

■劳动时评

超龄劳动者的合法权益不能超期

□戴先任

超龄劳动者的合法权益不能超期。要切实保护超龄劳动者的合法权益，让他们依法享有劳动的权利，就有必要进行顶层设计，如针对超龄劳动者养老、工伤、医保、劳动关系等方面，有必要从国家层面制订出台统一的认定标准。

随着我国老龄化进程的加快，越来越多的超龄劳动者重新进入工作岗位，也面临工伤发生的现实危险。然而，由于适用法律的不统一，导致各地在超龄劳动者工伤认定中存在很大差异，甚至产生截然相反的结果，客观上不能保障超龄劳动者的合法权

益。(5月26日《工人日报》)

随着我国社会老龄化程度的加剧，人口红利加速消失，年轻劳动力逐年减少，超龄劳动者则在逐年增加。超龄劳动者群体越来越庞大，但他们的权益却仍没能得到有力保护，对此亟待予以改变。

超龄劳动者中很多都是农民工，他们主要集中在餐饮、保安、清洁、建筑工地等劳动密集型的服务行业。超龄劳动者从事的工作，多是体力劳动及存在一定风险的工作，加上超龄劳动者年龄偏大，这让他们更容易在工作中受伤、生病；而他们往往来自低收入家庭，一旦生病、受伤后，不能干活，用人单位不管，工伤、医保没得报，这会让他们失去经济来源，失去相应保障，

对他们来说这都将是雪上加霜，会带来“二次伤害”。

现实却是，不少超龄劳动者与用人单位之间并不存在劳动关系，让他们的劳动权益难以得到有力保障。比如在工伤认定方面，认定工伤的前提条件是，职工要与用人单位确定劳动法律关系，而超龄劳动者与用人单位不存在劳动关系，工伤认定就容易陷入僵局。而目前针对超龄职工在工作中受伤是否为工伤的认定，在全国范围差异较大。没有统一规定，各地“自行其政”，让不少超龄劳动者面临工伤维权难题。

《劳动合同法实施条例》规定：劳动者达到法定退休年龄的，劳动合同终止。《劳动法》对职工退休年龄规定，男性60周

岁，女工人50周岁，女干部55周岁。这就让一些用人单位找到了将超龄劳动者当“黑工”用的借口。因为超龄劳动者相对更为缺乏维权意识、法律意识，又因不与用人单位存在劳动关系，让一些用人单位更容易肆意侵犯超龄劳动者的合法权益。但超龄劳动者也与用人单位形成了雇佣关系，实质上就是一种劳动关系，他们的劳动权益，不应被漠视。

超龄劳动者与其他劳动者一样，为社会、用人单位创造了价值，尤其是在用工成本持续提升、用工荒越来越发常见的情况下，超龄劳动者成了劳动力市场的“有力补充”，缓解了用人单位的招工压力。用人单位不能只把超龄劳动者当“廉价劳动力”使唤，却不担起雇主应尽的责

任。

超龄劳动者的合法权益不能超期。要能保护超龄劳动者的合法权益，让他们依法享有劳动的权利，就有必要进行顶层设计，如针对超龄劳动者养老、工伤、医保、劳动关系等方面，有必要从国家层面制订出台统一的认定标准。如对超龄劳动者工伤认定就要有“硬杠杠”，要有确切认定、统一认定，不能让超龄劳动者工伤认定继续“硬伤”难治。同时，还要通过普法宣传等，提高超龄劳动者的维权意识、法律意识；通过畅通超龄劳动者的维权渠道，降低他们的维权成本。补上“法律缺口”，强化法治保障，让超龄劳动者能够走出权益保障的盲区，让他们的劳动权益得到更有力的保护。

■每日图评

职工“520汉式公益婚礼”彰显“娘家人”关爱

5月20日，由南宁市总工会指导的地铁场景520汉式公益婚礼在广西南宁市举行。来自全区各地的28对新人在社会各界的祝福与亲友嘉宾的见证下，搭乘南宁地铁1号线520汉式公益婚礼主题专列，经停会展中心站、民族大学站，在相思小镇完成婚礼仪式，幸福携手，并肩步入婚姻殿堂。(5月23日 中工网)

婚礼本身的意义就是让世人见证一对新人结成夫妻。集体婚礼的意义在于为婚礼增加一份共同的纪念和意义。工会为职工办“520汉式公益婚礼”是集体婚礼

的一种新方式，是提倡节俭朴素风尚，树立积极健康的婚姻价值观和婚庆消费观的有益尝试。

特殊的婚礼，见证幸福“加速度”。在这些新人中，有的克服了异地恋的艰辛，有的结束了爱情“长跑”步入婚姻，也有的在在工作地找到了自己的缘分。个人筹办婚礼，更多的是个人感情的见证，“520汉式公益婚礼”是工会给新人的赠礼，能让新人们更好地融入企业。婚礼简朴热烈、别具风格，旨在倡导婚事新办，引导培养青年人节俭文明的生活方式，进一步激发广大青年



团结奋进的昂扬斗志。

“520汉式公益婚礼”见证一辈子的爱情。这个创意值得更多的地方工会为职工举办集体婚礼时借鉴。特别是在提倡婚礼俭办的大势下，婚礼可以办得越简单越好。“520汉式公益婚礼”既可以

使婚礼办得节俭，也让更多的亲友减少来回奔波，这样的婚礼比传统婚礼更完美更有价值。经过媒体等公开报道，集聚了全国网友的关注，收到了来自全国各地的美好祝福，正是有特殊之处，让职工一辈子难忘。 □胡建兵

■长话短说

激活“小细胞”，提升劳动竞赛群众性和广泛性

单人、单井、单台设备，每一个都是创效竞赛“小细胞”；小发明、小创造、小革新、小设计、小建议，每一项都是创新竞赛“小载体”。今年，胜利油田深入开展“单体细胞创新创效工程”劳动竞赛，将竞赛重点落到每一个基层班站、岗位、员工等生产小细胞，激活了每一个细胞创效的积极性、主动性，实现岗位价值创造最大化。(5月25日《山东工人报》)

这则新闻的最大亮点是胜利油田深入开展劳动竞赛，并非完全沿袭传统的劳动竞赛“保留项目”“常规动作”，比如组织某项目、某任务、某工种大赛等。采用划小竞赛单元，让每个员工岗位都是“竞赛场”的做法，改变了员工脑海里竞赛就是“上现场竞技”的传统印象，有效提升了劳动竞赛群众性和广泛性。

毋庸讳言，各个企业所涉及的行业和生产的产品不同，员工人员结构也不同，劳动竞赛方式方法也就不能完全相同。比如像胜利油田，员工基数大，生产系统复杂，涉及工种多、行业多，虽然每年都围绕中心工作、重点工程举办不同形式的劳动竞赛，可重点项目毕竟是少数，很难让大多数基层员工都能参与其中。划小竞赛单元，将劳动竞赛内容下沉的班组，落实到每一个职工工作岗位上，让企业的每个“小细胞”都有展示自己活力的“舞台”，有效调动了员工参赛的积极性和主动性。

笔者以为，胜利油田把部分劳动竞赛项目的比赛现场“搬”到了员工工作岗位上，与生产任务相融合，实现了竞赛与企业各项工作的无缝对接。这是一种实事求是的态度，也可以说是一种对劳动竞赛新路径的有益探索，让劳动竞赛更贴近企业员工、更符合企业生产实际，也更具有常态化实效，其经验和做法值得其他企业参考借鉴。 □周家和

■网评锐语

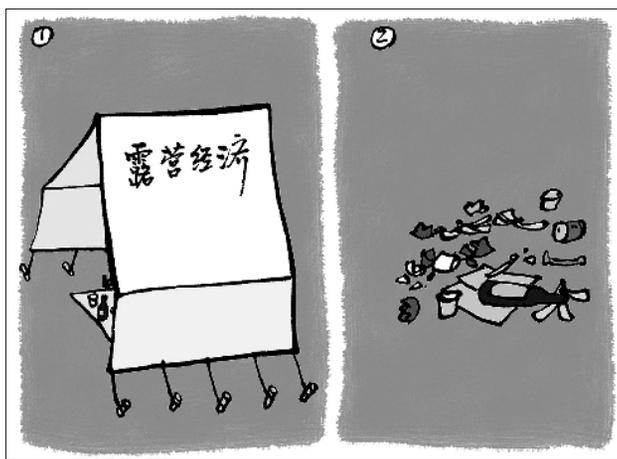
“随手拍”吃官司是一堂普法课

苑广阔：24日，江苏睢宁法院通报了一起刚刚审结的侵权案件，两名男子在个人社交账号发布了他人争吵的视频，法院判决发布人不仅要公开赔礼道歉并支付相关费用，还需要赔偿精神损害抚慰金。这起由网友“随手拍”引发的官司，无疑是一堂普法课，告诉我们在人人手握“麦克风”和“摄像机”的网络时代，切莫把网络当成了法外之地。网友一旦发表不符合客观事实或是侵犯他人权益的言论，对他人产生负面影响，必将会受到法律的制裁。

共享单车“小广告”需多方共治

张淳艺：记者调查发现，共享单车已经成为小广告“牛皮癣”的新“宿主”。治理共享单车“小广告”，需要群策群力协同共治。有关部门应坚持“发现一起，查处一起”，引导运营公司追究责任，提高张贴“小广告”的违法成本。运营公司有义务加强管理，铲除各种“小广告”，从技术层面降低小广告的粘附性，进一步完善平台功能，增加“举报小广告”的选项，并实现信息与有关部门共享。

■世象漫说



露营经济

当下旅游市场上的“顶流”，一定非露营莫属。据旅游预订平台飞猪的数据显示，“五一”假期露营订单量环比增长超350%。在即将到来的端午假期，各地不少露营地也已被预订。然而，露营热在安全监管、环境保护等方面暴露出的问题也不少。近期，江苏南京、浙江湖州等地已针对露营活动制定管理办法，四川成都也将对此进行明确规范。露营监管这项“帐篷”该怎么搭，越来越受到各方关注。(5月26日《工人日报》)

□王铎

■有感而发

为劳模工匠常态化“技能帮扶”志愿服务叫好

“终于把你们盼来了！”24日下午，全国劳模、中国能源建设集团浙江火电建设有限公司焊接培训部主任、省劳模工匠志愿服务队温州小分队队长陈立虎一行刚下车，超诚公司董事长陈智超立刻迎了上去握住陈立虎的手说。(5月26日《浙江工人日报》)

据报道，5月24日至25日，浙江省劳模工匠装备制造志愿服务队温州小分队走进泰顺，先后深入温州超诚无纺科技有限公司等

三家企业，现场为企业“把脉问诊”，解决企业生产过程中碰到的技术难题，助力制造业高质量发展。接下来，服务队将与泰顺县总工会、帮扶企业进行长效联系，开展常态化志愿服务活动。

不少企业特别是小微企业在发展的过程中，由于出现技术上的“瓶颈”，常常一筹莫展。如何解决这些企业技术上的“急难愁盼”？笔者以为，浙江省组织劳模工匠开展常态化“技能帮扶”志愿服务，就是一个实实在在的好办法：一是劳模工匠具有丰富的理论和实践知识，由他们为企业“把脉问诊”，答疑解惑，可以起到四两拨千金的作用；二是劳模工匠常态化的“传技送宝”服务，让企业吃上了技术帮扶的“定心丸”，通过不断开展技术学习、研讨和交流，加快了企业技术进步的步伐；三是充分地发挥了劳模工匠的影响力和技能能力，能够让劳模工匠资源产生更大的生产力，转化成为更多的“真金白银”。 □费伟华