农民工周刊

责任编辑：甘暂
E-mail:grrbnmgzk@163.com

G 打工前沿

让点滴善意汇聚成温暖合力

于灵歌

一笔2万元的货到付款订单，差点让一位独居老人落入“神药”骗局。近日，据媒体报道，杭州快递员朱政道送件时发现不对劲，没有急着交付包裹，而是拿着快递跑向附近警务室。经民警判断，这是一起针对老年人的保健品消费陷阱，立刻上门打消了老人的购买念头。

朱政道说，看到2万元的到付金额，他就多留了个心眼。尽管快递员不是专业反诈人员，但因为熟悉街坊、留意异常，多了一份主动关心，也让一次普通派送有了温暖的意义。

朱政道的善举并非孤例。近年来，越来越多的快递员、外卖骑手在奔波途中挺身而出：发现险情、救助群众、帮助走失老人、发现安全隐患……这正说明，新就业群体不仅是城市生活的服务者，也是城市文明的传递者、公共安全的守护者。

据杭州上城区警方介绍，派出所计划将朱政道纳入“一呼百应”力量。目前，上城公安联动9类2639家共治单位，吸纳2.3万名共治力量、11万名义警，组建3371支“最小应急单元”，涵盖保安员、外卖骑手、环卫工人等。这些来自不同岗位的劳动者，在防止人员走失、反诈劝阻等方面发挥作用，推动相关事件得到快速响应、高效处置。

“一呼百应”这一机制的意义，不仅在于汇聚了多少人，更在于让这些分散的力量能够真正联动起来。通过机制搭建，相关人员遇到问题可以通过平台、工作群等渠道及时呼叫，附近力量快速响应；同时，通过组建“最小应急单元”，将共治力量落实到具体区域和场景，让更多身处城市日常运行中的人被看见、被连接。

联动新就业群体参与基层治理，也要为其提供必要的支持。例如，杭州上城区专门出台了奖励办法，对提供有效线索、上报重大隐患的人员给予奖励。此外，近年来在各级劳动模范、先进典型评选中，也有不少新就业形态劳动者因参与公共治理的善举受到表彰。这些举措表明，基层治理既要鼓励普通人的主动参与，也要通过必要的培训、保障和激励，让他们知道如何参与、遇到问题如何求助，让每一份善意得到回应。

当越来越多穿梭街巷的人被看见、被连接、被支持，点滴善意就能找到落点，个体微光也终将汇聚成基层治理的温暖合力。

中国快递协会“暖提示”：

旺季来临协同关爱一线快递员

本报讯（记者甘暂）随着各类电商大促活动集中开展，快递行业全面进入业务旺季。11月5日，中国快递协会发布首份旺季服务保障“暖提示”——《关于做好旺季服务保障，协同防范运行风险的工作提示》，倡导上下游企业协同关爱一线快递员，呼吁电商平台、广大商家给予寄递企业和快递员合理派费支持与履约宽容度，兼顾快递员权益、消费者体验以及上下游产业长远发展。

中国快递协会表示，今年快递业务旺季保障周期将持续至2027年春节前。此次发布工作提示，是对寄递企业、各级快递协会及电商平台、商家等多方意见建议的回应，引导上下游产业协同防范运行风险，也是落实国家邮政局治理“内卷式”竞争、推动高质量发展监管要求的具体举措。

本次提示重点提到一线快递员的权益保障工作。工作提示明确指出，企业应对快递小哥做到“派费有底线、补贴能落地、罚款别乱来”；客服管理的关键是把“解决问题”放在“处罚”前面，同时让智能客服和人工客服分工协同，区分真实责任与误报，并畅通一线员工的申诉渠道。

中国快递协会表示，快递行业的良性发展，离不开寄递企业、电商平台、商家、从业人员与社会各界同心协力。行业转型，要从单纯拼速度、拼低价，转向拼质量、拼温度。下一步，协会将持续推动多方协同，引导行业走出低价内卷，共建和谐稳定、互利共生的行业发展环境。



防寒检修除隐患

近日，中国铁路太原局集团有限公司大同电务段扎实开展信号设备防寒整治作业，对大秦运煤通道重点区段信号机、道岔等设备进行全面排查，落实除霜防冻、紧固补强、参数调试等措施，及时消除设备隐患。紧盯低温天气下设备易故障风险，全力保障运煤大动脉信号设备稳定运行，为供暖用煤运输畅通筑牢安全屏障。　本报通讯员　郭琛　摄

超龄劳动者权益保障新规落地，企业不能再拿“劳务协议”当“挡箭牌”了

超龄受伤不算工伤？银发务工群体工伤难题有了新解

本报记者　张菁

阅读提示

依托《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》，近日，苏州中院调整53岁退休女工蔡某工伤维权案案由，破除超龄劳动者工伤维权需先确认劳动关系的困境。受访专家表示，新规落地仍存在实操堵点，尚需配套细则完善保障。

53岁的退休女工蔡某两年前在工厂操作机器时被轧伤手指，经劳动能力鉴定认定致残程度为十级，但工伤保险待遇却一直没有着落。直到日前，江苏省苏州市中级人民法院作出终审判决，不仅支持了她的工伤待遇请求，还将案件案由从“工伤保险待遇纠纷”调整为“超龄劳动者用工纠纷”。

今年7月，《超龄劳动者基本权益保障暂行规定》（以下简称《暂行规定》）正式施行。这份判决意味着超龄劳动者主张工伤权益，不再必须先闯过“确认劳动关系”这道关。长期困扰银发务工群体的“超龄不算工伤”困局，正在制度层面迎来破局。

签了劳务协议，也能享受工伤待遇

蔡某2024年1月进入江苏苏州吴江区一家化纺公司做操作工。入职时所签《退休人员聘用协议》约定，蔡某已退休，不具备劳动法律关系主体资格，劳务报酬为每月2490元。2024年9月3日，蔡某在操作机器时右手食指被轧伤，住院治疗11天。

伤养好后，双方就赔偿事宜协商未果。2025年5月，苏州市吴江区人社局作出工伤认定，认定蔡某所受伤害为工伤；同年10月，苏州市劳动能力鉴定委员会评定其致残程度为十级。公司却认为双方是劳务关系，不是劳动关系，不该享受工伤保险待遇。

拿着工伤认定书，蔡某申请了劳动仲裁，但因超过法定退休年龄，仲裁委未予受理，随后她起诉到苏州市吴江区人民法院。

一审法院审理查明，蔡某受伤前实际月均工资远高于协议约定的2490元，达到7720.6元。法院认为，蔡某已被认定为工伤，公司未为其缴纳工伤保险，应当按照《工伤保险条例》规定的标准承担赔偿责任。最终法院判决公司支付一次性伤残补助金、停工留薪期工资、医疗费、住院伙食补助费共计8.4万余元。

公司不服判决提起上诉。苏州中院审理后首先对案由作出调整：本案属于“超龄劳动者用工纠纷”，而非“工伤保险待遇纠纷”。

针对双方的核心争议，二审法院回应：蔡某已被认定工伤并评定伤残等级，依法享有工伤保险待遇；协议约定工资标准与实际履行不符，应以实际履行为准。最终判决驳回上诉，维持原判。

这样的结果，在此前并不容易实现。

达到法定退休年龄后仍继续就业通常被称为超龄劳动者。随着人口老龄化程度加深，我国超过法定退休年龄仍在就业的劳动者众多。但长期以来，由于无法认定劳动关系，超龄劳动者权益保护面临法律难题，一旦发生工伤，往往难以获得有效救济。

从“认身份”到“保权益”

63岁保洁员淦某生的家属，就曾走过一段漫长而曲折的维权路。

淦某生与某学院签订劳务协议从事保洁工作，2021年10月在上班途中遭遇车祸身亡。当地人社部门以其已达到法定退休年龄、与校方属于劳务关系等为由，不予受理工伤认定申请，其家属关于工伤认定的诉求先后被一审、二审法院驳回。

淦某生的家属向江西省九江市人民检察院申请监督。检察院审查认为，淦某生受学院规章制度管理、服从工作安排、领取劳动报酬，其考核管理直接受学院支配，双方应当认定存在劳动关系。淦某生在上班途中发生非本人主要责任的交通事故，符合工伤认定标准，社保行政部门应当受理并认定为工伤。2025年3月，检察机关依法向法院提出抗诉。

案件再审期间，检察机关与法院多次走访人社部门及某学院，进行释法说理，最终学院同意承担工伤主体责任，双方达成补偿协议。

《暂行规定》的施行为解决这类难题提供了破局之道。其第15条明确提出，超龄劳动者因工作原因受到事故伤害的，按照规定进行工伤认定并享受相应的工伤保险待遇。

“案由的调整不只是名称的调整，背后有审理逻辑、法律适用等方面的考量。”蔡某工伤案的承办人介绍，2026年1月施行的新版《民事案件案由规定》，专门在劳动争议项下新增了三级案由“超龄劳动者用工纠纷”，而区分劳动争议与劳务纠纷的核心标准就是劳动者是否接受用人单位的支配性劳动管理。

“《暂行规定》将劳动关系与权益保护松绑，受害人已达法定退休年龄并非用人单位规避责任的正当理由。”该案承办人表示，本案明确超龄劳动者在接受用人单位支配性劳动管理、从事用人单位安排的有报酬的劳动过程中因工受到伤害并被认定工伤的，依法享有向用人单位主张工伤保险待遇的权利，划定了超龄劳动者合法权益，尤其是工伤保险待遇的权利边界。

制度落地仍需打通堵点

“用人单位招用超龄劳动者，应当保障劳动者获得劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障等基本权益。其中尤为重要的是，应当为超龄劳动者参加工伤保险并缴纳工伤保险费，在劳动者遭受工伤后依法及时申报工伤保险。”蔡某工伤案件的承办人表示。

中国社会科学院法学研究所研究员王天玉介绍，《暂行规定》是我国首部专门规范超龄劳动者权益保障的部门规章，其中最核心的突破就是打破了“劳动权益与劳动关系刚性捆绑”，并配置了劳动报酬、休息休假、劳动安全卫生、工伤保障4项核心基本权益。

据了解，《暂行规定》施行4个多月来，多地司法、行政部门已开始衔接适用。除苏州中院的判决外，天津、杭州等地法院也陆续作出适用新规的判决，多地此前试点的超龄人员工伤保险参保政策也逐步与新规要求并轨。

但制度落地并非一蹴而就，实践中仍有不少堵点亟待打通。

蔡某案承办人建议，案件审理中，将超龄劳动者分为两类：受用人单位支配性劳动管理、从事用人单位安排的有报酬劳动的超龄劳动者，适用《暂行规定》加以保护；提供劳务但不受支配性劳动管理的超龄劳动者，按照劳务关系认定相应权利义务。随着实践发展，探索将超龄劳动者单独设定为“超龄用工关系”，并完善相应的权利义务体系。

针对制度落地的“最后一公里”，王天玉建议，要加快出台配套实施细则，打通社保经办的参保通道，明确工伤认定流程、待遇计发标准、伤残津贴与养老保险衔接等实操问题，确保参保、认定、待遇全流程畅通。同时，将超龄用工参保情况纳入劳动监察重点，倒逼企业规范用工。

“长远来看，要逐步扩大保障覆盖范围，探索将灵活就业超龄劳动者纳入职业伤害保障范围。”王天玉表示，虽然超龄劳动者和用人单位之间不能构成典型的劳动关系，但通过构建超龄劳动者权益保障制度，其可以作为一个独立的、专门的群体受到劳动法律的保障。



打造交通新地标

11月11日，河北雄安新区绿发广场公交换乘中心的施工现场，来自中建一局总承包公司的项目团队正在进行钢结构施工。天气渐冷，该项目部工作人员抢抓工期，保证施工安全、质量。

据了解，该公交换乘中心以钢结构打造伞状造型，钢伞彼此相连，轻盈舒展，如繁花次第绽放。这里承托往来客流，遮风蔽雨，高效串联多元换乘路线，打造富有诗意的城市交通驿站。未来将成为雄安新区一处交通新地标。

本报记者　王伟伟　摄

青海多举措保障超龄劳动者合法权益

本报讯（记者邢生祥）近日，青海省人社厅等部门联合下发通知，全面规范超龄用工管理，落实工伤保险保障责任，加强劳动安全卫生保护，切实保障超龄劳动者合法权益。

据悉，青海严格规范用工管理，全面落实书面用工协议制度，指导用人单位与超龄劳动者依法订立书面用工协议，实现“应签尽签”。协议内容应涵盖工作内容、工作地点、工时休息、劳动报酬、社会保险、劳动保护、协议期限等必备条款，明确双方权利义务。指导用人单位严格执行青海省最低工资标准，合理安排工作时间和休息休假，确需安排加班的，应与劳动者协商一致并依法足额支付加班报酬。

为落实工伤保险保障责任，青海指导用人单位依法为招用的超龄劳动者参加工伤保险，并足额缴纳工伤保险费，严格规范工伤认定、劳动能力鉴定等工作程序，按时足额支付各项工伤保险待遇，督促用人单位规范参保管理，不得以商业保险简单替代工伤保险。

同时，针对超龄劳动者群体特点，畅通参保缴费渠道，提供高效便捷的参保缴费咨询和服务。对已享受退休待遇的超龄劳动者，做好待遇发放和资格认证服务。对未享受相应待遇选择继续参保缴费的，可通过个人缴费或与用人单位协商参保缴费的方式，按规定参保缴费。各级税务部门优化征缴服务，强化与社保、医保部门的协调配合，推进信息共享。

此外，青海加强劳动安全卫生保护，督促指导用人单位根据超龄劳动者身体状况确定合适的工作岗位和劳动强度，不得安排其从事危害其身心健康的劳动或危险作业。落实劳动安全卫生管理制度，执行职业卫生规程和行业标准，常态化开展劳动安全卫生教育培训，全面落实劳动保护措施。

青海压实各方责任，人社部门推动用工协议“应签尽签”，做好劳动权益保障及纠纷化解工作。卫健部门将超龄劳动者职业健康权益保障纳入职业病防治监督管理和职业健康检查机构质量控制工作范围。应急管理部门重点排查矿山领域存在违规安排超龄人员从事高强度作业、安全防护措施不到位等行为。工会与企业代表共同强化对超龄劳动者权益保障的指导帮扶，畅通职工维权渠道，切实维护超龄劳动者合法权益。

一键报案、小伤快办

青岛“新职伤”试点暖心守护新就业群体

本报讯（记者张嫱　通讯员吕鸿飞）作为山东省新就业形态人员职业伤害保障（以下简称“新职伤”）试点城市之一，青岛市务实求变，打破传统工伤保险“枷锁”，不以存在劳动关系为前提，创新推行“按单缴费”模式，破解新就业群体“伤不起、赔不起”的现实难题。截至2026年9月，全市“新职伤”参保人数达49.04万人，累计订单量突破9.13亿单，率先在全省实现“系统首地联网、事故首次受理、案件首例确认、待遇首笔拨付。

去年秋天，来青岛务工的外卖骑手高师傅在配送途中发生意外，造成创伤性脾破裂、3根肋骨骨折。巨额治疗费用让他不堪重负，断了跑单收入更是雪上加霜。抱着试一试的心态，高师傅通过平台“一键报案”，申请“新职伤”补助。经办机构接案后迅速响应，工作人员变“群众跑腿”为“服务上门”，把业务窗口“搬”到床边，全程帮办职业伤害确认、劳动能力鉴定等全部流程。最终，高师傅经鉴定为七级伤残，顺利领取到一次性伤残补助金，渡过了生活难关。“这笔补助金不仅还清了医药费，更让我重新有了生活的希望。”谈及这项新政策，拿到伤残补助金的高师傅言语间满是感激。

同样受益于这套保障体系的还有外卖骑手胡师傅。2026年7月，胡师傅取餐时为躲避掉落的商家玻璃门不慎摔倒，右大腿出现4厘米开放性伤口。收到申请后，工作人员立即核查监控视频、病历、接单信息，启动“小伤快办”简易审核流程，次日下午便出具了职业伤害确认结论。“听说以前几百元的医药费要跑好几个部门报销，材料一堆，还得耗半个多月，现在手机上传材料，待遇到账快，也不耽误接单干活。”高效便捷的办理体验，让胡师傅深有感触。

据了解，在深化制度创新方面，青岛市人社部门聚焦骑手常见的轻微伤情，推出“小伤快办”机制，实行简易审核，平均确认时效仅2.6天，最快3天内享受赔付待遇，实现快受理、快认定、快赔付。同时，针对新就业群体工作时间碎片化的特点，优化劳动能力鉴定服务，采取“小规模、多批次”的模式，每月开设一至两次职业伤害鉴定专场，压缩办理时长，“一站式”提升鉴定服务效能。

在试点扩围上，2026年7月，青岛在原有11家平台企业基础上，将T3出行、盒马鲜生等14家平台企业纳入试点覆盖范围，持续扩大政策惠及面。“我们将持续以过硬作风推动试点走深走实，为稳定就业、优化营商环境、提升社会治理水平提供有力支撑。”青岛市人社部门有关负责人表示。