

# 积极老龄化背景下老年人再就业法律权益保障研究

邓 孟

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年3月24日; 录用日期: 2026年5月21日; 发布日期: 2026年5月29日

## 摘 要

随着我国人口老龄化进程加速, 积极老龄化战略的提出为老年人再就业创造了新的政策环境。然而, 当前我国老年人再就业法律权益保障面临法律定位模糊、制度供给不足、权益救济困难等现实困境。本文在分析老年人再就业法律权益保障现状的基础上, 提出应明确老年人再就业的法律地位, 构建多层次的法律保障体系, 完善劳动争议解决机制, 以期为积极老龄化战略的实施提供法治支撑。

## 关键词

积极老龄化, 老年人再就业, 法律权益, 制度保障

# Active Aging Context: A Study on the Legal Protection of the Rights and Interests of the Elderly in Re-Employment

Meng Deng

Law School, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: March 24, 2026; accepted: May 21, 2026; published: May 29, 2026

## Abstract

As the process of population aging accelerates in China, the introduction of the active aging strategy has created a new policy environment for the re-employment of the elderly. However, the current legal protection of the rights and interests of the elderly in re-employment in China faces practical dilemmas, including ambiguous legal status, insufficient institutional supply, and difficulties in rights relief. Based on an analysis of the current situation regarding the legal protection of the rights and

**interests of the elderly in re-employment, this paper proposes clarifying the legal status of the elderly in re-employment, constructing a multi-layered legal protection system, and improving the dispute resolution mechanism, aiming to provide legal support for the implementation of the active aging strategy.**

## Keywords

**Active Aging, Re-Employment of the Elderly, Legal Rights and Interests, Institutional 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

第七次全国人口普查数据显示,我国 60 岁及以上人口已达 2.64 亿,占总人口的 18.70% [1]。人口老龄化进程的加快,既给经济社会发展带来挑战,也为老年人再就业创造了新的机遇。《“十四五”国家老龄事业发展和养老服务体系规划》<sup>1</sup>明确提出要“践行积极老龄观”,鼓励老年人继续发挥作用。当前,我们已经迈进“十五五”发展时期,“十五五”时期既是基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力的关键时期,也是积极应对人口老龄化的重要战略机遇期,有效应对人口老龄化,事关国家发展全局,事关亿万百姓福祉[2]。在此背景下,老年人再就业已成为应对人口老龄化的重要途径。然而,现行法律制度对老年人再就业权益保障存在明显不足,使得这一群体的劳动权益面临诸多不确定性。如何通过法律制度的完善保障老年人再就业权益,既是积极老龄化战略实施的必然要求,也是法治社会建设的重要课题。

## 2. 老年人再就业法律权益保障的理论基础与现实需求

在积极老龄化战略深入推进的时代背景下,老年人再就业已从个别现象演变为普遍社会事实。其所蕴含的法律命题,涉及劳动法关于劳动者主体资格的根本追问,以及老年人社会参与权利的法治实现。因此,本章将从积极老龄化理念的法律意涵入手,阐释老年人再就业权利的理论根基;继而分析现实动因与权益保障需求,揭示法律制度与时代发展之间的张力,为后续制度完善奠定理论与现实基础。

### 2.1. 积极老龄化理念对老年人再就业的法律意涵

积极老龄化理念由世界卫生组织于 2002 年提出,是第二届世界老龄大会应对 21 世纪人口老龄化问题而提出的“老龄发展战略” [3],其核心是保障老年人健康、参与和安全的最佳机会[4]。从法律视角审视,积极老龄化不仅是一种政策理念,更蕴含着老年人参与社会发展的权利诉求。“参与”即“老年人能够基于基本权利,依据自身能力、需要和爱好,继续为社会作出自己的贡献” [5]。这一界定明确了老年人参与社会生活的权利基础,强调其主体地位与自主选择权。具体而言,“基本权利”涵盖老年人参与社会发展、实现自我价值的基本权利,包括劳动权、学习权、文化参与权等;“依据自身能力、需要和爱好”则突出了老年人参与的自主性、多样性与差异性,尊重其在参与形式、参与程度上的个体化选择;“继续为社会作出贡献”既体现了老年人参与社会的积极意义,也彰显了其作为社会重要资源的价值定

<sup>1</sup><https://www.mca.gov.cn/n152/n166/c45259/content.html>

位。可见,积极老龄化理念中的“参与”,并非要求老年人被动接受社会服务,而是倡导其基于权利、自主选择、量力而行地融入社会、服务社会,从而实现老有所为与社会发展的良性互动。老年人再就业作为“参与”维度的重要内容,本质上关涉老年人的劳动权、平等权和发展权。我国《中华人民共和国宪法》第四十二条及《中华人民共和国老年人权益保障法》第四条为此提供了规范依据。积极老龄化理念的深化,要求法律对老年人再就业从消极保护转向积极赋权,从限制性规制转向支持性保障。

## 2.2. 老年人再就业权利保障的现实需求

老年人选择再就业的动因呈现多元化特征。经济层面,受家庭结构小型化与养老保障区域差异影响,部分老年人面临养老金替代率偏低、养老储蓄不足等困境,需通过再就业弥补收入缺口;社会层面,再就业有助于维持社会交往网络,避免退休带来的疏离感,实现自我价值与社会认同;个体层面,我国低龄老年人口规模庞大,多数60~69岁老年人身体健康、精力充沛且经验丰富,具备继续劳动的现实能力。调研显示,60~69岁低龄老年人中超过四成有再就业意愿,第7次人口普查数据中60岁及以上的再就业人口数量合计增长至570万,同比增长约8% [6],表明老年人对再就业具有强烈的内在需求。

然而,因缺乏专门法律制度安排,老年人再就业在多个环节面临权益保障不足。劳动关系建立环节,用人单位常以“已达法定退休年龄”为由拒绝签订劳动合同,转而采用劳务协议,使老年人无法享有劳动法规定的权益;工资待遇方面,存在同工不同酬现象,劳动报酬缺乏最低工资保障;工伤保障领域,多数地区未建立老年人工伤保险参保通道,伤害发生后难以获得及时救济;社会保险方面,因劳动关系认定困难,老年人无法通过就业继续积累养老、医疗等权益。这些制度性障碍使老年人再就业陷入“有劳动、无保障”的困境。

贯彻“积极老龄化”战略,鼓励老年人适度就业,既有助于发挥其经验智慧、促进身心健康、实现老有所为,也有利于盘活老年人力资源、缓解劳动力供给压力、延续人口红利。但无论是战略实施还是再就业需求升温,均意味着这一系统工程具有复杂性与艰巨性。法律制度回应是否及时、制度设计是否科学、权益保障是否到位,直接关系老年人再就业能否健康有序发展。这一现实进一步凸显了对退休再就业老年人劳动权益法律保护问题深入探讨的紧迫性。

## 3. 老年人再就业法律权益保障的困境分析

从应然层面看,积极老龄化理念为老年人再就业提供了正当性基础;但从实然层面看,现行法律制度呈现出明显的滞后与错位。为了更直观地揭示这一困境,本文选取了近年来不同地区法院发布的典型案例进行实证剖析,以验证司法实践中的“同案不同判”与制度失灵现象。

### 3.1. 法律地位模糊:老年人再就业的法律关系界定不清

现行法律对老年人再就业的法律关系定性存在模糊地带,根源在于我国劳动法以“法定退休年龄”作为劳动者主体资格的界限。依据《中华人民共和国劳动合同法》第四十四条及《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条,劳动者达到法定退休年龄的,劳动合同终止。该规定将退休年龄设为劳动关系存续的终点,导致超龄老年人再就业时无法与用人单位建立法律意义上的劳动关系[7]。实践中,用人单位常据此拒绝签订劳动合同,转而采用劳务合同、劳务协议等形式,将老年人排除在劳动法保护范围之外。

案例一:劳务关系说的严格适用。北京市某法院审理的“王某诉某餐饮公司劳动争议案”中,62岁的王某退休后被聘为后厨帮工,每日工作10小时,接受排班管理。因公司拖欠报酬,王某申请劳动仲裁,仲裁委以超龄主体不适格不予受理。民事诉讼中,法院依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》及

最高法院相关司法解释，认定王某已享受养老保险待遇，双方为劳务关系，仅支持其报酬请求权，驳回加班工资、未签合同二倍工资差额等诉求<sup>2</sup>。

案例二：事实劳动关系说的突破性认定。与之形成鲜明对比的是江苏省南京市中级人民法院审理的“马某诉某制造公司劳动争议案”。在该案中，马某达退休年龄后继续留用并享受养老保险待遇，但接受公司统一考勤与绩效考核，从事与在职员工相同的核心生产工序。法院着重审查从属性要素，认定双方形成按劳动关系特殊情形处理的用工关系，支持了马某关于加班工资和未休年休假工资的诉求<sup>3</sup>。

上述两案清晰表明，我国司法实践在老年人再就业法律关系定性上存在显著的“标准割裂”现象。北京法院严守“退休年龄即终止线”的形式标准，江苏法院则引入“从属性”实质审查标准。这种同案不同判使各方难以形成稳定的法律预期。“全有或全无”的法律适用模式令再就业老年人陷入两难，若严格适用现行法，只能定性为劳务关系，权益依赖双方协商，老年人在弱势地位下难以获得公平待遇；若突破规定认定为劳动关系，又与《中华人民共和国劳动合同法》明确条文冲突，司法机关面临裁判两难。这一法律地位的模糊性，构成制约老年人再就业权益保障的根本性障碍。

### 3.2. 法律适用冲突：多重法律关系的协调难题

老年人再就业往往涉及多重法律关系的交织，这种复杂性使法律适用面临协调难题。具体而言，退休老年人再就业呈现出三重法律关系的并存状态：其一，与退休前用人单位的关系，因达到法定退休年龄并享受基本养老保险待遇而依法终结；其二，与国家社会保险制度的关系，老年人已纳入基本养老保险保障范围，按月领取养老金；其三，与再就业用人单位的关系，形成事实上的用工关系，但法律性质存疑。

这种“双重身份”或“三重关系”的复杂格局，使法律适用面临选择难题。如果严格依据《中华人民共和国劳动合同法实施条例》第二十一条的规定，将老年人再就业认定为劳务关系，则老年人无法享受劳动法赋予的各项权益，包括最低工资保障、带薪年假、社会保险缴纳、经济补偿金等。然而，如果突破现行法律规定认定为劳动关系，又将面临两个层面的冲突：一是与《中华人民共和国劳动合同法》关于劳动合同终止的明文规定相抵触；二是与《中华人民共和国社会保险法》中关于参保资格的衔接问题——根据现行规定，已享受基本养老保险待遇的人员，无法再参加职工基本养老保险、工伤保险等社会保险项目，即使认定为劳动关系，实际权益也难以落地。

在广东省高级人民法院发布的指导性案例中，法院长期遵循“是否实际享受养老保险待遇”的区分逻辑。在“刘某诉某物流公司案”中，63岁的刘某因缴费年限不足尚未领取养老金，法院据此认定其与用人单位之间仍构成劳动关系，支持了其经济补偿金和二倍工资的诉求。然而，同在广东省的另一案件中，64岁的赵某每月领取农村居民基本养老保险金200余元，法院即以“已享受养老保险待遇”为由，将双方关系定性为劳务关系，赵某的各项劳动法请求均被驳回<sup>4</sup>。

上述案例揭示了“待遇论”标准的荒谬性。同样是超龄劳动者，仅因每月领取200元的微薄养老金，便丧失劳动法的全部保护。这种以社会保险行政管理状态替代劳动事实本身来划定权利边界的做法，被学界批评为“逻辑错位”<sup>[7]</sup>，因为养老金的领取属于行政管理范畴，不应成为否定私法领域劳动属性的决定性因素。各地法院对此问题裁判标准的不一，进一步加剧法律适用的不确定性，导致“同案不同判”现象频发，不仅损害司法权威，也使老年人和用人单位难以形成稳定的法律预期，不利于纠纷的预防和

<sup>2</sup>参见北京市第一中级人民法院王某诉某餐饮公司劳动争议案(2024)京01民终10149号。

<sup>3</sup>参见南京市中级人民法院发布的超龄劳动者权益保护典型案例“马某诉某公司劳动争议案”，载“从新一批地方典型案例看超龄劳动者权益保护裁判动向”中伦律师事务所<https://www.zhonglun.com/>，2026年4月3日访问。

<sup>4</sup>参见广东省高级人民法院、广东省劳动人事争议仲裁委员会《关于审理劳动人事争议案件若干问题的座谈会纪要》(2012年)相关规定及配套案例。

化解[8]。

### 3.3. 制度供给不足：专门性法律保障机制的缺失

我国老年人再就业法律保障缺乏系统性制度安排，现有法律制度在应对这一新型用工形态时，呈现出明显的供给不足。制度供给的结构性缺失，使得老年人再就业处于法律保护的边缘地带，其劳动权益的保障往往取决于用人单位的自觉和双方的合同约定，缺乏国家公权力的底线保障。这种制度缺失体现在多个层面：

在工伤保险方面，制度缺口尤为突出。在工伤保险方面，制度缺口尤为突出。《工伤保险条例》的参保对象限于建立劳动关系的职工，而再就业老年人通常无法建立劳动关系，多数地区也不允许用人单位为其单独缴纳工伤保险。以北京市丰台区人民法院审理的“肖某工亡赔偿”案为例，63岁的肖某受雇于某消毒服务公司，在下班途中因交通事故身亡。公司以超龄、双方系劳务关系为由拒绝承担工伤保险待遇，且未为其缴纳工伤保险。家属只得通过民事诉讼主张人身损害赔偿，法院最终判决公司支付一次性工亡补助金、丧葬补助金等共计71万余元<sup>5</sup>。该案虽实现了个案正义，但漫长的诉讼与高昂的举证成本，暴露了制度缺位对弱势群体的二次伤害。这一空白使得老年人工作中发生伤害事故时，无法通过工伤保险获得及时、充分的救济。尽管部分地区出台地方性规定允许单独缴纳，但覆盖面有限、政策不一，缺乏全国统一安排。实践中，老年人因工受伤后多只能依据《中华人民共和国民法典》侵权责任编索赔，面临举证困难、诉讼周期长，且赔偿标准远低于工伤保险待遇。

在就业歧视方面，法律未明确将年龄歧视纳入禁止性规定。我国《中华人民共和国就业促进法》虽规定了就业歧视的禁止性条款，但明确列举的歧视类型仅限于民族、种族、性别等，未将年龄纳入其中。这一立法缺漏导致用人单位基于年龄的排斥行为缺乏有效制约。实践中，部分用人单位在招聘中设置年龄限制，将老年人排斥在就业市场之外；即便录用，也往往安排在辅助性、临时性岗位，晋升机会和发展空间极为有限。

在社会保险衔接方面，现行制度未能为再就业老年人提供权益累积通道。根据《中华人民共和国社会保险法》规定，已享受基本养老保险待遇的人员，无法再通过就业继续缴纳各项社会保险。这意味着老年人再就业期间，既无法积累养老保险缴费年限以提高养老金待遇，也无法通过就业缴纳医疗保险、失业保险、工伤保险。这种制度设计使再就业老年人面临“工作却无法积累社保权益”的困境，一定程度上抑制了其再就业的积极性。

### 3.4. 权益救济困难：纠纷解决机制的不畅

老年人再就业发生纠纷时，权益救济渠道不畅的问题尤为突出，这种不畅体现在程序与实体两个层面。

程序层面，劳动争议仲裁机构多以主体不适格为由不予受理。根据《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》，仲裁受理以劳动关系存在为前提。老年人再就业多被认定为劳务关系，仲裁委员会常以“不属于劳动争议受理范围”为由作出不予受理决定，当事人只能转向民事诉讼。但民事诉讼周期长、成本高、专业性强，对年龄较大、诉讼能力较弱的老年人而言，维权门槛显著提高。

实体层面，法院裁判缺乏统一标准，老年人诉讼能力相对不足。由于法律关系定性不明确，各地法院对同类案件裁判标准不一，有的按劳务关系处理，有的认定为事实劳动关系，结果差异较大。同时，老年人再就业往往缺乏规范书面协议，工作内容、报酬等多为口头约定，证据保存意识薄弱，纠纷发生时难以充分举证。加之诉讼能力有限、不熟悉法律程序、聘请律师能力不足，老年人在诉讼中处于明显劣势。

<sup>5</sup>参见北京市丰台区人民法院审理的“肖某工亡赔偿案”，载“从新一批地方典型案例看超龄劳动者权益保护裁判动向”中伦律师事务所，<https://www.zhonglun.com/>，2026年4月3日访问。

## 4. 完善老年人再就业法律权益保障的制度路径

破解上述困境，不能仅停留在修补现行条文的表面，而必须在理论上重构概念，在对策上注重经济可行性。

### 4.1. 明确老年人再就业的法律定位：“深化老年就业特别关系”的学理构建

破解老年人再就业权益保障困境，需从源头上明确其法律定位。当前“劳动关系—劳务关系”的二元划分无法容纳兼具从属性与特殊性的老年用工形态，应突破非此即彼的思维定式，创设具有过渡性质的第三类法律关系。

#### 4.1.1. “老年就业特别关系”的法理内涵

“老年就业特别关系”是指在老年人已依法享受基本养老保险待遇或达到法定退休年龄的前提下，因继续向用人单位提供从属性劳动而形成的、介于标准劳动关系与民事劳务关系之间的第三类法律关系。其法理正当性源于以下三个维度：

第一，人格从属性的弱化但不消失。传统劳动关系以“强从属性”为核心，而老年人再就业呈现“弱从属性”显著特点<sup>[9]</sup>。在人格从属性方面，老年人虽仍需服从用人单位的指挥调度与基本管理规章，但其就业动机更多元，包括社交、自我实现等，退出劳动力市场的机会成本较低，有养老金兜底，故用人单位施加的考勤惩戒、绩效考核等约束力通常低于在职年轻员工。

第二，经济从属性的根本性差异。这是区别于标准劳动关系的核心要素。标准劳动关系中的劳动者几乎完全依赖工资维持生存，对雇主具有高度经济依附性。而已享受基本养老保险待遇的老年人，其基本生存底线已由国家社会保障托底，再就业收入更多是“改善性补充”而非“生存性依赖”。这一变化决定了法律保护应有所调整——不必强制赋予失业保险、经济补偿金等全部经济性权利，但必须保障生命健康和报酬支付等不可克减的基本权利。

第三，组织从属性的相对性。再就业老年人往往被安排在辅助性、补充性或临时性岗位，融入组织层级的深度与广度不及标准在职员工。部分老年人采取灵活工时、项目制用工等非典型方式，使组织从属性呈现相对弱化特征<sup>[10]</sup>。

#### 4.1.2. 权利束的解构与差异化配置

基于上述“弱从属性”的法理分析，“老年就业特别关系”项下的权利配置应采用“基本保障强制化+经济权益意定化”的分层保护模式：

第一，强制性底线权利不可克减。无论从属性强弱，均应作为刚性底线强制适用的权利。包括：(1) 确保老年人的劳动付出获得不低于法定标准的报酬的最低工资保障权；(2) 劳动安全卫生保护权。鉴于老年人身体机能的特殊性，此项权利的保护标准应当更高，而非更低；(3) 职业伤害(工伤)救济权。这是关乎生命权与健康权的底线保障，不应因年龄和用工形式的差异而有所减损；(4) 免受年龄歧视的平等就业权。此类权利具有强人身属性，关乎劳动者的基本尊严与安全。

第二，意定性弹性权利。考虑到老年人已享受基本养老保险待遇、其经济依附性已根本改变，以下权利可允许劳资双方根据实际情况协商确定：(1) 解除或终止用工关系的经济补偿金；(2) 签订无固定期限劳动合同的缔约权；(3) 除工伤保险外的其他社会保险费缴纳义务。对这些权利的弹性化处理，既是对老年人“已有保障兜底”这一特殊性的尊重，也能有效降低用人单位的合规成本，避免因过高的刚性保护义务而产生“反向就业歧视”。

通过“老年就业特别关系”的法律关系类型创新，既承认了老年人再就业的用工实际与从属性特征，赋予其基本的生命健康和报酬保护，又避免了标准劳动关系的全部刚性约束，为用工的灵活性保留了必

要空间，从而实现权益保障与促进就业的动态平衡。

## 4.2. 构建多层次的法律保障体系：以工伤保险制度为可行性分析中心

完善老年人再就业法律保障，需从立法完善、配套制度、政策支持等多层面协同推进。其中，最为紧迫的工伤保险制度不仅需要法理正当性，更需经受经济成本、社会影响和管理复杂性的检验。

### 4.2.1. 立法层面的体系化建构

在立法层面，应构建专门性与分散性相结合的规范体系。一是建议在《中华人民共和国老年人权益保障法》中增设“老年人就业促进”专章，从权利保障层面明确老年人就业的基本原则、适用范围和基本权益，确立国家促进老年人就业的法律义务。该章可规定禁止就业年龄歧视、鼓励用人单位雇佣老年人、支持老年人自主创业等内容，为老年人就业提供基础性法律依据<sup>[11]</sup>。二是建议在《中华人民共和国劳动法》或《中华人民共和国劳动合同法》中增设“超过法定退休年龄劳动者权益保障”特别规定，对老年人再就业的劳动条件、劳动保护、用工管理作出专门规范。通过“一般法 + 特别法”的立法模式，形成对老年人再就业权益的体系化保障。

此外，在就业歧视方面，建议在《中华人民共和国就业促进法》中明确将年龄纳入禁止就业歧视的法定事由，规定用人单位不得因年龄原因在招聘、录用、晋升、解雇等环节实施歧视行为，并明确歧视行为的法律责任和救济途径。

### 4.2.2. 专门工伤保险制度的建立及其可行性分析

如前文“肖某工亡赔偿案”所揭示的，工伤保障的缺位是当前老年人再就业面临的最急迫、后果最严重的制度缺口。建议修改《工伤保险条例》，明确允许用人单位为超过法定退休年龄的劳动者单独缴纳工伤保险，即“单险种参保”模式，并将其纳入工伤保险保障范围。目前，山东、浙江、广东等省份已在实践中开展了此类试点探索<sup>6</sup>，为全国性制度的建立提供了经验参照。以下从筹资模式、费率厘定和商业保险衔接三个维度，对该制度的可行性进行分析。

#### (一) 筹资模式与责任分担的经济学分析

专门工伤保险的筹资应采取“用人单位全额缴纳、政府政策激励、个人免于负担”的责任分担模式。用人单位作为职业风险的创造者和主要受益者，应承担全部保险费用。缴费基数可参照再就业老年人的实际劳动报酬，设定以当地全口径城镇单位就业人员平均工资的 60%为下限、300%为上限的缴费区间。政府角色在于政策激励而非直接出资：将企业缴纳的工伤保险费纳入企业所得税税前扣除范围，在制度推行初期从就业专项资金或失业保险基金结余中拨付一定比例的参保补贴，并在发生重大系统性风险时提供财政兜底保障。个人免于缴费，既基于老年人多从事劳动密集型、报酬偏低岗位的现实考量，也符合工伤保险雇主责任的制度逻辑。据测算，工伤保险费率通常在工资总额的 0.2%至 1.9%之间，对于月薪 3000 元的老年员工，企业每月仅需缴纳约 57 元，远低于一旦发生事故后可能承担的数十万元乃至上百万元的民事赔偿。

#### (二) 费率厘定原则与精算逻辑

费率厘定需在“充分覆盖风险”与“不过度加重企业负担”之间寻求平衡。一是延续现行工伤保险的行业风险差别费率制，将老年人集中的建筑施工、环境卫生、物业保安、餐饮服务等行业按风险等级设定不同基准费率。二是引入与企业实际工伤发生率挂钩的浮动调整机制，激励企业加强劳动安全管理。三是审慎纳入年龄风险因素，在行业基准费率基础上增加适当的年龄风险附加(如 10%~15%的浮动空间)，

<sup>6</sup>参见《山东省关于印发〈超龄人员和实习学生等特定从业人员参加工伤保险办法(试行)〉的通知》。另参见浙江省另参见浙江省、广东省等地关于特定人员参加工伤保险的地方性规定。

并在统筹基金中设置“突发疾病死亡专项准备金”，由全行业统筹调配，避免单一企业或单一统筹地区承受过大的支付压力<sup>7</sup>。

### (三) 与商业保险的衔接机制

应建立“社会工伤保险 + 商业雇主责任险”双轨衔接的复合保障结构。社会工伤保险作为第一顺位赔付，承担医疗费用、伤残补助金、工亡待遇等核心保障；商业雇主责任险作为补充层，覆盖社会保险不予支付或支付不足的项目。这种公私合作模式已在新就业形态劳动者的职业伤害保障试点中得到初步验证<sup>8</sup>，具有较高的现实可行性。同时，应鼓励大型保险公司开发低费率、高覆盖的“银发用工专项职业责任险”产品，并通过保费税前扣除等政策引导用人单位主动购买。

### 4.2.3. 社会影响与综合效益评估

从企业视角看，单险种参保虽增加少量直接用工成本(月均约数十元)，但显著降低了因一次性大额人身损害赔偿而导致企业陷入困境的系统性风险，实为以小额保费换取重大风险转移的理性经营选择。从社会效益看，完善工伤保障将消除老年人再就业中最大的后顾之忧，释放数百万低龄老年劳动力的就业潜能，其创造的税收贡献、消费拉动效应和社会效益远大于制度运行的行政管理成本。同时，为老年人提供劳动安全保障，传达出“凡是创造社会价值的劳动，都应被法律平等守护”的积极价值导向，有助于消除社会偏见，促进代际和谐。

### 4.3. 完善劳动争议解决机制

畅通权益救济渠道是保障老年人再就业权益的重要环节，需要在程序、实体和诉讼保障三个层面同步推进。

程序层面，应明确老年人再就业争议的受理范围，赋予劳动仲裁机构管辖权。建议修改《中华人民共和国劳动争议调解仲裁法》或由最高人民法院出台司法解释，将超过法定退休年龄劳动者的用工争议纳入劳动争议仲裁受理范围，破除仲裁机构以主体不合格为由不予受理的制度壁垒。同时，在各级劳动争议仲裁委员会设立“高龄劳动争议速裁绿色通道”，对争议金额在当地月最低工资标准 12 倍以下的小额纠纷实行“一裁终局”，将平均维权周期压缩至 45 天以内。此外，应加强基层调解组织建设，降低老年人维权成本。

实体层面，最高人民法院应通过司法解释或指导性案例，统一法律关系认定标准。确立以“用工事实”为核心的认定原则，突破“劳动关系 - 劳务关系”的僵化二分，根据管理程度、工作持续性、报酬支付方式等从属性因素综合判断，对符合从属性特征的用工关系认定为“老年就业特别关系”，并适用前文所述的分层保护规则。同时，明确用人单位在报酬支付、工伤赔偿、违法解雇等方面的责任标准，消除“同案不同判”现象。

诉讼保障层面，应确立“证据偏转与举证责任倒置”规则。鉴于老年人证据保存意识薄弱、书面合同缺失等举证劣势，司法解释应规定涉及老年就业特别关系的争议中，凡由用人单位掌控的考勤记录、工资台账、岗位安排等证据材料，举证责任强制倒置给用人单位；若用人单位无法在合理期限内提供，则直接推定老年人主张的用工事实成立。同时，扩大法律援助覆盖面，将经济困难的再就业老年人纳入援助范围。

### 4.4. 强化政府、社会与家庭协同保障

老年人再就业权益保障不仅是法律问题，更是需要多元主体协同参与的系统工程。政府、社会、家庭各司其职、协同发力，方能形成保障老年人再就业权益的社会合力。

<sup>7</sup>参加《工伤保险条例》(国务院令第 586 号)关于缴费费率及基金管理的规定。

<sup>8</sup>参见人力资源和社会保障部关于新就业形态劳动者职业伤害保障试点的相关政策文件。

政府应发挥主导作用。将老年人就业纳入国家就业促进总体规划，明确目标任务与政策措施；建立老年人就业服务平台，提供政策咨询、职业指导、岗位对接等一站式服务[12]；对吸纳老年人就业的用人单位给予社会保险补贴、岗位补贴、税收优惠等政策激励；加大财政投入，支持职业技能培训、就业服务、法律援助等工作；建立就业状况监测评估机制，定期发布报告，为政策调整提供依据。

社会层面，应发挥多元主体的协同作用。工会组织应将再就业老年人纳入维权服务范围，提供法律援助与集体协商；老年人组织应反映就业诉求，维护合法权益；用人单位代表组织应引导会员单位规范用工行为；行业组织可制定用工自律公约，推动形成尊重老年人就业权益的行业风尚；新闻媒体应加强正面宣传，消除对老年人就业的偏见与歧视。

家庭层面，应尊重老年人再就业的自主选择。家庭成员应理解和支持老年人再就业决定，提供情感支持与生活照料；对因再就业面临家庭照护压力的老年人，应推动发展社区照护服务以缓解负担；同时倡导积极老龄观，改变将老年人视为“负担”的传统观念，充分认识其参与社会发展的积极意义。

通过多元主体协同发力，形成政府主导、社会协同、家庭支持的保障格局，为老年人再就业营造良好的制度环境和社会氛围，使老年人再就业不仅“有法可依”，更能“有力可行”，真正实现积极老龄化背景下老有所为、权益有保的制度愿景。

## 5. 结语

积极老龄化战略的深入推进，使老年人再就业从个体谋生需要上升为应对人口结构变迁的国家战略。本文通过实证案例分析指出，僵守传统的二元用工划分标准已成为束缚老年人权益保障的桎梏。破解之道在于，必须在法理上确立“老年就业特别关系”的理论定位，赋予其差别化、精准化的保护。同时，任何权利的宣告都必须落脚于具有经济可行性的制度设计。通过引入单险种工伤保险、发挥商业保险补充作用、实施税收激励与程序速裁，我们完全能够在不给企业增加过重负担、不给政府增加过高管理成本的前提下，构建起一张实用且坚韧的老年人再就业法律保障网。这不仅是对老年人劳动尊严的捍卫，更是法治护航银发经济健康发展的必由之路。

## 参考文献

- [1] 第七次全国人口普查公报[EB/OL]. [https://www.gov.cn/guoqing/2021-05/13/content\\_5606149.htm](https://www.gov.cn/guoqing/2021-05/13/content_5606149.htm), 2026-03-20.
- [2] 为基本实现社会主义现代化夯实基础、全面发力——从“十五五”规划建议看奋力开创中国式现代化建设新局面[EB/OL]. [https://www.gov.cn/zhengce/202510/content\\_7046128.htm](https://www.gov.cn/zhengce/202510/content_7046128.htm), 2026-03-20.
- [3] 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: 34.
- [4] 宋全成, 崔瑞宁. 人口高速老龄化的理论应对——从健康老龄化到积极老龄化[J]. 山东社会科学, 2013(4): 36-41.
- [5] 徐智华, 吕晨凯. 积极老龄化背景下的老年人再就业权利法律保护路径研究[J]. 河南财经政法大学学报, 2021(2): 63-72.
- [6] 国家统计局网. 中国人口普查年鉴-2020[EB/OL]. <http://www.stats.gov.cn/sj/pcsj/rkpc/7rp/zk/indexch.htm>, 2026-03-20.
- [7] 袁文全, 张亚炜. 退休后再就业劳动权益保护的法治困境及制度回应——以积极老龄化为视域[J]. 北京大学学报: 哲学社会科学版, 2020, 57(5): 131-140.
- [8] 陈敏莉. 老年人再就业法律制度构建的思考——基于五份退休返聘裁判文书的分析[J]. 中国矿业大学学报(社会科学版), 2025, 27(3): 56-69.
- [9] 谢德成. 劳动法与社会保障法[M]. 北京: 中国政法大学出版社, 2023: 389.
- [10] 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.
- [11] 李涛. 高龄劳动者就业中年龄歧视的法律规制[J]. 江海学刊, 2019(1): 157-163+255.
- [12] 中华人民共和国国家发展和改革委员会. 《老年人再就业释放人口红利》[EB/OL]. [https://www.ndrc.gov.cn/fggz/jysr/jysrxbxf/202305/t20230530\\_1356850\\_ext.html](https://www.ndrc.gov.cn/fggz/jysr/jysrxbxf/202305/t20230530_1356850_ext.html), 2026-03-20.