



编者按

前不久,一则“父母开始老了,却还在排队找工作”的消息引发社会公众对于低龄老人(60—69岁)再就业的关注。随着社会的发展、生活水平的提升和社会保障体系的健全,越来越多的老人有意愿也有能力再就业。有调查数据显示,42.9%的老年人为了保持精神和身体上的活力愿意重返职场,14.3%的求职者希望实现自我价值、发挥余热,75.2%的求职者期待通过再就业补贴家用、增加收入。当前低龄老人再就业现状如何?面临哪些机遇与挑战?如何保障这一群体的就业权益?法治经纬版从今日起开设“低龄老人就业权益保障”专栏,推出系列报道,敬请关注。

缺乏技能培训机会 择业范围狭窄 薪酬低于同岗位年轻人

“银发族”求职难以逾越年龄这道鸿沟

低龄老人就业权益保障

□ 本报记者 赵丽 □ 本报实习生 林铭豪

65岁的王辉来自广东,育有两女一儿,但子女的收入只够应付自己小家庭的生活开支,他不得不靠打工来增加收入,负担自己和老伴的生活开支及医药费用,经熟人介绍他在一家物流公司干起了保安;

63岁的黄英“上有老下有小”,在河南老家有年近的父母需要赡养,刚上大学的女儿每年支出也不少,她不得不到大城市打工挣钱,目前在干钟点工;

63岁的陈军跟随儿子一家从浙江小县城来到上海,为了给儿子的小家庭减轻经济负担,他在一家饭店做起了勤杂工……

《法治日报》记者近日调查发现,许多低龄老人(60—69岁)因种种原因,虽然到了退休年龄,却仍然选择工作为家庭“撑起半边天”。对于他们来说,要找到一份工作尤其是合适的工作并不容易;即使找到了一份工作,可能也会因其法律意识薄弱或一些工作的临时性,导致职业保障力度不足。

增加收入补贴家用 老人就业意愿强烈

王辉的两个女儿都已成家,儿子目前靠打零工养活自己。为了不给子女增加负担,他前几年经人介绍到邻村的工厂做保安,生活勉强能够维持。

“年轻时年轻时困难,老了有老了的难处。”王辉说,之前自己靠种地和打零工将儿女抚养长大,并没有留下多少积蓄,如今年纪大了,可以领城乡居民社会养老保险金,但对于其生活开支而言远远不够。

随着年龄增长,王辉的老伴出现了脑梗,“三高”等问题,需要定期治疗用药,他有了新的经济负担。此外,前几年因为老房子被破,王辉还借钱盖了新房子,至今尚未还清借款,他只能趁着还有力气拼命找活干。

黄英本来有些积蓄,可儿子去年成家,按照老家风俗,儿子结婚的彩礼、婚房、宴请都需要男方支付。为此,她几乎花光了所有的积蓄。黄英还有一个女儿,今年刚上大学,学费也是一大笔支出,她不得不外出打工。

陈军的儿子几年前考上了上海一所高校,后在上海成家立业,一家人拿出全部积蓄,才支付了一套“老破小”房子的首付。陈军本来和老伴来上海帮忙照料孙子,看到儿子家每月支出那么高,房贷压力这么大,他立即去附近一家饭店干起了勤杂工。

“孩子经济负担重,我趁着现在身体还不错,出来干活给他们分担一部分,不然心里也过意不去。”陈军说。

这样的老人在不少。2023年下半年,国家统计局济南调查队选取106名60岁以上老年人进行调研,结果显示79.1%的受访者有“再就业的意愿”。当被问及“再就业的主要目的”时,“增加收入、补贴家用”的占75.2%。“保持精神和身体上的活力”的占42.9%。“填补时间空白、充实生活”的占42.9%。“实现自我价值、发挥余热”的占14.3%。此外,当被问及“健康状况如何”时,75.2%的受访者表示“非常健康”和“比较健康”。

求职缺乏正规渠道 工作限于“辛苦活”

上述调研结果同时显示,老年群体再就业存在缺

乏职业技能培训机会,技能知识不足,社会保障体系不完善,择业范围狭窄等问题,亟待各方关注和协调解决。

多名受访老人对此表示深有同感。记者在北京、上海、河南等地采访了65名年龄超过60岁的劳动者,近八成受访者认为“就业岗位受限(比如仅有保洁保安等岗位)”,四成受访者认为“薪酬低于同岗位年轻人”,认为“技能过时”的超过三成,认为“薪酬较低”的也有四成左右。

有受访者提出,他们在找工作的过程中发现,“年龄壁垒”是其面临的最大考验,他们能做的工作大多只限于一些“辛苦活”,比如洗碗工、餐厅服务员、保洁员、保安、护工等,就业岗位相对较为狭窄;即便能在有限的工作里做选择,他们也常常因“高龄”而被拒之门外。

“我以前干过很多零工,比如水电工、建筑搬运工等,后来年纪大了,很多工厂和工地不接受60岁以上的人,如果没有熟人介绍,很难有活干。”王辉说,可近年来即使是熟人介绍的零工也不稳定,只能“一搭没一搭地过”。

3年前,有人介绍他去一家物流公司做保安,他这才算找到了一份比较靠谱的工作。每天日夜交叉轮班工作12个小时,一个月有3650元的收入。

昼夜颠倒的节奏把王辉的身体熬出了问题,近期他总感觉头晕眼花,在家人的劝说下去医院做了全身检查,才发现患有脑膜瘤、冠心病、萎缩性胃炎等7项病症。现在,他不仅担心治病费用问题,还担心因为生病而失去工作和收入。

黄英辗转来到广东后,曾尝试靠自己应聘进入家政行业。

“去了很多家政机构,对方听说我快60岁了,直接就说年纪太大不合适,并且就算他们收了我,雇主那边也可能因为我年纪大而不满意。”屡屡碰壁后,黄英尝试联系在广东的同乡。经同乡介绍,她才接到了第一份钟点工的工作,再通过雇主之间的介绍接到了更多的工作。

陈军是高中学历,在上一批老人中“算是有文化的”,退休前在县城一家企业当办公室职员,退休后找不到合适的工作,现在在餐馆负责洗菜、切菜、洗碗。即使是杂活,也有年龄限制。陈军告诉记者,在找到这份工作前,他也曾应聘过其他餐厅的勤杂工,工厂的保安等工作,都因年龄问题碰壁。

无奈之下,在这家餐厅应聘时被问及年龄,陈军含糊地说50多岁,试岗两天后,老板认为陈军符合岗位要求,决定聘用他。可在进行身份证信息登记时,他谎报年龄的事儿被“戳破”了。

记者查阅招聘网站信息发现,诸如服务员、后厨、配菜、打包等餐饮业职工招聘,不论是酒店宾馆或是私家饭馆,大多要求应聘者年龄在55岁以下,或直接写明“年轻些的优先”。在诸如工地搬运工、保安等职位招聘信息里,大多要求应聘者年龄应当低于60周岁。

“招聘时肯定有一道年龄的坎。在能力差不多的情况下,当然希望越年轻的越好。”陈军在饭店老板刘博告诉记者,像陈军这样在应聘时谎报年龄的老人不在少数。“对一些不太重的活,我如果觉得这个人干得合适,即使发现谎报年龄还是会留下。但对一些比较重的活,肯定要限制年龄的。”

“我们工地顶多会让50岁出头的工人继续干,如果到了60岁,除非是技术工,否则肯定不会接受。”在北京招工的包工头王谦告诉记者,工地上的体力活对年纪较大的老人而言具有一定危险性,为了保证用工安全,他们会在年龄上做严格的限制。

老人权益难以保障 容易遭到区别对待

对于银发求职者而言,找到工作尚且不易,找到能保障自身权益的工作更是难上加难。

王辉入职物流公司后不久,遇到公司裁员降薪,第一批先裁岁数大的,当时公司领导说只留两个保安,剩下的都得走。由于王辉是本地人,干活踏实,幸运地留了下来,另外3名外地的和他年纪差不多的都被辞退了。

王辉介绍,入职时他们没有与公司签订合同,也没有约定工期,只是经熟人介绍“有一份活先干着”,被辞退的工友也没有得到赔偿。

“很多人也想不到向公司索要赔偿,往往都是自认倒霉。后来有熟人提醒,工友们才意识到原来可以争取自己的合法权益。”王辉说,最后经协商,厂里给了他们每人一个月的工资当作赔偿,1名工友选择“拿钱走人”,另外两名到劳动部门投诉,希望得到多一点赔偿,可由于入职时他们只与公司达成口头协议,维权之路并不容易。

此外,记者调查发现,在用工期间,雇用方对于不同年龄段的员工存在因年龄产生的区别对待。

“在我们厂里,年纪大的和年轻员工结算工钱的方式是不一样的。”王生在广东经营一家食品包装厂,在厂里,55岁以上年纪的工人是按件结算,而年轻人则是按天结算。按照做食品包装这一工序的流水线工人来算,年轻人按时结算,每天工作满12小时,一个小时是13元,但对于做同一工作的老人来说,他们按件结算,装满30个一版的产品计一件,一件的工钱是2毛钱。

“总体来说,厂里的年轻人比老人每个月多挣1000多元。”王生告诉记者,在这些手工类流水线工作中,年龄大的劳动者计件,年轻人计时的结算方式在当地工厂已经是一种约定俗成,对于老人的劳动能力,他们并不会有一对一的衡量,多是一概而论。

在上海经营饭馆的刘博也承认,年轻员工与老年员工之间存在明显的收入差异。“像我们饭店的服务员岗位工资会比勤杂工高,他们还有一些提成,一个月能够挣到六七千元。”刘博坦言,诸如服务员的职位并不会考虑雇用年纪大的人,在形象、待人接物以及一些点评软件的使用上,年纪大的人可能无法胜任,所以通常会安排年纪大的求职者做一些后厨、勤杂工作,这些工作的工资肯定不如服务员高。

“事实上,在用工稳定性方面,老人比年轻人强得多。”刘博说,“饭店这些年走了不少年轻人,他们中很多人觉得自己年轻还能找到更好的工作,店里现在的老员工其实基本是年纪大的,他们干得比较踏实。”

对于陈军而言,能够找到一个愿意接纳自己“一把年纪”又不会随意裁员的雇主实属难得,“我们也知道自己肯定没有年轻人头脑灵活身体好,现在这份工作也是我能力范围内能做的,希望能一直干下去吧”。

就业信息平台欠缺 打通壁垒尤为关键

记者调查发现,当前老年人再就业中,在寻求就业机会时主要依赖传统的熟人推荐,缺乏专门针对老年群体的就业信息平台,他们难以获取多元化的职位信息。寻找工作时受年龄、健康状况及技能水平等因素的制约,在求职过程中往往不得不做出一定程度的妥协,接受相对不利的条件,以“补贴家用”的心态从事体力劳动、服务性岗位或临时性的零工工作。

在记者采访的65名老年人中,有超过一半的受访者表示当前“没有针对老年人就业的招聘渠道”。一位受访者直言:“老年人再就业的最大难题是无法获得有效



的就业信息,不知道如何去寻找合适的工作。”

那么,如何让更多老年人老有所为?

10月21日,在民政部召开的“民政这五年”系列专题新闻发布会上,民政部老龄工作司副司长廖明介绍,在促进老有所为方面,民政部积极保障老年人劳动就业创业权益,创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位,扩大“银龄行动”规模和影响,引导广大老年人积极参与社会活动。

在受访专家看来,让老年技能人才在身体允许的情况下,继续以返聘、顾问、监督等形式,在生产、制造、服务需要的各个环节对年轻人进行“传”“帮”“带”,既是实现产业技能和经验有效传承和积极创新的基础,也能从精神上帮助这些老年人树立具体目标,保持活力,最终实现经济效益和社会效益的多重提升。

“很多老年人在身体、智力方面完全具备继续工作一段时间的条件,甚至在管理经验等方面占有优势,因此超过退休年龄人员也是有价值的人力资源。”北京海润天睿律师事务所律师孙鹏说,“银发族”和青年人的职场定位不同,青年人处于创新性、高强度、高成长的发展赛道,“银发族”处于重经验、难度低、重复度高的成熟赛道,构不成绝对的竞争关系,可以各取所长、有效互补。

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围建议,以企业为对象,出台一系列优惠政策,如税收优惠、补贴、奖励等,鼓励企业在岗位劳动强度允许的情况下,扩大低龄老人岗位供给,挖掘低龄老年群体劳动潜力,

提高全社会平均劳动生产率。相关部门要健全老年人再就业服务、保障体系,尝试打破老年人求职市场的信息壁垒,创造适合老年人的就业岗位。

“同时,要充分尊重老年人再就业意愿,通过专业培训、就业指导等方式,让老年人适应数字化时代变化,提升其社会参与度。要在法律法规层面上保障老年群体就业权利,如进一步完善劳动法再就业制度,增加关于“就业权利年龄”上限的制度安排,完善老年职业保险制度等,允许老年人在合理评估自身情况的基础上,有选择工作与与否的自由。”范围说。

采访中,记者发现,在河北省张家口市一处蔬菜基地,其员工主要是乡镇的低龄老人。该基地负责人介绍,鉴于基地位于乡镇地区,且当前多数年轻人选择外出务工,导致基地内年轻员工数量极为有限,仅有两人。为了维持基地的正常运营,基地对员工年龄结构进行了改变尝试,“效果不错,不仅为老人们提供了贴补家用的机会,还确保了他们在农忙季节能够灵活调整时间,兼顾自家的农事活动”。

对此,受访专家认为,在某些年轻人不愿或较少从事的行业,比如餐饮、家政等,鼓励和允许更加吃苦耐劳、韧性十足的适龄老年群体入职,给予他们更多的制度保障和人文关怀,既能缓解该部分老年群体的生活经济压力,提升他们的生活水平,又能借他们的劳动和拼搏精神,给年轻人树立精神榜样和追赶目标,进而在全社会形成“劳动最光荣”的美好风尚。

漫画/高岳

法治进步足迹的全面记录 最新司法信息的及时发布 司法形象展示的主要窗口 法治精神传播的主要阵地 司法经验交流的重要平台

欢迎订阅2025年度《人民法院报》



邮发代号: 1-174 国内统一连续出版物号: CN11-0194

全年定价: 380元