

老龄化社会中超龄劳动者的劳动权益保障

易修宇

浙江理工大学法政学院, 史量才新闻与传播学院, 浙江 杭州

收稿日期: 2024年4月17日; 录用日期: 2024年6月14日; 发布日期: 2024年6月26日

摘要

超龄劳动者是达到法定退休年龄后仍然参与劳动, 具有劳动能力的就业人员。随着人口老龄化的日益加剧, 适龄劳动人口不断减少难以满足用工需求, 超龄劳动者在就业群体中的比重逐渐增加。然而, 我国对于这一群体的法律保护尚显模糊, 未能充分确保他们的劳动权益。本文旨在审视当前老龄化社会中超龄劳动者权益保护的现状和存在的问题, 通过劳动法和社会保障法的角度进行分析。文章建议应明确超龄劳动者的法律地位, 改进社会保险体系, 增强职业培训及再就业的支持, 并优化劳动标准的适用性, 以提供全面的超龄劳动者权益保障服务。这样的措施将有助于保障超龄劳动者的合法权益, 使他们能够在职场上继续发挥价值。

关键词

老龄化社会, 超龄劳动者, 劳动权益保障

Protection of Labor Rights and Interests of Overage Workers in Aging Society

Xiuyu Yi

School of Law and Politics, Shi Liangcai School of Journalism and Communications, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou Zhejiang

Received: Apr. 17th, 2024; accepted: Jun. 14th, 2024; published: Jun. 26th, 2024

Abstract

Over-age workers are those who still participate in the work and have the ability to work after reaching the statutory retirement age. With the increasing aging of the population, the working-age population continues to decrease and it is difficult to meet the employment demand, and the proportion of over-age workers in the employment group is gradually increasing. However, the legal protection of this group in our country is still vague and fails to fully ensure their labor

rights and interests. This paper aims to examine the current status and existing problems of the protection of the rights and interests of overage workers in the aging society, and analyze it from the perspective of labor law and social security law. The article suggests that the legal status of overage workers should be clarified, the social insurance system should be improved, the support for vocational training and re-employment should be enhanced, and the applicability of labor standards should be optimized to provide comprehensive protection services for the rights and interests of overage workers. Such measures will help protect the legitimate rights and interests of over-age workers, so that they can continue to play their value in the workplace.

Keywords

An Aging Society, Over-Age Workers, Protection of Labor Rights

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

随着社会的进步和人均寿命的延长，我国面临着日益严峻的老龄化问题。根据国家卫生健康委的数据，人们的平均寿命已经达到了一个较高水平，并且仍在持续上升。这一变化促使许多已退休的老年人选择重新回到工作岗位，形成了一种“退而不休”的就业趋势。然而，我国的劳动法对于这种新兴的就业模式缺乏明确的规定和系统的保护措施。因此，超龄劳动者在追求工资和权益时面临诸多困难。如何有效地保护这一群体的权益，已经成为一个亟待解决的社会问题。

2. 超龄劳动者的定义与劳动权益保障现状

2.1. 超龄劳动者的界定

“超龄劳动者”不是一个明确的法律概念，而是学术界在研究老年人再就业问题时经常提及的说法，学术界通常以我国确定的劳动者法定的退休年龄为标准，将已经达到法定退休年龄而仍继续提供就业劳动的老年就业群体称为“超龄劳动者”。固然，随着医疗科技的进步以及公众健康观念的增强，老年人群的健康状况逐步得到改善，有的甚至于退休之龄依旧保持着优秀的工作素质。因此，在制定针对年龄超出常规工作范围人员的准则时，必须细致地评估其身体的健康状况、所掌握的专业技能以及个人的工作意向等多元维度，防止采用一概而论的统一尺度。

2.2. 超龄劳动者的主要特点与情况分析

在当前社会，超龄劳动者这一群体主要由两类人组成：一是退休后被返聘的专业技术人员和管理人员，二是年纪较大的农民工和临时就业人员。退休返聘人员通常拥有高级技术资格或管理经验，他们因为对工作的热爱以及原单位的优厚待遇而选择继续工作。这些人员在退休后是否能与用人单位签订新的劳动合同，建立稳定的劳动关系，目前还存在一定的法律争议。

另一方面，达到退休年龄的农民工和临时就业人员，他们的教育水平普遍不高，缺乏专业技能，多数从事的是体力劳动。他们之所以选择继续工作，主要是因为养老金不足以支撑生活的需要，或是为了家庭的经济负担。这部分人群在就业市场上的选择有限，面临着较大的失业风险。至于他们在退休后是否能够享受基本养老保险待遇，以及能否与用人单位建立正式的劳动关系，目前尚无统一的规定和意见[1]。

2.3. 老龄化社会中超龄劳动者的劳动权益保障现状

无论是哪类超龄劳动者，在老龄化的大背景下，都在就业市场中面临严峻的挑战。首先，随着科技的发展和经济结构的转型，众多企业越来越倾向于招聘年轻且能快速掌握新技术的员工，这导致年纪较大的求职者难以受到平等对待。其次，其可能会面临报酬支付不充足的问题。尽管一些招聘者拥有深厚的工作经验和专业技术，但仍有部分倾向于招募嫩芽劳动力以降低成本，这导致了超龄劳动者获得的报酬相对较低。同时，多数企业偏爱培养年轻员工的领导潜力和创新意识，而超龄劳动者可能面临更少的晋升机会，职业发展道路上常常会遇到一定的瓶颈。除此之外，社会对年龄的固有偏见以及对老年人的成见，也有可能导致超龄劳动者在职场上遭受歧视性解雇的风险增加。现行社会保险架构也往往未能充分迎合超龄劳动者的全方位需求，尤其在医疗保健和养老金领取等领域显露出缺陷。

3. 老龄化社会中超龄劳动者劳动权益保障存在的问题

3.1. 超龄劳动者用工性质认定存在分歧

在老龄化社会背景下，对于从事养老事业的从业者职责的明确成为了一个棘手且紧迫的问题。某些用人单位更愿意将与老龄员工的合作模式设定为短期或部分时间工作，而非将其纳入稳定的全职岗位。通常情况下那些从事短期工作或兼职的员工，无法获得与固定职员同等的社会保障福利。例如，其或许不能获得全面的健康保险庇护，或者不能获取养老金及其他社会保障。这导致超龄劳动者在面对健康危机或退役生活时，面临保障缺陷从而加剧了超龄劳动者经济负担和风险。

短期工或兼职人员的工作形式可能会导致超龄劳动者无法享受到法律规定的劳动时间和休假权利。其可能未被包含在正式员工所享有的工时调整和薪酬补偿休假政策之外，使得其无法获得足够的休息和放松，进而影响超龄劳动者身心健康和工作效率。除此之外，对于短期工或兼职人员而言可能会面临更为起伏不定的工作环境和薪酬待遇。因为这些劳动者没有稳定的劳动合同和经济来源，所以超龄劳动者可能更容易遭受经济困境和贫困的困扰，这加剧了其的不安感和焦虑情绪。

3.2. 社会保险制度覆盖范围不足

现行社会保障体系往往无法全面覆盖超龄劳动者的保险要求，主要集中在医疗保健福利和养老保险的领取上。对于医疗保险部分超龄劳动者可能会因为雇佣模式或职业性质的限定，而难以享有完备的医疗保健。比如，部分短期或兼职职业可能未能满足医保政策的相关要求，结果是那些超出超龄劳动者在遭遇健康问题的时候，往往难以获得迅速而全面的医疗援助，这无疑加重了其在医疗方面的经济负担和未来不确定性的担忧。

而在养老保险方面，问题则更为严重。已经领取养老保险的劳动者是否可以在继续工作并领取工资的同时，仍然领取养老保险金。根据现行规定，劳动者要想领取养老保险，必须达到法定退休年龄并且已经缴纳了一定年限的保险费用。这两个条件都是必需的。在传统观念中，退休意味着劳动就业权的结束，而养老保险的领取则标志着进入老年生活的开始，二者被视为互斥的[2]。

一些学者和雇主认为，如果一个已经领取养老保险的超龄职工在领取养老金的同时还从工作中获得工资，这可能会占用适龄劳动者的工作机会。此外，由于法律没有要求雇主为超龄就业者缴纳养老保险，这样的工作实践可能会导致国家养老保险基金的资金只出不进，违反了公平原则。因此，在实际操作中，一些雇主以领取养老保险为由，减少超龄就业者的工资，这种现象并不少见。

考虑到超龄就业者的实际情况，他们选择就业通常是因为有赚钱的需求。在当前社会环境下，生活成本逐年上升，而养老保险的领取比例较小，往往无法满足基本生活需求。如果以领取养老保险为由，

将超龄劳动者排除在劳动法保护范围之外，随意减少他们的工资，这不仅损害了他们的权利，也违背了劳动法的基本原则。因此，我们需要重新审视和调整养老保险和工资领取的政策，以确保超龄劳动者的权益得到合理保护。这不仅是对个人的尊重，也是对社会公平原则的维护。

3.3. 劳动力市场歧视现象

在老龄化的社会背景下，就业领域对超龄劳动者的歧视现象成为了一个突出的社会难题。这种不公平的对待主要源自雇佣者和招聘组织，其往往基于对超龄劳动者工作效率的误解或偏见，对其进行不公正的待遇。某些雇主错误地认为年长的雇员在工作中效率降低，或者认为其不愿意接受新技能或新方法的指导。这种误解可能导致雇主对雇佣超龄劳动者产生抵触，或者在招聘过程中对其施加较低的薪酬待遇，进而使超龄劳动者在劳动力市场上面临严峻的竞争压力和不公平对待。

某些雇主或许会误判，认为超龄劳动者缺乏在职场晋升的潜力，因而不愿意给予其晋升的机会以及专业技能的培训。这种固有的偏见可能会使得超龄劳动者在职场的晋升之路上遭遇阻碍，其很难获得更高级别的岗位或者面对更有难度的工作挑战，这无疑会对超龄劳动者职业成就感和日常生活的品质造成不利的影响。

3.4. 适用劳动基准存在问题

在人口老龄化日益严重的今天如何落实劳动规范对于超龄劳动者来说成为了一个棘手的问题。部分劳动规则过于刻板，未能充分考虑到超龄劳动者的特殊需求和实际情况，由此激起了诸多不合理的限制和忽视。超龄劳动者往往因生理局限或个人偏好，倾向于寻求更具弹性的工作时间安排。现行劳动规范或许并未全面涵盖此方面，导致超龄劳动者难以获得适宜的工时安排，进而影响其工作效率和生活品质。

超龄劳动者在职场上，或许会因为超龄劳动者或者健康问题的限制，更加渴望获得充足的休息和放松的机会。却有部分劳动规范并未确保员工获得足够休假，也未对超龄劳动者在特定情况下的休假需求给予足够关照，导致这些人员未能充分休养生息。超龄劳动者可能面临身体和健康的挑战，迫切需要更多的关怀与照护。遗憾在于，针对超龄劳动者这一特殊群体的劳动基准，未量身定制周全的防护措施，结果这些从业者在职场征途上，面临着加倍的险阻与不确定性。

4. 超龄劳动者劳动权益保障困境的反思

4.1. 劳动权之平等就业权

在超龄劳动者面临劳动权益保护的困境中，平等就业权的议题至关重要。然而，平等权本身潜藏着形式平等与实质平等之间的复杂冲突。形式平等主张所有劳动者都应有机会平等地就业，不应受到歧视。尽管如此，由于个人的生理条件、经济状况、社会地位等因素的差异，现实中仍然存在不平等现象，即所谓的实质不平等。

实质平等考虑到人与人之间的差异，旨在保护社会中的弱势群体，为他们提供特殊的关怀和保护。在劳动市场中，年长的劳动者常常面临工作场所的偏见和不公平对待，这违背了他们应享有的平等就业机会原则。年长劳动者拥有丰富的工作经验和专业知识，理应得到公正的评价和机会。将年长的再就业人员纳入劳动法的保护范围是合理且必要的。首先，年长劳动者是当代劳动力市场中一个不容忽视的群体，他们不应因年龄而遭受歧视，而应享有平等的就业机会和权益保护。其次，年长劳动者通常在 50 至 70 岁之间，他们的体力和精力可能不如年轻劳动者，工作类型也呈现出两极分化：一类是体力密集型的低端工作，另一类则是依赖知识、经验和技能的工作。随着年轻劳动力的缺口日益扩大，老年劳动力的剩余量也在增加，这一特殊群体在未来的劳动力市场中将占据更大的比重。如果不给予他们适当的保护，

可能会导致劳动市场的混乱、就业歧视的加剧和劳动纠纷的频发。因此，劳动法应当倾斜保护这一群体，通过形式上的不平等来实现实质上的相对平等，建立特殊群体的就业保障制度，确保年长劳动者的就业平等权得到实现。政府和企业应采取积极措施，消除对年龄的偏见，确保年长劳动者在劳动市场中享有平等的竞争权利和公正的职业机会[3]。

4.2. 劳动法视角下的反思

在劳动法视角，应予以超龄劳动者之权益以强有力之庇护，也是我国劳动法对劳动者“倾斜保护”传统的体现。在现实工作环境中，即便是那些已经开始领取养老保险的超龄劳动者，他们在劳资关系中的地位依然较为脆弱。这一群体不仅在生理上可能不如其他劳动者，而且对于职业安全和健康的需求更为迫切。如果不能正式确认他们的劳动关系，他们就无法享受到应有的保护措施。因此，劳动法应当针对超龄劳动者的具体情况进行调整和完善，确保他们在工资、工时和安全防护等方面得到额外的关注和保护。这样的法律改革不仅是对超龄劳动者的实际支持，也是对社会公平原则的坚守，可以体现“倾斜”之实。

4.3. 社会保障法视角下的反思

社会保障法不是一个专门的法律，而是通过《社会保险法》《社会救助法》等相关的基本法律构成了社会保障法的法律。虽然社会保障法和劳动法在法律体系中是独立存在的，但两者在社会保险内容上有所交集，特别是劳动法中专门设立了章节来规定职工的社会保险和福利，这使得职工的社会保险与劳动关系的认定紧密相关。这种情况下，已经开始领取基本养老保险的超龄劳动者往往难以获得正式的劳动关系认定[4]。

鉴于此，现阶段有必要扩展社会保险的覆盖范围，将所有非正规就业的超龄劳动者纳入其中，确保他们能够获得包括医疗和养老金在内的充分保障。此外，社会保障法律体系也需要进行相应的改革和完善，对超龄劳动者的情况进行特别考虑和调整，以提高他们的生活质量和参与社会的能力。这不仅涉及到法律条文的修订，还包括实际操作层面的改进，如提供更多的就业机会、改善工作条件、提供专门的职业培训和健康保护措施等，从而为超龄劳动者创造一个更加公平和支持性的工作环境。这样的改进将有助于实现社会保障法的根本目的——保障每个公民的基本生活和尊严，无论其年龄如何。

5. 老龄化社会的超龄劳动者劳动权益保障对策与建议

5.1. 明确超龄劳动者与用人单位的用工关系

我国目前的劳动领域立法对于超龄劳动者的用工关系如何认定是持有一种回避的态度，无论是中央层面立法还是地方立法都没有明确超龄劳动者的法律地位，只是通过模糊的规定即达到法定退休年龄或者领取养老保险待遇劳动者与用人单位的劳动合同终止，间接的排斥超龄劳动者的劳动合同关系建立。因此，必须通过立法手段明确超龄就业者的用工关系，涵盖劳动合同的类型确定，如全职、兼职或短期工等，清晰界定其与用人单位间的劳动关系属性[5]。可以在立法上采取更为灵活的规定，如允许用人单位和劳动者签订更为灵活的合同时间、保险缴纳方式，允许用人单位执行更为宽松的工时规定，允许用人单位基于年龄差异导致的劳动生产率差异给予适当的劳动报酬差别待遇。

通过确立具体的法律规定，可以有效防止用人单位不当地将超龄劳动者视为临时员工，进而保障超龄劳动者正当权益。法律需保证超越常规年龄限制的劳动人群与适龄工作者享受无异的利益待遇，这包括但不限于薪资补偿、工时安排、休假规定以及各类社会保险等各个维度。

5.2. 完善社会保险制度，扩大覆盖范围

劳动法无法彻底与社会保险法划清界限，在此基础上，要通过建立劳动关系来保障超龄劳动者的劳动权益，并且避免各项制度之间的冲突的一个途径就是让不同的劳动关系主体应当有差别地享有社会保险权利。针对超龄劳动者强化社保机制、拓宽受益群体是打造社会安全网的当务之急。

为满足超龄劳动者的特殊需求，需对社会保险制度进行精细化的重构与优化。如对于达到退休年龄但是未领取养老保险待遇或者无法领取养老保险的劳动者，应当允许其继续享有和适龄劳动者相同的各项社会保险权利，明确用人单位的缴费义务，从而为他们提供各项保障。但是，对于已经领取养老保险待遇的超龄劳动者来说，则应当侧重于其工伤保险和失业保险的适用，而排除用人单位对这部分劳动者的养老保险缴费义务，但也要保证一定的补助，如对医疗费用给予补贴、对住房给予补助金、提供长期护理等。该措施旨在拓宽养老保险的覆盖范围，确保那些超出常规退休年龄的职工能够获得迅速且高效的医疗照顾[6]。另外，需要严格完善退休金的发放规则，目的是保障那些超过常规退休年龄的劳动者在停止工作后，能够维持基本的生活水平。当然，也要增强社会保障资金库的管理能力，提高资金使用的效益与透明度，确保社会保障体系的持续性和健全性，加大对社会保险基金监管与审计的力度，杜绝任何滥用和浪费的现象。

5.3. 加强对超龄劳动者的职业培训与再就业支持

超龄劳动者常常面临技能更新和职业转型的困难，所以必须设计量身定制的培训计划，并给予特殊的技术支持，以此提升超龄劳动者就业竞争力及适应变化的能力，法律正有能力将职业技能培育纳入进行强制性的规定。针对超龄劳动者的职业发展需求，培训计划应着力设计符合其实际情况的晋升路径，推出一系列多元化的进修课程，这些课程应覆盖技术能力、专业知识等多个领域。教育培训素材应与现行及职场要求紧密融合，助力超龄劳动者习得新兴技术和智慧，提升其在职场上的竞争能力[7]。

针对超龄劳动者的培训计划必须量身定制并具备充分的灵活性，以满足其独特的学习要求。鉴于超龄劳动者在资历、经验及技艺方面存在较大差异，培训机构应当针对每个人的独特情况，精心设计专属培训方案，以确保个性化培训的供给。同时，对于超龄劳动者的培训计划，其时间表的安排和课程的设置应具备足够的灵活性，以适应超龄劳动者学习节奏和生活安排。除此之外，企业也要提供全方位的再就业支援，协助超龄劳动者顺畅地完成职业变革。该服务内容涵盖职业发展规划、职场导航、岗位匹配以及就业推荐等方面，目的是辅导超龄劳动者重新确立职业愿景，搜寻合适的职业时机，顺利实现再就业的过渡。若可提供一定的就业援助或奖励鼓励企业录用超龄劳动者，催化其再就业机遇的扩展。

5.4. 完善超龄劳动者劳动基准适用制度

劳动法规需要进行革新和细化，明确设定超龄劳动者的工时限制和休假制度。考虑到超龄劳动者的生理状况和工作技能水平，应当适当缩短超龄劳动者每日工作时间或增加更频繁的休息时段。此外，对于那些已超出常规退休年龄的员工，应当倡导实施具有弹性的工作机制，允许其根据自身的条件和健康状况，对工作时间和安排进行适当的调整[8]。

超龄劳动者通常积累了丰富的工作经验和专业技能，因此，在遵循劳动规则时，应考虑对其实施一定程度的可塑性，允许这些职员融入更加灵活的工作安排或岗位选择。考虑到超龄劳动者的生理状况及工作技能，应当适时对超龄劳动者职务内容及工作强度进行调整，确保其职场安全与身心健康[9]。须加大力度监督劳动标准的执行情况，保障其执行效力。监管强化对聘用主体的监控力度，确保其合规地适当调整超龄劳动者的劳动时间和休假计划，并对违规行为采取惩处措施[10]。

6. 结语

在人口老龄化日益严峻的大背景下，超龄劳动者的权益保障成为了劳动法和社会保障法面临的重大挑战。现行法律规范和司法实践中对于超龄劳动者的地位存在分歧，导致他们在就业平等和社会保险权益方面受到不足的保护。因此，需要对法律进行改革，以确保超龄劳动者得到应有的尊重和保障，促进超龄劳动者的技能更新和转岗就业，为他们在老龄化社会中提供更广阔的舞台，以展示才能并为国家发展和社会进步贡献力量。未来的研究应进一步探讨超龄劳动者对劳动市场的影响，应对人口老龄化的挑战。

参考文献

- [1] 吴壕翔. 积极老龄化背景下超龄劳动者权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 杭州: 浙江工商大学, 2023.
<https://doi.org/10.27462/d.cnki.ghzhc.2023.000105>
- [2] 侯思琦. 超龄就业者劳动权利保障制度研究[D]: [硕士学位论文]. 合肥: 安徽大学, 2021.
<https://doi.org/10.26917/d.cnki.ganhu.2021.001202>
- [3] 韩菲. 超龄再就业人员法律地位探究[D]: [硕士学位论文]. 福州: 福建师范大学, 2018.
- [4] 王柳. 积极老龄化视角下超龄劳动者的劳动权益保障研究[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 华中科技大学, 2021.
<https://doi.org/10.27157/d.cnki.ghzku.2021.005198>
- [5] 冯旭. 论我国超龄劳动者的权利保护[D]: [硕士学位论文]. 兰州: 西北师范大学, 2021.
<https://doi.org/10.27410/d.cnki.gxbfu.2021.001994>
- [6] 冯彦君, 顾男飞. 积极老龄化战略的劳动法实现机制[J]. 理论与改革, 2024(2): 140-153.
- [7] 陈圣南. 超龄劳动者的用工关系认定研究[J]. 河北企业, 2024(2): 146-148.
- [8] 李康. 论超龄劳动者工伤救济的路径[J]. 法律适用, 2022(11): 163-172.
- [9] 黄丽琴. 老龄化背景下超龄劳动者工伤认定问题分析[J]. 山东工会论坛, 2021, 27(5): 71-81.
- [10] 崔艳. 超龄劳动者权益如何保障[J]. 山东人力资源和社会保障, 2021(9): 32-33.