

64岁滴滴司机引出的“老有所为”思考

范世明

近日，笔者打车时遇到一位 64 岁的滴滴司机，与他的交谈引发了笔者的深思。这位司机经济状况优渥——从合伙企业退休，年分红 30 万元至 60 万元，月领千元养老金，子女皆已成家立业。然而，他并未选择在家“享清福”，而是在向网约车平台争取取消平台自设的年龄限制后，投身网约车服务。面对家人担心他遭遇风险、怕他受累的反对意见，他笑称：“开网约车前，天天躺着刷手机，浑身不适；现在身心舒畅，多与人交流，睡眠很香甜。”这一案例深刻揭示，推动“老有所为”从家庭私域向社会公域延伸，符合“积极开发老年人力资源”的主张。如何破除制约“老有所为”的深层障碍，构建系统性的支持体系，是当前亟待解决的课题。

深刻认识“老有所为”的时代内涵与战略价值

这位 64 岁司机的选择并非孤例，而是当代老年人追求价值实现的缩影，集中体现了“老有所为”超越经济回报的深层价值，是经济价值与个体价值、社会价值的统一。

其一，它是满足老年人精神需求、提升生命质量的内在要求。心理学研究表明，自主感、能力感与联结感是人类的基本心理需求。老年人通过走出家庭，参与社区服务、兴趣创作等社会活动，能够延续社会角色，获得被需要的尊严感与生命意义感，有效避免因角色中断导致的孤独消沉。前述司机通过开网约车，其身心状态的改善正是“老有所为”价值的生动体现。

其二，它是实现老年人社会价值、促进代际和谐的伦理基石。给予老年人真正的尊重，核心在于保障其社会参与的权利，认可其主体性、经验和智慧，而非仅限于物质赡养。鼓励老年人从被赡养者向持续贡献者角色转换，是实现更高层次尊严感的伦理要求，也是构建代际平等和谐关系的基石。

其三，它是开发人力资源、服务经济社会发展的战略举措。随着人均预期寿命延长和健康水平提升，低龄、健康老年人被视为宝贵的人力资源。推动“老有所为”，就是将老年人的经验、技能与智慧转化为现实生产力，投入到经济生产、社会治理等更广阔领域，为社会发展注入正能量。

准确把握制约“老有所为”的现实藩篱

尽管“老有所为”价值显著，但现实中仍存在诸多障碍，制约着老年人参与社会的广度与深度。

其一，在家庭层面存在以“关爱”为名的孝顺异化现象。部分家庭成员以“爱”或“保护”为名，将老年人封闭于家庭圈层。这种“为你好”的约束表现为两类：一是主动限制，如以“在家享福”否定劳动参与。二是隐性暗示，如以“你年纪大了，这些事我们来做”传递“你不行”的消极信号。

其二，在个体层面存在自我设限与消极认知的心理障碍。一是年龄标签化的认知固化，将年龄增长与能力衰退直接画等号，如“老都老了，还能做什么”。二是风险回避的心理防御，如重新进入社会后易因失败或不被认可而过度敏感。三是角色退行的自我定位，默认自

身为被赡养者而主动缩小社交圈。

其三，在社会层面尚未形成支持多元化参与的友好环境与制度保障。现有观念将老年人价值主要限定于家庭私域，社会层面尚未形成充分认可、支持老年人参与更广泛社会活动的友好氛围，缺乏有效的价值评价体系、激励机制和保障机制，使得老年人的社会参与之路充满挑战。

系统构建推进“老有所为”的协同体系

激活银发力量，实现真正的“老有所为”，必须坚持系统观念，从多个维度协同发力，核心在于打破家庭路径依赖，构建多元化社会参与的支持体系。

其一，在社会层面，强化顶层设计，构建多元化参与平台。积极营造老年价值多元的舆论环境，依托主流媒体与社区宣传，推广“银龄行动”等案例，倡导银发资源论，同时注重打破只有有偿劳动才有价值的固化思维。构建多元化的社会参与平台，通过建立老年人才信息库，在有意发挥余热的老年人与有相关用人需求的用人单位之间搭建沟通桥梁，为老年人参与经济生产、社会治理、志愿服务等提供精准对接服务。

其二，在家庭层面，重塑以意愿尊重为核心的现代孝文化。须推动孝顺内涵从物质赡养向意愿尊重延伸。当老年人有“老有所为”意愿时，子女应尊重其自主选择，协助评估风险、提供必要支持；当老年人的选择侧重于休养时，子女也不应进行道德绑架。

其三，在个体层面，培育积极老龄的自我认同与行动能力。老年

人需主动跳出单一角色局限，成为自己生活的“主理人”，理性正视自身生理变化，以扬长避短心态评估自身能力，关注“能做什么”而非“不能做什么”。对于已实践“老有所为”的老年人来说，在自身条件许可的情况下，可通过组建银龄互助伙伴团队等方式，在持续的社会参与中强化“我能为、我有为”的积极认知。

其四，在制度层面，需以能力为核心、权益为底线，构建“准入—保障—激励—执行”闭环。准入端，部分体能要求低的行业应破除不必要的年龄壁垒，建立能力优先的准入标准。保障端，筑牢权益保障底线，适时修订相关法律和制度，明确老年人的社会参与权益，并为有维权需求的老年人建立专项维权渠道。激励端，强化“物质+精神”双重赋能，降低老年人社会参与的心理成本，如探索构建银龄表彰体系。执行端，制定实施更加细化的配套制度规范，让激励支持老年人“老有所为”的政策和制度更具可操作性，在此基础上，建立完善跨部门协同的工作执行机制，促进形成部门合力。

（本文来源：中国人口报，2026年1月28日。作者系湘潭大学公共管理学院讲师，中国社会保障学会养老服务分会副秘书长）