5部门出台《暂行规定》——

# 首部明确超龄劳动者权益的规章来了

中国首部明确超龄劳动者权益的专门规章来了！日前,人力资源社会保障部会同国家卫生健康委、应急管理部、国家税务总局、国家医保局联合出台《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(以下简称《暂行规定》),自2026年7月1日起施行。《暂行规定》明确了用人单位与超龄劳动者的权利和义务,保障超龄劳动者的劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等合法权益。

网络图

## 补充劳动力市场的重要力量

当前,我国超过法定退休年龄仍在就业的劳动者众多。他们中既有退休返聘的技术骨干、行业专家,也有从事保安、保洁、家政、后勤等工作的劳动者。“超龄劳动者用多年积累的经验与勤劳踏实的付出延续着劳动价值,成为激活银发经济、补充劳动力市场的重要力量。”中国人民大学劳动法和社会保障法研究所所长林嘉说。

然而,超龄劳动者的就业之路并不平坦,权益保障面临诸多现实困境。林嘉介绍,长期以来,超龄劳动者多被简单以“达到法定退休年龄”为由认定为劳务关系,不能适用劳动法、劳动合同法的保护。实践中,拖欠工资、强迫加班、工伤拒赔、随意辞退等侵害超龄劳动者劳动权益的问题频发,而法律的缺失导致超龄劳动者维权无门。

“《暂行规定》的出台,填补了现行劳动法律制度的短板,旨在明确用人单位与超龄劳动者的权利和义务,保障超过法定退休年龄劳动者的合法权益。”人力资源社会保障部有关司局负责人介绍。

《暂行规定》适用哪些人群？据了解,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的劳动管理,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。

## 体现对老年劳动者的特殊保护

新规如何保障超龄劳动者权益?《暂行规定》对超龄劳动者劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障作出了明确规定。

劳动报酬方面,明确要求及时足额支付劳动报酬,劳动报酬不低于最低工资标准。

休息休假方面,明确要求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。

劳动安全卫生方面,明确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。

工伤保障方面,明确用人单位应当按照国家规定为超龄劳动者参加工伤保险等。

“这些规定充分体现了对老年劳动者的特殊保护。此外,《暂行规定》还特别将超龄劳动者纳入工伤保险体系,由用人单位承担缴费义务,彻底改变此前超龄劳动者工伤理赔难的状况。”林嘉说。

林嘉认为,《暂行规定》的一大突出亮点是突破传统劳动立法局限,以劳动者基本权益保障为切口,构建保障超龄劳动者基本权益的法律规范体系。该立法的核心思路,是打破“劳动关系与劳动保障、社会保险挂钩”的固有认知,不再以是否存在劳动关系作为劳动保障的唯一标准,而是基于超龄劳动者劳动的事实,以保障基本权益为切口,实现精准保护,让超龄劳动者的劳动价值得到充分尊重。

## 尊重超龄劳动者的劳动价值

许多人关心:超龄劳动者能否继续参加职工养老保险？如何缴纳?

按照现行政策规定,参加职工基本养老保险的个人,达到法定退休年龄时累计缴费不足最低缴费年限的,可以缴费至满最低缴费年限,按月领取基本养老金。为更好保障超龄劳动者权益,《暂行规定》明确规定,需延长缴费的超龄劳动者,可以个人身份继续缴纳养老保险费;经与用人单位协商一致,用人单位也可为其缴纳养老保险费,个人应当缴纳的养老保险费由用人单位代扣代缴。

同时,社会保险经办部门也会进一步优化经办公共服务,畅通信息查询渠道,为延长缴费人员提供清晰指引,提供更加高效便捷的参保缴费服务。

超龄劳动者与用人单位发生劳动争议,如何处理?

对《暂行规定》明确的劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障事项的争议,当事人可申请调解或者仲裁,对仲裁裁决不服的,可以向人民法院起诉。对其他事项的争议,当事人可以直接向人民法院起诉。人社部将会同有关部门加强办案指导,指导各级调解仲裁机构统一受理范围、规范法律适用、提升服务标准,依法为超龄劳动者提供高效便捷维权服务。

法律的生命力在于实施,超龄劳动者权益保障的落地,离不开全社会的共同努力。“期待用人单位严格遵守相关规定,摒弃‘超龄即低保障’的错误观念,切实履行用工责任,规范用工管理,尊重超龄劳动者的劳动价值,让每一位超龄劳动者都能安心工作。”林嘉说。

(据《人民日报海外版》)