



代表委员聚焦职业病防治——

“关爱劳动者职业健康就是保护生产力”



本报记者 郑莉 陈晓燕

“在轨道交通和地上地下综合建设带动下,城市地下空间开发规模增长迅速。与此同时,给地下空间施工建设者们带来了巨大挑战。”上海建工集团股份公司副总工程师王美华委员,向人们展示了一个鲜为人知的“地下劳动场面”——在相当于10层楼高的地下空间里,挖掘机轰鸣着释放出浓浓的柴油味,工人们满头大汗在噪声粉尘中爬上爬下。

“施工效率低,作业环境差,安全风险大,劳动强度大……”王美华委员疾呼:关注地下空间开发建设中施工作业人员的职业健康安全保障。

关注职业危害的不仅是王美华委员。今年全国两会上,江苏省人民医院院长唐金海代表和全国总工会书记处书记张茂华委员不约而同提交了“关于进一步加强职业病防治工作的建议”的提案。

唐金海代表用了江苏省的一段数据来说明职业危害的严峻性——据不完全统计,仅江苏省存在职业病危害的企业就约有33万家,接触职业病危害因素的劳动者达1500万人之多。

“一是企业生产经营规模、模式发生很大变化,一些企业的职业健康防治意识淡薄,职业病防治措施落实不到位;二是劳动用工制度不健全,流动性强且大多没有签订用工合同、没有参加劳动保险;三是部分地区片面追求发展,忽视职业病防治,监管

●新闻背景

3月9日,在总工会界别小组讨论时,中国疾病预防控制中心研究员孙承业委员讲述了一个耐人寻味的故事:某大型跨国企业8年前设立了一个独立机构——健康服务部,员工职业健康、劳动力管理是这个部门的“主责主业”,就是对职工健康状况进行及时干预。运行5年后,企业管理层发现,2016年企业员工平均请假天数从前一年的6天减少到3天,健康保险费率也有所下降,企业为职工健康的投入,早已被获益抹平了。

代表委员们注意到,近年来,有关部门和各地在职业病防治方面做了大量工作,职业病危害的源头治理和专项整治力度不断加大,急性重大职业病危害事件得到有效遏制,劳动者的健康水平得到了稳步提高。但同时,随着经济社会的快速发展,“老问题”尚未解决,“新问题”又产生了。

部门执法不严;四是劳动者自我防护意识、职业病防治知识缺失。”唐金海代表掰着手指数罗列导致职业病危害多发的4条原因。

张茂华委员在调研中也注意到,职业病源头防控机制执行不够,防护设施规定落实不到位。比如,一些新建、改(扩)建项目和技术改造、技术引进项目没有按法律规定开展职业病危害预评价工作。有的地方和部门存在职业病危害的建设项目没有执行有关规定,导致从源头控制和减少职业危害因素产生的关口失效。

王美华委员则发现,目前,环保部门及

值得关注的是,职业病危害仍是重大公共卫生和社会问题。据国家卫生健康委员会统计,2017年,全国共报告了26756起新发职业病病例。其中,职业性尘肺病22701人。同时,还有职业性耳鼻喉疾病人群、职业化学物中毒人员、职业性眼病等报告病例。

与此同时,伴随职场工作压力增大,职业紧张诱发了负面情绪,乃至心理障碍、心理疾病。由中国科学院心理研究所主持完成的中国首个心理健康蓝皮书——《中国国民心理健康蓝皮书:2017~2018》显示,有48%的受访者认为社会上人们的心理问题严重。

“一个拥有身心健康员工的企业,才是真正充满活力的。关爱劳动者职业健康,就是保护生产力。”代表委员们呼吁,将保障民众基本职业健康与职业病防治权利,纳入全方位健康保护之中。

建设主管部门对建设工程环境控制仅局限于施工场界外,对于场界内影响作业人员职业健康的环境并没有明确的规定。同时,作业环境人性化技术标准制定相对落后,我国在地下空间施工中的安全风险管理方面,始终未构建一套相对完善的法律法规体系,无法将工程施工中的风险管理地位和重要性准确定位出来,致使地下空间开发建设过程中关注意识不足,导致职业病危害的建设项目建设标准低,一些深层地下空间的登高设施能简则简,安全风险大。

国家卫生健康委员会成立后,原安监部

承担的职业安全健康监管职责划入卫生健康部门,这无疑对卫生健康系统提出了挑战。“各级政府应将职业病防治工作纳入当地经济社会发展规划,会同有关部门设立高规格的职业病防治协调议事机构,细化责任分工,落实各有关部门职责,借鉴环保督察的方式加强监督管理。”唐金海代表建议,将职业卫生工作继续纳入安全生产考核范畴,作为对各级党委政府考核指标的核心内容。

“在供给侧结构性改革、产业结构调整和转型升级中,应提高职业病危害新建项目的准入门槛,同时,对职业病危害严重行业进行集中攻坚,推动危害严重的小微企业限期关闭退出。”张茂华委员建议,实行职业病危害预评估报告“前置审批”制度,职业病危害预评估报告未通过卫生行政部门审批的,不得批准项目建设。

强化用人单位的主体责任,研究制定职业病防治工作与企业经营者薪酬管理考核办法;及时掌握职业病危害现状,开展重点行业专项治理;加强职业卫生监管能力建设;完善和规范职业病防治技术服务支撑体系;加大职业健康促进和宣传教育力度,普及职业病防治知识……代表委员们希望,职业病防治能够引起更多关注,发动全社会共同解决。

“加强职业病防治工作,既是维护劳动者健康权益的现实需要,更是加快推进健康中国战略的必然要求。”张茂华委员表示,从依法治国的战略高度重视职业病防治建设,出台《职业病防治法》并制定配套规定,建立能够充分反映职业病防治客观规律、维护职工根本利益、功能完备的职业病防治法律体系。

(本报北京3月10日电)

职工心理健康成为代表委员热议话题

在职工心里种下“太阳花”

本报记者 陈晓燕 郑莉

“我们企业很多项目都在深山老林、荒郊野外,职工工作条件艰苦,业余生活单调,一些职工尤其是年轻职工不适应这种生活,容易产生心理问题。现在,我们正在项目工地上建设‘幸福之家’,为农民工提供生活便利、娱乐项目、心理帮扶等服务,很受农民工欢迎。”说起职工健康话题,中国铁路工程集团公司党委书记、董事长李长进委员“秀”起了企业实施的一项“员工关爱计划”行动。

职工心理健康问题日益受到公众关注。这种关注也投射到了今年的全国两会上。3位代表委员就此发声,呼吁加大监测和干预力度,从降低职业紧张和生活压力等途径入手,让职工少一些“心事”,以健康的身心状态投入工作中。

2016年~2017年,中国疾病预防控制中心俞文兰教授带领团队开展了一次以女职工为对象的调查,涵盖的群体来自医药卫生、石油化工、机械制造、电子、冶金、铁路、金融、行政机关等10多个行业,有67687人。结果显示,有六分之一的女职工存在不同程度的心理问题,有三分之一的女职工可能存在心理健康问题倾向。调研结果还显示,心理健康问题影响到女职工生理健康。

事实上,随着社会竞争不断加剧,压力增大,公众心理健康问题增多。

中国疾病预防控制中心研究员孙承业委员认为,职工对心理健康的需求越来越大,但社会各界对此关注度还远远不够,亟须对此进行研判。

对于造成职工心理问题的成因,许多代表委员分析认为,除了生活压力,另一个重要原因就是“职业紧张”。“职业紧张”已经成为现代职业人群最为突出的健康问题之一。孙承业委员说。

从事健康咨询工作的厦门市丽行公益慈善会发起人刘丽代表注意到,“职业紧张”对人们精神健康有着很大影响。她经常为小区居民和企业职工举办健康知识讲座,一些工作压力较大的职工表现出了更多的咨询求助愿望,而这种愿望源于工作生活中的苦闷无处排解。

俞文兰教授团队调研的结果也显示,在工作压力大、工作自主性差、同事交流匮乏、人际关系复杂的行业或职业中,女职工抑郁表现更为突出。

孙承业委员更愿意用“职业紧张”这个

词代替“职场心理健康问题”,他认为,在人们的一般观念中,“心理疾患”容易让人联想起“精神有问题”,导致很多人不愿意寻求专业的心理干预和帮助,心理健康状况继续恶化。

刘丽代表和孙承业委员表示,长期处在高度的“职业紧张”中可能产生两个影响,一个是导致职工个人心理疾患,另一个是劳动效率降低。

一项针对350多名新疆沙漠油田作业人员“职业紧张”状况与高血压关系的调查结果显示,由于职工在偏远地区工作,工作之余缺乏有益身心的休闲活动,平常与人交际较少,工作性质单一,工作压力日益积累,人们自我调节压力的能力降低,紧张的情绪得不到释放,更容易患高血压等慢性病。

“预防这种局面,企业可以采取多项措施。”孙承业委员建议,企业管理者应制定预防“职业紧张”系列措施,从改善工作环境和优化劳动组织管理入手,引入专业力量对“职业紧张”进行监测,提高职工自我保健意识,同时通过开展心理咨询和辅导等干预措施,使职工紧张情绪得以舒缓,全

面提高职工身心健康水平,让职工以更佳状态投入到工作中。

孙承业委员和李长进委员都推荐一项措施——员工帮助计划(EAP),核心内容是为员工提供专业心理诊断和建议。这项风行于欧美尤其是世界500强企业的员工福利,近年来也在国内不少企业得到推广。

李长进委员介绍,在不断改善职工工作环境的同时,他所在的公司成立了专业心理咨询师团队,及时发现和干预职工心理问题。这项举措实施两年后,职工心理问题发生率大幅下降。

刘丽代表则发现,一些企业在开展职工心理辅导方面专业力量不足,影响成效。她建议,适应企业和职工对心理健康服务需求日益增加的实际,应该大力培养心理咨询专业人才,并建立健全心理咨询网络,加强心理咨询服务质量。企业在对职工开展心理辅导的同时,还应该营造健康、安全、舒适的工作场所,开展有益身心的文化活动。

(本报北京3月10日电)

新技术、新业态、新模式使生产条件发生很大变化

委员呼吁修订女职工禁忌劳动范围

本报北京3月10日电 (记者陈晓燕 郑莉)“建议修订《女职工禁忌从事的劳动范围》,完善相关条款,以更好平衡女性就业与保护女职工及其子代健康的关系。”中国疾病预防控制中心研究员孙承业委员和中石化茂名分公司首席技师张恒珍委员联名提交提案,为女职工特殊权益发声。

据介绍,近年来,我国政府在女职工劳动保护方面取得长足进步。对女职工劳动权益保护的条款出现在多个法律法规规章中,尤其集中在国务院于2012年发布的《女职工劳动保护特别规定》中。该规定与作为其附录的《女职工禁忌从事的劳动范围》,在保护女职工健康权益和劳动权益方面发挥了重要作用。

“新技术、新业态、新模式使得就业方式发生很大变化。尤其是新技术的运用,使生产条件得到改善,一些涉及重体力劳动的工作可以借助技术大大减轻劳动强度,因此,不再需要列入禁忌劳动范围。”张恒珍委员认为。

不仅如此,提案中还指出,《女职工禁忌从事的劳动范围》条文涉及较多复杂的标准规范,过于笼统,可操作性差,导致部分企业对相关条款存在误解,在岗位安排上对女职工有一些限制,不利于其职业发展。此外,原承担监管职责的安全生产监督管理部门已

本报记者 陈晓燕 郑莉

在去年的一次座谈会上,福建百宏聚纤科技实业公司职工粟琼代表讲述了所在企业正在进行的设备智能化(自动化)升级改造中的故事。在今年两会上再问起这件事,她说,企业5个厂区的设备已经全部更换完毕。

一场被称为“机器换人”的制造业设备智能化改造行动自2012年底在浙江、江苏两省逐步兴起,之后在多地推开。这是智能制造、3D打印、高档数控机床等新技术改变人们就业机会和就业方式的一个场景。

新技术对当下及未来的就业体系将造成什么影响?民进中央一份题为“关于系统制定人工智能影响就业供需的应对策略”的提案指出,人工智能及其相关领域的快速发展,减弱了劳动力对土地和资本的依赖,催生“平台型就业”“创业型就业”热潮以及诸多新型就业岗位。

全国总工会研究室主任吕国泉委员通过调研发现,新技术在淘汰传统就业的同时,也创造了更多新的就业机会。新技术的研发和应用,新商业模式的出现,将催生新的行业和职业及就业岗位,扩大就业需求。新技术革命将改善就业结构,社会将逐步减少对一般劳动力的需求,倾向于需要更多高技能劳动者。

“从短期来看,智能制造等新模式将引发替代效应以及产业转移效应,导致部分工作岗位流失,但长期来看将倒逼产业结构调整,创造新兴就业机会。智能制造等新模式的广泛运用,将主要压缩制造业中端生产环节的就业空间,而前端和后端的服务性环节则需要新的人力支撑。”吕国泉委员说。

粟琼代表的经历印证了这一点。她所在的企业进行设备智能化改造升级的环节,都是劳动强度比较大、技术含量较低的环节。“比如我们车间的包装岗位,设备升级前,工人们要逐一将8公斤重的蚕丝盒搬到车上摆好,一天下来,劳动强度还是比较大的。现在机器手一抓就是6个。”

劳动效率提高了,旧岗位上的工人面临转岗或离开。与此同时,企业加大了对设备维护人员的招聘需求。

让身为车间主管的粟琼代表苦恼的是,此类岗位上的人才“太缺乏了”,转岗或招来的员工几乎都是“零基础”,往往要花最少半年时间才能把新手培训得“上道”,掌握最基本的技术知识。如果工人跳槽了,还得重新招人、培训。

“希望有更多专业培训力量帮企业解困,比如员工入职前就有相关技术储备,或者开展校企合作,请职业院校的老师来企业结合实际培训员工。”粟琼代表说。

“这应该是政府和工会等有关各方的发力点。”吕国泉委员认为,对新技术可能对就业带来的影响,政府和工会都要积极应对,其中一个重要的举措就是要加大培训力度,帮助职工掌握新岗位所需要的技能。对职工来说,也要做好准备,主动学习,完成自身的“升级”。

“应及时调整就业结构,推动劳动力在区域间和产业间转移。”民进中央在提案中建议,要及时出台就业政策,适时引导就业结构的调整,并进一步加强职业技能培训,重视对传统产业工人技术技能升级培训、转岗转业培训,使其具备人机协作能力和生产性服务业业务能力,引导就业结构向新兴业态和第三产业转移。

(本报北京3月10日电)

“闪闪”的走红

(上接第1版)

“加盟网点作为承包方要自负盈亏,为了节约成本和规避风险,大多不与快递员签订劳动合同,往往以口头协议替代,少有‘五险一金’的保障。”柴闪闪代表对于这种情况感到十分忧心,“快递员大部分工作时间在骑行,多数公司会为他们购买意外保险,但很少缴纳社保中的工伤保险,一旦发生重大工伤事故,意外保险一次性赔付了事,快递员得不到工伤保险的有效保障。”

此外,快递、外卖企业在工资发放上,多数是采用“计件制”,按派件量来计算薪酬,这就要求快递员只能通过多送货物来增加收入,因此有近一半的快递员每天工作10小时至12小时,没有多余时间去学习和娱乐,导致没有有效的提升本领和释放压力的空间。

“特别是在‘双十一’等销售高峰期,配送量呈爆发式增长,‘忙得脚不沾地’‘累得不想说话’是快递员最大的感受。”柴闪闪代表说。

快递小哥面临的劳动强度大、工作时间长、福利保障低、受到的社会尊重不够等问题,也得到代表委员的深切关注。

身为80后农民工的张晓庆代表调研发现,“多送多得”“准时送达率考核”等机制成为众多外卖企业对送餐员的奖惩手段,在这种考评机制下,很多送餐员一心求快,造成行

(本报北京3月10日电)



一线委员的上会笔记

王美华委员是来自上海建工集团股份公司的工程师、上海市五一劳动奖章获得者。今年两会,她带来了关于建立统一的建筑业产业工人劳务市场管理平台的建议。

①3月10日,王美华委员在总工会界别分组讨论会上结合自己的工作发言。

②王美华委员正在翻阅她的两会笔记,笔记上密密麻麻地记录了她的履职感受和发言提要。本报记者 王伟伟 摄



什么是EAP

EAP(Employee Assistance Program)即员工帮助计划,是企业组织为员工提供的系统的、长期的援助与福利项目。其核心内容是通过向一个企业或组织机构内的员工提供关注个人心理和行为健康的各种服务,来提升员工的个人生活质量、工作绩效,从而使员工个人和组织都受益。

在一些国家,广义的EAP还包括帮助员工解决具体问题,从而使员工能够更加健康、更有活力地投入到工作中去。

随着经济全球化的加快,企业规模不断扩大,出现了越来越多跨国企业,领导层流动性增加,员工离职率增加等问题出现,引起了管理者的重视。同时,一些国家的政府对EAP的态度越来越积极,认为EAP不仅为企业带来收益,也给社会带来好处,因而EAP在政府部门、军队得到广泛应用。

近年来,这项风行于欧美尤其是世界500强企业的员工福利,也在我国不少企业得到推广。

(郑莉 陈晓燕整理)

智能化时代,你准备好了吗?

代表委员谈『新技术改变就业方式』