

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

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“上有老下有幼”,在河南老家有年迈的父母需要赡养,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,为了给儿子的家减轻经济负担,他在一家饭店做起了勤杂工……

记者近日调查发现,许多低龄老人(60—69岁)因各种原因,虽然到了退休年龄,却依然选择工作作为家庭“撑起半边天”。可对于他们来说,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。

“年轻时有年轻时的困难,老了有了老的难处。”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,可以领着城乡居民养老保险金,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,王辉还借债盖了新房子,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。

这样的老年人不在少数。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”是其面临的重大考验。他们能找到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;即使能在有限的工作中做选择,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。

昼夜颠倒的作息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同意。”屡屡碰壁后,黄英联系在广东的同乡。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,在同一批老人中“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,现在在餐馆负责洗碗、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。可在进行身份信息登记时,他谎报年龄的事被“戳破”了。

记者查阅招聘网站信息发现,诸如服务员、后厨、配菜、打包等餐饮类职业招聘,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,当然希望年轻的越好。”陈军所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。王辉人职物流公司后不久,

遇到公司裁员降本。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金。

“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,用人单位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。按照做食品装箱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上是年纪大的,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力壮身体好,现在这份工作也是我能能力范围内能做的,希望能一直干下去吧”。

就业信息平台欠缺 打通壁垒颇为关键

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,不构成绝对的竞争关系,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维纲建议,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,完善老年就业职业保障制度等,允许老年人在合理评估自身情况的基础上,有选择工作与否则的自由。”范维纲说。

采访中,记者发现,在河北省张家口市一区蔬菜基地,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补贴回家的机会,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,给年轻人树立榜样和追赶目标,进而在全社会形成“追敬最光荣”的美好风尚。

据《法治日报》

金秋送岗 “职”等你来



昨日,杭州市就业管理服务中心主办的“金秋送岗 职等你来”杭州市金秋招聘会专场招聘会将在杭州市第二人力资源市场举行,超过60家参会企业推出1100多个工作岗位,助力劳动者求职就业。图为求职者在招聘会现场寻找心仪的工作岗位。

新华社记者韩传号 摄

广告

垃圾分类 时尚你我



近日,杭州市西湖区分类办联合北山街道曲院社区,在曙光路115号旁小广场,开展“垃圾分类我分类我时尚”主题宣传活动。

活动现场,西湖区分类志愿者发放了垃圾分类宣传手册,面对面为居民们讲解垃圾分类知识,耐心解答相关疑问,推动生活垃圾分类知识家喻户晓。

活动进一步增强了辖区居民对垃圾分类知识的了解,促进绿色、低碳、环保的理念深入到居民日常生活,引导大家自觉参与到垃圾分类行动中。

祝丽君 文/摄

解读报告 体检护航



心系职工办实事,10月24日至10月25日,国网玉环市供电公司工会联合玉环市人民医院,开展了“筑牢健康 体检护航”体检报告解读主题活动。

活动现场,医院外科、内科、妇科等科室的主任、副主任医师,为有需要的职工一对一解读体检报告,并就日常健康管理及常见病预防与治疗进行了详尽指导,帮助大家树立健康生活理念,当好自身“健康第一责任人”。

连续两天的活动,受到了公司广大职工一致好评,前来咨询的职工纷纷表示,体检报告解读让他们更加了解自己的身体状况,提高了自我保健意识。

邵渝钧 文/摄

筑梦临电新征程 人才引擎赋新能

临平供电队伍建设活力迸发为发展注入强劲动力

新员工通过完成任务,参与培训和项目实战获得积分,数字成长档案记录了他们的成长轨迹,帮助他们追踪进步,明确职业方向。

全员过关,共筑智能电网坚实根基

“各位考生请准备,五分钟后将开始人人过关实操考试。”4月2日,公司岗位技能“人人过关”考试举行,共计284名职工参加。

临平区供电公司连续三年在年初之际开展“人人过关”考

核,通过“笔试+实操”的双重考评,检验一线生产人员的工作掌握情况,摸清他们的技能“底数”,锻炼和提升核心技术技能。同时,公司精准发力,积极开展“人人过关”技能考评和技能比武活动,促进全员提升,打造技术精湛、服务优质的“电力尖兵”。

8月27日,公司在实训基地开展为期2日的技能比武,涵盖配网自动化、电气试验等多方面内容。“配网业务挑战众多,只有把专业技能牢牢掌握在自己手里,面对工作任务才更有底气。”

公司员工陈灵杰说道。

传承工匠精神,推动电力科技创新

“通过创新,无人机5G边缘计算装置解决了无人机飞控系统、任务下发的适配问题。”今年7月,在国家电网公司世界人工智能大会展台,临平区供电公司科技创新虚拟团队成员张帆,展示了科技创新成果——无人机5G边缘计算装置。

这一成果的背后,是公司长期以来致力强基固本,推动队伍登高奋进的坚定决心和不懈努力。

劳动法律监督落地有为

浙江交通集团下属省经投公司工会打造机制,通过多重监督、实时管理、定期培训等途径,不断开创工会劳动法律监督工作新局面。

公司工会每年对公司各项关键制度和重大会议实施百分百全监督。近年来,公司工会每年对公司各项关键制度和重大会议实施百分百全监督。近年来,公司工会每年对公司各项关键制度和重大会议实施百分百全监督。近年来,公司工会每年对公司各项关键制度和重大会议实施百分百全监督。近年来,公司工会每年对公司各项关键制度和重大会议实施百分百全监督。

姚张琳

欲成大事者,先固其本。紧扣2024年“强基固本,队伍登高”主题年工作部署,国网杭州市临平区供电公司全力推进人才高质量发展,发挥各级各类人才引领作用,营造“一马当先”的氛围,培养“一锤定音”的专家,以“育苗计划”为抓手,着力打造全能型高素质人才队伍,为企业发展注入强劲动力。

轮岗育苗,夯实人才队伍建设

近日,南苑供电所低压二班吴林锋带领新员工小张开展充电桩电表安装工作。吴林锋言传身教,示范操作流程,及时纠错,充分发挥传帮带作用,推动实践经验传承发展。

近年来,临平区供电公司积极推进大学生轮岗培养机制。“让新员工在不同岗位上历练,快速掌握公司核心业务。”综合管理部培训专职邢通介绍道。

轮岗培养瞄准“知识全面、技能精湛、素质优良、创新有为”目标,聚焦新员工“3+2+1”核心素质提升,即提升3项专业知识、2项通用技能、1项职业素养,推动新员工由“知识接收者”向“价值创造者”转变。

“我刚进公司的时候,对未来的发展非常憧憬,公司的‘育苗计划积分体系’犹如一盏明灯,为我照亮了前行的方向。”新员工王雪容兴奋地说道。“育苗计划积分体系”如同武林秘籍,

科技虚拟团队成员则带来了前沿的技术理念和创新方法,两者相辅相成,共同提升了员工的业务水平和综合素质。

“我们要把劳模精神传承下去,让更多的年轻人在工作中追求卓越。”科技虚拟团队的陈悦也感慨道:“团队的力量是无穷的,大家互相学习、互相启发,才能不断攻克技术难题。”

下阶段,临平区供电公司将进一步深化“强基固本,队伍登高”,聚焦“年轻化、专业化、创新型”培养方向,做好全口径、全专业、全岗位、全周期的人才队伍建设,当好排头兵、争做第一提供坚实的人才保障。

陈丽