

低龄老年人“再就业”实践的鼓励机制研究

宋姿乐

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年4月27日; 录用日期: 2026年8月10日; 发布日期: 2026年8月18日

摘要

人口老龄化背景下, 中国60~69岁低龄老年人规模已超1.5亿, 形成重要人力资源储备。伴随人均预期寿命延长与健康水平提升, 大量老年人退出正式就业后仍具备继续参与社会生产的能力与意愿, 与现行退休制度形成“长寿红利”窗口期。然而, 当前低龄老年人再就业面临制度保障并不完善, 且社会认知仍存在滞后。一方面, 政策规定与实践衔接层面落实性存疑, 劳动权益保障不足; 另一方面, 社会对老年就业价值认同有限, “与青年争岗”等争议持续存在。低龄老年人再就业不仅能够满足老年人对于继续劳动工作的意愿、充实老年生活, 并且能够运用其丰富的经验促进生产力的发展。本文将从我国低龄老年人“再就业”的社会发展现状出发, 剖析我国低龄老年人“再就业”面临的现实困境, 从而提出相应的鼓励路径和解决建议。

关键词

低龄老年人, “再就业”, 人口老龄化

Research on the Encouragement Mechanism for the “Re-Employment” Practice of Younger Elderly

Zile Song

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: April 27, 2026; accepted: August 10, 2026; published: August 18, 2026

Abstract

In the context of population aging, the number of young elderly aged 60~69 in China has exceeded 150 million, forming a significant human resource reserve. With the extension of average life expectancy and improvement in health standards, a large number of elderly people, even after withdrawing

from formal employment, still possess the ability and willingness to continue participating in social production, creating a “longevity dividend” window period in contrast to the current retirement system. However, the current institutional safeguards for the re-employment of young elderly are not perfect, and societal perception still lags behind. On the one hand, there are doubts about the implementation of policy provisions at the level of practice, and labor rights and interests are not sufficiently protected; on the other hand, society’s recognition of the value of elderly employment is limited, and controversies such as “competing with youth for jobs” persist. The re-employment of young elderly not only satisfies their desire to continue working and enriches their elderly life, but also utilizes their rich experience to promote the development of productivity. This article will analyze the current social development status of “re-employment” among young elderly in China, explore the practical difficulties they face, and propose corresponding encouragement paths and solutions.

Keywords

Younger Elderly, “Re-Employment”, Population Aging

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

根据 2024 年度国家老龄事业发展公报，截至 2024 年末，我国 60 岁及以上人口规模首次突破 3 亿，达到 31,031 万人，占全国总人口的 22.0%；其中 65 岁及以上人口为 22,023 万人，占总人口的 15.6%¹。按照联合国划分标准，一个国家或地区 65 岁及以上人口占比超过 7%即为“老龄化社会”，超过 14%即为“中度老龄化社会”，超过 20%则为“超级老龄化社会”。照此标准衡量，我国目前已整体进入中度老龄化阶段，人口老龄化已经成为影响我国国家发展的关键因素之一。人口老龄化带来的负面影响不容忽视：首先，人口老龄化会推动人口红利逐步消退，老龄化程度的不断加深，会带来劳动年龄人口规模的持续缩减，而劳动力供给减少不可避免会对国家经济发展形成抑制。其次，老龄化会加重社会与家庭的抚养压力：随着老年群体规模不断扩大，子女需要承担的养老照料负担显著加重；在当前的法律框架下，子女本身负有赡养父母的法定义务，人口老龄化的进一步加剧，更是无形中加重了子女的抚养负担。在社会经济结构方面，一些传统依赖年轻劳动力的产业面临调整，而老年产业等新兴领域逐渐兴起，同时消费结构也因老年群体消费能力和需求变化而改变^[1]。在此背景下，促进低龄老年人再就业，能够消除老年人退休带来的焦虑，在实践中找到新的社会角色和价值归属，从而提升其身心健康水平^[2]。对于缓解劳动力供给缩减带来的经济增长压力、减轻子女的经济负担与照料压力和丰富老年人群体生活方面 also 具有重要意义。

2. 我国低龄老年人“再就业”的社会发展现状

《中共中央关于进一步全面深化改革 推进中国式现代化的决定》²提出，完善发展养老事业和养老产业政策机制，包括“发展银发经济，创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位”。多地针对低龄老年人“再就业”颁布了一系列鼓励政策。《上海市关于构建老年人社会参与支持体系推动实现老有所为的

¹<https://www.cncaprc.gov.cn/u/cms/www/202507/24154203fka1.pdf>

²https://www.gov.cn/zhengce/202407/content_6963770.htm?1sRedirectHit=11454859

实施方案》³明确鼓励各有关部门发动企业、社会组织积极创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位，鼓励老年用品研发和服务供给企业聘请老年人担任项目评测员；支持用人单位按照有关规定返聘退休专业技术人员，鼓励退休教师、医生、科技工作者继续发挥作用；2024年7月，山东省启动了“双银”助力行动，鼓励开发适老化工作岗位，探索建立银发人力资源登记服务制度，将50周岁以上有能力、有意愿的劳动者纳入公共就业人才服务范围。2024年9月，河北省印发了助力银发经济发展的九条措施，其中提到引导用人单位大力开发“适老化”岗位，支持公共部门、基层社区推广“以老助老”服务模式。由此可见，不论是从国家层面还是地方层面，我国对于老年人“再就业”持鼓励态度，且2025年《实施弹性退休制度暂行办法》⁴的颁布对于低龄“老年人”再就业无疑是极大的政策支持。

3. 我国低龄老年人“再就业”面临的现实困境

3.1. 政策规定与实践落实衔接受阻

根据《中华人民共和国劳动合同法》⁵的相关规定，劳动者达到法定退休年龄的，应当终止劳动合同。而《实施弹性退休制度暂行办法》并不具有一定的强制性效力，法律位阶较低。劳动者在达到法定退休年龄后，其签订的合同性质不属于劳动合同，而属于劳务合同。劳务合同难以保障低龄老年人劳动关系的权益。鉴于劳务关系的法律保障力度相对较弱，用人单位解除劳务合同的条件和程序相对宽松，使得老年人的工作稳定性难以得到有效保障，面临随时被解雇的风险^[3]。此外，其通常难以覆盖工伤保险、带薪休假、经济补偿等核心劳动权益，进一步加剧了其在劳动力市场中的脆弱性。而究其签订劳务合同而非劳动合同的原因在于，首先，退休制度本身被设计为一种“安享晚年”的生活状态。我国退休人员已有养老金作为生活保障，因此不再需要劳动法的倾斜保护。其次，劳动关系必须强制缴纳社会保险。退休人员已进入“领取待遇”阶段，若再建立劳动关系，会导致社保缴费逻辑冲突。另一方面，相较于年轻劳动者群体，低龄老年人的身体健康状况是促进其“再就业”的重大阻碍，用人单位在招聘时，普遍倾向于考量劳动者的身体素质、学习适应能力及持续工作潜力。相较于年轻劳动者，低龄老年人在高强度、快节奏的现代工作环境中往往不具显著优势。当下，加班制度日益加剧，高强度的工作时间、工作内容和工作安排，即使在国家政策支持的背景下，用人单位也会将低龄老年人“再就业”带来的不确定因素考虑在内，对低龄老年人“再就业”持排斥态度，从而限制低龄老年人“再就业”。

3.2. 低龄老年人“再就业”领域狭窄

传统就业市场结构与老年人人力资源错配。当前就业市场仍以标准化、高强度的岗位需求为主导，与低龄老年人的生理特征和职业诉求存在结构性矛盾^[4]。不同于年轻就业者群体，低龄老年人“再就业”领域往往十分狭窄。我国对于学历水平要求日趋提高，九年义务教育的落实无疑不是在彰显我国对于年轻群体教育的重视。当前，我国劳动力市场对学历与专业技能的要求日趋规范化与高端化。学历已成为进入多数正规岗位的“硬性门槛”，而专业对口更是用人单位评估人力资本价值的核心标准。而低龄老年人往往不存在用人单位所需的专业技能，无法与年轻群体在就业市场上具有相同竞争力。在服务领域，低龄老年人面临的是高强度的体力、耐力和精力等多重考验。对于无需专业知识的就业领域，其往往对于体力的要求极高。而在传统制造业或新兴领域，随着技术进步和市场竞争加剧，人工智能和数字化的蓬勃发展使得企业亟需高水平人才，其对专业知识技能要求日渐提高，而低龄老年人因其不具备相应的基础专业知识，且学习能力往往不如年轻就业群体，其会导致用人单位人力资源成本增加，难以适应现

³<https://www.shcm.gov.cn/govxxgk/qmzj/2026-03-24/66f19cc2-fc54-41ef-913d-17f9ce7f9276.html>

⁴https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/202501/content_6995747.htm

⁵https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html

代企业的生产要求而被用人单位拒之门外。

3.3. 低龄老年人“再就业”社会认同度不高

在就业市场竞争日趋激烈的背景下，一种普遍担忧认为，鼓励低龄老年人“再就业”将挤占年轻群体的就业机会，导致整体就业形势进一步紧张。从表面数据看，劳动参与人口的增加似乎必然加剧岗位竞争。这种忧虑在部分行业和岗位中确实存在现实基础，尤其是那些知识更新速度相对缓慢、强调经验积累且岗位总量增长有限的领域。例如一些退休教师、工程师等专业人士被原单位或相关机构返聘，正是基于其不可替代的资深经验与成熟技能，这在客观上可能延缓了相应岗位向年轻人才开放的速度。再者，由于传统观念的影响，社会倾向于老年人在退休后“老有所养”“老有所依”，子代普遍期许长辈回归家庭、专注孙辈抚育，将其再就业视为对传统家庭的偏离，这种潜在的代际价值冲突导致老年人在职业追求中常常伴随着心理负担与角色困惑[5]。而低龄老年人“再就业”虽然在一定程度上能够为社会带来积极意义，但其弊端在于老年人参与劳动可能增加其遭遇职业伤害或健康风险的概率。随着年龄增长，身体机能自然衰退，反应速度、体力与疾病抵抗力均有所下降，使其在面对某些工作环境或强度时更为脆弱。一旦发生意外或健康问题，不仅可能给老年人自身带来痛苦，也常常意味着更高的医疗费用和更复杂的照护需求。这非但未能减轻家庭负担，反而可能在事实上将压力转移给子女，使其陷入工作与照料的双重困境，形成“无形负担”。

4. 低龄老年人“再就业”的促进机制

4.1. 加快落实促进低龄老年人“再就业”的政策文件

我国现行法律体系框架下，其对于劳动者保护主要集中于《中华人民共和国劳动法》⁶和《中华人民共和国劳动合同法》。而对于低龄老年人“再就业”政策仍然存在制度缺漏，虽然多地颁布鼓励低龄老年人“再就业”的相关政策，但是其大多数属于政策建议而难以契合当下社会发展现状。法律具有滞后性，修改《中华人民共和国劳动法》和《中华人民共和国劳动合同法》的现实阻碍在于无法及时解决当下社会存在的现实问题，修法需要比法规、政策文件更长的时间周期。此外，法律也具有一定的稳定性，其稳定性要求不能随意变更，其灵活度较政策文件欠缺，无法灵活应对层出不穷的社会问题。相较之下，发挥政策体系灵活性高、出台速度快、容错性强的优势，通过制定地方性法规、部门规章及专项政策文件进行“先行先试”，无疑是当前阶段最具性价比与现实意义的突破口。这一路径允许我们在实践中积累经验、凝聚共识，为未来条件成熟时的法律修订或整合，奠定坚实的实践基础。首先，政府可以加大对老年人再就业的政策支持力度，包括提供更多的再就业培训机会和技能提升项目，以满足老年人在不同行业的就业需求[6]。通过平衡企业与低龄老年人就业群体之间的关系，在提高企业的经济效能的同时，充分保障低龄老年人“再就业”。其次，完善相应的适用于低龄老年人“再就业”的劳动保障机制，最大程度地保障低龄老年人劳动群体的合法权益。在企业层面，可以对聘用低龄老年人的企业进行税收减免优惠政策，激励企业将低龄老年人纳入企业员工序列。最后，我们可以发现，像BOSS直聘、58同城等求职软件，大多针对年轻人群体，极少为老年人提供招聘服务。所以，地方有关部门应联合各地人力资源和社会保障局，搭建第三方求职服务平台[7]。通过建立低龄老年人就业服务窗口和就业人才库，实现技能、经验与企业需求的智能匹配，使企业的弹性用人需求与老年人的灵活就业意愿得以高效、精准对接。

⁶https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394625.html

4.2. 发挥社区在老年技能培训中的枢纽作用

在社区治理、养老托幼、文化传承等公共服务领域，低龄老年人的参与能提供更具有同理心与经验的支持[8]。针对低龄老年人“再就业”所出现的专业知识技能欠缺问题，基层社区和街道可以充分发挥自身优势，定期免费开展不同领域专业技能的简单培训课程，增强低龄老年人的知识储备。首先，定期调研社区内低龄老年人的培训意愿与周边商户、社区的灵活用工需求，动态调整课程内容，增强培训的实用性与就业导向性。可试点与附近商超、物业、社会组织等合作开展培训，为低龄老年人“再就业”奠定专业基础。其次，民政部门可联合街道办，设立社区督导员、文明宣传员、活动协管员等岗位，优先安排低收入、身体健康，且有意愿的老年人，并提供合理收入[9]。最后，应当挖掘基层社区中的退休教师等具备一定专业技能的人才，组成相应的培训志愿师资队伍，通过开展不同化的课程，满足低龄老年人的“再就业”需求。

4.3. 大力宣传低龄老年人“再就业”政策

在保障为先、适宜环境的基础上激发城镇老年人就业的主动性，可能会得到一加一大于二的效果。所谓激发老年人就业主动性，就是从根本上破除传统束缚的养老思想，鼓励老年人从家庭走出去[10]。由于社会观念的不同，大多数劳动者群体对于低龄老年人“再就业”持反对态度，认为其会进一步加剧当下就业压力，使就业环境进一步恶化。针对此种现象，在社会层面，基层社区应当大力宣传低龄老年人“再就业”的好处，通过宣传本社区的低龄老年人“再就业”的成功案例，激发低龄老年人“再就业”的积极性。其次，可以通过讲座等方式向其年轻群体宣传低龄老年人“再就业”的积极意义，转变年轻群体对低龄老年人“再就业”的消极态度，对于身患一定疾病的老年人，社区应当进行精准帮扶，定期走访关怀，缓解其子女的后顾之忧。通过这些有温度、可感知的社区工作，逐步将宏观政策转化为社会共识，为低龄老年人再就业营造友好包容的基层环境。应将低龄老年人纳入现行公共就业服务体系中，善用数智技术赋能公共就业服务供给与输入，优化“大数据 + 铁脚板”就业服务模式，做精“活动管理”“预约咨询”“AI 简历门诊”等智能化模块[11]。

4.4. 融合国际经验，搭建中国特色路径

国际社会对低龄老年人“再就业”的实践机制已较为成熟。例如，韩国、日本等国在法律中明确禁止就业年龄歧视，保障“同工同酬”；德国对老年员工给予特殊的解雇保护；日本还出台了《高龄者安全与健康保障指南》等专项规定。对我国而言，在政策保障的前提下，重点在地方试点建立覆盖再就业老年人的职业伤害保障制度，同时推广标准化合同范本，为老年就业者构建基础性的“安全网”。

面对数字鸿沟与技能老化的挑战，法国、日本将老年教育视为权利，通过立法保障和专门机构(如老年大学、职业能力开发学校)提供灵活课程。我国可借鉴日本“ICT 无障碍支援活动”，发动志愿者为老年人提供一对一的数字技能辅导，系统性提升其在新经济环境中的就业竞争力。

为扭转“与青年争岗”的舆论误解和“养老即休养”的传统观念，英国、德国等国通过国家级宣传运动(如英国的“变老”运动)传播老年人力资源的价值。我国应发起类似的“银发创客”、“资深导师”系列宣传，通过媒体广泛报道老年再就业的成功案例与多元价值，强调其“经验传承”与“代际互补”的社会效益，逐步将“老有所为”内化为新的社会共识。

传统行业下释放部分适合老龄群体的岗位，例如参照日本当前社会释放相当程度的餐饮服务岗位[12]。在我国人口老龄化加速与劳动力供给结构变化的背景下，应推动“青年就业岗位”与“低龄老年人就业岗位”的合理区隔，积极拓展适合低龄老年群体的新型就业形态。可依托传统手工业、非物质文化遗产等领域，开发兼具文化传承与经济价值的岗位，既减少青年与低龄老年人在同质化岗位上的直接竞争，

又充分发挥老年群体经验与技能优势，从而实现青年就业保障与老年人力资源开发的双赢局面。

5. 结语

在老龄化进程不可逆转、长寿时代已然来临的宏大背景下，低龄老年人“再就业”已远非个体层面的权宜之计，而是关乎国家发展活力、代际公平与社会和谐的重大战略议题。推动这一进程，需构建一个多方协同、系统推进的支撑体系：在国家层面，应针对实践中出现的具体困境，完善法律规范，健全保障体系；在政府层面，需加快相关政策的细化与落实，促进制度与实践的有效衔接；在企业层面，可通过税收优惠、社保补贴等激励措施，主动开发适老化岗位，挖掘老年人力资源的独特价值；在社区层面，应搭建技能培训与供需对接的本地化平台，降低老年人的参与成本与门槛，推广“时间银行”互助模式，老年人参与志愿服务可累计时间积分，未来在社区养老服务中兑换等值服务，完善社区精神养老服务供给^[13]；在社会层面，则需逐步转变“老年即退出”的传统观念。低龄老年人“再就业”问题的系统解决，不仅将使老年人的晚年生活获得更充实的价值依托，更将有效缓解社会保障压力、优化劳动力结构、释放“长寿红利”，最终推动社会实现从“生存型养老”向“发展型老龄社会”的深刻转型。通过社会各部门、各领域的协同增效，不仅对于促进低龄老年人“再就业”具有重要的意义，而且将会促进我国经济的蓬勃发展。

参考文献

- [1] 陈铃红, 战晴, 胡永铨. 低龄老年人再就业探究[J]. 合作经济与科技, 2025(14): 76-79.
- [2] 叶梦莹, 赵波, 后赵兵. 积极老龄化背景下低龄老年人参与社区治理研究[J]. 广西职业师范学院学报, 2026, 38(1): 85-91.
- [3] 罗楚怡, 陈沛兵, 赖芷倩, 等. 低龄老年人再就业困境研究[J]. 合作经济与科技, 2026(6): 76-79.
- [4] 强晓华. 积极老龄化背景下城镇低龄老年人再就业促进机制研究[J]. 黑河学刊, 2025(6): 110-116.
- [5] 谷文君, 王琳. 积极老龄化背景下老年人隔代照料与再就业互动关系研究[J]. 国际公关, 2025(22): 72-74.
- [6] 陈艳容. 城镇老年人再就业问题及对策研究[J]. 中国管理信息化, 2025, 28(8): 153-155.
- [7] 钱泽君. 人本主义视角下低龄老年人再就业意愿研究——以 S 市为例[J]. 国际公关, 2025(4): 16-18.
- [8] 刘金凤. 老龄化背景下低龄老年人人力资源开发策略[J]. 福建轻纺, 2025(12): 76-79.
- [9] 李楠楠, 陈国宏. 低龄老年人再就业差异化施策[J]. 人力资源, 2025(21): 134-135.
- [10] 闫浩宇. 积极老龄化视角下促进城镇低龄老年人再就业的问题研究[J]. 理论观察, 2025(4): 123-129.
- [11] 石丹浙, 赖德胜. 积极老龄化背景下低龄老年人再就业现实困境及其纾解路径[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2024, 46(6): 11-15+115+2.
- [12] 高晓峰. 中低龄老年人再就业困境及对策[J]. 合作经济与科技, 2024(4): 97-99.
- [13] 李凡. 积极老龄化视角下城镇低龄老年人精神需求研究[J]. 社会与公益, 2025(19): 50-53.