

老年人就业不算“劳动者”算什么？

浙江一名60岁快递员猝死，却因超龄无法申请工伤认定，引发关注；专家建议：适应老龄化时代要求，全面清理阻碍老年人就业的不合理规定

N 法治日报 新京报

近日，在浙江省宁波市，一名60岁的快递员在进行快递分拣工作时，因心脏骤停猝死在岗位上。由于该快递员年满60岁，无法与快递公司建立劳动关系，进而无法申请工伤认定。

此案之所以引发关注，超出了很多人的朴素认知：猝死在劳动岗位上的超龄劳动者，是不能认定为工伤的。超龄劳动者，似乎不再是“劳动者”，游离于社保、工伤保障之外，一旦发生意外，就可能遭遇制度困境。

随着我国老龄化程度的加深，超过退休年龄仍在工作的老年人不在少数，他们的劳动权益保障问题也日渐凸显。

数据 超过一成老年人还在工作

今年1月17日，国家统计局通报的数据显示，截至2022年末，我国60岁及以上人口28004万人。

达到退休年龄的老年就业者不在少数。2019年年底，中国老龄科学研究中心发布的抽样调查结果显示，有10.2%的老年人还在从事有收入的工作。其中，城镇老年人中有9.7%仍在工作，农村老年人中有10.6%仍在工作。

事件 60岁快递员猝死不能认定为工伤？

60岁快递员猝死事件发生后，快递公司方面回应：“会以合法合理为基础，与家属协商相关善后事宜。”有媒体援引当地相关部门回应称，60周岁本身不属于劳动者范畴，如果没缴纳工伤保险，就不能认定为工伤。

此事一经曝出，迅速引发热议。不少网友认为，60岁甚至60岁以上仍在工作的老年人那么多，“如果不算劳动者，那他们属于什么”？

对此，北京市律师协会劳动与社会保障专业委员会委员、北京中银律师事务所高级合伙人杨保全表示，60岁以上的老年人，不再是劳动法律意义上的劳动者，但仍然属于人们普遍认知中的劳动者。

说法

超龄后不是“劳动者”，法律和现实有冲突

根据我国关于退休的相关规定，男年满60周岁，女年满50周岁，女干部年满55周岁，属于法定退休年龄。根据我国现行劳动法律的规定，60岁以上人员就业，无法与用人单位签订劳动合同，只能签订劳务合同，因此，用人单位通常无法为超龄人员缴纳社会保险。

中国社会科学院法学研究所社会法室副主任王天玉介绍说，根据劳动法律，劳动合同的签订有合同主体适格的要求，其中之一是劳动者年龄适格，因此，超出法定退休年龄的人只能与用人单位签订劳务合同，实际



建隆/漫画

上就是民事雇佣。法律规定和现实存在冲突，即一些老年人超过法定退

休年龄仍在劳动，但他们的权益不受劳动法律的保障。

工伤“双保险”机制，并不包括超龄劳动者

我国的《工伤保险条例》对工伤赔偿实行“双保险”：企业依规定参加工伤保险，由社保基金做出工伤理赔；企业违反法律规定，没有参保的，一旦出现工伤，由企业按照工伤赔偿的法定标准做出赔偿。

但是，这个“双保险”

机制，却撞到了超过法定退休年龄的制度尴尬。

就具体法条而言，《工伤保险条例》第十八条规定，提出工伤认定申请应当提交的材料，包括与用人单位存在劳动关系（包括事实劳动关系）的证明

材料。而《劳动合同法实施条例》第二十一条明确规定，“劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止”。

这意味着，超过法定退休年龄的劳动者，目前是无法继续正式参加社保的。

“劳动”“劳务”一字之差，权利义务却相差很多

现实中，超龄劳动者继续劳动的情形非常普遍。超龄劳动者被雇佣之后，一般人社部门会将之归类为“劳务关系”。劳动关系和劳务关系，一字之差，权利义务却相差很多。

劳动关系是有严格的工伤、医疗等保障，而劳务关系则是劳动者作为“卖

方”向单位提供劳务，单位不需要提供相关社会保障。这意味着，一样是劳动者，却因为超过了法定的退休年龄，雇主的责任天差地别。

这也使得超龄劳动者的权益难以得到保障——无法交社保，通常由企业代买意外伤害保险，而这种商

业保险的覆盖范围、赔偿金额比工伤保险相差很多。

于是，一些企业为了省用工成本，偏好录用这些超龄劳动者；而一些企业为了规避风险，则不愿意录用超龄劳动者，甚至一些地方为解决超龄农民工问题，在建筑业搞了“一刀切”的清退。

超龄人员的劳动权益，该如何保障？

超龄工作者的工伤认定难情况屡有发生。

记者以“超过退休年龄”“劳动争议”“工伤”等作为关键词在中国裁判文书网上检索，搜索到多份相关民事判决书，劳动者起诉的原因主要为工作期间受伤等。例如，2022年4月8日，浙江省湖州市吴兴区人民法院上传的一起案例中，云南人阮某在湖州一建筑工地上工作时不慎从脚手架上摔下受伤。阮某要求工地项目公司为其

申请工伤认定，但由于其超过退休年龄而不能与公司形成劳动关系，无法享受工伤保险。

那么，用人单位通常无法为超龄人员缴纳社会保险，但他们在工作中又存在伤亡风险，这种情况下，超龄人员的劳动权益该如何保障？

在杨保全看来，对于就业老年人在工作中遭遇的伤害风险问题，社会主流观点认为不能按照工伤处理，而是按照劳务

关系处理，民法典有相关规定，即雇员在从事雇主安排的雇佣活动中受到第三方伤害或意外伤害的，雇主应该承担赔偿责任。但是，这一规定的保护力度，无法跟工伤制度相比。

王天玉分析认为，一旦双方没有签订劳务合同，或者劳务合同中对相关内容语焉不详，劳动者的权益保障就存在真空地带，发生上述争议的风险非常大。

“声音”

改革劳动法律制度 尽快出台顶层设计

杨保全认为，为了依法鼓励条件合适的老年人进入就业市场，需要将老年人就业纳入工伤保险的体系中，应该针对就业老年人专门进行工伤保险制度设计，由国家、用人单位和老年劳动者分担成本，但不用跟现行社会保险挂钩，既降低用人单位的用工负担，又对就业老年人加以制度保障，还分散就业老年人遭遇的工作风险。

王天玉认为，对就业老年人来说，其工作岗位、工作内容与其他未退休的劳动者相同，其遭遇的劳动风险也是一样的，应该纳入工伤保险的保障范畴之内。“毕竟，劳动行为才是工伤保险要保障的基础，而

不是年龄。”

“我国进入老龄化社会之后，一种思路是，应该放开劳动关系主体的年龄限制，这样的话，在现行劳动法律框架下，老年人仍然是劳动者，可以与用人单位建立劳动关系，参加工伤保险。另一种思路是，在法定退休年龄不改的情况下，可以考虑扩大工伤保险的参保范围，在地方实践的基础上，将就业老年人纳入工伤保险，比如把工伤保险与其他险种拆分，享受养老保险待遇的老年人就业时，单独参加工伤保险。”王天玉说。

2021年11月，中共中央、国务院出台了《关于加强新时代老龄工作的意见》，其中提到“鼓励老年人继续发挥作用”“全面清理阻碍老年人继续发挥作用的不合理规定”。

杨保全认为，应在充分调研的基础上，在借鉴劳动关系基本保障的基础上，适应老龄化时代要求，全面清理阻碍老年人就业不合理规定，针对老年人进入职场出台顶层设计，与时俱进保障老年人就业权益。



相关链接

已有地方为退休返聘人员单独办理工伤保险

值得注意的是，早在2012年11月，最高人民法院行政审判庭在《关于超过法定退休年龄的进城务工农民在个工作日内因工伤亡的，能否认定工伤的答复》中明确，用人单位聘用的超过法定退休年龄的务工农民，在工作时间内、因工作原因伤亡的，应当适用《工伤保险条例》的有关规定进行工伤认定。

此后，各有关部门和地方政府也陆续出台相关文件，探索将已达到退休年龄仍从事工作的人员，与工伤保险体系相关联。

2016年3月，人力资源和社会保障部印发相关意见提出，用人单位招

用已经达到、超过法定退休年龄或已经领取城镇企业职工基本养老保险待遇的人员，在用工期间因工作原因受到事故伤害或患职业病的，如招用单位已按项目参保等方式为其缴纳工伤保险费的，应适用《工伤保险条例》。

2019年4月，浙江省衢州市下发《退休返聘人员参加工伤保险试行办法》，用人单位聘用男性65周岁及以下、女性60周岁及以下退休返聘人员期间，可为其单独办理工伤保险。

2020年12月，广东省出台规定，将已享受和未享受机关事业单位或城镇职工基本养老保险待遇人员，纳入工伤保险。