应对策略

王嘉宁

南京邮电大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年7月4日; 录用日期: 2024年8月19日; 发布日期: 2024年8月28日

## 摘要

促进低龄老年人再就业, 对于我们积极应对人口老龄化冲击, 保持经济社会可持续发展具有重要的现实意义。文章对人口老龄化背景下低龄老年人再就业问题进行探讨, 阐述了老年人再就业的意义, 分析了低龄老年人再就业面临的政策困境、文化困境、社会困境, 并基于此提出解决我国低龄老年人再就业问题的应对策略, 为实现“老有所为”加持赋能。

## 关键词

老龄化, 低龄老年人, 再就业

## The Plight and Countermeasures of the Re-Employment of the Young Elderly under the Background of Population Aging

Jianing Wang

School of Marxism, Nanjing University of Posts and Telecommunications, Nanjing Jiangsu

Received: Jul. 4<sup>th</sup>, 2024; accepted: Aug. 19<sup>th</sup>, 2024; published: Aug. 28<sup>th</sup>, 2024

## Abstract

Promoting the re-employment of the young elderly is of great practical significance for us to actively cope with the impact of population aging and maintain sustainable economic and social development. In this paper, the re-employment of young elderly under the background of population aging is discussed, the significance of the re-employment of the elderly is expounded, the policy dilemma, cultural dilemma and social dilemma faced by the re-employment of young elderly are analyzed, and based on this, the countermeasures to solve the re-employment problem of the elderly in

China are proposed, so as to strengthen and empower the realization of “productive aging”.

## Keywords

Aging, Young Elderly, Re-Employment

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

随着人类生活水平的逐步提高和医疗技术的不断发展，人类的平均寿命得以延长，人口老龄化也处于加速发展阶段。在青年劳动力趋向减少的未来社会，推动低龄老年人再就业可以有效缓解老龄化带来的一些问题，使经济社会能够更加健康持续的发展。2021年11月，中共中央、国务院印发《关于加强新时代老龄工作的意见》，提出“要促进老年人社会参与，鼓励老年人继续发挥作用，深入开展‘银龄行动’，为有劳动意愿的老人提高职业介绍、岗位服务等”[1]。2023年2月工人日报发表刊文《促进低龄老年就业，实现“银发红利”》指出：老年群体有着丰富的潜能和广阔的市场，要全方位发掘老年人力资源，鼓励老年人积极参加社会活动，融入社会，激发老年群体的就业带动力[2]。积极推进低龄老人再就业，既有助于缓解自身的经济负担，真正实现老有所为，又有利于开发我国的老年人力资源以缓解老龄社会背景下劳动力短缺、养老负担过重等社会问题，减少社会不稳定因素。

## 2. 相关概念界定

### 2.1. 低龄老年人

1982年世界老龄问题大会将老年年龄的起点确定为60岁。然而，人们的人均预期寿命的延长，发达国家率先提高老年年龄起点。随后联合国将发达国家的“老年人口”划分为65岁以上，将发展中国家的“老年人口”划分为60岁以上。我国的《老年人权益保障法》规定：“老年人是指六十周岁以上的公民。”一般而言，低龄老年群体是指年龄在60~69岁之间的老人，具有身体尚好，经济自立、生活自理、就业愿望强烈等特点。

### 2.2. 老年人再就业

《现代汉语》中的“再就业”一词则是指失业的人再次找到工作，重新开始工作。国内学者认为老年人再就业是指超过法定退休年龄且仍具有劳动能力的老年人退出原先岗位之后再进入社会进行工作的过程。如陈业宏、高尔旆认为老年人再就业是指老年人在达到法定退休年龄后又重新参加工作或继续原来的工作以获得经济收入的一种社会经济行为。他们认为老年人被原单位返聘、被新单位聘用、打零工、做志愿服务等都属于其再就业的形式[3]。王坤对此也持相同的观点，他认为老年人在达到和超过法定退休年龄后继续从事工作就是老年人的再就业，如进入企业从事相关岗位工作的有偿劳动或从事志愿服务、社会公益事业等无偿劳动都属于老年人的再就业[4]。

## 3. 低龄老年人再就业的意义

### 3.1. 增加低龄老人经济来源，丰富低龄老人的精神世界

随着老龄化速度的不断加快，如何发挥老年人的优势，对国家的整体发展做出贡献，是我们现在急

需思考的问题。一方面,我国的老年人口数量越来越多,不仅增加了社会的养老保障负担,也增加了子女的养老压力。低龄老年人再就业能够缓解社会的养老压力,减轻个体和家庭的养老负担,提高老年收入,提升老年生活品质。另一方面,低龄老年人再就业,能使他们再次融入社会,增强社会参与感,防止与社会脱节现象的发生,还可以做好老年生活规划,充实自己的晚年生活,改善晚年生活质量,提升精神面貌,提高生活幸福指数,促进老年人的身心愉悦[5]。

### 3.2. 弥补人力资源短缺问题, 促进经济社会可持续发展

老年人口是人力资源的重要组成部分,是潜在的生产力。按照我国目前的退休政策来讲,许多老年人在退休后仍然具有一定的劳动能力。因而开发老年人力资源,促进低龄老年人口再就业就显得十分必要。老年人相较于年轻人来讲,在漫长的职业生涯中积累了丰富的专业知识技能,具有较高的知识资本,充分发挥老年人才“传、帮、带”的作用,能够使老年人在诸多方面为年轻劳动者提供指导,促进青年人才的成长发展。老年人再就业不仅能够使老年人的潜力充分发挥,还能增加劳动力供给,优化人力资源结构,改善劳动力市场和人才市场的结构性不足,从而有效缓解老龄化对劳动力不足产生的不良冲击。此外,低龄老年人再就业还可以助推我国老年事业和老年产业的发展[6]。

## 4. 低龄老年人再就业的困境

### 4.1. 政策困境: 制度机制发展滞后

我国与老年人相关的法律法规相对缺乏,而且随着社会的发展,老年人出现的新的权益诉求也不曾在法律上得到完善。特别是国家尚未从整体上建立针对老年人再就业的支持和保障机制,导致有强烈劳动意愿的低龄老人因后顾之忧而踌躇不前,造成了大量老年人力资源的浪费。尽管我国有一些机构,如社会保障中心、民政局、老龄委等相关部门涉及老龄工作,但这些机构中并没有服务于老年人再就业的部门,加之没有相应的法律法规作为保障,这就使得低龄老年人在再就业的过程中,难以有效全面的维护自己的权益。此外,在已有的与老年人相关的法律法规中也存在着一定问题。如《中华人民共和国老年人权益保障法》中的很多条例都是倡导性的条文,譬如“国家和社会应当重视珍惜老年人的知识、技能、经验和优良品德,发挥老年人的专长和作用,保障老年人参与经济、政治、文化和社会生活”[7]。然而这样的条例并不具备约束力和可操作性。《中华人民共和国劳动合同法》第二十一条规定,劳动者达到法定退休年龄后,劳动关系终止。也就是说,老年人自退休之日起就不再是劳动者,这样老年人在就业时就会得不到法律的有效保护,使老年人望而却步。

### 4.2. 文化困境: 社会观念存在偏差

老年人再就业难的一个比较重要的原因是社会观念落后,社会对老年人的再就业存在偏见。第一,我国深受传统儒家文化思想的影响,在全社会形成了尊老爱老敬老的优良风气。因而绝大部分人都将老年人作为抚养人口,认为老年人在退休之后就应该在家安心养老、颐养天年,不宜继续参与社会劳动。如果老年人在退休之后继续外出工作,子女会被别人认为“不孝”,没有照顾好父母,这种观点忽略了老年人的经济收入需要,也忽视了老年人追求自我价值实现的需要。第二,社会对老年群体存在刻板印象。一方面,社会给老年群体贴上呆板、落后、身体素质低等的负面标签,在就业市场上往往会对老年人有年龄歧视,把老年人排斥在就业对象之外,影响老年人的再就业。另一方面,老年人自身也会受到这种偏见的影响,认为自己难以满足现代社会的就业需求,不能为企业创造财富,打消其再就业的积极性。第三,也有观点认为,老年人再就业会冲击青年人的就业,出现“抢饭碗”的问题。特别是近年来毕业生“就业难”,就业形势严峻,在这种情形下,老年人再就业会使得青年人的就业更加严峻。但青

年人就业难的问题是由多种原因导致的，老年劳动者和青年劳动者所能胜任的岗位、工作的类型都存在较大差异，二者并不是简单的替代关系。

### 4.3. 社会困境：劳动力市场的排斥

多数用人单位会选择体能和知识相对更有优势的青年劳动力，而对于雇佣低龄老年人总是持着否定的态度。一方面，低龄老年人的体能相对较差是客观现象，其随着年龄的增长也会逐渐衰弱，这就导致老年人在工作过程中极有可能遇到突发情况，一旦发生事故，企业将会承担一定的民事责任，增加相应的人力成本。并且，许多用人单位认为年长的劳动者虽然可能有相较于年轻劳动者而言更为丰富的工作经验，但是这些工作经验是针对与他们原有的工作岗位而言的，离开原岗位后，其经验便不复存在。另一方面，数字经济的飞速发展，使互联网技术和人工智能技术已融入人们交流与工作的日常，而信息化工具对低龄老年人来说是巨大的挑战，老年人由于知识学习能力下降，在使用电子设备以适应当下工作条件方面有着较大困难，“数字鸿沟”明显将老年人划为社会边缘群体，这让低龄老年人在找工作时缺乏竞争力。除此之外，低龄老年人缺乏求职渠道，为老年人提供就业信息服务的平台稀少，也没有专门的机构服务于低龄老年人的再就业，而且由于老年人的信息闭塞，企业的一些招聘信息老年人很难及时捕捉到，就导致企业与老年人存在信息脱节的问题，即使有雇佣单位对低龄老年人进行招聘，也会因没有对接渠道而出现供需双方信息不对称的双向障碍[8]。

## 5. 促进低龄老年人再就业的具体策略

### 5.1. 做好顶层设计，完善制度及相关法律法规

完善老年人再就业的法律法规体系，是推动老年人再就业工作的首要任务。首先，应当修订和完善《中华人民共和国老年人权益保障法》，明确老年人再就业的权利和保障措施。例如，可以增加关于老年人再就业的专门章节，规定老年人在就业市场上的平等权利，禁止任何形式的年龄歧视，并明确老年人再就业的法律地位和权益保护。同时，对老年人的工作时间、工作条件、健康保障等方面作出具体规定。其次，需要对《中华人民共和国劳动合同法》等相关劳动法律法规进行修订，为老年人再就业提供更加明确的法律依据。例如，可以对老年人再就业的劳动合同形式、期限、解除条件等作出特别规定，以适应老年人的特殊需求。同时，应当明确老年人在就业过程中享有的社会保险待遇，如养老保险、医疗保险等，确保老年人在再就业后能够继续享有相应的社会保障。此外，还应当建立健全老年人再就业的监督机制和争议解决机制。最后，政府应当出台一系列激励政策，鼓励企业和社会组织为老年人提供就业机会。例如，可以对雇佣老年人的企业给予税收减免、财政补贴等优惠政策，降低企业雇佣老年人的成本。同时，可以通过政府购买服务等方式，为老年人提供更多的公益性岗位，增加老年人的就业机会。

### 5.2. 加强宣传教育，提高社会对老年人再就业的理性认识

政府有关部门要加强宣传和引导，构建有利于低龄老年人再就业的良好氛围。第一，要明确尊老敬老的本质和内涵，让社会民众可以认识到孝顺老人并不是让老人在家里颐养天年，安心养老，帮忙照顾孙辈，而是更应该去关注他们的身体健康和心理需求，尊重他们的自我选择和实际意愿，满足他们参与社会的基本需要，帮助他们实现人生价值；老年人也应该摒弃传统、守旧思想的束缚，转变自身观念，正确认识自我，积极融入社会，参与社会经济活动，通过再就业，追求老年自我价值的实现。第二，要帮助社会民众树立正确的老年价值观，正面宣传老年人的作用和价值，让社会认识到老年人在个人履历、人生经历、生活经验等方面存在的优势，剔除老年人是“负担”、“拖油瓶”的标签，要将其认为是经

验丰富，成本低的人力资源，消除对老年人的偏见和歧视，促进低龄老年人的再就业。第三，要促进老年人再就业和青年就业的协同发展，调整产业结构，大力促进产业融合发展，创造更多的就业机会和岗位，让社会意识到老年人再就业并不影响青年人的正常就业，要让老年劳动力和青年劳动力都能够在各自适合的岗位上创造更多的价值，并对青年大学生开展职业规划，聘请优秀老年专家，为待就业的青年学生开展职业教育。

### 5.3. 发挥政府主导作用，健全老年人就业市场

一方面，政府首先要对雇佣低龄老年人的企业进行政策方面的倾斜，可以通过给予一定比例的税收优惠等福利政策进行激励，弥补用人单位在聘用老年人进行工作时产生的生产成本，从而提高企业聘用低龄老年人再就业的积极性。其次，要以社区为单位定期统计老年人的就业意愿，为其提供丰富的就业资源，如适合老年人的公益性岗位等，并在人力资源市场公布针对低龄老年人的岗位招聘信息，为有意愿再就业的老年人提供就业机会。最后，要建立培训班，免费对低龄老年再就业者进行技能培训。根据不同的岗位条件分群体进行相关培训，满足用人单位的基本需求。另一方面，“身体是革命的本钱”，国家应该加强对低龄老年人的健康管理，对老年人进行医疗卫生、健康知识的普及，引导老年人重视自身的身体状况，积极的进行体育锻炼，更好地预防慢性疾病。只有在拥有健康体魄和保持良好心态的前提下，低龄老年人才会积极再就业，发挥自身作用，为社会带来新的价值。此外，可以通过创办老年大学来拓宽老年人获取知识的途径，老年大学的课程也要与当下企业招聘的需求相吻合，帮助低龄老年人顺利实现再就业。与此同时，老年人也要树立终身学习的理念，积极参与学习，不断地提高自身素质，以适应当下社会信息化快速发展的需要。

## 6. 结语

当前我国面临日趋严重的人口老龄化，劳动年龄人口也日趋减少。对此，挖掘占老年人口比重较大的低龄老年人力资源，可有效缓解人口老龄化带来的诸多社会问题。目前，针对老年人再就业的相关政策法规有待完善、社会对老年人再就业存在偏见、劳动力市场对老年人有所排斥。对此，本文提出要完善制度及法律法规、提高社会对老年人再就业的理性认识、建立健全老年人就业市场等应对策略，以为加强新时代老龄工作，促进老龄事业发展提供借鉴。

## 参考文献

- [1] 中共中央国务院. 中共中央国务院关于加强新时代老龄工作的意见[EB/OL]. [https://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content\\_5659511.htm](https://www.gov.cn/gongbao/content/2021/content_5659511.htm), 2024-06-23.
- [2] 工人日报. 促进低龄老年就业实现“银发红利” [EB/OL]. <https://www.workercn.cn/papers/grrb/2023/02/20/7/news-2.html>, 2024-06-26.
- [3] 陈业宏, 高尔旆. 积极老龄化背景下促进老年人再就业的对策建议[J]. 中州学刊, 2023(5): 90-96.
- [4] 王坤. 积极老龄化视角下低龄老年人再就业研究——以深圳市 M 区为例[D]: [硕士学位论文]. 深圳: 深圳大学, 2017.
- [5] 宋宝安, 于天琪. 城镇老年人再就业对幸福感的影响——基于吉林省老年人口的调查研究[J]. 人口学刊, 2011(1): 42-46.
- [6] 吴香雪, 王三秀. 人口老龄化背景下老年人再就业问题研究[J]. 青海社会科学, 2015(6): 77-82.
- [7] 全国人民代表大会常务委员会. 中华人民共和国老年权益保障法[Z]. 1996-08-29.
- [8] 马娜. 兰州市低龄老年人再就业困境及影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2019.