

# 人口老龄化背景下“银发族”再就业问题的调查研究——基于对武汉市的调研

黄艳琳<sup>1</sup>, 周鑫<sup>1</sup>, 李铭凯<sup>1</sup>, 徐布凡<sup>2</sup>, 许晗<sup>1</sup>

<sup>1</sup>湖北经济学院法商学院, 金融系, 湖北 武汉

<sup>2</sup>湖北经济学院法商学院, 会计系, 湖北 武汉

收稿日期: 2023年12月7日; 录用日期: 2024年1月18日; 发布日期: 2024年1月25日

## 摘要

随着我国人口老龄化程度不断加深,“银发族”再就业问题日益受到社会各界的广泛关注。本研究以武汉60岁及以上退休老年人为研究对象,对老年人的再就业意愿、影响就业的因素以及存在的问题进行调查分析。研究发现,受访老年人中有较强的再就业意愿,但实际再就业率较低;影响再就业的主要因素包括身体条件、家庭经济状况、社会环境等;当前老年人再就业所面临的主要问题是就业岗位有限、存在一定就业歧视等。研究提出,应从“银发族”再就业的现状出发,发现问题并采取措施,拓宽老年人就业岗位渠道,倡导重视和尊重老年人劳动价值,为老年人再就业创造良好环境。本研究为促进我国老年人更好地实现再就业,维护老年人合法权益提出了合理建议。

## 关键词

人口老龄化, 银发族, 再就业, 银发经济, 低龄老人

# A Survey and Study on the Reemployment Issues of the “Silver Haired” under the Background of Population Aging—Based on a Survey of Wuhan City

Yanlin Huang<sup>1</sup>, Xin Zhou<sup>1</sup>, Mingkai Li<sup>1</sup>, Bufan Xu<sup>2</sup>, Han Xu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Finance Department, Law & Business College of Hubei University of Economics, Wuhan Hubei

<sup>2</sup>Accounting Department, Law & Business College of Hubei University of Economics, Wuhan Hubei

Received: Dec. 7<sup>th</sup>, 2023; accepted: Jan. 18<sup>th</sup>, 2024; published: Jan. 25<sup>th</sup>, 2024

文章引用: 黄艳琳, 周鑫, 李铭凯, 徐布凡, 许晗. 人口老龄化背景下“银发族”再就业问题的调查研究——基于对武汉市的调研[J]. 可持续发展, 2024, 14(1): 104-109. DOI: 10.12677/sd.2024.141015

## Abstract

With the deepening of China's aging population, the issue of reemployment for the "silver haired" is increasingly receiving widespread attention from all sectors of society. This study focuses on retired elderly people aged 60 and above in Wuhan, and investigates and analyzes their willingness to reemployment, factors affecting employment, and existing problems. Research has found that the surveyed elderly have a strong willingness to reemployment, but the actual reemployment rate is relatively low; the main factors affecting reemployment include physical conditions, family economic status, social environment, etc.; the main problems currently faced by elderly people in reemployment are limited employment opportunities and certain employment discrimination. The study suggests that starting from the current situation of reemployment among the "silver haired" population, problems should be identified and measures should be taken to broaden the employment channels for the elderly, advocate for the importance and respect of the labor value of the elderly, and create a good environment for their reemployment. This study provides reasonable suggestions to promote the better realization of reemployment for the elderly in China and to safeguard their legitimate rights and interests.

## Keywords

Population Aging, Silver Haired Tribe, Reemployment, Silver Haired Economy, Younger Elderly

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

### (一) 研究背景

国之根本，在于国民。随着我国经济的稳定发展，人们生活水平也相对提高[1]，我国居民平均预期寿命持续增加。面对我国日益加剧的老龄化趋势，党中央把积极应对人口老龄化上升为国家战略。这充分体现了国家支持老年人再就业的立场。与此同时，我国劳动年龄人口的数量和比重连续出现双减。因此，重视老年人就业有利于延长人口红利期和挖掘二次人口红利，进而削减人口结构变化带来的风险和冲击，为促进经济增长提供新的原动力[2]。

### (二) 研究意义

#### 1) 理论意义

此研究以积极老龄化作为研究基础和展开基础，在进行“银发族”就业影响因素方面的研究和对应的“银发族”就业可行性研究时，都以积极老龄化理论政策框架为核心，即在积极老龄化的“参与”维度中的就业角度如何更加深入地研究推进“银发族”的就业进程、“保障”维度如何更好地完善相关立法、工伤保险等法律法规政策，以及“健康”维度如何更积极地保证老年人的心理、身体健康状况等，使得积极老龄化理论的研究更为深入。

#### 2) 现实意义

##### ① 个人方面

“银发族”再就业可以增加老年人经济收入，提升老年人生活质量，增强老年人群的参与感、成就感与幸福感，让老年人更好地融入社会。

## ② 相关企业

“银发族”是一个重要的人力资源，他们有着丰富的工作经验和知识储备。通过促使“银发族”人群的再就业，可以充分利用他们的专业知识和经验，提高企业的生产效率和竞争力。

## ③ 社会方面

“银发族”在就业过程中可能面临年龄歧视和就业机会不足的问题，这涉及到社会公平和正义的问题。其次“银发族”是一个重要的社会保障对象，他们在退休后需要依靠养老金等社会保障体系来维持生活，可以缓解社会保障压力，保障老年人的生活品质。

## 2. 相关概念和理论

### 1) 人口老龄化

人口老龄化是现代社会必然的结果，主要原因是医疗水平提高导致预期寿命增加，以及生育率下降。它表明一个社会的发展进步，但也带来各方面挑战。应对之道是制定配套政策，加强基础设施建设，创新社会服务模式。我们需要建立一个老与少和谐相处的包容社会，让不同年龄阶层都能得到良好照顾与发展。同时，也要把老龄化视为商机，发展银发经济。只要采取积极措施，人口老龄化可以成为社会进步的机遇。关键是要面向未来，科学规划，让全社会力量共同应对这一趋势带来的影响。通过合理布局，老龄化并不一定是危机，反而可以推动社会更加进步。

### 2) “银发族”

“银发族”这一术语主要指年过 60 岁的老年人群体。随着预期寿命增加和生育率下降，“银发族”正在成为中国人口结构的重要组成部分。他们既面临健康需求，也蕴含丰富生活经验，应当成为社会关注重点。需要在医疗、养老、社会参与等方面进行创新，满足“银发族”需求，让其充分融入社会。同时可将银发经济发展成新机遇。适应老龄化趋势，关注和支持“银发族”，可以使其成为推动社会进步的重要力量。

### 3) 低龄老人

低龄老人是指年龄在 60~69 岁之间的老人。人群特点：① 身体尚好，头脑比较清楚；② 经济上能自立，生活上也能自理，不仅不需要周围人给予照顾，反而可以再为社会或家庭做些工作；③ 主要与配偶及未婚子女一起居住。

## 3. 人口老龄化与“银发族”再就业的现状

### (一) 人口老龄化现状

#### (1) 我国人口老龄化现状

我国 2000 年进入老龄化社会，在世界范围属于较晚进入老龄化程度的国家。但在之后的几十年里我国的老年人口比重增速呈快速增长，人口老龄化程度持续加深。根据国家民政部发布的《2022 年度国家老龄事业发展公报》显示，截至 2022 年底，全国 60 岁及以上人口数量从 2012 年的 1.9 亿人增长至 2.8 亿人，占全国总人口数量从 2012 年的 14.3% 增长至 19.8%，十年间增长幅度达 5% 以上<sup>[3]</sup>。我国人口老龄化的发展具有人口规模大、发展速度快、发展不平衡、未富先老等特点。依据联合国关于中度老龄化社会的划分标准(60 岁以上人口占总人口的比重超过 20%)，根据现有我国老龄化发展趋势显示，在“十四五”期间我国将步入中度老龄化社会。

#### (2) 武汉市人口年龄构成现状

据武汉市统计局发布的《2023 武汉统计年鉴》数据显示，2022 年全市常住人口为 1373.90 万人，其中 60 岁及以上人口 181.15 万人，占比 13.19%，其中男性人数为 87.56 万人，占比为 48.34%，女性人数为 93.60 万人，占比为 51.66%；相较 2018 年的 155.18 万人，60 岁及以上人口增加了 25.97 万人，增比

幅度达到 16.74%，2018~2022 年全国老龄化增长幅度为 1.9%，超过同时期全国老龄化增长幅度，老龄化程度加深。

## (二) “银发族”再就业现状

为了解武汉市再就业情况的现状及其影响因素，考虑到调查对象的特殊性。我们采取调查问卷和走访调查的方式结合，问卷内容具体见表 1。调查范围为武汉市，主要涉及洪山区、江汉区、江夏区，调查对象主要为 60 岁以上的退休人群。

### (1) 调查问卷的设计

**Table 1.** Survey on reemployment of young elderly people in Wuhan city  
**表 1.** 武汉市低龄老人再就业问卷调查

序号	问题
1	您的性别( )
2	你的年龄( )
3	您的健康状态( )
4	您目前的居住情况( )
5	您子女的个数( )
6	您现在的主要生活来源( )
7	您认为退休后是否应该“安享晚年”( )
8	您目前的工作状态( )
9	如果有机会，您愿意选择再就业吗( )
10	子女及家庭其他成员对于您再就业的状态( )
11	若您考虑再就业，优先考虑的因素是( )
12	如果未再就业，您认为原因是( )
13	您一般通过什么渠道获取再就业的消息( )
15	在目前的状况，您觉得什么限制了再就业( )

### (2) 数据收集分析

本文采取问卷和线下走访调查结合的方式收集问卷数据。共发出 300 份问卷，收回 289 份，其中有效问卷 256 份，问卷有效率为 85.3%。在有效问卷数据中，其中有再就业意愿的人数为 151 人，占有效数据的 59%。

#### (1) 内因影响再就业

##### ① 性别因素

在调查数据中，其中有再就业意愿的男性为 101 人，占再就业意愿人数的 66.9%。有再就业意愿的女性为 50 人，占再就业意愿人数的 33.1%。这表明再就业老年人在不同性别之间存在差异，其中男性愿意参与再就业的人员比女性愿意参与再就业的人员多。由此可见，男性仍是社会和家庭劳动参与的主要成员。由于女性相比与男性更多地分担了家务劳动和照顾孙辈等责任，一方面会造成女性自动地选择待在家中，承担家庭责任；另一方面，用人单位也会由于多种原因对女性劳动力雇佣的意愿低于男性；还有体制规定男女退休年龄不同等诸多因素影响；女性就业的局面相较于男性而言更弱势。

##### ② 年龄因素

在调查数据中，分年龄段来看其中 60~63 岁年龄段有再就业意愿的人数为 81 人，占比为 53.6%。64~66

岁年龄段有再就业意愿的人数为 48 人，占比为 31.8%。67~69 岁年龄段有再就业意愿的人数为 22 人次，占比为 14.6%。通过数据对比我们发现 60~63 年龄段存在再就业意愿的人数占比最多，这表明年龄也是影响老年人再就业的因素，相较之下低龄老人具有更高的劳动参与积极性和主动性，更有可能重返劳动力市场。

## (2) 外因影响再就业

### ① 子女及家庭成员的支持力度

调查数据显示，子女及家庭成员不支持老年人再就业频数 134 人，占比 52.3%。支持老年人再就业频数 122 人，占比 47.7%。其中在没有再就业意愿的老人中，75.2%的低龄老人子女及家庭也是对于其再就业持不支持态度。从数据来看，子女及家庭成员的支持力度影响着低龄老人再就业的意愿。大多数子女认为老人在退休之后应该过着安稳的晚年生活，而不是出去继续工作。

### ② 再就业渠道

结合问卷数据，很多老年人表示获取再就业的渠道为“自己寻找”“他人介绍”，其中占比 58.9%，并且表示即使通过自己寻找也很难找到合适自己的岗位和理想的再就业工作。其中通过“手机、网站”等互联网方式寻找再就业的老年人占比 19.9%，较少老年人能灵活的运用网络及新媒体平台。

## 4. “银发族”再就业过程中的问题

### (一) 原有的就业思想观念阻碍“银发族”再就业

传统固有的思想认为老年人达到了退休的年龄应该在家里享受安稳的中晚年生活，同时子女对家里老年人再就业支持的力度较小，大部分老年人的子女也不愿意家里的父母再出去工作。低龄老年人再就业的过程中，很多情况下用人单位与社会都带有歧视的观念。一方面，企业不敢使用也不愿意使用老年人，担心聘用老年人带来的一系列不安全后续等；另一方面当前社会普遍存在“认为老年人再就业与年轻人争夺就业岗位，增加就业竞争压力”的观念，老年人再就业为社会所排斥[4]。

### (二) “银发族”再就业需求与岗位不匹配

目前，在社会中，再就业的基本人群主要集中在年龄低、已婚状态、低文化水平、家庭负担重的老年人，如随处可见的环卫工人、建筑工人以及绿化工人等，他们往往是出卖自己的体力来换取劳动收入，同时由于一些工作的特殊性，一般的年轻人对这些工作岗位不感兴趣，造成岗位的空缺。大部分参加这些工作的人群都是为了减轻家庭的生活负担。同时，现在市场上的企业和公司都更倾向于聘用年轻的职工，这样更有工作效率。而拥有高教育经历和掌握高技术的“银发族”在寻找再就业的职位时往往找寻不到适合的高技术、高水平职位进而只能选择从事劳动工作。这样的现象会造成人力资源的浪费，也将进一步打击“银发族”再就业的积极性。

### (三) “银发族”再就业的渠道狭窄

目前，我国的低龄老年人再就业市场起步较晚，各项制度及规则等发展不完善，就业单位目前聘请低龄老年人再就业大部分处于摸索阶段。低龄老年人再就业的渠道，主要依靠原工作单位和自己的人际关系，政府提供及人才就业市场起的作用较小。这样使得低龄老年人再就业的工作渠道较少，作用局限[5]。

### (四) “银发族”再就业缺乏法律保障

我国职工现行退休年龄是男性 60 周岁，女干部 55 周岁，女工人 50 周岁[6]。依据我国现行相关法律规定，我国没有将低龄老人再就业考虑进劳动法和合同法[7]。所以，超过退休年龄再就业，就不受劳动合同法的保护。对于到达退休年龄之后再就业的情形就出现了法律上的空白，这就对于如何行驶权利与履行义务两方面没有明显的界定，企业怕担责，再就业人群怕违约等情况就会更加频繁，这样导致企业

想用人不敢用，低龄老年人想再就业而没有市场，对于社会发展来说是一大损失。这也使得低龄老人再就业缺乏了最基本的法律保障，随之导致再就业过程中受到各种不公平的待遇也无法申诉。

## 5. “银发族”再就业的有效对策和建议

### (一) 转变原有的就业思想观念

原有的社会就业观念认为，到达退休年龄之后，就应该好好安享晚年，不应该再出去工作。目前，我国的低龄老年人再就业的整体水平偏低。据国家统计局数据显示，截止 2022 年底，我国 60 岁老年人再就业的比率仅为 25.2%，远远低于全国再就业率的 70% 左右。我们要引导社会共识，引导全社会正确认识低龄老年人再就业的重要性和特殊性，树立积极的老龄观[8]，营造包容老年人就业的社会环境。

### (二) 促进低龄老年人再就业人群再培训再提高

为了加强低龄老人的社会参与度，也为了让低龄老人不在时代发展的洪流迷失定位。应该加强老年人的职业培训，促进老年人的技能提升，使其能够适应数字经济发展，也能提高低龄老人在劳动市场的竞争力和适应水平。

### (三) 建立健全低龄老年人群就业市场

低龄老年人因为其在某一方面长时间的就业，对某项技能的掌控及认知水平很高，对于企业而言可以减少职员的培养时间与培养成本，提高工作效率。而对于想再就业的低龄老年人群，除了原单位的返聘等，缺少再就业的信息。通过建立健全低龄老年人群就业市场，能够进行双向奔赴，一方面满足企业对人才的需求，另一方面能够满足低龄老年人再就业的意愿。

### (四) 完善相关法律法规制度，政府社会群策群力

国家层面完善相关的法律体系，做好顶层设计，制定符合低龄老年人再就业的工时制度，社会层面对这一领域进行积极探索，如开发相关的保险产品、制定相关的薪酬制度等，做到有法可依、群策群力，将老有所为和老有可为相结合[9]。扫除阻碍低龄老年人再就业的障碍，可以充分激发老年人再就业市场各方积极性。

## 基金项目

2023 年湖北省大学生创新创业训练计划项目《人口老龄化背景下“银发族”再就业问题的调查研究——基于对武汉市的调研》，编号：S202313251011。

## 参考文献

- [1] 原新, 高瑗. 中国快速人口老龄化的战略机遇[J]. 河北学刊, 2017(4): 119-124.
- [2] 陆杰华, 赵碧倩. 老年再就业释放人口红利[N]. 文摘报, 2023-06-07.
- [3] 蒋涑滨, 陈传锋, 俞睿玮. 城市退休老年人再就业的矛盾心态与对策思考[J]. 人才资源开发, 2021(22): 60-63.
- [4] 罗洁. 老年人再就业面临的多元挑战[J]. 合作经济与科技, 2022(10): 92-94.
- [5] 周玲, 范怡伟, 冯子静, 张静. 低龄老年人再就业面临的困境及对策建议[J]. 四川劳动保障, 2023(7): 11.
- [6] 徐智华, 吕晨凯. 积极老龄化背景下的老年人再就业权利法律保护路径研究[J]. 河南财经政法大学学报, 2021, 36(2): 63-72.
- [7] 梁佳怡. 老年人再就业的困境与对策[J]. 就业与保障, 2021(2): 22-23.
- [8] 吴玉韶, 李晶. 积极老龄观的理念与构建[J]. 行政管理改革, 2022(11): 71-78.
- [9] 刘天放. 重视“银发族”再就业应落实到行动[N]. 中华工商时报, 2023-06-01.