

积极老龄化视阈下助推低龄老年人再就业问题研究

陈建强

南京林业大学马克思主义学院, 江苏 南京

收稿日期: 2024年5月8日; 录用日期: 2024年10月10日; 发布日期: 2024年10月21日

摘要

随着社会生产力的持续进步和民众生活质量的稳步提升, 人均预期寿命得到了显著延长, 同时老龄化趋势日益明显。针对这一现象, 积极老龄化的理念应运而生, 它是对人口老龄化趋势加剧的一种积极应对, 同时也充分认可了老年人在社会中的价值。为了将老龄化带来的压力与风险转化为人口红利, 本文深入剖析了低龄老人再就业所面临的困境, 并力图通过此举推动社会经济的持续发展, 同时满足老年人“老有所为”的愿望。这样的努力, 不仅体现了对老年人的尊重与关怀, 也为社会的和谐稳定注入了新的活力。

关键词

积极老龄化, 低龄老年人, 再就业

Research on Promoting the Re-Employment of Young Elderly People from the Perspective of Active Aging

Jianqiang Chen

School of Marxism, Nanjing Forestry University, Nanjing Jiangsu

Received: May 8th, 2024; accepted: Oct. 10th, 2024; published: Oct. 21st, 2024

Abstract

With the continuous progress of social productivity and the steady improvement of people's quality of life, the average life expectancy has been significantly extended, and the trend of aging is

becoming increasingly evident. In response to this phenomenon, the concept of active aging has emerged, which is a positive response to the worsening trend of population aging and fully recognizes the value of the elderly in society. In order to transform the pressure and risks brought about by aging into a demographic dividend, this article deeply analyzes the difficulties faced by young elderly people in re-employment and strives to promote sustainable socio-economic development through this action, while satisfying the desire of the elderly to have something to do in their old age. Such efforts not only reflect respect and care for the elderly, but also inject new vitality into social harmony and stability.

Keywords

Active Aging, Young Elderly People, 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

我国当前正经历着人口老龄化的显著加速过程，这一趋势在第七次人口普查数据中得到了明确体现。据统计，截至2020年，我国60岁及以上的老年人口数量已达到2.64亿之众，占全国总人口比例的18.7%，标志着我国正式迈入深度老龄化社会。尤为值得注意的是，在这一庞大的老年群体中，60至69岁的低龄老年人口占据了显著比例，具体数量为1.47亿人，占整个老年人口总数的55.8% [1]。老龄化问题不仅给社会保障带来了巨大压力，同时也对经济增长和家庭结构产生了深远影响。为了应对这一挑战，学术界提出了积极老龄化的概念，旨在发掘老年人力资源的潜在价值，并推动他们再就业。老年人群体具备独特的技术、丰富的经验和出色的人际关系处理能力，同时他们还拥有丰富的人脉资源，这些优势都为企业节省了大量的培训成本。然而，要改变老年人身份认同的现状，让他们充分发挥智慧和经验，为企业和社会创造更多价值，还需要我们共同努力。本文将对老年人再就业的现状进行深入分析，探讨低龄群体在再就业过程中所面临的困境，并提出相应的优化措施，以为企业、社会和老年人群体带来更多的利益 [2]。

2. 助推低龄老年人再就业的重要意义

“再就业”指的是达到退休年龄的劳动者依然在原单位继续履行职责，或者其他单位从事就业活动 [3]。农村低龄老人作为农村重要的劳动力资源，其自身的就业行为不仅对于提升自身生活水平还对减轻家庭与社会养老压力等都具有十分重要的积极意义。

2.1. 促进经济发展，延长人口红利

我国当前正面临劳动力短缺的挑战，这一问题已经引起了社会各界的广泛关注。随着人口老龄化和低生育率的不断加剧，劳动年龄人口的逐渐减少已经成为了一个不可逆转的趋势。在这种情况下，如何有效地利用老年劳动力资源，让退休低龄老年人再就业，成为了一个亟待解决的问题。鼓励与支持退休低龄老年人再就业，不仅能够有效缓解劳动力短缺的困境，还能够让更多具备熟练技术与丰富经验的劳动者为社会建设贡献力量。这些老年人在工作中积累的知识和经验，对于推动经济高速发展、实现人工

成本的节约等方面都具有重要的意义。老年人再就业可以充分利用老年劳动力资源,从而把我国的人口红利延长至少 10~20 年。

2.2. 满足老年人精神需求, 实现自身价值

根据马斯洛需求层次理论, 人的需求被划分为五个层次: 生理需求、安全需求、社交需求、尊重需求以及自我实现需求。在我国现行的退休制度中, 规定的退休年龄为男性 60 岁、女性 50 岁(女干部为 55 岁)。在这一年龄段, 大多数老年人的身体机能仍然处于较为旺盛的状态。因此, 鼓励再就业可以为这些身体健康并愿意继续工作的老年人提供重新进入劳动力市场的机会。这不仅有助于维持老年人的社会 and 人际关系网络, 满足其精神层面的需求, 同时也能实现老年劳动者自身的价值。此举对于社会的和谐发展以及老年人的福祉都具有积极意义。

2.3. 获取经济报酬, 缓解养老压力

在劳动力市场的广阔天地中, 低龄老年人以其丰富的经验和智慧, 成为了一支不可忽视的力量。他们积极参与劳动, 用辛勤的汗水为社会的发展贡献着自己的力量, 并因此获得了相应的经济回报。这些老年人并非单纯的社会资源消耗者, 相反, 他们是重要的社会建设者, 以实际行动诠释着老年人的价值和作用。随着人口老龄化的加剧, 老年人再就业的现象愈发普遍。这一现象不仅有助于缓解政府在财政和社会养老方面的压力, 还能有效减轻家庭的抚养负担。当老年人能够通过再就业获得一定的经济来源时, 他们的子女便能够减轻一部分经济负担, 从而更加专注于自己的工作和生活[4]。这种家庭内部的和谐关系, 无疑是老年人再就业所带来的重要社会效应之一。此外, 老年人再就业还能够促进社会的代际交流和理解。在工作中, 低龄老年人与年轻人相互学习、相互帮助, 共同为社会的进步贡献力量。这种代际交流不仅有助于弥合年龄鸿沟, 还能够让年轻人更加了解和尊重老年人, 从而形成一个更加和谐、包容的社会环境[5]。

3. 积极老龄化视阈下低龄老年人再就业面临的困境

3.1. 现有退休制度滞后于社会发展

我国现行的退休政策规定, 男性员工退休年龄为 60 岁, 女性员工退休年龄为 55 岁或 50 岁。这一政策在过去的几十年里, 为我国的经济和社会发展做出了巨大贡献。然而, 随着物质生活水平的提升和教育普及程度的提高, 人们的受教育年限逐渐延长, 各级各类教育接受者数量也在不断增加。这种变化使得人们的就业层次有了显著提升, 就业结构发生了根本性的变化。教育普及程度的提高使得更多的人有机会接受高等教育和专业技能培训, 这意味着人们的职业技能和知识水平得到了显著提升, 他们能够在更广泛的领域和更高层次上参与社会劳动。因此, 许多人在达到现行退休年龄后, 仍然具备较高的工作能力和经验, 他们愿意继续参与社会劳动, 为社会做出更大的贡献。其次, 随着物质生活水平的提升, 人们的健康状况也得到了显著改善。许多低龄老人身体健康、精神饱满, 他们有足够的体力和精力继续参与社会劳动。然而现行的“一刀切”退休制度却限制了他们的就业机会, 导致了人力资源的严重浪费。因此, 我们有必要对退休制度进行适度调整, 以更好地适应社会的发展需求和人民的生活变化。

3.2. 再就业保障不到位

我国对于老年人再就业的支持与保障机制尚未健全, 致使许多具备劳动能力且渴望参与社会劳动的低龄老人, 因各种顾虑而犹豫不决, 无法将自身愿望转化为实际行动, 进而造成大量优质的老年劳动力资源被闲置。此外, 老年人在参与社会活动时, 由于缺乏有效的引导与保护机制, 其合法权益常常受到

侵害，这与我国积极倡导的老龄化和健康老龄化的目标相悖。同时，现有的法律条文在解决老年人再就业问题上存在不明确、不具体的问题，缺乏可操作性，无法有效消除相关隐患。因此，我们亟需制定更加具有针对性的法律法规，以保障老年人的基本权益，并全面加强对他们就业过程的保障措施。

3.3. 信息渠道受阻

互联网会带来更多的就业信息，互联网的使用会增加低龄老人再就业的机会[6]。但在信息化社会中，我们注意到一个现象：部分低龄老年群体在适应和利用现代科技产品，如智能手机等方面，显得力不从心。这种情况不仅限制了他们在劳动力市场的参与度，更由于信息获取的不便，使他们经常错失符合自身条件和需求的工作机会。同时，当前的新科技产品在设计 and 开发过程中，往往忽视了老年用户群体的特殊需求。各种复杂的软件界面和操作流程，对老年人而言，构成了不小的挑战。这不仅增加了他们获取和利用就业信息的难度，还使得他们在面对线上招聘时，常常感到无所适从。更为严重的是，由于信息获取和利用的困难，许多低龄老年人在再就业过程中，难以适应新的工作环境和职责要求。这不仅影响了他们的工作效能，更可能导致他们产生挫败感和无力感，从而限制了他们在劳动力市场中的积极作用。因此，我们必须认识到，在推动信息化和科技发展的同时，也需要关注老年群体的特殊需求。只有通过更加人性化的设计和服务，才能真正实现科技为所有人服务的目标。

3.4. 行业歧视和隐形的门槛

我国劳动力市场的竞争态势日益加剧，每年的新增待业青年比例都在不断攀升，这使得健康适龄劳动力成为了市场上最为抢手的人力资源。然而，与此同时，低龄老人在就业市场中的地位却并不乐观，他们常常受到刻板印象的束缚，难以获得与自身能力相匹配的就业机会。

低龄老人，通常指的是年龄在 60 岁至 65 岁之间的人群。尽管他们相对于高龄老人拥有更为充沛的精力和更高的技能水平，但在就业市场上却常常受到不公平的待遇。许多雇主或企业在招聘时，会设置种种门槛，如年龄限制、学历要求等，使得低龄老人难以跨越这些障碍，获得理想的工作岗位。造成这种现象的原因，一方面在于社会对于老年人的刻板印象。许多人认为，老年人应该退休享受晚年生活，而不应该再参与劳动力市场的竞争。这种观念在一定程度上限制了老年人的就业机会，使得他们在求职过程中常常遭遇歧视。另一方面，一些企业为了追求短期利益，不愿意雇佣老年人。他们担心老年人身体机能下降，无法胜任高强度的工作，同时还需要支付更高的薪酬和福利待遇。这种短视的行为不仅剥夺了老年人的就业机会，也损害了企业的长远发[7]。

4. 助推低龄老人再就业的路径探究

4.1. 实施灵活退休机制

经过十九届五中全会的审慎讨论，《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十四个五年规划和二〇三五年远景目标的建议》明确指出，中国将坚决实施针对人口老龄化的国家战略，充分发掘老年人力资源的潜力，并推动银发经济的蓬勃发展。这一决策标志着中国首次将积极应对人口老龄化问题上上升到国家战略层面，反映了我国政府在人口老龄化问题上的积极态度和坚定决心。

为推动此战略的有序实施，政府需深入考量国内多元化的实际情况，制定出一套既科学又合理的延迟退休方案。在执行过程中，必须摒弃“一刀切”的片面做法，而应采纳逐步调整、弹性执行、分类推进、统筹兼顾等多元化、灵活性的策略，确保法定退休年龄的推迟工作能够审慎而有序地进行。在实践操作中，政府应灵活运用多种策略，针对不同类型和情况的老年人制定差异化的政策。同时，应深入分析老年群体的具体需求和特点，确保政策的针对性和实效性，为积极应对人口老龄化国家战略提供有力

支撑。

4.2. 建立健全低龄老人再就业保障体系

人口老龄化是我国必须长期面对的重要社会现象，积极应对人口老龄化是国家的重大战略任务。政府应当采取有力措施，一方面通过提供更多的适合低龄老年人的工作岗位，为老年人提供更多的就业选择机会；另一方面，通过给予雇佣老年人的企业一定的经济补偿，如发放补贴、减免税收等，鼓励企业积极吸纳老年人就业。

在法律法规方面，我国已颁布《就业促进法》《劳动法》和《老年人权益保障法》等法律，为老年人就业提供基本法律保障。建议在《劳动法》中细化规定，增加适合低龄老年人就业的仲裁系统，确保劳务纠纷有法可依。同时，在《就业促进法》中制定具体指导性文件，明确各方在老年人就业问题上的权利和义务。这些文件应涵盖老年人就业政策纲领性规定，提供明确指导和遵循。在《老年人权益保障法》中明确说明和规定老年人就业权益保障问题，包括劳动合同签订、工伤补偿和医疗保险补贴等，确保老年人权益得到充分保障。通过这些措施，应对人口老龄化挑战，促进老年人积极参与社会发展，实现老有所为、老有所养的目标。

4.3. 构建老年就业信息共享机制

为了切实拓宽低龄老年人的就业渠道，并保障他们能够及时获取准确的就业信息，以此实现信息的均衡交流，有以下策略。

首要任务是构建老年就业交流中心与低龄老年人才数据库的体系。企业应通过该交流中心发布其岗位招聘需求，而低龄老年人则能在该平台上即时检索相关的招聘信息。同时，低龄老年人还可在数据库中录入他们的技能类型、技能水平、工作时长等关键就业信息，以助力供需双方实现精准的人岗匹配。

其次，我们需要建立双轨制的就业指导中心，即智能网络就业指导中心和贴近低龄老年人的社区就业指导中心。这两个中心将协助低龄老年人有效使用平台搜索就业信息，并为他们提供全面的信息咨询服务，从而提升他们的就业成功率及工作满意度。

最后，我们鼓励通过平台找到工作的低龄老年人在社区和就业交流平台上分享他们的就业经验和技能，这不仅能提高平台的使用率和传播率，还能吸引更多的低龄老年人和企业选择正规渠道进行就业交流。

4.4. 加强社会宣传消除就业歧视与偏见

受传统观念影响，社会上存在一种观点认为老年人是负担，需要依赖子女的支持，这无疑增加了子女的生活压力。同时，也有声音将大学生就业困难归咎于老年人再就业，认为他们挤占了年轻人的就业岗位。然而，我们必须认识到，老年人在过去的岁月中为社会创造了巨大的财富，他们的价值应当得到尊重。

从市场需求的角度来看，老年人再就业实际上能够补充劳动力市场的质量。但我们也必须承认，部分老年人对于再就业持有消极的态度。为了提升老年人的再就业率，我们需要从多方面入手。首先，要转变老年人的观念，让他们认识到自己的价值和能力，增强自信。其次，社会应当消除对老年人的固有认知和职业歧视，为他们创造一个公平、公正的就业环境。

老年人再就业不仅能够填补他们内心的空虚，提高社会参与度，更能实现老有所为，对身心健康都有积极的影响。因此，我们鼓励老年人保持积极的心态，不放弃发挥余热的机会，为社会的经济发展贡献自己的力量。同时，我们也呼吁社会各界共同努力，为老年人再就业创造更多的机会和平台[8]。

5. 结语

老年人既是社会繁荣的见证者与受益者，也是社会和谐稳定的参与者和推动者，同时还是多元文化交融共生的承载者与传承者。对老年人人力资源的充分开发与利用，不仅关乎他们自身生活质量的提升与生活状态的改善，更是应对老龄化挑战、补充社会劳动力资源、推动可持续发展的重要策略。这不仅是老年人实现自我价值、积极参与社会发展的体现，也是社会对他们长期贡献的认可与尊重。

参考文献

- [1] 苏辉. 城市低龄老年人再就业问题研究——基于“老年人再就业问题调查”数据[J]. 老龄科学研究, 2022, 10(12): 34-49.
- [2] 谢瑜. 优化低龄银发群体再就业路径[J]. 人力资源, 2021(4): 92-94.
- [3] 胡明清. 退休老龄群体再就业影响因素研究[J]. 就业与保障, 2022(11): 106-108.
- [4] 张芬, 沈晨. 劳动参与、代际支持与老年心理健康[J]. 人口与发展, 2022, 28(3): 123-140.
- [5] 王媛媛. 积极老龄化背景下城市低龄老年人再就业优化路径研究[J]. 社会福利(理论版), 2022(8): 33-38.
- [6] 徐晨蕊. 互联网使用对老年人就业的影响[J]. 合作经济与科技, 2022(23): 78-81.
- [7] 潘莹莹. 积极老龄化视域下低龄老人再就业问题研究[J]. 黑龙江人力资源和社会保障, 2021(19): 53-55.
- [8] 魏洁. 老龄化背景下城镇低龄老人再就业问题研究[D]. [硕士学位论文]. 曲阜: 曲阜师范大学, 2023.
<https://doi.org/10.27267/d.cnki.gqfsu.2023.000349>