

超龄劳动者的劳动权益保护研究

张雅云

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年1月23日; 录用日期: 2026年3月12日; 发布日期: 2026年3月20日

摘要

在人口深度老龄化的社会背景下, 超龄劳动者的社会劳动参与规模持续扩大, 成为劳动力市场的重要组成部分, 但其劳动权益保护面临着社会制度体系衔接不畅、社会福利保障覆盖不足、就业支持体系适配性欠缺、社会歧视观念根深蒂固及权益救济机制不完善等多重问题。从社会学视角来看, 超龄劳动者的权益保护是实现积极老龄化的核心要求, 也是维护社会公平、挖掘人口红利、激发社会活力的现实需要, 其正当性源于社会包容性发展的内核与老龄群体的社会劳动参与权。应从社会发展的整体视角出发, 构建包容性弹性就业环境, 完善与再就业相衔接的社会福利保障体系, 优化适配超龄劳动者的就业支持服务, 培育积极的老龄就业社会文化, 并健全政府、企业、社会协同的权益保护机制, 通过多元社会治理手段保障超龄劳动者的合法权益, 推动其平等参与社会劳动, 助力社会积极老龄化的高质量发展。

关键词

超龄劳动者, 人口老龄化, 劳动权益保护

Research on the Protection of Labor Rights and Interests of Over-Aged Workers

Yayun Zhang

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: January 23, 2026; accepted: March 12, 2026; published: March 20, 2026

Abstract

Against the backdrop of a deeply aging population, the scale of social labor participation by over-age workers continues to expand, becoming an important component of the labor market. However, their labor rights and interests' protection face multiple issues such as poor social system integration, insufficient social welfare coverage, inadequate adaptability of employment support systems, deeply ingrained social discrimination concepts, and imperfect rights and interests relief mechanisms.

文章引用: 张雅云. 超龄劳动者的劳动权益保护研究[J]. 老龄化研究, 2026, 13(3): 705-712.

DOI: 10.12677/ar.2026.133087

From a sociological perspective, the protection of the rights and interests of over-age workers is a core requirement for achieving active aging, as well as a practical need to maintain social fairness, tap into demographic dividends, and stimulate social vitality. Its legitimacy stems from the core of inclusive social development and the social labor participation rights of the aging population. From the overall perspective of social development, it is necessary to build an inclusive and flexible employment environment, improve the social welfare and security system linked to re-employment, optimize employment support services suitable for over-age workers, cultivate a positive social culture of aging employment, and strengthen the rights and interests protection mechanism coordinated by the government, enterprises, and society. Through diversified social governance means, the legitimate rights and interests of over-age workers should be protected, promoting their equal participation in social labor and facilitating the high-quality development of active aging in society.

Keywords

Over-Aged Workers, Aging Population, Labor Rights Protection

Copyright © 2026 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

人口老龄化已成为我国社会发展的重要时代特征，超龄劳动者的劳动参与成为劳动力市场的重要补充，其凭借丰富的职业经验与专业技能持续为社会经济发展赋能。但现实中，超龄劳动者的劳动权益保护体系尚未完善，各类问题制约着其公平就业。本文立足超龄劳动者的就业现状，剖析其权益保护的现实困境，探寻保护的法理基础与实践路径，为完善相关保障机制、推动积极老龄化发展提供思路。

2. 超龄劳动者的定义及现状

民政部、全国老龄办发布的《2023年度国家老龄事业发展公报》，截至2023年末，全国60周岁及以上老年人口29,697万人，占总人口的21.1%；全国65周岁及以上老年人口21,676万人，占总人口的15.4%。全国65周岁及以上老年人口抚养比22.5%。¹数据表明中国已进入老龄化社会。老龄劳动者就业存在客观优势和主观上的积极意愿。相较年轻人而言，老龄劳动者体力不足，但其有长期工作的经验和丰富的专业知识技能。同时，老年人健康状况随医疗事业发展而有很大提升，这为老龄劳动者继续就业或再就业提供可能。2023年末，城镇外来农业户籍劳动力调查失业率为4.3%，低于全国城镇整体水平0.8个百分点；全国农民工总量达29,753万人，较2008年增加7211万人。人力资源和社会保障部数据显示，2023年脱贫人口务工规模达到3397万人，全国组织农民工参加补贴性职业技能培训643万人次。2012年以来，平均每年有超过500万城镇失业人员实现再就业，超过170万就业困难人员实现再就业。再就业是激发劳动市场活力的助力，其中以超龄劳动者再就业为主。²

由于受到老年人身体健康状况、退休前职业类型等因素的多重影响，超龄劳动者大多是在60岁至69岁的低龄老年人，2020年第七次全国人口普查数据显示，60岁至64岁和65岁至69岁老年人就业分别

¹《2023年度国家老龄事业发展公报》，载中华人民共和国民政部，<https://www.mca.gov.cn/n156/n2679/c1662004999980001751/content.html>，2026年1月21日访问。

²《就业规模显著扩大就业质量稳步提升——新中国75年经济社会发展成就系列报告之十六》，载国家统计局官网，https://www.stats.gov.cn/sj/sjjd/202409/t20240920_1956589.html，2026年1月21日访问。

占同一年龄组老年人口的 34.43%和 27.49%，而 70 岁及以上老年人就业比例却下降到 11.76%，比低龄老年人就业比例下降幅度十分明显。城镇和农村 60 岁至 64 岁的老年人就业比例分别为 18.83%和 46.11%。此外，低龄老年人就业水平还存在明显的性别差异性，60 岁至 64 岁男女老年人就业比例分别为 38.62%和 25.17%，差距大于 13 个百分点。2019 年人口就业数据资料显示，60 岁至 64 岁低龄老年人就业人口中，64.6%的就业身份构成为自营劳动者，65 岁以上自营劳动者的比例上升为 76.9%，从一个侧面表明老年人就业身份绝大多数为体制外就业类型。³

林嘉学者将老年就业群体按年龄、退休并领取退休养老金、劳动关系是否存在这三种划分进行了阐释并且在此基础上将超龄劳动者界定为超过法定退休年龄，继续在用人单位参加劳动(包括返聘和新聘用人员)，而按照现行法律规定难以认定劳动关系的群体。这类群体可以是 60 岁以上的人群，也可以是 50~55 岁以上的女性人群；可以是办理了退休手续并领取养老金的人群，也可以是不符合退休条件、未能领取养老金的人群。超龄劳动者群体以一种特殊的用工形态，在劳动领域广泛存在[1]。本文采取此定义。总的来说，超龄劳动者就是超出法律规定的退休年龄，但仍具备劳动权利能力和行为能力，按照现行法律规定难以认定劳动关系的群体。

3. 超龄劳动者权益保护的现实困境

3.1. 社会制度体系衔接不畅，劳动参与缺乏制度支撑

我国现行的退休制度、就业制度与福利保障制度制定于人口老龄化程度较低的时期，与超龄劳动者的劳动参与需求存在衔接断层。一方面，退休制度与再就业制度的衔接存在空白，法定退休年龄的设定与老龄群体的劳动能力、劳动意愿不匹配，缺乏弹性的退休与再就业衔接机制，导致超龄劳动者的劳动参与处于制度模糊地带。另一方面，就业形态的制度规范滞后于超龄劳动者的实际劳动参与形式，用人单位为降低用工成本，多将超龄劳动者纳入短期、兼职等灵活用工范畴，而社会层面尚未形成针对灵活用工形态超龄劳动者的权益保障规范，使得这一群体难以享受与正规就业者同等的劳动保障，甚至面临工作时间不固定、薪酬待遇无保障、休息休假权被忽视等问题，加剧了其劳动参与的不稳定性。

3.2. 社会福利保障覆盖不足，普惠性与适配性欠缺

社会保险与社会福利体系是超龄劳动者劳动权益保护的重要支撑，但当前我国的福利保障体系对超龄劳动者的覆盖存在短板，难以适配其劳动参与的现实需求。超龄劳动者难以参加社会保险，用人单位多以商业保险(如人身意外险)替代，部分地区仅对建筑行业超龄农民工强制要求工伤保险[2]。

其一，工伤保险与超龄劳动者的劳动参与脱钩，现行工伤保险体系与正规劳动关系绑定，而超龄劳动者多为灵活就业，难以纳入工伤保险覆盖范围，部分地方虽出台地方性政策尝试解决这一问题，但尚未形成全国统一的普惠性制度安排，导致超龄劳动者在工作中遭遇工伤时，难以获得有效的经济补偿和医疗保障。其二，养老保险与再就业的衔接存在障碍，部分未达养老金领取条件的超龄劳动者无法继续缴纳养老保险，而用人单位也因年龄因素不愿为超龄劳动者缴纳养老保险，使得其再就业期间的养老权益难以得到保障。其三，医疗保障的落地实施缺乏配套，虽超龄劳动者可参与基本医疗保险，但受雇佣模式、职业性质限制，部分群体难以享受完备的医疗保健服务，医疗保障的可及性和均等化水平有待提升。此外，养老保险与工资收入的制度协调问题尚未解决，传统社会观念中将“退休领养老金”与“就业领工资”视为互斥关系，而在生活成本逐年上升的背景下，养老金难以满足部分老龄群体的基本生活需求，其劳动获得的工资收入成为重要补充，制度层面的协调缺失使得这一群体的合法收入权益面临潜在威胁。

³ 《老年人再就业释放人口红利》，载中华人民共和国国家发展和改革委员会，https://www.ndrc.gov.cn/fggz/jyysr/jysrsbxf/202305/t20230530_1356850_ext.html，2026 年 1 月 21 日访问。

3.3. 就业支持体系适配性不足，难以满足特殊劳动需求

针对超龄劳动者的社会就业支持体系尚未建立，劳动基准的设定、就业服务的供给均未充分考虑老龄群体的生理和劳动特征，导致其劳动参与的质量偏低。一方面，统一的劳动基准与超龄劳动者的身体状况不匹配，现行的工作时间、劳动强度等标准以适龄劳动者为设定对象，未考虑到超龄劳动者体力下降的生理特征，部分超龄劳动者因难以承受过长的工作时间、过高的劳动强度，陷入“想就业却难胜任”的困境，而社会层面尚未形成针对超龄劳动者的弹性劳动基准。另一方面，超龄劳动者的职业培训与就业服务严重匮乏，职业培训机构和就业服务平台多将服务对象聚焦于适龄劳动者，忽视了老龄群体的职业发展需求，超龄劳动者难以获得提升技能、适应新岗位的培训机会，也缺乏针对性的就业信息和岗位推荐，导致其在劳动力市场中的竞争力偏弱，再就业的质量和稳定性难以保障。

3.4. 年龄歧视观念根深蒂固，形成社会层面的就业壁垒

社会层面的年龄歧视是制约超龄劳动者平等就业的重要因素，传统的“老龄即无劳动能力”的社会认知，形成了针对超龄劳动者的就业壁垒，违背了社会包容与平等的发展原则。在求职环节，用人单位普遍存在用人偏好，将年龄作为重要的招聘门槛，即使超龄劳动者具备相应的专业技能和工作经验，也难以获得平等的就业机会；在就业环节，超龄劳动者往往面临薪酬待遇偏低、晋升机会缺失等不平等待遇，其劳动价值未得到合理认可。年龄歧视观念的形成，既源于用人单位对老龄劳动者劳动能力的片面认知，也源于社会层面对老龄群体的角色固化，这种观念不仅限制了超龄劳动者的劳动参与权，也造成了社会人力资本的浪费，与积极老龄化的社会发展理念相悖。

3.5. 社会权益救济机制不完善，超龄劳动者维权能力偏弱

超龄劳动者的社会权益救济机制尚未健全，加之其自身处于社会弱势地位，导致其在权益受到侵害时，难以获得有效的救济和帮扶。一方面，超龄劳动者的劳动权益维权渠道不畅，现行的权益救济渠道多针对正规劳动关系的劳动者，而超龄劳动者多为灵活就业，缺乏对应的维权途径和专门的帮扶机构，部分群体甚至不知道如何维护自身合法权益。另一方面，超龄劳动者的维权能力存在先天不足，该群体的文化水平、信息获取能力相对偏弱，难以收集和提供维权所需的相关证据，而社会层面针对超龄劳动者的维权援助、法律援助等公共服务供给不足，进一步加剧了其维权的难度。此外，不同地区的权益救济执行标准存在差异，使得超龄劳动者的维权结果具有不确定性，难以形成稳定的社会预期。

4. 超龄劳动者权益保护的社会学依据

4.1. 实现积极老龄化的核心要求

人口老龄化导致劳动力供给萎缩，积极老龄化战略需依托劳动法机制落地，挖掘质量型人口红利，缓解社保基金压力与劳动力短缺问题[3]。积极老龄化是应对人口老龄化的核心社会发展战略，其核心内涵是保障老龄群体的社会参与权，让老年人在具备劳动能力和意愿的前提下，平等参与社会生产和社会生活，而非单纯的养老送终。超龄劳动者的劳动参与是积极老龄化的重要体现，老龄群体通过劳动继续参与社会生产，不仅能够实现个人价值，更能推动社会经济的持续发展。保障超龄劳动者的劳动权益，为其提供平等的就业机会、体面的劳动条件和完善的福利保障，是落实积极老龄化战略的关键举措，能够让老龄群体从“被动养老”转变为“主动参与”，推动老龄化社会从“消极老龄化”向“积极老龄化”转型。

4.2. 维护社会公平与包容性发展的内在内核

社会公平与包容性发展是现代社会的核心价值追求，其要求社会中的所有群体，无论年龄、性别、

城乡，都能平等享有各项权利，获得平等的发展机会。超龄劳动者作为社会的重要组成部分，其劳动参与权是基本的社会权利，而年龄歧视、福利保障缺失等问题，使得这一群体难以平等参与劳动力市场，违背了社会公平的基本原则。保障超龄劳动者的劳动权益，消除年龄歧视的社会壁垒，完善普惠性的福利保障体系，让其能够与适龄劳动者一样平等享有就业机会、劳动报酬和福利保障，是社会包容性发展的必然要求，能够让老龄化社会中的所有群体共享社会发展成果，维护社会的公平与和谐。

4.3. 挖掘人口红利、优化劳动力市场的现实需要

在人口老龄化背景下，我国的人口结构发生变化，劳动力供给的增速放缓，而超龄劳动者作为拥有丰富人力资本的群体，是我国重要的“银发人口红利”。超龄劳动者的职业经验、专业技能和工作素养，是长期社会生产积累的宝贵财富，部分超龄劳动者在技术、管理、服务等领域具备不可替代的优势。保障超龄劳动者的劳动权益，激发其劳动参与的积极性，能够有效挖掘银发人口红利，补充劳动力市场的供给，优化劳动力市场的年龄结构和技能结构，缓解劳动力供给不足的社会问题，推动社会经济的可持续发展。同时，超龄劳动者的劳动参与也能带动劳动力市场的多元化发展，促进不同年龄群体的技能交流和经验传承。

4.4. 激发社会活力、促进代际融合的重要途径

老龄群体的社会劳动参与是激发社会活力、促进代际融合的重要载体，而保障其劳动权益是实现这一目标的前提。超龄劳动者通过参与社会劳动，能够与年轻劳动者形成互动与合作，实现职业经验和专业技能的代际传承，打破不同年龄群体之间的社会隔阂，促进代际融合。同时，老龄群体的劳动参与能够让其保持与社会的紧密联系，避免因退休而陷入社会隔离，提升其社会归属感和幸福感，而个体的积极状态又能汇聚为社会的整体活力。此外，超龄劳动者通过劳动获得合理的收入和价值认可，能够减轻家庭和社会的养老负担，推动形成“个人劳动自助、家庭互助、社会保障”的多元养老体系，提升老龄化社会的治理效能。

4.5. 保障老龄群体社会权利，实现人的全面发展的本质要求

人的全面发展是社会发展的最终目标，其要求社会中的每个个体，在不同的生命阶段都能享有自主选择的权利，实现自身的价值。超龄劳动者作为具有完全民事行为能力的社会主体，有权自主选择是否继续参与社会劳动、从事何种劳动，这是其基本的社会权利。保障超龄劳动者的劳动权益，尊重其劳动选择的自主权，认可其劳动的社会价值，是实现老龄群体人的全面发展的本质要求。老龄化社会的发展，不仅要保障老龄群体的物质生活需求，更要关注其精神需求和价值实现需求，而劳动参与正是老龄群体实现自我价值、获得精神满足的重要途径。

5. 老龄化社会中超龄劳动者权益保护的社会治理路径

5.1. 构建包容性弹性就业环境，消除年龄歧视的社会壁垒

构建包容性的社会就业环境是保障超龄劳动者劳动权益的基础，核心是消除年龄歧视，推动形成“年龄无差、能力优先”的就业文化，同时完善弹性就业制度，适配超龄劳动者的劳动特征。需营造良好就业环境、强化劳动权益保障，同时通过移风易俗、优化公共服务等降低农民家庭再生产成本，缓解超龄农民工的经济与心理负担。^[4]

一方面，加强社会宣传引导，通过媒体、社区等多种渠道，宣传超龄劳动者的劳动价值和社会贡献，打破“老龄即无劳动能力”的社会认知，转变用人单位和社会公众的年龄观念，营造尊重超龄劳动者、

认可其劳动价值的社会氛围；同时，通过政策引导和激励，鼓励用人单位招聘超龄劳动者，对吸纳超龄劳动者的企业给予一定的税收优惠、社保补贴，提升用人单位的雇佣积极性。另一方面，完善弹性就业制度，推动用人单位根据超龄劳动者的生理特征和劳动需求，实行灵活的工作时间、劳动强度安排，如非全日制用工、弹性工作制、远程办公等，同时规范超龄劳动者的灵活用工形态，明确用人单位的基本责任，保障其劳动报酬、休息休假等基本权益，让超龄劳动者“能就业、好就业”。

5.2. 完善普惠性社会福利保障体系，实现与再就业的有效衔接

福利保障是超龄劳动者劳动权益保护的重要支撑，需以普惠性、均等化、适配性为原则，完善养老保险、工伤保险、医疗保险等社会福利保障体系，实现与超龄劳动者再就业的无缝衔接。

其一，推动工伤保险的普惠覆盖，打破工伤保险与正规劳动关系的绑定，实现劳动关系与工伤保险的适度松绑，将超龄劳动者全部纳入工伤保险覆盖范围，明确参保条件、缴费标准和待遇享受，由工伤保险基金承担职业风险，既保障超龄劳动者的工伤权益，也降低用人单位的用工成本。实现劳动关系与工伤保险之间的适度松绑，将超龄劳动者纳入工伤保险覆盖范围，由工伤保险基金承担风险，分散用人单位的用工风险，从根本上解决超龄劳动者工伤救济的困境[5]。将超龄劳动者纳入工伤保险保护范畴，通过风险转移和损失共担形式保障其职业风险，降低企业负担，完善工伤救济制度[1]。并且创新社保设计，突破工伤困局。在全国层面推行“超龄劳动者工伤保险单独缴纳”政策，并优先在建筑等高危行业推动强制参保[6]。其二，优化养老保险制度与再就业的衔接，允许未达养老金领取条件的超龄劳动者继续缴纳养老保险，缴费年限和缴费标准实行弹性调整，同时完善养老保险关系的转移接续服务，确保其再就业期间的养老权益不受影响；此外，破除“养老金与工资互斥”的传统制度观念，明确超龄劳动者在领取养老金的同时，有权通过劳动获得合法的工资收入，保障其收入权益。其三，提升医疗保障的普及性和均等化水平，降低超龄劳动者参加医疗保险的门槛，简化医保报销流程，针对超龄劳动者的身体特征，完善基层医疗保健服务，让其在劳动过程中能够获得及时、便捷的医疗服务。同时，鼓励用人单位为超龄劳动者建立补充养老保险、补充医疗保险等企业福利，形成“基本保障 + 补充福利”的双层保障体系，提升福利保障水平。由于各地推行的特定人员参加工伤保险的办法具体规定不一，应当在各地办法实行过程中，及时总结经验，不断完善超龄劳动者的工伤救济制度，保障超龄劳动者的劳动权益[7]。

5.3. 建立针对性的就业支持体系，提升超龄劳动者劳动参与质量

针对超龄劳动者的生理和劳动特征，建立专门的社会就业支持体系，从职业培训、就业服务、劳动基准等方面发力，提升其劳动参与的质量和稳定性。其一，完善适配超龄劳动者的弹性劳动基准，结合老龄群体的体力状况，制定差异化的工作时间、劳动强度标准，明确超龄劳动者的最高工作时间和最低休息标准，禁止用人单位安排超龄劳动者从事过重、过险的劳动岗位，保障其身体健康。其二，强化超龄劳动者的职业培训和技能提升，建立专门的老龄职业培训体系，根据劳动力市场的需求和超龄劳动者的技能基础，开展针对性的、低门槛的职业技能培训，培训费用由政府、企业共同承担，提升超龄劳动者的市场竞争力；同时，针对农村超龄劳动者、低文化水平超龄劳动者等特殊群体，开展普惠性的就业技能培训，助力其实现高质量再就业。其三，搭建专门的超龄劳动者就业服务平台，整合就业信息资源，为超龄劳动者提供针对性的岗位推荐、就业指导、职业介绍等服务，打通就业信息的“最后一公里”，让其能够及时获取适合的就业机会。

5.4. 健全多元协同的社会权益救济机制，提升超龄劳动者维权能力

实践中，超龄劳动者的就业目的、从事职业等表明其提供具有从属性特征的劳动时，与普通劳动者

并无本质不同，甚至弱势地位更为明显[8]。针对超龄劳动者的弱势地位，构建政府、司法、社会组织协同发力的多元社会权益救济机制，降低维权成本，提升维权能力，让超龄劳动者在权益受到侵害时能够获得及时有效的救济。针对就业全过程，应通过完善立法、健全执法和能动司法等措施，回应法律规制需求，并运用积极调控手段解决劳动力市场失灵问题，提升用人单位雇佣老年人的积极性。其一，畅通超龄劳动者的维权渠道，在劳动保障监察部门设立专门的超龄劳动者维权窗口，简化投诉举报流程，建立快速处理机制，对超龄劳动者的权益纠纷做到“快受理、快调查、快处理”。其二，强化维权援助和公共服务供给，为经济困难、文化水平偏低的超龄劳动者提供免费的法律援助和维权指导，组建专门的老齡维权志愿服务队伍，帮助其收集证据、参与维权，降低其维权的时间和经济成本。其三，推动权益救济机制的标准化和统一化，统一各地超龄劳动者权益救济的执行标准，明确用人单位侵害超龄劳动者权益的法律责任和社会处罚，提高用人单位的违法成本；同时，加强劳动保障监察力度，开展针对超龄劳动者权益保护的专项执法行动，重点查处薪酬拖欠、年龄歧视、劳动强度超标等违法行为，形成常态化的监管机制。

5.5. 推动政府、企业、社会协同治理，形成权益保护的合力

超龄劳动者的权益保护是一项系统的社会工程，需打破单一主体的治理模式，构建“政府主导、企业主体、社会参与”的多元协同社会治理体系，形成权益保护的整体合力。通过街道办、村委会、社区等机构，培育一批社会服务机构，为有意向再就业的超龄劳动者提供相应的职业介绍、知识技能培训等，加大法律知识宣传力度，鼓励他们用法律武器保护自身权益[9]。政府层面，发挥宏观调控和制度供给的作用，完善相关的社会政策和制度规范，加强市场监管和执法力度，保障政策的落地实施，同时加大对超龄劳动者权益保护的财政投入，支持职业培训、维权援助、福利保障等公共服务的供给。政府宜为雇佣超龄劳动者的用人单位适当减轻税负和增加补贴[10]。企业层面，履行社会责任，摒弃年龄歧视的用人观念，平等对待超龄劳动者，保障其劳动报酬、休息休假、劳动安全等基本权益，为超龄劳动者提供适宜的劳动条件和职业发展机会，认可并尊重其劳动价值。社会层面，发挥社会组织、社区、行业协会等主体的作用，社会组织可开展超龄劳动者的维权帮扶、职业培训等公益服务，社区可搭建邻里就业信息平台，为辖区内的超龄劳动者提供就近就业机会，行业协会可制定行业内的超龄劳动者就业规范，引导企业规范用工行为。此外，充分发挥家庭的支持作用，营造理解和支持老齡群体劳动参与的家庭氛围，为超龄劳动者的劳动参与提供情感和生活支撑。

6. 结语

人口老龄化是我国社会发展的长期趋势，超龄劳动者的社会劳动参与成为老龄化社会中不可忽视的社会现象，其劳动权益保护不仅关乎老齡群体的个人福祉，更关乎社会公平、人口红利挖掘和积极老龄化的实现。保障超龄劳动者的劳动权益，本质上是保障老齡群体的社会参与权，是实现社会包容性发展的必然要求，充分挖掘银发人口红利，激发老龄化社会的社会活力，推动老齡群体从“被动养老”向“主动参与”转变，最终实现积极老龄化的高质量发展，让老龄化社会成为一个公平、包容、有活力的社会。

参考文献

- [1] 林嘉. 超越劳动关系: 超龄劳动者的劳动权益保护[J]. 法律适用, 2024(7): 47-60.
- [2] 胡晓东. 超龄劳动者的劳动权益保障研究[J]. 北京劳动保障职业学院学报, 2025, 19(4): 10-15.
- [3] 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(0): 140-153.
- [4] 王向阳. 退而不休: 我国超龄农民工晚年继续务工行为研究——基于“家庭再生产”视角的田野考察[J]. 农村经

- 济, 2025(1): 99-107.
- [5] 李康. 论超龄劳动者工伤救济的路径[J]. 法律适用, 2022(11): 163-172.
 - [6] 郑希俊. 积极应对人口老龄化背景下超龄劳动者权益保障的法治路径探析[N]. 通化日报, 2025-11-17(004).
 - [7] 吕蕾. 探析超龄劳动者权益纠纷与保障完善[J]. 现代营销, 2025(6): 134-136.
 - [8] 张艳. 超龄劳动者劳动权益保护法律适用研究[J]. 中国应用法学, 2024(3): 133-143.
 - [9] 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.
 - [10] 邹爱华, 黄冠. 超龄劳动者保护的利益衡量与规则重塑[J]. 温州大学学报(社会科学版), 2024, 37(5): 17-27.