

# 大龄农民工: 回乡谋生计



2022年,全国多地住建部门相继发出通知,要求施工单位不得让60岁及以上农民工进入施工现场从事建筑作业,不得签订劳务合同。这使得很多大龄农民工开始为自己的生计担忧。近日,人力资源和社会保障部等5部门印发《关于进一步支持农民工就业创业的实施意见》(以下简称《意见》),明确提出,“加快开发就近就业岗位”“加快推进返乡入乡创业”,同时也要求,“尊重大龄农民工就业需求和企业用工需要”“不得以年龄为由‘一刀切’清退”,为大龄农民工就业提供了强有力的政策支持。

对于大龄农民工,既要让他们回乡的能有新工作,又要让他们留下的能留下、有保障。如此,这一工作又该如何开展,各方都在努力探索和实践。

# 留下盼保障



半百的工人在山西太原府街施工路段,一位年过半百的工人在帐篷里午休。  
新华社记者 詹彦摄

1

返乡创业,大龄农民工也能闯出一片天地

在山东省济南市槐荫区段店村,提起祝家老面馒头店,几乎没有人不知道。每天清晨,馒头店门口都会排起长队。队伍里不仅有附近的居民,还有大老远开车过来的顾客。“以前在工地包钢筋,现在有了自己的馒头店,没想到这改行还挺成功。”年近六旬才当上“老板”的祝道全说,这是他以前想也不敢想的事。

和许多年轻时就外出谋生的农民工一样,为了让家里人能过上更好的生活,祝道全30多岁就开始外出打工。“刚开始也没有技术和特长,什么赚钱就干什么。”祝道全说,他干过不少工种,最后觉得还是在建筑工地挣得多,就在工地上做包钢筋的活,这一干就是十几年。用他的话说,在工地的生活,就是每天睁开眼干体力活,然后吃饭、睡觉,循环往复。这些年,家里盖新房,孩子上学、结婚,靠的都是他这份收入。

最近几年,可能是因为岁数大了,不仅祝道全自己时常感觉有些力不从心,家里人也都劝他别干了,早点回家养老。“主要是工作压力大,工地环境也不好,比较危险,家里人总是提心吊胆,生怕出什么意外。”祝道全说,最终让他作出改变的,是感觉自己有些与时代脱节了。“看着身边比我做的时间还长、岁数比我还大的老师傅,我总是在想,难道我也要像他们一样做一辈子包钢筋?就不能有点别的生活?”

之前在工地的时候,祝道全就听说有些地方已经不再和60岁以上的农民工签劳务合同了。“我虽然还没到60岁,不过也快了,与其毫无准备地让人辞退,还不如自己主动找个出路。”抱着这样的想法,祝道全下定决心,回到了阔别多年的老家。

人是回来了,但总不能直接“养老”吧。在外打工这么多年,祝道全说自己也是个闲不住的人。可干什么,又成了摆在眼前的难题。“现在找工作门槛高,学历最低也要个大专文凭,我除了包钢筋也不会其他的。”

能干什么,要怎么干?刚回来那阵子,祝道全一度非常迷茫。思来想去,祝道全终于想到了自己年轻时就拿得出手的一道绝活儿——做馒头。在和老伴儿商量之后,祝道全决定开一家属于自己的馒头店。“好在现在国家的政策都很支持,小店的各种证照很快就办下来了,地方也选好了。”祝道全说,准备开店那阵儿,自己心里也是七上八下的,不知道会不会亏本。没想到开业当天,毛收入就超过了2000元,差不多净赚400多元。虽然钱不算多,但祝道全觉得这比在工地干活好多了多少倍。

如今,祝道全的小店已慢慢走上正轨。50斤装的面粉一天要消耗掉20多袋,去除房租人力等各种成本,一袋面粉能挣出50元钱,一天下来净挣1000元。“从工地包钢筋到馒头店老板,对于我来说,人生算是有了一个大翻身。”看着生意红火的小店,祝道全心情挺好,“虽然眼下疫情还没完全过去,什么行业都不好干。但只要人勤快,走到哪儿都缺不着饭吃。”

当年,海外留学人员回国就业创业被称为“海归”,如今农民工返乡创业,则可称为“城归”。2020年以来,返乡入乡创业人数持续增长。相关数据显示,目前全国返乡入乡创业创新人员已超过1120万人,预计到2025年有望达到1500万人。可见,农民工返乡创业具有持续的韧性与活力。而随着《意见》出台,“为农民工就近就业增收创造条件”“为返乡创业农民工提供政策咨询、开业指导等专业化服务”等政策的逐步落地,相信会有越来越多像祝道全一样的大龄农民工,回乡干出一番属于自己的事业。

2

留下工作,再就业环境和权益保障要跟上

想回乡的人能找到新工作,而对那些仍愿留在城市原岗位,特别是建筑行业的大龄农民工来说,如何让他们既安全又安心地工作,也是需要思考和解决的问题。

今年,江苏省宿迁市政协以“界别活动月”为契机,对建筑业大龄农民工就业和生存问题展开调研。调研发现,以宿迁市为例,大龄农民工如被清退,其中绝大部分人既没有基本养老保障,又无法在短期内找到合适工作,面临较大的生存压力。50岁以上的大龄农民工中,有近七成表示其他行业工作不好找,特别是一些患有隐疾或伤残的农民工,求职更为不顺。另外,大龄农民工就地转岗少,虽然一些人积极地在建筑工地寻找其他辅助性工作,但收入较原来降低50%左右。

对此,政协建议,对于身体素质较好、有务工需求的大龄农民工,相关部门要变堵为疏,引导建筑施工企业根据农民工自身情况安排从事建筑工地保安、搅拌等其他辅助性工作。另一方面,要多方协调,引导有工作意愿的超龄农民工从事环卫、护工等工作。

应高度重视大龄农民工劳动技能的提升,不断增强其在劳动力市场的竞争力。对于一些有余力、有再就业愿望的大龄农民工,人社部门应及时做好技能培训服务,为其提供更多元的就业机会和渠道,营造良好的再就业环境。

目前,随着乡村振兴的全面推进和小城镇建设发展速度的加快,对农村劳动力的需求日益增多,一些身体健康、就业意愿强烈的大龄农民工因此有了用武之地。应继续大力推进美丽乡村建设,发展农村特色产业,完善社会公共服务体系,让返乡大龄农民工在家门口就能找到合适的岗位。

在宿迁市政协看来,要从根本上解决好超龄农民工生存和就业问题,有关部门在权

益保障体系建设方面要及时跟进。例如,合理引导灵活就业的农民工按规定参加基本医疗保险和养老保险,推动建筑施工企业为农民工缴纳社保,强化农民工权益保障。

对此,2021年全国两会期间,全国政协委员、广西壮族自治区高级人民法院副院长戴红兵也提交了相关提案,呼吁重视农民工社保缴纳问题。戴红兵在调研中发现,建筑工地农民工更愿意参加城乡居民养老保险,而缺乏参加城镇职工养老保险的意识,主要原因在于社保15年缴费年限偏低和农民工相对弱势的就业地位。

如果以灵活就业人员身份自行参保呢?戴红兵认为,以我国目前的社保制度来说,对灵活就业人员仍存在诸多限制和不便。首先针对数量庞大的外出务工人员,无法在工作地参保,因为多数地方只认本地户籍的灵活就业人员,且目前缺乏全省及全国统一的灵活就业人员参保政策。第二,灵活就业人员参保缴费基数过高,缴费与待遇脱节,农民工自身就不愿参加。第三,灵活就业人员社保范围窄,以灵活就业人员身份参保,只包括养老和医疗两项,相比企业职工社保少了工伤、失业和生育保险。第四,灵活就业人员社保账户转移接续难。许多农民工异地就业、工作岗位更换频繁难以满足社保连续缴费要求,由此造成账户转移接续困难。

为此,戴红兵建议,要提高对农民工群体社会保障政策的包容性,破除灵活就业人员缴纳社保的户籍门槛,进一步完善转移接续制度,促进基本社会保障均等化。同时,研究政策补贴社保方式,或者通过税收优惠、社保支付比例调整等方式,对合规优质企业进行鼓励,正向引导其为就业者购买社保。

□姜冬琪 雷霄 江迪

■短评■

## 不搞“一刀切”更有人情味

让大龄农民工退出重体力行业,确实是保障劳动力安全的一项重要举措,但他们退出后往哪里去?如何提高他们的生活质量?也是不容忽视的问题。

其实,有些农民工虽然年龄大了,但身体依然健康,精力也十分充沛,而且还很有经验,如果将他们留下来,可以“以老带新”,为企业发挥余热。

适度限制一些行业的农民工年龄是应该的,但不能“一刀切”。对符合健康条件和安全标准的,应该继续让其留在行业内,不再从事高危和重体力作业,而是为他们安排一个合适的岗位。譬如在建筑施工企业,可以让他们在工地上从事保洁、保安、仓管等辅助性工作,这样既能解决建筑行业用工荒问题,又可以建大龄农民工的生活得到保障。

□胡建兵

# 面对就业性别歧视 女性劳动者怎么办

## ——新妇女权益保障法教你如何进行职场维权

就业歧视现象在职场中可谓屡见不鲜,歧视种类五花八门,但最为突出的还是性别歧视。作为一种与现代文明格格不入的社会顽疾,就业性别歧视既有违人人平等的根本人权,又踩了法律红线。自2023年1月1日起施行的新修订的《妇女权益保障法》(以下简称《新法》)通过进一步细化相关规则,明确具体措施,加大干预力度,从而吹响了全面遏制就业性别歧视的法治号角。

### 招录文件规定男性优先录用 构成就业性别歧视

魏女士是两个孩子的妈妈,在二孩哺乳期后就重返职场了。她本想应聘营销人员岗位,可很多公司在招录营销人员时均明确规定男性优先,这令魏女士望而却步。那么,这些公司的做法是否构成就业性别歧视?

说法

《新法》在明确提出要“防止和纠正就业性别歧视”的同时,列举了就业性别歧视的具体情形。该法第四十三条规定:“用人单位在招录(聘)过程中,除国家另有规定外,不得实施下列行为:(一)限定为男性或者规定男性优先;(二)除个人基本信息外,进一步询问或者调查女性求职者的婚育情

况;(三)将妊娠测试作为入职体检项目;(四)将限制结婚、生育或者婚姻、生育状况作为录(聘)用条件;(五)其他以性别为由拒绝录(聘)用妇女或者差别化地提高对妇女录(聘)用标准的行为。”本案中,营销人员并不属于国家规定的不适合妇女的工种或岗位,很显然,这些公司的做法已经构成就业性别歧视。

### 遭遇就业性别歧视 可要求劳动监察部门查处

刘女士应聘某烹饪职业培训机构的文案岗位,自认为学历和实习经验符合企业的招聘要求,可仔细浏览招聘页面才发现“男性优先”,这不是明显在搞就业性别歧视吗?那么,劳动者面对就业性别歧视该如何来维权?

说法

《新法》将就业性别歧视纳入劳动保障监察范围,并规定了用人单位应承担的行政责任,从而通过行政手段来加大查处力度。该法第四十九条规定:“人力资源和社会保障部门应当将招聘、录取、晋职、晋级、评聘专业技术职称和职务、培训、辞退等过程中的性别歧视行为纳入劳动保障监察范围。”第八十三条规定:“用人单位违反本法

规定,实施就业性别歧视的,由人力资源和社会保障部门责令改正;拒不改正或者情节严重的,处一万元以上五万元以下罚款。女性劳动者遭遇就业性别歧视时,既可以向妇联、工会求助,也可以向司法机关举报或者起诉,但最主要的维权途径还是劳动保障监察方式。本案中,面对某烹饪职业培训机构的就业歧视行为,刘女士应当向劳动保障监察部门进行投诉,由劳动保障监察部门进行依法查处。

### 维权难题 检察机关为你“撑腰”

某街道公开招考村级后备干部,其发布的招考公告中显示:招考人数共30人,涉及街道下辖的20个村社,除其中一个村招考不限男女外,12个村限定只招考男性,男女岗位人数比例为22:7。在确定入围人员时又暗箱操作,尚未生育的女性被挡在门外。一些被拒之门外的女性想通过诉讼途径维权,但考虑到个人力量弱小,维权成本又高,只好作罢。那么,面对这样的维权难题该怎么办?

说法

虽然《就业促进法》已经规定,对实施就业歧视的行为,劳动者可以向法院提起

诉讼,但确实存在着个人很难通过公益诉讼维权成功的实际问题。为了更有效保护女性就业平等权,《新法》将就业性别歧视纳入公益诉讼范围。该法第七十七条规定:“侵害妇女合法权益,导致社会公共利益受损的,检察机关可以发出检察建议;有下列情形之一的,检察机关可以依法提起公益诉讼:(一)确认农村妇女集体经济组织成员身份时侵害妇女权益或者侵害妇女享有的农村土地承包和集体收益、土地征收征用补偿分配权益和宅基地使用权;(二)侵害妇女平等就业权益;(三)相关单位未采取合理措施预防和制止性骚扰;(四)通过大众传播媒介或者其他方式贬低损害妇女人格;(五)其他严重侵害妇女权益的情形。”由检察机关提起反就业性别歧视公益诉讼,比个人诉讼提起更具优势,更有胜算把握。

本案中,村级后备干部不属于不适合妇女的工种,该街道的一系列做法侵犯了妇女平等就业合法权益,导致社会公共利益受损,社会公正被践踏。对此,遭遇歧视的女性可以向妇联等部门反映,并由妇联等部门向检察机关移送线索,也可以直接向检察机关反映。检察机关经调查属实后,应当向该街道发出进行纠正和整改的检察建议,如果街道拒不执行检察建议,检察机关应当向法院提起公益诉讼。

□潘家永

## 职工信箱

百事通先生:

我被认定为工伤五级伤残后,由于自身的种种原因,决定解除与公司尚有三年到期的劳动合同。公司虽表示同意,但以我主动请辞为由,拒绝向我支付一次性伤残就业补助金。请问:公司的理由成立吗?  
读者 苗丽丽

苗丽丽同志:

公司的理由不能成立,即其必须向你支付一次性伤残就业补助金。

一次性伤残就业补助金是在终止或解除劳动合同时,工伤职工应当享受的由用人单位支付的一次性伤残就业补助费用。《工伤保险条例》第三十五条、第三十六条第二款、第三十七条第一款第(二)项分别规定:职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,保留劳动关系,退出工作岗位;职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,经工伤职工本人提出,该职工可以与用人单位解除或者终止劳动关系,由用人单位支付一次性伤残就业补助金;职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,劳动合同期满终止,或者职工本人提出解除劳动、聘用合同的,由用人单位支付一次性伤残就业补助金;一次性伤残就业补助金的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定。

也就是说,职工因工致残被鉴定为一级至四级伤残的,由于不得解除劳动关系,自然不存在一次性伤残就业补助金问题。只有在职工因工致残被鉴定为五级至十级伤残时,才存在一次性伤残就业补助金问题,且职工因工致残被鉴定为五级、六级伤残的,只有工伤职工本人才能提出解除劳动关系;职工因工致残被鉴定为七级至十级伤残的,合同期满或经工伤职工本人提出可以终止合同。值得注意的是,支付一次性伤残就业补助金是用人单位的法定义务,且是以解除劳动关系为前提。

因此,公司不能以你主动请辞为由,拒绝向你支付一次性伤残就业补助金。  
□百事通

## 保安2年离职7次均要求赔偿

法院:拒绝碰瓷式维权

李某在某公司从事保安工作,工作期间李某存在上班睡觉等不遵守工作纪律的行为。工作不到2个月,李某即主动提出离职。

当时双方未签订书面劳动合同。经协商一致,公司支付给李某工资及社保补贴等相关费用。后李某诉至法院,以未签订劳动合同为由要求公司支付双倍工资、经济补偿金。

法院查明,两年来,李某先后七次在不同法院起诉不同单位,均以未签订劳动合同为由要求支付双倍工资和经济补偿金。李某在不同单位的工作时间短则数日,长则数月,且用人单位均抗辩李某在工作中存在不遵守工作纪律等行为。法院认为,李某利用用人单位管理漏洞,故意制造劳动纠纷以获取不当利益,严重违反了诚信原则,依法判决驳回李某的诉讼请求。

法官表示,本案李某专找用工不规范的单位“劳动碰瓷”,有心“找茬”,无心工作,滥用诉讼谋取不当利益,有违职业道德。本案裁判旨在遏制“碰瓷式”维权,同时也教育引导人们诚信为人、踏实工作。  
□李子璇 华蓉

@农民工朋友:  
“春暖农民工”  
服务行动来啦!

### 做好关怀慰问

深入基层、深入一线,因地制宜开展走访慰问农民工活动,宣传宣讲党中央对广大农民工群体的关心关怀关爱。

通过“倡议书”“一封信”等方式开展线上慰问、线上拜年。

发挥好农民工之家、驻外劳务服务站、工会帮扶(服务)中心、户外劳动者服务站点等作用,结合农民工需求提供便利暖心服务。

积极为留守农民工组织开展文艺联欢、集体过年、发放年货等“送温暖”活动。

### 做好权益维护



各地人力资源社会保障部门要指导企业依法合规用工,畅通农民工维权渠道,加大违法惩戒力度,落实拖欠农民工工资争议“快立、快调、快审、快结”长效机制,维护好农民工工资报酬等权益。

积极推行“劳动维权+就业帮扶”工作模式。

司法行政部门要深入开展“法律援助民生 助力农民工”活动,积极开展法治宣传教育和公益法律服务。