

冷库作业感染新冠肺炎、居家办公发生人身伤害、连续参与疫情防控累倒在家里……

这些疫情下的新情况，算工伤吗？

专家认为，工伤认定时应主要强调“工作原因”，以保障广大劳动者的生命健康权

本报记者 张菁 黄洪涛

普通劳动者工作中感染新冠肺炎，算工伤吗？疫情期间员工居家办公发生人身伤害，能否认定为工伤？……新冠肺炎疫情发生以来，关于工伤认定的话题几乎每隔一段时间就会冲上热搜。

根据工伤保险条例，工伤认定需要根据工作时间、工作地点、工作原因“三工”原则进行综合判定。认定为工伤后，劳动者才能享受工伤保险待遇，获得相应补偿。然而，疫情之下，抗疫、防疫、居家办公等新情况的出现，也给工伤认定带来了难题和挑战。

受访专家认为，疫情下的工伤认定，应回归制度本源，强调“工作原因”，以保障广大劳动者的生命健康权。

工作原因感染新冠，算工伤吗？

专家：建议将因工作原因感染新冠工伤认定政策扩大到所有劳动者

工作中接触有阳性病毒的国际邮件被感染、冷库工作人员接触进口冷链被感染……根据1月21日北京新型冠状病毒肺炎疫情防控工作第271场新闻发布会，已确定的疫情源头一个是国际邮件，一个是进口冷链物品。而病毒感染者也有一个共同特征——因“工作原因”感染。

因工作原因感染新冠能认定为工伤吗？

“我职业病目录中并没有新冠肺炎，从目前的政策来看，只有医护及相关工作人员在疫情预防和救治过程中感染的，能认定为工伤。”中国劳动和社会保障科学研究院工伤保险研究室副研究员翁仁木介绍说。

据了解，新冠肺炎疫情发生后，人社部、

财政部、卫健委联合印发《关于因履行工作职责感染新型冠状病毒肺炎的医护及相关工作人员有关保障问题的通知》，明确在新型冠状病毒肺炎预防和救治工作中，医护及相关工作人员因履行工作职责，感染新型冠状病毒肺炎或因感染新型冠状病毒肺炎死亡的，应认定为工伤，依法享受工伤保险待遇。这一政策的迅速出台，为医护及相关工作人员拉起了职业伤害“保护网”。

然而，疫情期间，很多非医护人员的劳动者坚守在各自的岗位上，同样面临感染风险。

能否将因工作原因感染新冠肺炎认定工伤的政策扩大到普通劳动者？成为疫情之下劳动者高度关注的问题。

对此，翁仁木建议将政策扩大到所有劳动者。他表示，“医护及相关工作人员”这个特定人群的边界很难确定，工伤保险制度保障范围应适用于所有人群，以体现社会共济和社会公平。在目前的防疫政策下，确诊人数不多，政策扩大到所有劳动者对工伤保险基金的承受能力影响不大，但也应考虑企业对劳动者工伤待遇的承受能力。

居家办公期间出现意外，算工伤吗？

专家：没有证据表明伤害不是工作原因造成的，就应认定工伤

其履行工作职责没有因果关系，不符合工伤认定标准。而法院则认为，在办公环境里产生的风险，就应认定为工作原因。

“居家办公期间，劳动者的工作场所和生活场所混同，面临发生伤害无法认定工伤的风险。”中国劳动关系学院法学院院长沈建峰分析说，虽然“柴媛案”只是个案，但疫情下弹性办公、居家办公增多，期间受伤、突发疾病等情况在所难免，这也给工伤认定带来了不少新问题。

“根据工伤保险条例，工伤认定需要根据工作时间、工作地点、工作原因三要素进行综合判定。”兰台律师事务所高级合伙人程阳介绍说，如果用人单位安排员工居家办公，则员工家庭住所可以视为法律意义上的“工作场所”，但在工作时间和受伤是否由于工作原因的认定上存在困难，需要综合证据进行判断。

翁仁木指出，居家办公期间一旦发生事故伤害，对过程及原因的描述多数情况下只能依靠员工自述或家属叙述，用人单位和工伤认定部门很难证实或证伪。他建议，对于疫情期间用人单位响应号召，采取居家办公方式而发生劳动者人身伤害的，工伤认定部门应采取更加包容的态度，只要没有证据表明伤害不是工作原因造成的，就应当从工伤保险制度立法本意和保护劳动者的宗旨出发，认定为工伤。

非工作时间、工作地点猝死，算工伤吗？

专家：如果能证明工作原因引发伤害，就应认定为工伤

日前，备受关注的“柴媛工伤认定案”，历经省市两级人社部门不予认定工伤、法院判决撤销不予工伤认定决定和复议、人社部门重新认定工伤的复杂程序后，终于画上句号。

受疫情影响，2020年6月，柴媛所在单位实行居家办公。柴媛居家办公期间被逃窜至小区的犯罪嫌疑人杀害。当地人社部门认为，犯罪嫌疑人与柴媛在工作上没有交集，与

作地点“倒下”，也会给工亡认定带来难题。

疫情发生不久，刘文雄医生在家猝死认定工伤事件便引发舆论关注。

刘文雄是湖北省仙桃市三伏潭镇卫生院的一名门诊内科医生。去世前1个月，他共治疗病人3506人次。防疫期间，医院将刘文雄电话号码在发热门诊对外公布，其在休息时间也在通过电话、微信接受病人问诊。2020年2月13日凌晨，刘文雄不幸离世，诊断死亡原因为“急性心肌梗死”。

当地人社部门认为，刘文雄并非感染新冠，不符合在工作时间和工作场所内，因工作原因受到事故伤害的情形；心肌梗死亦不属于规定的职业病范畴；他也不是在从事工作过程当中突发疾病，遂做出不予认定工伤的决定。

在刘文雄家属及所在单位提起行政复议后，当地政府做出行政复议决定，认为“刘文雄的工伤认定应综合考虑抗疫特殊时期的工作情形，不应机械界定‘工作时间’和‘工作岗位’”。当地人社局随后重新做出决定，将刘文雄不幸身亡认定为工伤。

“在家猝死认定工伤的难点在于，与履行工作职责的关联性较难判断。”沈建峰认为，以“三工”为标准进行认定相对明确，可以防止工伤认定扩大化。但如果在个案处理中过于机械化，容易引发不合理的后果。“刘文雄医生认定工伤案”传递出积极信号，有利于引导在处理工伤认定问题时，主要强调“工作原因”，维护劳动者生命健康权益。

随着社会发展和科技进步，工作场所与生活场所混同、工作原因但不在工作岗位突发疾病等情形还会继续增加。

沈建峰认为，确定工作和伤害之间的因果关系才是工伤认定的根本思路，如果能证明工作原因引发伤害，就应认定为工伤。

“工伤认定的情形越来越复杂。因此，在强调‘工作原因’的同时，也要考虑现实生活中的可操作性问题。”翁仁木提醒道。

山东事业单位高层次人才享薪酬激励

本报讯(记者田国全 通讯员张春晓)薪酬激励是吸引集聚高层次人才的重要“砝码”。记者日前获悉，2021年山东全省共有5681名事业单位高层次人才享受薪酬激励政策，比上一年度增加77.6%。其中，绩效工资倾斜3836名，实行年薪制367名，实行协议工资制685名，实行项目工资制793名。

35岁的胡琼政教授是齐鲁工业大学(山东省科学院)2018年引进的人才，2018年入选山东省泰山学者青年专家。“学校不仅提供300万元科研启动经费，还将纳入年薪制高层次人才管理，提供了有竞争力的年薪。”胡琼政说，这些举措激发了干事创业的热情。现在，胡琼政带领的团队成员已有8人，在小分子药物筛选研究方向取得了重要进展。

“我们坚持分级分类，对引进的高层次人才实行年薪制、协议工资制、项目工资制等分配形式。年薪制又分为基本年薪、效益年薪和奖金三部分。基本年薪按月发放，效益年薪根据年度任务指标完成情况考核发放。”齐鲁工业大学(山东省科学院)人事处处长李艳介绍，目前，该校(院)有40余名高层次人才实行年薪制，每年给予30万元以上、最高百万元的年薪薪酬激励。

“干好干坏一个样”，既影响事业单位人才创新创业的活力，还容易造成人才流失。”山东省委组织部副部长、省人力资源和社会保障厅厅长梅建华表示，近年来，山东强化制度创新，加快流程再造，在全国率先出台关于事业单位高层次人才收入分配激励机制的意见等一系列政策措施，构建多层次的激励体系。

据介绍，山东省高层次人才薪酬激励主要有四种模式，即绩效工资倾斜、年薪制、协议工资制、项目工资制。在具体实践中，紧紧围绕全省发展大局，享受薪酬激励的“十强”产业、乡村振兴、海洋强省以及创新领域的高层次人才占比达到90%。突出“实绩”导向，更加注重各类人才的工作绩效、创新成果，将一些行业涌现的“专才”“怪才”，纳入高层次人才薪酬激励范围，真正让能力、业绩“说了算”。

同时，积极推行分类薪酬激励政策，让不同职业、不同岗位的人才享受不同的薪酬倾斜条件和标准。努力提高薪酬激励的针对性、灵活性。

重庆两江新区

聚合“人才强磁场”吸引“孔雀西南飞”

本报讯(记者黄仕强)日前，在2021重庆英才大会召开期间，两江新区同步举行了全球“云引才”专场直播活动，活动上线后，该区共收到简历15万份，其中，有78%的应聘者为非重庆户籍，“孔雀西南飞”的特点显著。

各路人才为何纷至沓来？

两江新区组织人事部都督会成员、人才中心主任张健源给出了平台聚集机会多、创新创业政策好、“一站式”服务优、宜居宜业生活美四条理由。张健源表示，近年来，两江新区坚持以平台“聚”人、创新“引”人、服务“留”人，走好全方位培养、引进、用好人才之路，努力营造“近悦远来”人才生态，让“才聚两江”磁场不断加强。

擦亮“智慧”名片赋能“云引才”。近年来，两江新区抢抓机遇，立足“云端”作业，加码培育“线上城市”，并以多个创新、开放平台为引领，越来越多的高层次人才被两江新区的“智慧”名片所吸引。其中，两江协同创新区作为两江新区重要引育才平台，已引进38家开放式、国际化高端研发机构，组建科研团队110余个，聚集高端科研及创新人才1500余名，形成了强大的“才聚两江”磁场。

打好“服务牌”解人才后顾之忧。两江新区在全市率先打造的人才聚集平台和人才之家——“两江英才荟”。区别于传统人才服务平台，“两江英才荟”集高层次人才“一站式”服务、人才引育和“双创”服务为一体，不仅为人才提供一键咨询、一键服务、一键申报等便利功能，更能让人才办事“找得到门”、发展“摸得到路”、解困“寻得到家”。

搭建“演武场”让人才“大展拳脚”。在两江新区看来，“投其所好”将高层次人才“引进来”和用“精诚服务”让其“留下来”，最终的落脚点在于让人才“施展拳脚”成就自我的同时，“反哺”新区建设。为此，两江新区立足区情，搭建产学研协同创新的“演武场”，让人才有“用武之地”。通过立足现有基础和优势产业打造汽车、电子、新材料等10个产业功能区和两江协同创新功能区，既为现有人才和企业提供发展平台，又吸引了越来越多高能级开放平台落地，让人才可以大显身手，更有归属感、获得感和幸福感。

深圳深化深港澳“软联通”

本报讯(记者刘友婷)为了能让就地过年的香港青年人度过一个不孤单、有温度的春节，近日，由深圳市人社局主办、南山区人力资源局、南头街道办协办的“湾区同心 温暖过年”留深香港青年新春联谊活动在南头古城举行，深港两地的40多名年轻人欢聚一堂，共迎新春、同品年味，体验别样春节。

近年来，深圳市人社局出台一系列政策及服务举措，聚力推动港澳青年融入粤港澳大湾区和国家发展大局。推出港澳青年同享的创业扶持政策，向在深创业的港澳青年提供最高10万元的一次性创业资助、最高4.5万元的创业场租补贴、最高3万元的创业带动就业补贴，以及个人最高60万元、企业最高500万元的创业担保贷款。

深圳市人社局副局长吴军表示，下一步，深圳人社部门将持续深化深港澳“软联通”，加强与港澳在就业、创业、社保等民生领域对接合作，提高港澳青年就业创业政策直达度，推动港澳居民在公共就业创业服务方面享有“市民待遇”。



雪后巡检保发电

近日，青海省多地迎来较大强度降温降雪天气。大唐青海能源开发有限公司组织专业人员，加强对青海省海南藏族自治州共和县塔拉滩光伏电站巡检工作，保障电力供应。

新华社记者 张龙 摄

“儋州月嫂”是怎样炼成的？

“我是2021年5月经朋友介绍参加培训的，经过18天理论培训和两天实操培训，通过考试后拿到了初级育婴师证书和母婴实训结业证书。”何晓霞告诉记者。

“儋州月嫂”劳务品牌，改变了很多像何晓霞一样的普通劳动者的生。

据了解，2018年开始，“儋州月嫂”名气越来越大，成了海南劳务品牌的“金字招牌”。

“现在完全不愁客户来源。”何晓霞笑着告诉记者，她每一单的工作周期是24天，结束后可以休息几天，再去接新单。

今年38岁的“儋州月嫂”欧小莲，因为技术过硬还成了海南待君家庭服务科技有限公司的一名讲师。

她告诉记者，“现在收入增加了很多，对人生也有了新规划，希望更多人来学习月嫂技能，靠技能实现人生梦想。”

严格培训考核，过硬技能受青睐

何晓霞介绍说，成为月嫂后，工作内容更专业了，不管是照顾婴儿还是调配产妇营养餐，都要进行科学管理。

“儋州月嫂”还会进行星级评定，从一星

持续提升技能，晋级家庭管家

“对于在培训阶段或者工作上表现出色的月嫂，公司会抛出橄榄枝，进行重点培养，往月嫂培训讲师方向发展。”李莞妹说，随着“儋州月嫂”队伍日益壮大，也需要专业人才不断加入。

黄棚棚就是其中的新生力量。硕士毕业的她目前是一名“儋州月嫂”培训讲师。她告诉记者，月嫂培训的未来是成为家庭管家。

“未来‘儋州月嫂’除了专注育儿，还要在家庭管理等方面不断成长，成为综合性的家庭服务人员。特别是现在海南建设自贸港，会有很多外籍人员来海南发展，更需要学历高、懂英语的高端家庭服务人才。”儋州市人社局有关负责人说。

据悉，海南西部家庭服务中心未来五年计划输出“儋州月嫂”等技能人才3万人，同时培养与吸收“儋州月嫂”项目专职工作人员2万人，孵化家庭服务类企业50家，促进海南西部中青年妇女就业、帮助家庭服务类人员创业。

叫响劳务品牌 提升就业质量

本报记者 赖书闻

“给宝宝翻身，轻轻拍背，慢慢抚摸……”近日，在海南省儋州市海南西部家庭服务中心，三位月嫂培训师向记者演示起育婴排气操。

“儋州月嫂”是海南西部家庭服务中心全力打造的劳务品牌，也是儋州市政府大力支持的民生项目工程。“儋州月嫂”在经过系统培训后持证上岗，年龄大多在16岁至55岁之间。

自2018年7月海南西部家庭服务中心成立以来，共有68家家政服务企业入驻，“儋州月嫂”就业人数累计超过3500人。

保姆变月嫂，收入大幅提升

今年37岁的何晓霞此前是一名没有经过系统培训的保姆，每月只有两三千元收入。

改变发生在2021年——她参加月嫂技能培训后成为一名“儋州月嫂”，收入大幅提升。

一直以来，儋州市鼓励支持劳动者参加“儋州月嫂”职业技能培训，凡参加母婴护理、育婴员类技能培训，培训期间给予每人每天50元生活费补贴，最高不超过900元。