

积极老龄化视角下低龄老年 人力资源开发路径研究

——以成都市为例

殷佳莉

武汉科技大学法学与经济学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2024年9月24日; 录用日期: 2024年11月28日; 发布日期: 2024年12月6日

摘要

我国已步入老龄化社会, 人口老龄化成为当前及未来较长时期内我国社会的一个显著特征。在此背景下, 研究低龄老年人力资源开发有助于促进老年群体的自我实现, 弥补老龄化社会劳动力资源不足的缺口, 减轻家庭及社会的养老负担。因此, 文章以成都市为例, 从积极老龄化的视角出发, 探讨了成都市低龄老年人力资源开发的可行性以及开发路径, 包括完善政策法规, 保障低龄老年人再就业权益; 加大宣传力度, 转变大众传统思想观念; 健全配套服务, 构建老年友好型就业体系。

关键词

积极老龄化, 低龄老年人, 人力资源开发

Research on the Path of Human Resource Development for the Low-Aged Elderly under the Perspective of Positive Aging

—Taking Chengdu City as an Example

Jiali Yin

School of Law and Economics, Wuhan University of Science and Technology, Wuhan Hubei

Received: Sep. 24th, 2024; accepted: Nov. 28th, 2024; published: Dec. 6th, 2024

Abstract

China has stepped into an aging society, and population aging has become a prominent feature of our

society at present and in the long-term future. In this context, studying the development of human resources for the low-aged elderly can help promote the self-realization of the elderly group, make up for the gap of insufficient labor resources in the aging society, and reduce the burden of elderly care on families and society. Therefore, taking Chengdu City as an example, the article discusses the feasibility and the path of development of human resource development of the low-aged elderly in Chengdu City from the perspective of positive aging, including the improvement of policies and regulations to protect the rights and interests of the re-employment of the low-aged elderly, the intensification of publicity to change the traditional public mindset, and the improvement of ancillary services to build an age-friendly employment system.

Keywords

Active Aging, Low-Aged Elderly, Human Resource Development

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

人口老龄化是人类社会发展进步的重要标识和客观趋势，是我国今后较长一段时间内的基本国情。据《中国统计年鉴》的数据显示，我国 60 岁及以上人口总计 26,402 万人，占总人口比重 18.7%，其中 65 岁及以上人口为 19,064 万人，在总人口中所占的比重为 13.5%。与 2010 年相比，我国 60 岁及以上人口占总人口的比重上升 5.44 个百分点。普查数据表明，我国人口老龄化的速度加快，并且在未来我们将持续面临人口长期均衡发展的压力。2002 年，联合国第二届世界老龄大会上对“积极老龄化”这一概念作了进一步阐释。积极老龄化是指老年人积极地面对老年阶段的生活，继续为社会作出有益贡献，同时实现个人生活质量和身心健康的双向发展。世界各国对于“老年人是经济社会发展的累赘”这样的态度逐渐转变为“老年人是宝贵的社会资源”，积极吸纳老年群体融入到社会发展进程中，发挥他们的宝贵价值[1]。

世界银行和联合国教科文组织规定，低龄老年人口对应的是 60~69 岁的人口，本文的研究对象即为成都市 60~69 岁这一年龄阶段的低龄老年人口。根据成都市第七次全国人口普查公报，2020 年 11 月 1 日零时，成都市 60 岁及以上老年人口数量为 3,764,069 人，占全市常住人口的 17.98%，其中 65 岁及以上人口为 2,851,183 人，占 13.62%。与 2010 年第六次全国人口普查相比，60 岁及以上人口的比重上升了 3.08 个百分点，65 岁及以上人口的比重上升了 3.60 个百分点。这表明成都市的老年人口数量和比例都在不断增长[2]。据成都日报报道，2022 年，成都市深入实施积极应对新时代人口老龄化国家战略，着力构建老年友好型社会，把积极老龄化、健康老龄化等理念融入经济社会发展全过程[3]。本文立足于积极老龄化视角，探讨新时代背景下成都市低龄老年人力资源的开发路径，最大化发挥这一老年群体应有的价值与作用。

2. 低龄老年人力资源开发的意义

2.1. 有助于促进老年群体的自我实现

20 世纪 70 年代初，奥尔德弗系统地提出 ERG 需求理论，这一理论是对马斯洛需求层次理论和赫茨伯格双因素理论的发展。奥尔德弗把人的需要归纳为三种核心需求类别：生存(Existence)、相互关系(Relatedness)和成长(Growth) [4]。ERG 理论认为，当一种需求得到满足之后，可能会引发对更高层次需求

的愿望。如今 60 岁及以上的老年人亲身经历了中国从 20 世纪到 21 世纪翻天覆地的变化，在生活水平显著提高和物质需求基本满足的今天，他们有追求精神文化层面满足的需求。2024 年世界大健康博览会期间举办的第六届长寿时代高峰论坛上，武汉大学董辅礽经济社会发展研究院教授赵耀辉表示我国目前有超过 1.6 亿老年人独立居住，独居老人缺乏家庭成员的陪伴，容易感到孤独和抑郁。

积极老龄化倡导老年人在拥有健康的身体的前提下，支持他们作为社会的一员，在生活中保持独立，在工作中获得满足，与社会的联系与交往过程中促进自我实现需求的满足。低龄老年人对于新知识与新思想的接受能力和吸收能力相对较强，如果能够对他们加以有效的开发利用，不仅能够使老年人保持活跃的社会生活，提升其成就感与价值感，而且有利于践行终身学习理念，构建学习型社会[5]。

2.2. 有助于弥补老龄化社会劳动力资源不足的缺口

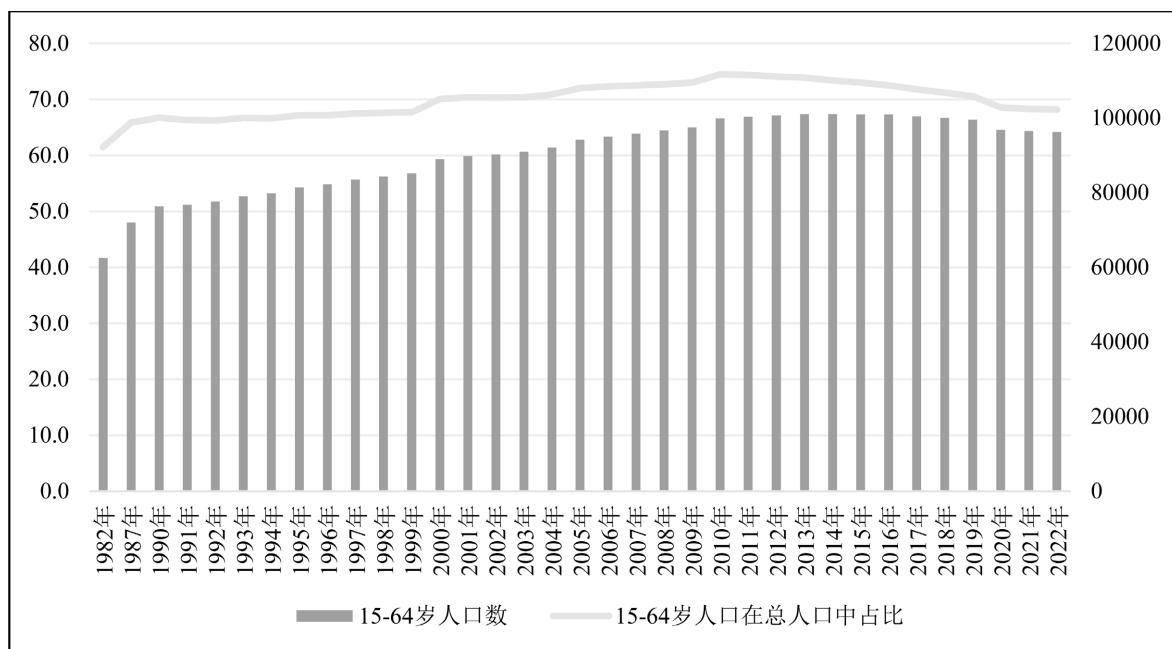


Figure 1. Number of people aged 15~64 years old in China and its share for 1982~2022

图 1. 1982~2022 年我国 15~64 岁人口数及其占比

劳动力资源是指一个国家或地区在一定时期内，拥有的在劳动年龄范围内、具有劳动能力的人口总数。我国现行制度规定的劳动年龄界限为男性 16~60 岁，女性 16~55 岁。在总人口数量一定的情况下，老年人口比例上升，那么总人口中劳动适龄人口的比例相对下降，将出现劳动力资源供应缺口。如图 1 所示，中国劳动年龄人口进入下行期。随着刘易斯拐点在 2013 年左右出现，相关数据显示，在 2013 年至 2022 年期间，中国劳动年龄人口数量从 10.1 亿下降到 9.6 亿。加之近年来我国人口总和生育率持续走低，2022 年我国更是首次出现了人口负增长[6]。因此，在日益严峻的老龄化背景下，劳动力资源供应短缺将是社会进步和经济发展过程中的一大阻碍。

积极老龄化鼓励状态较佳的老年人在自愿的前提下实现再就业，继续投身于社会生产活动，这样以来他们能成为劳动力市场上一股重要力量，直接增加劳动力的数量[7]。我国目前离退休人员中涵盖了众多领域的专业人才，这些人才曾经在各自的行业内积累了丰富的经验和技术知识，这些都是宝贵的人力资本。随着中国社会经济的发展，各行业对专业人才的需求日益增长，离退休专业人才仍然可以通过咨询、培训、项目合作等多种形式继续发挥作用，将这些知识传递给年轻一代，帮助企业维持核心竞争力，

并促进技术及管理经验的传承[8]。

2.3. 有助于减轻家庭及社会养老负担

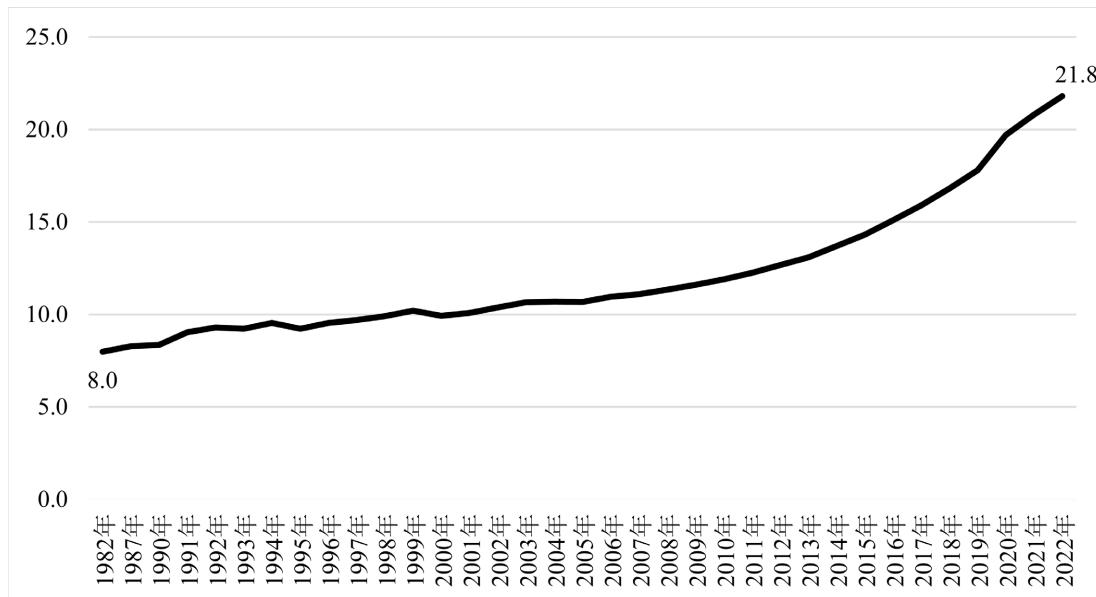


Figure 2. Rapidly climbing of elderly dependency ratio in China for 1982~2022

图 2. 1982~2022 年我国老年抚养比快速攀升

中国老龄化程度在全球属于中上水平，人口生育率下降和平均寿命延长这两大因素的共同作用使得老龄化持续加深。其中，少子化加剧带来的老龄化明显加速问题不容小觑。从经济学角度看，这是人口红利在消失，随之而来的便是社会抚养比上升、养老负担加重、社保压力上升等问题。如图 2 所示，1982 年以来，我国老年抚养比逐渐增加，到 2022 年攀升至 21.8%，意味着目前平均 5 名年轻人要抚养 1 位老人[9]。同时，随着人口年龄结构的持续失衡，作为养老金筹集来源的劳动力规模缩减，而拥有支取需求的老年人口规模迅速扩大，养老金将不可避免地出现收支不平衡问题，威胁公共养老制度的可持续性。

积极老龄化倡导健康的老年群体被期望并被允许更长时间地参与到正规劳动力市场，老年人通过再就业可以获得额外的经济收入，这不仅能减轻他们自身的经济压力，也可以减轻部分家庭成员的经济负担。老年人的收入还可以用于改善自身的生活质量，例如支付医疗费用、旅游休闲等。此外，如果老年人选择继续工作而不立即开始领取养老金，可以在一定程度上减轻养老保险基金的支付压力，从而促进养老金制度的长期稳定运行[10]。

3. 成都市低龄老年人力资源开发分析

3.1. 低龄老年人力资源开发的资源供应保障

如表 1 和图 3 所示，截至 2022 年底，成都市户籍人口 1571.57 万人，60 岁及以上老年人口数量为 324.24 万人，在户籍总人口中占比 20.63%，比 2021 年增加 3.44 万人，增加 1.07 个百分点。其中，60~69 岁的低龄老年人口数为 150.74 万人，占老年总人口比例 46.49%。由此可以看出，成都市低龄老年人口的供给是充足的。同时，《成都人口普查年鉴-2020》公布的数据显示，成都市 60 岁及以上老年人的健康状况为“健康”的人数为 227,371 人，“基本健康”的人数为 104,932 人。根据四川老年人口健康状况和生活来源大调查的数据，60~69 岁的老年人口中“健康”和“基本健康”的比例最高，占到 89.74%。积极

老龄化注重的即是老年人在身体情况允许的状态下参与家庭和社会活动。通过上述数据可知，成都市低龄老年人口整体健康状况相对较好，这一部分老年人是老年人力资源开发利用的主体。

Table 1. Data on the elderly household population in Chengdu City for 2018~2022
表 1. 2018~2022 年成都市户籍老年人口数据

时间	2018 年	2019 年	2020 年	2021 年	2022 年
老年人口数	315.06 万人	316.04 万人	315.27 万人	320.80 万人	324.24 万人
增长数	/	0.98 万人	-0.77 万人	5.53 万人	3.44 万人
增长率	/	0.31%	-0.24%	1.75%	1.07%
占比	21.35%	21.07%	20.75%	20.61%	20.63%
全国老年人口占比	17.90%	18.10%	18.70%	18.90%	19.80%
四川省老年人口占比	20.40%	21.22%	21.71%	21.51%	20.04%

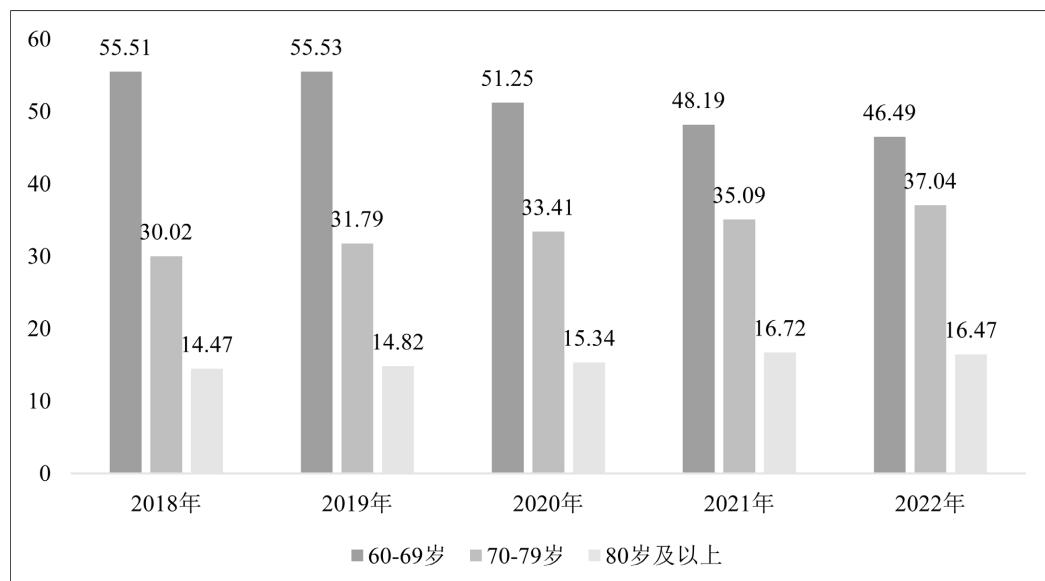


Figure 3. Ratio of household elderly population to total elderly population by elderly group in Chengdu City for 2018~2022 (%)
图 3. 2018~2022 年成都市各年龄段户籍老年人口占老年总人口比例(%)

成都市第七次全国人口普查公报的数据显示，与 2010 年第六次全国人口普查相比，每 10 万人中拥有大学文化程度的由 15,710 人增加到 25,582 人，拥有高中文化程度的由 16,139 人增加到 16,186 人。并且，成都市大力推进老有所学，实施老年教育扩容培优计划，支持社会力量参与老年教育。预计到 2025 年实现镇(街道)老年教育学校的全覆盖，60%的村(社区)建有老年学习点，参与教育活动的老年人占老年人口总数的比例达 40%以上，新增多元主体举办的老年大学不低于 20 所，新增学位 5 万个，银发乐龄人才库入库不低于 1000 人。届时，成都市老年人口的受教育情况将呈现出积极向上的趋势。综合来看，开发成都市低龄老年人力资源具备数量和质量上的可能性。

3.2. 低龄老年人力资源开发的制度保障

《成都市“十四五”养老服务业发展规划》强调，大力建设老年友好型社会，营造老有所为的社会环境。倡导积极老龄观理念，发挥老年人参与经济社会活动的积极性，开发与老年人身体素质、文化技

能相匹配的再就业岗位，优化老年人力资源配置。此外，2022年，成都市民政局等15部门联合印发了《成都市关爱居家和社区老年人工作实施方案》(以下简称《方案》)。《方案》提出，要积极搭建老年人才市场，促进老年人与用人单位的供需对接，加强“银发人才”创新创业服务力度。支持用人单位设立适合老年人的工作岗位及弹性工作制，鼓励更多低龄、健康、有能力的老年人继续工作。到2025年，积极的老龄观点更加深入人心，形成各类老年人才持续发光发热的机制。

但是，关于落实成都市低龄老年人力资源的开发利用还缺乏一揽子制度依据，各项规划和方案停留在号召和倡导的层面，难以落到实处。出于对用工成本和用工风险的考量，职场中的“年龄歧视”依然普遍存在。不少用人单位认为老年人各方面技能退步，不能很好地胜任工作，从而不愿意录用老年人。同时，成都市每年有一大批高校毕业生进入就业市场，不少社会舆论认为老年人继续参加工作是在和年轻一代“抢饭碗”，应该把更多的工作岗位和工作机会留给年轻人。因此，在制度层面，成都市低龄老年人力资源开发缺乏相应的制度保障。

4. 成都市加强低龄老年人力资源开发的对策路径

4.1. 完善政策法规，保障低龄老年人再就业权益

1996年制定的《中华人民共和国权益保障法》旨在保护老年人合法权益、促进老年人福祉的法律，并在此后的年份中经历了多次修正，以适应不断变化的社会经济环境和老年人的需求。该法主要规定了老年人的家庭保障、社会福利、社会服务以及精神生活等方面的权益，但是针对老年人再就业的相关保障却没有详细的条款规定。法律制度缺乏预见性，而人类活动不断地向前发展，也不断地带来新的法律制度的空白地带。在现如今的老龄化社会中，对于低龄老年人力资源的开发非常必要，需要相关的法律法规以及政策将这一活动纳入法制轨道，保障老年人再就业过程中的各方面权益。

首先，成都市应出台专门针对低龄老年人再就业的法律法规，明确他们在就业市场中的地位和权利。通过立法规定允许老年人选择兼职、远程工作或者弹性工作制等，以便更好地适应他们的身体状况和个人需求。增加禁止基于年龄的就业歧视条款，确保老年人在求职和工作中不受年龄因素的影响等[11]。其次，建立专门的投诉渠道和救济机制，使受到年龄歧视的低龄老年人能够及时提出申诉，并获得有效的法律援助。设立一个24小时服务的热线电话，供低龄老年人及其家人或代理人报告年龄歧视事件。另外，在各个社区服务中心设立专门的窗口，接受低龄老年人的现场投诉。这些中心可以提供面对面的咨询和支持，帮助他们填写投诉表格并收集必要的证据。最后，成都市政府可以为雇佣老年人的企业提供税收减免或其他财政激励措施，鼓励企业积极吸纳老年劳动力。例如，对于雇佣一定数量或比例的老年人的企业，可享受工资税减免、企业所得税优惠以及社会保险费补贴等；成立专项基金用于支持企业雇佣老年人的前期成本，如培训费用、健康检查费用等[12]。通过上述措施，可以为老年人创造一个更加友好的工作环境，促进社会的和谐发展。当然，法律的制定和其他政策的实施需要考虑到各个方面的平衡，确保不会给其他年龄段的劳动者带来不利影响。

4.2. 加大宣传力度，转变大众传统思想观念

在很多文化中，尤其是亚洲文化里，老年人被视作是需要社会与家庭特别尊重和照顾的对象，他们身体机能下降，思维和行动力大不如前，应该在家里养护身体。这种观念根植于对长辈经验、智慧的尊敬以及家庭间紧密联系的传统价值观之中。受到如此观念的影响，哪怕有些老年人仍然有参与社会活动的能力和意愿，用人单位也不愿雇用老年人，子女也不愿自家老人继续从事社会生产性活动。更有甚者认为开发低龄老年人力资源是在和年轻人“抢饭碗”，加剧就业市场竞争压力。但事实是老年人力资源的加入不仅不会加重年轻人的就业压力，还会使得人力资源类型更加丰富[13]。随着时代变迁和社会发展，

积极老龄化理念应当受到积极倡导，鼓励老年人保持活力、参与社会活动，并追求高质量的生活方式。

首先，通过电视、广播、报纸以及新媒体平台等媒介发布相关报道和专题节目，做好“充分开发老年人力资源”这一理念的宣传工作，强调老年人的经验价值、继续贡献社会的重要性以及对个人福祉的好处，消除公众对老年人再就业的认知误区，在成都形成一种“尊重老年人才、开发老年人才”的社会共识。其次，可以设立“成都市年度杰出老年贡献者”等奖项，每年评选出在不同领域作出突出贡献的老年人，这不仅可以提高社会对老年群体的认识和尊重，还能激发更多老年人积极参与社会活动的热情。最后，成都在全国大局中是一个战略叠加地区，成渝地区双城经济圈建设、新一轮西部大开发、长江经济带、“一带一路”等，成都在经济、科技、金融、文创及对外交往等多个领域都设定了雄心勃勃的目标，并致力于打造现代化国际大都市[14]。在这个过程中，老年人群体不仅不应被忽视，反而应通过多种方式积极参与到城市的发展中来。通过上述举措，能够促进成都市形成一个包容性更强、更具活力的社会环境，从而助力实现其长远发展目标。

4.3. 健全配套服务，构建老年友好型就业体系

老年人力资源的开发是一项系统工程，它需要政府、企业、社会组织以及个人等多方面的共同努力和协调。这项工程涉及政策制定、教育培训、就业服务、健康保障、社会文化等多个层面。成都市在推进这一过程中，必须建立健全的配套服务体系，以构建一个真正意义上的老年友好型就业体系[15]。构建一个老年友好型就业体系有助于有效地激发这一群体的潜力，使其成为推动社会进步的重要力量，改变社会对老龄化的负面看法，推动更加包容的社会环境的形成。

首先，深入贯彻落实《成都市关爱居家和社区老年人工作实施方案》精神，动员各类社会力量参与老年教育，创新老年教育形式，通过线上线下多种方式广泛开展惠及老年人的智能技术应用培训，帮助低龄老年人掌握现代信息技术，以便更好融入智慧城市建设[16]。同时，鼓励年轻人与老年人共同参与学习项目，促进知识和技术的双向传递，实现跨代交流。其次，为了帮助老年人更好地实现再就业，成都市建立一个专门服务于老年人再就业的信息平台非常有必要。提供一个集中的信息发布系统，让成都各类企业、非营利组织和其他雇主可以发布适合老年人的工作岗位，允许用户根据地区、行业、职位类型等条件进行搜索，老年人可在该系统上获取到所需的各种支持和服务，从而提高再就业率。最后，成都市应为低龄老年人提供定期免费或低成本的健康检查，以及专业的健康咨询服务。完善医疗保险和社会保障体系，确保低龄老年人能够获得必要的医疗保障和其他福利待遇。此外，提供心理健康服务，帮助老年人应对职场压力，保持良好的心理状态。通过上述多方面的努力，成都市可以构建一个全面而系统的老年友好型就业体系，不仅能够充分利用低龄老年人的经验和智慧，还能提升他们的生活质量，实现个人价值和社会发展的双赢局面。

5. 结语

在积极老龄化的视角下，通过对成都市老年人力资源开发路径的研究，我们不仅看到了老龄化社会带来的挑战，更重要也更令人鼓舞的是发现了其中蕴含的巨大潜力。本研究通过综合分析政策支持、教育培训、就业促进及社会参与等多个方面，揭示了构建一个包容性更强、活力更足的老年友好型社会的可行路径。然而，要实现更加全面深入的发展，还需要政府、企业和社会各界共同努力，进一步完善相关政策措施，拓宽老年人参与社会经济活动的渠道，增强其自我发展能力。最终目标是让每一位老年人都能根据自身条件与意愿参与到适合自己的活动中去，享受充实而有意义的生活，共同推动社会向着更加和谐美好的方向前进。这不仅是对老年人权益的尊重和保障，也是构建全龄友好型社会不可或缺的一部分。

参考文献

- [1] 田美燕, 高秀岩, 那勇. 新时期老年人力资源开发与实现路径研究[J]. 吉林广播电视台大学学报, 2024(3): 37-39, 42.
- [2] 何小霞. 成都市人口老龄化现状及应对[J]. 中国经贸导刊(中), 2021(4): 147-149.
- [3] 唐福春, 王辉. 成都市 2022 年老年人口信息和老龄事业发展状况报告[N]. 成都日报, 2023-9-6(5).
- [4] Alderfer, C.P. (1969) An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, **4**, 142-175. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90004-x](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90004-x)
- [5] Arthur, N. (2013) Social Justice and Career Guidance in the Age of Talent. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, **14**, 47-60. <https://doi.org/10.1007/s10775-013-9255-x>
- [6] 陈卫. 中国人口负增长与老龄化趋势预测[J]. 社会科学辑刊, 2022(5): 133-144.
- [7] 徐月莹, 殷玉新. 我国老年人力资源开发的研究热点——基于 Ucinet 的可视化分析[J]. 继续教育研究, 2023(6): 41-46.
- [8] 杨晓帆, 张宏伟, 王新友. 积极老龄化背景下我国老年教育的研究现状与趋势——基于 2014-2023 年 CNKI 数据库的文献分析[J]. 继续教育研究, 2024(9): 55-61.
- [9] 李宜航. 老龄化负担、子女抚养负担与家庭人力资本投资[J]. 西安交通大学学报(社会科学版), 2019, 39(6): 84-97.
- [10] 李晶, 罗晓晖. 中国老龄社会背景下老年人力资源开发研究[J]. 开放学习研究, 2022, 27(4): 1-8.
- [11] 张耀中. 我国高龄劳动者就业权法律保护研究[D]: [硕士学位论文]. 济南: 山东大学, 2022.
- [12] Chansarn, S. (2013) Economic Preparation for Retirement of Population Aged 50 - 59 Years Old in Thailand. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, **91**, 640-647. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.08.464>
- [13] 张志远, 张铭洪. 老年劳动力增加会影响年轻劳动力的就业率吗?——延迟退休对劳动力市场影响的一个考察角度[J]. 经济科学, 2016(3): 49-60.
- [14] 孟立联, 孟榆. 中国超大城市人口发展趋势及对策研究——以成都为例[J]. 人口与社会, 2022, 38(1): 81-93.
- [15] 王媛, 杨明光, 马晓斐, 许道祯. 低龄老年人力资源开发的困境及对策: 基于余力理论的探讨[J]. 中国人事科学, 2021(3): 28-37.
- [16] 马丽华. 我国老年教育转型发展: 理论重构与策略选择[J]. 教育发展研究, 2020, 40(17): 28-35.