

老龄化趋势下 低龄老人的职场新选择

前不久，一则“父母开始老了，却还在排队找工作”的新闻再次引发社会对“劳动者退休后再就业”的关注，低龄老人（60—69岁）再就业成为人们热议的话题。

老龄化是我国全面建设社会主义现代化国家新征程中的基本国情，也是推进中国式现代化必须面对的重大课题。

与老龄化趋势相伴的，是低龄老人再就业问题。此前的一项调查数据显示，46.7%的老年人为了寻求个人价值和社会价值重返职场，19%的求职者希望发挥一技之长，34.3%的求职者通过再就业补贴家用、增加收入来满足更高层次的消费需求。由此可见，随着社会的不断发展、生活水平的提升和社会保障体系的健全，越来越多的老人有意愿也有能力再就业。

当前低龄老人的再就业现状如何？面临哪些机遇与挑战？如何保障他们的就业权益？连日来记者展开走访。

退而不休

“我退休前在街道办工作，工作非常忙碌。2021年年底刚退休时，我一下子就有种没事做的空虚感。在家休息几个月后，我去亲戚开的家政公司做一些管理工作，上下班时间相对灵活，能够更好地兼顾家庭和个人生活。”说起退休后的再就业，赵书琴笑着告诉中国经济时报记者，她觉得自己还能继续为社会发挥余热。

高华退休前是一名中医科医生，退休后去了海南一家医院上班。“身边不少医生朋友退休后都还在从事相关职业，除非是身体原因或者上班上够了，否则医生这个职业能一直干到干不动。”高华告诉本记者，自己暂时还没有真正“退休”的打算。

来自江苏的林阿姨退休一年左右。为了照顾在北京工作的女儿，她也来到北京生活。但女儿一上班，家里就剩林阿姨一个人。她很孤单，就找了一份家政工作，主要负责打扫卫生、做饭等不住家的服务。“可以一边照顾孩子，一边有个事儿干，还能有一份收入，分担一下女儿的压力。”刘阿姨告诉本记者。

“我们农村没有‘退休’一说，很多人一直都处于工作状态，或者在外打工，或者在家干农活，干不动后自然就歇着了。”来自江苏的陈阿海告诉记者，和她一起做装修、来自全国各地的工友很多都是40多岁到60多岁的人。正是干劲足的时候，大家都得挣钱养家。

记者在采访中发现，当前低龄老人再就业主要有两种类型：一种是兴趣驱动；另一种是收入驱动。很多老人退休前无比“渴望退休生活”，体验完旅游、跳舞、健身这些憧憬的安排后，“闲得无所适从，没有意思”，重返就业市场是为了寻求价值，希望发挥一技之长，继续追求职业发展。还有一部分老人希望能挣钱补贴家用。

一些企业非常欢迎再就业老人。山西一家食品企业负责人告诉记者，该公司招的会计和行政都是刚退休的阿姨，工厂的几个技术工人也是退休再就业人员。“他们在相关领域都拥有丰富的工作经验，这样的人是企业急需的。”

再就业是大趋势

“老年人再就业将成为未来的大趋势。”北京大学人口研究所副所长张蕾在接受本记者采访时表示，中国老年人口总量居全球首位，人口老龄化水平在全球国家和地区大



图片来源于网络

约排名第60位，这一态势预计将持续至本世纪中叶。联合国人口预测显示，到2050年，中国老年人口将超过5亿，占比将超过四成，且这一趋势将持续上升至五成以上并保持至本世纪末。我们需要对很快到来的老年人口数量超越劳动年龄人口，及其对中国经济社会发展所产生的深远影响未雨绸缪。

南开大学经济学院人口与发展研究所教授、南开大学老龄发展战略研究中心主任原新在接受本记者采访时表示，在老龄化趋势日益显著的背景下，老年人再就业正逐渐成为一个巨大的机遇。这主要是因为老年人群体的异质性特征，有数据显示，低龄老人（60—69岁）群体，其健康状况普遍优良，约92%处于完全健康状态，而相比之下，80岁以上的高龄老人中仅有约31.4%能维持较好的健康状态。

“随着人类寿命的延长，我们已进入长寿时代，这直接提升了低龄老人的整体健康水平。同时，教育水平的提升也是不可忽视的因素。”原新指出。此外，科技、数字化及人工智能的快速发展，正在逐步替代传统重体力劳动，使得就业市场对年龄和性别的包容性显著增强，为低龄老人创造了更加友好的就业环境。

“许多老年人在退休后仍具有较高的工作能力和活力，他们希望在退休后能继续实现个人价值，再就业提供了一个很好的机会。”中国银行研究院研究员叶银丹在接受本记者采访时表示。

业内人士表示，随着我国老龄化程度加深，老年人再就业将成为一种常态，社会应该关注并积极应对。

优化制度安排

虽然不少“银发族”渴望重返职场，但低龄老人并不是都能找到

相应的工作岗位。招聘老年人的企业少，对口合适的岗位更少，导致老年人择业范围狭窄。

“老年人就业市场尚不健全，就业渠道很少，大多数老人只能通过熟人介绍的方式寻找工作。”刚从私企中层管理岗位上退下来的李志华告诉本记者。

记者在查看多个招聘软件、网站后发现，针对低龄老人的工作岗位不多，虽然有的招聘平台上标注了老年人招聘，但岗位多为“吉祥三保”（保安、保洁、保姆）等，对年龄、身体条件等要求严苛。

“老年人缺乏获取就业信息的渠道，同时社会对老年人就业的态度和期望可能限制了他们的就业机会。”叶银丹表示，要改善社会对老年人就业的认知，提供更多适合老年人的就业岗位，并建立有效的信息服务平台。

另外，低龄老人在求职就业过程中还会遇到社会保障问题，因为超龄从业者无法和公司签订劳动合同，在劳动权益保障方面存在一定风险。

张蕾说，老年人再就业过程中面临的挑战主要是：相关政策法规缺乏“全人口发展”的系统性，存在滞后性及针对性和操作性不足的问题；针对老年人的再就业需求缺乏全面有力的数据支撑，不利于就业岗位的供需匹配；就业类型非常单一，不少老年人再就业的岗位多为保洁、保安、护工等体力劳动；老年职业培训与就业指导发展滞后，缺乏以专业技能培训为支撑的工作岗位培训机会和资源。此外，社会对老年人就业还缺少理解和包容，甚至存在一些偏见。例如，有部分声音认为，老年人再就业会加剧青年就业难等。

张蕾表示，低龄老人再就业是发挥老年人力资本的技能和经验、促进社会参与、提升主观幸福感的

有效途径，人人都会步入老年，优化当前的制度安排本质上是服务于未来的自己。另外，老年人再就业是缓解当前我国养老金账户面临的压力，应对未来养老金体系可能面临资金短缺挑战的必要之举。如果将老年人和劳动年龄人口的就业机会视作“此消彼长”的对立体，无疑是以静止的眼光看待问题。

合力提供更多就业机会

党的二十届三中全会提出，“积极应对人口老龄化，完善发展养老事业和养老产业政策机制。发展银发经济，创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位。”

政策层面也在积极行动。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》，同年12月，国务院印发《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》，均提出“鼓励老年人继续发挥作用”。2022年8月，由中国老龄协会老年人才信息中心主办的“中国老年人才网”上线，标志着我国老年人才信息库和老年人才信息服务平台启动建设。

“政府与市场应携手合作，为低龄老人提供更多就业、创业的机会和平台，提供灵活多样的工作模式。”在原新看来，要尽可能解决老年人及其雇主在就业过程中的后顾之忧。

叶银丹表示，应通过相关法律法规的完善来明确老年人的就业权利，禁止基于年龄的歧视行为，确保他们在招聘、薪酬和晋升等方面得到平等对待，并提供必要的法律援助，以便在权益受侵害时获得支持。同时，提供针对性的职业培训，帮助老年人提升或更新技能，以适应市场需求。建立和完善老年人就业服务平台，提供就业咨询、职位信息和职业介绍等“一站式”服务。在社会层面，提高对低龄老年人就业的认同和尊重，通过公共宣传和教育消除偏见，鼓励社会各层面支持老年人的就业需求。此外，政府应出台更多激励措施和优惠政策，比如税收减免、社保补贴等，以鼓励企业聘用老年员工。

张蕾表示，要实现信息技术与老年人职业教育的有机融合，消除老年人数字鸿沟。同时，将老年人再就业服务体系和终身教育体系进行有机融合，帮助更多老年人实现老有所为。

来源：中国经济时报