

上海优化老年人就业支持 释放了什么信号?

为积极应对人口老龄化、开发老年人力资源,上海近日出台专项方案,系统性支持老年人再就业。

这份由上海市民政局等28个部门联合印发的《上海市关于构建老年人社会参与支持体系推动实现老有所为的实施方案》(下称《实施方案》),从就业支持、权益保障、服务提升等多方面提出具体措施,旨在全方位鼓励和支持老年人继续参与经济社会发展,发挥其经验与智慧,释放“银发力量”。

《实施方案》明确鼓励开发适合老年人的多样化、个性化就业岗位,支持用人单位返聘退休专业技术人员,并探索将老年就业人员纳入工伤保险保障范围,着力破解超龄劳动者面临的权益保障难题。

2026年国务院政府工作报告已明确提出“积极开发老年人力资源”,将老年人再就业提升至国家层面。在此背景下,《实施方案》的落地实施尤为引人关注:它将如何具体推动“老年友好型”岗位的开发?怎样切实保障银发劳动者的合法权益?又将如何构建可持续的老年人社会参与生态?

“《实施方案》是对国家层面‘老有所为’顶层设计的本地化落实与机制创新,其核心在于推动观念的根本性转变:将老年人从‘被照顾对象’重新定位为可开发的‘战略资源’与‘银发力量’,并通过跨部门的系统性治理将其转化为现实。”首都经济贸易大学劳动经济学院教授姜全保表示。

姜全保认为,《实施方案》清晰传递了四个层面的政策信号:一是战略上主动开发老年人力资源,变人口为红利;二是理念上打破年龄壁垒,认可老年价值;三是保障上探索纳入工伤保险等正式保护;四是以就业撬动银发经济全产业链发展。

支持老年人再就业

某招聘平台数据显示,平台上活跃的55岁以上求职者数量正以两位数百分比逐年上升。另据统计,截至2025年末,中国60岁及以上人口已超3.2亿人,其中蕴含着规模估计在8700万至1.2亿人之间的超龄劳动者,主要活跃在餐饮、环卫、保安、建筑等劳动密集型行业。

“老年人退而不休参与社会发展,既是丰富自身生活的选择,也成为弥补劳动力结构性短缺的重要力量。”上海市民政局相关人士表示。

然而,要将老年人的经验优势更加安全、有效地转化为市场所需的人力资源,仍面临一系列系统性挑战,涉及岗位开发、技能匹配,尤其是劳动权益保障等关键环节。

对此,上海市制定了《实施方案》,旨在提供系统性的解决方案。该方案不仅鼓励开发“老年友好型”岗位,更着重探索将超龄就业人员纳入工伤保险等权益保障机制,旨在构建一个支持老年人社会参与、释放“银发力量”的完整生态体系。

在上海的《实施方案》发布前,多地也已推出类似举措。重庆市于2026年1月发布了《进一步支持老年人社会参与推动实现老有所为若干措施》,提出了35条具

体措施,明确将老年人纳入公共就业服务体系,并探索超龄人员工伤保险等;天津则在2026年3月印发《关于支持老年人社会参与推动实现老有所为的实施意见》,全面推动老年人实现“老有所学、老有所乐、老有所为”。

一位从事老龄政策研究的专家指出,上海的《实施方案》呈现出不少亮点:一是部门协同广泛,由民政局等28个部门联合印发,体现了跨部门协同的力度;二是就业支持具体,明确提出开发“老年友好型”岗位、支持用人单位返聘退休专业技术人员、鼓励老年用品企业聘请老年人担任项目评测员等;三是权益保障探索,明确探索将老年就业人员纳入工伤保险保障范围,并畅通维权绿色通道,直击超龄劳动者权益保障的痛点。

如何推进“老有所为”?

2026年全国两会期间,全国人大代表、河南省上蔡县朱里镇拐子杨村党支部书记张全收就建议,应搭建专门面向超龄农民工的求职平台,创造更多就业机会。他常被老乡们问起:“年龄大了还能不能工作?”他的回答非常明确:只要身体硬朗、自己愿意,社会就应该提供机会。这代表了许多人大代表的心声:年龄不应成为就业的隐性壁垒,积极搭建平台让老年人发挥余热,才能创造更多社会价值。



这一理念与联合国人口基金驻华代表处项目协理林衍弦的倡导不谋而合。林衍弦曾公开指出,老龄化本身是人类发展进步的标志,而非社会负担;真正的挑战在于社会制度尚未能完全适应人口结构的深刻变革。她呼吁将中国3.1亿老年人视为宝贵的“长寿红利”资源。

那么,如何将这一庞大的“社会资源”切实转化为发展动力?关键路径之一,在于为老年人参与劳动与社会生活提供制度化的入口。因此,开发兼具适配性、保障性与尊严感的“老年友好型岗位”,成为实现这一转变的重要举措。

相应的政策与实践探索已在持续推进。

《实施方案》明确优化就业支持,开发老年人力资源潜能。鼓励开发老年友好型就业岗位与人力资源服务。发挥各级公共就业服务平台作用,为有工作意愿的老年人提供就业信息和服务,为有需求的老年人提供技能提升服务。

《实施方案》指出,上海鼓励各有关部门发动企业、社会组织积极创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位,鼓励退休教师、医生、科技工作者继续发挥作用。

如何保障“老有所依”?

老年人选择重返职场的同时,普遍面临权益保障机制不完善带来的挑战。在就业市场上,不少老年人因缺乏系统性的技能更新支持,往往只能从事门槛较低、替代性强的工作;一旦在工作中发生意外伤害,又常因超过法定退休年龄而难以被纳入劳动关系认定范围,进而

无法获得相应的工伤赔偿;此外,他们在遭遇工资拖欠、招聘欺诈等纠纷时,也往往因法律身份模糊、申诉渠道不畅而在维权过程中处于弱势。

相关的制度探索在此前已有所推进。

2025年7月底,人社部发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》,明确用人单位应为超龄劳动者参加工伤保险,超龄劳动者可依法享受工伤保险待遇。

在此背景下,《实施方案》作出了具体安排。首先,确立了基础性劳动权益保障,并创新社会保险的衔接与覆盖机制,明确要求用人单位在吸纳老年人就业的同时,必须依法保障其获得合理报酬、必要休息及安全卫生工作环境的权利。

同时,针对超龄或灵活就业老年人的社保缺口,提供了灵活的参保路径,并将探索把老年就业人员纳入工伤保险制度作为关键举措,旨在弥补该群体长期面临的职业伤害保障空白。

此外,为确保权益受损时申诉有门,《实施方案》致力于构建高效畅通的维权支持体系。具体措施包括探索开辟维权绿色通道、加强专项法律援助,并加大对欠薪、就业欺诈等违法行为的查处力度。

通过上述措施,《实施方案》旨在为老年人营造一个更具安全感、支持性和尊严感的就业环境,真正实现“老有所为”且“老有所依”。

鲁伟

