

人口老龄化背景下老年人就业权的法律保障研究

姚沙沙

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年3月10日; 录用日期: 2026年4月14日; 发布日期: 2026年4月24日

摘要

随着我国人口老龄化进程加快, 老年人就业已成为社会发展的现实需求。然而, 现行劳动法律体系对老年人就业权的保障仍显不足, 突出表现为劳动者身份认定模糊、就业年龄歧视缺乏规制、工伤保险制度不健全等问题。本文以老年人就业权为核心, 系统梳理我国相关立法现状, 分析其在身份认定、反歧视保护及工伤保障等方面的制度障碍, 并借鉴日本、美国、德国等国家的成熟经验, 提出明确老年人劳动法主体资格、完善反年龄歧视立法、构建灵活包容的工伤保险机制等建议。研究旨在推动老年人从“老有所养”向“老有所为”转变, 为落实积极应对人口老龄化国家战略提供制度支撑。

关键词

人口老龄化, 老年人就业权, 法律保障, 反年龄歧视, 工伤保险

Research on the Legal Protection of the Employment Rights of Older Persons in the Context of Population Aging

Shasha Yao

Law School, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: March 10, 2026; accepted: April 14, 2026; published: April 24, 2026

Abstract

With the accelerating process of population aging in China, the employment of the elderly has become a practical need for social development. However, the current labor legal system provides

insufficient protection for the employment rights of the elderly, which is prominently reflected in problems such as vague identification of worker status, lack of regulation against age discrimination in employment, and an incomplete work-related injury insurance system. Focusing on the employment rights of the elderly, this paper systematically sorts out the current legislative situation in China, analyzes the institutional obstacles in status identification, anti-discrimination protection and work-related injury security, and draws on the mature experience of Japan, the United States, Germany and other countries. It then puts forward suggestions including clarifying the subject qualification of the elderly in labor law, improving legislation against age discrimination, and establishing a flexible and inclusive work-related injury insurance mechanism. This study aims to promote the transformation of the elderly from “being supported in old age” to “being productive in old age”, and provide institutional support for implementing the national strategy of actively responding to population aging.

Keywords

Population Aging, Employment Rights of Older Persons, Legal Protection, Age Discrimination, Occupational Injury Insurance

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

当今世界,人口老龄化已成为不可逆转的全球性趋势。根据国家统计局数据,2023年末我国60岁及以上人口已占总人口的21.1%,预计到2040年,每四个人中就有一人超过60岁。¹这一深刻的人口结构变迁,正从根源上重塑着劳动力市场的格局,使得老年群体作为一种重要的劳动力资源,已广泛存在于市场之中。在此背景下,如何通过制度设计将老龄压力转化为发展动力,落实积极老龄化国家战略,已成为一个尤为重要的课题。

从政策层面看,我国应对人口老龄化的态度日益积极且坚定。《关于加强新时代老龄工作的意见》等系列文件也相继出台,鼓励老年人继续发挥余热,探索灵活就业方式。这些政策为老年人就业权的保障指明了方向。然而,与实践层面日益增长的老年人就业需求和政策层面的积极倡导形成鲜明对比的,是我国相关法律保障的滞后。目前,我国劳动立法对老年人就业的法律身份、用工性质等问题,尚未给出明确表态,仅有的规定也显得模糊和笼统。这种立法上的低层次性和分散性,导致当老年人在求职、工作中遭遇年龄歧视或工伤纠纷时,常常陷入无法可依、救济无门的困境,学界与实务界在价值判断和司法适用上也产生诸多分歧。围绕老年人是否应被纳入劳动法保护范围、如何界定其与用人单位之间的法律关系、以及如何构建反年龄歧视规则等问题,近年来学界已展开持续讨论。本文将在梳理既有研究的基础上,聚焦上述争议点,尝试通过比较法借鉴与制度设计细化,提出更具操作性的法律保障方案。

2. 何谓“老年人就业权”

1982年维也纳老龄问题世界大会将60岁定为老年起点。随着医疗进步和寿命延长,发达国家将老年标准提高至65岁,发展中国家仍为60岁。根据我国法律规定,凡年满60周岁的中华人民共和国公民

¹国家统计局,第七次全国人口普查主要数据情况:<https://www.stats.gov.cn/sj/pcsj/rkpc/d7c/>,2026年3月3日访问。

都属于老年人。²

《老年人权益保障法》第六十六条规定了老年人的社会参与权：“国家和社会应当重视、珍惜老年人的知识、技能、经验和优良品德，发挥老年人的专长和作用，保障老年人参与经济、政治、文化和社会生活。”³学界虽无严格界定，但社会参与权包含经济参与权，其核心是就业权。从权利规范看，老年人就业权包括两个层面：一是劳动核心权利与保障权利；二是就业选择、劳动保护和解雇防卫权^[1]。具体指老年人享有与适龄劳动者类似的条件和对待、就业帮助培训、晋升机会与合理报酬，以及依法退出职业的权利。基于此，本文将“老年人就业权”定义为60周岁以上的公民在宪法和法律的保障下，取得就业机会并获得基本保障的权利。该权利不仅包括就业自由，还包括择业自由，以及享有平等就业机会和条件的权利。

3. 老年人就业权的立法保障现状及存在问题分析

3.1. 立法保障现状

《宪法》作为根本大法，规定了公民具有劳动的权利和义务。⁴虽未直接规定老年人就业权，但作为公民的老年人也应受其保护。宪法的原则性规定，需要其他法律具体保障。《劳动法》和《就业促进法》缺乏老年人就业权的相关规定及司法救济途径，对保障老年人就业权十分不利。《老年人权益保障法》虽保障老年人合法权益、禁止歧视，但未明确提及就业权。

关于促进老年人就业的规定，主要见于国务院规范性文件。2019年《国家积极应对人口老龄化中长期规划》提出开发老年人力资源。2021年《关于加强新时代老龄工作的意见》要求完善就业政策，提供指导培训。同年《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》强调加强就业服务、保障就业权益、渐进式延迟退休。2023年《关于推进基本养老服务体系建设的意见》倡导低龄老年人老有所为。

此外，相关规定还涉及对老年人劳动者身份的认定、平等就业权与反年龄歧视及工伤保险制度等方面。

3.1.1. 关于老年人劳动者身份和用工性质的规定

2007年《劳动合同法》规定，劳动者开始享受基本养老保险待遇是劳动合同终止的条件之一。⁵这意味着老年人领取养老金后，与用人单位的合同终止，不再受劳动法保护，但该规定未涵盖退休后未享受养老保险待遇的群体；次年《劳动合同法实施条例》则规定，只要达到法定退休年龄，劳动合同即终止，将所有退休老年人囊括在内；2010年《劳动争议解释(三)》首次明确规定，已享受养老保险待遇的老年人再就业与用人单位发生争议的，按劳务关系处理，但未涉及未享受待遇者⁶；2015年最高院民一庭及2021年《劳动争议解释(一)》第三十二条均明确，以劳动者是否享受养老保险待遇或领取退休金为标准，判断双方是否构成劳动关系。但这些规定均未对未领取养老金的超龄劳动者再就业的用工性质给出明确标准。

3.1.2. 关于平等就业权和反年龄歧视的规定

禁止基于年龄的就业歧视，这既是国家与政府的法定职责，同时也体现了对公民平等权与生存权的尊重^[2]。《宪法》未直接规定平等就业权，仅分别规定了平等权与劳动权；《劳动法》列举了禁止就业

² 《中华人民共和国老年人权益保障法》第2条。

³ 《中华人民共和国老年人权益保障法》第66条。

⁴ 《中华人民共和国宪法》第42条。

⁵ 《中华人民共和国劳动合同法》第44条第2项。

⁶ 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)》，法释〔2010〕12号，2010年9月13日发布。

歧视的类型，但未包含年龄因素。《就业促进法》明确了平等就业权，列举了七种歧视类型，同样未将年龄纳入。《老年人权益保障法》虽规定禁止歧视老年人，但未列举具体类型。

部分地方性法规已开始填补这一空白，将年龄歧视纳入禁止范围。《江西省就业促进条例》规定不得因年龄区别对待，应同工同酬。⁷《重庆市就业促进条例》禁止在劳动者胜任工作时进行年龄歧视。⁸《昆明市就业促进条例》规定不得以年龄设置歧视性录用标准。这些地方立法为保障老年人平等就业权提供了有益探索。⁹

3.1.3. 关于工伤保险制度的规定

关于离退休人员与用人单位之间的工伤问题，2007年最高院行政审判庭首次回应，认为不能因离退休而完全否定其劳动者身份。若离退休人员被聘用且单位为其缴纳了工伤保险费，受聘期间因工作受伤应适用《工伤保险条例》。¹⁰2010年和2012年，最高院又发布答复，明确用人单位聘用的超过法定退休年龄农民工，在工作时间内因工作原因伤亡的，也应适用《工伤保险条例》。

2016年，人社部明确：已享受养老保险待遇的老年人，若单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费，因工受伤应适用《工伤保险条例》；未办理退休或未享受待遇的老年人，在原单位因工受伤的，单位应承担工伤保险责任。2019年人社部答复指出，现行工伤保险制度以劳动关系为前提，因此无法为已享受养老保险待遇的超龄人员办理工伤保险。¹¹

为回应现实需求，部分省市已扩大工伤保险覆盖范围。《江苏省就业促进条例》鼓励企业为退休再就业老年人参保。¹²浙江省2018年起试行超龄人员工伤保险。¹³四川省2024年实施办法将65周岁及以下的超龄从业人员纳入保障，无论其是否领取养老保险。¹⁴

3.2. 存在问题分析

3.2.1. 关于工伤保险制度的规定

目前法律未明确“劳动者”概念，老年人是否具备劳动者资格尚无定论。现行依据主要是《劳动合同法》第四十四条和《劳动合同法实施条例》第二十一条，规定劳动合同因劳动者享受养老保险或达到法定退休年龄而终止，但未明确老年人自此丧失主体资格，也未清晰界定用工性质。条文过于模糊，导致学界争议不断。有学者主张，退休年龄的功能应从“强制退出”转向“制度弹性”，劳动关系是否存续应交由双方协商决定^[3]；亦有观点认为，应区分“退休”与“劳动关系终止”，将退休视为一种可放弃的权利。

《劳动争议解释(一)(三)》及〔2015〕民一他字第6号明确，已享受养老保险的老年人，与用人单位形成劳务关系，但未涉及未享受养老保险的老年人，其能否订立劳动合同成为争议焦点。同时，“养老保险待遇”范围存疑，法律模糊性不利于保障老年人就业权。

当前法律制度是老年人取得劳动者身份的主要障碍。劳动法仅设最低就业年龄，未设上限；退休年龄规定并不等同于剥夺就业权。随着老龄化加剧，越来越多老年人进入劳动力市场，若其身体机能与工作能

⁷ 《江西省就业促进条例》第22条。

⁸ 《重庆市就业促进条例》第34条第1款。

⁹ 《昆明市就业促进条例》第35条第3款。

¹⁰ 《最高人民法院行政审判庭关于离退休人员与现工作单位之间是否构成劳动关系以及工作时间内受伤是否适用〈工伤保险条例〉问题的答复》，〔2007〕行他字第6号，2007年7月5日发布。

¹¹ 《人力资源社会保障部对十三届全国人大二次会议第6160号建议的答复》，人社建字〔2019〕16号，2019年7月8日发布。

¹² 《江苏省就业促进条例》第22条第1款。

¹³ 《关于试行职业技工等学校学生在实习期间和已超过法定退休年龄人员在继续就业期间参加工伤保险工作的指导意见》，浙人社发〔2018〕85号，2018年7月18日发布。

¹⁴ 四川省人力资源和社会保障厅等7部门关于印发《四川省超龄等从业人员参加工伤保险办法》的通知，川人社规〔2024〕1号，2024年1月29日。

力符合岗位要求，其劳动付出与适龄劳动者无异，甚至更具经验优势。对其身份认定应综合考量劳动意愿与能力，而非仅以年龄或养老保险为标准。简单否定其劳动者资格，使其无法获得劳动法保护，显失公平。

3.2.2. 缺乏对就业年龄歧视的有效规制

老年人就业困难的核心在于年龄引发的歧视。求职中，他们常遭受直接或间接排斥；即便入职，薪酬福利也与适龄劳动者存在差距。当前法律对平等就业权的规定仅作原则性表述，未明确提及老年人，更缺乏对侵害其就业权的惩罚机制。在禁止歧视的法律条文中，年龄未被纳入保护范围，导致年龄歧视在就业市场泛滥。这种过于笼统的规定在司法实践中难以适用，使受歧视的老年人陷入救济无门的困境。有实证研究对 52 起年龄歧视判例进行分析后发现，受害者多为 55 岁以上群体，且普遍希望通过司法途径寻求救济，但法院多以“缺乏法律依据”为由驳回诉求[4]。这一现实困境进一步凸显了反年龄歧视立法的紧迫性。

部分地方性法规虽尝试规制年龄歧视，但因政策不一、法律层级低、适用范围窄，无法形成有力示范。这些规定仅将年龄歧视列入禁止范畴，缺乏具体措施和配套救济，难以真正落实保护。我国反年龄歧视立法严重滞后。法律缺位使老年人难以获得同工同酬待遇，维权时也缺乏依据。这不仅侵害了老年人的平等就业权，更扰乱了就业市场秩序。

3.2.3. 老年人工伤认定相关法律规定不完善

老年就业者工作中受伤能否认定工伤，是老年人就业权的典型难题。当前工伤认定以存在劳动关系为前提，但司法解释将已领取养老金的老年人排除在劳动关系之外，导致其无法进入工伤认定程序，实践中申请也多不被受理。部分法院尝试突破劳动关系束缚作出例外裁判，但因条文层级低、规定模糊，各地理解不一，同案不同判现象频发，难以保障老年人权益。

社保制度原则上也不允许为老年就业者缴纳工伤保险。一旦发生工伤，若被认定，用人单位需按工伤保险待遇赔偿，风险无法社会化分担。这不仅加重企业负担，也削弱其雇佣意愿，反而减少老年人再就业机会。

4. 域外国家成功经验借鉴

4.1. 关于反就业年龄歧视规定

域外保障老年人雇佣机会主要有两种方式：一是以日本、新加坡、德国为代表的延迟退休年龄。日本《高龄者雇用安定法》要求企业提高退休年龄或继续雇佣[5]，并设置高龄者雇佣保险，减免雇主与劳动者保费[6]；新加坡计划 2030 年前将退休年龄提高至 63 岁、返聘年龄至 68 岁[7]；德国则计划将退休年龄从 65 岁逐步延迟至 67 岁，以最大化利用老年劳动力，增加其生产性参与。

其二是以美国为代表通过制定专门的反就业歧视法案来保护老年人就业，美国 1967 年颁布《就业年龄歧视法》，禁止对 65 岁以上雇员年龄歧视，后取消年龄上限，允许平等就业机会委员会及受害人提起诉讼，并增设惩罚性赔偿。配套设有联邦及州反歧视机构。韩国 1991 年出台《老年人就业促进法》，实施老年员工雇佣比例制度。瑞典 2009 年通过《禁止就业歧视法》，将禁止年龄歧视纳入统一法律框架。

在上述制度概览的基础上，本文进一步选取日本作为重点分析对象，因其老龄化进程早于我国，且在立法调整上经历了持续迭代，具有较强的参照意义。日本《高龄者雇用安定法》最初于 1971 年制定，当时仅鼓励企业努力将退休年龄提高至 60 岁。2004 年修订后，改为要求企业实施“继续雇佣制度”，即对有意愿继续工作的 60 岁以上员工，企业必须通过返聘、延长退休年龄或废除退休制等方式予以雇佣。2013 年进一步修订，将“继续雇佣”的对象从部分员工扩大至全体员工，实质上确立了“雇佣至 65 岁”的法律义务。值得注意的是，该法并未强制规定劳动关系的性质，而是允许企业通过“雇佣”“返聘”“派遣”等多种形式灵活用工，既保障了老年人就业机会，也为企业保留了用工弹性。配套制度上，日

本设立了“高龄者雇佣开发协会”，为老年劳动者提供职业培训与岗位匹配服务，并对雇佣高龄员工的企业给予补贴。这一制度设计表明，老年人就业权的保障并非单纯的权利宣示，而需要在法律强制与企业弹性之间寻求平衡。

4.2. 关于老年人就业工伤保险制度规定

新加坡不强制全员社保及雇主责任险，但规定雇主须为体力劳动者购买工伤赔偿保险，违者将面临罚款或监禁；美国无统一工伤保险立法，由各州自行规定，多数州采取政府定标准、商业保险承保的灵活模式，可将高龄老年人纳入保障范围。相较而言，德国在工伤保险制度上采用“职业合作社”模式，不以劳动关系为前提，而是以“职业活动”作为参保依据，所有从事职业活动的人员均可纳入工伤保险体系。这一模式为老年人、兼职人员等非标准就业者提供了制度通道，值得我国借鉴。

5. 完善我国老年人就业权法律保障的建议

5.1. 明确老年人具有劳动法主体资格

受限于现行法律制度，我国老年人劳动者身份认定困难。《劳动争议解释(三)》第七条将多数再就业老年人强行归入劳务关系，即便其实际符合事实劳动关系的特征，仍无法享有劳动关系带来的福利与保障，这对老年人显失公平。

劳动法未设年龄上限，达到退休年龄是休息权的体现，而非剥夺主体资格。老年人可放弃休息权回归劳动市场，通过立法赋予其劳动者身份、允许订立劳动合同，是保障就业权的基础。但部分老年人工作能力有限，若完全套用标准劳动关系，对适龄劳动者亦不公平。

鉴于用工关系的灵活性与多元性，可引入特殊劳动关系予以保障。有学者认为，劳动关系是否继续维持，应由劳动者和用人单位通过协商的方式来决定[3]。因此允许双方协商选择合同性质，并根据老年人身体状况灵活调整合同内容，如缩短期限、允许随时解约等。这种弹性安排，既能减少用人单位顾虑，也能有效促进老年人就业，实现权益保障与现实可行的平衡。老年人就业的选择与用人单位间的就业关系究竟为何，根本上还是应回归劳动关系理论本身[8]。

5.2. 推动反就业年龄歧视立法

5.2.1. 将年龄纳入禁止就业歧视要素

我国《劳动法》及《就业促进法》明确禁止性别、民族等歧视，但未涵盖年龄歧视。有学者主张《就业促进法》第三条中的“等”字可作为禁止年龄歧视的法律依据[9]，但该观点难以形成社会共识。立法空白不仅助长用人单位对高龄劳动者的刻板印象与差别待遇，也加剧其维权困境。有研究分析了52起年龄歧视判例发现，受害者多为55岁以上群体，且普遍希望通过司法途径寻求救济[4]。在当前阻碍就业平等目标实现的诸多因素中，年龄歧视是一个突出问题，因此必须在《反就业歧视法》的立法条款中予以重点考虑[10]。由此，年龄歧视已从社会问题演变为法律问题，鉴于立法活动的复杂性，短期内可在现行法规中增设相关原则，如修改《劳动合同法》，取消法定退休年龄自动终止合同的规定，允许根据实际情况灵活决定退休时间，为有劳动意愿的超龄劳动者提供公平就业环境。

5.2.2. 细化就业年龄歧视认定标准

在将年龄纳入禁止就业歧视要素的基础上，未来制定《反就业歧视法》或修订《就业促进法》时，应进一步明确年龄歧视的法律构成与救济机制。建议核心条款设计如下：

(1) 歧视的定义。将就业年龄歧视界定为：用人单位基于求职者或劳动者的年龄，在招聘、录用、晋

升、薪酬、培训、解雇等环节实施差别对待，且该差别对待不具有正当理由。同时，区分直接歧视与间接歧视：直接歧视指用人单位明确以年龄为由作出的不利对待；间接歧视指用人单位设置表面中立但实质上对特定年龄段人员产生不成比例不利影响的条件或要求。

(2) 例外情形。允许用人单位在特定情形下对年龄作出限制，主要包括：法律另有规定的(如特殊工种从业年龄限制)；因岗位性质确需特定年龄范围且与工作目的存在合理关联的(如高强度体力劳动)；以及基于保护老年人安全或尊严的合理考量。例外情形应由用人单位承担举证责任。

(3) 举证责任分配。原告只需提供初步证据证明存在差别对待或不利影响，被告则需证明该对待具有合理由或不构成歧视。这一举证责任倒置机制有助于缓解老年劳动者在证据获取上的弱势地位。

(4) 救济途径。明确老年劳动者可向劳动监察部门投诉，或向人民法院提起诉讼。法院可判令用人单位停止歧视行为、恢复工作岗位、赔偿经济损失，并可酌情适用惩罚性赔偿，以形成有效威慑。

上述条款设计，旨在为司法裁判提供明确依据，减少同案不同判现象，切实保障老年人平等就业权。

5.3. 完善针对老年人的工伤保险制度

当前我国工伤保险制度与劳动关系紧密捆绑，享受工伤待遇须以成立劳动关系为前提。达到退休年龄并领取养老金的老年人，与用人单位形成劳务关系，因而被排除在工伤保险之外，即便用人单位愿意也无法为其参保。这一制度缺陷严重阻碍了老年人就业权的保障。随着用工形式日益多元，扩大工伤保险覆盖范围已成必然趋势。

完善制度，首先须将工伤认定与劳动关系松绑。农民工和建筑行业的实践已证明，脱离劳动关系束缚的工伤保险模式行之有效，可为老年人群体提供借鉴。在此基础上，应将退休再就业老年人纳入工伤保险范畴。无论是否达到退休年龄，工作风险本质相同，且老年人因身体机能下降，工伤风险相对更高，更需制度保障。为此，本文尝试提出老年人工伤保险制度的初步方案框架：

(1) 覆盖范围。凡达到法定退休年龄后继续从事有报酬劳动的老年人，无论是否已享受基本养老保险待遇，均应纳入工伤保险覆盖范围。用人单位应当为其办理参保手续。

(2) 缴费主体与费率。费用由用人单位承担，国家给予适当补贴。考虑到老年用工的风险特征，可设定差异化的行业费率，并在初始阶段实行优惠费率，以减轻企业负担，鼓励雇佣老年劳动者。

(3) 保障范围与待遇。保障范围与现行《工伤保险条例》保持一致，涵盖因工作原因受到的事故伤害、职业病等。待遇水平可适当调整，例如伤残津贴在计算时与养老金待遇衔接，避免“双重享受”。已享受养老保险待遇者，其工伤待遇中的收入补偿部分可相应扣减。

(4) 制度衔接。人社部门应建立老年人工伤保险专项账户，与养老保险、医疗保险实现信息共享，确保待遇支付不重复、不断档。同时，地方试点经验(如浙江、四川)应及时总结，形成可全国推广的制度模板。

6. 结语

老年人就业权的法律保障，既是应对人口老龄化的现实需要，也是实现社会公平正义的重要体现。当前，我国在老年人劳动者身份认定、反年龄歧视立法及工伤保险制度等方面仍存在明显短板，制约了老年人平等参与劳动力市场的权利实现。域外国家的成功经验表明，完善法律保障体系、构建包容性制度环境，是推动老年人“老有所为”的关键路径。未来，我国应在劳动法体系中明确老年人劳动者主体地位，细化反年龄歧视规则，探索工伤保险与劳动关系脱钩的制度创新，形成系统化、可操作的保障机制。唯有如此，方能真正将“积极老龄化”理念转化为制度实践，促进老年人力资源的合理开发与利用，实现人口结构转型背景下的可持续发展。

参考文献

- [1] 肖金明. 老年人社会参与政策与法律研究[M]. 济南: 山东大学出版社, 2015: 27.
- [2] 艾琳. 老龄化背景下反就业年龄歧视的法律规制[J]. 吉林大学社会科学学报, 2021, 61(4): 36-44+234-235.
- [3] 沈建峰. 论退休年龄的功能转型与劳动关系存续[J]. 中国劳动, 2017(7): 30-34.
- [4] 刘晓倩. 雇主策略视角下的工作场所年龄歧视: 基于年龄原因“被离职”判例的分析[J]. 中国人力资源开发, 2022, 39(3): 82-97.
- [5] 胡澎. 日本老年雇佣制度的经验与启示[J]. 人民论坛, 2020(9): 129-131.
- [6] 丁英顺. 日本开发老年人力资源的经验及启示[J]. 日本问题研究, 2015(3): 28.
- [7] 杨宜勇, 郜凯英. 新加坡劳动就业政策及启示[J]. 中国经贸导刊, 2015(3): 63-66.
- [8] 刘勇. 高龄劳动者就业促进中的法律问题[J]. 法学, 2012(10): 59-67.
- [9] 孟现玉. 积极老龄化视域下促进老年人就业的法治路径[J]. 交大法学, 2024(2): 117-131.
- [10] 夏媛. 劳动者就业中的年龄歧视及其法律消解[J]. 法制博览, 2024(12): 144-146.