

调查发现，近六成 60~79 岁的老年人承担着照料孙辈的任务。**如果想让老年人回归社会，那么这部分家务工作还需要进一步社会化，也就是说，把老人的家庭负担转移给专业的机构。**

转了一圈儿发现自己的情况只能干干保安或者清洁工。身体健康、有一技之长、有时间是老年人再就业的基本条件，但就业市场对于这些行有余力的老年人却还没有做好准备。

老丁的情况并非个例，目前老年人的就业市场上，服务性劳动和零工招聘是提供给离退休老人的主要选择范围，即便如此，也仍面临企业资质筛选、劳工合同签订等难题。

复旦大学管理学院教授、全球科创人才发展研究中心主任姚凯对《新民周刊》表示，老年人退休之后，如果想再就业，会遇到一些客观的困难。“现在社会上有一个 35 岁现象，说的就是一般企业都喜欢聘用年轻人。因为年轻人体力好、成本低，同时对新技术的学习和适应性比较强，因此老年人在就业市场的确面临着一些歧视。”

这一年龄门槛在对从事非脑力劳动、教育程度较低的老年人求职中显得格外明显，这类老人由于技能、知识的缺乏，在退休后被原单位返聘的可能性非常小，而当他们重新回流到就业市场时，往往因为年龄限制、就业途径匮乏、身体健康问题等原因被用人单位拒绝或者在工作中遭受不公正待遇。

无序、缺位、分层、自雇——这是北京师范大学政府管理学院组

织与人力资源系副教授李永瑞为当下老年人再就业现状总结出来的四个关键词。

“无序”是相比年轻人有就业指导中心等机构而言，社会上缺少针对老年人的就业服务机构和平台“无序”。“缺位”是指缺乏责任主体、政策支持和保障措施，没有专门部门和机构负责管理老年人就业市场。老年人就业需求也是“分层”多样化的，但社会为老年人提供的岗位少之又少。老年人多数靠自己“自雇”就业，想找份工作，面临着年龄关、岗位少、工种单一、专业门槛高等重重难关。

但市场真的不需要老年求职者吗？

“其实通过一些数据，你会发现近两年劳动力市场上，尤其是高层次的研发岗或者管理岗，确实面临着劳动力供给不足的问题。同时，我们国家的老龄化问题也越来越严重，像在上海这样的城市，老龄化率已经达到 35%，与此同时，我国的平均寿命在不断增长，大量劳动者在达到退休年龄时，体力和脑力仍处于旺盛状态，在这样的情况下，通过延迟退休把低龄老人的能量发挥出来是非常必要的，也能令我国的人口红利再延续下去。”但姚凯也对记者强调，要落实老年人再就业，提高老年人的就业质量，仍然面临诸多难题。

“老年打工人”还需更多保障

全国老龄工作委员会办公室的数据显示，我国老年人就业率持续下滑，从 1990 年的 14% 下降到了 2015 年的 8%，远低于经合组织国家 2013 年 13.5% 的平均水平。调查发现，近六成 60~79 岁的老年人承担着照料孙辈的任务。同时，受传统文化影响，子女让年迈的父母工作会被认为“不孝”，为了顾及子女的面子老人不到万不得已不会选择再就业。

针对这一现象，姚凯认为，许多老人退休后回到家庭是为了帮助子女照顾孙辈，因此，如果想让老年人回归社会，那么这部分家务工作还需要进一步社会化，也就是说，把老人的家庭负担转移给专业的机构。

在中国，随着人均预期寿命延长和身体素质的提高，越来越多的老年人表达了强烈的“再就业”意愿，但尚未健全的老年就业市场成了他们再次迈入职场的第一个难关。有老年问题研究专家表示，社会上几乎没有针对老年人的技能培训课程，一些不是专业技术人员的老年求职者，可选择的岗位很少。对此，姚凯表示，一些老年人掌握的技能已经与社会脱节，社会可以通过多种形式面向老年人开展一定的就业培训，为他们重回社会提供学习渠道。

此外，要提高老年人的再就业率，社会要为老年人形成一个切实有效的就业信息系统，为供需双方做好服务工作相当于老年就业的中介组织，帮助老年人介绍工作。比如总部位于英国的 Rest Less，是一