

银发族再就业面临的问题及对策研究

孙仁欢 杨帆* 易雪佳 刘梦瑶 王欣然

长春人文学院

摘要:近年来,随着中国老龄化社会的到来,“银发族”的再就业问题日益突出,成为难以逾越的障碍。然而,随着我国人均寿命的延长,很多人退休后身体并没有出现障碍,依然精力充沛、体力充沛,退休后在家养老无疑是一种人力资源的浪费。而银发族再就业可以帮助减轻家庭负担,并获得满足感。本研究采用问卷调查和实地访谈的研究方法,对银发族再就业面临的问题及对策研究进行了探讨。本研究首先通过问卷调查了解了银发族再就业的现状、困难和需求;其次,通过实地访谈深入了解了银发族再就业的实际情况和存在的问题,并提出了相应的对策建议。研究结果表明,银发族再就业存在年龄歧视、职业技能滞后、社会保障不足等问题,应加强法律法规建设、加大职业培训力度和完善社会保障体系等措施来解决这些问题。本研究对于促进银发族再就业具有一定的理论和实践意义。

关键词:银发族; 就业; 老龄化; 发展

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2023.09.117

引言

随着中国老龄化的加剧,越来越多有意愿、有能力、有能力的老年人渴望充分利用闲暇时间,获得更高的收入,满足精神生活的需求。正所谓“老骥伏枥,志在千里”。中老年人就业开始迎来“第一春”现象,这是老年人职业再利用和发展的积累,应予以支持。

所谓“银发一族”,是指那些已经离开工作岗位的退休人员。尽管他们已经离开工作岗位,但这并不代表他们已完全失去工作能力,仍然是社会的宝贵资产。他们仍然是社会的宝贵财富。他们拥有丰富的工作经验、社会阅历和人生经验,具有其他年龄组所不具备的优势。临近退休,许多老年人不得不在安享晚年和再就业之间做出选择。在家庭经济、寻找生活意义和实现自我价值的压力下,相当多的老年人仍然有工作的意愿。特别是在人口老龄化的大背景下,在日益增长的退休老年人群中,越来越多的“银发族”重返工作岗位。与此同时,工作渠道越来越少,工作场所越来越窄,年龄限制……各类老年人就业难的问题也随之出现,保护老年劳动者权益的呼声也与日俱增。妥善解决他们的生存和发展问题,已成为各级政府和有关部门的一项十分重要的任务。

银发群体的工作意愿及身体素质调查

为了了解银发族想要再就业的现状,课题组成员将问卷发放给了有银发群体的家庭,共发放了324份,收回有效问卷266份。

调查显示(见表一)

表一

| 银发群体再就业现状 | 在全部银发群体中所占% | 在留守老人家庭中所占% |
|-------------|-------------|-------------|
| 有工作意愿且有就业技能 | 12.3 | 0 |
| 有工作意愿但无就业技能 | 3.5 | 0 |
| 无工作意愿但有就业技能 | 8.6 | 0 |
| 无工作意愿且无就业技能 | 23.6 | 89.5 |

同时,银发族的年龄结构和健康状况详见表二。

表二

| 特征 | 分类(%) | 男性 | 女性 | 男女合计 |
|------|----------|---------|--------|--------|
| 年龄结构 | 50-55岁 | 9.13 | 14.13 | 11.80 |
| | 56-59岁 | 42.10 | 45.44 | 43.88 |
| | 60-65岁 | 35.52 | 29.80 | 32.46 |
| | 65-70岁 | 11.63 | 9.32 | 10.40 |
| | 70岁及以上 | 1.62 | 1.32 | 1.46 |
| | 合计 | 1000.00 | 100.00 | 100.00 |
| | 平均年龄 | 60.10 | 58.40 | 59.20 |
| 健康状况 | 健康 | 51.16 | 43.79 | 47.57 |
| | 基本健康 | 36.79 | 42.53 | 39.59 |
| | 不健康,但能自理 | 10.52 | 11.94 | 11.21 |
| | 生活不能自理 | 1.52 | 1.74 | 1.63 |
| | 合计 | 100.00 | 100.00 | 100.00 |

银发族再就业面临的主要问题及其成因

根据调查显示,我国60岁及以上人口为26401.9万人,占总人口的18.70%,人口老龄化是社会发展的趋势,也是中国未来的重要国情。尤其是农村地区,老龄化程度更为严重,他们的养老保障大多只有城乡居民基本养老保险,依靠子女赡养,这不仅达不到老有所养、老有所乐的目标,还加重了子女的负担,不利于社会文明的进一步发展。此外,在当前社会上一些关于老年人的争论中,人们往往不自觉地将老年人与负担划上等号,给老年人贴上“无用”的标签,将老年人视为等待赡养和救济的对象。正是由于这个原因,老年人在工作中的权利和需求没有得到重视,很大一部分仍有工作能力的退休人员被排斥在劳动力市场之外,因此,解决促进体弱者再就业的问题迫在眉睫。

一是信息渠道不畅。随着互联网经济的发展,如今大部分企业招聘、人才求职都是通过线上的方式完成的,如BOSS直聘、58同城、前程无忧等各大求职平台,他们新推出的网站、APP等,一方面农村老年人接受较慢,甚至从未接触过,更谈不上熟练使用,因此他们既

不能了解企业的用工需求，也不能在求职是看到自己需要的项目，这就造成了供需双方的信息偏差。一方面，农村老年人对这些新网站、新APP的接受速度较慢，从未接触过，更谈不上熟练使用，因此他们既不了解企业用工需求，求职意向也无法被需求单位看到，导致供需双方信息偏差。另一方面，由于老年人辨别真假的能力较弱，再加上各方面信息混乱，老年人在求职过程中很容易上当受骗，反而得不偿失。

二是技能培训仍有缺口。农村老年人大多务农一辈子，基本没有其他职业技能，文化程度也大多不高，而现在招聘市场大多以学历、证书作为招聘标准，这对于一些初次想就业、身体健康的老年人群体来说，是不太公平的。同时，社会上的就业技能培训大多是针对学生、宝妈、家庭主妇等群体，针对老年人的就业技能培训还有很多空白。

三是就业范围更窄。大企业空缺岗位的需求基本上都是针对年轻人的，甚至年龄限制在35岁以下。老年人的身体素质和学习能力不如年轻人，这是不得不承认的客观事实，用人单位自然更愿意招收学历高、学习能力强的年轻人，而不愿意招收老年人，这样，即使老年人有就业愿望，也没有合适的岗位让老年人去做。因此，即使老年人有工作的意愿，也没有适合他们的职位。

银发族再就业项目发展

随着中国社会老龄化的加剧，“银发”再利用的问题日益突出，已成为不可回避的障碍。本研究主要通过线上营销线下培训相结合，运用小红书、微博、抖音、快手等平台进行宣传推广，与中小型企业合作为他们提供经过专业培训的技能的老年人，让他们可以直接上岗，进行优质的服务。（1）银发族再就业可以促进经济增长。随着中国社会老龄化的加剧，“银发”再利用的问题日益突出，已成为不可回避的障碍；一方面，人口老龄化加速将进一步加重家庭和社会的养老负担，伴随劳动适龄人口的大规模退出，劳动力市场的供需错配将进一步加剧，而老年人口健康状况的持续改善和教育程度的提高意味着老年人口更愿意也更有能力参与社会更能促进年经济增长。（2）银发族再就业可以盘活人力资源，激发劳动力的活力。老年人有几十年的生活经验，往往在某些领域很有能力，要注重发挥这些老年人的知识和技能潜力，它在促进各行各业的发展方面将发挥重要作用，并在一定程度上可以增加劳动力。

（3）银发族再就业可以减轻或延缓老龄化的影响。过去，有关老年人再就业的提法都比较粗糙。原因很简单，人们在本该安享晚年的年纪还在为工作而奔波，这样的画面和场景多少会触犯大众朴素的道德观。如果说尊老敬老是中华民族的传统美德，爱老助老是全社会的共同责任，那么，也有必要从发展的角度来考虑老年人和高龄老人的就业问题。对于老年人来说，晚年生活的不确定性和尚未达到退休年龄的事实，是他们努力实现高质量晚年生活和有效利用空闲时间改善生活的标志。对国家和社会而言，国务院发布《“十四五”国家老龄

事业发展和养老服务体系规划》要完善政策和规则；要在工作时间、工作强度等养老服务方面考虑和体现老年人的重新融入和权益。一方面，立法和司法部门要提供强有力的法律保障；另一方面，相关部门和用人单位要多方位、多角度地解决老年人的再就业问题，让社会发展的人性光辉照耀到每一个老年人身上，他们才能体现出社会的温度。

本研究主要从以下几个模式发展：从价值主张来看，银发族在就业可以减轻生活压力，提升晚年幸福感充实生活，减轻劳动力不足和缓解老龄化，增加经济增长。

从收入来源看，因为本研究目标用户主要是低龄身体健康的老年人为他们找到合适的工作，并在上岗之前为他们提供技能培训。企业盈利目前主要靠每个老年人工资的提成及中介费所得，外加与一些上下游产业的合作，但主要是以中介费为主。派工一般是企业与工作人员和雇主谈好，在约定时间地点，进行服务；这里一般会签署三方协议，确保上户期间各方的相关权益和义务。

从业务模式看，本研究主要通过线上营销线下培训相结合，运用小红书、微博、抖音、快手等平台进行宣传推广，与中小型企业合作为他们提供经过专业培训的技能的老年人，让他们可以直接上岗，进行优质的服务。

就银发族再就业问题本身看，优势有：（1）个性化，健康老龄化和老年人力资源的开发利用不可避免地成为热点话题，有些岗位在年轻人中并不吃香，不可能获得合适而充足的劳动力。对于一些不需要复杂技术、不需要高强度体力劳动、低增长对年轻人不利的岗位，重新雇用老年工人已成为一种可行的选择。

（2）竞争压力小，随着中国老龄化程度持续加深，越来越多有意愿、有精力、有能力的老年人渴望发挥余热，据调查目前人口老龄化仍持续大幅增加，市场规模也不断增加，但为老年人提供工作的公司很少，所以竞争压力很小、较比于其他公司团队本研究还可以进行相对应的技能培训。（3）国家大力支持，国务院发布《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》，完善基本养老保险制度。一方面，要完善基本养老保险制度和基本医疗保险制度，不断扩大养老保险覆盖面，完善医疗保险政策，提高慢性病报销比例，减轻老年人用药负担。同时，还要不断提高公办养老机构的服务水平，加强设施改造，提高失能老人的照护能力。发展的同时也面临着许多风险及措施（1）未来可能由于团队成员缺乏必要的技能或经验、执行不力、认知偏差、信息不全存在团队运营和决策风险，所以我们在招聘团队成员时，会明确岗位职责和要求，选拔具备相关技能和经验的人才。同时，为团队成员提供培训和发展机会，以提高其专业能力和团队凝聚力。（2）由于市场推广和宣传不到位，导致市场渗透速度缓慢，本研究会相应定制全面的市场推广策略，包括线上线下的多渠道推广。同时充分利用社交媒体，合作伙伴和大学活

动等方式,提高项目在目标市场的知名度和影响力。

(3)未来可能由于国内第三方人力资源劳务派遣公司行业将面临更广泛的发展和变革。具体来说,未来的趋势可能会发展智能化转型,使智能化工具将更加深入地渗透到人力资源行业中,为劳务派遣公司带来更高效的服务和管理。(4)未来劳务派遣公司将转变为逐步向深度派遣模式转型,除了提供标准派遣服务外,还将会在员工管理、培训和评估方面提供更多的服务和支持,提供定制化服务随着劳动力市场竞争的逐渐升级,未来劳务派遣公司将会根据不同企业的需求,提供更为精细化和定制化的人力资源服务,包括人才规划、薪酬社保福利、人才绩效管理等方面,更好地满足企业的实际需求,提高企业核心竞争力。

银发族再就业对策及建议

调查显示,上海超过35%的家庭为老年人家庭。上海是中国最早进入老龄化社会的城市,也是中国老龄化率最高的城市,对城市治理提出了严峻挑战。

“莫道桑榆晚,为霞尚满天。”老年教育一直是我国关注的重点。由于未来人口老龄化问题将日益严重,本研究认为可以通过以下措施来应对这一问题。

首先,要完善基本养老保险制度。一方面,要完善基本养老保险制度和基本医疗保险制度,不断扩大养老保险覆盖面,完善医疗保险政策,提高慢性病报销比例,减轻老年人用药负担。同时,还要不断提高公办养老机构的服务水平,加强设施改造,提高失能老人的照护能力。

第二,提高安老服务质量。一方面,要加大对专业化养老机构的支持力度,提供更多专业化的养老服务,完善养老机构的整体定价机制,使养老服务更实惠,服务质量更有保障。同时,加强对社区养老服务的支持,扩大家庭养老服务,建立老年食堂,方便老年人就餐。

第三,要继续发展老年经济。要加强老年产品的研发和加工,完善老年产品的科技支撑,开发老年家电、家具等生活必需品,根据老年人的生活习惯和居住条件,改善老年住宅和公共场所;要为相关企业提供必要的资金支持。

第四,是全面改善社会风气。一方面,要加快发展老年教育,鼓励有条件的学校开办老年大学,特别是鼓励建设社区老年学校,积极开展老年文化艺术活动,丰富老年人的精神文化生活。另一方面,还要加强老年人就业服务。要完善法律法规和相关政策,保障老年人的就业权益。我们还可以通过媒体宣传、社区辅导、鼓励老年人参与社会活动等方式,在全社会树立积极乐观的老龄观。

结语

我们要用发展的眼光看待老年人再就业问题。尊老敬老是中华民族的传统美德,爱老敬老是社会风尚。老年人重返劳动力市场是相互选择的结果。一些老年人选择重返工作岗位的原因不止一个,一方面是生活压力,即通过再就业来养家糊口。其实,现在还有一些老人,

尤其是农村老人,由于种种原因,他们没有多少钱,子女也没有多少收入,他们不想成为子女的负担,想为家庭做一些力所能及的事情。另一方面,还有生活的意愿。老年人也有求生的欲望,他们希望通过再工作赚更多的钱,满足自己的高消费需求。许多老年人还拥有一技之长和丰富的资源,当他们在某一领域和某一层级达到顶峰时,他们希望通过辛勤劳动,过上更加充实的生活,追求自己未曾实现的梦想,享受退休生活。时代变了,老年人的需求也变了,这就是为什么越来越多的老年人选择重返劳动力市场。雇主也热衷于雇用老年人,原因有两个,一方面是成本问题。老年人劳动力成本低,可以在一定程度上节约成本;另一方面是就业方面的考虑。有些岗位在年轻人中并不吃香,不可能获得合适而充足的劳动力。对于一些不需要复杂技术、不需要高强度体力劳动、低增长对年轻人不利的岗位,重新雇用老年工人已成为一种可行的选择。社会也应该以开放的心态,正视和尊重老年人再就业的现实需求和经济社会发展的客观事实,一方面,立法和司法部门必须提供强有力的法律保障。另一方面,有关部门和用人单位要全方位、多角度地处理好老年人再就业问题,让社会发展的人性光辉照耀到每一个老年人身上。

参考文献

- [1]田亚飞.高龄劳动者就业问题[J].市场周刊,2021,34(01):174-176.
- [2]王丹.《“银发族”再就业提速意味着什么》[N].光明日报2022.9.20.
- [3]2022年2月,国务院发布《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》
- [4]王红漫.老年人再就业状况及影响因素分析——来自北京大学燕园地区的调查[J].市场与人口分析2001.7.1.
- [5]金易.人口老龄化背景下中国老年人人力资源开发研究.[D]吉林大学2012.

作者简介:孙仁欢(2005-),女,吉林长春人,长春人文学院汉语言文学专业2021级本科生,研究方向:老龄化发展。

通讯作者:杨帆(1981-),女,山西昔阳人,长春人文学院,副教授,研究方向:数字化学习。

易雪佳(2002-),女,贵州遵义人,长春人文学院汉语言文学专业2021级本科生,研究方向:老龄化发展。

刘梦瑶(2001-),女,河南郑州人,长春人文学院汉语言文学专业2021级本科生,研究方向:老龄化发展。

王欣然(2003-),女,天津人,长春人文学院汉语言文学专业2021级本科生,研究方向:老龄化发展。

【基金项目】本文是东北师范大学人文学院大学生创新项目《银发族再就业面临的问题与对策研究》的阶段性成果(项目编号:S202313662083)