

山东非煤矿山企业一年内须全员持证上岗

凡企业负责人、安全管理人员未经培训考核取得合格证的,特种作业人员未持证或持假证上岗的,一律顶格处罚

本报讯(记者田国垒)为破解非煤矿山企业安全生产教育培训不到位的问题,从源头防范“三违”行为和事故发生,记者近日从山东省政府安委会办公室了解到,山东将用1年时间实现非煤矿山企业全员持证上岗。

据介绍,山东非煤矿山企业在1年内实现4个百分百,即全省非煤矿山企业的主要负责人、安全管理人员持证上岗率达到100%,特种作业人员持证上岗率达到100%,新员工、转岗换岗及离岗3个月再上岗员工培训合格率为100%,全省非煤矿山

企业所有从业人员安全培训覆盖率和合格率达到100%。

山东安委会办公室规定,企业内部需指定部门负责安全培训工作,并配备专职或兼职安全培训管理人员,负责全员培训;不具备相应安全培训条件的企业,委托具备安全培训条件的高等学校、职业院校、中介服务等培训机构,对从业人员进行安全培训。企业年度安全培训计划所需经费,从安全生产费用和职工培训经费中列支,不足部分按规定从成本中列支。任何单位不得以经费不足为由,影响培训计划的实施。

记者注意到,安全培训将坚持理论培训与实操培训相结合,企业需建立内部实操培训车间,或委托外部实操培训机构,进行实际操作技能培训。一线新上岗、转岗员工,必须经过相应岗位实操培训方可上岗。关键操作岗位上的新员工,应由经验丰富的老员工带领上岗,签订师徒培训协议,完成跟班培训后方可独立上岗。从业人员实行安全培训一人一档,培训结束后的考核结果,与企业对其精神和物质奖励、工资调整、职务晋升等挂钩联动。

据介绍,山东各级应急管理执法机构将把安全培训执法检查纳入年度执法重点范围和重点工作,检查必查安全培训。凡发现企业主要负责人、安全管理人员未经培训考核取得合格证的,特种作业人员未持证或持假证上岗的,对企业主要负责人、相关责任人员,一律顶格处罚;构成重大事故隐患的,一律停产整顿。要严格责任追究,凡发生死亡事故的,一律倒查企业培训责任并依法依规严肃追究企业相关责任人的责任。

随着新技术、新材料和新工艺的广泛应用,职业病危害因素变得更为多样、复杂

职业危害因素不断“上新”,职业病目录何时“更新”

阅读提示

随着经济转型升级,职业病危害因素更为多样、复杂。专业人士认为,应该适时、灵活、适度调整《职业病分类和目录》,关注传统行业的新危害因素和新业态中的潜在职业危害因素,考虑更多行业领域、拓宽覆盖面。

本报记者 赵琛

“共创健康中国,共享职业健康。”4月25日~5月1日,我国迎来第19个《职业病防治法》宣传周,目前各地正在开展形式多样的宣传活动。

记者了解到,我国自1957年首次发布《关于实行“职业病范围和职业病患者处理方法”的规定》以来,职业病目录已进行过3次较大调整,疾病种类也从14种增至132种。

近年来,随着经济社会的发展,新型有机溶剂、稀有元素等新材料使用增多,新职业不断涌现。专业人士呼吁,应适时、灵活、适度调整《职业病分类和目录》,关注新职业、新危害因素,保障劳动者的职业健康权益。

一些新的职业危害因素未纳入职业病目录

“上班太忙,吃饭不规律,胃病快成了职业病”“天天对着电脑,颈椎病和‘鼠标手’都来了,能算职业病吗?”说起职业病,劳动者们常如此感叹。但事实上这些都不是法定职业病。

广义上的职业病是指劳动者在职业活动中,因接触粉尘、放射性物质和其他有毒、有害因素而引起的疾病。狭义上的职业病是指被列入职业病目录的职业病。

近年来,新技术、新材料、新工艺广泛应用,新职业、新工种和新的劳动方式不断产生,职业危害因素更为多样、复杂,一些新的职业危害因素未纳入职业病目录。

“签劳动合同同时,公司只告知了粉尘、噪声、高温和氟化物等4种职业病危害因素,但



浙江省湖州市长兴县卫生监督所,工作人员指导学生体验穿戴职业卫生防护用品。
谭云伟 摄/东方IC

非工业领域的职业疾病需关注

1957年,我国首次发布《关于实行“职业病范围和职业病患者处理方法”的规定》,将职业病确定为14种;1987年,我国第一次对职业病范围进行调整,增至9类99种;2002年,《职业病目录》发布,职业病增加到10类超过100种;2013年,印发《职业病分类和目录》,新增18种职业病。

“从上述发展脉络可以看出,职业病目录调整的周期有缩短趋势,每次都增加了新的疾病种类。”中国劳动关系学院安全工程学院副院长赵秋生指出。

目前,职业病包括尘肺病、职业性皮肤病、职业性眼病、职业性耳鼻喉口腔疾病、职业性化学中毒、物理因素所致职业病、职业性放射性疾病、职业性传染病、职业性肿瘤以及其他职业病等十类。

在赵秋生看来,上述职业病的致病原因以物理、化学、生物因素为主,更多地关注了工业领域。而近几年欧洲报告的职业病种,排在前几位的是肌肉骨骼性疾病、心理疾

病、头痛、视觉疲劳以及呼吸系统疾病。“目前对非工业领域的职业疾病关注度不够。要考虑更多行业领域、拓宽覆盖面,是未来修订职业病目录的趋势。”赵秋生说。

传统的职业危害因素尚未得到根本控制,新的问题已经显现。国家卫健委职业健康司司长吴宗之表示,疾病和工作压力导致的生理、心理等问题,已成为亟待应对的职业健康新挑战。

增加职业病目录开放性条款

“这几年,将颈椎病、腰椎病等疾病列入职业病目录的呼声很高。但由于职业特异性不足,个人习惯也容易致病,因此难以界定是否因职业造成,纳入职业病范畴有难度。”管铁流认为。

赵秋生介绍,职业病的遴选需遵循五个原则,包括有明确的因果关系或剂量反应关系;有一定数量的暴露人群;有可靠的医学认定方法;通过限定条件可明确界定职业人群和非职业人群;患者为职业人群,即存在特异性。“应该在符合现阶段的社会经济发展水平和工伤保险承受能力的情况下,适时、灵活、适度调整《职业病分类和目录》,突出重点职业病种。”赵秋生说。

记者了解到,一些患者虽出现了职业病的症状,但是由于接触时间、接触剂量等不完全符合标准,难以被诊断为职业病。

对此,专业人士指出,《职业病分类和目录》中,尘肺病、职业性皮肤病、职业性化学中毒和职业性放射性疾病等四类疾病下设开放性条款,囊括相关诊断标准确诊的其他同类职业病,但仍显不足,建议柔性扩宽职业病范畴,适当增加开放性条款。例如,新冠肺炎不属于职业性传染病,若在职业性传染病下增加开放性条款,即可为从业群体提供更好的健康保障。

事实上,柔性扩宽已有先例。在2013年《职业病分类和目录》调整前,滑囊炎的职业人群限定为煤矿井下工人,修改后为井下工人,职业人群范围因此扩大,惠及更多遭受职业危害的劳动者。

管铁流对于这一观点表示认同。在他看来,应该关注传统行业的新危害因素和新业态的潜在危害因素,及时划出职业健康保护的“硬框框”,建立职业病目录动态更新机制。

江苏省人社厅、省财政厅日前印发通知,要求各地用好职业技能提升行动专账资金,提高职业技能培训质效,支持企业围绕制造强国、质量强国和实体经济经济发展,聚焦战略性新兴产业和先进制造业等领域,组织开展定向、定岗培训。

通知提出,优先使用专账资金开展政府补贴性培训,培训期间符合规定的交通费、生活费补贴可从专账资金支出。各地可根据资金规模情况,将符合条件的个体工商户用工、民办非企业单位用工以及灵活就业人员,按规定纳入职业技能提升行动职业培训补贴范围。对紧贴江苏先进制造业产业集群发展需求、具有鲜明行业特色、培训成本较高的培训项目,各地可适当提高培训补贴标准。

对于企业直接组织职工培训并承担培训成本的,应将培训补贴资金按规定直补企业。加强职业院校、培训机构与企业之间的合作,为企业提供订单式、套餐制技能培训。

同时,以工代训政策实施期限延至2021年12月31日,以工代训补贴不计入劳动者每年3次培训补贴范围。完善校企双师带徒、工学交替培养等模式,创新开展“行校合作”,采用中小微企业集中向行业协会申报、行业协会与职业院校联合培养等方式,支持行业协会、跨企业培训中心等组织中小微企业开展学徒制培训,并按规定给予培训补贴。



4月21日,贵州兴富祥立健机械有限公司的铲花技术工人张余强(右)在检查机床部件。铲花是精密机床制造行业核心技术。从业14年来,张余强的敬业精神激励了车间的很多人,铲花组的员工在他的带领下不断实现技术和产能的超越。
新华社记者 杨楹 摄

铲花工匠

图说劳动保障

“五一”期间加班工资怎么算?

根据安排,今年劳动节5月1日至5日放假调休,共5天。4月25日、5月8日上班。如果劳动者“五一”期间加班,加班工资怎么算?

法定年节假日共有几天?

我国现行法定年节假日标准为11天。

新年	放假1天 (1月1日)
春节	放假3天 (农历正月初一、初二、初三)
清明节	放假1天 (农历清明当日)
劳动节	放假1天 (5月1日)
端午节	放假1天 (农历端午当日)
中秋节	放假1天 (农历中秋当日)
国庆节	放假3天 (10月1日、2日、3日)

劳动节放假时间,包含法定节假日和调休日,只有5月1日这天属于法定节假日。因此,5天都加班的话,加班工资的计算是不同的。

根据《劳动法》,休息日安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬;法定假日安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

就是说,在5月1日劳动节当天,安排劳动者工作的,支付不低于工资的300%的工资报酬。

在5月2日~5月5日,安排劳动者工作又不能安排补休的,支付不低于工资的200%的工资报酬。

策划:李丹青 制图:肖婕妤

长春“政校企”三方联动推动职校生就业

本报讯(记者柳姗姗 彭冰)4月20日,2021年“汇智长春·广聚英才·万人助万企”技能人才专场招聘会在长春人才市场举行。活动采取“政校企”三方联动模式,共同开发技能人才和高校毕业生就业岗位,吸引当地32所高职高专、职业院校、技工院校众多毕业生参加。

“同学,过来看看我们的岗位,待遇好!”招聘会现场,企业招聘专员不仅把岗位信息、待遇标准标注在展板上,还主动向毕业生们介绍企业情况及相关职业的发展前景。长春市美科汽车零部件有限公司招聘专员说:“前来招聘的企业这么多,我们担心人才被别的企业抢签了。”

据介绍,此次线下招聘会吸引了长春一汽富晟李尔汽车电器有限公司、长春生物制品研究所有限责任公司、国药一心制药有限公司等众多吉林省知名企,提供专业技术、管理服务、高级蓝领和普工等热门岗位1200余个,岗位薪酬在3000元至15000元不等。

“人社部门和职业院校联合举办招聘会,让招聘更精准有效。”长春一汽富维汽车零部件股份有限公司招聘代表表示,公司已连续多年吸纳长春职业学院的毕业生就业,如今不少人才已成长为生产骨干。

记者注意到,招聘会现场还设置了校企对接服务咨询台、高校毕业生就业创业服务台和青年群体就业创业服务专区,提供校企对接咨询、政策服务咨询、就业创业服务、见习岗位发布等服务。据统计,此次招聘活动共吸引1600余名求职者入场求职,488人与企业达成就业意向。

此外,招聘会期间,通过现场交流,32所院校与100余家企初步建立合作关系,其中,长春汽车工业高等专科学校与一汽富维汽车零部件有限公司达成合作意向,双方将通过订单培养、企业员工培训、技能鉴定、项目开发等方式开展校企合作。长春医药化工工业技工学校共与23家企业进行洽谈,并就订单式人才培养、学生顶岗实习等方面,与11家企业初步达成合作意向。

招聘会后,长春一汽集团与该市人社部门、对口院校,就企业用工需求和职业技术人才培养等方面进行了深入沟通,以寻求更多合作机会。

4月22日、24日,长春人才市场还举办了“2021年大中城市联合招聘长春高校毕业生春季招聘大会”,共青团“千校万岗·就业有位来”2021年春季双选会长春专场招聘会,提供客户经理、社会渠道经理、及各类专业技术、管理服务等热门岗位2000余个。