

超龄劳动者工伤保险权益保障研究

——以四川地区为例

徐 希

四川省社会科学院 四川成都

【摘要】 基于超龄用工关系法律属性的特殊性，工伤救济机制在劳动法领域长期存在理论分歧与司法实践争议。当前我国部分区域试行的超龄劳动者工伤保险制度，为破解这一困境提供了创新性制度探索。本文以四川省《关于本省超过法定退休年龄就业人员和实习生参加工伤保险的办法》为实证研究对象，通过解构其制度设计与实施路径，旨在为完善超龄就业人员职业安全保障体系提供可行性方案。研究着重从参保主体界定、缴费机制设计及待遇给付标准等维度展开法理分析，尝试构建具有普适性的制度框架，以回应新型劳动关系下特殊群体的权益保障需求。

【关键词】 超龄劳动者；工伤权益保障；四川

【收稿日期】 2025 年 6 月 5 日

【出刊日期】 2025 年 7 月 4 日

【DOI】 10.12208/j.ssr.20250270

Research on the protection of the rights and interests of overage workers in work-related injury insurance - Taking Sichuan as an example

Xi Xu

Sichuan Academy of Social Sciences, Chengdu, Sichuan

【Abstract】 Based on the particularity of the legal attributes of overage employment relations, there have long been theoretical differences and judicial practice disputes in the field of labor law regarding the work-related injury relief mechanism. The work-related injury insurance system for overage workers currently being piloted in some regions of my country provides an innovative institutional exploration to solve this dilemma. This paper takes Sichuan Province's "Measures for the Participation of Work-related Injury Insurance by Employees and Interns Over the Legal Retirement Age in the Province" as an empirical research object, and aims to provide a feasible solution for improving the occupational safety protection system for overage employees by deconstructing its institutional design and implementation path. The study focuses on legal analysis from the dimensions of the definition of insured entities, the design of payment mechanisms, and the standards for the payment of benefits, and attempts to construct a universal institutional framework to respond to the rights and interests protection needs of special groups under new labor relations.

【Keywords】 Overage workers; Protection of rights and interests of work-related injuries; Sichuan

根据国家统计局公布的 2020 年第七次人口普查结果显示，我国 65 岁及以上人口为 1.91 亿人，占全国总人口比例的 13.5%。这些超出法定退休人员大部分还存在一定的劳动能力和再就业需求，在超龄劳动者就业的过程中，如何有效保障超龄劳动者群体的权益，让他们同等享受作为一名劳动者的权利和尊严，是当前

法律必须认真对待的问题。

1 问题的提出

当前我国超龄劳动者群体构成可划分为两大类型：第一类是已完成退休手续、享有社会保障的再就业人员，通过原单位返聘或跨单位聘用实现持续就业；第二类则是未纳入社会保障体系却仍参与劳动的农民工群

体,这类人群在超龄劳动者中占据主体地位,主要分布于建筑施工、环卫保洁等劳动密集型服务领域。由于体能衰退、技能水平不足及教育程度制约,该群体在就业竞争中处于明显弱势地位,职业发展空间严重受限,往往不得不从事工作强度大、职业风险高且薪酬水平较低的岗位。更值得关注的是,现有劳动权益保障体系尚未完全覆盖该群体,部分用工单位利用制度空白,频繁出现拖欠薪资、无端扣减劳动报酬等侵权行为,致使超龄劳动者权益受损现象成为亟待解决的社会问题。在超龄劳动者权益保障领域,工伤认定标准的确立构成制度设计的核心症结。现行《工伤保险条例》第二条、第六十一条确立的“劳动关系-工伤保险”捆绑机制,使超龄劳动者陷入制度性困境:其工伤保险请求权的实现,既受制于传统劳动关系的年龄要件限制,又面临社会保障功能延伸的正当性拷问。该困境本质源于工伤保险制度与劳动关系理论的规范错位——当劳动者突破法定退休年龄继续就业时,其用工关系在法律属性上呈现出从属性劳动与平等性雇佣的双重特征,由此引发“社会保险法理”与“传统劳动关系理论”的规范冲突。这种制度性张力不仅导致司法实践中裁判标准的分歧,更暴露出社会保障体系在应对新型用工形态时的结构性缺陷。在目前的社会保险体制下,用人单位原则上无法给超龄劳动者办理工伤保险,若超龄劳动者被认定为工伤,其用人单位将按照相关待遇支付赔偿,这势必加重用人单位的经济负担。

超龄劳动者工伤保险制度面临双重困境:其一,工伤责任完全由用人单位承担,导致用工风险过度集中,抑制企业雇佣积极性;其二,超龄劳动者因已纳入养老保险体系且具有劳动能力衰退等特性,其享受与普通劳动者同等工伤保险待遇的合理性存疑。针对这一制度性矛盾,浙江、四川、上海等地率先开展改革试点,通过地方性法规将超龄劳动者等非标准就业群体纳入工伤保险覆盖范围。该政策创新既通过风险社会化分散机制减轻企业负担,又基于特殊群体特征建立差异化保障体系,在维护劳动者基本权益与促进企业用工安全之间实现制度平衡,为完善新型劳动关系社会保障体系提供了重要实践样本。

2 超龄用工关系工伤保障相关实践

2.1 超龄劳动者工伤保障的立法实践

(1) 超龄用工关系的合法性

目前,学术界主要是直接把有关超龄用工关系归纳为五种,即劳务关系说、劳动关系说、非法用工说、社保挂钩说和特殊劳动关系说。超龄用工关系具有合

法性的关键在于法律是否禁止超龄用工关系的产生。法律没有明文禁止用人单位招收超龄劳动者的规定,且根据《老年人权益保障法》第70条第1款明确规定:“老年人参加劳动的合法收入受法律保护。”由此可以推定,我国承认超龄用工关系的合法性。但是,有学者主张:“劳动者不具备‘劳动能力’,就会出现童工、超龄劳动等劳动关系‘不法’状态。”部分学者通过规范类比的技术路径,将超龄就业与童工雇佣进行拟制性等同,构建“非典型用工”的违法性认知框架。需特别指出的是,此种法解释学路径的规范目的不在于限制老年群体劳动权实现,而在于借助《劳动法》第15条确立的“特殊主体保护范式”,为超龄劳动者创设规范接入端口。本文认为,将超龄劳动者与童工对等的观点有失偏颇,该逻辑既缺乏法律依据,亦与老龄化社会劳动力需求相冲突,强调应构建符合社会发展阶段的特殊用工规制体系。

(2) 四川地区超龄劳动者工伤保障的立法实践

通过检索,关于超龄劳动者工伤保障的法条主要包括:《工伤保险条例》第39条,《关于执行〈工伤保险条例〉若干问题的意见(二)》第2条,《劳动争议解释一》第32条。以四川地区为例,根据四川省人社厅发布的川人社规(2024)1号《四川省超龄等从业人员参加工伤保险办法》(以下简称“办法”),四川省超龄劳动者参加工伤保险的范围不再受限于是否获得城镇职工基本养老保险待遇。纵向比较上位法以及地方法关于超龄劳动者的工伤保险规定,本文认为,四川地区立法实践仍存在问题。第一,法条未对超龄劳动群体进行明确划分。没有考虑农村超龄劳动者与其他类型超龄劳动者的在素质、文化、基本保障等方面区别,而是笼统的进行统一规定。第二,立法表达与司法实践之间仍呈现出背离现象。由于我国的劳动立法采纳了“劳动/劳务”关系二分法,超龄用工关系的定性就直接决定了超龄劳动者可否受到劳动法的保护。因此,四川部分法院在审理有关超龄劳动者是否适用工伤保险的案件时依据现有《工伤保险条例》中的规定认为,劳动者若要适用该条例,其与用人单位之间的用工关系应为劳动关系,将超龄劳动者是否适用工伤保险与用工关系相关联,而这种做法会导致超龄劳动者适用工伤保险的困难。

2.2 超龄劳动者工伤救济的裁判逻辑解构

如前文所述,超龄劳动者能否得到工伤救济的关键在于其用工关系的定性问题。通过对四川省工伤保险政策文本及司法案例的实证研究可见,针对1-4级

伤残的超龄劳动者，现行制度通过退休前按月发放伤残津贴与退休后养老保险待遇的制度衔接，实现了完全失能群体的持续性保障。在裁判实务中，法院普遍支持工伤医疗补助金的给付请求，但基于特殊法理基础否定伤残就业补助金的适用性——该补助金设立的补偿前提（劳动能力减损影响再就业）因劳动者已达法定退休年龄而丧失存在基础，裁判机关通过目的性限缩解释排除了超龄群体的适用空间。经实证研究发现，我国超龄劳动者工伤救济体系存在显著的规范冲突：立法层面的制度空白与司法实务中的扩张性救济形成结构性断裂。现行社会保障机制通过制度性排斥将超龄劳动者置于社会保险体系之外，导致工伤认定虽在司法实践中获得效力确认，却迫使用人单位依《工伤保险条例》承担全额赔付责任。这种单边风险转嫁机制实质是将职业伤害的社会化保障异化为企业个体责任，既悖离社会保险法的风险共济原则，又未能构建与超龄用工特性适配的社会化风险共担机制。

3 超龄劳动者工伤救济的路径构建

3.1 确立超龄劳动者工伤救济的法律依据

工伤保险制度究竟从属于劳动关系，还是具有社会保障法上的独立价值，历来存在争议。有学者认为：“社会保险主体的发展趋势是由劳动者向全体公民扩展，无论社会成员是否有能力参加劳动、是否从事雇佣劳动，其都有资格参保”。我国现有养老保险、工伤保险早已突破原有法律设定的劳动关系范围，从传统的劳动关系扩展至农民工、个体工商户、灵活就业人员等等。国家需系统性修订劳动法规，建立超龄劳动者统一认定标准，整合司法指导意见将其工伤认定纳入《劳动法》体系，破除“劳动关系-劳务关系”二元化机械裁量导致的制度性排除。建议构建弹性用工关系评估机制，依据工作从属性等核心要素动态界定权益，实施分层保障：对参保返聘人员适用劳动基准法，对未参保群体设定最低权益清单（含工伤保险、争议解决等）。同步打通社保与劳动法衔接通道，允许超龄劳动者通过专项机制参保。立法应立足老龄化社会现实，以“能力适配”替代“年龄排斥”，通过分层赋权平衡劳资权益，推动法律保护从形式平等转向实质包容，实现人力资源二次开发与社会治理现代化协同发展。

3.2 推动超龄劳动者工伤救济的制度构建

通过研读四川省出台《暂行办法》，该文件规定，已参加工伤保险的超龄等从业人员因工作遭受事故伤害或者患职业病被认定为工伤，且经劳动能力鉴定为五级至十级伤残的，在离开从业单位时，由工伤保险基

金按规定支付一次性工伤医疗补助金，工伤保险关系终止；从业单位可不支付工伤保险基金支付范围之外的涉及劳动关系的相关费用。四川省出台的《暂行办法》有许多创新之举，对各省超龄劳动者工伤救济制度建设有较大的借鉴意义。

通过对《暂行办法》进行研析，本文认为在建设超龄劳动者工伤保险制度过程中，首先，分类适用工伤保险费率。以四川省为例，《暂行条例》规定：“上年度全省城镇全部单位就业人员月平均工资的60%为缴费基数...”。由于部分省市出台的相关条例对于工伤保险费的规定较为笼统宽泛，应用于司法实务当中较为难以适用。四川省的《暂行条例》规定，在参保情形下用人单位不需要再支付工伤保险待遇，在目前的法律体系下具有合理性，值得借鉴。再次，明确超龄劳动者年龄范围。多省份已经出台了超龄劳动者参加工伤保险的《意见》或《办法》除了广东省之外，其余省份都将参保人员的年龄上限定为65周岁，而且只允许尚未享受基本养老保险待遇的人员参保。本文认为，社会人口老龄化加剧的情形下，将参保年龄限定在65周岁以内较为合理，若将参保年龄设定较高，劳动者劳动力不断下降，用工过程中产生工伤的风险也成几何倍数的增加，故而对于用工单位来说聘用高于65周岁的超龄劳动者所带来的工伤保险压力也不断增加。

4 结语

全球性人口老龄化已成为各国共同面临的社会治理挑战。劳动适龄人口比例持续下降引发的劳动力结构性短缺，深刻重塑着经济发展模式和社会治理体系。在此背景下，老年劳动者参与就业市场已成为缓解劳动力供需矛盾的重要途径。值得关注的是，我国现行劳动保障体系存在双重制度性滞后：工伤保险制度尚未构建与弹性就业形态相适应的保障机制，退休政策体系亦未能充分回应渐进式延迟退休的社会需求。本文通过研究学习四川省就此问题出台的工伤保险政策，提出明确超龄劳动者用工关系性质、确立超龄劳动者参保年龄、明确用人单位的参保责任等。推动超龄劳动者纳入工伤保险体系，有助于其更好的获得医疗保障及生活保障，也有助于维护社会的长期和谐与稳定，从而推动共建和谐社会。

参考文献

- [1] 程杰：《“退而不休”的劳动者：转型中国的一个典型现象》，载《劳动经济研究》2014年第5期。

- [2] 蔡小雪:《关于工伤保险对象中的几个特殊问题的研究》,载《法律适用》2010年第12期.
- [3] 李康:《论超龄劳动者工伤救济的路径》,载《法律适用》2022年第11期.
- [4] 姚岚秋:《论超龄劳动关系——超龄劳动者再就业法律关系辨析》,载《中国劳动关系学院学报》2009年第4期.
- [5] 景春兰、徐志强:《超龄劳动关系之“不法”及其法律规制》,载《中南大学学报(社会科学版)》2013年第1期.
- [6] 丁广宇:《超龄劳动者就业法律关系的性质认定》,载《中州学刊》2008年第3期.
- [7] 卢修敏、怀晓红:《事实劳动关系的再认识》,载《法律适用》2008年第11期.
- [8] 黄永颖:《超龄人员用工法律关系研究——以<审理劳动争议案件解释(三)>第七条为切入点》,载《中国劳动关系学院学报》2017年第2期.
- [9] 李娜:《退休再就业人员工伤损害赔偿的困境与出路》,载《中国人力资源开发》2020年第3期.
- [10] 陈敏:《“非职工”群体纳入工伤保险制度保障探析》,载《政治与法律》2017年第2期.
- [11] 杨思斌:《社会保险权的法律属性与社会保险立法》,载《中州学刊》2010年第3期.
- [12] 冯彦君、李娜:《退休再就业:劳动关系抑或劳务关系——兼评“社会保险标准说”》,载《社会科学战线》,2012年第7期.
- [13] 林嘉:《退休年龄的法理分析及制度安排》,载《中国法学》,2015年第6期.
- [14] 郑尚元:《企业员工退休金请求权及权利塑造》,载《清华法学》2009年第6期.

版权声明: ©2025 作者与开放获取期刊研究中心(OAJRC)所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS