

# 积极老龄化背景下老年人劳动权保障的法治之路

高其窈

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6月19日; 发布日期: 2026年6月29日

## 摘要

积极老龄化战略的深入推进, 对传统劳动法以“退休年龄”为权利分界点的制度逻辑提出了根本性挑战。本文从法学理论视角出发, 系统探讨积极老龄化背景下老年人劳动权的法律定位、保障困境与实现路径。研究发现, 我国现行劳动法体系深嵌于“退休即退出劳动权保护”的制度逻辑之中, 导致已退休再就业老年人陷入“劳动但无劳动权”的身份困境。这一困境的制度根源在于劳动法与社会保障法的制度割裂、退休制度与劳动关系认定标准的绑定, 以及积极老龄化理念在法律层面的转化不足。应当从宪法基本权利高度确认老年人劳动权的独立地位, 解构“劳动权与退休权排斥”的传统观念, 确立二者并行不悖的法理立场。在此基础上, 借鉴比较法经验, 构建以“劳动关系 - 特殊劳动关系 - 劳务关系”为框架的多元法律身份体系, 建立独立于劳动关系的社会保险参保机制, 并通过反就业年龄歧视立法为老年人劳动权提供系统保障。积极老龄化不仅是政策口号, 更应转化为具有规范效力的法律原则, 引领劳动法完成从“年龄排除”到“包容性保护”的时代转型。

## 关键词

积极老龄化, 老年人劳动权, 劳动关系认定, 就业年龄歧视, 法治保障

# The Legal Path to Safeguarding the Right to Work of the Elderly in the Context of Active Ageing

Qiyao Gao

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: March 24, 2026; accepted: June 19, 2026; published: June 29, 2026

## Abstract

The ongoing advancement of active ageing strategies poses a fundamental challenge to the institutional logic of traditional labour law, which treats the “retirement age” as the dividing line for rights. From a legal theoretical perspective, this paper systematically examines the legal status of older people’s labour rights, the challenges to their protection, and pathways to their realisation in the context of active ageing. The research reveals that China’s current labour law system is deeply embedded in the institutional logic that “retirement signifies withdrawal from the protection of labour rights”, resulting in older people who have returned to work after retirement finding themselves in the predicament of “working without labour rights”. The institutional roots of this predicament lie in the institutional fragmentation between labour law and social security law, the linkage between the retirement system and the criteria for determining employment relationships, and the insufficient translation of the concept of active ageing into legal terms. This paper proposes that the independent status of older people’s right to work should be affirmed from the perspective of fundamental constitutional rights, deconstructing the traditional notion that “the right to work and the right to retirement are mutually exclusive”, and establishing a legal position in which the two coexist without contradiction. On this basis, drawing on comparative law, a multi-tiered legal status framework comprising “employment relationships-special employment relationships-service relationships” should be constructed. A social insurance enrolment mechanism independent of employment relationships should be established, and systematic safeguards for the labour rights of older people should be provided through legislation against age discrimination in employment. Active ageing should not merely be a policy slogan, but must be transformed into a legally binding principle with normative force, guiding labour law through an epochal transition from “age exclusion” to “inclusive protection”.

## Keywords

Active Ageing, The Right to Work of the Elderly, Labor Relationship Recognition, Age Discrimination in Employment, Guarantees under the Rule of Law

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

截至 2025 年底，我国 60 岁及以上人口突破 3.2 亿，占总人口比例达到 23%<sup>1</sup>，人口老龄化进程持续加快。面对这一形势，世界卫生组织提出的积极老龄化战略日益受到重视，倡导将老年人从传统的“被照顾者”重新定位为“社会参与的能动主体”。然而，我国现行劳动法体系仍固守“退休即退出劳动权保护”的传统思维。《劳动合同法实施条例》第 21 条将“达到法定退休年龄”设定为劳动合同终止的法定事由<sup>2</sup>，司法实践据此普遍否定超龄劳动者与用人单位之间劳动关系的存在，工伤保险等核心社会保障制度亦因“劳动关系前置”的参保门槛而将老年人排斥在外，形成“政策激励就业、法律排斥保护”的悖论格局。造成这一困境的深层原因，在于劳动法与社会保障法的制度断裂、退休制度的身份识别功能以及

<sup>1</sup>国家统计局. 中华人民共和国 2025 年国民经济和社会发展统计公报[EB/OL].

[https://www.gov.cn/lianbo/202602/content\\_7059980.htm](https://www.gov.cn/lianbo/202602/content_7059980.htm), 2026-02-28.

<sup>2</sup>《劳动合同法实施条例》第 21 条规定：“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。”

积极老龄化理念在法律规范体系中的转化缺失。本文以积极老龄化为理论框架，重新审视劳动权的主体边界与劳动关系的认定标准，在比较分析日本、德国相关制度经验的基础上，提出确立积极老龄化法律原则、统一劳动关系认定标准、构建禁止就业年龄歧视制度、改革工伤保险参保机制等法治进路，引领劳动法完成从“年龄排斥”向“包容性保障”的深刻转型。

## 2. 积极老龄化的法律意涵与劳动法范式的挑战

积极老龄化作为应对人口老龄化的重要战略，其法律意涵的揭示是理解老年人劳动权保障问题的理论前提。本部分将从三个层面展开论述：首先，追溯积极老龄化理念从“成功老龄化”到“积极老龄化”的演进历程，分析其法律转化的内在逻辑；其次，从宪法基础角度论证积极老龄化作为法律原则的规范依据，揭示其解释、补充与审查三重功能；最后，剖析传统劳动法以退休年龄为分界点的制度逻辑及其内在局限，阐明积极老龄化对劳动法范式提出的根本性挑战，为后续探讨我国老年人劳动权保障的现实困境与制度建构奠定理论基础。

### （一）积极老龄化的理念演进与法律转化

积极老龄化理念的形成经历了从“成功老龄化”“健康老龄化”到“积极老龄化”的演进过程。20世纪80年代，美国学者罗威和卡恩提出“成功老龄化”概念，强调老年人应在身体功能、认知能力和社交活动三方面保持良好状态，但过度强调个体责任。1990年，世界卫生组织引入“健康老龄化”理念，注重疾病预防和环境改善，但仍将老年人定位为被照顾对象。2002年，世界卫生组织在《积极老龄化：政策框架》中正式提出积极老龄化理念，其突破性体现在：赋予“参与”与“健康”同等的价值地位，主张老年人持续参与社会经济事务；将“保障”纳入独立政策范畴，明确国家的积极作为责任；树立“终身”理念，强调老年生活质量取决于全生命周期的机遇积累。从法理层面审视，积极老龄化要求法律完成对老年人定位的根本转变——从被保护对象转向权利主体，从社会负担转向社会参与力量<sup>[1]</sup>。该理念的宪法根基可从三个维度证成。第一，劳动权维度。宪法第42条规定“公民有劳动的权利和义务”<sup>3</sup>，通过文义、体系与目的解释，均可推导出老年人劳动权应纳入宪法保护范畴<sup>[1]</sup>。第二，平等权维度。宪法第33条确立的法律面前一律平等原则，禁止基于不相关因素的歧视<sup>4</sup>。以年龄为由将老年人排除在劳动法保护范围之外，构成基于年龄的差别对待，难以通过比例原则的正当性检验。第三，国家义务维度。宪法第44条规定的退休制度，其内涵应从单纯的“养老给付”扩展至“参与保障”，国家不仅应保障老年人“老有所养”，还应保障其“老有所为”。将积极老龄化确立为法律原则，可发挥三重规范功能：在适用具体法律规范时发挥有利于保障老年人权益的解释功能、在法律规范存在空白时发挥作为裁判说理的补充功能、将其作为审查法律法规合宪性的基准。

### （二）劳动法的传统范式及其内在局限

传统劳动法描绘了“劳动者”的典型形象特征，如全时劳动、长期雇佣等。在此预设下，退休年龄发挥着双重功能：既是劳动关系的“终点”——《劳动合同法》第44条与《实施条例》第21条共同确立了“退休即劳动关系终止”的制度逻辑<sup>5</sup>；又是劳动权利保护的“分界点”——退休后再就业的老年人仅能依据合同法获得有限的民事保护。这种以退休年龄为分界点的权利配置模式，其背后是一种“生命阶段”的线性观念，将老年阶段预设为“退出劳动”的阶段。

我国劳动法对劳动关系与劳务关系进行了区分，二者区分的关键在于“从属性”。然而对于已退休

<sup>3</sup> 《中华人民共和国宪法》第42条规定：“中华人民共和国公民有劳动的权利和义务。国家通过各种途径，创造劳动就业条件，加强劳动保护，改善劳动条件，并在发展生产的基础上，提高劳动报酬和福利待遇。”

<sup>4</sup> 《中华人民共和国宪法》第33条规定：“中华人民共和国公民在法律面前一律平等。”

<sup>5</sup> 《劳动合同法》第44条规定：“有下列情形之一的，劳动合同终止：……(二)劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的；……”

再就业的老年人，司法实践普遍以“达到法定退休年龄”为由否定劳动关系存在，将年龄作为超越从属性的判断标准，使从属性这一本质特征被虚置。更严重的是，这种区分无法容纳介于二者之间的“第三类劳动形态”。老年人就业具有灵活就业、非全时就业、阶段性就业等特征，简单归入劳动关系或劳务关系均难以实现权利保护与就业灵活性的平衡。老年人劳动权保障的另一难题：劳动法与社会保障法之间出现了制度断裂。要享受劳动法的保护，就必须先确定劳动关系；要想参加社保，同样也以存在劳动关系为前提。以工伤保险为例，超龄劳动者往往因不被认定为存在劳动关系，致使无法参加工伤保险，发生职业伤害时只能通过民事诉讼主张侵权损害赔偿，面临举证困难、赔偿标准偏低、诉讼周期漫长等问题。

### （三）积极老龄化对劳动法范式的挑战

积极老龄化要求劳动法完成从“年龄排斥”到“包容性保障”的范式转换。传统“年龄排斥”逻辑难以成立：退休制度保障的是“退出劳动”的老年人，而非“继续劳动”的老年人；继续就业的老年人同样面临职业风险；劳动法保护不仅关乎经济利益，更关乎人格尊严。包容性保障的理念在于：劳动法的保护应当以“劳动”为核心，而非以“劳动者身份”为前提。

保障老年人劳动权的核心法理问题，在于重新厘清劳动权与退休权的关系。传统观念认为二者相互排斥，实则功能不同：劳动权重在融入社会，退休权重在稳定生活并进行必要照护。比较法经验印证了这一点：日本允许劳动者继续工作同时领取养老金，德国建立了“部分退休”制度。从宪法层面审视，将全部退休人员一概排除在劳动法保护之外，手段过于宽泛，与保障退休制度的目的之间缺乏合理关联。老年人劳动权包含三个层次：自由权属性——享有是否继续劳动的选择自由；平等权属性——享有不受年龄歧视的权利；社会权属性——享有获得必要劳动保护的权利<sup>[2]</sup>。三者相辅相成，共同构成老年人劳动权的完整权利结构。

## 3. 我国老年人劳动权保障的现实困境与制度成因

在明确积极老龄化的法律意涵及其对劳动法范式的挑战之后，将聚焦于我国老年人劳动权保障的现实困境，剖析其制度成因。当前，我国超龄劳动者面临着“劳动但无劳动权”的身份困境，在规范层面、司法实践层面均有突出表现。本部分将在梳理上述困境的基础上，从劳动法与社会保障法的制度割裂、退休制度的身份功能、积极老龄化理念的法律转化不足三个维度，揭示困境形成的深层制度成因。

### （一）规范层面的困境

我国老年人劳动权保障的规范困境，首先体现为《劳动合同法》第44条与《劳动合同法实施条例》第21条的规范冲突，前者以“开始享受基本养老保险待遇”为劳动合同终止条件，后者以“达到法定退休年龄”为终止条件，这种规范之间相冲突的法律后果是：在实践中，究竟应当适用哪条规范作为终极标准。从法理层面分析，《实施条例》作为行政法规，将劳动合同终止条件从“开始享受养老保险待遇”扩大到“达到法定退休年龄”，有与上位法相抵触之嫌。

最高人民法院司法解释的立场经历了从“否定”到“有条件承认”的演变。2021年的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》第32条规定，只有“已经享受养老保险待遇”的超龄劳动者才按劳务关系处理<sup>6</sup>。但其局限在于：未明确“未享受养老保险待遇”的情况应如何认定；未对“养老保险待遇”范围作出明确界定；未解决已享受养老保险待遇者的劳动保护问题。各地司法文件的分歧进一步加剧了裁判规则的不统一。广东、浙江等地采取严格否定立场<sup>7</sup>，江苏、吉林等地采取区分对待立场。这

<sup>6</sup>《最高人民法院关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释（一）》（法释〔2020〕26号）第32条规定：“用人单位与其招用的已经依法享受养老保险待遇或者领取退休金的人员发生用工争议而提起诉讼的，人民法院应当按劳务关系处理。”

<sup>7</sup>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》（粤高法〔2012〕284号）第11条规定：“用人单位招用已达到法定退休年龄但尚未享受基本养老保险待遇的劳动者，双方形成的用工关系按劳务关系处理。”

种“一地一策”的局面导致同案不同判，对于法律的确信性产生了一定程度的损害。

### (二) 司法实践中的困境

在劳动关系认定上，法院裁判分歧集中于三个争议焦点：法定退休年龄是否构成“硬性标准”；“享受养老保险待遇”应如何认定；从属性标准的适用是否存在年龄例外<sup>[3]</sup>。部分法院将年龄作为独立判断标准，实际上架空了从属性标准。2018~2022年期间，有关超龄劳动者的劳动人事争议案件年均5万件左右，自2020年起案件数量呈逐年递增趋势，在全部劳动人事争议案件中的占比约11%<sup>[4]</sup>。此类纠纷的行业分布也集中于制造业、批发零售业等体力劳动密集型领域，争议类型也以追索劳动报酬纠纷、确认劳动关系纠纷、工伤保险待遇为主<sup>[4]</sup>。同时，这类案件中劳动者一审胜诉率虽偏高，但总体案件上诉率高达50%<sup>[5]</sup>。

工伤保险适用问题是老年人劳动权保障中最具紧迫性的问题。以合肥市为例，诉讼请求涉及社会保险待遇的超龄劳动争议案件共有519件，约占超龄就业案件总数(916件)的56.66%，其中工伤保险争议案件约占案件总数的36%<sup>[6]</sup>。除工伤保险外，超龄劳动者在最低工资、加班费、经济补偿金等方面的权利也面临保障缺位<sup>[7]</sup>。根据广州市中院发布的劳动争议审判白皮书显示，2021~2023年间，该市两级法院共审结57209件劳动争议案件，其中超龄务工人员等争议主体占比有所增多，涉及工资报酬类案件占比达96.25%，居于首位<sup>8</sup>。可以看出，老年劳动者权益保障问题逐渐演变成了群体性、类型化的社会矛盾。

### (三) 制度困境的深层成因

老年人劳动权保障的制度困境，成因在于劳动法与社会保障法的制度断裂。二者形成“制度闭环”，被排除在劳动关系之外的老年人同时被排除在劳动法保护和社保覆盖之外<sup>[8]</sup>。这一制度设计深受“工业时代”标准就业形态的影响，难以适应老年人非标准、灵活、阶段性就业的特点。退休制度在传统法律观念中不仅是一项社会保障制度，更是一种“身份转换”机制。达到退休年龄，意味着从“劳动者”身份转换为“退休者”身份<sup>[9]</sup>，这种“唯一身份”的逻辑在积极老龄化视野下已经不合时宜。老年人可以同时是“退休者”和“劳动者”，法律需为此提供制度安排。困境归根结底是积极老龄化理念在法律层面转化不足：立法层面未体现，司法层面较少援引，行政层面缺乏专门工作机制。

## 4. 老年人劳动权保障的比较法考察

在剖析我国老年人劳动权保障现实困境的基础上，将视野转向域外，考察日本、德国在老年人劳动权保障方面的制度经验，并在此基础上深入分析各国制度实施的社会经济条件、司法实践挑战以及其在中国本土化改造时需要注意的问题。

### (一) 日本的继续雇佣制度与高龄者就业促进法

日本老年人就业保障立法经历了从“鼓励退出”到“促进参与”的转变，形成了以《高龄者就业安定法》为核心的制度体系。继续雇佣制度要求企业为达到退休年龄后仍愿继续工作的员工提供就业机会，企业负有“就业机会保障义务”<sup>9</sup>。就劳动关系认定而言，老年人在继续雇佣期间与用人单位之间的法律关系仍被认定为劳动关系，劳动法的全部保护规范均可适用。在社会保障方面，老年人可以同时领取养老金和劳动报酬。具体而言：第一，从制度实施的社会经济条件来看，日本模式的成功与其“终身雇佣制”的传统和2004年养老金制度改革密切相关。企业年金与公共养老金的衔接机制较为成熟，这为继续

<sup>8</sup>广州市中级人民法院：《广州法院劳动争议案件审判白皮书暨典型案例（2021-2023年）》，2024年5月20日，详见[https://www.gzsfw.gov.cn/fzg/content/post\\_63703.html](https://www.gzsfw.gov.cn/fzg/content/post_63703.html)。

<sup>9</sup>日本《高龄者雇佣安定法》(平成25年法律第27号)第9条规定：“事业主应当为达到退休年龄后仍愿继续工作的劳动者提供继续雇佣的机会。”

雇佣制度提供了财务基础。第二，就司法实践中的挑战而言，日本实践中也存在争议，主要集中于“雇佣继续”义务的履行方式。部分企业通过将超龄劳动者转为“合同工”或“临时工”的方式，降低工资和福利水平，引发了关于“实质劳动关系”认定的诉讼<sup>10</sup>。

### (二) 德国的弹性退休与部分退休制度

德国退休制度经历了从“强制退休”到“弹性退休”的转型。2007年《退休年龄调整法》确立了渐进式延迟退休框架，将法定退休年龄从65周岁逐步提升至67周岁<sup>11</sup>。《部分退休法》允许劳动者减少工作时间的同时领取部分养老金<sup>12</sup>，实现了劳动权与退休权的“平滑过渡”。在劳动法保护方面，部分退休劳动者享有与全日制劳动者同等的保护。具体而言：第一，从制度实施的社会经济条件来看，德国模式的实施得益于强大的社会对话机制。工会和雇主协会在“部分退休”框架下达成了大量集体协议，对工作时间安排、工资补偿比例等细节进行了精细化约定，这为国家立法提供了实验场域。第二，在司法实践挑战方面，实践中部分企业利用“部分退休”制度变相进行“年龄清洗”，即要求老年劳动者签订低于其实际工作意愿的时间协议，从而达到降低用工成本的目的。联邦劳动法院为此发展出“自愿性审查”标准，要求劳动者的工作时间缩减必须是真实、自愿的选择<sup>13</sup>。

### (三) 比较法经验的启示

通过上述论述可知，域外制度模式可归纳为：就业机会保障型(日本模式)、弹性退休选择型(德国模式)，共同点是均摒弃了“退休即退出劳动”的旧观念。我国借鉴域外经验，应当立足本国国情，作出如下努力：

第一，中国中小企业占比高、成本承受能力有限，难以像日本大企业那样普遍承担继续雇佣义务。因此，应当以激励为主、强制为辅，通过社保补贴、税收减免等经济杠杆鼓励企业吸纳超龄劳动者，而非简单复制日本的强制义务模式。同时可针对中小微企业设置差异化补贴标准，如按聘用超龄劳动者人数给予阶梯式社保补贴，降低其对用工成本的担忧，提升制度可操作性。

第二，中国集体谈判机制尚不健全，工会代表能力有待加强。因此，在借鉴德国“弹性退休”制度时，国家立法应承担更重的“内容规制”功能，由法律直接规定“部分退休”的最低保护标准(如工作时间减少后的工资下限、养老金扣减比例上限)，而不是将核心条款完全交由集体合同约定。此外，可依托行业主管部门制定示范性合同文本，为企业和劳动者提供明确的指引，弥补集体协商能力的不足。

## 5. 我国老年人劳动权保障的法治进路设计

在完成理论阐释、困境分析和比较法考察之后，将从理念层面、制度层面、救济层面系统提出我国老年人劳动权保障的法治进路。三个层面相互支撑、协同推进，共同构成积极老龄化背景下老年人劳动权保障的完整法治进路。

### (一) 确立积极老龄化作为法律原则

将积极老龄化确立为法律原则，需要在宪法层面、基本法律层面和部门法层面协同推进，使其从政策话语真正转化为具有规范效力的法律准则。

首先，在宪法层面确认老年人劳动权的独立地位。可采取“解释先行、修宪后续”的路径。短期内，由全国人大常委会作出宪法解释，明确宪法第42条中的“公民”包括已达到法定退休年龄的公民，其劳

<sup>10</sup>日本东京地方法院平成28年(ワ)第34567号判决。

<sup>11</sup>参见《德国稳健施策应对老龄化》，载国务院侨务办公室网站，2024年9月23日。详见

<https://www.gqb.gov.cn/news/2024/0923/59157.shtml>。

<sup>12</sup>德国《部分退休法》(Altersteilzeitgesetz)第2条规定：“符合条件的劳动者可以选择在接近退休年龄时减少工作时间，转为部分工作时间制，同时继续获得部分工资和相应的社会福利。”

<sup>13</sup>BAG, Urteil vom 22. Juli 2014 – 5 AZR 456/12, NZA 2015, 42.

动权不因退休而丧失；同时，宪法第44条规定的退休制度，其内涵应从单纯的“养老给付”扩展至“参与保障”，国家不仅应保障老年人“老有所养”，还应保障其“老有所为”。

其次，在基本法律层面落实积极老龄化原则。在《老年人权益保障法》中设立“积极老龄化”专章规定：一是将“健康、参与、保障”三大支柱转化为具体法律条款，规定政府、社会、家庭在促进老年人就业中的职责分工；二是确立老年人在就业、志愿服务等方面的平等权利；三是建立老年人就业促进协调机制，明确牵头部门和考核机制。

最后，在部门法层面推动具体制度衔接。积极老龄化原则确立后，将在法律适用中发挥三重功能：第一，解释功能。在适用《劳动合同法》《工伤保险条例》等具体规范时，应当作有利于保障老年人劳动权益的解释；第二，补充功能。当法律规范存在空白时，法院可以援引积极老龄化原则作为裁判说理的法理依据；第三，审查功能。将该原则作为审查相关法律法规合宪性、合法性的基准，对与积极老龄化理念相抵触的规范提出修改建议。

## （二）构建老年人劳动权的法律框架

第一，统一劳动关系认定标准。将《劳动合同法实施条例》第21条修改为“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的，劳动合同终止”，消除规范冲突。制定统一司法解释，明确未享受基本养老保险待遇且符合从属性特征的应认定为劳动关系。引入“事实优先”原则，在司法裁判中，应以用工管理的实际状况作为核心判断依据，而非单纯以是否达到退休年龄作为形式标准，从而避免年龄标准架空从属性这一劳动关系本质特征。

第二，引入劳动三分法框架。创设“特殊劳动关系”，为已享受基本养老保险待遇但仍继续就业的老年人提供“核心保障 + 弹性适用”的保护模式。具体而言：首先，在主体方面，要求其为己享受基本养老保险待遇或领取退休金的人员；其次，在客体方面，是具有经济从属性但人格从属性减轻的劳动；最后，在权益保障方面，核心权利要保障职业安全、工伤保险、反歧视等，至于非核心权利则可由双方自行约定。

第三，构建禁止就业年龄歧视制度。该制度可以从构成要件、抗辩事由与救济流程三方面展开。就构成要件而言：主体为雇主与40岁以上的人，行为包括直接差别对待或间接差别影响，受害人提交初步证据之后，举证责任就转移到雇主一方；就抗辩事由层面而言，规定诸如真实职业资格、高级管理人员例外等抗辩理由；同时建立行政救济前置与司法救济并行的二元模式，受害人可向劳动行政部门投诉，如认定构成年龄歧视的，可责令雇主停止违法行为、恢复原状等，如对行政认定不服的可以起诉，或者受害人直接起诉的，法院可判令雇主作出赔偿。

第四，建立独立于劳动关系的社会保障机制。打破“劳动关系”作为参保前提的传统限制。具体而言：允许用人单位为超龄劳动者单独参加工伤保险，缴费基数可以按照当地最低工资标准确定；建立职业伤害保障基金，用于支付未参保情况下的紧急救治费用；完善养老金与劳动报酬的并行机制，借鉴德国“比例扣减”经验，对继续就业期间领取的养老金实行按劳动收入比例适度扣减，但扣减的幅度应控制在合理范围之内，不能影响老年人的就业积极性。

## （三）具体制度完善与救济机制

在确立法律原则和构建法律框架的基础上，还需要在具体制度和救济机制层面进行精细设计，确保老年人劳动权从“纸面”走向“实践”。

一是完善工伤保险制度。修改《工伤保险条例》，将超龄劳动者明确纳入保护范围，要求用人单位为其单独缴纳工伤保险费；制定《超龄劳动者工伤保险参保办法》，简化认定程序，事实清楚的应用15个工作日内决定。构建保险与侵权衔接机制：参保者待遇参照适龄标准执行，未参保者由用人单位按工伤保险标准直接赔偿，不得以“不存在劳动关系”推诿免责。

二是明确劳动基准适用范围。通过司法解释或部门规章,明确最低工资保障、工作时间限制(日8小时、周40小时)、解雇保护等基准适用于超龄劳动者,禁止强迫加班,解雇须说明正当理由,不得因年龄或健康原因随意解雇,违法解雇可要求恢复用工或经济赔偿,由劳动行政部门监督检查。

三是构建高效便捷救济机制。明确超龄劳动者争议案件受理范围,法院不得以“不属劳动关系”拒绝涉及职业伤害、最低工资、反歧视等核心权益的立案;建立速裁程序,对事实清楚、争议不大的案件适用简易程序;优化举证规则,在年龄歧视、工伤认定等案件中实行举证责任倒置,由用人单位承担证明责任,受害人提供初步证据即可完成举证。

## 6. 结语

积极老龄化不仅是应对人口老龄化的政策战略,更是法律应当回应的时代命题。我国现行劳动法深嵌于“退休即退出劳动权保护”的传统逻辑之中,导致已退休再就业老年人陷入“劳动但无劳动权”的身份困境。破解这一困境的法治进路,需要在理念、制度和救济三个层面协同推进:使积极老龄化由政策层面的话语表述上升为具有规范约束力的法律准则,从宪法高度确认老年人劳动权的独立地位;统一劳动关系认定标准,引入“劳动三分法”框架,建立禁止就业年龄歧视制度,改革工伤保险参保机制;畅通诉讼渠道,完善举证责任规则。期待立法机关、司法机关和行政机关积极回应这一时代课题,引领劳动法完成从“年龄排除”到“包容性保护”的历史转型([8]: pp. 30-31)。这不仅是对老年人劳动尊严的制度承认,更是对法治文明的时代回应。

## 参考文献

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [5] 北京市第一中级人民法院课题组, 马来客, 李军. 不完全劳动关系的界定及保护——从超龄劳动者权益保障问题展开[J]. 人民司法, 2024(13): 72-80.
- [6] 贾唯宇. 老龄化背景下超龄就业者的法律保护问题研究[J]. 山东工会论坛, 2021, 27(2): 83-92.
- [7] 王红娇. 积极老龄化视角下我国高龄劳动者就业权益保障困境与法律对策[J]. 理论月刊, 2025(9): 99-111.
- [8] 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.
- [9] 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.