

从“余热”到“柴薪”：银龄再就业的职业生态重构与政策激励研究

雷 威

贵州大学人文学院，贵州 贵阳

收稿日期：2026年3月19日；录用日期：2026年5月22日；发布日期：2026年5月29日

摘 要

随着我国人口老龄化进程加速，银龄再就业已从零星现象发展为不可忽视的劳动力市场新力量。本文基于“积极老龄化”理论视角，系统分析了银龄再就业的职业生态现状与结构性特征，揭示了当前存在的社会保障缺位、市场平台滞后、社会认知偏差等深层困境。研究发现，银龄再就业并非与年轻人的“零和博弈”，而是以“代际错位”方式填补劳动力市场结构性空缺。在此基础上，本文从法律保障、市场平台、职业培训、社会文化四个维度提出我国银龄再就业的政策激励路径，旨在推动老年人力资源从“余热”向“柴薪”的角色转型，实现劳动力市场的代际共生与可持续发展。

关键词

银龄再就业，职业生态，政策激励，积极老龄化，代际协同

From Twilight to Kindling: Reconstructing the Occupational Ecology and Incentivizing Policies for Re-Employment of the Elderly

Wei Lei

College of Humanities, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: March 19, 2026; accepted: May 22, 2026; published: May 29, 2026

Abstract

As the aging of China's population accelerates, senior re-employment has evolved from a sporadic phenomenon into a significant new force in the labor market. From the perspective of "active aging"

theory, this paper systematically analyzes the current state and structural characteristics of the occupational ecology of senior re-employment. It reveals deep-seated challenges such as inadequate social security, underdeveloped market platforms, and prevailing social cognitive biases. The study finds that senior re-employment does not constitute a “zero-sum game” with younger workers; instead, it fills structural gaps in the labor market through a pattern of “intergenerational dislocation.” On this basis, the paper proposes policy incentive pathways for senior re-employment in China from four dimensions—legal protection, market platforms, vocational training, and social culture—aiming to transform the role of older human resources from providing “surplus heat” to becoming “kindling,” thereby fostering intergenerational symbiosis and sustainable development in the labor market.

Keywords

Re-Employment of the Elderly, Occupational Ecology, Policy Incentives, Active Aging, Intergenerational Synergy

Copyright © 2026 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

据《2022 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示,我国 50~60 岁提前退休人员达 870 万,其中城镇户籍占比达 82% [1]。该群体普遍具有较强的劳动能力与职业转型需求。在这一宏观背景下,银龄再就业——低龄老年人重返职场参与社会经济活动——逐渐从个体选择演变为重要的社会议题。

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[2]。2022 年,人力资源公司前程无忧发布了一份《2022 老龄群体退休再就业调研报告》(以下简称《报告》),《报告》显示,多数老龄群体在退休后仍抱有强烈的就业意愿。他们重返职场的原因多样:有人希望通过工作实现个人与社会价值,有人渴望发挥一技之长、继续职业发展,也有人借此补贴家用、提升消费水平。由此可见,银龄再就业不仅是应对人口老龄化的政策选择,更契合了老年群体的现实需求。这表明,银龄再就业不仅是应对人口老龄化的政策选择,更是老年群体的现实需求。

老年人既是“银发经济”的参与者、建设者,也是需要重点呵护的对象。《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议》¹明确提出“积极开发老年人力资源,发展银发经济”“强化消费者权益保护”等部署,为新时代老年人权益保障工作锚定了坐标、注入了动力,让老年群体共享发展红利有了清晰路径[3]。同年,民政部等 19 部门联合印发《关于支持老年人社会参与推动实现老有所为的指导意见》²,要求创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位。政策的密集出台释放出明确信号:银龄再就业已进入国家战略视野。

然而,银龄再就业的发展仍面临多重制约。一方面,“超龄劳动者”的法律身份模糊导致其权益保障处于灰色地带;另一方面,老年就业市场的信息不对称、岗位开发不足、社会认知偏见等问题尚未有效破解。更值得关注的是,在青年就业压力持续存在的背景下,银龄再就业被部分舆论误解为“抢年轻人饭碗”,这种认知偏差既遮蔽了劳动力市场的结构性特征,也阻碍了代际协同的深层价值实现。

¹中共中央. 中共中央关于制定国民经济和社会发展第十五个五年规划的建议[EB/OL]. 2025-10-23.

http://www.scio.gov.cn/zdgz/jj/202510/t20251029_936997.html, 2026-05-20.

²民政部, 中央组织部, 国家发展改革委, 等. 关于支持老年人社会参与推动实现老有所为的指导意见: 民发[2025] 24 号[EB/OL]. 2025-05-23. <https://www.mca.gov.cn/n2623/n2687/n2696/n2745/c1662004999980008004/content.html>, 2026-05-28.

本文旨在系统分析银龄再就业的职业生态现状与结构性特征，揭示其面临的深层困境，探索构建符合中国国情的政策激励体系，推动银龄再就业从自发的个体行为转向制度化的社会参与，实现老年人力资源从“余热”到“柴薪”的角色转型。

2. 银龄再就业的职业生态：现状与结构

2.1. 就业规模与群体特征

当前，我国银龄再就业已形成相当规模。从群体特征来看，再就业老年人呈现明显的“两极化”趋势：一端是拥有专业技能的高知群体，另一端是从事简单服务性工作的普通劳动者。

高知群体主要包括退休医生、教师、工程师、技术技能人才等。中国老年人才网上的招聘信息显示，北京某人才咨询公司招聘退休返聘工程师，要求具备十年以上机械或液压相关领域经验。这类群体凭借长期积累的专业知识和经验优势，在知识密集型行业保持着较强的竞争力。他们再就业的动机更多是寻求个人价值延续和社会认同。

普通劳动者则主要分布在保安、保洁、保姆等岗位，以及家政服务、社区服务、制造业一线等领域。在60岁以上的劳动者群体中，家政服务、保安、社区服务是较为常见的就业方向。在山东济宁，当地桃园每年5月至10月会雇佣一批老年劳动力，从事除草、打药、剪枝等工作，其中多数老人是出于经济压力而选择继续劳动。根据《2023年度人社部事业发展统计公报》³，全国城乡居民养老保险月人均养老金仅为222元，这意味着多数老年人需要依赖积蓄、子女或再就业维持生计。

2.2. 岗位类型与行业分布

银龄再就业的岗位类型呈现明显的“哑铃型”分化特征。一端是简单服务型岗位，占据市场主流；另一端是经验依赖型专业岗位，需求正在上升。

简单服务型岗位包括保洁、保安、家政服务员、餐厅服务员、缝纫工等。广州市2024年第三季度“最缺工”职业榜单中，19个属于社会生产服务和生活服务人员，6个属于生产制造及有关人员，这些岗位恰恰是银龄劳动者的主要去向。江苏南通业勤服饰的案例具有典型性：该企业800多名员工中，40%是退休后继续留用的，车间一线半数以上是超龄员工。企业负责人坦言，“年轻人不愿意来，车间流水线上重复枯燥，他们宁可去送快递”。

经验依赖型专业岗位则包括技术顾问、培训讲师、行政主管、会计师、工程师等。这类岗位对劳动者的专业技能和经验积累有较高要求，银龄劳动者相比年轻人具有明显优势。

从行业分布看，银龄再就业主要集中在三个领域：一是生活服务业，包括餐饮、家政、零售等；二是传统制造业，特别是纺织、建筑等劳动密集型行业；三是专业技术服务业，如医疗、教育、咨询等。值得关注的是，养老护理领域已成为银龄就业的重要阵地。

2.3. 用工模式与薪酬特征

银龄再就业的用工模式以灵活就业为主。麦当劳招聘退休员工的案例颇具代表性：要求应聘者拥有退休证，实行弹性工作制，每周工作3至4天，月薪1500至2500元。北京环球影城招聘退休人员担任零售服务员，薪资30元/小时，但需“能接受长时间站立工作”。

从用工关系看，退休人员再就业通常签订劳务合同而非劳动合同。这一区别导致其处于劳动法保护的“灰色地带”：用人单位一般无需为其缴纳社会保险和住房公积金，用工成本显著低于正式年轻员工。

³中华人民共和国人力资源和社会保障部. 2023年度人力资源和社会保障事业发展统计公报[EB/OL]. 2024-06-17. <http://www.mohrss.gov.cn/SYrlzyhshbzb/zwgk/szrs/>, 2026-05-28.

这也直接影响了薪酬水平的确定——薪酬多由双方协商，缺乏统一强制标准，实践中容易出现报酬低于市场水平的情况。

企业聘用银龄劳动者的动机呈现多元化。企业看重的是老年人的“社会阅历、工作经验及情绪稳定性、责任心”等“软技能”。同时，成本考量亦是关键因素——招用已领取养老金的退休人员，企业可依法免缴部分社会保险费用。这意味着，银龄再就业在微观层面是企业优化用工结构的理性选择。

2.4. 代际关系：替代还是互补？

银龄再就业是否挤占年轻人就业机会？这一问题关乎政策取向的正当性基础。从劳动力市场结构分析，银龄劳动者与年轻人就业呈现明显的“代际错位”特征。

首先，就业领域存在错位。年轻人更倾向于选择互联网、人工智能、芯片等新兴领域，而银龄劳动者主要分布在传统制造业和生活服务业。在养老护理领域，年龄结构的代际差异更为突出：护理员平均年龄在50岁及以上的养老服务机构占比48.9%。这表明银龄劳动者是在填补年轻人主动放弃的岗位空缺，而非与之直接竞争。

其次，职业功能存在互补。我国目前有350万离退休科技人员，其中70%拥有中高技术职称。这类高知群体或被返聘回单位，或被企业聘为顾问，与青年群体形成经验传承与技术创新的互补关系。

再次，劳动力供给存在结构性差异。制造业企业负责人坦言，“等现在这批师傅都不做了，工厂也许就消失了”。这揭示了一个深层问题：银龄劳动者承载的是传统产业的技艺传承和基础服务的人力支撑，其退出可能意味着某些产业环节的断裂，而非为年轻人腾出空间。

因此，银龄再就业并非与年轻人的“零和博弈”，而是劳动力市场的结构性互补。正如毛宇飞所言，在多数行业，老年人与年轻人就业赛道属“错位发展”，前者能为后者提供指导帮助，形成“代际协作”。

3. 职业生态重构的深层困境

尽管银龄再就业已成趋势，但其职业生态的重构仍面临多重深层困境。这些困境既来自制度层面的结构性障碍，也源于市场机制和社会文化的滞后。有研究基于全国人口“五普”“六普”“七普”数据进行测算，我国低龄老年人再就业比例由2000年的45.61%降至2020年的30.95%，总体上低于日韩、经合组织(OECD)国家水平，并且呈现出男性再就业比例高于女性、低龄老年人高于中高老年人、乡村高于城市、中西部区域高于东部等显著特点[4]。综合分析，低龄老年人再就业过程中有以下问题。

3.1. 市场平台滞后与人岗匹配困难

银龄就业市场的供需对接机制尚不完善。一方面，有就业意愿的老年人难以获取有效的岗位信息；另一方面，有用工需求的企业也难以精准触达合适的老年劳动者。

3.2. 社会认知偏差与年龄歧视

银龄再就业面临的社会认知障碍不容忽视。当前，虽然政策层面提倡消除年龄歧视，但在招聘录用、晋升评价、薪酬福利等方面，对大龄劳动者仍存在不少隐形门槛。社会上也普遍认为，随着年龄的增长，老年人身体状况和精力逐渐衰退，不再适合承担工作责任，尤其是与年轻人竞争时，老年群体似乎处于劣势。这种观念常常导致对老年人再就业的忽视，甚至在招聘过程中，老年人面临明显的年龄歧视[5]。

从社会舆论看，银发再就业议题常被青年失业率居高不下的社会焦虑推向舆论旋涡。这种“非此即彼”的认知偏差，既忽视了劳动力市场的结构性特征，也遮蔽了老龄化社会下代际协同的深层价值。从企业认知看，对银龄劳动者的刻板印象仍然存在。部分企业认为老年员工学习能力弱、适应能力差，不愿投入培训资源。然而，实践中银龄劳动者展现出的责任心、稳定性和经验优势，恰恰是服务性岗位的

核心竞争力。麦当劳等企业的“退休返聘”计划并非临时起意，而是基于对老年人“软技能”价值的长期用工策略。

3.3. 技能错配与培训体系滞后

银龄劳动者的技能结构与市场需求之间存在错配。一方面，数字技术的快速迭代使部分老年人的既有技能加速贬值；另一方面，针对老年人特点的职业技能培训体系尚未建立。部分老年人专业技术水平高、文化水平高，在退休后被原单位返聘或兼职再就业，但大多数老年求职者主要通过熟人渠道寻找工作。据2021年天津社会科学院社会治理研究中心发布的“中老年人再就业”数据，近七成退休人员再就业都是以熟人介绍为主，5%和4%的人选择“智能手机APP发的职业推介”和“互联网等新媒体的公开招聘”[6]。但是，目前企业工作招聘主要是在网络上招聘为主，而许多老龄人并不熟悉数字技术。随着信息技术的飞速发展，许多行业和岗位的基本要求逐渐转向数字化操作，使得老年群体在适应新技术、新工具方面面临困难。许多低龄老年人缺乏足够的数字化技能，难以熟练使用计算机、智能手机或各种在线平台，从而限制了他们在现代职场中的竞争力，尤其是互联网、电子商务、数字化管理等领域，技术要求不断提高，老年人在这些领域的就业机会大大减少[7]。除此之外，现在多数岗位需要电脑办公，要求应聘者会基本的计算机操作，这对老龄人来说是一个比较高的要求。

4. 重构银龄再就业生态的政策路径

基于上述分析，本文从法律保障、市场平台、职业培训、社会文化四个维度提出重构银龄再就业生态的政策路径。

4.1. 法律保障：从身份模糊到权利清晰

破解银龄再就业困境的任务之一是明确其法律地位和基本权益。在法律层面，对《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国就业促进法》可增设关于保障老年人就业权益和创业权益的条款，或探索出台专门的“老年人就业保障法”，明确规定老年人在就业过程中的劳动关系、待遇及社会保障等权利，消除对老年人的年龄和岗位歧视[8]。推动工伤保险的强制性覆盖。将工伤保险与劳动关系“解绑”，强制要求用人单位为超龄劳动者缴纳工伤保险费，是保障其基本劳动安全权的底线措施。可借鉴地方试点经验。

规范劳务合同的内容要件。提倡用人单位和“银龄人才”双方签订规范劳务合同，明确工作内容、劳务报酬、工作时间、休息休假、福利待遇、保险等事项。可制定示范文本，为双方提供清晰的权责指引。

建立维权绿色通道。设立老年劳动者举报投诉绿色通道，简化举报投诉流程，对涉及老年就业的劳动争议案件优先处理，联合法律援助机构提供免费法律支持。将老年劳动者权益保障纳入劳动监察重点范围，对雇佣老年人的企业进行定期巡查。

4.2. 市场平台：从信息孤岛到精准对接

构建专业化、数字化的老年人力资源市场，是破解人岗匹配难题的关键。

建立分级分类的“银龄人才库”。指导教育、医疗、农业、文旅、基层治理等“银龄人才”较为集中的行业主管部门，分行业分领域建立“银龄人才”资源信息库，通过技能分类、年龄分层，重构再就业需求精准画像。定期发布人才需求目录，助力用人单位与“银龄人才”高效精准对接。

培育多元化的供需对接平台。鼓励和支持各级招聘会开设“老年人”专场招聘。支持家门口就业服务站与社区便民服务圈共建共用，提供便利可及的就业服务。

发挥市场机制的主导作用。鼓励企业投资开发老年人才服务平台，探索“个人免费、企业付费”的

商业模式，形成供需双方的良性互动。政府可通过购买服务的方式，支持平台为老年人提供职业指导、岗位推荐等服务。

4.3. 职业培训：从技能折旧到价值增值

针对银龄劳动者的特点，构建分层分类的职业技能培训体系，是实现其人力资本持续增值的关键。

实施差异化培训策略。为使老年人更加适应现代职场需要，政府及教育相关部门应对老年人进行教育培训，特别是针对低龄老年人对数字化产品不会用、不敢用等问题，可借助老年大学、社区休息活动室等老年人活动场所对计算机操作、网络数据使用等基本技能进行培训，帮助其快速融入数字社会[9]。针对低龄高技能群体，聚焦技术传承与数字技能开展培训，帮助其适应数字化转型要求；针对普通技能群体，侧重家政服务、手工艺等实操培训，提升其服务能力和就业竞争力；针对基础薄弱群体，普及智能手机操作、安全知识等基础培训，增强其适应现代社会的基本能力。

建立终身学习激励机制。借鉴新加坡“技能创前程进阶计划”的经验，探索为有意愿的老年人提供培训积分补贴，用于接受职业技能培训。将老年人纳入职业培训补贴范围，对符合条件的人员按规定落实职业培训补贴政策。

推动产教融合的培训模式。鼓励企业与职业院校合作，开发适合老年人的培训课程和培训方式。推广订单式、定向式培训，确保人才培养与岗位需求精准匹配。依托银发经济中心、社区服务站等载体，开展产学研一体化实训，让老年人在真实服务场景中提升能力。

4.4. 社会文化：从年龄歧视到代际共生

消解年龄歧视、营造认同文化，是银龄再就业生态重构的社会基础。

着力破除年龄壁垒。推动修订相关劳动法规，明确禁止年龄歧视的具体情形与法律责任，鼓励企业建立与年龄中性化相匹配的绩效考核体系。探索推出工龄积分、经验补贴等激励机制，提升企业聘用老年劳动者的积极性。

树立代际协同的价值导向。在志愿服务、基层治理等领域主动设立“银发专员”“退休顾问”等特色岗位，这些岗位不与年轻人就业形成竞争，又能让低龄老年人发挥拾遗补缺的作用。加强宣传教育，让全社会认识到老年人与年轻人就业是“错位发展”而非“零和博弈”。

弘扬“老有所为”的社会新风尚。多渠道宣传老年人力资源开发的积极意义，展示银龄劳动者的社会贡献，提升老年人就业的尊严感。

5. 结论与展望

银龄再就业是我国人口老龄化进程中的必然产物，也是积极应对人口老龄化的重要路径。本文的分析表明，银龄再就业并非简单的劳动力补充，而是涉及法律身份、市场机制、职业培训、社会文化的系统性重构。从“余热”到“柴薪”的角色转型，意味着老年人力资源从被动闲置到主动激活的质变，也意味着社会对老年价值的认知升维。

当前，银龄再就业正处于制度创新的窗口期。《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》的出台、“十五五”规划建议的部署、地方实践的多维探索，共同指向一个更加包容、更具活力的老年就业生态。然而，从政策文本到实践落地，仍有大量细化工作有待推进。工伤保险的强制覆盖需要配套措施，市场平台的培育需要持续投入，社会观念的转变需要长期浸润。

展望未来，银龄再就业的制度构建需要把握三个关键：一是坚持“保基本、兜底线”的原则，优先解决工伤保障等最紧迫的权益问题；二是充分发挥市场机制的作用，培育专业化、规模化的老年人力资

源市场；三是推动代际协同的价值共识，让银龄劳动者与年轻人在劳动力市场中各展所长、相互成就。

真正的老龄化从不是终点，而是另一种生产力的觉醒。当银龄劳动者的经验智慧与年轻人的创新活力形成互补，前者为传统产业注入韧性，后者为新兴领域开拓边界，劳动力市场将在代际共生中实现更高水平的动态平衡。这正是“积极老龄化”的深层意涵，也是银龄再就业研究的终极关怀。

参考文献

- [1] 第七次全国人口普查公报[EB/OL]. https://www.gov.cn/guoqing/2021-05/13/content_5606149.htm, 2025-04-20.
- [2] 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.
- [3] 任欢. 聚焦“银龄族”重返职场[N]. 光明日报, 2022-12-22(7).
- [4] 宋月萍, 张光赢, 彭可余. 中国低龄老年人劳动参与的现状、特征及趋势[J]. 人口研究, 2024, 48(2): 75-89.
- [5] 曾红颖, 范宪伟. 以老年人力资源优化开发积极应对人口老龄化[J]. 人民论坛, 2019(6): 100-103.
- [6] 桂慕梅, 高原, 孟若冰. 重出“江湖”? 大爷大妈如何选择[N]. 天津日报, 2021-04-10(6).
- [7] 吴鹏, 刘慧君. 数字鸿沟对老年人就业不平等的影响研究[J]. 西北人口, 2024, 45(6): 100-113.
- [8] 孟现玉. 积极老龄化视域下促进老年人就业的法治路径[J]. 交大法学, 2024(2): 117-131.
- [9] 李佳, 薛凯文, 赵建国. “数字鸿沟”对城市低龄老年人再就业的影响研究[J]. 中国软科学, 2024(8): 189-199.