

### 《西安市职业病防治规划(2021—2025)》印发

# 落实工伤预防五年行动计划 督促用人单位参加工伤保险



本报讯(李琳)近日,西安市卫生健康委员会等16部门印发了《西安市职业病防治规划(2021—2025)》,明确要求落实工伤预防五年行动计划,督促用人单位依法参加工伤保险,不断提升职业病诊疗能力及保障水平。

#### 新兴职业病危害因素监测与防控能力不足

《规划》指出,随着“健康西安”建设不断深入,保障劳动者健康面临新的形势和要求:一是传统职业病防治任务繁重,粉尘、化学毒物、噪声等职业病危害的防控依然面临较大压力。二是新兴职业病危害因素监测与防控能力不足。随着新技术、新工艺、新设备和新材料的广泛应用,新的职业病危害因素不断出现,工作相关疾病日益凸显,新型冠状病毒肺炎等传染病对职业病防

治工作提出新挑战。三是职业健康基础需进一步夯实。部分用人单位遵纪守法观念不强,职业病防治主体责任落实不到位,中小微企业职业健康管理基础薄弱,劳动者发生职业病的风险依然存在。职业健康监管执法力量不足,尚未形成全面的监管网络,属地及监管责任落实存在漏洞。劳动者自我保护意识差、自我防护技能不足。农民工、劳务派遣人员等群体职业健康权益保障存在薄弱环节。四是职业健康体系建设亟待加强,信息化建设滞后,职业健康专业人才缺乏,职业健康监管和服务保障能力不适应高质量发展的新要求。

#### 到2025年工作场所劳动条件显著改善

《规划》明确,全面提升职业健康工作

质量和水平。围绕“健康西安”建设要求,深入实施职业健康保护行动。到2025年,职业健康治理体系更加完善,职业病危害状况明显好转,工作场所劳动条件显著改善,劳动用工和劳动工时管理进一步规范,尘肺病等重点职业病得到有效控制,职业健康服务能力和保障水平不断提升,全社会职业健康意识显著增强,劳动者健康水平进一步提高。

#### 强化职业病危害源头防控,聚焦职业病危害严重的行业领域

《规划》要求坚持预防为主,防治结合。强化职业病危害源头防控,督促和引导用人单位采取工程技术和管理等措施,不断改善工作场所劳动条件。建立健全职业病防治技术支撑体系,提升工程防护、监测评估、诊断救治能力。坚持突出重点,精准防控。聚焦职

业病危害严重的行业领域,深化尘肺病防治攻坚行动,持续推进粉尘、化学毒物、噪声和辐射等危害治理,强化职业病及危害因素监测评估,实现精准防控。提升职业病诊疗能力及保障水平,实施尘肺病等重点职业病行业工伤保险扩面专项行动,落实工伤预防五年行动计划,督促用人单位依法参加工伤保险,逐步提高劳动者工伤保险覆盖率,探索建立工作相关疾病多元化筹资保障体系,做好各相关保障制度的有效衔接,按规定做好相应保障工作。同时,要落实属地责任,对无法明确责任主体的尘肺病患者,依法开展法律援助,按规定落实医疗救治、生活救助等政策,减轻患者医疗与生活负担。将符合条件的职业病患者家庭及时纳入最低生活保障范围,对遭遇突发性、紧迫性、临时性基本生活困难的,按规定及时给予临时救助。

应对疫情是一场大考,能否正确对待疫情期员工的劳动报酬支付,既考验企业的经营智慧,又映照企业的法治底色。

因疫情被封控在家,企业以外勤员工未开展实际工作为由,不支付劳动报酬。法院二审判定,原告张某某与被告新疆某财务公司存在劳动关系,该公司支付张某某经济赔偿金5000元、带薪休年假工资3654.4元,以及累计拖欠的工资3500元。

在处理这起员工因疫情不能外出勤而被拒付工资的劳动争议纠纷中,法院依法判决企业败诉,是司法对部分企业将疫情当作侵犯劳动权益借口不法行为的当头棒喝,释放了依法维护劳动者疫情期合法权益的强烈警示信号,企业应引以为戒。

平心而论,面对疫情常态化防控下的经营困难,企业确实存在不能正常支付员工劳动报酬的情形。但无论如何,企业都不能无视法律底线,拒付员工工资。我国劳动法、劳动合同法及《工资支付暂行规定》等法律法规不但没有规定企业在任何情形下可以拒付员工工资,而且对企业无故拒付工资的行为设置了严肃法律责任。企业如果不把法定义务和社会责任主动扛在肩上,以疫情为借口拒付员工工资,必将为此承担严肃的法律后果。

不仅如此,我国刑法第二百七十六条规定,以转移财产、逃匿等方法逃避支付劳动者的劳动报酬或者有能力支付而不支付劳动者的劳动报酬,数额较大,经政府有

## 莫让疫情成为拒付劳动报酬的幌子

关部门责令支付仍不支付的,处三年以下有期徒刑或者拘役,并处或者单处罚金;造成严重后果的,处三年以上七年以下有期徒刑,并处罚金。企业以疫情为遮羞布拒付员工工资,如果情节和后果严重,则有可能构成拒不支付劳动报酬罪而被依法追究刑事责任。

疫情不是企业拒付员工工资的借口,对于这种以疫情为幌子损害劳动者合法权益的不法行为,必须为其套牢“法律缰绳”。除了要引导劳动者增强法律意识,把约定的工资及支付方式写入劳动合同外,劳动监察执法部门还应让劳动者在严肃执法示范效应的引领下,敢于依法维权,倒逼企业在劳动者的主动维权和严肃执法的双重威慑下,自觉收敛利用疫情拒付员工工资的不法行为。

企业要行稳致远赢得未来,更需要通过善待员工来凝聚发展动力。为在疫情发生后需要共克时艰的关键时期,企业拒付员工工资必然失去信用,给自身未来发展留下隐患。这种既无视社会责任又无视自身长远发展的做法,最终只能落得个既失去人心又丧失发展愿景的下场。

作为有社会责任担当和强烈发展愿景的企业,唯有对此保持法治理性,才是正确选择。刻意把疫情当作拒付劳动报酬的借口而获取短期利益的行为,只能是害人又害己,得不偿失。 □老愚



面对近日高温天气,陕西西工工程建筑有限公司制定“一项一案”安全卡控措施,严格落实施工作业标准。图为施工人员在安全员的指挥下进行架梁拆除作业。 □田家卫 摄

## 劳动合同网上备案 等于已订立劳动合同吗

百事通先生:

我于2020年8月8日入职一家公司,2021年8月提出辞职。就职期间,公司没有与我订立书面劳动合同。辞职以后我向公司提出申请,希望公司支付2020年9月8日至2021年8月30日期间未订立书面劳动合同的二倍工资。

公司给出的答复是,已经与我订立了网上劳动合同,合同期限为2020年8月23日至2021年8月22日,且已将劳动合同进行了网上备案,还提供了缴纳社会保险的证据,由此拒绝了我的二倍工资请求。

请问,劳动合同网上备案能证明已订立劳动合同吗? 读者 许岛

许岛同志:您好!《劳动合同法》第八十二条规定了不订立书面劳动合同的法律责任。用人单位自用工之日起超过一个月不满一年未与劳动者订立书面劳动合同的,应当向劳动者每月支付二倍的工资。根据法律规定,是否支付二倍工资,要看用人单位和劳动者是否订立了书面劳动合同。网上备案、就业登记花名册或社会保险缴费记录均不能代替劳动合同文本。因为上述行为用人单位单方即可办理,不需要劳动

者同意,而订立劳动合同是劳动关系双方当事人合意的意思表示。

而且,即使用人单位曾经持劳动合同向就业部门进行招工备案并据此缴纳社会保险费,但因无法提供劳动合同文本,无法对劳动者的签名进行审查,也不能排除系用人单位代签的可能性。因此,用人单位应当依法积极订立书面劳动合同,并妥善保管劳动合同文本,否则可能会承担由此带来的不利后果。

实践中,有的用人单位在招聘劳动者时与劳动者订立了书面劳动合同并进行了网上备案,当劳动合同到期后,往往不注意及时与劳动者续签劳动合同,而是仅仅在网上进行备案,认为只要进行了网上备案,并继续给劳动者缴纳社会保险费就是万无一失的。这是一种错误的观点,作为用人单位一定要及时纠正,并依法与劳动者订立或续签劳动合同,避免由此造成不必要的损失,引发不必要的争议。

根据您提供的信息,劳动合同网上备案记录虽显示公司已与您订立了期限自2020年8月23日起至2021年8月22日止的劳动合同,但公司未提交劳动合同文本,故应认定其未与您订立书面劳动合同,您提出的申请应该得到支持。 □百事通



## 为职工健康再撑一把伞

### ——澄合矿业山阳煤矿公司叫响做实医疗互助保障

“始终把职工的冷暖放在心上,让企业改革发展成果更多惠及职工,并千方百计帮助职工解除后顾之忧,让职工获得感更强,生活得更幸福。”这是陕煤集团澄合矿业山阳煤矿公司党委对职工群众的承诺。近年来,他们把惠及职工的医疗互助保障工作做得实,叫得响。

努力工作,回报公司!”该公司运输区职工王某堂激动地说。“为切实减轻困难职工家庭大病医疗负担,日前该公司工会开展了2021年大病救助活动,为因患重大疾病而导致家庭生活特别困难的3名职工申请了医疗救助金3.99万元,切实解决职工的燃眉之急。

切均得益于职工医疗互助保障,极大地减轻了家庭经济负担。“虽然职工都参加了医保,看病可以报销大部分费用。但有些职工看病花费大,在基本医保报销后达不到大病救助的标准,就可以申报职工互助保障。这份保险充分起到了‘无病我帮人,有病人帮我’的互助作用,为患病职工有效减轻了经济压力。”该公司工会主席陈新荣说。

每年为参保职工补贴50元,职工每人出资45元即可参保。参保人数从最初的39人提高到目前的384人,累计为10名职工申请互助理赔金2.3万元,让职工深切感受到“娘家人”的关爱,用实际行动为大家撑起第二把健康“保护伞”。

为了把这一利民惠民工作叫响做实,该公司始终按照统一领导、统一部署、统一申报的组织原则,围绕互助有温度、保障更全面的服务理念,每年组织召开职工互助保障专题培训会,不断创新工作举措,破解参保续保和理赔服务方面的难题,并深入一线广泛宣传,扩大参保覆盖面,让职工以更好的状态投入到工作中。 □陈新荣 姚玲

#### 大病救助金为患病职工“雪中送炭”

“这21870元对于我的家庭来说真的是雪中送炭。2008年妻子患上门静脉高压症,为了给妻子看病,我们先后借了几十万元,对于我的家庭而言,负担真的很重。感谢公司‘雪中送炭’,今后我一定

#### “第二医保”解决职工燃眉之急

“真没想到,去年仅仅花了45元参加的职工医疗互助保障,我这次生病住院,一次性就拿到了4416元的互助保障理赔金。”近日,刚刚领到理赔金的该公司掘进二队职工刘某喜满怀感激地说,这一

#### 工会补贴“加码”撑起职工健康“保护伞”

“职工互助保障保费95元,为什么你们只需交45元?”据了解,该公司在一直坚持为职工购买重大疾病险之外,公司工会

近日,安徽肥西县妇联发布的一则招聘公告引发网友关注。该招聘公告显示,肥西妇联公开招聘两名工作人员,并用括号标注“男性”。此事在引发舆论热议后,肥西妇联宣布:该招聘公告已修改,男女均可报名。妇联是做妇女工作的,应该代表和维护妇女的权益,有什么原因能让妇联只招男性呢?据媒体报道,一名工作人员解释说:招收男性办公室工作人员是为了平衡男女性别比例;另一方面,婚姻调解时,有些被调解男性比较冲动,也出现过现场打架的情况,需要男同志帮助调解。

这样的回应,显然是从自身工作方便的角度考虑,却忽视了一个问题:就业平等。对于非特殊工种和岗位,为什么一定要“平衡男女性别比例”呢?在不同的用人单位,有的女性员工多,有的男性员工多,这很正常。用招聘“仅限男性”的方式人为调整性别比例,不仅缺乏必要性,也会对女性应聘者造成不公。至于婚姻调解,更重要的还是看工作人员对法律法规的熟悉程度和调解工作是否人情入理,而不是依靠身体力量。专业的人干专业的事,要保护工作人员的人身安全,求助单位安保人员,报警恐怕更有效。

令人遗憾的是,类似的事已不是第一次发生了。去年7月,海南海口市琼山区妇联招聘办公室文员时,明确要求“男性优先”。2020年11月,江西抚州高新区公开招聘五级主办工作人员的岗位表,也一度引发网友热议。这份岗位表显示,抚州高新区党政办公室、人社局、财政局、审计局等14个招聘单位的综合岗、管理岗及综合文秘岗等20个岗位,都标注了要求“男性”。

事实上,类似的招聘行为都涉嫌违法。我国的劳动法明确规定:妇女享有与男子平等的就业权利。就业促进法规定:用人单位招用人员,除国家规定的不适合妇女的工种或者岗位外,不得以性别为由拒绝录用妇女或者提高对妇女的录用标准。

因此,从法律层面来说,促进男女平等就业的精神已经非常明确了。那么,为什么涉及性别歧视的招聘仍然层出不穷呢?

其实,在历次类似事件中,网上都不乏“理解”之声,认为用人单位也有苦衷,“男性优先”“仅限男性”的要求有其道理。比如,不少人觉得,男性比女性更吃苦耐劳。究其原因,一方面,是部分人不自觉地把生活中的性别偏见带入了工作中。另一方面,是招聘者误把个人能力素质差别当成性别差异,因而对岗位的能力要求直接等同于性别要求。

“女生学不好理科”“女司机是马路杀手”“女人都很娇气”……毋庸讳言,社会上仍然存在着不少针对女性的刻板印象。而事实上,很多性别偏见根本站不住脚。根据科技部的数据,全国科技工作者中女性占比约为45.8%,已接近男性的数量。中国司法大数据研究院的一份专题报告显示,从交通事故肇事罪大数据来看,男司机万人发案率为女司机的8.8倍。2020年新冠肺炎疫情最为紧急之时,国家卫健委在一次新闻发布会上介绍,当时全国有4.26万名医护人员驰援湖北。其中,女性医务人员有2.8万名,占比高达三分之二。

还有多少偏见在左右着人们的行为?还有多少性别歧视仍然被认为“合理”?一个岗位需要什么样的工作技能和个人素养,可以在招聘要求中写清楚,而不是直接把所有女性都排除在选择之外。

我们呼吁男女平等,并不是要给女性特殊照顾,而是要给女性平等的机会。在就业领域,尤其需要这种平等。 □土土续

### 中国水电十五局三公司

## “三控一加强” 筑牢员工健康“防护墙”

本报讯(拓霞)近日,中国水电建设集团十五工程局有限公司第三工程公司启动了“三控一加强”活动,倡导全员低盐、低油、低糖的健康饮食,引导员工食堂采取控油、控盐、控糖措施,筑牢员工健康“防护墙”。

“三控”从源头保障健康。结合“控盐”“控油”“控糖”行动,要求各项目及机关对全公司职工食堂厨师进行“盐于健康”的宣传培训,普及低盐膳食与慢性病防治知识,大力宣传摄油、盐、糖过多对身体造成的危害,传递摄入量标准,控制摄入的生活技巧等减油核心信息,进一步增强企业关怀员工的信念;尤其要引导有龋齿、超重和肥胖等相关疾病员工,从自身控制为主,以职工食堂控制量为辅的原则,养成低油、盐、糖的平衡膳食习惯,做好自身保护第一道关。

## 仅限男性? 不合理的「定向」招聘就是歧视

“三高,一定要给自己做个膳食计划,从饮食控制和锻炼出发,为自己的身体负责,才能让家人安心。”一名老职工信心满满地说。

据了解,近年来,三公司积极探索企业管理创新方法和思路,把对员工的人文关怀作为维系企业良好运转的“润滑剂”。依据职业健康管理相关规定,成立职业健康领导小组,配置专职管理人员,特别关注员工的身心健康。“三控一加强”活动启动后,该公司持续跟踪关注活动进展情况和效果,全力保障员工“大健康”。

“三控一加强”从健康体检着手。要求各项目及机关按照年龄、岗位、性别为员工选择不同层次、针对性强的健康体检项目,尤其是吸取近年来心脑血管疾病年轻化的教训,尽量做到早预防早治疗,切实做到精准的预测,把对员工的关爱落到实处。

“我有三高,一定要给自己做个膳食计划,从饮食控制和锻炼出发,为自己的身体负责,才能让家人安心。”一名老职工信心满满地说。

据了解,近年来,三公司积极探索企业管理创新方法和思路,把对员工的人文关怀作为维系企业良好运转的“润滑剂”。依据职业健康管理相关规定,成立职业健康领导小组,配置专职管理人员,特别关注员工的身心健康。“三控一加强”活动启动后,该公司持续跟踪关注活动进展情况和效果,全力保障员工“大健康”。