



神舟二十三号“太空通勤”新升级

5月24日23时08分,搭载神舟二十三号载人飞船的长征二号F遥二十三运载火箭在酒泉卫星发射中心点火发射。神舟二十三号载人飞船入轨后,于5月25日2时45分,成功对接于空间站天和核心舱径向端口。

这是我国载人航天工程进入“十五五”规划开局之年的首次载人发射任务。神舟飞船“太空通勤”再出发,有哪些新升级?



在载人飞船与空间站组合体成功交会对接后,神舟二十三号航天员乘组从飞船返回舱顺利进入轨道舱。25日5时13分,在轨执行任务的神舟二十一号航天员乘组打开“家门”,欢迎远道而来的神舟二十三号航天员乘组入驻中国空间站。随后,两个航天员乘组拍下“全家福”,共同向牵挂他们的全国人民报平安。

这是中国航天史上第8次“太空会师”,也是“天宫”首次有来自香港的航天员进驻。(新华)

飞船载荷空间是此前3倍

神舟飞船与空间站的交会对接,被誉为“太空之吻”,其精度要求堪比“万里穿针”。

此次任务,神舟二十三号完成了3.5小时径向快速交会对接。“这对对接机构提出了极高要求。”中国航天科技集团八院有关负责人说。

据介绍,我国自主研制的新型对接机构对接缓冲试验台具有5个自由度,能灵活调节对接时的位置和姿势角度,可将运动工况偏差精准控制在0.1度以内。

在飞船舷窗方面,中国航天科技集团五院团队将神舟二十三号新舷窗的防烧蚀玻璃增加到两层,再增加一层舱内保护,使舷窗总计拥有三重防烧蚀功能,切实提升抵御空间碎片撞击的防护能力。

飞船仪表系统也实现升级,返回舱舱内布局精细化重构,仪表盘小型化迭代。如此,不仅优化人机交互体验,也让舱内宝贵载荷资源得到高效释放。

“以往返回时,只能‘优中选优’搭载约50公斤的载荷。”五院神舟团队介绍,如今飞船下行能力可达100公斤以上,载荷空间更是此前的3倍。

“神箭”安全可靠,滚动备份

执行这次发射任务的长征二号F运载火箭,是我国现役唯一型执行载人任务的运载火箭,享有“神箭”美誉。

作为载人火箭,长征二号F运载火箭每一发任务,都在向着更加安全可靠的目标攻坚精进。

航天科技集团一院有关负责人介绍,相比遥二十二火箭,长征二号F遥二

十三运载火箭共进行了16项技术状态改进,持续筑牢载人火箭安全可靠根基。

此次任务是长征二号F运载火箭继2025年11月执行中国载人航天工程首次应急发射任务后,再次执行载人发射任务。

自中国空间站启动建造任务开始,长征二号F运载火箭采取“发射一发、备份一发”以及“滚动备份”的发射模式,为航天员构建起坚实的生命安全防线。

这位负责人还表示,未来,研制团队将积极应用数字化手段,持续提高测发效率与质量控制水平,为深化推进空间站应用与发展提供坚实支撑。

为航天员提供最安心守护

此次任务中,一名航天员将执行为期一年的在轨驻留试验,这不仅是对人

类生理极限的挑战,更是对中国空间站综合保障能力的一次全压力测试。

如何为航天员提供最安心的守护?

在地面,一支飞控团队以“365天×24小时”的模式全天候待命。此外,依托“数字空间站”孪生系统,地面团队能在故障发生前便通过仿真演练将隐患掐灭,细化优化数万份风险预案,为可能的突发情况做足准备。

在生活保障方面,不久前发射的天舟十号货运飞船已将长期驻留所需物资送上太空,包括多样化的航天食品、新型核心肌肉锻炼装置以及升级版舱外航天服,其停靠时间延长至12个月,大幅提升空间站自主运行能力。

“神箭”问苍穹,“神舟”探九霄。从精准对接的毫厘之功,到能源系统的稳定护航,一代代航天人薪火相传、敢为人先,托举起中国航天的硬核实力。(新华)

7月1日起施行

超龄劳动者迎来权益保障新规

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。

提前退休劳动者纳入保障对象

什么是超龄劳动者?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。

多方保障超龄劳动者合法权益

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

不少人关心,超龄劳动者能否继续

参加职工养老保险?应当如何缴纳?

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。

“社会保险经办机构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。

此外,暂行规定还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。

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。(新华)