

老龄化社会退休再就业人员劳动权益司法保障研究

◆王广浩

(广西大学, 广西 南宁 530000)

【摘要】随着社会经济的快速发展和科学技术的不断进步,人们的物质生活水平逐步提高,医疗条件得到改善,老年人口的素质得到了增强,平均预期寿命得到了延长,我国即将进入老龄化社会。在这种背景之下,退休人员有更多的时间和精力继续工作,以丰富他们的老年生活,体现他们的自我价值,故而越来越多的老年人选择退休后再就业。然而,目前还没有一部完整的法律来规范退休再就业人员重新进入劳动市场这一现象,因此,退休人员的劳动权利无法得到有效保护。只有退休再就业人员的劳动权益得到有效保障,才能鼓励更多的退休人员重返劳动市场,进而为企业创造更多价值,促进社会经济发展。

【关键词】退休人员;再就业;劳动权益保障

国家卫健委发布的《2022 老龄群体退休再就业调研报告》显示,68%的老龄群体在退休后有强烈的就业意愿。从性别来看,愿意进入再就业市场的男性求职者更多(36.46%),比女性高出4.9个百分点。调查显示,46.7%的老年人为了追求更加美好的生活而重返就业市场,寻求个人和社会价值。19%的求职者希望充分发挥自己的专长,追求自身职业发展。34.3%的求职者希望通过再就业增加收入来满足家庭的消费支出。

我国逐步步入人口老龄化社会,随着社会经济的发展,我国的老年群体综合素质逐步提升。以上数据表明,越来越多老年人退休后继续投身于劳动力市场,退休再就业群体逐渐发展壮大,在社会经济发展中扮演着越来越重要的角色。对退休后再就业现状的研究是推动法律保障机制研究的原动力也是着力对象,摸清现状才能做到有的放矢。保障退休再就业人员的劳动权益,有利于保障其生存和发展,本文研究了再就业人员劳动权益的司法保障缺位问题,并提出了相关司法问题的完善建议。

一、退休再就业人员情况分析

(一)退休人员再就业的必要性

1.用人单位的需要

从法律角度来看,退休再就业人员在工作中享有更大的自主权,其中大部分不受再就业单位的强制性行政管理,在劳资关系中就没有行政隶属关系,自然也就不受关于劳动者的强制性保护。大多数退休再就业人员有着丰富的工作经验,了解公司的运作流程,能帮助企业带新人,同时给新人一定的指导和培训。而且工作经验丰富,工作娴熟,能更好地完成任务,给企业带来一定的经济价值和效益。同时退休人员也对相关的规章制度相当了解,在工作中违反制度的情况出现的概率更低。所以,用人单位聘用退休人员,

能够减少成本,提高效率,增加效益。

2.退休再就业人员的需要

(1)维持基本生活。由于社会保障体系仍在完善中,大量老年人,尤其是农村地区老年人达到退休年龄后无法从养老保险中受益。虽然我国目前已建立城乡居民养老保险政策,并将所有农村超龄人员都纳入保障范畴,但其目前最低仅能领取125元/月的养老金。随着年龄的增加,人们在步入老年期后,身体机能逐渐下降,发生重大心脑血管疾病和慢性病等老年病的概率越来越高,医疗费用等各项支出也随之增加,根本无法完全满足超龄人员生活的需求。

(2)减轻家庭负担。由于退休老龄人中一大部分都是只生育一胎,孩子作为独生子女,同时肩负养老及育儿的压力,更多的经济责任需要超龄人员承担,即便其领取了养老保险金,但为了给子女减轻压力,也只能选择放弃安逸的退休生活,选择重新就业。

(3)发挥余热。退休老年人不愿完全退出劳动力市场,他们认为工作能够与他人保持联系,通过再就业能够维持甚至扩大现有的社会关系网络,并以此来获得社会参与感和身份认同。部分超龄人员经过长时间工作的磨炼,具备了丰富的理论知识和实践经验。他们也想利用自己的经验继续发挥个人价值,提升自我荣誉感。

(二)退休再就业人员分布

根据官方数据显示,2021年,60至64岁的城镇就业人员中,从事商业、服务业人员和农林牧渔水利业生产人员的比例分别是33%以及35.6%;65岁以上的城镇就业人员中,这一比例分别是23.7%和57.3%。从数据可以看出,我国退休年龄的就业人员从事的行业主要分布在第一产业和第三产业。究其原因,上述产业对就业人员的技能要求相对于其他产业来说较低,对于体力或者环境耐受力要求较

高,工资也相对于其他产业较低,青壮年群体在就业时一般不予以考虑,劳动力的供给和需求结构上也因此出现一定偏差,而退休后再就业人员群体的壮大在一定程度上有利于这一偏差的减小。

综上所述,退休再就业人员的岗位主要呈现出强度大、待遇低、保障少等特点,从事这些岗位的大多是农村或者城市底层的退休再就业人员。少部分岗位存在着“高精尖”的特点,从事这些岗位的大多是有着高教育背景、高经验技能的技术或管理人才,他们被原单位返聘,或被另外的单位争相招聘。

二、司法裁判混乱限制了退休再就业群体权利保护的有 效实施

我国关于退休再就业用工性质理论争议很大,同时,现有司法解释和各规章之间相互矛盾,导致实践中司法审判混乱。《社会保险法》规定退休是享受养老保险待遇的条件之一,《劳动合同法》第44条第2款规定劳动者开始享受养老保险待遇时劳动合同终止,最高人民法院的司法解释规定已经享受养老保险待遇的是劳务关系,没有享受养老保险待遇的是劳动关系,享受养老保险后,再进入劳动市场的用工关系将认定为劳务关系。但后续出台的《劳动合同法实施条例》第21条却规定劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止,即不管是否享受养老保险,只要达到退休年龄,再进入劳动市场,用工关系都只能是劳务关系。各个法律条款规定不一,依据不同条款做出的判决结果相差甚远,为退休再就业群体所提供的权利保护也是天壤之别。

例如,陈某与金力公司劳动纠纷案,陈某自2007年8月进入该公司工作,公司一直未为其缴纳养老保险,到2015年10月,陈某达到法定退休年龄,但公司并未通知其终止劳动关系。直到2016年7月,金力公司通知解除劳动关系。随后,陈某起诉金力公司要求确认2016年7月前与金力公司之间的劳动关系,同时要求金立公司支付养老金、经济补偿等。该案经过了一审、二审和再审,一审法院仅确认了陈某2007年8月至2015年10月之间的劳动关系,并判决驳回其他诉讼请求。陈某不服上诉,二审法院认为陈某未享受养老保险待遇,2007年8月至2016年7月之间的用工关系应认定为劳动关系,改判一审判决,并支持陈某经济补偿金的诉求。后金力公司不服要求再审,再审法院认为在不违背现行法律的前提下,根据劳动立法平等保护所有劳动者的目的而言,不管是否已经享受养老保险待遇,都应当认定为劳务关系,因此,2015年10月至2016年7月之间与公司的用工关系应认定为劳务关系,最终判决撤销二审裁判,维持一审裁判。同一个案件在各级法院中得到不同裁判,甚至审理依据都各不相同,本是一个简单劳动赔偿纠纷,仅仅因为其中一段时间的用工关系难以界定,经过三级

法院的审判才得以结案,退休再就业者为此付出了很大的维权成本,仅时间跨度就长达两年,而其权利却未能得到预期的保护。

本文在“北大法宝”以“退休”和“用工关系”对相关案例进行了检索,挑选出了151个再审案例,排除68个无关案例后,得到83个有效案例。其中再审维持原判的案例有46个,撤销原判47个;在维持原判的案例中,再审法院判决维持原判认定的劳务关系的案例仅有35个,再审法院判决维持原判认定的劳动关系的案例有11个;在撤销原判的案例中,再审法院判决撤销原判认定的劳动关系有14个,改判为劳务关系,有33个案例再审法院判决撤销原判认定的劳务关系,改判为劳动关系。由此反映出,我国司法实践中关于退休再就业群体用工关系性质认定摇摆不定,缺乏统一的裁判依据。“相互矛盾的规则”很可能无法得到法律效果的反馈。我国退休再就业群体的劳动保护在立法层面一直模糊不清,映射到司法层面就更加具有争议,退休再就业群体权利保护很难有效实施。

三、司法保护:完善司法,构建基本权利保障体系

(一)提供优质法律服务,创立劳动纠纷法律援助协调新机制

针对老龄化背景下的就业新形态,为退休再就业者提供全方位的法律服务,充分发挥法律援助专业律师的优势作用,宣传普及法律法规,劳动权利救济途径。推动司法局和工会在法院设立法律援助站,开通老年人口就业者绿色通道,为老年人口劳动争议拓宽法律援助渠道,建立线上法律援助平台,简化受理、指派流程。

充分发挥法律援助在调解退休再就业者劳动纠纷中的作用,推动建立“法律援助+调解”多元预防调处化解机制,重点针对超龄劳动者劳动纠纷问题。创立“调裁分流”工作模式积极化解矛盾纠纷,实现法律援助对退休再就业者劳动争议案件咨询、申请、调解、仲裁、诉讼“五位一体”无缝衔接。

(二)建立退休再就业职工劳动权益保护公益诉讼协作配合机制

由于立法的缺位,相应配套的司法救济机制没有明确规定,导致老年人在与用工单位发生劳动纠纷时,其劳动权益难以通过司法途径维护。面对现有救济手段不完善的困境,具有维护劳动基准、分散司法压力功能的劳动公益诉讼是维护再就业人员群体权益的最佳选择。

检察机关积极履行公益诉讼职能,探索劳动者合法权益新领域,针对超龄劳动者合法权益保护不规范的情况,开展超龄劳动者合法权益保护专项监督活动,向有关部门提出行政公益诉讼诉前检察建议。同时,检察机关深入企业实地走访,探寻问题普遍性,与工会建立法治宣传联动机制,引



导职工积极参与检察公益诉讼,维护自身合法权益。

(三)推动退休再就业人员劳动纠纷审判的专业化

1.落实同案同判原则

超过法定退休年龄被用人单位聘用,应认定为何种法律关系,解除时是否享有经济补偿,是否有保险待遇,是否认定工伤、工伤问题如何处理,司法审判没有一个可行的统一的适用标准,混乱的裁判既影响法律的权威性,也难以让当事人服判息讼。

在具体工作中,立案窗口先行把好案件分配关,打破传统案件分配模式,实行分配模式重组优化,落实“同案同判”。对退休再就业者劳动纠纷案件,由相对固定的审判组承办。在审理过程中,承办法官认真分析案件共性,总结规律,将同一裁判尺度,同一裁判标准落实到了同类案件中,全力提高审判质效。

2.逐步建立劳动纠纷专业团队

更新审判理念,突出保障退休再就业人员劳动权益工作重点,提升法官专业化规范化能力建设。尤其是老龄化背景下,劳动关系新情况、新矛盾、新问题增多,通过加强研判和分析,注重依法保护超龄劳动者权益。注重案件调解,积极引导劳动者维护自身合法权益,尽力促成劳动者与用人单位达成和解或调解。以判决促进调解,判决与调解相结合,通过示范性判决促进案件调解,通过示范性调解预防此类群体性案件进入法院。定期开展退休再就业劳动争议案件风险隐患排查摸底,及时与行政管理部门沟通,做好工作预案。加强专业化建设,为法官全面规范民事审判程序以及准确快速适用劳动争议法律规范提供指引。

3.营造良好的法治化营商环境

注重多途径延伸司法服务,积极参与社会治理。深入用人单位调研,通过法律讲解、座谈交流等方式,对企业用工方面潜在的法律风险主动问诊把脉,引导企业进一步严格针对老年人口用工程序、规范用工行为。充分利用传统媒介与各类新兴媒体深入开展法治宣传,通过线上线下立体化的法治宣传活动,加大司法宣传指导力度,引导劳动者合法合理维护自身权益,督促企业规范用工行为。

四、结束语

本文是对退休再就业人员劳动权益司法保障的初步研究,希望能让更多人关注退休再就业的相关问题。虽然退休再就业人员劳动权益保障问题依然任重道远,但相信在不久的将来,相关法律制度会逐步完善,会让退休再就业人员的劳动权益得到更好保障。

参考文献:

- [1]张晓燕.老年人平等劳动权法律保障[J].法制博览,2022(01):71-73.
- [2]牛骏儒.老年人劳动行为能力立法研究[D].兰州:兰州大学,2021.
- [3]袁文全,张亚炜.退休后再就业劳动权益保护的法治困境及制度回应——以积极老龄化为视域[J].北京大学学报(哲学社会科学版),2020,57(05):131-140.
- [4]李雄.平等就业权法律保障制度研究[M].北京:法律出版社,2016:23.

作者简介:

王广浩(1997—),女,汉族,河南南阳人,硕士研究生,研究方向:民商法学。