

放弃抢救,家属于心不忍,继续抢救一旦超过时限,又可能错失工亡认定机会——

两难之下,工伤认定能否打破“48小时之限”?

专家认为,与立法之时相比,如今的医疗条件、劳动场景、工作形态都发生了变化,抢救时限、死亡标准等也应与时俱进调整

本报记者 陈曦

过去的这大半年以来,浙江诸暨的周女士既悲伤又无助。2025年9月9日下午,她的父亲在工作岗位上突发心肌梗死,于9月20日抢救无效去世。周女士为父亲申请了工伤认定,但未能成功,随后她提起上诉,一审、二审均被驳回,理由是“从发病到抢救无效死亡已超过48小时”。

根据《工伤保险条例》第十五条,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。周女士告诉记者,父亲入院后病情危急,医生多次告知“脑损伤已不可逆”,当时就有朋友提示过工伤认定的时限要求,可作为至亲,她和母亲仍然期待奇迹发生。“这项条款有些不近人情,仿佛在逼家属在亲人生命和工伤赔偿之间做选择。”周女士无奈地说。

记者调查采访发现,近年来,工伤认定的“48小时条款”频频引发争议,伦理困境与裁判尺度不一等问题逐渐凸显。受访专家认为,与立法之时相比,如今的医疗条件、劳动场景、工作形态都发生了变化,相关条款也应与时俱进作出调整。

工伤认定被卡在“48小时”时限

《工伤保险条例》规定,一次性工亡补助金的标准为上一年度全国城镇居民人均可支配收入的20倍。数据显示,2025年全国城镇居民人均可支配收入为56502元。据此计算,如果亡故的劳动者被认定工伤,家属能领到110多万元的一次性工亡补助金。

周女士了解到,父亲生前工作的车间没有空调,闷热的环境使其持续感到不适,“发病可能是工作所致”。此外,查找资料时,她发现个别案件中,48小时内脑死亡的劳动者也被认定为了工伤。在她看来,自己保存的病程记录、检查结果以及医生

根据《工伤保险条例》第十五条,职工在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的,视同工伤。近年来,工伤认定的“48小时条款”频频引发讨论,不仅面临伦理困境,各地案件还存在裁判尺度不一等情况。受访专家建议,结合当前医疗技术水平与社会发展情况,对抢救时限、死亡标准,工作时间、工作岗位的界定等作出与时俱进的调整。

谈话录音等材料,足够证明父亲在48小时内已经脑死亡。

一审法庭上,法官对周女士和家人表示同情,但并未支持“脑死亡”的说法。无奈之下,周女士答应调解,但企业提出的赔偿金额让她无法接受。经过绍兴中院进一步调解,企业最终同意赔偿13.5万元,加上企业此前垫付的8万元住院费,家属总计收到款项21.5万元。这与法定工亡待遇相差悬殊。

来自新疆的梅女士也遭遇了类似情况。梅女士的哥哥从事汽车售后工作,2025年9月25日在公司突然晕倒,送到医院后查出脑溢血,身体状态急转直下,已不具备开颅手术条件。医生表示,继续抢救意义不大,只能靠机器维系生命。9月28日,梅女士的哥哥去世,企业老板只在葬礼时包了几千元红包。

2025年10月底,梅女士和家人申请了工伤认定,没多久就收到了“不予认定”告知书。律师告诉他们,因抢救时间超过48小时,上诉胜诉概率极低,但梅女士还是决定试试。

争议频发的背后

“《工伤保险条例》主要保障的是职工因工作受到事故伤害或患职业病,‘工作关联性’是工伤认定的核心考察因素。”华东政法大学社会法研究所所长李凌云分析称,职工在岗位上突发疾病多源于自身健康问题,法律将其纳入“视同工伤”范畴,是考虑到其发病与工作劳累、精神紧张等可能存在关联,对劳动者予以倾斜保护。而设置抢救时限是为了降低举证门槛,同时避免工伤保险责任无

限扩大,以平衡劳动者、用人单位与工伤保险基金三方的利益。

李凌云进一步解释称,将时限设置为48小时,是立法机关在本世纪初结合医学规律、社会现实与制度承受能力做出的综合判断。至于48小时的起点和终点,是以医疗机构的初次诊断时间作为突发疾病的起算时间,以呼吸、心跳停止的临床死亡作为死亡标准。

李凌云指出,随着医疗技术进步,如果家属情感上难以放弃,很多患者在48小时内脑死亡、无生还可能,仍能借助呼吸机、ECMO等仪器维持生命体征。但在心肺死亡标准下,此类患者往往无法获认定工伤,这会令家属在“抢救亲人”和“获取工伤待遇”间陷入两难。

围绕“48小时条款”的争议,不止于认定时限与死亡标准。

中国社会科学院法学研究所研究员王玉分析,数字时代,居家办公、远程办公等新型劳动模式普及,认定工伤时能否对工作时间、工作岗位做扩大解释,在司法实践中也存在争议。此外,一些猝死案例中,劳动者发病不在工作时间、工作岗位,但其猝死与“长时间过度劳动”有强因果关系,此类情形能否认定为工伤,也存在分歧。

王玉曾接触过一个案例,劳动者被送医后,并非全程都处于抢救状态,其间存在观察和保守治疗的时段,该时段是否计入48小时抢救时长,成为争议焦点。李凌云补充说,如果劳动者在岗位发病后回家休息,病情加重后才入院抢救,能否“视同工伤”也存在争议。

回归“因工致害”的制度本源

在李凌云看来,“48小时条款”的调整可以考虑几个方向。

首先,鉴于当前医疗技术的发展以及现实中的伦理困境,可以考虑将脑死亡纳入工伤认定死亡标准体系。同时,必须严格限定脑死亡判定机构的资质、规范诊断程序,以防止判定标准被滥用,兼顾劳动者权益保护和工伤保险基金安全。

“48小时不应是绝对的门槛,而是应作为工伤推定的基准。”李凌云建议,未来要回归“因工致害”的制度本源,对于抢救时间超过48小时的案例,转入对工作关联性的实质性审查,考察劳动者发病前的工作强度、岗位应激风险、抢救行为的必要性和合理性等,以此判断能否“视同工伤”,从而增加现有规则的弹性。

在“48小时条款”之外,李凌云认为,应将“过劳死”也纳入“视同工伤”的法律体系。“可建立‘过劳死’认定标准,将劳动者的加班时长、夜班频率、工作紧张程度等作为核心判断指标,同时明确举证规则,降低家属证明因果关系的难度。这也有助于倒逼用人单位规范用工,实现劳动关系的健康平衡。”

“修订法条是艰难而复杂的,需要非常细致的论证过程。”王玉表示,无论是调整时限要求还是死亡标准,都会对司法实践和基金运行产生较大影响。短期内,可围绕“48小时条款”中较突出的争议点进行讨论,推动形成明确、统一的裁判标准,尽可能减少矛盾。

李凌云建议,现阶段,司法机关可通过发布指导性案例或典型案例,做出规则上的指引;还可与行政机关、医疗机构形成联动,建立医疗鉴定和证据交换的快速通道;行政机关可组建工伤认定医疗专家库,明确脑死亡认定的资质、程序、效力,不断优化流程,提升工伤认定的效率和科学性。

安徽淮北出台十六项举措破解高技能人才短缺瓶颈

推广“年薪制”,让工匠“有里有面”

本报讯(记者陈华 通讯员徐志勤)安徽省淮北市日前出台《产业人才技能提升三年攻坚行动方案(2026—2028年)》,提出包括推广“工匠年薪制”、高校职校学分互认等在内的多条硬核举措,为技能人才“破壁”成长铺平道路。

该方案围绕全市四大优势产业集群及新兴赛道,推出技能形成、职业发展、建功立业三大体系、16条举措,全力破解高技能人才短缺瓶颈。

如何让技能人才与工程师同台发展,让技能人才也能评职称、当专家?该方案提出,全面落实“新八级工”制度,支持本土龙头企业自主开展首席技师、特级技师评聘,推动高技能人才与专业技术人才发展通道全面贯通。取得职业技能等级证书的技工,与专业技术人员、管理人才在职称评审、岗位聘任、薪酬待遇上实现“横向贯通”。

按照方案,“学历证书+技能证书”双向比照认定机制将在淮北正式落地。在淮高校和职业院校推行“双证融通”培养模式,学分互认、成果转换,让产业工人既有技能底气,又有学历支撑。

当地的淮北矿业集团“工匠年薪制”已推出多年。该方案提出,借鉴淮北矿业“工匠年薪制”经验,鼓励民营企业对高技能人才实行年薪制、股权激励。对晋升技师、高级技师的职工给予一次性奖励,优秀人才可参评政府特殊津贴、劳动模范、江淮杰出工匠等荣誉。市高层次人才专项支持计划中专门列出技能项目。

方案明确提出,到2028年实现“一区一院”——每个县区(高新区、煤化工基地)至少建成一家现代产业学院。食品产业学院、铝基产业学院、煤化工产业学院将率先建成见效。同时,支持企业在市外创新资源集聚地区设立“人才飞地”,借梯登高,加快科技成果转化和高端人才引进。

此外,淮北市将动态发布《淮北市急需紧缺技能人才目录》,引导企业开办“订单班”“冠名班”,实现培训内容与企业前沿“零距离”。全市7家工匠学院将重点打造新能源汽车维修、工业机器人系统运维、无人机驾驶等特色工种,每年培训一线职工超1万人次。

淮北市为此明确相关保障机制,将攻坚行动纳入全市产业工人队伍建设改革联席会议重要议事日程;强化政策协同,健全“企业点单、部门(高校、职业院校)接单”服务机制;强化经费保障,统筹财政资金、工会经费、就业补助资金等,探索“先培后补、直补企业”方式。

新疆:

专项职业能力考核赋能高质量就业

本报讯(记者马安妮)近日,新疆维吾尔自治区人社厅印发《专项职业能力考核工作指引》(以下简称《指引》),进一步健全全疆技能人才评价体系,统一考核标准、细化操作流程,严把评价质量关,依托专项职业能力考核挖掘技能潜力,推动劳动者凭借一技之长实现更高质量就业。

专项职业能力是可就业创业的最小技能单元,无等级划分、不可拆分,区别于简单体力劳动和完整职业工种,是技能人才评价体系的重要组成部分。此次出台的《指引》清晰界定专项职业能力、考核规范、考核工作的核心定义,明确考核工作立足个人自愿、市场需求、就业导向,聚焦实用性、适配性技能领域开展评价,精准贴合基层劳动者就业创业需求。

在考核项目管理方面,《指引》明确各地人社部门需围绕本地特色产业、新兴产业发展及乡村振兴、就业增收等工作需求,择优申报专项职业能力考核项目。同时,项目申报需提交可行性研究报告,经地州市人社部门初审、自治区人社厅组织专家论证通过后方可立项,考核规范完成编制、评审并报人社厅备案后纳入全疆考核项目目录并向社会动态公布,确保项目合规、实用、贴合产业需求。

针对考核机构管理,新疆实行分级遴选、动态监管机制。自治区人社厅负责考核机构遴选备案,各地州市人社部门负责辖区内机构管理,面向辖区合规企业、院校、培训机构等社会团体公开择优遴选。《指引》还明确了机构资质、制度建设、场地设备等七大准入条件,细化全流程备案程序,实现全疆考核机构标准化、规范化管理。

江西:

出台长护险实施方案

本报讯(记者吴锋思)为破解“一人失能、全家失衡”的困境,江西省近日正式印发《江西省建立长期护理保险制度实施方案》(以下简称《方案》),明确将逐步建立覆盖全民、统筹城乡的长期护理保险制度。该方案自6月1日起正式生效。

长期护理保险,被称为继养老、医疗、工伤、失业、生育五项社会保险种之后的“第六险”。与基本医疗保险不同,长护险主要用于保障长期失能人员的基本生活照料和相关医疗护理所支付的费用。

《方案》提出,今年年底前,单位职工、退休人员和灵活就业人员先参保;2027年起,未就业城乡居民纳入保障范围;2028年底前实现全省覆盖。

《方案》明确,长期护理保险基金实行多元筹资,分类分担。长期护理保险基金由单位、个人、政府和社会共同负担,针对不同群体实施差异化缴费政策。参加基本医疗保险和长期护理保险且经评估认定的失能人员,可享机构、居家、社区三类护理服务。长期护理保险基金支付比例向居家护理倾斜,城乡居民居家护理报销55%,职工参保人员可达75%。年度支付限额不超过当地居民人均可支配收入的50%。不设起付线。探索建立缴费时长和待遇水平相挂钩的连续参保激励机制,对连续参保的未就业城乡居民按照规定适当提高支付比例。

京宁携手 职引未来

5月28日,“京宁携手,职引未来——2026年全国城市联合招聘暨京宁校企对接活动”在北京宁夏大厦举办,来自宁夏回族自治区的18所高校代表和50家在京企业代表共同参加,双方签订校企合作协议书超50份,募集实习及就业岗位6700余个。图为招聘会现场。

本报记者 赖志凯 摄



福建发布新就业形态劳动者权益保护典型案例,亮出“裁判标尺”

破除用工协议障眼法,以用工事实认定劳动关系

本报记者 李润钊

劳动关系认定是新就业形态劳动争议的核心难点。日前,福建省法院联合省人社厅发布典型案例,亮出以实质用工管理认定劳动关系的“裁判标尺”。

数据显示,“十四五”期间,福建省新就业形态劳动争议案件共2604件,直播与配送行业成劳动争议高发领域。其中,互联网营销师(网络主播)案件1350件,占比51.9%;涉网约车配送员案件776件,占比29.8%。

福建省高级人民法院副院长吴元祥指出,此次发布的典型案例,遵循“实质审查”原则,有助于引导各级法院根据用工事实和劳动关系管理,审慎区分不同用工情形,破解新就业形态劳动者劳动关系认定难题。

网络主播是“员工”吗?

此次发布的网络主播维权案,聚焦直播行业从业者的劳动关系认定。

案例中,网络主播与一家文化传媒公司签订《签约艺人(金牌主播)协议书》,协议在约

定双方“不存在劳动关系”的同时,对于主播每月有效直播天数、直播有效时间、前3个月每月保底收入、礼物提成收入等作出明确约定。这家文化传媒公司还曾以“工资”名义向主播转账支付酬金。而当该名主播向法院、劳动人事争议仲裁委员会提出确认劳动关系认定的申请后,诉求未能得到相关部门支持。

“案例的示范意义在于划清经纪合作与劳动用工的界限。”法院在审理过程中认为,主播“每月直播150小时”的要求本质上属于商业履约,公司未对主播实施打卡、请假等劳动制度管理,而主播的收入主要来源于直播平台粉丝打赏的分成,对公司经济依赖程度低,也不具备劳动关系认定中经济从属性特征。

“网络主播与文化传媒公司之间是否构成劳动关系,不能一概而论。”福建省法学会劳动法学研究会理事方维忠表示,根据福建省发布的裁判指引,对于主播可自主决定直播时间及内容,收入主要来源于收益分成而非固定工资,双方之间体现平等协商特点,应当被认定为普通民事关系;主播对个人包装、直播内容、演艺方式及收益分配等没有协商权,双方之间体现出较强从属性特征的,则

符合确立劳动关系情形。

外包又分包,劳动关系如何界定?

此次发布的一起配送员维权案,揭开了平台用工劳动关系认定的复杂面纱。

该案中,配送员在与当地一家人力资源服务公司签订《业务分包服务协议》后,被安排到一家超市提供配送服务。工作中配送员下载了超市统一使用的APP系统接单进行配送工作,接受系统统一调度。而配送员的薪资是计件收入,由人力资源服务公司或其合作的第三方公司按月发放。2024年1月配送员因伤入院治疗,人力资源服务公司以不存在劳动关系为由,拒绝为其赔付相关费用。

法院认为,认定劳动者与外包公司(平台用工合作企业)之间真实的法律关系性质,应当穿透“协议”的形式要件,以用工事实为判定基础,从人格从属性、经济从属性和组织从属性三方面进行综合判断。鉴于该人力资源服务公司作为超市公司开展配送业务的劳务外包公司,配送员所从事的工作应当被认定为公司的业务组成部分,已构成实质劳动关系,故双方应当被视为劳动关系。

针对新就业形态领域外包、分包带来的劳动关系认定难题,案例通报中阐明:“当劳动者持续接受劳动规章制度约束,其所提供的劳动属于平台业务组成部分时,应被认定劳动关系成立。”

签订合作协议能认定劳动关系吗?

发布案例中,一名外卖骑手在与公司签订合作协议后,依然被认定为劳动关系。

这家科技公司以合作协议替代劳动合同,在终止合作后以不存在劳动关系为由,拒绝了外卖骑手提出的“支付赔偿金”主张。法院审理认为,从外卖员与科技公司签订的合作协议内容看,外卖员根据科技公司的指派完成配送工作,并从这家科技公司获取劳动报酬。公司对派派员的工作进行监督、奖惩,并可以根据派派员在劳动报酬中直接扣除赔偿金额。以上事实都证明,双方之间的关系符合人身、组织和经济的从属性,已满足订立劳动合同的实质要件。虽然双方名义上订立的是合作协议,但根据事实优先原则,依法应当认定双方之间具有劳动关系,企业应依法支付职工赔偿金。

“认定劳动关系不应受制于协议名称,而应审查实际履行中的管理与被管理事实。”方维忠说。