

积极老龄化视域下超龄劳动者权益保护的困境与制度重构

孙俊杰

扬州大学法学院, 江苏 扬州

收稿日期: 2026年4月12日; 录用日期: 2026年6月29日; 发布日期: 2026年7月7日

摘要

在人口老龄化进程加速, 特别是“未富先老”、“未备先老”的国情背景下, 超龄劳动者再就业已成为普遍现象, 但其劳动权益保护却陷入制度性困境, 严重制约积极应对人口老龄化国家战略的落地实施。以社会冲突理论与代际公平理论为核心分析工具, 系统剖析超龄劳动者权益保护面临的法律定性模糊、社会保险制度性排斥、刚性退休制度滞后等多重现实困境, 揭示困境背后超龄劳动者生存发展权益、用人单位经营利益、适龄劳动者就业机会与政府财政可持续性四方利益失衡的深层根源。为此, 应突破传统“全有或全无”的二元保护模式, 构建以“特殊劳动关系”为法律定位、以工伤保险单险种参保与弹性退休制度为核心突破、以消除年龄歧视和强化政府责任为环境支撑的系统性制度体系, 最终实现超龄劳动者权益的“适度保护”与多方利益的平衡, 为我国积极老龄化的法治保障提供理论参考与方案支撑。

关键词

超龄劳动者, 积极老龄化, 劳动权益, 工伤保险, 特殊劳动关系

The Predicament and Institutional Reconstruction of the Rights and Interests Protection of Over-Aged Workers from the Perspective of Active Aging

Junjie Sun

School of Law, Yangzhou University, Yangzhou Jiangsu

Received: April 12, 2026; accepted: June 29, 2026; published: July 7, 2026

Abstract

Against China's accelerating population aging characterized by "aging before affluence" and "aging before adequate preparation", re-employment of over-age workers has become prevalent, yet their labor rights protection faces institutional dilemmas that severely constrain the implementation of China's national active aging strategy. Taking Social Conflict Theory and Intergenerational Equity Theory as the core analytical tool, this paper systematically analyzes the dilemmas including ambiguous legal status, institutional exclusion from social insurance, and lag of the rigid retirement system, revealing that the root cause is the four-way interest imbalance among over-age workers, employers, working-age workers and the government. Drawing on overseas legislative experience in flexible retirement and anti-employment age discrimination, and domestic pilot practices of work-related injury insurance for over-age workers, this paper proposes breaking the traditional "all-or-nothing" binary protection model. It constructs a systematic institutional system with "special labor relationship" as its legal basis, work-related injury insurance and flexible retirement as core breakthroughs, and anti-age discrimination and strengthened government accountability as supporting measures. This system aims to achieve appropriate protection of over-age workers' rights and multi-party interest balance, providing theoretical and practical support for the legal guarantee of China's active aging.

Keywords

Over-Age Workers, Active Aging, Labor Rights and Interests, Work-Related Injury Insurance, Special Labor Relationship

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

随着我国人口老龄化程度持续加深，老年人口规模日益庞大。截至 2024 年底，全国 60 岁及以上老年人口已达 3.1 亿，占总人口的 22%，我国已正式进入中度老龄化社会¹。相较于发达国家“先富后老”的渐进式老龄化进程，我国“压缩型”老龄化呈现出鲜明的“未富先老”和“未备先老”特征，老年人口规模大、老龄化速度快、养老保障供给与需求之间存在显著缺口，成为我国经济社会发展必须面对的长期挑战[1]。这一人口结构的变迁，不仅重塑了我国的养老保障体系，更深刻改变了劳动力市场的供需格局，超龄劳动者大规模进入劳动力市场正是这一变迁最直接的体现。据测算，当前我国超龄劳动者就业规模介于 8720.8 万人至 12254.6 万人之间，其中城镇就业的超龄劳动者高达 5438.3 万人至 7642 万人，已成为我国劳动力供给体系中不可忽视的重要组成部分²。

本文所指的超龄劳动者，核心是指达到国家法定退休年龄，仍继续或重新进入劳动力市场从事有偿劳动的自然人，既包括已依法享受养老保险待遇的退休人员，也包括未纳入城镇职工养老保险体系、未享受法定退休待遇的城乡老年劳动者[2]。从社会学视角看，超龄劳动者再就业并非单纯的个体经济选择，而是社会结构变迁与个体生命历程重构相互作用的必然结果。宏观结构层面，城乡二元分割的养老保障制度、产业结构转型带来的低技能劳动力缺口、家庭结构小型化导致的家庭养老功能弱化，共同构成了

¹<https://www.mca.gov.cn/n152/n166/c1662004999980006135/content.html>, 2026 年 4 月 12 日访问。

²<https://www.workercn.cn/c/2025-11-10/8654041.shtml>, 2026 年 5 月 1 日访问。

超龄劳动者就业的制度性与社会性动因；微观个体层面，人均预期寿命的延长与健康水平的提升，拓展了老年人的劳动生命周期，继续参与社会劳动成为许多老年人维持生活质量、实现社会融入的重要方式。具体而言，农村地区大量老年群体仅参加城乡居民基本养老保险，养老金待遇水平普遍偏低，无城镇职工体系下的稳定退休保障，为维持基本生计需持续参与劳动^[3]；同时，我国人均预期寿命已提升至 79 岁³，60~69 岁低龄老年人口占老年总人口的比重达到 55.8%⁴，大量城镇老年群体具备充足的劳动能力与就业意愿，叠加养老金替代率不足、子女养老负担加重等现实因素，共同推动超龄劳动者成为我国劳动力市场中不可忽视的重要群体^[4]。

然而，与超龄劳动者就业规模持续扩大、再就业意愿不断增强形成鲜明对比的，是其劳动权益保障的普遍缺失与制度性困境。用工关系法律性质不明，导致超龄劳动者长期游离于劳动法保护的边缘；社会保险与劳动关系的强制绑定，使得超龄劳动者工伤保险常规参保渠道受阻，职业伤害风险无法实现社会化分担；沿用近 50 年的刚性退休制度，与老年人口继续劳动的现实需求产生尖锐冲突。司法实践中，超龄劳动者用工纠纷“同案不同判”现象突出，工伤维权难、劳动基准保护缺位等问题频发，不仅严重损害了超龄劳动者的合法权益，也加剧了劳资矛盾，影响了劳动力市场的和谐稳定。

针对超龄劳动者权益保护的相关问题，学界已展开多维度研究，但现有研究普遍缺乏社会学视角下的结构约束与利益博弈考察，多聚焦单一制度困境的破解，较少从多方利益平衡的视角，对超龄劳动者权益保护体系进行系统性重构，也未能充分回应“劳动者权益保障、企业用工成本、适龄劳动者就业、社保基金可持续”四方利益的冲突与协调难题，尚未形成兼顾公平与效率、适配我国国情的制度方案。

2. 超龄劳动者权益保护的现实困境与利益冲突

当前，超龄劳动者权益保护陷入多重困境，其根源在于现行法律规则在衡量相关方利益时存在“失度”问题，未能实现多方利益的合理平衡。

2.1. 法律定性困境与权益保障的“全有或全无”

我国劳动法调整长期采用传统的“劳动关系 - 劳务关系”二分法框架。根据《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，劳动合同终止。”需要明确的是，我国现行《劳动法》仅对劳动者主体资格设置了 16 周岁的年龄下限(禁止使用童工)，从未规定达到法定退休年龄即丧失劳动者主体资格，前述条款仅为劳动合同的法定终止情形，而非劳动者主体资格消灭的法定要件，这一规则已被最高人民法院多次在民事审判会议纪要、指导案例中予以明确^[5]。

但在司法实践中，部分法院仍错误地将“达到法定退休年龄”等同于“劳动者主体不适格”，直接将超龄劳动者排除在劳动关系认定范围之外，其用工关系多被认定为民事劳务关系。一旦被定性为劳务关系，超龄劳动者便无法适用劳动法关于最低工资、工作时间、休息休假、解雇保护等核心劳动基准，仅能依据民事法律规则寻求救济^[6]。

需要纠正的是，民事救济规则并非完全依赖意思自治的任意性规则：《民法典》侵权责任编对提供劳务者受害责任的归责原则、举证责任、赔偿范围作出了明确规定，《安全生产法》中关于劳动安全保护的强制性规定，同样适用于劳务关系中的超龄劳动者；但相较于劳动法的系统性倾斜保护，民事救济仍存在保护范围有限、举证责任较重、赔偿标准偏低等局限，使得超龄劳动者成为劳动权益保护的薄弱群体。

³<https://www.nhc.gov.cn/guihuaxxs/c100133/202512/f1c3a3c617484a27a1a26a468afbaeece.shtml>, 2026 年 5 月 1 日访问。

⁴<http://www.crca.cn/index.php/19-data-resource/life/1117-2024-10-17-08-01-05.html>, 2026 年 5 月 1 日访问。

尽管《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）》⁵（以下简称《劳动争议司法解释一》）第三十二条作出了相关规定，但该条款仅在第一款明确“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，人民法院应当按劳动关系处理”；第二款则仅针对未达到法定退休年龄的内退、停薪留职等人员作出规范，未明确对达到法定退休年龄但未享受养老保险待遇人员的用工关系定性作出统一规定。这一规制空白，直接导致司法实践中裁判标准不统一，同案不同判现象突出：部分法院以达到退休年龄为由认定劳动关系，部分法院则以未享受养老保险待遇为由认定劳动关系，加剧了超龄劳动者权益保护的不确定性。

2.2. 社会保险的制度性排斥：以工伤保险为典型

社会保险与劳动关系的强制绑定，构成了超龄劳动者权益保障的核心制度壁垒，最突出的矛盾体现在工伤保险领域。工伤认定通常以存在劳动关系为前提，对于无法被认定为劳动关系的超龄劳动者，即便在工作中受伤，也难以通过常规渠道进行工伤认定、享受工伤保险待遇。

虽然《人力资源社会保障部关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见（二）》⁶（人社部发〔2016〕29号）第二条作出了突破性规定，其中第一款明确“达到或超过法定退休年龄，但未办理退休手续或者未依法享受城镇职工基本养老保险待遇，继续在原用人单位工作期间受到事故伤害或患职业病的，用人单位依法承担工伤保险责任”；第二款进一步明确“用人单位招用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》”。但上述规定仅覆盖了“原单位继续用工”和“建筑行业项目参保”两类有限情形，大部分非建筑行业市场化雇佣的超龄劳动者，仍无法通过常规渠道单独参加工伤保险。

现行规则实质上是将工伤风险单方面转嫁给用人单位，并未实现风险的社会化分担：用人单位因无法通过工伤保险基金分散风险，要么拒绝雇佣超龄劳动者，要么在事故发生后面临巨额赔偿，反过来进一步抑制了超龄劳动者的就业空间^[7]。

养老保险方面，我国现行《社会保险法》仅规定“参加基本养老保险的个人，达到法定退休年龄时累计缴费满十五年的，按月领取基本养老金”，从未将退休、终止劳动关系与开始领取养老金进行机械绑定，亦未禁止劳动者在领取养老金的同时继续从事有偿劳动。但司法实践中，普遍将“已享受养老保险待遇”作为否定劳动关系的核心依据，形成了“领取养老金 = 无法建立劳动关系”的裁判惯例，使得希望继续工作并延迟领取养老金以获得更高待遇的劳动者，面临制度性障碍。

2.3. 刚性退休制度滞后与市场准入歧视

我国法定退休年龄的基础标准确立于1978年，核心标准为男性年满60周岁、女工人年满50周岁、女干部年满55周岁。该标准已沿用近50年，明显滞后于我国人均预期寿命大幅延长、人口结构深刻变化及经济社会发展的现实需求。这种制度设计的初衷是与计划经济时代的劳动管理体制相衔接，但其“一刀切”式的刚性特征，与当前劳动力市场的灵活性需求形成了深刻张力。

这种刚性退休制度的深层问题在于，它被异化为否定超龄劳动者劳动主体资格的工具。达到法定退休年龄原本仅意味着劳动者有权领取养老金，但在实践中却被视为劳动关系存续的“绝对终点”，超龄劳动者一旦“退休”，便再难以劳动法意义上的“劳动者”身份进入劳动力市场。这种制度异化使超龄劳动者陷入“继续劳动却身份尴尬”的困境，无法获得劳动法的平等保护。

与刚性退休制度相伴而生的，是劳动力市场中基于年龄的市场准入歧视。部分地方通过规范性文件，

⁵<https://www.court.gov.cn/zixun/xiangqing/282121.html>, 2026-05-01.

⁶https://www.mohrss.gov.cn/xgk2020/fdzdgnr/zcfg/gfxwj/shbx/202403/t20240327_515719.html, 2026-05-01.

明确限制超龄劳动者进入特定行业或岗位。此类限制的初衷是保护超龄劳动者的安全与健康，但其“一刀切”的实施方式却产生了反向效果：忽视了个体健康差异与工作种类的具体区别，将年龄作为劳动能力的单一替代指标，本质上构成了对超龄劳动者平等就业权的不合理限制。从学理上看，年龄作为“先赋因素”即劳动者自身难以控制、选择的因素，不应成为就业准入的绝对门槛，除非存在充分且合理的职业必要性依据。这种基于年龄的差别对待，若缺乏充分的正当化事由，即构成年龄歧视。

此外，这种准入限制还产生了“保护悖论”：看似保护了超龄劳动者的安全，实则进一步挤压了其就业空间，迫使他们转向更不规范的隐蔽就业市场，反而使其面临更大的风险和更低的保护水平。同时，在部分行业劳动力供给持续紧张背景下，这种限制也在客观上加剧了劳动力短缺问题。

2.4. 困境背后的核心利益冲突揭示

上述困境折射出深刻的利益冲突格局，本文引入社会冲突理论与代际公平理论展开系统分析，这两个理论的核心是揭示社会转型过程中不同群体因资源分配、制度安排、价值诉求差异而形成的张力，通过协调社会关系、优化权利配置，实现社会整合与整体利益最大化，核心社会冲突包括：

1) 超龄劳动者的生存保障与社会参与诉求这一诉求以老年群体的生计安全、健康权与社会融入为核心，属于基础性社会权利。超龄劳动者通过劳动获得报酬以弥补养老金不足，抵御老年贫困风险，同时实现自我价值、获得社会参与感，是积极老龄化理念的核心体现。

2) 用人单位的用工成本与风险控制诉求企业作为市场主体，核心诉求是控制人力成本，避免因雇佣超龄劳动者承担过高的、工伤赔偿与用工风险，该利益属于合法的经营利益，应予以合理兼顾。

3) 适龄劳动者的就业机会与代际公平诉求在青年就业压力较大的背景下，需审慎平衡超龄劳动者就业与适龄劳动者就业的关系，避免不合理的岗位挤占，该利益关乎代际公平，应予以统筹考量。

4) 政府的公共治理与社会发展诉求包括缓解养老金支付压力、维持劳动力有效供给、促进社会公平与稳定、落实积极应对人口老龄化国家战略等多重公共目标，是社会协调发展的最终落脚点。

现行规则过于倾向简化行政管理、保护用人单位经营利益，忽视了处于优先位阶的超龄劳动者的核心权益诉求，也未能妥善协调其他相关方的利益，导致整体利益格局严重失衡。

3. 超龄劳动者权益保护的法理基础与正当性

尽管面临制度困境，但对超龄劳动者提供法律保护具有充分的正当性与法理依据。

3.1. 宪法劳动权与平等就业权的根本保障

《中华人民共和国宪法》第四十二条明确规定，公民有劳动的权利和义务。劳动权作为一项基本权利，并不因年龄增长而自然丧失，其核心内涵既包括就业机会的平等获取，也包括劳动过程中的权益保障。《老年人权益保障法》也明确规定，老年人参加劳动的合法收入受法律保护，禁止歧视、侮辱、虐待或者遗弃老年人。同时，平等就业权要求禁止不合理的差别对待。年龄作为与劳动能力无必然关联的先赋因素，不应成为设置不合理就业障碍的理由。从应然层面来看，对超龄劳动者设置不合理的制度性准入限制或市场门槛，违背了法律面前人人平等的宪法原则，构成就业年龄歧视；但从实然法层面来看，我国现行《就业促进法》明确列举的禁止就业歧视事由，仅包括民族、种族、性别、残疾、传染病病原携带者、农村劳动者进城就业等，尚未将“年龄”明确列为法定禁止的就业歧视事由，使得超龄劳动者遭遇年龄歧视时，缺乏明确的法律救济依据[8]。

3.2. 从属性劳动的本质与保护必要性

判断用工关系性质的核心法定标准，来自原劳动和社会保障部《关于确立劳动关系有关事项的通知》

(劳社部发〔2005〕12号)⁷确立的双要件规则：其一，用人单位与劳动者符合法律、法规规定的主体资格；其二，用人单位依法制定的各项劳动规章制度适用于劳动者，劳动者受用人单位的劳动管理，从事用人单位安排的有报酬的劳动，且劳动者提供的劳动是用人单位业务的组成部分^[9]。

从主体资格要件来看，如前所述，我国法律未对劳动者设置法定退休年龄上限，超龄劳动者并未因年龄增长丧失劳动法上的主体资格，符合劳动关系认定的主体要件。从核心的从属性要件来看，超龄劳动者为用人单位提供劳动，接受其规章制度的管理与约束，从事有报酬的、属于用人单位业务组成部分的劳动，完全符合人格从属性、经济从属性和组织从属性的核心特征。

这种社会化的生产劳动区别于平等主体之间的民事劳务交换，双方地位实质上存在显著的强弱差异。劳动法作为社会法，其立法宗旨正是对处于弱势地位的劳动者进行倾斜保护，超龄劳动者在体力、议价能力、信息获取、风险抵御能力等方面往往更为弱势，其“从属性劳动”的本质决定了其理应获得劳动法的底线保护。

3.3. 积极老龄化战略与经济社会发展的现实需求

实施积极应对人口老龄化国家战略，要求我们转变传统养老观念，将老年人视为社会的宝贵资源和发展潜力。保障超龄劳动者权益，促进其“老有所为”，是开发老年人力资源、将人口老龄化压力转化为经济社会发展动力的关键举措。这不仅能有效增加劳动力供给，缓解制造业、服务业等部分行业的“用工荒”问题，还能通过扩大劳动收入提振老年群体消费能力，促进“银发经济”发展，形成消费与生产的良性循环。同时，超龄劳动者通过持续劳动增加收入、延长缴费年限，能够有效缓解基本养老保险基金的支付压力，助力社会保障制度的可持续运行。因此，保护超龄劳动者权益不仅是社会公平正义的内在要求，也是经济社会高质量发展的现实需要。

4. 我国超龄劳动者权益保护的制度重构与路径优化

为实现对超龄劳动者的适度保护与各方利益的再平衡，需突破传统劳动关系框架的束缚，进行系统性的制度重构。

4.1. 法律定位革新：确立“特殊劳动关系”制度

建议在未来的《劳动基准法》立法或司法解释修订中，正式确立“特殊劳动关系”的法律范畴，将超龄劳动者用工关系统一纳入该范畴调整。该制度的核心逻辑是：承认超龄劳动者具备劳动法意义上的主体资格，认可其用工关系的从属性本质，强制适用关乎劳动者生存权与健康权的核心劳动基准，同时结合超龄劳动者的自身特点，对部分劳动权益进行适度差异化调整。具体而言如下。

一，明确超龄劳动者必须强制适用的核心劳动基准清单，包括最低工资标准、最长工时限制、休息休假制度、劳动安全卫生保护、工伤保险待遇等，该部分内容不允许双方通过约定排除；

二，对于解雇保护、经济补偿金、带薪年假天数、社会保险其他险种等内容，可根据超龄劳动者是否已享受养老保险待遇，进行适度限缩或允许双方在不违反法律强制性规定的前提下协商确定。

这一制度设计，既保障了超龄劳动者的底线权益，又考虑到其已享有部分养老保障、劳动关系稳定性需求不同的特点，避免了过度保护加重企业用工负担，从根本上破解了传统“全有或全无”保护模式的困境。

4.2. 核心制度突破：完善社会保险衔接机制

4.2.1. 工伤保险“单险种”参保制度全国推广

应系统总结地方试点经验，推动国家层面立法，在《工伤保险条例》修订中增设专门条款，允许所

⁷https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/gfxwj/ldgx/201407/t20140717_136260.html. 2026-05-01.

有用人单位自愿为所雇佣的超龄劳动者单独缴纳工伤保险费，不受劳动关系认定的限制。具体规则设计如下。

一，缴费基数可参照当地职工平均工资标准设定上下限，费率可在行业基准费率的基础上适度上浮，以反映超龄劳动者相对较高的职业风险，同时实行费率浮动机制，激励用人单位落实劳动安全保护义务；

二，明确超龄劳动者参保后，因工作遭受事故伤害或患职业病的，严格按照《工伤保险条例》的规定享受工伤保险待遇，由工伤保险基金支付法定待遇项目；

三，明确用人单位为超龄劳动者参保工伤保险后，不再就工伤事故承担民事侵权赔偿责任，实现风险分散与企业减负的双赢，同时提升用人单位雇佣超龄劳动者的积极性。

4.2.2. 养老保险弹性化改革

将法定退休年龄明确为“有权开始领取基本养老金的最低年龄”，全面推行“弹性退休”政策，实现养老金领取与劳动关系的彻底松绑[1]。具体而言如下。

一，劳动者达到法定退休年龄后，可选择即时退休领取养老金，也可选择继续工作、延迟领取养老金，延迟领取期间按照“多缴多得、长缴多得”的原则，设定合理的养老金待遇递增比例，最高可至70周岁；

二，明确劳动者在领取基本养老金期间，可继续与用人单位建立劳动关系，用人单位无需再为其缴纳基本养老保险费，消除企业用工的制度顾虑；

三，对于未满足养老金累计缴费年限的超龄劳动者，允许其继续缴费至满规定年限，保障其养老保障权益。

4.3. 市场环境优化：消除年龄歧视与完善就业服务

4.3.1. 完善反就业年龄歧视立法

在《就业促进法》修订或未来《反就业歧视法》立法中，明确将“年龄”列为法定禁止的就业歧视事由，禁止用人单位在招聘、晋升、解雇、薪酬等环节，实施与岗位履职需求无关的年龄限制。同时，完善配套救济机制：明确年龄歧视的认定标准，实行举证责任倒置；设置专门的投诉处理渠道，明确用人单位实施年龄歧视的行政责任与民事赔偿责任，为超龄劳动者提供明确的法律救济途径。

4.3.2. 落实渐进式延迟退休政策与弹性用工机制

稳步落实渐进式延迟法定退休年龄政策，同步赋予劳动者与用人单位在一定范围内协商工作年限、工作模式的权利，推广非全日制、弹性工时、远程办公等适合超龄劳动者的用工模式，兼顾企业用工需求与超龄劳动者的就业意愿。

4.3.3. 强化政府公共就业服务义务

政府应履行积极保障义务，推动公共就业服务机构为超龄劳动者提供针对性的职业指导、技能培训（特别是数字技能、适老化技能培训）和就业信息对接服务，提升超龄劳动者的就业能力与市场竞争力；同时，对雇佣超龄劳动者达到一定比例的企业，给予税费减免、社保补贴等政策激励，营造支持超龄劳动者就业的良好市场环境[9]。

4.4. 保障措施强化：明确主体责任与加强监管

4.4.1. 压实用人单位主体责任

鼓励并要求用人单位与超龄劳动者签订书面用工协议，明确双方权利义务、工作内容、劳动报酬、工作时间、伤害责任分担等核心事项，减少纠纷隐患。同时，用人单位需提供符合安全卫生标准的工作

环境,充分考虑超龄劳动者的生理特点,合理安排工作岗位和工作时间,定期为超龄劳动者进行健康检查,落实劳动安全保护的法定义务[10]。

4.4.2. 强化政府监管与维权保障

劳动监察部门应将超龄劳动者权益保护纳入日常监管范围,加强对用人单位雇佣超龄劳动者时遵守劳动基准(如工资支付、工作时间、劳动安全保护)情况的监督检查,依法查处拖欠工资、违法超时加班、不落实安全保护义务等违法行为。同时,畅通超龄劳动者的维权渠道,优化劳动仲裁、诉讼的衔接机制,为超龄劳动者提供便捷、高效的维权服务。

5. 结语

在深度老龄化社会,超龄劳动者不再是劳动力市场的边缘群体,而是积极应对人口老龄化国家战略中的重要参与主体。其权益保护问题,本质上是如何在新的社会条件下,重新衡量并平衡劳动者、用人单位与国家之间利益关系的核心课题。

现行以“一刀切”主体资格排除和风险单方转嫁为特征的规则体系,已难以适应超龄劳动者就业的现实需求,甚至加剧了多方利益的冲突。解决之道在于超越传统的劳动关系二分法框架,通过“特殊劳动关系”等法律概念的创新、工伤保险与劳动关系适度脱钩核心制度的松绑、以及反年龄歧视与弹性退休到整体市场环境的优化,构建一个层次分明、权责清晰、风险共济的超龄劳动者权益保障体系。这一体系旨在实现对超龄劳动者基本权益的“适度保护”,既保障其生存安全与人格尊严,又不过度加重企业负担或挤占青年就业空间,最终促进代际和谐与社会整体利益的提升。

值得关注的是,人力资源社会保障部等五部门于2026年5月发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(2026年7月1日施行)⁸,在工伤保险参保、劳动基准适用等方面实现了制度突破,部分回应了本文所述困境;但该规定对超龄劳动关系的法律定性、反就业年龄歧视等根本性问题,仍未作出正面回应。在此意义上,本文提出的分析框架与制度建议,对于后续更高位阶的立法探索仍具参照价值。

参考文献

- [1] 陆钱欢庆. 超龄劳动者权益保护的困境与出路——以积极老龄化为视域[J]. 特区经济, 2024(6): 38-41.
- [2] 刘伟兵, 孙梓涵. 劳动力市场视角下延迟退休政策的实施挑战、国际经验与优化路径[J]. 决策与信息, 2025(7): 24-31.
- [3] 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.
- [4] 何燕, 殷国伟. 湖州市超龄劳动者就业与劳动权益保障问题研究[J]. 湖州师范学院学报, 2018, 40(7): 86-91, 100.
- [5] 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.
- [6] 曾彦超. 超龄劳动者用工关系认定的理论与实践评析[J]. 中国政法大学学报, 2025(5): 212-225.
- [7] 李康. 论超龄劳动者工伤救济的路径[J]. 法律适用, 2022(11): 163-172.
- [8] 欧阳爱辉, 毛志慧. 对超龄劳动者劳动法律关系界定的探讨——基于一起劳动争议案的分析[J]. 江南论坛, 2021(6): 47-49.
- [9] 姚岚秋. 论超龄劳动关系——超龄劳动者再就业法律关系辨析[J]. 中国劳动关系学院学报, 2009, 23(4): 30-34.
- [10] 丁广宇. 超龄劳动者就业法律关系的性质认定[J]. 中州学刊, 2008(3): 74-78.

⁸<https://rsj.yangling.gov.cn/zfxxgk/fdzdgknr/gkwj/2061954200650264578.html>