Aging Research 老龄化研究, 2026, 13(10), 537-543
Published Online October 2026 in Hans. https://www.hanspub.org/journal/ar
https://doi.org/10.12677/ar.2026.1310789

Hans汉斯

人口老龄化背景下高龄劳动者劳动权益的保障困境与制度审视

沈　澳

浙江理工大学法学与人文学院，浙江　杭州

收稿日期：2026年6月22日；录用日期：2026年10月20日；发布日期：2026年10月29日

摘　要

人口老龄化是21世纪人类社会面临的重大结构性变迁之一，中国作为世界上老年人口规模最大的国家，正经历着深刻的人口结构转型。在这一宏观背景下，高龄劳动者群体日益壮大，其劳动权益保障问题逐渐凸显为社会治理中的重要议题。本文以社会学视角切入，运用生命历程理论与结构化理论的分析框架，系统考察高龄劳动者在劳动力市场中的结构性位置、面临的就业歧视与职业排斥、社会保障制度的覆盖缺口以及劳动权益救济的现实障碍。研究发现，高龄劳动者的劳动权益困境并非单纯的个体能力衰退所致，而是嵌入在年龄化的劳动力市场结构、制度化的退休年龄安排以及社会文化中的年龄偏见等多重因素交织作用下的社会建构结果。本文进一步从制度层面审视现行劳动法律体系与社会保障制度在应对人口老龄化挑战时的适应性局限，提出构建年龄友好型就业政策、完善高龄劳动者权益保护机制、重塑积极老龄化的社会认知等制度优化路径，以期为应对人口老龄化社会中的劳动治理提供理论参考与政策启示。

关键词

人口老龄化，高龄劳动者，劳动权益，年龄歧视，制度审视，生命历程理论

Challenges and Institutional Responses to the Protection of Elderly Workers' Labor Rights and Interests amidst Population Aging

Ao Shen

School of Law and Humanities, Zhejiang Sci-Tech University, Hangzhou Zhejiang

Received: June 22, 2026; accepted: October 20, 2026; published: October 29, 2026

Abstract

Population aging is one of the major structural changes facing human society in the 21st century. As

文章引用: 沈澳. 人口老龄化背景下高龄劳动者劳动权益的保障困境与制度审视[J]. 老龄化研究, 2026, 13(10): 537-543. DOI: 10.12677/ar.2026.1310789

the country with the largest elderly population in the world, China is undergoing a profound demographic transition. In this macro context, the group of elderly workers is growing stronger, and their labor rights and interests protection has gradually become an important issue in social governance. This article takes a sociological perspective and uses the analytical framework of life course theory and structural theory to systematically examine the structural position of elderly workers in the labor market, the employment discrimination and occupational exclusion they face, the coverage gap of the social security system, and the practical obstacles to labor rights and interests relief. Research has found that the labor rights and interests dilemma of elderly workers is not simply caused by individual ability decline, but is a result of social construction embedded in multiple factors such as an aging labor market structure, institutionalized retirement age arrangements, and age bias in social culture. This article further examines the adaptability limitations of the current labor legal system and social security system in addressing the challenges of population aging from an institutional perspective. It proposes institutional optimization paths such as building age friendly employment policies, improving the protection mechanism for the rights and interests of elderly workers, and reshaping the social cognition of active aging, in order to provide theoretical references and policy inspirations for labor governance in an aging society.

Keywords

Population Aging, Elderly Workers, Labor Rights and Interests, Age Discrimination, Institutional Scrutiny, Life Course Theory

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

我国已步入中度老龄化阶段，截至 2024 年末，全国 60 周岁及以上老年人口 31,031 万人，占总人口的 22.0%；全国 65 周岁及以上老年人口 22,023 万人，占总人口的 15.6%。全国人均预期寿命达 79.0 岁 [1]。叠加“未富先老、未备先老”的国情，老龄化带来的社会压力持续加剧。人口老龄化重塑了劳动力供给、代际分配与社会价值体系，人均寿命与国民健康水平提升后，大量超法定退休年龄老人仍具备劳动能力与就业意愿，高龄劳动者群体持续扩张。

但该群体就业长期受结构性约束：现有法律以退休年龄划分劳动关系与劳务关系，超龄务工者在劳动关系认定、社保、工伤保障上存在制度空白；同时市场普遍存在年龄歧视，高龄群体求职、晋升、培训均遭受系统性排斥。基于此，本文通过系统性分析高龄劳动者权益困境的生成逻辑，检视现有制度短板，并提出配套优化方案。

2. 理论框架与分析视角

2.1. 生命历程理论：理解高龄劳动者的时间维度

生命历程理论强调，个体的生命轨迹并非孤立的个人选择结果，而是嵌入在特定的历史时空、社会制度与文化规范之中。埃尔德提出的“时间中的生活”“相互关联的生活”以及“人类能动性”等核心命题，为我们理解高龄劳动者的劳动参与提供了分析框架。

从该理论视角来看，劳动参与受到退休年龄等制度化时间节点的深刻影响。退休年龄将个体的生命历程划分为“工作期”与“退休期”两个阶段，在工业化时代具有合理性，但在人口老龄化与健康老龄

[1] https://www.cncaprc.gov.cn/u/cms/www/202507/24154203fka1.pdf

化的背景下，其适用性正面临挑战。越来越多的老年人在达到法定退休年龄后，由于经济需求、社会参与意愿或自我实现需要，选择继续从事劳动活动，由此形成了“退休年龄后劳动”这一新的生命历程阶段。同时，生命历程理论提醒我们关注高龄劳动者劳动参与的异质性。不同性别、教育水平、职业类型、健康状况的高龄劳动者，其继续劳动的动机、机会与约束条件存在显著差异[1]。这种异质性要求我们在分析高龄劳动者权益保障问题时，避免将其视为同质化的群体。

2.2. 结构化理论：超越个体与结构的二元对立

吉登斯的结构化理论认为，社会结构并非外在于行动者的客观存在，而是通过行动者的日常实践不断被再生产出来；同时，行动者并非完全自由的个体，其行动受到结构性约束与使能条件的双重影响。将结构化理论应用于高龄劳动者研究，我们可以看到：高龄劳动者面临的劳动权益困境，既是劳动力市场结构、法律制度结构、社会保障结构等宏观因素制约的结果，也是社会行动者在日常实践中不断再生产年龄偏见与年龄歧视的过程。例如，雇主在招聘中设置年龄门槛，表面上是基于成本－收益的理性计算，实质上却再生产了“老年人能力不足”的社会认知；法定退休年龄的制度安排，看似是对劳动者生理极限的科学界定，实则反映了特定历史阶段对老年劳动力价值的制度性否定[2]。

2.3. 年龄研究的社会学转向

传统的老年学研究多聚焦于老年人的健康问题、养老保障与福利依赖。然而，20 世纪 80 年代以来，随着“成功老龄化”“积极老龄化”“生产性老龄化”等理念的兴起，老年研究逐渐从“问题视角”转向“权利视角”。

在社会学领域，年龄研究作为一个新兴的研究领域，强调年龄如同性别、种族、阶层一样，是一种重要的社会分类范畴与社会不平等的生产机制。年龄歧视概念由巴特勒于 1969 年提出，用以描述基于年龄的偏见与歧视现象。年龄歧视具有系统性、制度性与文化线的特征，渗透到劳动力市场的各个环节，构成了高龄劳动者劳动权益受损的深层社会文化根源。

3. 高龄劳动者劳动权益保障的现实困境

3.1. 劳动力市场中的年龄排斥与就业歧视

劳动力市场是高龄劳动者面临的首要结构性障碍。尽管法律明令禁止就业歧视，但年龄歧视在劳动力市场中依然普遍存在。在招聘环节，大量用人单位明确设置年龄上限，“35 岁危机”已广为人知，而对于超过法定退休年龄的求职者，年龄门槛更为严苛。即便没有明示的年龄限制，隐性歧视同样存在。

从社会学角度分析，劳动力市场中的年龄排斥并非单纯的个体偏见，而是嵌入在劳动力市场结构中的系统性现象。在人力资本理论的解释框架下，雇主倾向于将年龄与技能过时、学习能力下降、健康风险增加等负面特征相关联。然而，这种决策逻辑忽视了高龄劳动者所积累的隐性知识、工作经验与社会资本，将年龄本身作为筛选标准而非个体的实际能力，从而构成了基于社会类别的制度性排斥。对于已就业的高龄劳动者而言，职业安全与职业发展同样面临挑战。在组织内部，高龄劳动者往往被边缘化，难以获得培训机会与晋升通道；在经济下行或企业裁员时，他们又往往成为“优化”的首选对象。

3.2. 劳动关系认定的制度性模糊

现行劳动法律体系以法定退休年龄为界，构建了“劳动关系”与“劳务关系”的二元划分。达到法定退休年龄的劳动者，即便继续从事劳动活动，其与用人单位之间的法律关系通常被认定为“劳务关系”而非“劳动关系”。这一制度安排产生了诸多问题：首先，劳务关系中的高龄劳动者无法享有劳动法所

规定的最低工资保障、工作时间限制、休息休假权利、经济补偿金等核心权益，且不能通过劳动仲裁途径寻求救济，只能诉诸民事诉讼程序，维权成本显著增加[3]。其次，在工伤认定方面，由于劳务关系下的劳动者通常不纳入工伤保险覆盖范围，高龄劳动者在工作中遭受意外伤害时，往往面临“认定难、赔偿难”的困境。

从社会学视角审视，劳动关系与劳务关系的二元划分本质上是一种制度化的年龄切割，将超过特定年龄阈值的劳动者排除在劳动法的保护范围之外。这种安排源于工业社会中对“老年”的制度化定义，但在人口老龄化与健康老龄化的背景下，这种基于年龄的身份切割已与现实严重脱节。

3.3. 社会保险制度的覆盖缺口

社会保险制度是劳动者权益保障的重要支柱，但现行制度在高龄劳动者群体中存在显著的覆盖缺口。在养老保险方面，达到法定退休年龄并开始领取养老金的老年人，如果继续工作，其养老保险缴费与待遇计算面临制度性的困惑[4]。在医疗保险方面，部分高龄劳动者因劳动关系认定的模糊性，难以通过用人单位参加职工医疗保险，只能依赖城乡居民医疗保险，保障水平相对较低。在工伤保险方面，高龄劳动者的参保问题尤为突出。社会保险制度的覆盖缺口，反映了现行社会保障体系在设计之初并未充分考虑到高龄劳动这一新兴社会现象。社会保险制度建立在“工作–退休”二元生命历程的假设之上，当越来越多的老年人突破传统的退休界限时，制度与现实之间的张力便日益凸显。

3.4. 劳动权益救济的渠道障碍

即便高龄劳动者的权益受到侵害，其寻求救济的渠道也面临诸多障碍。劳务关系下的争议不能适用劳动仲裁程序，而民事诉讼程序周期长、成本高、举证困难，对于法律意识相对薄弱、经济承受能力有限的高龄劳动者而言，维权门槛较高。此外，高龄劳动者在维权过程中还可能面临社会认知层面的障碍。“都这么大年纪了还出来工作，出了事能怪谁”——这种社会舆论中隐含的责备受害者倾向，使得高龄劳动者在主张权益时承受额外的心理压力[5]。这种认知障碍反映了社会对老年劳动的深层偏见：将老年人的劳动参与视为“不正常”的、超出社会预期的行为。

4. 制度审视：现行安排的适应性局限

4.1. 劳动法律体系的年龄盲区

现行《中华人民共和国劳动法》[2]《中华人民共和国劳动合同法》[3]等法律以“劳动者”为保护对象，但并未对劳动者的年龄上限作出明确规定。实践中，达到法定退休年龄的劳动者与用人单位之间的关系被认定为劳务关系，主要依据是《中华人民共和国劳动合同法实施条例》[4]第二十一条的规定以及最高人民法院的相关司法解释。这种以退休年龄为界的身份切割，使得劳动法律体系在保护高龄劳动者方面存在明显的“年龄盲区”。

从社会学视角审视，这一年龄盲区反映了法律制度对社会结构变迁的回应滞后。当越来越多的社会成员突破传统的退休年龄界限、延续劳动生涯时，法律制度若仍固守原有的年龄分类框架，便会产生保护范围的收缩效应，将大量实际从事劳动活动的群体排除在外[6]。

值得肯定的是，近年来司法实践中出现了一些积极的探索。部分法院在审理涉及高龄劳动者的案件时，突破形式上的劳动关系认定标准，从实质公平的角度出发，对高龄劳动者的权益给予一定程度的保护[7]。然而，这种个案层面的司法能动主义难以替代制度层面的系统性回应。

[2]https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394625.html
[3]https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fl/202011/t20201102_394622.html
[4]https://www.mohrss.gov.cn/xxgk2020/fdzdgknr/zcfg/fg/202011/t20201103_394939.html

4.2. 社会保障制度的碎片化

现行社会保障制度在应对高龄劳动现象时，呈现出明显的碎片化特征[8]。在养老保险领域，城镇职工养老保险与城乡居民养老保险的二元结构，使得不同身份的高龄劳动者面临差异化的保障水平。在医疗保险领域，职工医保与居民医保的保障差距，加剧了高龄劳动者的健康风险。在工伤保险领域，部分地区允许超过退休年龄人员单独参保，部分地区则明确排除，政策的地区差异造成了制度的不公平。

社会保障制度的碎片化，根源于中国社会保障体系渐进式改革的路径依赖。高龄劳动者作为一个新兴的社会群体，其身份跨越了传统的制度边界——他们既是“老年人”又是“劳动者”，既可能已领取养老金又可能继续缴费——这种身份的交叉性使得现有的制度框架难以有效覆盖[9]。

4.3. 积极老龄化政策的实施偏差

“积极老龄化”是世界卫生组织提出的应对人口老龄化的政策框架，强调健康、参与、保障三大支柱。中国也将积极应对人口老龄化纳入国家战略，出台了一系列相关政策[10]。然而，在实践中，积极老龄化政策的实施存在明显的偏差：重健康保障、轻社会参与，重养老服务、轻劳动权利。

这种实施偏差反映了政策理念中的深层矛盾。一方面，政策话语强调老年人的社会参与价值，倡导“老有所为”；另一方面，制度安排却将老年人系统性地排斥在主流劳动力市场之外，将其社会参与限定在志愿服务、社区活动等非营利领域。这种“参与”与“劳动”的区分，实质上延续了“老年即退出”的传统观念，将老年人的生产性参与边缘化、慈善化。

4.4. 代际公平话语对老年劳动的挤压

在公共政策讨论中，代际公平是一个重要的价值维度。然而，当前关于代际公平的话语建构，往往将老年人口视为资源的消耗者、将劳动岗位视为固定的存量，从而将高龄劳动者的就业问题置于代际冲突的框架中加以审视。这种话语建构忽视了劳动力市场的动态性与复杂性，也忽视了高龄劳动对经济增长、税收贡献、社会保障基金充实等方面的积极效应。

从社会学角度分析，代际公平话语对老年劳动的挤压，反映了社会认知中对“生产性”与“非生产性”的刻板划分。在主流的经济话语中，只有市场性的、有报酬的劳动被视为“生产性”的，而家庭内部的照料劳动、社区层面的志愿活动等则被视为“非生产性”的。这种划分本身就具有年龄偏见的色彩——它忽视了老年人在家庭照料、代际支持、社区建设等方面的重要贡献，将老年人的价值窄化为市场劳动的参与。

5. 制度优化路径：构建年龄友好型劳动治理体系

5.1. 重塑劳动法律体系的年龄包容性

应对高龄劳动者权益保障困境，首先需要推动劳动法律体系从“年龄排斥”向“年龄包容”转型。具体而言：第一，探索建立“高龄劳动者”的法律概念与保护框架，明确将超过法定退休年龄但继续从事劳动活动的人员纳入特殊保护范围，赋予其部分劳动基准权利。第二，改革劳动关系认定标准，从单一的“年龄标准”转向“实质标准”，即根据劳动关系的实质特征来判断是否构成劳动关系，而非简单以年龄划线。第三，完善高龄劳动者的工伤保险制度，扩大工伤保险的覆盖范围，将高龄劳动者纳入统一的工伤保障体系。

5.2. 推进社会保障制度的适应性改革

社会保障制度的改革应回应高龄劳动的现实需求，增强制度的灵活性与包容性。在养老保险方面，可以探索建立“弹性退休”与“部分退休”制度，允许劳动者在达到法定退休年龄后，根据自身意愿与

劳动能力，选择继续工作并同时领取部分养老金，实现养老保障与劳动参与的有机衔接[11]。在医疗保险方面，应确保高龄劳动者无论以何种身份参加医疗保险，均能获得充分的医疗保障。

在制度设计上，应注重不同社会保障项目之间的协调衔接，避免制度碎片化带来的保障缺口。例如，对于同时领取养老金并继续工作的高龄劳动者，应明确其养老保险缴费的归属与待遇调整机制，避免“重复缴费”或“待遇冲突”的制度困境[12]。

5.3. 构建年龄友好型就业政策体系

年龄友好型就业政策是应对劳动力市场年龄排斥的关键举措。在政策层面，应明确禁止基于年龄的就业歧视，将年龄歧视纳入反就业歧视法的规制范围，建立年龄歧视的举证责任倒置机制，降低高龄劳动者的维权成本。在公共服务层面，应加强公共就业服务机构对高龄劳动者的就业服务，提供职业指导、技能培训、岗位推荐等针对性服务。在企业层面，可以通过税收优惠、社保补贴、岗位补贴等激励措施，鼓励企业雇佣和留用高龄劳动者[13]。同时，推动企业建立年龄多元化的用工文化，将年龄多样性纳入企业社会责任评价体系，引导企业从“年龄管理”转向“能力管理”。

5.4. 发挥社会力量的协同治理作用

高龄劳动者权益保障是一项系统工程，需要政府、市场、社会、家庭等多元主体的协同参与。工会组织应加强对高龄劳动者的组织覆盖与权益维护，探索建立高龄劳动者专门工会或行业工会，增强其集体议价能力。社会组织可以发挥专业优势，为高龄劳动者提供法律援助、心理支持、社会融入等服务。社区作为基层治理单元，可以搭建高龄劳动者社会参与的平台，促进其社会网络的重构与社会资本的积累。家庭在高龄劳动者权益保障中同样扮演着重要角色。应倡导代际和谐的家庭文化，尊重老年人继续劳动的选择权，为其提供情感支持与家庭保障，避免将老年人简单化为“被赡养者”的家庭角色。

6. 结语

人口老龄化是全球长期发展趋势，高龄再就业随之成为常态化社会现象。本文依托生命历程、结构化理论，梳理高龄劳动者权益保障难题，剖析现有制度短板并给出优化方案。研究表明，高龄劳动者权益受损并非个人身体老化所致，而是市场年龄分层、固化退休制度、社会年龄偏见共同建构的结果；现行劳动与社保制度基于“工作–退休”二元模式设计，难以适配老年持续务工的现实。化解该问题，既要完善包容型劳动法律、调整社保规则、出台反年龄歧视就业政策，也要转变社会老年认知，依靠多方主体协同治理，让高龄劳动者平等享有劳动保障，实现积极老龄化。本文仅依托理论与制度文本展开分析，后续可开展分区域、分行业实证调研，同时推动多学科交叉研究，细化政策支撑。深度老龄化背景下，高龄劳动者是具备完整劳动权利的社会主体，其劳动价值与合法权益应当获得法律与社会制度的双重保障。

参考文献

[1] 蒋安庆. 超龄劳动者劳动权益保障研究——以《超龄劳动者基本权益保障暂行规定(公开征求意见稿)》为研究视角[J/OL]. 宜宾学院学报: 1-8. https://link.cnki.net/urlid/51.1630.Z.20260423.1303.004, 2026-07-17.

[2] 姜明. 老龄化社会中企业人力资源深度开发与利用路径研究[J]. 中国集体经济, 2026(9): 165-168.

[3] 曾章海. 超龄劳动者权益保障的困境与突破——基于劳动法与社会保障的双重视角[J]. 就业与保障, 2026(2): 39-41.

[4] 王洛忠, 张艺君. 福利三角理论视角下延迟退休年龄政策选择分析[J]. 理论探讨, 2016(4): 132-137, 2.

[5] 明理. 领取居民养老保险待遇的超龄劳动者能否认定工伤[J]. 中国社会保障, 2025(10): 74.

[6] 王红娇. 法定退休年龄的法理阐释及制度完善[J]. 人权法学, 2024, 3(6): 132-150, 165-166.

[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] 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.
[9] 谢文俊. 积极老龄化理念下反就业年龄歧视的法治路径[J]. 山西省政法管理干部学院学报, 2025, 38(3): 48-52.
[10] 杜鹏, 罗叶圣. 老龄分层与老龄社会精准治理[J]. 探索与争鸣, 2025(6): 38-47, 177.
[11] 卢晶亮, 冯帅章. 中国城镇劳动力市场的演变: 1984-2024 [J]. 经济学(季刊), 2025, 25(3): 547-564.
[12] 林熙, 彭颖怡, 薛雅方. 促进四川省低龄退休老人多元就业的优化策略[J]. 四川劳动保障, 2025(2): 13-15.
[13] 俞国良, 姜兆萍. 社会心理学视野下的终身化老年教育[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2013(2): 103-108.