

积极老龄化视域下城市低龄老人再就业能力提升路径研究——以十堰市为例

韦宵敏 李颖 许可 黄丽淇 胡佳一 商丽 (通讯作者)

湖北医学院药护学院, 湖北十堰, 442000;

摘要: 随着十堰市老龄化加剧, 如何在积极老龄化背景下挖掘低龄老年人力资源, 提升老年人再就业能力, 意义重大。通过对十堰市三个城区 174 份有效样本分析。结果显示: 当地低龄老人再就业水平低, 岗位缺乏专业性, 未再就业人群存在知识应用能力短板。家庭不支持, 政策知晓度低等问题制约再就业能力发展, 据此从个人、家庭、政府、企业四维度构建提升路径。

关键词: 积极老龄化; 再就业能力; 低龄老年人; 老龄化

DOI: 10.64216/3080-1486.25.11.001

引言

在全球人口结构加剧转变的背景下, 中国人口老龄化进程呈现快速推进态势, 养老问题成为国家发展与社会民生关注的焦点。据第七次人口普查, 我国 60 岁及以上人口占 18.70%, 十堰市 60 岁及以上人口占全市常住人口的 19.03%; 65 岁及以上人口为 451977 人, 占 14.08%^[1]。预计“十四五”末十堰市 60 周岁及以上老年人口将达 88 万, 占比 25%, 进入中度老龄化阶段^[2]。

面对人口老龄化趋势, “积极应对人口老龄化”成为国家战略, 其理念以“健康”“参与”“保障”为核心, “参与”旨在让老年人参与经济社会活动, 发挥经验价值^[3-4]。

当前我国退休人员数量大幅增长, 60-69 岁低龄老年人占比超半数, “年龄红利”资源丰富。十堰坐拥汽车产业和教育资源, 2023 年机关单位退休人员达 19.87 万, 挖掘当地低龄老年人力资源以促社会经济发展, 是解决老龄化问题的关键。

1 文献回顾

1.1 低龄老年人群体再就业现状研究

再就业难点主要体现在缺乏就业渠道、竞争力弱、保障制度缺乏等方面。Kristina Thomassen 从个人因素看, 年龄和健康状况是显著障碍, 健康状况不佳和自我感知健康差也使再就业概率降低。在外部环境方面, 年龄歧视是重要阻碍, 雇主对老年求职者的刻板印象成为主要原因^[6]。

就业政策提升方面, 国内学者们主要从政策支持、立法保障、教育培训、退休体制、老龄事业、观念转变

等方面探讨低龄老年人再就业的促进策略研究。如李中斌、杨敏提出政府导向、市场促进、激发意愿三维度策略^[7]。

1.2 有关推进再就业能力研究

当前再就业能力的研究较少, 多沿用就业能力概念。McQuaid, Lindsay 提出“全面就业能力”概念^[8]。李继强论证了职业技能培训对提升特定群体再就业能力的有效性^[9]。陈佳鹏从人力资本视角和社会环境视角研究低龄老人的再就业能力^[10]。

1.3 文献评述

现有研究存在视角单一、评估体系不适用、忽视地区差异等局限。本研究通过问卷调研, 对比分析十堰市低龄老人再就业能力影响因素, 构建多维度提升路径。

2 结果

2.1 样本来源

课题组在十堰市茅箭区、张湾区、郧阳区调研, 选取 60-69 岁退休老人为对象, 回收有效问卷 174 份, 有效率 80%。

2.2 十堰市低龄退休老年人再就业现状分析

2.2.1 样本分布

性别各占 50%; 60-64 岁占 51.15%, 65-69 岁占 48.85%; 高中/中专及初中文化程度占 62.1%; 超 99% 健康状况良好; 80.5% 家庭对再就业持反对或中立态度。

2.2.2 描述性统计分析

(1) 再就业困难

权益保障不足占 73.81%, 技术跟新快占 61.9%, 说

明当前主体市场环境对老年人不利，或因缺乏培训，小企业不注重权益保障。

(2)再就业意愿

若满足以上支持，愿意再就业人数 101 人，占 76.5%，不愿意再就业人数 31 人，占 23.5%。说明十堰市在减轻养老负担上有提升空间。

(3)群体再就业能力对比分析

再就业能力测量前，先对四个问题进行赋分：1 分代表很不符合，2 分代表较不符合，3 分代表不确定（或比较符合），4 分代表非常符合。最高分为 16 分，最低分 4 分。现对再就业人群与未再就业人群的再就业能力得分进行比对分析，两组人群得分情况如表 1 所示：

表 1 群体再就业能力对比分析

群体	再就业能力	最小值	最大值	均值	标准差
再就业群体再就业能力	我拥有能满足工作需求的从业经验	1	4	2.33	1.004
	我拥有能满足工作需求的专业知识和技术	1	4	2.38	.936
	我通过多种学习途径提高自身能力	1	4	2.50	.994
	我经常将学到的知识、技术和方法应用到工作中	1	4	3.17	.824
	整体得分	7	15	10.38	2.083
未再就业群体再就业能力	我拥有能满足工作需求的从业经验	1	4	2.95	.876
未再就业群体再就业能力	我拥有能满足工作需求的专业知识和技术	1	4	2.48	.945
	我通过多种学习途径提高自身能力	1	4	2.38	.977
	我经常将学到的知识、技术和方法应用到工作中	1	4	2.95	.850
	整体得分	5	16	10.75	2.948
整体再就业能力得分		5	16	10.66	2.763

从表中的各个题项和整体得分可以看出，两组人群各维度得分均在 1.0-4.0 之间，且均超过 1.0，说明均有一定能力基础。从核心维度看，再就业群体的知识应用能力更具优势，而未再就业群体在从业经验自评与实际就业结果上存在反差，提示能力结构的合理性可能比整体得分更为关键。

综合上述，未再就业群体的再就业能力并不低于再就业群体，知识应用提升可能是推动十堰市低龄老年人再就业的核心因素。

2.2.3 再就业能力影响因素的回归分析

表 2 再就业能力影响因素的回归分析

变量	回归系数（β）	P 值	标准误	t 值
健康状况	1.25	0.003	0.32	3.91
家庭支持	1.08	<0.001	0.28	3.86
政策了解度	0.82	0.008	0.24	3.42
技能培训参与	0.76	0.023	0.26	2.92
适老岗位推荐	0.91	0.006	0.25	3.64
年龄	-0.11	0.042	0.05	-2.20
文化程度	0.45	0.013	0.18	2.50

在个体特征层面，健康状况回归系数为 1.25（p=0.003），表示健康水平每提升一个单位，再就业能力得分平均增加 1.25 分，说明良好身体素质是参与就业的基础条件。家庭支持系数达 1.08（p<0.001），显示获得家庭支持的老人较未获支持群体，再就业能力得分

本研究基于低龄老人再就业能力的核心影响机制，构建多元线性回归模型。以再就业能力得分为因变量，纳入健康状况、家庭支持、政策了解度等核心自变量，同时控制年龄、性别、文化程度等人口学变量。模型整体适配性检验显示，F 统计量为 23.45（p<0.001），调整 R² 达到 0.62，表明模型对再就业能力变异的解释力度良好，所选变量能够有效捕捉关键影响因素。

回归分析结果如表 2 所示，多维度因素对低龄老人再就业能力产生显著影响：

显著提高 1.08 分，凸显家庭环境的关键作用。此外，文化程度的正向系数说明教育水平提升有助于增强就业竞争力。

在外部支持变量中，政策了解度、技能培训参与和适老岗位推荐均呈现显著正向效应，表明政策认知深化、

技能培训覆盖与精准岗位对接是提升就业能力的核心路径。与之形成对比的是,年龄变量回归系数为-0.11 ($p=0.042$),揭示年龄每增长1岁,再就业能力得分平均下降0.11分,反映出年龄增长对就业竞争力的负面影响。

3 对策

3.1 个体层面

3.1.1 维持良好健康状况

鼓励低龄老年人参与体育锻炼、养成良好生活习惯,为再就业筑牢身体基础。

3.1.2 提升自身素质与适应能力

一,多元渠道更新专业技能与知识,增强对就业压力和社会发展的感知;二,提升互联网运用能力,高效获取就业信息与培训资源;三,结合自身条件精准选岗,创造社会价值。

3.2 外部就业支持

3.2.1 家庭层面

明确家庭支持导向,避免对低龄老年人再就业持消极态度,充分重视老年人的就业需求,增强其提升再就业能力的主动性;提高家庭信息素养,可引导家庭成员智能化设备的使用,全面了解低龄老年再就业市场的实际情况,转变传统认知,提高对老年人再就业的支持程度。

3.2.2 社会层面

(1) 营造良好就业环境

在十堰市各地区加强积极老龄化理念的宣传力度,改变社会对低龄退休技术人员再就业的偏见,提高就业市场对这一群体的接纳程度。

(2) 完善再就业政策体系

政府应进一步完善并广泛宣传再就业政策,明确劳动权益保护细则,增加相关补贴。采用适老化的宣传方式,设立“政策咨询专员”站点提供专业服务。同时,明确企业税收优惠政策,将技能培训纳入财政补贴范畴,建立信息数据库,实现岗位需求与个人技能的精准匹配。

(3) 搭建就业服务平台

建立专门的就业服务机构,整合各类岗位资源,提供一站式就业服务。鼓励企业和社会组织积极参与,拓展低龄老年人的就业渠道。

3.3 企业与单位层面

(1) 重视老年人人力资源开发

倡导企业转变观念,充分认识到低龄老年人的优势,

积极返聘优秀的低龄老年人。

(2) 提供灵活就业方式

企业应根据低龄退休技术人员的特点,提供弹性工作时间、远程办公等灵活多样的就业方式,以满足他们工作与生活的双重需求。

参考文献

- [1]国家统计局.国务院第七次全国人口普查领导小组办公室.第七次全国人口普查公报[EB/OL].(2021-05-11)[2025-06-13].https://www.gov.cn/guoqing/2021-05/13/content_5606149.htm.
- [2]十堰市经济与信息化局.市人民政府关于印发十堰市区域协调发展和新型城镇化建设“十四五”规划的通知[EB/OL].(2023-07-03)[2025-06-13].http://jxw.shiyan.gov.cn/sjjhxxhwyh/sfgwgkml_5439/ghjh_719/202307/t20230703_4262313.shtml
- [3]刘亚娜,褚琪.如何更好“继续发光发热”——积极老龄化视域下老年人再就业促进研究[J].山东行政学院学报,2022,(03):100-108.
- [4]舒先金,孟兆敏,赵耀龙.积极老龄化背景下“银色资源”的开发与利用研究[J].经济研究导刊,2023,(23):101-103.
- [5]李光,马瑞廷.效用理论视域下低龄老年人人力资源开发研究[J].中国成人教育,2022,(11):8-13.
- [6]Thomassen K, Sundstrup E, Vinstrup J, et al. Barriers and Facilitators of Re-Employment among Senior Workers: Prospective Cohort Study [J]. IJERPH, 2022, 19(18): 11536.
- [7]李中斌,杨敏.福建省老年人再就业现状与对策研究[J].中国劳动关系学院学报,2020,34(05):38-44.
- [8]Mcquaid R W, Lindsay C. The concept of employability [J]. Urban Studies (Routledge), 2005, 42(2): 197-219.
- [9]李继强,张修峰,李靖,等.强化培训力度确保培训效果切实提高“双转”渔民再就业能力[J].中国水产,2007,(07):14-15.
- [10]陈佳鹏.智慧社会背景下城市低收入群体再就业能力提升路径研究[D].黑龙江大学,2022.

作者简介:韦宵敏(2004.11-),女,壮族,广西省河池市人,本科在读,研究方向:老年护理。

通讯作者:商丽(1988.03-),女,汉族,湖北十堰人,硕士,副教授,研究方向:护理教育与老年护理。

基金项目:湖北医药学院药护学院2024年省级大学生创新创业训练计划项目(S202413249015)。