

《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》自7月1日起施行

超龄劳动者将“劳”有所依

■中国城市报记者 朱俐娜

清晨6点半,天色微亮,63岁的张师傅准时换上工作服,走向小区物业岗亭,开启一天的值守。退休三年,他早已习惯这样的作息。他在工厂干了大半辈子,闲下来反倒不自在,重新上岗当保安,既能活动身体,每月还能添一笔收入补贴家用。

如今,像张师傅这样退休后再次务工的超龄劳动者越来越多,他们活跃在城市服务、后勤、技术等各个领域。但长久以来,由于相关法律保障缺位,这群劳动者身份模糊,权益难以兜底,一直游走在就业保障的边缘。

近日,人力资源社会保障部等五部门联合印发《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》(下称《暂行规定》),自今年7月1日起施行。该规定是我国首部专门保障超龄劳动者权益的规章,明确了劳动报酬、休息休假、工伤保障等多项权益。新政能否为千万超龄务工者撑起“保护伞”?又将为用工市场带来哪些改变?

银发务工 乱象暗藏

在城市的街头巷尾,随处可见年过花甲的务工身影。58岁的李阿姨、60岁的王阿姨常年奔走在保洁、食堂后厨等岗位,和张师傅一样,他们都是基层服务行业的主力军。

“超龄劳动者就业呈现典型的‘哑铃型’结构。”广东省社会政策研究会副秘书长高承远在接受中国城市报记者采访时介绍,一头是保安、家政、环卫等劳动密集型岗位,门槛低、需求大,吸纳了绝大多数超龄从业者;另一头是教师、医生、资深技术顾问等高端招聘岗位,从业

者依靠专业技能获得高薪。

越来越多退休人员、超龄群体选择重返职场,权益侵害问题在一些行业集中爆发。高承远坦言,建筑、物业、家政、零工市场是问题高发区。这些行业大多依靠口头协议用工,缺少规范管理和安全培训,不少超龄劳动者无奈陷入干活拿钱、出事自担的困境。

维权受阻 身份困局

庞大的就业群体背后,是长期存在的权益保障漏洞。在外务工多年,李阿姨就曾吃过不少亏。五年前,她在一家小型保洁公司接单,连续半个月加班劳作,不仅没拿到加班费,还被老板随意克扣工资。“年纪大了,不想多事,受了委屈大多只能默默忍受。”说起过往经历,李阿姨满是无奈。

中国城市发展研究院投资部副主任袁帅在接受中国城市报记者采访时表示,拖欠薪资、同工不同酬、无故扣减劳务报酬,是超龄务工者常遇到的问题。不少企业看准老年人维权渠道少、法律意识薄弱的特点,肆意侵害其合法权益。与此同时,用工方很少为他们配备必

要的劳动防护用品,还时常安排超时加班、高危作业,人身安全难以保障。

最让超龄务工者忌惮的,当属工伤维权难题。“按照以往规定,超龄人员无法建立常规劳动关系,也没法参加工伤保险。一旦在岗受伤,医药费往往自担,想要向企业追责,还要经历漫长的司法诉讼程序,劳动关系认定、责任划分层层受阻。”袁帅说。

维权难,根源在于法律层面的身份界定问题。高承远解释,超龄务工者与用人单位一般被认定为劳务关系,而非劳动关系,劳动仲裁部门大多不予受理。劳动者只能走民事诉讼渠道,流程繁琐、耗时动辄一两年,不少人折腾不起,最终选择放弃维权。

此次出台的《暂行规定》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,被业内视作最大突破,直击长期存在的工伤维权痛点。

在袁帅看来,这一条款为超龄就业筑牢了安全底线。今后务工者发生工伤,无需再和企业拉扯举证,参保后便可由社保基金按标准发放待遇,既降低个人维权成本,也减轻企

业赔付压力,从源头减少工伤纠纷,也让企业更愿意接纳超龄员工。

“新规落地后,建筑行业不必再靠‘项目参保’打擦边球,家政行业必须书面约定安全责任,外卖平台也可超龄骑手单独参保,彻底改变了从业者‘受伤即吃亏’的现状。”高承远说。

盘活人力 落地求稳

老龄化加剧之下,劳动力市场结构悄然转变。不少基层岗位出现用工缺口,身体健康、愿意劳作的超龄群体,成为补充基层劳动力的重要力量。

据测算,我国超龄劳动者数量为8720.8万人至12254.6万人。

“超龄劳动者的就业特点鲜明。”高承远表示,以低龄老年人(60-69岁)为主体,农村老年人就业率远高于城镇,呈现“城乡倒挂”;岗位集中在低端服务领域,技能匹配度低,数字素养不足。新规的出台,一方面通过明确最低工资、强制工伤保险等底线保障,让超龄劳动者“敢出来干活”;另一方面通过规范用工协议、明确争议仲裁路径,降低企业用工的

法律不确定性,有助于将“银发人力资源”从灰色地带纳入正规就业渠道,对缓解结构性用工短缺、盘活存量劳动力具有重要意义。

政策补齐短板,民生期盼落地,但想要真正释放红利,关键还在执行。新规推行过程中,大量小微企业、个体工商户面临现实经营压力,也为政策落地带来了一定挑战。

“一是用工成本增加,缴纳工伤保险、配备劳保用品、调整岗位强度等举措,对保洁、物业等微利行业冲击明显;二是管理难度加大,企业需要根据老年人身体条件合理排班、规避危险作业,对日常管理提出更高要求;三是合规门槛提升,新规要求签订内容完备的书面协议,过去口头约定的粗放用工模式难以为继。”高承远逐一分析。

针对企业面临的困境,袁帅提出建议:相关部门可对吸纳超龄劳动者较多的企业出台社保补贴、税收优惠等扶持政策,减轻用工负担;持续做好政策解读,明确工伤认定标准与办理流程,并强化常态化监管,督促企业依法用工。多方协同发力,才能实现劳动者安心就业、企业良性发展的双赢局面。

安徽合肥： 公交车变身服务驿站

6月11日,安徽省合肥市蜀山区琥珀街道北苑村社区持续深化“门铃计划”为老服务党建品牌,由合肥市公交集团第四巴士公司三车队退役公交车改造的“敬老文明号”移动服务驿站在社区正式揭牌启用。图为移动服务驿站工作人员为社区老年居民赠送免费中药茶饮。

人民图片



“1小时通勤圈”加速画圆

都市圈城际通勤效率提升工程实施方案发布

■中国城市报记者 越 玥 张阿婧

日前,交通运输部、国家发展改革委等八部门联合印发《都市圈城际通勤效率提升工程实施方案(2026-2030年)》(简称《方案》),明确力争通过3年时间,实现主要都市圈内具备1小时通勤条件人口的覆盖率达到73%左右,城际综合通勤廊道交通供给能力稳步提升;到2030年,都市圈城际综合通勤廊道加快形成,交通枢

纽转换更加便捷,智慧交通出行保障更加有力,主要都市圈内具备1小时通勤条件人口的覆盖率达到75%。

《方案》以形成1小时通勤圈为目标导向,有序推进都市圈通勤廊道快速化、枢纽转换便捷化、通勤服务同城化、出行保障智慧化,有效缩短通勤时间,改善通勤体验,着力服务完善现代化都市圈综合交通运输

体系。

《方案》提出打造都市圈城际综合通勤廊道。在骨干通勤廊道方面,科学合理配置多层次轨道交通体系,充分利用现有市域(郊)铁路、城际铁路、干线铁路等轨道交通设施提供通勤服务,加强不同制式轨道交通融合衔接,补齐高快速路干支衔接短板,打造以轨道交通为主体、高快速路为基础的通

勤模式。基础通勤廊道方面,优化高速公路、普通国省干道、城市快速路等交通设施配置,合理发展城市轨道交通,优先利用既有铁路富余能力开行通勤服务列车,发展快速公交、定制公交、定制客运、通勤包车等服务模式,开通毗邻城市间公交线路,打造以干线公路及城市骨干道路为主、多元化通勤服务协同发展的通勤模式。

《方案》提出优化客运枢纽通勤服务功能,鼓励新建客运枢纽布局垂直、同台换乘设施,实现立体换乘;有序推动具备条件的客运枢纽开展售检票系统、换乘通道、安检设备、闸机设备等改造升级,提供直达电梯、自动人行道、免安检换乘、城市轨道交通“一票制、一码通”“闸机常开门”等便民出行服务。