

明确超龄劳动者权益 首部专门规章7月1日起施行 企业“银发用工”更加规范了

老有所为，权有所护。

人力资源社会保障部等5部门5月25日对外发布《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》，自7月1日起施行。

这是我国首部明确超龄劳动者权益的专门规章。

全社会应树立平等包容的就业观念，营造“尊重老年劳动、保障老年权益”的良好氛围。

右图：第十届中国—俄罗斯博览会银发经济展区。

新华社发



【要点】

到底哪些人是超龄劳动者

顾名思义，就是超过法定退休年龄的劳动者。其中既有退休返聘的技术骨干、行业专家，也有从事保安、家政等工作的基层劳动者。依法提前退休的劳动者也纳入超龄劳动者权益保障的对象之中。需要说明的是，弹性延迟退休期间存在劳动关系的劳动者，有劳动合同法、《事业单位人事管理条例》等法律法规保护，不在暂行规定适用范围。

当前，我国超过法定退休年龄仍在就业的劳动者众多，劳动者权益面临法律保障不足的问题。发布暂行规定，就是要填补现行劳动法律制度的短板，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。

“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，脱离劳动法律保护范畴。暂行规定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事实，以保障基本权益为切口，实现精准保护。”中国人民大学法学院教授林嘉说。

超龄劳动者有哪些合法权益

暂行规定多方面保障超龄劳动者合法权益——

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。

中央财经大学法学院教授沈建峰认为，这些规定既有助于保护超龄劳动者的身心健康，降低社会风险，也避免给用人单位带来不合理的负担。

“根据暂行规定要求，用人单位应对超龄劳动者能够胜任的岗位不设置不合理的年龄限制，同时充分考虑超龄劳动者身心状态，不在可能危害超龄劳动者身心健康的岗位上招用超龄劳动者。”中国劳动和社会保障科学研究院研究员李文静说，用人单位也应及时与超龄劳动者订立书面用工协议，落实各项权益的保障义务。

能否继续参加职工养老保险

暂行规定明确，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。

“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。”人力资源社会

保障部有关司局负责人说。

林嘉认为，暂行规定促进实现超龄劳动者“老有所为、劳有所得、权有所护”，也有利于统一行政执法、劳动争议调解仲裁与法院裁判的标准，并为其他特别劳动群体权益保障提供了可借鉴的法律解决方案。

超龄劳动者劳动争议如何处理

超龄劳动者哪些权益受到侵害，可以向人力资源社会保障行政部门投诉吗？人力资源社会保障部门如何处理超龄劳动者的投诉？

暂行规定明确了超龄劳动者基本权益保障的救济途径，明确将超龄劳动者因基本权益发生的争议纳入劳动争议调解仲裁程序和劳动监察的范围。

人力资源社会保障部门收到超龄劳动者的投诉，应当依照《劳动保障监察条例》的有关规定进行查处，对用人单位的违法行为，依照《中华人民共和国劳动合同法》第八十五条第（一）项至第（三）项的规定追究法律责任。

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。

【解读】

“老有所为”有了坚实法律后盾

暂行规定是劳动保障法治应对人口老龄化国家战略的直接体现，它不再将超龄劳动者视为“临时工”，而是赋予了其与普通劳动者近乎同等的“底线尊严”。暂行规定的出台具有重要的现实意义与法治价值。

其一，填补了法律短板，终结了超龄用工“无法可依”的局面，将超龄劳动者基本权益纳入法律保障范围，让“老有所为”有了坚实的法律后盾，切实维护了超龄劳动者的尊严与合法权益。

其二，明确了保障的内容和范围，有利于统一行政执法、劳动争议调解仲裁与法院裁判的标准，破解此前“同案不同判”“监管无据”的难题，为各类超龄用工纠纷的解决提供了法律依据，提升了权益保障的针对性与实效性。

其三，为其他特别劳动群体权益保障提供了可借鉴的法律解决方案和样本。

对于用人单位而言，要严格遵守暂行规定相关要求，将“银发用工”管理规范化，不仅能避免法律风险，更能彰显企业的社会责任感。

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。

综合新华社、央视报道