

延迟退休背景下低龄老人就业法律保障体系研究

田娅娅

贵州大学法学院, 贵州 贵阳

收稿日期: 2026年4月15日; 录用日期: 2026年7月14日; 发布日期: 2026年7月24日

摘要

随着我国人口老龄化程度持续加深与渐进式延迟法定退休年龄政策的逐步实施, 低龄老人就业已成为缓解劳动力短缺、提升老年群体生活品质和推动积极老龄化的重要途径。当前我国针对低龄老人就业的法律保障体系仍存在明显不足, 用工关系界定不清、社会保险衔接不畅、工伤保险覆盖不足、反年龄歧视规则缺失以及权益救济渠道不够畅通等问题较为突出, 在一定程度上影响了老年群体就业意愿与合法权益的实现。本文以延迟退休政策为背景, 梳理低龄老人就业面临的法律困境, 并在借鉴域外成熟经验的基础上, 从立法完善、制度构建、司法保障与配套机制等方面提出完善建议, 为发展银发经济、保障老年劳动者权益提供坚实的法治支撑。

关键词

人口老龄化, 延迟退休, 低龄老人就业, 法律保障

Research on the Legal Guarantee System for Employment of Elderly People of Lower Age under the Background of Delayed Retirement

Yaya Tian

School of Law, Guizhou University, Guiyang Guizhou

Received: April 15, 2026; accepted: July 14, 2026; published: July 24, 2026

Abstract

With the continuous deepening of population aging in China and the gradual implementation of the

policy of gradually raising the legal retirement age, employment of the younger elderly has become an important way to alleviate the shortage of labor force, improve the quality of life of the elderly group, and promote active aging. At present, the legal guarantee system for the employment of the younger elderly in China still has obvious deficiencies. Problems such as unclear definition of employment relationships, poor connection of social insurance, insufficient coverage of work injury insurance, lack of anti-age discrimination rules, and insufficiently smooth channels for rights relief are prominent, which to some extent affect the employment willingness and realization of legitimate rights and interests of the elderly group. This paper, against the background of the policy of delaying retirement, sorts out the legal predicaments faced by the employment of the younger elderly, and on the basis of drawing on mature experiences from abroad, puts forward suggestions for improvement from aspects such as legislative improvement, system construction, judicial guarantee, and supporting mechanisms, providing solid legal support for the development of the silver economy and the protection of the rights and interests of elderly workers.

Keywords

Population Aging, Delayed Retirement, Employment of the Younger Elderly, Legal Guarantee

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

当前,我国正处于人口结构转型与退休制度改革的关键阶段,人口老龄化程度持续加深已成为影响人口长期均衡发展的核心因素。因此,积极应对人口结构变化、完善退休相关制度,已成为顺应时代发展的必然要求。目前,我国已进入深度老龄化社会,根据国家统计局2025年统计公报数据,2025年末,60岁及以上人口为32,338万人,其中65岁以上人口22,365万人,分别比上年增加1307万人和342万人[1]。人口老龄化呈现出速度快、规模大、程度深的特征,这一趋势不仅将长期持续,未来一段时期我国将持续面临人口长期均衡发展的压力。与此同时,我国人均预期寿命不断延长,老年群体健康水平显著提升,具备劳动能力与就业意愿的老年人数量持续增长。为应对人口老龄化带来的劳动力供给不足以及养老金支付压力增大等挑战,我国正式实施渐进式延迟法定退休年龄政策。2025年1月1日起,用15年的时间,逐步将男职工的法定退休年龄从60岁延迟至63岁,女性工人从50岁延迟至55岁、女性干部从55岁延迟至58岁[2]。延迟退休政策的实施,一方面使尚未达到新法定退休年龄的老年人仍处于标准劳动关系范畴,能够依法享有完整的劳动权益保障;另一方面也推动大量已达到新退休年龄但仍具备劳动能力的低龄老人产生强烈的再就业需求,使得“银发劳动者”成为劳动力市场的重要力量,主要集中在餐饮、环卫、家政、建筑、零售等劳动密集型行业。

然而,我国现行劳动法律体系以适龄劳动者为核心调整对象,针对低龄老人就业的法律规制存在明显滞后性,与延迟退休政策的实施需求不相匹配,低龄老人就业过程中面临的法律困境日益突出以及权益受损现象频发,严重影响了老年群体的就业积极性与生活质量。从长远来看,延迟退休战略不仅使低龄老年群体宝贵的人力资源得到充分有效利用,还能够减轻劳动力供需缺口压力[3]。本研究以延迟退休政策实施为背景,聚焦低龄老人就业面临的法律问题,通过梳理低龄老人就业的法律现状与困境,厘清延迟退休与低龄老人就业之间的法律关联,为构建适配老龄化社会的劳动法律体系提供理论支撑。同时,完善低龄老人就业法律保障体系有助于降低用人单位的用工风险,激发用人单位招用低龄老人的积极性,

促进银发劳动力资源的有效配置,缓解劳动力供给压力,为经济社会高质量发展注入新动能,积极推动老龄化战略的落地实施。因此,研究延迟退休的低龄老人就业保障体系,对妥善解决低龄老人就业现实难题与顺利推进延迟退休改革具有重要意义。

2. 延迟退休与低龄老人就业的法律关联

2.1. 延迟退休政策的法律定位

延迟退休不仅是人口与社保政策,更是直接影响低龄老人就业资格、劳动关系与权益保障的重要法律安排。2024年9月,全国人民代表大会常务委员会通过《关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定》,同步印发《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》[2],明确我国延迟退休政策遵循“小步调整、弹性实施、分类推进、统筹兼顾”的原则。该政策明确弹性延迟退休机制,职工达到法定退休年龄后与用人单位协商一致的,可在法定退休年龄基础上弹性延迟退休,最长不超过3年,延迟期间劳动关系继续存续,切实兼顾职工意愿与用人单位需求。

从法律层面看,延迟退休政策构成了低龄老人就业法律体系的重要基础。一是重新划定劳动权的年龄边界,将劳动者的法定劳动年限延长,扩大了标准劳动关系的适用年龄范围,使更多低龄老人具备合法就业的法律资格。二是明确超龄劳动者的保障底线,相关办法要求用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者,必须保障劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生及工伤保障四项基本权益,为低龄老人再就业确立了法律红线。三是引领劳动法律体系适配调整,倒逼立法、司法、行政机关完善超龄劳动者权益保障规则,实现延迟退休政策与劳动法律制度的协同推进。

2.2. 延迟退休对低龄老人就业法律关系的影响

延迟退休政策的实施,不仅重塑了低龄老人就业的法律环境,而且从就业法律关系认定、核心权益保障、相关制度适配等多个维度,对低龄老人就业产生了全方位、深层次的影响。一是扩大标准劳动关系的适用范围。随着法定退休年龄整体后移,原本达到旧法定退休年龄具备劳动能力的低龄老人,在新政策下仍未达法定退休年龄,其与用人单位建立的用工关系仍属于标准劳动关系,可直接适用《劳动法》《劳动合同法》《社会保险法》等相关法律法规,可正常享受社会保险制度,从法律上显著提升了就业稳定性与权益保障程度。二是凸显超龄劳动者的法律保障需求。尽管退休年龄延迟,但仍有大量已达新法定退休年龄的健康低龄老人选择再就业,形成规模庞大的超龄劳动者群体。这一群体无法纳入被标准劳动关系完全覆盖,其用工关系定性、权益保障、劳动争议处理等问题成为当前劳动法律体系面临的新课题。延迟退休政策的实施,进一步凸显了超龄劳动者法律保障的紧迫性与必要性,推动相关部门加快完善超龄劳动者权益保障制度。三是重构用工关系的法律认定标准。传统劳动法律体系以“法定退休年龄”与“是否享受养老保险待遇”作为判断劳动关系的形式标准,对已享受养老保险待遇的超龄用工一律按劳务关系处理,形成“一刀切”的认定模式,难以适应低龄老人就业的现实需求。延迟退休强调的权益保障理念,直接推动司法机关更新规则,最高人民法院2025年9月1日施行的《关于审理劳动争议案件适用法律问题的解释(二)》废止了原“已享受养老保险待遇按劳务关系处理”的条款,确立以用工从属性为核心的实质标准[4],使法律关系认定更贴合低龄老人就业的实际情况。四是推动社会保险制度的适配性调整。延迟退休政策延长了劳动者的缴费年限,对养老保险、医疗保险等社会保险制度的缴费规则、待遇领取条件产生直接影响。同时,超龄劳动者再就业过程中的社会保险衔接问题突出,如未达缴费年限的超龄劳动者能否继续参保、已领养老金的超龄劳动者能否参加工伤保险等,推动社会保险制度突破“劳动关系绑定”的传统模式,构建适配低龄老人就业的社会保险衔接机制,实现政策与实践的良性互动。

3. 延迟退休背景下低龄老人就业的现实困境

当前,我国就业保障体系主要针对适龄劳动人口,对低龄老年就业群体保障较为薄弱。尽管延迟退休方案已落地实施,但适配老龄社会的制度框架仍未形成,低龄老人就业在用工关系认定、权益保障保护与维权渠道上存在不足。

3.1. 用工关系界定模糊的困境

第一,形式标准与实质标准存在适用冲突。尽管《劳动争议司法解释(二)》确立了以用工从属性为核心的实质审查标准,但《劳动合同法》第四十四条关于享受养老保险待遇劳动合同终止的规定仍未修订,导致司法实践中仍存在形式标准与实质标准的适用冲突。部分法院仍以已领养老金为由,将超龄就业的低龄老人用工认定为劳务关系,使其排除劳动法律保障。第二,特殊劳动关系缺乏明确法律定位。我国劳动法律长期采用“劳动关系-劳务关系”的二元调整模式,未明确特殊劳动关系的法律地位。低龄老人再就业通常具有较强的管理从属性,既难以完全纳入标准劳动关系,又不宜简单按民事劳务关系处理,造成用工定性不一、法律适用混乱。第三,弹性延迟退休的法律衔接不顺畅。政策虽明确弹性延迟期间仍构成劳动关系,但部分用人单位借此规避社保缴纳、经济补偿等法定义务。由于现行法律对延迟期间的权利义务缺乏细化规制,进一步加剧了用工关系的不规范。

3.2. 核心权益保障缺位的困境

我国老龄工作职能部门交叉、工作力量分散、服务侧重不同,部门之间缺乏横向沟通,缺乏统一完善的老年人权益保障机制,实践中相关部门之间相互推诿责任的情形时有发生[5]。一是社会保险制度衔接不畅。对于已达法定退休年龄但未满足养老保险最低缴费年限的低龄老人,其再就业后能否继续参保、缴费年限如何计算,现行法律并未作出明确规定;而已领取养老金的低龄老人再就业后,无法继续缴纳养老保险,其再就业期间的劳动贡献无法转化为养老保险权益,一定程度上挫伤就业积极性。在医疗保险领域,部分低龄老人再就业期间仅参加保障水平有限的城乡居民基本医疗保险,难以满足其实际医疗需求,且部分对职工医保参保规则规定不一致,在制度衔接上存在明显障碍。二是工伤保障机制不完善。尽管相关规定要求用人单位为超龄劳动者参加工伤保险,但实践中部分经办机构仍以不存在劳动关系为由拒绝参保登记,部分小微企业和个体工商户也因成本顾虑未依法参保,导致低龄老人工伤保障存在显著漏洞。对于用人单位未依法为低龄老人缴纳工伤保险的情形,现有相关规定仅明确由单位承担赔偿责任,但未细化具体赔偿标准与追偿机制。而且部分地区在低龄老人工伤认定中仍坚持“劳动关系前置”的标准,导致符合低龄老人工伤认定申请被驳回无法享受工伤保险待遇。现行《工伤保险条例》未针对低龄老人设置专门的工伤赔付标准,部分地区以超龄为由降低伤残补助金和工伤医疗补助金等待遇,直接损害其合法权益。三是劳动基准保障薄弱。在劳动报酬方面,部分用人单位利用低龄老人法律意识薄弱的特点,存在拖欠克扣工资,支付标准低于当地最低工资标准且不支付加班费等现象,低龄老人的劳动报酬权难以得到保障。例如,福建南靖 2025 年便出现典型乱象,当地 7 名 60 至 68 岁从事保安、保洁岗位的低龄务工老人,遭遇雇主长期拖欠工资,累计欠薪金额达 9.7 万元,后续雇主更是失联逃避责任,最终依靠检察机关介入协调,才逐步追回劳动报酬[6]。休息休假方面,用人单位常忽视低龄老人身体条件,安排超时加班、节假日加班,不依法落实带薪休假、病假等休息休假权利,忽视低龄老人的身体机能特点,损害其身心健康。劳动安全卫生方面,低龄老人严重影响其身心健康。

3.3. 维权机制不畅的困境

一是反年龄歧视立法缺失,平等就业权保障不足。平等就业保护政策是提升老龄群体就业参与意愿

的有效突破口[7]。我国《劳动法》《就业促进法》仅对平等就业权作出原则性规定，并未将年龄明确列为法定禁止歧视事由，也未规定年龄歧视的认定标准、法律责任与救济途径，导致低龄老人再就业时面临较为普遍的年龄歧视。许多用人单位在招聘、用工、薪酬待遇及岗位调整等环节设置严格的年龄限制，“60岁以上不用”的现象普遍存在。随着延迟退休政策实施后，部分用人单位为降低用工成本，对临近法定退休年龄的低龄老人采取调岗、降薪、辞退等方式变相排斥，据北京市西城区人民法院 2022~2024 年统计，涉 50~60 岁临退休劳动者争议案件占比从 30.2%升至 42.8%，呈明显上升趋势；典型表现为单方将临退休员工调至薪酬更低的子公司、免除职务、削减绩效，甚至以“不服从安排”为由解除劳动合同，实质是通过隐性手段逼迫劳动者离职[8]。这一行为进一步加剧年龄歧视问题。同时，由于缺乏专门的反年龄歧视法律，低龄老人遭遇年龄歧视时无法依据明确的法律规范维权，劳动监察部门与司法机关也难以认定为歧视行为，其平等就业权难以得到有效救济。二是权益救济渠道不畅，维权成本高。低龄老人就业纠纷兼具劳动争议与民事争议特征，劳动仲裁与民事诉讼的衔接机制尚不明确，部分法院以不属于劳动争议为由不予受理或驳回起诉，导致维权路径受阻。并且，维权程序环节多和周期长且低龄老人普遍法律意识不强、举证能力不足，在证明用工关系、工资标准、工伤事实等方面存在困难；同时维权过程中的律师费、诉讼费等进一步加重其经济负担，导致多数低龄老人陷入不敢维权和不愿维权的困境。尽管《暂行规定》将超龄劳动者纳入法律援助重点范围，但实践中法律援助资源有限，难以有效覆盖广大低龄老人的维权需求。

4. 低龄老人就业法律保障的域外经验考察

随着全球老龄化现象的加剧，人口老龄化已跨越国家与地区的边界，成为世界各国普遍面临的共性社会难题，更成为现代社会发展进程中无法回避的长期性趋势。在国际组织的积极倡导下，不少发达国家制定了专门的法律与政策体系，这些实践经验既为我国提供了重要参考，也凸显出构建系统化老年人就业保障制度的重要性。我国虽步入深度老龄化的步伐晚于发达国家，但面对人口结构转型带来的现实挑战，不能被动应对而应立足自身国情，积极学习并借鉴发达国家的先进经验，切实保障老年人的劳动价值得以发挥以及合法权益得到全面维护。

4.1. 美国

美国应对人口老龄化背景下老年人再就业问题的核心举措是通过立法严格规制就业中的年龄歧视。美国在 1967 年颁布《就业年龄歧视法》，明确禁止雇主在招聘、录用、薪酬、晋升、解雇等环节对 40 周岁以上劳动者实施年龄歧视，并对歧视行为的认定标准、法律责任及救济途径作出具体规定。除了逐步将法定退休年龄推迟到 67 岁以外，美国还通过养老金阶梯式发放的方式，驱动老年劳动者主动延后个人的退休年龄[9]。劳动者可在 62 岁至 67 岁之间自主选择退休时间，延迟退休者可相应提高养老金待遇；超龄劳动者再就业时可继续缴纳社会保险，且养老金待遇与再就业收入不冲突，有效提升了低龄老年人的就业意愿。此外，超龄劳动者被纳入《联邦工伤赔偿法》保障范围，因工受伤可依法享受工伤医疗、伤残补助等待遇，同时法律还对超龄劳动者的最低工资、加班工资、休息休假等劳动基准作出明确规定，保障其基本劳动权益。

4.2. 德国

为应对人口老龄化带来的劳动力不足与养老压力，德国形成了一套兼具约束与激励的综合治理模式。德国政府主要采用“胡萝卜加大棒”的方式激励老年人再就业，即基于“惩罚与奖励”的双重原则提高老年人再就业率[10]。作为老龄化治理经验较为成熟的国家，德国自 2012 年至 2029 年分阶段将法定退休

年龄逐步提高至 67 岁，同时取消提前退休人员领取全额养老金的资格，以此缓解养老金收支压力。在就业保护方面，法律规定雇主不得以年龄或已领取养老金为由解雇劳动者，即便雇员已开始享受养老待遇，用人单位也不得据此解除劳动关系，切实维护老年劳动者的就业稳定。在养老保障体系上，德国构建了公共养老保险、职业养老保险与个人自愿养老保险相结合的三支柱模式，通过适当下调公共养老保险缴费比例、引导市场主体参与商业养老保险等方式优化社保结构，并配套实施弹性退休制度，在保障老年劳动者权益的同时，有效缓解了劳动力短缺问题。

4.3. 日本

在亚洲国家中，日本与我国在人口结构、社会文化等方面较为相近，其应对老龄化与保障老年人再就业的经验具有较强参考价值。日本针对老年人再就业主要采取了延迟退休年龄、延迟养老金领取年龄以及建立银发人才中心等有效措施，在不断修正和改进的过程中，其老年人口就业所占的比例显著增加[11]。立法层面，日本通过《高龄者雇佣安定法》确立了强制性的继续雇佣制度，要求用人单位对达到 65 岁法定退休年龄的劳动者，须签订继续雇佣合同至其 70 岁，从法律上保障老年人的稳定就业机会。社会保障层面，老年人再就业后可继续参加养老保险与医疗保险，工伤保险全面覆盖所有高龄从业人员，工伤认定及赔付标准均与普通劳动者一致。政策支持层面，日本政府设立专门的老年就业服务机构，为老年人提供就业培训、岗位推荐与职业指导等服务；同时对招用老年人的企业给予税收优惠、补贴等政策支持，有效提高了用人单位的雇佣意愿。

结合美国、德国、日本三国老年就业保障实践，立足我国低龄老人就业实际，需要完善专项立法，明确禁止就业年龄歧视，填补低龄老人就业保护制度空白；优化弹性退休与养老激励机制，参照三国阶梯式养老金调节模式，设置灵活退休区间以激发低龄老人就业意愿；健全劳动与社会保障体系，将低龄再就业人员纳入工伤保险，明确其法定权益；构建政企协同扶持机制，强化就业服务与企业激励；同时参考德国三支柱养老保障模式，完善我国多层次养老保障体系，平衡社会养老压力与劳动力供给需求。

5. 延迟退休背景下低龄老人就业法律保障的完善建议

积极应对人口老龄化是事关国家发展与百姓福祉的重大国家战略。国家明确提出要积极应对人口老龄化、发展银发经济，创造适合老年人的多样化、个性化就业岗位。在渐进式延迟退休改革全面推进的背景下，低龄老年群体已成为我国劳动力市场的重要力量，完善其就业法律保障，既是落实国家战略部署和促进老有所为的关键举措，也是推动人口高质量发展支撑中国式现代化的必然要求。

5.1. 厘清用工关系

第一，修订基础劳动法律。立法机关应删除《劳动合同法》第四十四条中“劳动者开始依法享受基本养老保险待遇的劳动合同终止”这一形式化条款，确立以用工从属性为核心的实质审查标准，统一司法裁判尺度，避免简单以“是否领取养老金”作为区分劳动关系与劳务关系的唯一依据。第二，明确超龄劳动者的法律地位。在《劳动法》中增设专门条款，将再就业的低龄老人纳入特殊劳动关系予以调整，在认可其用工依附性的同时，兼顾老年群体的自身特征，清晰划定其基本劳动权益与用人单位的相应责任。第三，完善弹性延迟退休配套制度。细化延迟退休阶段双方的权利义务，严禁用人单位以弹性退休、灵活用工等名义逃避社保缴费、经济补偿等法定义务，进一步加强对用工行为的规范与监管。

5.2. 健全核心权益保障体系

一是完善社会保险衔接机制。政府应调整养老保险缴费方式、给付方式，促进养老保险制度的公平与可持续发展[12]。明确未达到最低缴费年限的低龄老人可继续参保并累计计算缴费年限，已领养老金的

老年人可自愿缴纳补充养老保险；健全医疗保险保障，将再就业低龄老人纳入职工基本医疗保险范围，允许用人单位与超龄劳动者协商缴纳医疗保险费，并对困难群体给予适当缴费补助，切实提高医疗保障水平。二是完善工伤保障全覆盖机制。全面推行工伤保险强制参保制度，修订《工伤保险条例》，取消工伤认定中的劳动关系前置条件，简化参保手续，并对小微企业给予参保补贴支持。统一工伤认定标准与办理程序，人社部门设立超龄劳动者工伤认定绿色通道压缩办理时限。明确超龄劳动者工伤赔付标准与适龄劳动者一致，细化用人单位未参保时的法定赔偿责任与追偿规则。同时构建“工伤保险 + 商业补充险”双层保障模式，鼓励企业为超龄劳动者购买补充工伤、职业责任等商业保险，由政府给予保费补贴有效分散用工风险。三是强化劳动基准刚性保护。严格执行最低工资、加班工资等保障制度，建立健全工资支付监控制度；结合低龄老人身体状况，合理规范工作时长严禁超时加班，依法保障休息休假权利；督促用人单位落实劳动安全防护措施，定期开展职业健康检查从源头防范职业伤害。

5.3. 畅通维权机制

一是构建反年龄歧视法律制度。在《劳动法》《就业促进法》中明确将年龄列为禁止就业歧视的法定事由，细化歧视行为的认定标准、法律责任与具体救济途径。建立专门的反年龄歧视投诉处理机制，由劳动保障监察部门设立专属投诉窗口，对年龄歧视案件实行快速受理与高效查处。同时在年龄歧视案件中适用举证责任倒置规则，将相关争议正式纳入劳动仲裁与司法诉讼的受案范围，切实降低劳动者的维权难度。劳动保障监察部门还可定期开展专项执法行动，对各类用人单位与招聘平台的年龄限制、年龄歧视行为进行严格整治并公开典型案例，持续强化执法威慑。二是畅通多元化权益救济渠道。建立起协商优先、调解为主、仲裁兜底、诉讼保障的递进式争议处理机制，明确劳动仲裁与民事诉讼的程序衔接规则。针对低龄老人维权案件实行优先受理、快速审理，适用简易程序并依法减免相关费用，最大限度简化维权环节、缩短处理周期。三是强化法律援助与综合配套保障。扩大法律援助的适用范围，将全体低龄就业老人纳入重点保障对象并简化申请手续。设立专业化的老年就业服务机构，为老年人提供职业技能培训、就业岗位推荐、劳动政策咨询等一站式服务，同时对积极招用低龄老人的用人单位给予相应政策激励。进一步完善弹性用工相关制度，健全常态化监督管理与多部门协同治理机制，最终形成覆盖就业、维权、保障各环节的全方位老年就业保护格局。

6. 结语

老龄化时代的到来，是机遇也是挑战，不仅要抓住机遇，更要勇敢迎接挑战。在延迟退休政策稳步推进的时代背景下，完善低龄老人就业的法律保障，既是对人口结构变化的主动回应，也是实现“老有所为”制度化、规范化的关键支撑。通过健全反年龄歧视立法、明确用工关系认定、完善工伤与社保衔接机制、强化执法与司法救济等多维度协同发力，逐步构建起与延迟退休深度适配、覆盖就业全流程的法治保障体系，不仅能够切实维护低龄老人的劳动权益，释放“银发劳动力”的社会与经济潜能，更能积极应对人口老龄化注入持久动力。只有以法治夯实公平底线、以制度守护尊严与价值，才能推动积极老龄化战略真正融入经济社会发展全局，助力实现更高质量、更可持续的现代化发展目标。

参考文献

- [1] 国家统计局. 王萍萍: 2025 年全国人口总量为 140489 万人 人口高质量发展持续推进[EB/OL]. https://www.stats.gov.cn/sj/zxfbhjd/202601/t20260119_1962338.html, 2026-01-19.
- [2] 全国人民代表大会常务委员会关于实施渐进式延迟法定退休年龄的决定[EB/OL]. http://www.npc.gov.cn/npc/c2/kgfb/202409/t20240913_439534.html, 2026-04-29.
- [3] 顾冬冬, 吴国宝. 延迟退休背景下低龄老人就业保障体系: 现实梗阻与建构路径[J]. 经济体制改革, 2025(6):

- 122-130.
- [4] 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(二) [EB/OL]. <http://gongbao.court.gov.cn/Details/bb72019c45453f84d920bd6375573e.html>, 2025-07-31.
- [5] 代源. 积极老龄化视阈下低龄老年人再就业问题研究[J]. 公关世界, 2024(20): 55-57.
- [6] 休息休假最高人民检察院. 福建南靖: 守护“银发打工人”权益[EB/OL]. https://www.spp.gov.cn/dfjcdt/202511/t20251125_711909.shtml, 2025-11-25.
- [7] 满小欧, 姜石勇. 延迟退休背景下的积极老龄就业促进: 理念逻辑、政策设计与路径选择[J]. 人口与发展, 2025, 31(6): 69-78.
- [8] 北京市西城区人民法院. 4月29日10时, 西城法院召开“涉临退休人员劳动争议案件典型案例”新闻通报会 [EB/OL]. <https://www.chinacourt.cn/chat/chat/2025/04/id/53350.shtml>, 2026-04-29.
- [9] 高清浅. 积极老龄化视域下退休老年人再就业劳动权益的法律保护[J]. 北京警察学院学报, 2024(3): 32-40.
- [10] 同春芬, 丁芬. 国外典型国家老年人再就业实践经验及启示[J]. 老龄科学研究, 2019, 7(4): 69-80.
- [11] 刘晓梅, 赵鹏雁, 罗吉莉. 积极老龄化背景下日本老年人再就业的经验及启示[J]. 长春大学学报, 2023, 33(5): 8-17.
- [12] 杨杰. 人口老龄化背景下延迟退休政策对劳动力市场的影响[J]. 人力资源, 2025(24): 18-19.