

“银发族”重返职场，多留神

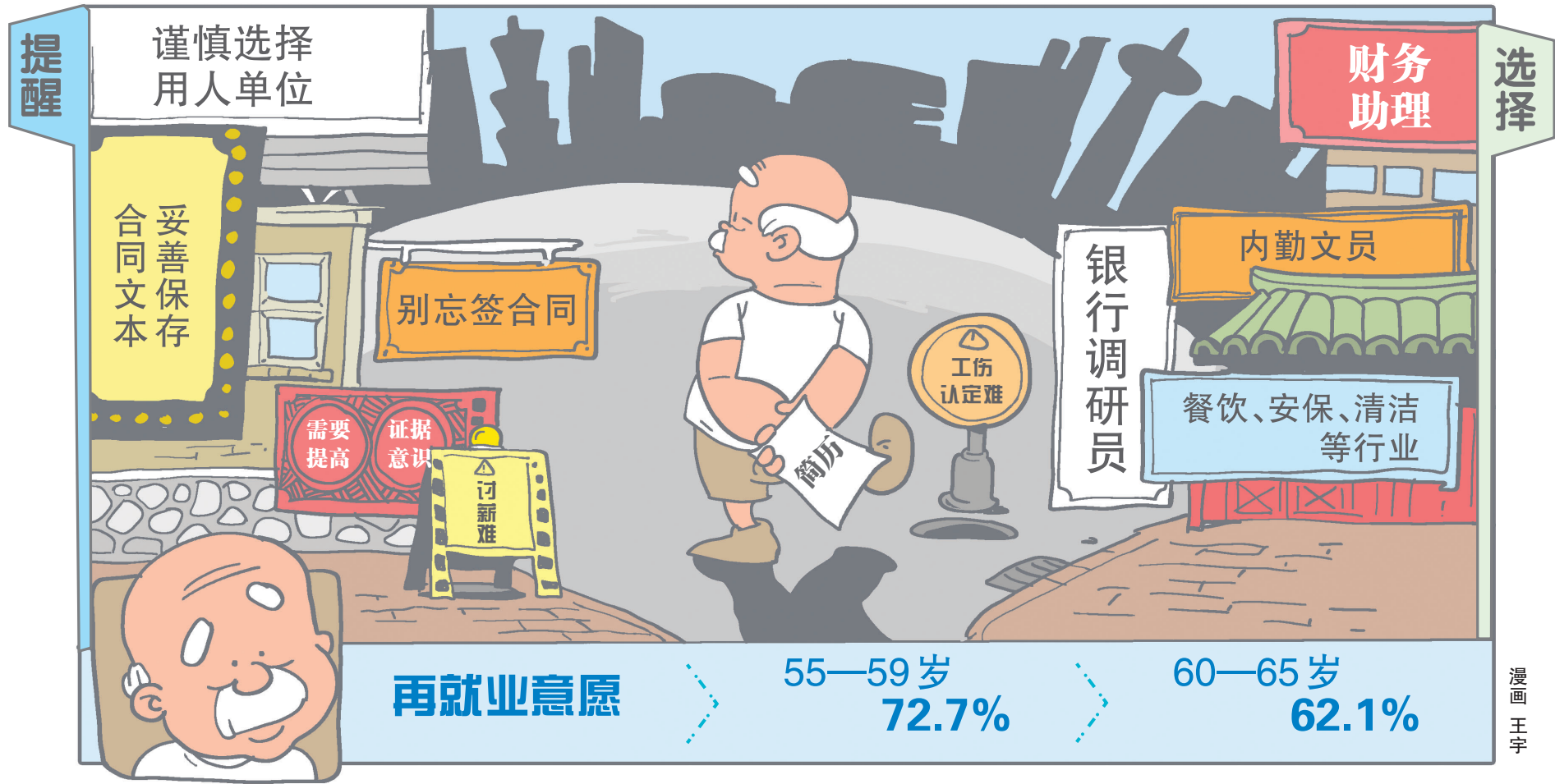
近年来,随着我国人口平均寿命延长和健康状况不断改善,不少达到退休年龄的老年人仍有精力和意愿选择再就业,然而,重返职场之路并不平坦。

记者从市高级人民法院获悉,退休老年人再就业纠纷越来越多。2017年至2022年,全市法院共审结涉老年人劳务合同纠纷案件3919件,其中,2017年223件,2018年384件,2019年739件,2020年804件,2021年860件,2022年909件。逐年递增的数字,在折射出越来越多人选择“退而不休”的同时,也表明老年人再就业面临着风险。

根据现行劳动法律法规,“银发就业者”与用工单位不再形成劳动关系,用工单位仅需支付报酬,双方不涉及社会保险等,这使得“银发就业者”的劳动权益保障处于空白地带。

怎样为老有所为的生活上一道“保护锁”?老年人重返职场,会遇到哪些“雷区”?该如何规避?记者就此进行了采访。

■ 本报记者 韩雯



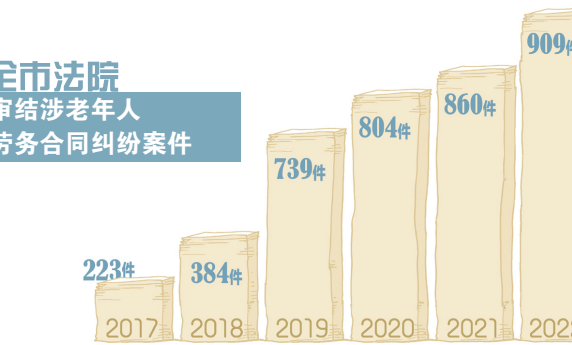
调查发现

老年人就业意愿较高

在今年的天津市两会上,市政协委员、天津社会科学院社会学所副研究员张雪筠递交《关于促进我市老年人再就业的提案》,其中就退休后重新就业做了民意调查。调查显示,60—65岁的低龄老年人中有意愿再就业的比例为62.1%,55—59岁即将退休的“准老年人”中有意愿退休后再就业的比例为72.7%,反映老年人具有较强的再就业意愿。

在我国,职工符合“男年满六十周岁,女年满五十周岁,连续工龄满十年的”,应该退休。“从45岁开始,我市城镇女性就业率骤降”,在市妇联的统计结果中也可以看出,“职场早退”势必会造成“退而不休”的人越来越多。

其实,为应对人口老龄化,是鼓励“银发族”再次进入劳动市场的。从国家层面,在中共中央、国务院印发的《关于加强新时代老龄工作的意见》中明确指出,要探索适合老年人的灵活就业模式,鼓励老年人继续发挥作用,把老有所为同老有所养结合起来。鼓励各地建立老年人才信息库,为有劳动意愿的老年人提供职业介绍、职业技能培训和创新创业指导服务。去年6月,《天津市进一步推进老龄事业发展和养老服务体系建设的措施》实施,其中明确鼓励市、区两级公共就业服务机构为有劳动意愿和劳动能力的低龄老年人免费提供就业政策咨询、就业信息等公共就业服务。



通过案件“小切口”,以司法建议做好法治建设“大文章”,这是人民法院应尽之责。针对如何让老龄就业之路更顺畅,市高院副院长李颖给出了一名法官的思考。

从法律层面保障群体权益

“应进一步从法律层面保障退休再就业群体的权益,让他们享受作为合法劳动者的公平和尊严。”李颖说。

一、完善老年人再就业工伤保险体系

2017年至2022年,全市法院共受理提供劳务者受害责任纠纷案件4998件,其中涉及老年人的案件有1013件,约占20%。我国《工伤保险条例》的适用对象为适龄劳动者,已过退休年龄的老年人不在其调整范围之内,但退休再就业者往往年龄大、行动能力降低,其从事体力劳动发生事故的几率远高于适龄劳动者,因为老年劳动者与用人单位之间不能建立劳动合同关系,所以无法缴纳工伤保险,一旦在工作中突发疾病或受伤,无法获得必要补偿,维权往往陷入困境。

建议就超龄人员再就业期间参加工伤保险的问题积极开展调研,收集相关数据资料,推动立法完善,探索逐步扩大工伤保险制度覆盖范围。在现有条件下,要积极加以引导,例如,由人力资源和社会保障部门拟定老年人就业专用格式合同,将疾病与工伤问题纳入合同必要条款,要求老年劳动者在

二、健全老年人再就业纠纷仲裁机制

近年来,我市法院受理的劳动纠纷案件中,有相当一部分案件争议相对不大,较有可能通过仲裁等程序实现诉讼外化解。但目前来看,劳动仲裁程序的纠纷化解作用尚未得到有效发挥。

以我市某区法院为例,2019年7月至2022年7月,该院共受理涉老年人劳动争议案件13件,均经仲裁前置程序,其中劳动争议仲裁委员会分别以不属于劳动争议事项受理范围或申请主体不适格为由,对其其中9件决定不予受理。该院经审理发现,9个案件的诉讼请求均系要求确认达到法定退休年龄之前的劳动关系及各项费用,实质上符合劳动仲裁受理条件,但由于申请人提出申请时已过退休年龄,劳动争议仲裁委员会未予受理,申请人只能诉诸法院,增加了维权成本,不利于矛盾解决。建议人力资源和社会保障部门进一步加强对劳动争议仲裁委员会的业务管理,规范案件办理流程,强化劳动仲裁阶段的实质审查,对于

入职前与用人单位进行充分协商,并可引入人体体检、意外伤害商业保险等替代解决方案,合理分配风险,减少后顾之忧。

法官建议

建议是:

要谨慎选择用人单位。事先核实

工伤认定难、讨薪难,这是当前老年人重返职场后维权的焦点。对此,身处审判一线的法官给出的

案例一

工作时,不慎滑倒受伤——

意外受伤能否索要赔偿?

原告关某67岁,受被告雇佣,并被指派到天津某医院从事室内保洁工作。一天,原告在工作时,适逢下雨,就医人员将雨水带入室内导致地面湿滑,原告不慎滑倒受伤。原告受伤后在该医院住院就医,其伤情被诊断为左股骨颈骨折。经鉴定,原告左下肢损伤构成九级伤残。

原告多次向被告主张医疗费及其他赔偿,均沟通无果,遂向法院提起诉讼,请求判令被告赔偿医疗费等各项损失共计292867.55元。诉讼中,被告辩称,原告受伤并不是在工作中,而是发生在上班前,因此原告的主张没有事实

依据,请求予以驳回。

【裁判结果】人民法院经审理认为,原告在事发当天虽未打卡,但其已至提供劳务地点,被告抗辩其未打卡开始工作故不承担责任的意见,法院不予采纳。原告作为成年人,应当具有雨天地面湿滑,行走须加小心的生活常识,其自身未尽到安全注意义务,故应就自身损失承担30%的过错责任,被告作为雇佣单位应承担70%的赔偿责任。结合原告提供的相应证据,人民法院对原告的合理损失数额作出认定,并判令被告按70%比例一次性赔偿原告医疗费等各项损失共计169645.27元。

再就业单位信息的真实性,可以通过国家企业信用信息公示系统或市场监督管理局查询相应企业信息、涉诉信息等,提前评估法律风险。

别忘签合同。很多老年人不知道,《劳动合同法实施条例》规定,“劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。”也就是说,超过退休年龄再就业,

案例二

劳务费遭拖欠——

讨薪能否获得法院支持?

原告退休后即在被告天津某医院担任业务副院长。自2019年11月起,被告未按时发放原告的工资,截至2022年6月,被告共计拖欠原告工资144971.4元。原告向被告多次索要工资,被告一直拒不支付。

原告无奈遂向法院提起诉讼,请求判令被告支付拖欠原告的工资144971.4元,并支付逾期利息。诉讼中,原告提交了17张收入纳税明细,均显示每月的收入金额,总计收入金额为144971.4元,所得项目显示为正常工资薪金,扣缴义务人为被告。

【裁判结果】人民法院经审理认为,原

告虽未提交书面劳务合同,但结合原告提交的纳税明细,双方之间应存在事实劳务合同关系。关于原告主张的工资数额144971.4元,原告提交的17张收入纳税明细显示的收入总金额为144971.4元,所得项目显示为正常工资薪金,扣缴义务人为被告,故原告主张的工资数额,具有事实和法律依据,法院予以支持。关于原告主张的利息,虽然原告无法确定每月工资的支付期限,但结合工资的性质,被告应按月发放,现原告主张自起诉之日计算利息,具有事实和法律依据,法院予以支持。综上,判决被告支付原告工资144971.4元,并按法定标准计付相应利息。

时,可直接根据合同内容维权。

合同签订后,要及时索要并妥善保存合同文本,如果手中确实不掌握合同文本,就更加需要提高证据意识,注重日常搜集和保存工资条、完税证明等能反映工资实际发放情况的材料,在纠纷发生后,可形成完整证据链支撑自己的主张,避免陷入被动,导致利益受损。

让老龄就业之路走得更顺畅

案件是否应予受理,优先考虑仲裁请求,而非拘泥于对主体的年龄限制。

对于符合实质受理条件的劳动仲裁申请要依法受理,对于不符合受理条件的也要尽快出具不予受理通知书,缩短诉讼仲裁衔接时间,切实降低劳动者维权成本。

探索老年人就业新模式

“推动老年人就业,除了需要法治护航,还需要形成社会合力,探索老年人就业新模式,助力实现‘老有所为’。”李颖表示。

一、拓宽老年人再就业职业发展道路

近年来,全市法院受理的涉老年人劳动纠纷案件中,与物业相关的案件数量每年都居于各行业首位,其次为保安公司与餐饮行业。2023年1月4日对中国老年人才网求职招聘板块进行信息检索显示,共有33家单位提供了77个岗位,其中多数是餐饮保洁等对专业技能要求较低的岗位。法律提倡根据社会需要和可能,鼓励老年人在自愿和量力的情况下,依法从事经营和生产活动。但在实际就业中,老年人可能会受到年龄歧视,在劳

动力市场上议价能力较低,可选择就业路径较为狭窄,大多集中在餐饮、安保、清洁等用工门槛较低的劳动密集型产业。

建议完善就业、志愿服务、社区治理等政策措施,探索适合老年人灵活就业的模式。加强人力资源和社会保障部门、民政部门、街道社区和企事业单位等主体的协调联动,合力做好老年群体就业市场需求端的开发,积极创造更多合适的就业机会,把“蛋糕”做大。

当前,社区服务、养老服务领域,仍面临很大的人才缺口,但是这类行业对年轻人吸引力相对较低,而老年人则具有较大优势,可通过开发公益岗位,吸纳老年人到社区为老服务中心、日间照料中心等机构工作,促进老年人灵活就业。同时充分发挥政策的调节作用,对于积极推进老年人就业的企业,给予适当政策优惠,鼓励其为老年人提供更多就业机会。

二、优化老年人再就业配套服务保障

当前,市场对老年人的就业需求关注不多,能提供的服务较少,中国老龄协会老年人才信息中心有关人士表示,80%以上老年人再就业是通过熟人介绍,其次才是各类广告和人力资源服务商。2022年8月底,老年人

才信息中心开发的中国老年人才网上线不久便引发广泛关注,侧面反映出专业化老年就业信息服务的稀缺性。现实中,老年人再就业的行情尚不理想,除却外界因素外,老年人群体总体文化水平不高、跟不上劳动力市场的形势也是一个重要原因。总的来看,目前老年人就业信息系统建设还不完善,缺少为供需双方提供就业服务的有效平台;针对老年人的技能培训服务比较匮乏,一些老年人的职业能力提升需求得不到满足。

建议进一步健全老年人再就业服务体系,完善配套保障。积极推动构建完善的老年人再就业信息平台,消除老年人求职市场的信息壁垒,畅通企业和老年人才的沟通渠道,将供需充分匹配起来,把更多的再就业机会介绍给有劳动意愿的老年人,促进实现“人尽其才”。街道社区也可牵手社会组织、共建单位,帮助老年人直接对接就业需求。要积极为老年人再就业赋能。当前,老年教育多以健康、娱乐为主,例如,书法、绘画、舞蹈等文化艺术领域,要充分发挥老年大学等平台的专业优势,针对特定老年群体需求,引入师资力量,适当增加就业导向的培训内容,为老年人提供多元化、个性化的就业指导培训,提升老年人再就业能力。