

# 一组“黑色数据”的背后

——从新近公布的《2009 年全国职业病报告情况》中透视我国职业病现状

本报记者 姬 薇

这是一组最新的“黑色数据”，这是一段触目惊心的现实记录。

今年4月28日，卫生部向社会公布了《2009年全国职业病报告情况》：

根据30个省、自治区、直辖市(不包括西藏)和新疆生产建设兵团职业病报告，2009年新增各类职业病18,128例。职业病病例数位列前3位的行业依次为煤炭、有色金属和冶金，分别占总病例数的41.38%、9.33%和6.99%。

2009年共报告各类急性职业中毒272起，中毒552例，死亡21例，病死率为3.80%。其中包括重中毒18起，中毒188例，死亡21例，病死率为11.17%。

2009年共报告慢性职业中毒1912例。引起慢性职业中毒的化学物质排在前三位的分别是铅及其化合物、苯、砷及其化合物，分别为1082例(占56.59%)、208例(占10.88%)和165例(占8.63%)。

2009年共报告职业性肿瘤63例；职业性耳鼻喉口腔疾病等职业病1106例；生物因素所致职业病192例；职业性皮肤病176例；职业性眼病161例；物理因素所致职业病111例；其他职业病42例。

从这组沉闷句数字中，我们不难看出，职业病这个隐性杀手，仍在不断地吞噬和侵蚀着劳动者的生命，各种急性慢性职业病居高不下，职业病危害已经成为一个涉及国计民生的重大公共卫生问题。

潜在和累积的职业病患者人数巨大

《情况》显示：新中国成立以来至2009年年底，累计报告职业病722730例。

有专家指出，由于现在发布的职业病新发病例数是从覆盖率仅达10%左右的职业健康监护中发现的，因此实际病例远远高于有关报告数字，专家估计尘肺病实际发生的病例数不少于100万人。

职业病是企事业单位和个体经济组织的劳动者在职业活动中，因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害物质等因素而引起的疾病。

我国法定职业病主要有尘肺病、职业性

发射性疾病、职业中毒、物理因素所致职业病、生物因素所致职业病、职业性皮肤病、职业性眼病、职业性耳鼻喉口腔疾病、职业性肿瘤和其他职业病10大类，共计115种。

目前，全国涉及有毒有害品企业超过1600万家，接触职业病危害因素的人数超过2亿人。从煤炭、冶金、化工、建筑等传统工业，到计算机、汽车制造、医药、生物工程等新兴产业以及第三产业，都存在一定的职业病危害，我国接触职业病危害因素人群居世界首位，职业病防治工作涉及30多个行业。

以沈阳为例：沈阳市现有存在职业危害的企业3088家、职业危害点12927个，接触职业危害人员62420人，现有职业病患者2178人。从区域分布看，职业危害企业主要集中在城乡结合部的东陵区和于洪区，共有1854家企业存在职业危害，占总数的50%以上；从行业分布看，制鞋、家具、铸造、陶瓷、机械、化工有1677家存在职业危害，占总数的50.8%。

国家安全生产监督管理总局副局长王德学说：“我国职业病危害正在由城市工业区分向农村转移，由东部地区向中西部转移，由大中型企业向中小型企业转移，职业病危害分布越来越广。”据记者目前掌握的情况看，全国约有83%的中小企业存在不同程度的职业危害，近34%的中小企业职工接触尘毒有害作业。

在今年的两会期间，43位工会界委员联名递交《关于加强和改进我国职业病防治工作的建议》的提案，直陈我国职业病防治面临“潜在和累积的患病人数仍巨大，一些行业患病人数仍在发展，占我国企业总数90%以上的中小企业大多不重视职业病的防治”的严峻形势。

职业病率扯面广，涉及人少已成为不争的事实。

近八成职业病是尘肺病

《情况》披露：2009年共报告尘肺病新病例14495例，死亡病例748例。在14495例尘肺病新病例中，煤工尘肺和矽

肺占91.89%。目前尘肺病仍是我国最严重的职业病，占2009年职业病报告总例数的79.96%；尘肺病发病年龄缩短，群发性尘肺病时有发生；中、小型企业尘肺病发病形势严峻，超过半数的尘肺病分布在中小型企业。

尘肺病是在生产过程中，劳动者长期吸入粉尘发生的以肺组织纤维化为主的疾病。这是一个古老的疾病，在北宋年代就有“石末伤肺”的记载。随着现代矿山、煤炭的开采、石材的采集加工、铸造、石棉加工等行业的发展，工人接触粉尘的机会越来越多，尘肺病已经成为损害劳动者身体健康的主要职业病之一。

一系列的研究表明，尘肺病形成后，肺内残留的粉尘还继续与肺泡巨噬细胞起作用，这是尘肺病人虽然脱离粉尘作业但病变仍然继续发展的主要原因。尘肺病属于慢性进行性，没有医疗终结的职业病。

我国的职业危害主要以粉尘为主，职业病人以尘肺病为主。尘肺病又以煤工尘肺、矽肺最为严重，尘肺病患者中有半数以上为煤工尘肺。

就拿阜新来说，在这个老工业基地中，尘肺病如今是阜新市最严重的职业病。截至目前，全市累计确诊尘肺病例2577例，其中煤工尘肺2252例、矽肺86例、焊工76例、其他尘肺56例，死亡593例，现患1982例。煤工尘肺占全市尘肺病发病总量的87.5%，尘肺病占全市职业病报告总例数的90.61%。

南京市金山医院是南京惟一的职业病防治医院。在这里，123张病床上，躺着110个尘肺病人。副院长宋海燕说，尘肺的恐怖在于它的不可逆性，即患上了就无法根治，只能通过治疗尽量不让病情加重。

在海南省，职业病较高的也是尘肺病，尘肺病患者达355人。2007至2009年，海南省矽肺病新增患者104人。这些矽肺病的新患病例工种主要是采矿工、凿岩工、选矿工，工龄最短的为1年6个月。

湖北省咸宁市有五个县盛产石英石，全县石英砂厂28家，都是私营或个体企业，工人

多在10名左右，生产方式简陋，作业现场粉尘浓度高，加工车间基本没有防尘设施。一家企业12名工人在一次体检中全部诊断为尘肺病，其中11人为Ⅱ期以上尘肺病，一名33岁工人初次诊断就为Ⅲ期病人，其生命已经走到尽头。

事实证明，尘肺病仍是损害劳动者健康的头号职业病。

农民工成为受职业病危害的高危人群

《情况》提到：2009年，在卫生部和有关部门督办、指导下，有关地方调查处理了安徽省凤阳县农民工患尘肺病事件、河南省农民工张海超尘肺病事件等多起重大职业病危害事件……

仅从这两起被提及的典型事件中，我们就不难发现，农民工如今已成为受职业病危害的高危人群。还是让我们回顾一下曾引起社会广为关注的这两起农民工患病事件吧：

前两年，云南昭通市水富县向家坝镇相继有数十名从安徽省凤阳县石英砂厂打工返乡的农民工，共同患上了一种“怪病”，12名青壮年男子相继死亡。卫生部对事件初步调查结果显示，这些农民工死于矽肺。事发后，当地政府为400多位曾在安徽石英砂厂打过工的农民工进行了体检。结果发现，有30多人得了尘肺病。卫生部的结论是，这是一起由于工作环境恶劣导致的职业病事件。

自打2004年6月，农民工张海超到郑州振东耐磨材料有限公司上班后，他先后从事过杂工、破碎、开压力机等有害工作。工作3年多后，他被多家医院诊断为尘肺，但企业拒绝为其提供相关资料，郑州职业病防治所却为其作出了“肺结核”的诊断。为寻求真相，这位28岁的年轻人只好跑到郑大一附院，不顾医生劝阻，铁心“开胸验肺”，以此举向人们讲述了一个令人心碎的故事。

此外，国有煤矿农民工尘肺病发病状况调查表明，接受健康检查的农民工患病率高达4.74%，最轻患病工龄只有1.5年，平均6.69年，与正式职工发病最短短工龄25年、发病率0.89%的数字相比，农民工职业病具有发病工龄短、患病率高的特点，其职业病以

## ■发展与创新

近年来，随着社会生活节奏的加快，以及各种社会问题、心理问题等因素诱发的职工心理隐患日益增多。部分企业管理者未能从根本上意识到心理问题对安全生产的巨大副作用，希冀用严格的规章制度约束和束缚职工，往往收效甚微事与愿违。本文试图探索新形势下职工心理疏导的方法策略，建立健全防治结合的安全心理疏导机制，预防和消除各种心理隐患问题升级成为极端心理事件，避免心理因素成为安全生产中压垮职工心理承受能力的最后一根稻草，从而为安全生产提供健康和諧的坚强保障。

安全生产中极端心理事件的危险性

1. 极端心理事件是安全生产的定时炸弹。职工个人在安全生产中如果不能调整好情绪，控制好自己的心理状态，遇到突发事件和心理诱因的连环叠加，极有可能形成极端心理事件。极端心理事件是安全生产的定时炸弹，必须引起全社会的高度重视，采取正确的态度和积极科学的方式方法消除极端心理事件的土壤，保障职工能够用一颗平常心去面对安全生产中的各种问题和矛盾。

2. 极端心理事件职工是事件的受害者。极端心理事件不仅给企业正常的安全生产带来无法估量和难以弥补的巨大损失，同

# 建立心理疏导机制 防范生产中的极端事件

□左 鹏

时也给职工本人和家庭，以及受害者本人和家庭造成无法言喻的痛苦。极端心理事件中的责任人本人往往也是事件的受害者，给个人和家庭带来无法挽回的损失。切实消除极端心理事件对职工和企业的双重危害，真正实现企业“大家”和职工“小家”的荣荣共存。

3. 极端心理事件是和谐社会的 不和谐因素。极端心理事件的单位往往存在不和谐的 群体对立，企业内部人际关系淡薄冷漠，人与人之间互不信任，各种矛盾尖锐，甚至到了水火不容、格格不入的地步，对企业来说，构建和谐企业不过是一纸空谈，更无法保证构建和谐社会。稍有风吹草动就有可能引发严重的 干群矛盾，甚至是群体性突发事件，对企业正常的安全生产和和谐社会建设带来严重的危害。

消除极端事件的对策和措施

1. 建立健全重点人员的心理干扰防控体系。

心理谈话机制：针对安全生产中随时可

能出现各种意想不到的问题，进而诱发安全生产中的心理隐患，建立健全职工心理谈话机制，做好重点人员的心理谈话疏导。主要是在职工发生违章违纪时、新职工入行时、发现职工情绪变化波动时、职工受到处分时进行心理预防谈话，消除职工心理波动和情绪变化带来的不稳定因素，能够调节好心态，积极正确的面对工作中出现的问题，全力以赴确保安全生产。

心理关怀机制：坚持以人为本关心职工，建立健全心理关怀机制，做好对职工的心理疏导和人文关怀。主要是在职工因病住院时、职工主要家庭成员去世时、职工家庭生活困难或发生重大灾难变故时、职工家庭生活矛盾纠纷时，由管理干部负责对职工进行家庭走访慰问，化解矛盾纠纷纠纷，体现组织关怀和温暖，增强职工心理上对企业的凝聚力和认同感。

心理预防机制：对安全生产中职工出现的各种违章违纪问题，按照危险、严重、一般三个等级，分别由站段领导、车间（中间站）

干部、班组长对直接责任人进行心理预防教育。每发生一次违章违纪，由相关人员和责任人共同对违章违纪进行分析，了解职工违章违纪的真实原因，共同研究制定解决对策和预防措施，确保安全生产。

心理保障机制：安全生产中由于具体管理制度的认同理解中出现偏差，不可避免的产生“冤假错案”。因此，建立心理保障机制，由专门的机构负责对职工不认同的考核处罚进行重新认定和分析，不符合规定的考核给予否决，切实维护职工合法权益，从源头上消除职工的逆反心理、抵触心理，不让一个心理隐患上岗、不让一个心理问题离开、不让一个心理矛盾激化，努力营造和谐稳定的工作环境和健康向上的工作氛围。

心理分析机制：要根据安全生产的实际情况，坚持定期分析本部门安全生产的现状，从对典型事故和不安全因素的分析中，查找出影响安全生产的各种因素，尤其是重点人员中心理因素的比例，强化对重点人员

的心理教育。及时掌握安全生产中的各种新问题、新动向，从而制定有针对性地解决措施防范对策。

心理疏导机制：运用心理学的知识和原理，将各种心理学的方法寓教于乐的运用到安全生产中去，强化对重点人员的心理疏导，引导职工正确运用心理转移、心理排解、心理发泄等心理学的知识和技巧调节心理、缓解压力、保证心态，定期对职工进行心理疏导的教育和培训，保障职工心态健康。

2.认真做好安全管理异议问题复议。

建立企业工会负责的，各专业人员组成“异议问题复议委员会”，对企业日常经营管理、安全生产检查中发现的各种问题，以及对职工有异要求复核审核的问题进行复审、复议，发挥对检查者的监督作用，纠正错误的考核决定和处理结果。进一步明确“异议问题复议委员会”的工作职责，完善工作流程，畅通申诉渠道，及时受理职工的申诉，认真核实职工的质询，准确性作出结论，迅速向职工反馈确认意见，满足职工的合理

诉求，保障职工合法利益，化解干群矛盾，努力营造和谐稳定的工作环境和健康向上的工作氛围。

3.定期分析职工安全生产思想状况。

企业管理部门应当坚持定期对企业经营管理、安全生产现状进行阶段性的剖析，确定企业党委发挥作用的切入点；从对典型事故和不安全因素的分析中，确定安全管理发挥作用的 关键点；从对现场作业和职工违章违纪的考核中确定干部发挥作用的着力点。按照“有计划、有重点、有写实”的要求，采取“日讲、周学、月考、季分析”的办法加强对职工的安全政治思想教育，每季度重点分析本部门存在的职工思想状况，掌握安全生产中的各种新问题、新动向，从而制定有针对性地解决措施防范对策。

4.建立“情景再现”心理疏导模拟机制。

企业应当针对安全生产、日常管理中可能出现的各种突发性事件、非正常情况等 问题，提前建立“情景再现”心理疏导模拟机制，提前将各种问题的根源、处理意见、注意事项等事项汇编成册，通过针对各种问题和情况的前提性模拟演练，指导管理人员如何正确处理和应对，避免一方面因人而误造成同一件事情上的处理结果不同，削弱职工对安全管理制度的认同；另一方面，提前“情景再现”心理疏导模拟已经使管理人员从心理上预先了解了问题，明确了如何处理应对，避免激化干群矛盾引起职工上访或是极端心理案例的发生。

## ■信息

冀中能源邵矿集团阳邑矿——  
农民工尽享  
“体面工作 快乐生活”

本报讯 近年来，冀中能源邵矿集团阳邑矿坚持“企业发展依靠职工、发展成果惠及职工”办企理念不动摇，千方百计为职工办好事、解难事，让他们真正享受“体面工作，快乐生活”。

该矿一线农民工占在册人数的80%以上。该矿在对待农民工待遇上与正式工一视同仁，尤其是在工资待遇上，重点向一线农民工倾斜，近几年来，农民工的工资收入一年一个新台阶。

该矿通过提高生产工效，提高生产组织能力及措施，实行满负荷工作制，严格控制农民工洒落点现象，制止疲劳作业；井下全部实行标准化管理，安装语音提示系统和安全提示牌，避免危险作业；有坡度地段安装了助力车和猴车，减轻一线工人的劳动强度。该矿还专门为农民工拍摄了全家福照片，宿舍实行宾馆化管理，全部安装了冷暖空调；每天享受13元的免费就餐标准。该矿还建成了阅览室、活动室、棋牌室等，丰富农民工的业余文化生活。（孙学军 高改花）

# 关于加强企业民主管理工作的思考与认识

□田建勇

随着现代企业制度的逐步建立，企业内部各种改革措施交织在一起，必然会出现许多不可回避的难题，需要企业与职工共同努力加以解决。因此，民主管理作为社会主义民主政治建设的广泛实践，对于克服官僚主义，实现科学决策，推进企业改革与发展具有重要意义。

民主监督是民主管理的重要职责

组织和开展多种形式的职工民主监督和法律监督，既是工会的性质、地位所决定的重要工作，又是职工民主管理的重要职责。

一要强化政策制定过程中的源头参与和监督。在企业深化改革过程中，一些单位和部门往往自觉或不自觉地企图通过制定政策来不适当强化其自身的权利和利益，有时甚至妨碍影响了职工的切身利益。因此，工会及职工代表(民主管理小组)在参与政策制定的过程中，一方面要充分反映广大职工群众的意见和要求，另一方面还要注意

充分发挥监督作用，促使有关部门正确行使自己手中的权利，从而保证各项政策的制定都能最大限度的反映广大职工群众的根本利益。二要切实有效地加强法律监督。随着“依法治国”方略的实施，我们的各项工作都要逐步纳入法制化轨道，职工民主监督活动同样如此。作为一种有组织的群众性的法律监督活动，一方面是《工会法》、《劳动法》等法律赋予职工的权利；另一方面，运用法律手段来维护职工权益，必将大大提高维权的有效性，同时也可以增强工会组织在职工群众中的凝聚力和号召力。

三要充分发挥舆论监督作用。在努力宣传党的路线、方针、政策的同时，特别是要对严重侵害职工合法权益的现象进行舆论批评，对一些典型案例，要敢于通过工作的报刊、杂志等予以“曝光”，促使问题尽快解决。

厂务公开是民主管理的主要手段

厂务公开正是贯彻党的“依靠”方针，保护、调动和发挥广大职工积极性，依靠职工

办好企业的主要形式和手段。

在实施厂务公开中，一要紧紧围绕企业改革发展稳定大局，不断拓展和充实新内容。厂务公开是一种让职工知情的手段，目的是发动和组织职工群众参与企业的民主决策、民主管理、民主监督，推动企业经济效益的提高，依靠职工搞好企业。因此，除了继续抓好企业重大决策，涉及职工切身利益问题以及干部廉政建设的情况公开外，还要推动厂务公开不断向企业的物资采购、产品销售、劳动安全、新产品开发、投资决策、财务人事管理等经营管理领域延伸。

二要加强制度建设。要建立一套行之有效的监督制约机制，切实保障职工的知情权、参与权、决策权和监督权，充分调动广大职工的积极性，促进企业的持续健康发展，是厂务公开能否深化的关键所在。尤其要充实和完善职代会职能，职代会制度的目的就是让广大职工知情、议厂事、参厂政、行其民主权利，对企业实行一种有效监督。因此职代会是厂务公开的主要载体。

三要强化群众监督，确保真公开。厂务公开的实质是加强职工群众的民主监督，即把权力运作过程公开化，置于职工群众的面前，让职工群众行使自下而上的监督，促进党风廉政建设，增强企业凝聚力。因此，只有强化群众的民主监督，确保真公开，厂务公开才能收到应有的效果，避免流于形式。

增强职工参政议政能力是民主管理的基础

随着社会主义市场经济的发展和现代企业制度的逐步建立，企业对职工尤其是对职工代表在参政议政上的要求将越来越高。各级工会组织必须要花大力气来提高职工代表参政议政能力，夯实民主管理的基础。

首先，要把懂政策、有一定管理水平、愿为职工说话办事，在群众中有较高威信的员工选进代表中来，主要是发挥企业工会是职代会办事机构的作用，重点加强对职工代表的学习、培训，提高理论素质。一要严格按照职工代表条件、程序检查各单位的执行情

况，发现问题及时纠正。二要加强对职工代表有关民主管理方面知识的学习、培训，通过理论考试、群众调研等方式，正式确立代表资格。

其次，让职工代表带着意见和建议从职工群众中来，再带着职代会任务和精神到职工群众中去，提高职代会实效。每名职工代表要从职工群众中征集2-3条有关生产、经营、管理等方面的意见和建议来参加职代会，再将这些任务、精神通过各种方式传递给职工，代表团(组)长负责本单位、代表负责本班组，企业工会负责督促、检查职代会决议执行情况，使职代会真正发挥作用。

再次，建立健全民主管理制度，使其组织网络化、工作规范化、活动经常化。重点是做好基层民主管理工作，以职工代表和没有职工代表的班组推荐的民主管理委员，共同组成基层民主管理小组，定期与党政领导以联席会议形式参与民主管理工作。

企业民主管理涉及的领域很宽，推进此项工作，应有明确的着眼点，即必须掌握科学理论，坚持保持以职代会为基本形式、以民主监督为重要职责，以厂务公开为重要手段的民主管理工作正确的发展方向。企业民主管理是一项系统工程，只靠工会自身难以保证，必须通过党政工团等各级组织的共同配合，才能使民主管理工作得以很好的落实。因此，提高工会及职工参政议政能力是搞好企业民主管理工作的基础，党政工团齐抓共管是充分发挥企业民主管理作用的保证。