

新规“兜底”，让超龄劳动者“劳”有所依

我国首部超龄劳动者权益保障规章施行，明确劳动报酬、工伤保险等四大硬性要求

据央视 报道

7月1日起，《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称“《暂行规定》”)开始施行，它是我国首部明确超龄劳动者权益的专门规章。

有数据显示，截至2025年底，我国超过法定退休年龄的劳动者数量在8700万到1.2亿之间。他们中既有返聘的行业专家，也有从事保安、保洁、后勤等基层岗位的劳动者。然而，由于超过法定退休年龄，他们在面临劳动者权益问题时，维权就成了难题，比如“公司不签合同怎么办？”“工伤是不是只能自认倒霉？”等。那么，这部新规的落地，会给这一现实难题带来怎样的改变呢？下面从浙江杭州一起工伤保险待遇纠纷案说起。

工作期间未缴纳工伤保险 工伤怎么赔？

张女士自2019年起就在一家皮具厂工作。然而2024年8月，当时51岁的张女士在生产车间加工皮具时，右手受了伤。经用人单位申请，社保部门对其受伤事故认定为工伤。后经鉴定，其伤情构成十级伤残。由于用人单位在张女士

工作期间没有缴纳工伤保险，双方就工伤赔偿事宜无法达成一致。

浙江省杭州市桐庐县人民法院民一庭副庭长王衍举表示，用人单位认为，张女士受伤的时候已经超过法定退休年龄，那么她就不能够按照工伤保险条例来主张赔偿。

属于“超龄”劳动者 权益该如何保障？

按照当时女性职工的50周岁法定退休年龄，张女士已属“超龄”。她向劳动仲裁部门申请仲裁，劳动仲裁机构据此认为张女士不具有劳动者主体资格，不予受理。

无奈之下，张女士向法院提起诉讼，要求用人单位支付医疗费、一次性工伤医疗补助金、一次性伤残补助金、停工留薪期工资等工伤保险待遇。

超龄劳动者能否享受工伤保障？

那么，超龄劳动者能享受工伤保障吗？法官表示，本案中张女士受伤时虽已超过法定退休年龄，但并未办理退休手续，也未享受城镇职工基本养老保险待遇。根据《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)》的相关规定，针对张女士的情形，用人单位应依法承担工伤保险责任。

《国务院关于渐进式延迟法定退休年龄的办法》也有规定，用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，应当保障其获得工伤保障等基本权益。这意味着，即使劳动者属于“已办理退休手续或依法享受城镇职工基本养老保险待遇”的情形，只要用人单位未为其参加工伤保险并缴纳工伤保险费，用人单位同样应承担工伤保险责任。

法院认为，工伤保险制度的立法本意在于保障因工作遭受事故伤害的劳动者获得救治和补偿，用人单位以“超龄劳动者不具备劳动者主体资格”为由拒绝承担责任的抗辩理由，并不成立。

最终，法院判决被告用人单位向张女士支付相应工伤保险待遇五万九千余元。目前该判决已生效并履行完毕。

专家表示，张女士的遭遇在“银发打工”中并非个例。长期以来，超龄劳动者多被用人单位以“达到法定退休年龄”为由，认定为与单位构成劳务关系而不是劳动关系，进而脱离了《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》

法》的保护范畴。实践中，超龄劳动者遭遇拖欠工资、工伤拒赔、随意辞退等情况时，常常陷入维权难的困境。

中国人民大学法学院教授黎建飞说：“劳务关系是民事纠纷，劳动仲裁这套体系就不能去申请了。直接去法院起诉，就是两个平等的民事主体在打官司。而如果是劳动案件，劳动法倾向于保护劳动者的，很多特殊的保护措施。法律原则都不一样。”

中国社会科学院法学研究所研究员王天玉说：“主要体现是两类争议。第一个就是劳动报酬，有没有能够获得高于最低工资标准的劳动报酬？能不能及时足额地拿到劳动报酬？发生了一些争议之后怎么处理？这些不清楚。第二点就是工伤保险，由于劳动者超过法定退休年龄之后，他们没有适格的劳动关系主体以后，在参加社会保险，尤其是工伤保险保障方面就存在着明显的短板。”

7月1日起，人力资源社会保障部等五部门发布的《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》正式施行。作为我国首部专门规范超龄劳动者权益保障的规章，《暂行规定》填补了现行劳动法律制度的短板，明确了用人单位与超龄劳动者的权利和义务，为超龄劳动者权益保障“撑腰”。



新规针对四大痛点为劳动者织密保障网

劳务关系还是劳动关系，一字之差，曾让张女士这样的超龄劳动者在维权路上碰壁。如今，新规施行，它将如何维护超龄劳动者权益呢？企业合规聘用超龄员工，又该落实哪些硬性要求？

问题一：《暂行规定》的适用范围是什么？

《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》第二条规定，中华人民共和国境内的用人单位招用超过法定退休年龄的劳动者，超龄劳动者受用人单位劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动，适用《暂行规定》。

符合规定已提前退休的劳动者，退休后被用人单位招用的，也属于《暂行

规定》的适用范围。

黎建飞说：“退休过后，或者达到退休年龄、无论退没退休，比如说一直没工作或者中断了工作的，但到了这个年龄也算超龄劳动者。已经享受退休金的人，如果再去工作，也算超龄劳动者，所以这次它是解决这两部分人的权益保障。”

问题二：新规对超龄劳动者的哪些基本权益作出了规定？

专家介绍，针对超龄劳动者就业的各类痛点，《暂行规定》从劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保险四个维度，为超龄劳动者织密了权益保障网。

王天玉说：“这四个方面，把超龄劳动者的基本权益非常明确清晰地列举了出来。劳动过程当中，他能够主张获得报酬，按照法定休息日和法定休假日够获得相应的休息休假。在劳动安全卫生方面，获得跟其他在职职工同样的教育培训，安全的劳动条件。最后，一旦发生了工伤保险事故，能够通过工伤保险获得相应的待遇赔偿。”

《暂行规定》明确：用人单位应及时足额支付超龄劳动者劳动报酬，劳动报酬不低于最低工资标准；遵守法定工作时间规定和年节纪念日放假办法，一般不安排超龄劳动者加班，安排加班的应当遵守劳动法的有关规定；用人单位应当安排合适的工作岗位和劳动强度，进行安全生产和职业卫生的教育和培训；应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险等。

专家认为，《暂行规定》将权益保障与劳动关系解绑，主动覆盖超龄劳动者四大核心权益，实现了从“事后被动维权”向“全程主动保障”的转变。

问题三：发生劳动争议 超龄劳动者该如何维权？

完善的权益保障，离不开畅通的维权救济渠道。如果发生劳动争议，超龄劳动者该如何维权呢？专家介绍，《暂行规定》实施后，涉及基本权益发生的争议，被纳入劳动争议调解仲裁程序和劳动监察的范围，超龄劳动者的维权路

径更加清晰。

王天玉说：“可以通过劳动争议调解仲裁程序去主张自己的权利，可以先申请调解。如果调解未成，可以申请劳动争议的仲裁，对于仲裁结果不满意的，还可以去申请法院的诉讼。”

问题四：新规施行 用人单位需要注意什么？

专家认为，用人单位需要规范用工管理，强化权益保障，这也有助于降低用工风险，实现劳资双方的共赢。

王天玉说：“第一，一定要签订书面用工协议，这既是暂行规定所要求的强制性内容，同时也是明确用人单位和超龄劳动者之间权利义务的一个基本的法律文件。第二，在用工过程当中，用人单位一定要考虑到超龄劳动者自身的身心特点，适应他们的整个劳动能力，给予相应的劳动条件支持。第三，

比如说工资、休息休假、加班以及工伤等等，要做好跟暂行规定相配套的一系列内部规章制度的安排。”

制度的生命力在于执行，保障超龄劳动者安心就业还需多方协同。一方面，用人单位要将规范用工落到实处；另一方面，超龄劳动者要增强维权意识，留存考勤、工资发放等凭证，在遭遇侵权时勇于拿起法律武器维护自身合法权益。同时，监管部门需压实监管责任，加大对各类违规用工行为的查处力度。

