

快餐企业招聘退休人员引发社会关注 退休人员再就业如何少走弯路

近日,麦当劳、北京环球影城等企业招聘退休人员引发关注,许多低龄老人跃跃欲试,希望能够老有所为,继续发挥余热。然而,记者采访发现,银发族再就业不仅需要面临体力考验、业绩压力,还可能遭遇劳动权益保障难的困境。



【岗位要求】 餐饮家政偏爱招聘退休人员

麦当劳招聘退休人员并非首次。公开信息显示,早在2019年,麦当劳就已面向退休人员招录弹性工作时间的员工。退休人员与兼职员工、学生工一样,与餐厅签订特定类型的劳务合同,区别于全职员工的劳动合同。

麦当劳官方招聘小程序显示,退休人员可选择的岗位有清洁工、维修工、餐厅员工等。记者查询各大招聘网站发现,麦当劳的这些岗位具有一定的典型性,代表了退休人员再就业市场的岗位特点——集中在餐饮、物业、家政等领域,以保安、小时工、清洁工这类体力劳动为主。

除了“蓝领”岗位,对工作经验比较看重的领域,像医疗、科研、财会等“白领”岗位对退休人员也有一定需求,且薪资水平较高。

有分析人士指出,随着“社保新规”(《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》)9月1日起实施,不少企业为了降低用工成本,会越来越多地招聘不用缴纳社保的退休人员,而且退休人员有丰富的生活经验和职场历练,几乎无培训成本;同时具有丰富的生活、工作经历,更有积极的工作态度和良好的沟通技能,特别适合服务岗位。

在招聘平台上,有个别企业人事负责人坦言,招聘退休人员的一个重要原因是企业无须再为其缴纳社保。然而,记者实地走访朝阳区部分小餐馆发现,一些商家的招聘条件相对宽松,仅需提供健康证即可上岗,并不要求退休证及退休金流水等证明。

【工作状况】 就业意愿强但心有余力不足

新的需求是否催生线下“老年人就业潮”目前暂未显现,但不少退休人员的再就业热情已被点燃。前程无忧2022年发布的《老龄群体退休再就业调研报告》显示,68%的老年人退休后再就业意愿强烈。

“闺女刚结婚,还没打算要孩子,我闲着也是闲着,不如找个活干。”56岁的陈阿姨退休前是安徽一所小学的数学老师,去年退休后搬来北京,与女儿、女婿一起生活。

刚开始,陈阿姨想找幼儿教育、儿童培训等方面的工作,但屡屡碰壁。今年6月,陈

阿姨在小区附近的一家烧烤大排档找到了一份穿肉串工作,每小时25元。

“一开始我挺有干劲,但连干了4天,感觉身体就有点儿吃不消。”陈阿姨说,不到半个月陈阿姨便辞了职。

与陈阿姨耗费体力的岗位不同,61岁的郭大爷找到了一份脑力工作。退休前,他在环保领域从事研究数十年,算是业内有一定知名度的专家。退休没一年,一家环保企业的研究院慕名找到郭大爷,希望聘其为高级技术顾问,负责技术指导和咨询服务。

“我们签了一份《劳务协议》,约定每周提供一到两次技术指导,在家打电话或视频就行,紧急情况再去现场,每月支付8000元。”郭大爷说,第一个月双方工作交流比较顺畅,但到第二个月,研究院提出了论文指导和发表目标的要求,“虽然搞了半辈子科研,一直在和论文打交道,但退休了还让我发论文,感觉压力一下子大了。”

郭大爷说,年纪大了再就业是想发挥余热,但体力和心气没法与年轻人比,难免会心有余而力不足。因为《劳务协议》只含糊约定了“积极反馈技术指导咨询服务成果”,并未约定论文发表事宜,郭大爷担心满足不了对方的需求,便与这家环保企业解约。

【法律纠纷】 再就业“伤病维权”比例较高

记者采访发现,退休人员再就业担心的是自己的身体状况,而一些用人单位也有顾虑,生怕发生意外。一家连锁包子铺门店负责人告诉记者,招聘退休人员一般只考虑低龄老人。因为包子铺工作节奏快、强度大,“每天我们都要连续工作13个小时,年龄偏大的退休人员身体肯定扛不住。”

记者发现,不论是讨要薪资,还是认定工伤赔偿,都涉及一个核心问题,就是再就业的超龄人员是法律意义上的“劳动者”吗?

在此前的法律实践中,法院对于已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员,一般会认定其再就业时与用人单位形成的是劳务关系。

在一起案例中,62岁的城镇职工赵大爷退休两年后,找了一份安保工作。一天凌晨,他在值班中突发脑梗,昏迷倒地,直到当天上午才被同事发现。经过救治,赵大爷保住了性命。

赵大爷在工作中突发疾病是否属于工伤呢?事后,他提起劳动仲裁,仲裁委以赵大爷已达到法定退休年龄,不符合劳动人

事仲裁案件中“劳动者”的主体资格,作出不予受理决定。因无法认定工伤,赵大爷便以提供劳务者受害责任纠纷为由向法院起诉,法院最终判决保安服务公司担责10%,赵大爷自担责90%。

【法律保障】 新规鼓励超龄人员再就业

目前,我国已处于“中度老龄化”社会。公开数据显示,2022年至2031年的十年间,每年约有2000万人退休。超龄人员再就业成为无法回避的问题,如何更好保护退休人员再就业的合法权益?在北京福茂律师事务所合伙人张志友看来,随着今年两份新规文件的公布、实施,将鼓励更多超龄人员再就业,并更有力地保障其相关权益。

两部新规分别是:今年9月1日正式实施的“社保新规”(《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(二)》),人社部今年7月公布的《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》。

前者废止了《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》第三十二条规定,即“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的,人民法院应当按劳务关系处理”。

后者与之遥相呼应,第五条规定,用人单位应当保障超龄劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。针对超龄劳动者难以获得工伤保障问题,第十五条规定,用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费。

“这意味着,超龄人员再就业后相关劳动权益受到损害的,在维权程序上,如果因劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障发生争议的,属于劳动争议,可以申请劳动仲裁;而因其他事项发生争议的,应该还是属于合同纠纷,当事人可向法院提起普通民事诉讼。”张志友说。

值得注意的是,征求意见稿还规定,用人单位应当与超龄劳动者订立书面用工协议,“用工协议”是一个非常中性的概念,超龄劳动者(包括未依法享受养老保险待遇的人员)与用人单位之间,既不是劳动关系也不是劳务关系,而是一种特殊的用工关系。”张志友说,“这将有助于超龄劳动者更安心、更有底气进入再就业市场。”

据《北京晚报》