

# 退休后重返职场,你愿意吗?



制图·吴晓静

## ▶ 话题

“金九银十”求职季,近日,一则“中国老人人才网正式上线”的新闻火出了圈,引发网友对老年人再就业的讨论。

打开中国老人人才网,可以看到目前已有3页招聘信息,招聘岗位不仅有中医医师、相亲红娘、农田水利顾问,还有平面设计、视频剪辑等,同时有一批在线书法老师、舞蹈老师等兼职岗位。其中,一则地址位于杭州的招聘信息显示,杭州宋城演艺谷科技文化发展有限公司招聘咨询引导员,月薪2000

至5000元,岗位职责主要是维护现场秩序,为游客提供咨询引导服务。

据悉,为适应不同年龄段的阅读需求,该网站还设置了无障碍浏览按钮,可任意放大字号,还可以使用读屏功能,为老年网友提供个性化的阅读需求。

还在职的你,想过退休后重返职场吗?已经退休的你,会选择再就业吗?一起来聊聊吧。

## ■汪昌莲

目前我国相关部门、各地方已经开始有所动作,推动和服务于低龄老年人再就业。但是,老年人就业的劳动权益保障仍需跟上,目前还存在法律风险,如何让“银发就业”发挥真正价值也需要进一步探讨。

由于老年劳动者市场议价低,在用工成本不断增高的情况下,“银发就业者”有力缓解了部分用

人单位的招工压力。但据统计,“银发就业者”中有相当大一部分集中于餐饮、保安、环卫等劳动密集型的服务行业。近年来,“银发就业者”遭遇讨薪难、维权难等事件屡被曝光。

众所周知,餐饮、保安、环卫等岗位,工作时间长、劳动强度大、对年龄和身体状况有较高的要求。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,也不涉及工伤保险等,这使得“银发就业者”的劳动权益保障处于空白地带。一些用人单位为了节约人力成本聘用了“银发就业者”,却并没有给予他们特别的关照。

可见,“银发就业者”目前面临的劳动权益困境,值得多方反思。既然“银发就业者”有力缓解了部分用人单位的招工压力,就要让他们体面地劳动,有尊严地生活。随着我国老龄化程度的加深,“银发就业者”势必越来越多,他们的劳动权益亟须通过制度予以保障。

换言之,“银发就业者”劳动权益,要靠制度用心呵护。在社会老龄化背景下,合理而公平地对待“银发就业者”,应从制度层面上对“银发就业者”的基本权益实施有效保护,如设置聘用“银发就业者”的年龄限制、扩大工伤保险的覆盖面等,帮助“银发就业者”从权益困境中走出来。

## 相关链接

2019年,衢州市发布《关于印发〈衢州市退休返聘人员参加工伤保险试行办法〉的通知》。该《办法》指出,衢州市范围内各类用人单位聘用男性65周岁及以下、女性60周岁及以下退休返聘人员期间,用人单位可为其单独参加工伤保险、缴纳工伤保险费。为解决企业返聘退休人员用工风险这一劳动保障领域的老大难问题给出了“衢州方案”。

## 热议

网友“冷眼旁观”:我爸爸60多岁了,也是返聘继续工作,闲不住,让他别去都听。

网友“闲人66”:应该让老年人快乐就业,能发挥特长,压力又不要太大。

网友“巴比龙”:老年人再就业,会不会和年轻人抢饭碗呢?

网友“上善若水”:希望有一个针对35岁以上人群的中年人才网。

网友“小红帽的外婆”:我父母刚退休,一下子不上班了,还没适应过来,很有失落感。

网友“汤汤”:有些国家的高龄劳动者挺多的,可以借鉴下经验。

网友“好大一棵树”:不要把老年群体当成廉价人力资源就好。

网友“专业瓜农”:必须要保障他们有和其他人一样的劳动权益。

网友“李小李”:我还盼着退休呢,出去旅游、跳广场舞什么的,想想都开心。

网友“鲸judy”:给我看病的老中医都快90岁了!每次挂号都很难,这些专家可是“宝”!

网友“馒头”:我觉得除了就业,还可以让老年大学减免费用,让老年人有更多的地方发光发热。

## ■胡建兵

据媒体报道,中国老人人才网设有大小栏目40多个,涵盖老年人关心的人才政策、调查研究、人才知识、招聘信息、志愿公益、老年教育等方面内容。中国老龄协会还将在此基础上,建立全国老人人才信息库,构建老龄人力资源服务平台。

## 以制度保障呵护“银发就业者”

相关数据显示,目前,我国60岁以上的老人人口为2.64亿,已占到总人口的18.7%。而老年人口中,60-69岁的低龄老人人口又占到55.83%。这些低龄老人大多具有知识、经验、技能的优势。他们中的很多人身体健康,并且有“发挥余热”的愿望,唯一缺少的是一个与需求相适应的交流平台。老人人才网上线,为低龄老人再就业施展拳脚

打开了方便之门。另一边,随着机械化、数字化、智能化水平的提升,许多企业降低了对体力劳动的依赖,社会就业对年龄的包容性增强,这也为低龄老人再次上岗创造了机遇。

为老年人搭建官方信息服务平台,让银发人群能够在这个“新天地”有所作为,是老人人才网上线,为低龄老人再就业施展拳脚

聘工作进入新常态,实现老人人才库的依法管理和有序流动,使网上交流平台更方便、快捷地为老人人才和用人企业服务。同时,按照分类管理、各取所长的原则,组织各类老年人才开展各种活动,发挥老年人的特长和优势,学识和才能,奉献爱心,回馈社会,促进老年群体发挥余热。

夕阳无限好,人间重晚晴。让所有老年人都能有一个幸福美满

的晚年,既是千家万户的家事,也是重要的民生课题。退休后还能发挥余热多一份收入没什么不好,退休了就应该享清福的传统观念应该被打破了。

老年人再就业,不仅能帮助低龄老人实现自我价值,获得社会认同,还能一定程度上应对我国面临的人口老龄化和劳动力短缺问题,是互利双赢之举。

## ■丁家发

随着人口负增长势能释放,老年人所占人口总数的比例将进一步增加,而劳动力人口将随之减少。

现实中,不少老年人虽然退休在家,但其身体非常硬朗,整日无所事事也懒得慌,因此,他们有着强烈的再就业意愿。他们还有着丰富的工作经验以及相关专业技能,能让他们“老有所为”发挥余热。笔者认为,老年人就业未来或将成为

## 为低龄老人再就业打开方便之门

更是宝贵的人才资源。同时,老年人再就业也有一定的优势,他们中多数有稳定的退休金,发挥余热更多是为了体现个人价值,充实自己的退休生活。对他们来说,劳动报酬、福利待遇等要求,并不是摆在第一位的,更主要是为了“老有所为”。

特别是一部分“告老还乡”的老年人,如果能在乡村、城镇等基层实现再就业,既可以纾解基层人才短缺

的现状,也能给基层带来更多先进的技术和服务等,从而促进乡村振兴。

然而,一些老年人苦于没有就业的信息或渠道,即便身怀“绝技”,也无用武之地,只能闲赋在家。笔者认为,

中国老人人才网上线,对积极应对人口老龄化、服务经济社会高质量发展

具有重要意义。

诚然,老年人就业后,还需要做好其劳动权益保障工作。比如,发生

工伤事故如何保障权益,遭遇劳动侵权如何维权等,都是亟待解决的现实问题。期待社会多方关注老年人再就业,在为老年人提供专门就业信息和服务的同时,为他们创造更为宽松的就业环境,并尽快采取应对措施,制定相关保障性制度,保障好老年人的各项劳动权益。只有劳动权益得到保障,才能让他们更有底气,在发挥余热中实现自我价值。

## 学历让位于能力,让职教更具感召力

## ■张西流

根据新修订的《职业教育法》,机关、事业单位、国有企业在招录、招聘技术技能岗位人员时,应当明确技术技能要求,将技术技能水平作为录用、聘用的重要条件。学历门槛让位于能力优先,职校毕业生的社会认可度不断提升,就业渠道也越宽,有了更多机会争取到适合自己的优质岗位。

统计数据显示,我国逐渐形成了一支规模日益壮大、结构日益优化、

素质逐步提高的技能人才队伍,技能劳动者超2亿人,其中高技能人才超5000万人,这是我国经济实现高质量发展的坚实基础。然而,当前技能人才仍存在待遇不高、获得感不强等问题。

不可否认,高校毕业生就业问题一直都是社会各界关注的焦点。劳动力市场上,一些用人单位以第一学历毕业院校是否属于“双一流”高校或传统的985、211高校作为筛选门槛,导致普通高校毕业生、特别是职业院校毕业生,与重点高校毕业生就

业机会差距拉大,加剧了大学生的就业焦虑。

让技能型人才和学术型人才获得平等竞争机会,共享劳动创造和社会发展成果,应是高等教育改革的必然选择,也是招聘单位选人用人的正确路径。拆除“身份门槛”,让学历让位于能力,将成为选才用人新趋势。

换言之,学历让位于能力,让职教更具感召力。2021年12月,我国出台相关意见,明确提出职业本科与普通本科在证书效用方面价值等同,在就业、考研、考公等方面具有同样

的效力,不仅终结了高等教育重本科、轻职业教育“腿长”、技能“腿短”等“跛足”现象,而且促使职业毕业生可以理直气壮地“以技能争岗位”。同时,也为尽早推进高考“两种模式”,即技能型人才和学术型人才高考分开,打下了坚实的基础。特别是,通过发展职业本科教育,实现了职业教育和本科教育无缝对接,职业教育“不同类型、同等重要”;使教育选择更多样、成长道路更宽广,使学

业提升通道、职业晋升通道、社会上升通道更加畅通。

## 对隔离期猝死 工伤认定 做“加法” 契合情理法

## ■张智全

近期,国内多地陆续发生新冠肺炎本土疫情。据媒体报道,一些去外地出差、探亲或旅游的职工在返岗前可能需要在酒店或指定地点进行隔离。那么,隔离期间,如果职工突发疾病死亡是否算工伤呢?业内人士指出,疫情防控的特殊时期,对工作时间、工作岗位等工伤认定要件的理解和把握,应随“新”应变,以适应劳动关系领域的新情况、新变化。

最近两年,伴随新冠肺炎疫情的局部反复,在疫情防控常态化形势下,企业职工去外地出差、探亲或旅游,在返岗前需要隔离的情况越发常态。少数职工隔离期猝死的个案,引发了职工疫情防控隔离期猝死是否可以认定为工伤的争议。

从理论上讲,职工因疫情防控需要进行隔离,突发疾病死亡,只要符合《工伤保险条例》规定的“工作时间、工作地点、工作原因”等工伤认定的“三工”要素,就应认定为工伤。然而,由于职工疫情防控隔离期的“三工”要素与传统意义上的“三工”要素存在表现形式差异,如果不对“三工”要素作出扩大化解释或合理延伸,职工在疫情防控隔离期猝死是难以认定为工伤的。

令人欣慰的是,随着最大程度保护劳动者工伤保险待遇共识的逐步形成,在司法典型案例树立的标杆引领和示范下,职工

在疫情防控隔离期猝死后,被认定为工伤的个案越来越多。这种不拘泥于机械适用法律,而对职工疫情防控隔离期猝死工伤认定做“加法”的包容性态度,不仅体现了对猝死职工的人文关怀,也契合了工伤更好保护劳动者合法权益的立法宗旨,无疑值得充分肯定。

从一些职工在疫情防控隔离期猝死的实际情况看,他们大多系履行工作职责而被实施隔离措施,或者因企业要求返岗而被实施隔离措施,且由企业负责日常所需并接受企业管理。他们遵守疫情防控隔离要求的行为在实质上仍属于工作的需要,将他们被隔离的时间和场所认定为工作时间和工作岗位的合情合理,不但符合法定工作时间和法定工作岗位的判定标准,也能够最大程度体现公平正义,

对于职工疫情防控隔离期猝死后的工伤认定,只有对“工作时间和工作岗位”予以做“加法”的形式,对职工疫情防控隔离期发生猝死事故后的工伤认定予以更多包容。

因此,无论是人社部门还是司法机关,都应将这种契合基本人文关怀精神和法理逻辑的工伤认定“加法”予以全面推广,让疫情防控隔离期职工猝死后的工伤认定更契合现实变化。

## ■斯涵涵

据媒体报道,近期“互联网大厂内推”“证券投行实习内推”“企业内推”等信息开始在社交平台活跃起来。这类内推服务的价格基本在上万元,有的甚至超过了5万元。然而,这些动辄上万元的内推服务实际效果往往大打折扣,衍生出的灰色产业链甚至涉嫌违法。

付费实习为何有热度?源于中介机构号称“有非常稀缺的内推职位”。一些负责招聘的企业人员曾经明确表示“没有在相关企业实习的经历,很难进入招聘面试环节”,导致大学生找实习单位,一般都想去头部企业,用“大厂光环”给简历“镀金”,以弥补学历背景、工作能力上的不足。换言之,一份亮眼的实习履历可以为求职者获得不少加分,在就业难、岗位竞争激烈的背景下,“付费实习项目”“岗位内推”无疑具有不小的吸引力。

是一些机构利用求职者的焦虑心理,打着与知名企业合作的幌子,干起了忽悠大学生的勾当。他们一般分几步走:先用“企业内推”“实习通道”等天花乱坠的“广告词”将大学生哄骗进来,诱导求职者进行一些所谓的在线实习培训或付



毕传国 作

厉查处,绝不让高价虚假“内推”肆意泛滥,成为糊弄用户、谋取暴利的陷阱。高校就业部门须探索建立大学生实习平台,接入第三方招聘模拟技术和就业数据资源,强化与企业的密切合作,创造更多货真价实的实习机会。而广大毕业生也要端正求职态度,认真打磨自身实力,切勿高估付费实习,不要轻信“花钱购买内推实习机会”一类的“捷径”,避免落入不良中介机构大肆牟利的陷阱。