

论我国退休返聘人员权益保障的困境与优化路径

张仁瀚

广州商学院法学院, 广东 广州

收稿日期: 2024年10月20日; 录用日期: 2024年11月19日; 发布日期: 2024年11月28日

摘要

随着人口老龄化加剧, 退休返聘现象愈发普遍。然而, 我国退休返聘人员权利保障面临诸多困境, 包括同工同酬、经济补偿、工伤认定等。本文通过对退休返聘人员的内涵及性质进行界定, 深入分析其权利保障的困境, 并提出完善我国退休返聘人员权利保障的进路, 包括清晰界定退休返聘人员的法律地位、建立适合退休返聘人员的经济补偿机制、适度扩大工伤认定范围以明确风险分担等。完善退休返聘人员权利保障制度具有重要现实意义, 有助于保障其合法权益, 发挥人力资源优势, 促进社会经济可持续发展。

关键词

退休返聘人员, 权利保障, 困境, 优化路径

The Dilemma and Optimization Path of Safeguarding the Rights of Retired and Rehired Personnel in China

Renjing Zhang

School of Law, Guangzhou College of Commerce, Guangzhou Guangdong

Received: Oct. 20th, 2024; accepted: Nov. 19th, 2024; published: Nov. 28th, 2024

Abstract

With the intensification of population aging, the phenomenon of retirement and rehiring is becoming increasingly common. However, the protection of the rights of retired and rehired personnel in China faces many challenges, including equal pay for equal work, economic compensation, and

文章引用: 张仁瀚. 论我国退休返聘人员权益保障的困境与优化路径[J]. 争议解决, 2024, 10(11): 278-282.

DOI: 10.12677/ds.2024.1011465

work-related injury recognition. This article defines the connotation and nature of retired and rehired personnel, analyzes in depth the difficulties in protecting their rights, and proposes ways to improve the protection of the rights of retired and rehired personnel in China, including clearly defining the legal status of retired and rehired personnel, establishing an economic compensation mechanism suitable for retired and rehired personnel, and moderately expanding the scope of work-related injury identification to clarify risk sharing. Improving the rights protection system for retired and rehired personnel has important practical significance, which helps to safeguard their legitimate rights and interests, leverage their human resource advantages, and promote sustainable socio-economic development.

Keywords

Retired and Rehired Personnel, Rights Protection, Dilemma, Optimize the Path

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着人口老龄化加剧，我国正面临着日益严峻的人口老龄化挑战。在这样的背景下，越来越多的退休人员选择返聘，继续发挥自己的余热。然而，退休返聘人员在工作过程中却遇到很多劳动权益保障不到位的难题。一方面，由于退休返聘人员与用人单位之间用工关系的界定不明确，导致在同工同酬、经济补偿、工伤认定等方面的权利难以得到有效保障。另一方面，社会对退休返聘人员的关注度不够，缺乏相应的政策支持和制度保障，使得他们的权益容易受到侵害。笔者企图通过对退休返聘人员权益保障的探究，可以明确他们的法律地位，规范用人单位的用工行为，提高退休返聘人员的劳动权益保障水平。同时，也可以为国家制定相关政策提供参考依据，促进劳动力市场的健康发展。

2. 退休返聘的概念及性质界定

(一) 退休返聘的概念

目前，关于退休返聘，并没有法律明确规定其概念。结合学者们对退休和返聘所下的定义，比如夏正林教授认为，“退休”是指国家为丧失劳动能力或将要丧失劳动能力的老年职工离开工作岗位、安度晚年而提供的一种社会保障政策[1]。郑尚元教授则指出退休是达到退休年龄而退出工作岗位，养老休息并领取退休费的制度[2]。“返聘”则是指离退休人员被用工单位聘用，重返劳动岗位，其对个人和用人单位都意义重大[3]。因此，笔者认为退休返聘是指作为劳动关系主体的一方劳动者已经到达特定年龄，离开原工作岗位享受国家福利后，又回到与之前相同或类似的工作岗位，获得劳动报酬的一种用工状态。其具体表现为以下几种形式：第一，劳动者满足了法定退休年龄之后，没有离开原工作单位和工作岗位，继续延长一定的工作时间；第二，劳动者办理退休手续后又又被聘用回原单位从事与原岗位相同或不同的工种；三是劳动者退休后重新就业，到其他单位工作，一般从事的是技术含量较低可替代性较强的工种。

(二) 退休返聘的性质界定

1. 劳务关系说

目前，主张退休返聘人员与用工单位之间属于劳务关系的支持者比较多，他们认为：第一，根据我国法律法规的相关规定，退休返聘人员已达到法定退休年龄，其办理完成退休流程后原劳动关系终止，

丧失劳动者的主体资格。因此，退休后返聘与用人单位之间不再是劳动关系，而是劳务关系。第二，如果退休后返聘再认定为劳动关系，那么，单位必须再次为其购买养老保险，则会产生双重社会保险问题，在实践中难以处理[4]。第三，退休返聘人员先前订立的劳动合同由于享受社会福利后而终止的，为维护相关法律规定、不违养老保险制度的目的，不宜再建立劳动关系，其纠纷应按劳务关系进行处理[5]。因此，退休人员在返聘时所签订不再是劳动合同，而应该是由双方友好协商订立劳务合同，用人单位无故解除协议时也无需支付经济补偿金。

2. 劳动关系说

支持劳动关系说观点的学者们则认为，作为国家根本法具有最高法律效力的宪法，也没有明确规定劳动权利的行使受年龄限制，也就是说即使劳动者满足法定退休年龄或享受退休权利并不意味着丧失就业权利。其次，养老保险待遇是劳动者应享有的权利而非其义务，可以自由选择，退休返聘人员的双重社会保险问题由特别规定来解决。最后，适用劳动关系能保护退休返聘人员的合法权益，减轻养老负担。

3. 特殊关系说

支持特殊关系说观点的学者们则认为，退休返聘人员与用人单位之间的关系需要综合考虑双方的利益和实际情况来界定，既不完全是劳动关系，也不完全是劳务关系，而是一种特殊的关系。上海市在 2003 年就对此作出专门的规定，将退休人员返聘后与用人单位的关系认定为特殊劳动关系。退休返聘人员与用人单位之间的权利义务关系不能简单地套用劳务关系或劳动关系的规定。这种特殊的关系，需要制定专门的法律法规进行规范。

上述关于退休返聘的不同性质界定的观点，争议的焦点仍集中在退休返聘是属于“劳务关系”亦或是“劳动关系”之间。笔者更倾向于特殊关系说这一说法。退休返聘人员在工作期间与用人单位之间的关系并不平等，处于被管理状态，满足组织从属性；退休返聘人员的劳动行为由用人单位统一安排，符合人格从属性；同时，退休返聘人员的报酬也是由用人单位发放，基本符合劳动关系的要求。因此，退休返聘的关系作为特殊劳动关系的定性最符合客观情况。

3. 我国退休返聘人员权益保障的困境

(一) 退休返聘人员同工同酬的权利难以实现

根据劳动部 1994 年的相关文件规定：“同工同酬是指用工方对于进行相似种类的任务、工作劳动强度大致相等、同时获取基本相同业务成绩的不同劳动者，应当按统一规定的标准向其支付同等数额的报酬。”虽说同工同酬并不意味着劳动者的报酬完全一致、劳动强度完全相同，但必须禁止歧视，保证平等。待遇的差别，应综合考察劳动者工作技能、工作成果等因素的基础上得出，不能因为退休返聘人员的年龄和享受的养老保险、退休金待遇而同工不同酬。而在现实生活中，退休返聘人员由于其特殊身份，往往难以按照与在职员工相同的岗位以相同的标准计算薪酬。这种做法违反了同工同酬的原则，容易导致用人单位以“劳务关系”之名，行“劳动关系”之实。这不仅损害退休返聘人员的应得利益，还易致“劣币驱逐良币”现象的出现。

(二) 经济补偿缺乏法律依据导致维权难度大

现行法律对退休返聘人员的经济补偿规定存在不足。在《关于实行劳动合同制度若干问题的通知》中，虽然现有法律规范规定了用人单位应当与退休返聘人员签订书面协议，但所签订的协议如何定性，是否存在劳动关系，是否适用劳动法关于经济补偿的规定并没有明确规定。但是，最高院在 2020 年出台的《关于审理劳动争议案件适用法律若干问题的解释(一)》中则明确规定了用人单位退休返聘人员发生用工争议起诉的，法院应当按劳务关系处理。因此，当他们与用人单位发生用工争议想要获得经济补偿进行维权时往往因缺乏相应的法律依据和制度保障而难以获得应有的赔偿。另一方面，退休返聘人员在与

用人单位签订聘用协议时，由于自身年纪偏大，往往难以兼顾到方方面面，诸如经济补偿等问题就常被忽视。而且用人单位在用工中处于强势一方，很有可能在合约中不愿支付经济补偿等额外负担。一旦出现纠纷，退休返聘人员在维权过程中难免处于劣势地位。

(三) 工伤保险缺失导致责任界定不清

工伤保险未覆盖退休返聘人员的原因主要有以下几点。首先，根据我国现有《工伤保险条例》的相关规定，劳动者与用人单位必须先建立劳动关系，用人单位才会给劳动者购买工伤保险，劳动者在发生工伤事故时，才能申请认定工伤获得赔偿。由于退休返聘人员与用人单位之间的关系界定不清晰，在发生工伤事故时，用人单位认为退休返聘人员已经享受养老保险待遇，不应再由其承担工伤赔偿责任。而退休返聘人员则认为自己在工作中受伤，用人单位应该给予相应的赔偿。但退休返聘人员与用人单位之间一般被认定为劳务关系，用人单位无需为其购买工伤保险，这就导致退休返聘人员在工作中发生工伤事故时无法通过工伤保险获得赔偿，医疗费用等只能由自己承担或与用人单位协商解决。

4. 优化我国退休返聘人员权利保障的路径

(一) 清晰界定退休返聘人员的法律地位

明确退休返聘人员的法律地位，确定其与用人单位的关系至关重要，这就需要制定明确的界定标准。虽然目前普遍认为退休返聘人员因超过法定退休年龄而不具备劳动者的主体资格，但可以考虑在特定情况下赋予其部分劳动者权利。如果退休人员在返聘后自觉遵守用人单位的各项规章制度，自觉接受用人单位的统一管理，且工作内容具有稳定性和持续性，笔者认为可以将双方的关系界定为特殊的劳动关系，承认退休返聘关系的特殊性，避免实质不平等^[6]。这种特殊的劳动关系既不完全等同于传统的劳动关系，也不完全是劳务关系，而是综合考虑双方的权利义务，从劳动法角度给予一定的法律保护。反之，如果退休人员返聘后在用人单位的工作时长较为短暂且可以灵活安排，不受用人单位的制度约束，则可以将双方的关系明确为劳务关系，只要双方在合同中明确约定双方的权利义务，尤其是报酬、工作条件、工伤处理等方面做好明确约定即可。这样有利于保障退休返聘人员的劳动权益，也有利于稳定劳动力市场的有序发展。

(二) 建立适合退休返聘人员的经济补偿机制

完善法律法规中关于经济补偿的规定，明确退休返聘人员在何种情况下可以获得经济补偿。例如，可以规定如果用人单位单方面解除聘用协议，且退休返聘人员无过错的情况下，用人单位应给予一定的经济补偿。补偿标准可以参考在职员工的经济补偿标准，根据退休返聘人员的工作年限、工作表现等因素进行确定。同时，对于退休返聘人员在工作中因用人单位的原因遭受损失的，用人单位也应承担相应的赔偿责任。此外，加强对用人单位的监督，保障经济补偿的落实。劳动监察部门应加大对用人单位的检查力度，确保用人单位与退休返聘人员签订规范的聘用协议，并按照协议约定履行经济补偿等义务。对于违反规定的用人单位，应依法给予处罚，并责令其改正。同时，建立健全投诉举报机制，鼓励退休返聘人员勇于举报用人单位的违法行为，积极维护自己的合法权益。

(三) 适度扩大工伤认定范围以明确风险分担

完善工伤保险制度，将退休返聘人员纳入保障范围是当务之急。笔者认为可以借鉴浙江省衢州市的做法，该市出台相关政策，用人单位可以单独为退休返聘人员办理工伤保险、缴纳工伤保险费。这种做法非常值得借鉴和推广，退休人员返聘后可以由用人单位为其缴纳工伤保险费，或者国家设立专门用于退休返聘人员的工伤保险基金，由政府、用人单位和个人共同承担费用。在工伤认定方面，可以制定专门的退休返聘人员工伤认定标准，明确工伤认定的范围、程序和赔偿标准。此外，明确用人单位和社会在工伤保障中的责任。用人单位应承担一定的工伤赔偿责任，同时，政府要大力倡导用人单位为退休返

聘人员购买工伤保险,对积极响应和落实政府政策的用人单位可以通过财政补贴、税收优惠等方式予以奖励。社会也可以通过鼓励保险公司开发针对退休返聘人员的商业工伤保险产品等方式,为退休返聘人员提供更加全面的工伤保障。这样构建用人单位、社会和个人共同分担工伤风险的机制,能够缓解退休返聘人员与用工单位之间因发生工伤事故导致的矛盾冲击,充分保障作为弱势群体的退休返聘人员的劳动权益。

5. 结语

随着人口老龄化的加剧,退休返聘现象日益普遍。退休返聘人员在缓解用工荒、应对人口老龄化挑战等方面发挥着积极作用。然而,目前退休返聘人员在权利保障方面仍存在诸多问题,如同工同酬、经济补偿、工伤认定等劳动权利难以实现。为了解决这些问题,笔者提出了三点解决对策,如在身份界定方面,应明确退休返聘人员的法律地位,确定其与用人单位的关系,赋予部分劳动者权利,并制定明确的界定标准;在经济补偿方面,应细化政策,明确退休返聘人员获得经济补偿的情况和标准,并加强监督执行;在工伤认定方面,应创新制度,为退休返聘人员创设专门的工伤保障制度,明确用人单位和社会在工伤保障中的责任。以期有效保障退休返聘人员的合法权益,推动劳动力市场的良性运转,促进社会的持续发展。

参考文献

- [1] 夏正林. 论退休权的宪法保障[J]. 法学, 2016(12): 35.
- [2] 郑尚元. 劳动法学[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2007: 324.
- [3] 成畅宇. 退休返聘劳动者权利保障研究[D]: [硕士学位论文]. 泉州: 华侨大学, 2021: 12.
- [4] 王全新. 劳动法[M]. 第4版. 北京: 法律出版社, 2017: 93.
- [5] 郑学林, 等. 《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(一)》几个重点问题的理解与适用[J]. 人民司法, 2021(7): 46-50.
- [6] 叶小兰. 论我国劳动者分层保护的疏失与完善[J]. 江苏社会科学, 2020(6): 33.