

# 超龄劳动者工伤保险权益保障研究

史雯雯

北方民族大学，宁夏银川，750000；

**摘要：**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第一条规定，同步启动延迟男、女职工的法定退休年龄，用十五年的时间，逐步将男职工的法定退休年龄从原六十周岁延迟至六十三周岁，将女职工的法定退休年龄从原来五十周岁、五十五周岁分别延迟至五十五周岁、五十八周岁，这在一定程度上减少了超龄劳动者的数量，有利于其用工权益的保障，但是仍有大量高于此年龄的劳动者参与到社会劳动当中，对于这部分超龄劳动者工伤权益的保障显得更为重要。

**关键词：**超龄劳动者；劳动关系；工伤认定；工伤权益保障

**DOI：**10.69979/3029-2700.25.11.032

## 1 超龄劳动者工伤保险的理论基础

### 1.1 超龄劳动者的理论基础

所谓超龄劳动者即超过法定退休年龄仍然参与社会劳动的人员，我国正在实施的渐进式延迟退休年龄制度，致使退休年龄在未来几年有所不同，对于超龄劳动者的概念也应当保持动态的认知。

工伤保险的基本作用在于保障因工伤残劳动者的生存权。劳动者因工伤残后劳动能力可能长期受损，而劳动报酬与劳动能力直接相关，其生存可能因此受影响，工伤保险待遇的核心功能即在于此。超龄劳动者情况更复杂，我国养老保险未全覆盖法定退休年龄公民，部分超龄劳动者无社保或社保待遇低，其因工伤残后若无法获得工伤保险待遇则生活无保障。从生存权角度，可不让享有职工养老保险待遇的超龄劳动者参加工伤保险，但其他超龄劳动者有必要利用工伤保险保障生存权。

社会连带指社会中个体间相互依存，社会以个体间相互作用为基础，个人利益与社会利益紧密关联、一荣俱荣一损俱损。劳动者因工伤亡不仅损害自身，还会减少社会劳动力、影响其家庭成员，属于社会风险。工伤保险制度可将此风险由个人扩散到社会，利于化解风险和社会稳定高效运转。超龄劳动者作为社会重要组成部分，其利益与社会整体利益密切相关，故对其适用《工伤保险条例》、纳入工伤保险被保险人之列，对社会稳定有积极作用。

工伤保险对于超龄劳动者的价值，不仅体现在生存权保障层面，更延伸至劳动权保障领域，具体表现为工伤预防与职业恢复两大功能。工伤预防是指由工伤保险

基金与用人单位共同实施的安全监测、风险评估等举措，旨在减少工伤事故发生，它是构建预防、补偿与康复一体化工伤保险制度的关键环节。工伤预防不仅有助于保障劳动者权益，对企业发展、社会稳定也具有积极意义，同时有效工伤预防可降低工伤保险基金支出。鉴于超龄劳动者工伤风险高于适龄劳动者，通过工伤保险机构与用人单位的工伤预防措施，能切实防范超龄劳动者工伤事故。而工伤保险的职业恢复功能，可助力超龄劳动者重返工作岗位，以劳动收入维持生计，其职业恢复对用人单位和社会而言，亦是劳动力资源的有效补充

## 2 超龄劳动者用工关系认定学说分析与评析

造成司法实践中裁判不一的症结在于超龄劳动者是否具有劳动主体资格以及其与用人单位之间能否有劳动关系之上，因此，需要对相关学说进行梳理，学界对用工关系的性质并没有一致的观点，大致可分为劳动关系说、劳务关系说、非法用工说、特殊劳动关系说和社会保险标准说。

劳务关系说主张，劳动者超龄后仅能与用人单位建立劳务关系，其权益保护及用工关系规范均不适用于劳动法律，而应纳入民法调整范畴。原因在于劳动者超龄后虽丧失劳动法意义上的劳动能力，却依然享有《宪法》赋予公民的劳动权；同时劳动者退休后，国家已承担社会养老保障责任，若此时再认定其再就业仍可成立劳动关系，会致使国家在履行养老责任的同时，还需额外保障其劳动权，必然造成公共利益分配失衡。

（1）劳动关系说认为，超龄劳动者再就业时仍属于劳动法意义上的劳动者，能够与用人单位建立劳动关

系,且应继续受到劳动法律制度的倾斜保护。超龄劳动者与适龄劳动者一样,在劳动关系中均处于弱势地位,实现退休权与享有劳动权并不矛盾,二者可以并存,相较于适用民事法律制度,运用劳动法律制度保护超龄劳动者的合法劳动权益更为有效。

(2)非法用工说认为,合法劳动关系需在主体、内容、程序、形式四方面均符合劳动法律规定,除缺形式要件的事实劳动关系外,任一要件缺失即构成非法用工且不被法律认可。超龄劳动者与用人单位的用工关系因缺乏主体要件属于非法用工,但仍受劳动法保护。

(3)特殊劳动关系说主张,超龄劳动者与用人单位形成的用工关系,既非民法上的劳务关系,也非劳动法上的劳动关系,而是介于两者之间的特殊劳动关系,纠纷处理时应参照劳动法律规定,通过民事途径保护超龄劳动者权益。

(4)社会保险标准说主张以是否领取养老保险待遇为标准区分超龄劳动者用工关系性质,已领取者与用人单位形成劳务关系,未领取者形成劳动关系。理由在于其一,我国法律未规定劳动者年龄上限,退休年龄不代表丧失劳动法行为能力;其二,超龄后领取养老保险待遇意味着原劳动关系终止,再次建立劳动关系存在法律障碍;其三,现实中无养老保险待遇的超龄劳动者需通过劳动法律法规保护权益。

## 2.5 超龄劳动者用工关系学说评析

劳务关系说混淆了劳动关系与劳务关系的本质差异,忽视了超龄劳动者与用人单位间的从属性关系,且以丧失劳动能力等理由否定劳动法适用,缺乏合理性,生存权的实现是劳动权的基础,但不是享有劳动权的阻碍。超龄劳动者在保障生存后,仍可通过劳动追求更高层次利益,且法律也鼓励老年人参与社会活动,进一步佐证了劳动权的存在。非法用工说的误区在于我国法律不禁止超龄劳动者就业,法定退休年龄是保障老年人退休权益的界限,而童工就业被明确禁止,二者有着本质区别,不能混为一谈。超龄劳动者用工关系具有劳动关系的从属性本质,虽现有制度下其用工关系认定存在困难,但在社会保障标准说和特殊劳动关系说中,参照劳动法律对超龄劳动者进行保护,有助于缓解超龄劳动者就业矛盾,具有现实意义。

## 3 超龄劳动者适用工伤保险的困境与出路

### 3.1 超龄劳动者适用工伤保险的困境

#### 3.1.1 超龄劳动者参与工伤保险的困境

获得工伤保险赔偿的前提是必须参加工伤保险并缴纳保费。目前我国劳动者参加工伤保险的方式是由用人单位为其缴纳费用,根据《工伤保险条例》规定,工伤保险费用仅由用人单位一方承担,这意味着劳动者不具备缴费主体资格,只能通过用人单位主动向社会保险经办机构缴纳保费。但也导致劳动者自身无法直接参与工伤保险,仅能通过用人单位缴费成为被保险人。此外,相关规定对用人单位范围有所限制,仅有事业单位、社会团体等八类用人单位可为劳动者缴纳工伤保险费,致使其他就业人员无法参与。相较医疗保险、养老保险等其他保险制度,工伤保险的参保渠道较为单一。

超龄劳动者无法自行参加工伤保险,只能依靠用人单位缴纳保费。然而并非所有就业人员都能纳入工伤保险范畴。我国工伤保险制度以用人单位为基准划定适用主体范围,超龄劳动者未被明确纳入其中,这使得用人单位在实际操作中无法直接为其缴纳保费,导致超龄劳动者参与工伤保险困难重重。这种局面让双方在工伤事故赔偿中均陷入困境:对用人单位而言,增加了用人成本,需承担巨大代价。即便为超龄劳动者购买商业保险,理赔过程中也常出现纠纷。

#### 3.1.2 超龄劳动者进行工伤认定的困境

劳动关系与工伤认定形成捆绑。我国社会保险制度包含多种险种,其中工伤认定在工伤保险制度中至关重要,而确认劳动关系是工伤认定的前提,这与工伤保险和劳动生产关系紧密相关,且申请工伤认定需提供劳动关系证明。然而,超龄劳动者主体身份模糊,其与用人单位的法律关系在理论、规范及实践中存在争议,既可能被认定为劳动关系,也可能被认定为劳务关系。将劳动关系确认与工伤认定强制关联的规定,导致超龄劳动者、用人单位及工伤认定部门间矛盾频发,需司法裁判解决,让因工伤亡的退休再就业弱势群体处境艰难。

事实劳动关系属于劳动关系,实践中存在未签劳动合同用工、劳动合同到期未续签却继续用工等表现形式。随着社会经济发展和人口老龄化,用工形式复杂化,事实劳动关系认定及衡量标准成为社会难题。人社部及部分地区出台规定,明确事实劳动关系认定需考量劳动者是否服从管理、提供劳动并获报酬,工资支付凭证、工作证等可作为证据,行政部门和法院审理工伤认定案件

时应以用工事实为依据判定法律关系。超龄劳动者就业行为符合事实劳动特征且能提供证据,但实践中其用工事实形成的事实劳动关系常被忽视,导致法律关系难以认定为劳动关系,在先确认劳动关系再认定工伤的模式下,事实劳动关系存在感不足严重影响超龄劳动者工伤认定结果。

### 3.2 超龄劳动者适用工伤保险的路径

#### 3.2.1 拓宽参与工伤保险渠道,扩大参保主体范围

通过对相关规范的梳理分析,发现超龄劳动者能否适用工伤保险,其中一个关键标准是用人单位是否为其缴纳工伤保险费。若用人单位已完成保费缴纳,那么便应依据《工伤保险条例》进行相关处理。然而在实际操作过程中,用人单位普遍无法为超龄劳动者办理工伤保险缴费手续,这就使得该群体被排除在工伤保险制度之外,难以享受工伤保险待遇。为解决这一困境,有关部门探索出应对之策,像建筑、采矿等行业,就允许超龄劳动者通过按项目参保的方式,将其纳入工伤保险覆盖范围。

当前,我国劳动关系形态日益多元复杂,单纯以用人单位作为工伤保险法律制度适用范围的判定依据,已难以满足现实需求。工伤保险的核心功能在于为因工伤亡的劳动者提供医疗救治与经济补偿,同时助力工伤预防、职业康复,并分散用人单位的用工风险。基于此,工伤保险的规范制度设计应紧扣其核心目的,减少规则冲突,确保制度的连贯性与权威性。

为切实保障超龄劳动者的工伤保险权益,降低用人单位潜在用工风险,相关部门亟待对现行工伤保险法律制度进行革新。一方面,需打破既有制度壁垒,拓展参保渠道;另一方面,要扩大参保主体覆盖范围,将超龄劳动者正式纳入工伤保险管理体系,明确其在因工伤亡时可依法适用工伤保险,享受相应待遇,从而获得充分的经济保障。

完善超龄劳动者工伤保险制度,可从三方面分步推进:首先,各地应综合考量行业工伤风险程度,结合本地工伤保险基金的实际支付能力,制定因地制宜的地方性法规;其次,鉴于退休再就业群体的特殊性,需单独设计工伤保险费率体系,划分多个档次。各地根据基金承受能力,对工伤风险较低的行业设定较低缴费费率,对高风险行业适用较高费率;最后,以年龄、健康状况为依据,对超龄劳动者进行分类分级管理。用人单位为

其办理参保前,组织到权威机构进行健康体检,依据体检结果,匹配不同保险档次与缴费费率。

#### 3.2.2 突破劳动关系在适用《工伤保险条例》时的必要限制

劳动关系的认定是超龄劳动者适用《工伤保险条例》的前置程序。若必须等待劳动关系认定的裁判结果或相关规定出台后才能适用工伤保险,实践中仍难以保障超龄劳动者的工伤保险权益,况且其能否纳入劳动者范围目前尚未明确。因此,跳过劳动者主体资格问题,突破劳动关系在适用《工伤保险条例》时的必要限制,是直接解决这类主体工伤保险法律适用问题的路径。

最高人民法院作出相关答复,明确退休农民工因工伤亡应适用《工伤保险条例》,北京市也针对农民工出台了相应的工伤保险政策。从农民工的工伤保险问题可以看出,无论农民工年龄大小及是否退休,均无需进行劳动关系认定即可适用工伤保险,因此劳动关系认定不影响工伤保险的适用。此外,16周岁以下的童工、挂靠司机以及建筑行业转包分包中的劳动者,均成为突破确认劳动关系限制并直接进行工伤认定的特殊主体,且其用人单位须承担工伤保险赔偿责任,以确保这几类特殊劳动者在遭受工伤事故或患职业病、健康和生命受到损害时能及时获得救济。

### 4 结语

随着社会老龄化趋势,老年人也成为丰富的社会劳动力资源,保障这一特殊群体享受工伤保险待遇,是应对老龄化、维护社会公平的必然要求。通过制度创新打破劳动关系束缚,扩大工伤保险覆盖范围,可实现超龄劳动者权益保障与社会稳定的双赢。

#### 参考文献

- [1] 蔡小雪. 超过法定退休年龄的进城务工农民可认定工伤[J]. 人民司法, 2011(2): 58-61.
- [2] 常凯. 劳动法调整对象再认识与劳动法学科重构[J]. 法学论坛, 2012(3): 98-104.
- [3] 崔炜. 工伤认定及待遇补偿易引起争议的几个问题[J]. 山东劳动保障, 2007(11): 22-23.
- [4] 邓忠明. 超过法定退休年龄人员工伤认定问题分析[J]. 人民司法, 2014(3): 92-95.
- [5] 李娜. 退休再就业人员工伤损害赔偿的困境与出路[J]. 中国人力资源开发, 2020, 37(03): 115-128.