

来自安徽省的一项调查显示——

职业病防治:旧病未了,新病又添

新溶剂、新型生产材料等在工业中的不断应用,给防治工作带来新挑战

□本报记者 陈华

近日,记者从安徽省职业病防治院、省安全监察局、省总工会等多个部门获悉,该省当前职业病防治形势依然严峻,存在“旧病未了、又添新伤”的现状。

据统计,2014年,安徽共收治职业病患者7734人次,一些此前从未“报告”过的病例也开始出现,比如手臂振动病、职业性森林性脑炎、高原性心脏病等。这些早已列入国家法定职业病目录的病例,在安徽却是“新面孔”。参加过多次职业病诊断和防治宣传工作的安徽省职业病防治院副院长陈葆春认为,随着新溶剂、新型生产材料等在工业中的不断应用,新型职业病逐渐增多,给防治工作带来新挑战。

症状:新病案例增多

合肥市一家4S店的洗车工小唐工作

了几年后,突然发现自己的胳膊越来越使不上劲儿。后来,在诊疗中,医生推测病因可能与小唐之前从事的洗车工作有关。

在协助小唐搜集有关职业病证据的过程中,职业病防治院发现,小唐所在的4S店使用的高压水枪,其震动频率大大高于国家指定的标准。

在取得一系列关键性证据后,职业病防治院专家确诊小唐患了手臂振动病。这一病例也成为安徽2014年新增的几种职业病之一。

同样成为去年该省职业病首发病例的是一名高原性心脏病患者。可是,原本只在高海拔地区发病的高原性心脏病怎么会在安徽发生呢?

原来,这名患者曾经在海拔地区工作过一段时间,后来回到安徽工作。按照新修订的《职业病防治法》,从业者可以在户籍地或常住地申请职业病鉴定。经专家鉴定,安徽省第一例高原性心脏病被记入该省职业病防治的卷宗。

不过,也有专家表示,新增职业病种类

近年来区域间的经济交流活动不断加强也有关。他们以布鲁氏杆菌病为何在安徽这样的内陆省份出现为例,说明正是由于经济活动的加剧,才导致这一原本出现在草原地区、主要寄生在牛身上的病菌来到安徽。

2014年,安徽省在矿山开采、金属冶炼和畜牧业领域还发生过3起群体性职业病,对此,安徽省卫计委副主任杜昌智曾表示,“当前职业病防治形势十分严峻,防治工作面临诸多挑战。”

诊断:新病没能得到重视

目前,安徽省诊断出的最多的职业病病例仍然是尘肺病,但新型职业病及病情没能得到应有重视的情况值得关注。

在陈葆春看来,这与人们对职业病的认识有关,“比如,当一个人发生皮肤疾病的时候,他往往很难将此与自己的职业经历联系起来。”

据了解,不少国外常见的高发职业病种类

在国内却很少报告。这些高发的职业病病种包括噪声造成的职业病、放射性职业病以及职业性肿瘤等,“甚至像石棉肺这样的职业病在全行业都没能得到重视。”值得注意的是,包括医生在内的相当一部分经常接触放射性物质的职业群体,同样对放射性职业病表现出漠视。

与此同时,劳动者对职业病了解不多,用工方刻意回避的现象也屡见不鲜。

按照新修订的《职业病防治法》,职业病诊断机构可出具公函,要求申请人所在单位在规定时间内就有关问题做出回复。而如果用人单位在规定时间内没有回复,诊断机构可以依此对企业作出不利的判断。

药方:构筑“防治保”新格局

一般来说,职业病防治主要由卫计、安

监、人社等部门负责,共同构筑“防、治、保”相结合的工作格局。尽管制度设计相当完备,但由于劳动者普遍缺乏职业病防治意识,加之有些用工方刻意隐瞒与职业病防治有关的信息,职业病防治形势仍然严峻。

陈葆春告诉记者,由于很多职业病在诊断过程中也需要院方花费大量人力物力进行调查取证,因此有基层职业病防治院往往采取“能推诿则推诿”的态度,这既不利于患者的诊治也不利于职业病的防范。

谈起职业病防治过程中的困难,安徽省安全监察局局长张海阁认为,产生危害而不采取有效预防和控制措施是直接原因,产业发展水平不高,防护措施不到位、劳动者自我保护意识差是客观原因,防治主体责任和监管责任不落实是根本原因,对防治工作认识不到位、重视不够是深层次原因。

不过,在近年来的职业病防治中,工会组织的力量逐渐显现:在每年举行的职业病防治宣传周活动中,工会是重要参与者,每年的职业病防治联席会议,工会也是重要的参与方。

去年,安徽省总工会在全省推广《工会参与职业病防治工作模式》,推动各级工会参与职业病防治工作。不仅如此,安徽省总工会还举办了工会劳动保护监督检查员专业资格培训班。

“我们希望,也愿意在职业病防治过程中发挥更加重要的作用。”安徽省总劳保部有关负责人说。

湖北选树“十佳百优”工会干部

本报讯(记者郭明强 通讯员谢文彬)记者从日前召开的湖北省总工会十二届四次委员会会议上获悉,为树立榜样,激励先进,湖北省总工会决定授予张珊珊等10人“十佳工会好干部”称号,同时授予湖北五一劳动奖章、授予杨远超等100人“百优工会好干部”称号。

据悉,争做工会好干部活动开展以来,该省广大工会干部努力践行好干部“信念坚定、为民服务、勤政务实、敢于担当、清正廉洁”标准,在“建成支点、走在前列”中发挥工会干部作用,展示工会干部形象。

吉林巡讲劳模先进事迹

本报讯(通讯员许秀良 周阳 记者彭冰)近日,吉林省“劳动创造美好生活”劳模先进事迹巡回报告团来到吉林省林业技师学院,临江市乡邮员王明杰、中油吉林化建培训中心郑秋林、长客股份公司谢元立等全国劳模,从不同侧面诠释了“劳动光荣、创造伟大”。师生们争相与劳模握手、合影,表达崇敬之情。

该学院工会主席张世林拉着谢元立的手说:“我们学院也开设了焊接机械专业,希望将来能聘你为校外辅导员,并将品学兼优的学生介绍给长客,相信在劳模事迹感召下,一定会出现第二个、第三个、第N个谢元立。”

秦皇岛“春雨行动”重实效

本报讯(特约记者朱润胜)日前,河北秦皇岛市总工会印发《关于深入开展“春雨行动——精准帮扶”活动的通知》,进一步扩大“春雨行动”,加大对困难职工的帮扶力度。

据了解,为及时发现活动中存在的问题,该市工会将层层开展督导检查调研,实地了解活动开展情况,并走访帮扶对象,听取他们对工会帮扶活动的意见及评价。同时,逐一排查帮扶对象电子档案,对其实行动态管理,脱困的帮扶对象及时退出,对新发现、新产生的困难职工及时纳入帮扶计划。

青海油田耕种“精神良田”

本报讯(通讯员吉海坚 记者邢生祥)“业余时间再也不用为看书难发愁了,在阅览室轻点鼠标,想看的书都能看到。”近日,青海油田公司员工柴妮对记者说。目前,青海油田南翼山采油作业区电子职工书屋正式启用。

据介绍,该油田地处柴达木盆地,条件艰苦,一线员工文化生活匮乏。对此,该工会在生产一线开展了系列基层文化建设,为260多个基层科级野外队站建立并完善了职工书屋,为流动作业队站配置移动职工书屋350个,解决了一线员工读书难题。

绵阳车务段巧烹“技术套餐”

本报讯(通讯员熊华 记者高柱 李娜)“技术资料紧扣现场,大伙用得着,容易懂。”7月2日,成都铁路局绵阳车务段彭县车站助理值班员刘傲对记者说。今年以来,该段根据职工意见和建议编发的“技术套餐”推出后,受到广泛欢迎。

该段针对线长点多,人员分散的实际,动态编发业务学习指南,在每期编发前,采取网上征求、座谈讨论、电话了解等方法,准确把握现场培训需要,使技术业务培训由“漫灌”到“精灌”,更加符合现场管理及作业需要。

怀化车务段为职工送清凉

本报讯 6月25日,湖南怀化西火车站露天作业的职工正在干得汗流浹背、口干舌燥的当口,怀化车务段送清凉汽车赶到,工会主席一行人送来白糖、绿豆等。至此,该段工会“火车+汽车”送清凉小分队,今年已给管内千里铁道线上的55个车站,2000多名职工,送去防暑降温物资共3.3吨。

该段建段30多年来,在年年盛夏,后勤、工会等多支“火车+汽车”送清凉小分队,都要奔赴多条铁路线的山区小站,为职工送去防暑降温物品。(薛楚秦)

劳动光荣·劳动圆梦 寻找最美一线工人

李先芝:迎难而上的创新达人

人物检索:李先芝,女,2001年进入劲牌公司检测中心工作至今。多次获得公司技术创新奖,先进个人、巾帼标兵、技术标兵等,并荣获湖北省科技进步三等奖以及两项湖北省重大科技成果。

□本报通讯员 沈莉
本报记者 邹明强

每天早上,李先芝都会准时到达公司检测中心办公室,换上白大褂,开始她一天的工作。掰掰手指,这样的情景已经重复了15个年头。

15年过去了,李先芝从曾经青涩的大学毕业毕业生变成了一个初中女生的妈妈,而公司也从一个小酒厂发展为年销售额破75亿元的大企业。李先芝作为第一批理化分析工程技术人员,亲眼见证并参与了公司的十年巨变。

2014年,李先芝发表了《中国劲酒微量成分分析方法开发》,该方法可一次性分析出样品中的18种成分,该方法在行业领域可以说是又达到一个新高度。她把大部分精力都扑在了中药材提取液微量成分的质控方法研究上,针对原材料、半成品及成品的中药材成分进行不间断地功能实验、毒理实验、安全性评价。

她的目标只有一个,就是让每一件产品出厂时都健康而稳定。

在漫长枯燥的中药材质控方法探索过程中,李先芝遇到了太多难题,而她认为,能让她保持多年的工作热情和体会到工作乐趣也正源于此。“做技术工作,积累很重要。遇到问



挥汗成雨于云端

7月2日,工人在深圳平安金融中心项目顶部拆除脚架。

当日,在中国建筑工程总公司所属中建一局总承包的华南第一高楼——深圳平安金融中心工地,建筑工人冒着超过35摄氏度的高温,在近600米的高空进行顶部钢结构的工作。新华社记者 毛思倩 摄

北京市总“我的工会”APP上线

职工参与志愿服务,可获得相应的时间储蓄兑换服务

本报讯(记者郭强 通讯员闵丹)6月30日,首都职工志愿服务信息平台正式上线。即日起,北京职工可通过手机客户端“我的工会”,加入工会志愿服务团队,参与志愿服务活动,并可获得相应的时间储蓄和爱心值以兑换服务。

据悉,这是北京市总工会为推动工会服务“扁平化”而精心设计推出的,首都工会的志愿服务也将依托互联网平台更贴近地服务一线职工,实现职工志愿服务的常态化。

今年初,北京市总下发《关于建设首都职工志愿服务体系的实施方案》,北京职工服务

中心结合首都工会组织的社会定位、服务特征和三级服务体系建设的优势,设计了首都职工志愿服务体系,并研发了首都职工志愿服务信息平台。

北京职工服务中心相关负责人介绍,信息平台包括首都职工志愿服务手机客户端(APP,名为:我的工会)、首都职工志愿服务网和首都职工志愿服务后台审核管理系统三大板块,旨在围绕在职工身边的“常态化”贴心服务和“以身边的职工志愿服务带动身边的职工需求”的公益思路,进一步推动职工志愿服务常态化、运行网络化和传播社会化。

“我的工会”APP设置了“志愿活动”、“工会e服务”、“志愿荣耀”、“我的”四个基础模块。通过这几个模块,职工志愿者可以报名参加志愿服务,记录志愿服务时间,晒照片展示志愿队伍风采,还可以兑换奖励。下一步北京所有工会会员可在会员区中兑换服务,职工志愿者每参与15分钟志愿服务便可获得1个小时储蓄和1个爱心值,时间储蓄可转换为工会e服务。

今年下半年,首都职工志愿服务工作活动模块将着重围绕“快乐假期之亲子托管”、“关爱行动”等,开展丰富多彩的职工志愿服务活动。

人为成员的“五小”竞赛活动领导小组。随即,该活动在全市各街镇、系统和企业广泛开展。

经过两年的发展,“五小”竞赛活动已经成为发挥职工创新潜力、引导企业强化内部管理、推动产业升级的重要平台,形成了一批有价值的创新成果。如滕州中联水泥有限公司由职工立足生产实际,自行选题立项进行“五小”攻关,并组织专业人员指导考核、表彰推广;滕州金晶玻璃有限公司重奖“五小”竞赛活动创新项目,最高奖金达5000元。

“现在,职工们更乐于业余时间聚在一起,钻研技术,探讨革新计划。”滕州市总工会副主席唐进平表示,“五小”竞赛活动撬动了企业和职工参与创新的热情。两年来,滕州市共涌现各类“五小”竞赛活动成果逾10万项,其中市级以上优秀成果610项,获得国家发明专利380余项,年创(增)经济效益8600万元。

材、生物医药等产业崛起的工业重镇,近年来一些企业粗放经营的弊端逐步显现,如何发挥广大职工的“智库”作用,激发他们的创新能力,促进企业转型增效,成为滕州工会面临的一个重要课题。

2013年起,滕州市总提出围绕生产难点、工艺流程、成本消耗等内容,广泛开展“五小”竞赛活动,并得到了市委、市政府的支持,该市专门成立了由市长任组长,市人大、市政府、市政协分管领导为副组长,12个市直部门主要负责

以小革新、小发明、小创造、小节约、小建议激发职工创新潜力

滕州工会“五小”竞赛培育职工“大智库”

本报讯(记者彭文卓 通讯员朱绍玉)兖矿鲁南化工有限公司根据职工建议将NHD溶液反冲废水改至气化磨煤,仅投入7000元就可每年节约资金300万元;滕州市工程管理处职工研发的路灯GPS智能系统,节能效果达到30%……记者日前从山东滕州市总工会获悉,这些“金点子”都得益于该市工会广泛开展的“小革新、小发明、小创造、小节约、小建议”竞赛活动。

滕州是依靠机械制造、煤化工、建筑建

国家电网烟台供电公司发挥李红新标杆作用系列报道之四

激活班组创新活力

□文/杨明清 迟荣民 马学利

班组是企业的细胞,班组好,则企业好,班组强,则企业强。烟台供电公司高度重视班组建设,他们通过学习李红新,以班组建设提升工程为目标,以“班组标准化建设”为抓手,结合运行、检修、服务等不同班组工作实际,加强班组基础、安全、技能、文化等方面建设,全力推进班组建设“四大体系”落地,完善创新体系,健全创新机制,形成人人关心、共同参与的创新格局,激发职工技术创新活力,确保班组优质高效完成各项生产经营任务,激活班组管理活力,积极打造班组建设品牌。

完善创新体系 健全创新机制

“班组是企业的细胞,班组建设是企业管理的根基。班组建设如何抓好抓细,制约着企业的发展。”烟台供电公司总经理卢刚深知这一点。为此,他要求,要做好班组建设,关键在车间,落地在班组,组织在部门,必须有一套完善的保障机制,形成班组、车间、职能部门三级联动机制,才能立体推进班组建设品牌。

烟台供电公司以班组建设带动管理提升,以班组生机激发企业活力,落实“一把手”工程,做到“一把手抓、抓一把手”,各部门负责人是班组建设的参与者和实践者,思想上重视,政策上支持,过程上管控,成效上实施严格的考核问责,形成以“体系落地”为抓手的班组建设推进机制。

结合实际,烟台供电公司建立健全班组建设组织机构,加强市、县班组一体化管理,制定了《班组管理提升活动实施方案》(含县公司班组管理提升活动推进应用方案)和推进计划,各县公司借鉴市公司做法,实施层层包保负责,将班组建设成效纳入“一把手”测评重点,与干部选拔、评先评优等直接挂钩。对于工作成效差、全省排名靠后的专业和单位,主要负责人亲自“说清楚”。

烟台供电公司还将班组建设融入部门和

专业室的日常管理,把推进“四大体系”和抓专业工作同部署、同检查、同考核,实现“四大体系”推进与专业管理有机融合,强化问题导向,深入基层班组“解剖麻雀”,研究为什么好、为什么差、怎样变得更好,通过具体问题找规律,对症下药,闭环管理,增强专业管理的穿透力。

同时,该公司重点通过抓主体责任和监督责任“两个责任”的落实,着力解决专业化落实不到位的问题,解决专业室管理瓶颈的问题,解决工作不深、不全、不细、不实的问题,完善工作会商机制,强化月度通报和季度分析,公开“晾晒”各部门、各单位班组建设成效,深化全员绩效管理,加大班组建设成效在绩效考核中的权重,与绩效奖金直接挂钩。强化部门、专业室、班组三方协同,有针对性解决弱势指标反映出的专业管理问题,进一步提升班组对标指标水平。

“班组大讲堂”激活班组活力

“作为变电运维人员,在每一次巡视时都要耐心细致检查,操作中是否存在错误、漏投等问题,操作后要进行检查……”5月5日,烟台供电公司变电运维一班安全员韩日东在班组大讲堂上,结合日常工作容易出现的问题,跟班组成员一起探讨在遇到事故问题时如何处置。

在班组建设过程中,烟台供电公司结合各班特点,制定有针对性的“班组大讲堂”活动计划,采取喜闻乐见、寓教于乐的方式,强化专业规程学习和实际操作能力建设,做到全员备课参与。

讲堂内容涵盖了安全、技术、专业知识、事故案例等内容,通过“一人分析、多人点评、举一反三”的事故分析“大讲堂”培训,班组成员分别对事故的原因进行分析,结合自身操作,在遇到类似问题时如何处置等进行交流,

改变以往“一人讲,大家听”的方式为“人人讲、大家谈”的互动式培训。

“班组大讲堂”拓展实施“大师讲堂”,“专家讲堂”培训,在同专业间或同类型班组间开展观摩交流,同时加大行动学习推进力度,强化市县公司优势资源统筹,找准难点和关键问题,开展头脑风暴、集体攻关,进一步提高员工创新能力。加强“金种子”跟踪培养,发挥好“金种子”的引领带动作用,为他们提供更广阔的成长舞台,形成人人关心、共同参与的创新格局。

烟台供电公司还将技术问答、反事故演习、岗位实训等培训活动和班组大讲堂相结合,开展班组大讲堂的次数减少为每种模式每月一次,要求准备的课件、现场照片、学习评价等资料保留存档。

截至目前,该公司各班组共举办各种模式的“大讲堂”3180次,推进“班组大讲堂”活动取得实效。

师徒带动班组创新

“人才是班组建设的‘种子’,只有不断地挖掘、培养高技能人才,种子才会发芽、成长,企业发展才能更上一层楼。”烟台供电公司总经理卢刚说。

在烟台供电公司,多年来一直高度重视人才培养工作。“师徒带”作为一种有效的手段,20多年来得到的很好的传承和发扬。

变电检修室变电二次运检一班前身是保护班,2005年之前,每一名新进班组成员都由一名老师傅“传帮带”,直至出徒独自上岗。在这种言传身教下,从这个班组走出去的中层以上领导干部已有30多名,专工遍布企业各个岗位。

2006年之后,烟台供电公司进一步规范“师徒带”管理,制定了《烟台供电公司师徒带管理办法》和《师徒带管理办法实施细则》,进

一步明确规范了“师徒带”的开展程序,建立了“师徒带”的考核和激励机制。

变电二次运检一班班长秦会昌现在是山东省电力公司高级人才,作为检修保护专业的老师傅,从他的言传身教中,七八个徒弟现在走上了领导岗位,10多个徒弟已经走上专工岗位。目前,他所带的一名2012年毕业于的大学生周志娟已经快要出徒,而另一名2013年毕业的自动化专业毕业生杨皓也已签订师徒合同。

秦会昌说,为了让每一名新进班组成员“成才”,班组成员不盲目地培训员工,而是根据他们的所学专业,参考班组人才需求,定向安排师傅,培养班组需要的人才,使得班组各个专业人才后继有人。

随着一系列的“师徒带”相关制度的颁布,烟台供电公司“师徒带”在各个班组得到广泛开展。新进大学生与班组成员签订1年的师徒合同,在这一年过程中,分几个阶段,制定培训计划,培训什么内容,达到什么效果,进一步规范了培训师的选拔、培训、考核等管理工作,引导新员工养成学技术、学业务的习惯,不断提高新员工的专业技能,促进岗位成才,满足企业发展对人才的需求。

在“师徒带”培训中,烟台公司培训中心还制定了技术问答、技术讲座和现场考问等方式,在各班组建立内部“师徒带奖惩制度”,建立金牌师傅和金牌徒弟评比等机制,对没有人才补充的师傅每年发放“带徒”补贴。

从2006年以来,烟台公司每年“师徒带”出徒考试及格率达100%,先后有150多名员工通过师傅的传、帮、带,成为各岗位的行家里手,有12名员工走上专工岗位,有1名员工担任班组长,有10名员工在集团公司组织的各类专业普考及技能竞赛中取得前10名的好成绩。