



走红网络的“时尚奶奶团”，平均年龄 67 岁，平均身高 175cm。图片来源 / 《中国新闻周刊》



当然，创业有风险，如果闯荡失败，一辈子的积蓄可能会打水漂。考虑到父辈们的身体承受能力，大多数子女对父辈创业之举并不赞同，但对就业接受度较高。调查中发现，身体状况较好、教育程度较高、专业程度高的老人，退休后再就业也越容易。部分专家级老人退休后多从事顾问等工作，薪酬也相对较高。

63 岁的谢培香（化名）在一家航天科研单位担任高级工程师。临近退休，单位的负责人找到谢培香，希望她能够接受返聘继续发挥余热。“单位里来了很多年轻人，我又是高级工程师，单位希望我能够再干一干，带一带年轻人。”

谢培香和家人商量后同意单位返聘，她与单位签订的合同为一年一签，待遇方面除了基本工资与绩效工资外，年底还会有奖金。总体算下来，每月大概有八九千元的收入。与之前的工作重点不同，谢培香返聘后，更多起到的是“传帮带”的作用。

不是每个老年人都像谢培香一样顺利得到返聘机会。王阿姨退休后，由于原单位没有返聘机制，最终放弃了再就业的念头。而一些不具有专业技术的退休老人，在再就业选择时，只能选择像家政、餐饮、保安等对年龄限制较宽的服务行业。而这些行业往往是卖力气的活，而且没有保障。

“找老乡介绍的保安工作，风吹日晒挺辛苦的，也不签合同，相当于干一天算一天的钱。”张叔叔说。

法律上对于老年人就业保障有待补足。根据《劳动法》和《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（三）》，如果是享受养老保险待遇或领取退休金的老人，只能与用人单位签订劳务合同。这就意味着双方达成的是劳务关系，而非劳动关系，在劳务关系中，用人方支付一定报酬，

但不用承担节假日、加班工资、辞退后的赔偿金等义务。

“企业也不太敢用没有法律保护的员工，一旦发生问题，企业要负担的责任就会很大。”人力资源经理刘洋表示，在劳动合同关系下，当劳动者在工作中发生意外，劳动者可以拿到工伤保险的赔偿。“再就业的老人签订用人单位合同时，合同中应更加详实，约定好权责。”

值得注意的一个现象是：退休老人的就业需求与求职供应量之间的屏障，是客观存在的。数据统计显示，一方面，全国离退休人才网中的数万名注册求职的老年人，求职者年龄层主要集中在 50 岁到 70 岁之间，其中占比最大的是 60 岁到 70 岁，占比 60%。

另一方面，人才市场并没有专门的老年人求职招聘会，社会为老年人提供的工作岗位少之又少。大部分招人的单位，不愿意接受老年求职者。

养老业内有一句话：中国养老先看上海，上海养老先看日本。鉴于日本老年人超就业人口 12% 的高占比，以及他们百岁老人仍能就业的典型事例，上海可借鉴一些创新之策。

今年，日本一项老年人相关政策修订草案提出建设“不老社会”，鼓励老年人继续就业，公共养老金可待 70 岁以后再领取。新政还包括一系列鼓励日本老人再就业的措施，希望 60 岁至 64 岁人口就业率能从 2016 年的 63.6% 提高至 2020 年的 67%。

相比日本的老年人促就业计划，上海的做法更多还在志愿者层面。

积极老龄化其实是老年人的需求，他们希望过上有尊严、有满足感、有乐趣的老年生活。当老人们想要做一个积极的老人时，社会是否准备好了？