

宁夏「银发族」再就业调查

——让「老有能为」兼顾「劳有所保」

本报记者 智慧 张涛 文/图

“不是为了钱，就是闲不住。”石嘴山市冶金行业从业者郑先生退休后仍穿梭在工地与出差途中——凭借几十年的技术经验，他成了企业抢着返聘的“香饽饽”。但同样退休后想重返职场的肖老师却连保洁岗都因“年龄大、怕出事”被拒之门外。

在我国仍在岗的老年人群体中，郑先生与肖老师的境遇是“银发”再就业的两种切面。由于法律规定“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”，不少职场“银发族”被排除在劳动法保护之外，在劳动关系认定、休息休假、加班费获取及工伤待遇等方面频繁遇阻。随着老龄化程度不断加深，如何让有就业意愿和需求的超龄劳动者群体能就业、就好业，成为亟待破解的社会课题。



“便民缝纫角”解决超龄劳动者再就业问题。



零工市场上求职的超龄劳动者。

尹海峡（前排中）担任社区模特队老师。

超龄求职

一半是机遇，一半是壁垒

郑先生，75岁，今年1月他才彻底离开了工作岗位。有着多年冶金行业从业经验的他，即便高龄仍深受企业青睐，退休后一直被返聘，承担着下现场、出差等工作任务。“我虽然患有高血压，但身体硬朗，比起打牌、遛弯，更愿意通过工作实现人生价值。”郑先生说，如今择业更从容，只挑选心仪的岗位。

62岁的安正锋也尝到了“技能甜头”。退休前是小学数学教师的他，凭借一手扎实的书法功底，在银川市金凤区开起“银发书法班”。“家长们就认我这个‘老教师’的耐心，6个孩子的学费虽然不高，但每天看着他们把字写工整，比在家闲坐强十倍。”安正锋说。

年近60岁的蒲淑梅同样在发挥余热。作为宁夏一家公司的前技术员，她50岁退休后并未赋闲在家。“50岁很年轻，体力精力都很不错。”通过西夏区文化馆的选拔，蒲淑梅成为社会文艺团体联合会的专职主持人，日程安排得满满当当。

但记者采访了解到，像郑先生这样在专业领域有一技之长的退休人员，返聘机会相对较多。而更多渴望重返职场的“初老族”，却因就业竞争力弱、信息来源单一，陷入择业范围狭窄的困境。

“老年人找工作不容易！”63岁的肖老师最近颇为苦闷。从学校退休后，她一度以照顾孙子为生活重心，孙子上学后便想找份工作，却屡屡碰壁。“以前在学校教英语，这几年知识更新太快，返岗困难，精力也跟不上，想换个方向又不知道能做什么。”肖老师说，求职培训机构时，被认为年龄太大、教学方式落后；转而应聘保洁岗位，又因物业公司担心其发生意外需承担责任而被拒绝。

从事人力资源工作多年的张燕表示，部分超龄劳动者能力符合岗位要求，但用人单位普遍担心他们难以适应较高工作强度，不敢轻易提供就业机会。银川市兴庆区多家人力资源服务机构工作人员透露，目前面向超龄劳动者的招聘多以服务保障类临时性岗位为主，他们还面临应聘渠道不畅、年龄受限、学历门槛偏高等多重难题。

57岁的王玉琴多年来靠打零工维生，干过工地小工、餐厅服务员、超市理货员等多种工作，但50岁后求职难度陡增，“各行各业都不愿招50岁以上的人，年纪大买不了商业保险，一旦出问题用人单位要担责。”她道出了许多超龄劳动者的共同困境。

权益悬空

“灰色地带”里的保障之困

零工市场里85%以上都是超龄劳动者，想找份合适的工作太难了。”一位负责贺兰县、西夏区、平罗县、大武口区等县（区）11个零工市场的负责人透露，当前超龄劳动者的就业选择陷入两难境地。

从岗位分布来看，零工市场中一半是化工、煤制品等行业的操作工，这类岗位多为两班倒，体力消耗大，超龄劳动者往往难以承受；另一半则是专业技术岗，但企业招聘时的隐性年龄歧视，让具备专业技能的超龄求职者难以匹配。相比之下，家政类的保洁、保安岗位虽招聘需求最大，成为超龄劳动者的主要选择，但工作强度不低，发展空间也十分有限。

更令人无奈的是，部分超龄劳动者为提升就业竞争力，花费时间和精力考取多个证书，却遭遇“考证易、就业难”的尴尬。“有人考了8个资格证书，但还是没找到工作。”一位资深人力资源从业者直言，针对超龄劳动者的培训缺乏针对性，与实际就业需求脱节，无法真正解决他们的就业难题。

“干得多、挣得少”是超龄劳动者就业的普遍痛点。蒲淑梅的收入按演出场次计算，平均年收入不到1万元，即便加上为社区、小学提供主持朗诵培训的课时费，扣除油费、化妆费、服装费等必要开支后，实际收支基本持平。

在零工市场，薪资与劳动不对等的情况更为突出。从事操作工岗位的超龄劳动者，需承受高强度体力劳动和不规律作息，但获得的报酬却与其付出不成正比。王玉琴告诉记者，她50岁后求职的难度就明显增加，即便找到工作，薪资水平也远低于年轻劳动者，“各行各业都压低了超龄劳动者的工资，说我们‘年纪大了，能有活干就不错了’”。

不仅如此，超龄劳动者的收入稳定性也无从保障。多数临时性岗位仅通过口头约定薪资，缺乏明确的书面协议，一旦发生欠薪、薪资纠纷，劳动者往往难以维权。一位打零工的超龄劳动者坦言，自己的收入全靠微信转账，没有工资条，更没有其他福利保障，“收入忽高忽低，心里始终不踏实”。

权益保障不足更是超龄劳动者面临的最大隐患。我国法律规定“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”，这使得超龄劳动者被排除在劳动法保护范畴之外，难以与用人单位建立正式劳动关系，休息休假、工伤保险等基本权益得不到有效保障。

“年纪大了买不了商业保险，一旦出问题用人单位就要担责，所以很多企业都不愿招超龄劳动者。”零工市场负责人的话道出了核心症结。在实际用工中，不少企业为规避风险，要么明确拒绝招聘超龄劳动者，要么要求其签订“工伤自负”的免责协议，让超龄劳动者面临巨大的就业风险。

今年5月，自治区高级人民法院公布的一起案例，就聚焦了超龄劳动者权益保障问题。

2018年9月，韩某加入某物业公司担任保洁，签订了正式劳动合同。2023年3月，韩某在工作中不幸摔倒受伤，被认定为工伤十级伤残。双方就工伤待遇协商未果后，韩某于2024年2月申请劳动仲裁，却因超过法定退休年龄被认定主体不适格而不予受理。随后韩某提起诉讼，要求解除劳动关系、支付工伤待遇共计10.4万余元，并出具解除劳动关系证明书。

法院审理认为，女职工年满50周岁退休的规定，主要是出于对从事体力工作的女职工群体的身体和生理特点的保护。随着社会经济发展和国家养老制度完善，用人单位在行使用工管理权时，应依据实际情况确定工作岗位性质，尊重女职工工作意愿，充分保障其劳动权益。因此，物业公司主张韩某年满50周岁时终止劳动关系的诉求，未获二审法院认可。

该案主办法官介绍，《工伤保险条例》旨在确保因工致伤或患职业病的职工获得及时医疗救治和合理经济补偿。虽然法定退休年龄制度旨在保护劳动者权益，但不应成为剥夺其劳动权利或排除工伤保险待遇的借口。法律未禁止雇佣超龄劳动者，此类劳动者未享受养老保险待遇或领取退休金时，因工伤受伤应认定为工伤。

此外，部分用人单位招聘时会要求超龄求职者出示退休证或社保证明，不少临时性岗位仅口头约定工作内容和薪资，这种松散的用工机制导致劳动纠纷发生时，劳动关系认定往往存在较大争议。缺乏稳定的社会保障也让超龄劳动者的就业之路充满顾虑，王玉琴表示，当前就业市场中，针对超龄劳动者的保障配套政策还不完善。

蒲淑梅观察到，自己身边约50%的退休人员有再就业想法，他们大多精力尚可，希望通过工作实现自我价值、增加收入补贴家用。像她这样的退休人员，都以为自己“具备发挥余热的能力”，渴望获得稳定的就业机会和基本的权益保障。受访超龄劳动者均表示，希望政府能提供更多就业平台，针对性开展技能培训，打破年龄歧视壁垒；同时完善相关法律法规，将超龄劳动者纳入劳动权益保障范畴，让他们在“老有能为”的同时，实现“劳有所保”。

超龄劳动者的就业困境，不仅关乎个人尊严与生活质量，更关乎社会人力资源的充分利用与老龄化社会的和谐稳定。破解这一困局，需要政策层面的精准发力，需要企业的责任担当，更需要全社会观念的转变。

服务破局

从“自发找活”到“规范对接”

为破解超龄劳动者就业难题，我区各地积极探索创新服务模式，实现从“自发找活”到“规范对接”的转变，让就业服务更有温度、更具实效。

银川市金凤区北京中路街道清馨苑社区开展入户劳动力调查活动，不仅摸清求职人数，更精准掌握求职者的就业难点和岗位需求。社区通过居民微信群、单元楼公告栏“双渠道”发布活动预告，居民扫码即可填写就业意向、技能证书、政策疑问等信息，调查员上门前便能拿到“需求清单”，让走访工作更具针对性。

针对不同群体的就业需求，一些社区推出了“定制化服务”，为刚毕业大学生提供求职方向指导、职业规划建议，推荐辖区企业实习岗位并讲解就业补贴政策；为“4050”人员详细解读灵活就业社保补贴、公益性岗位申请条件；为有技能提升需求的居民现场登记报名电工、育婴员等免费培训课程，并对接培训机构预留名额。57岁的王玉琴正是通过这一劳动力调查活动，成功找到了满意的工作。

银川市金凤区长城中路街道七子连湖社

区则创新探索就业服务模式，在满足社区居民多样化就业需求的同时，为超龄劳动者搭建“家门口”就业平台。通过整合社区服务资源，将超龄劳动者的技能优势与居民生活需求精准对接，既帮助超龄劳动者实现灵活就业、增加收入，也为社区治理注入银发活力与民生温度，构建起“服务居民、赋能就业、优化治理”的良性循环。

社区通过“公益+低偿”“公益+市场”模式引入社区裁缝阿姨，在社区服务中心设立“便民缝纫角”。裁缝阿姨不仅为居民提供缝补、改衣等低偿服务，还定期为辖区高龄老人、低保户、残疾人开展免费上门缝补服务，让特殊群体在家就能享受到贴心帮助。这种模式既让超龄劳动者通过技能实现价值、增加收入，又用公益服务织密社区民生保障网，实现就业帮扶与民生服务的双向赋能。

同时，银川市一些社区积极吸纳退休老党员、老干部等“五老”群体充实“微网格”队伍，让银发力量成为基层治理的“生力军”。退休老党员张万成凭借丰富的调解经验，以

微网格长身份深度参与社区矛盾纠纷化解，还主动承担收集居民诉求、宣传惠民政策的职责。像张万成这样的“五老”微网格员，发挥政治优势、经济优势，让微网格既有“力度”更有“温度”。

“在助力超龄劳动者就业创业方面，我们还依托老年大学平台，挖掘辖区超龄劳动者人才潜力。”七子连湖社区党委书记董晶介绍，社区邀请拥有专业资质的尹海峡担任社区模特文化队伍教师，尹海峡既能凭借专业能力在家门口赚取课时费，又能组织居民开展模特走秀、文艺展演等活动，丰富社区文化生活。这种“就业+文化服务”的模式，既为超龄劳动者拓宽了增收渠道，也为社区注入了鲜活的文化活力，实现个人价值与社区发展的“双赢”。

“在我们这里求职的超龄劳动者，我们会先购买意外险，在工资待遇等权益方面做好保障，从岗位培训、精准对接岗位到权益维护，提供全程服务保障。”贺兰县一家零工驿站负责人说。

自治区人力资源和社会保障厅相关负责人

介绍，目前宁夏已初步构建起覆盖“县（区）—镇（乡）—村”的三级零工市场服务体系，网格化管理、精细化服务、信息化支撑的“15分钟就业服务圈”也在全区全面铺开，让灵活就业成为一种有奔头、有保障的民生选择。

2024年9月，全国人大常委会审议通过的《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》明确规定，用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障其获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。

“随着年龄增长，经验值增加、技能正向提升的岗位应用退休返聘人员较为普遍。”中商至善养老产业有限公司负责人黄政凯表示，当企业面临专业人才短缺、后备人才培养断层时，聘用能“拿来即用”的超龄劳动者可有效解决关键问题。从企业实践来看，部分企业会购买商业意外险、缴纳雇主责任险，保障超龄劳动者的意外伤害赔付。他认为，随着更多超龄劳动者进入劳动力市场，相关部门需完善法律法规，将超龄劳动者纳入劳动立法适用范围。