

职业性中暑,也可认定为工伤!



本报记者 古瑾

最近持续高温天气,让人直呼吃不消,职工中暑的情况也时有发生。

大家都知道,在工作时间和工作场所,因为工作原因受到事故伤害,例如表皮破损、腿脚骨折等情形的,会被认定为工伤。那么,工作时中暑,也能被认定为工伤吗?

职业性中暑 属于国家法定职业病

我国出台的《职业病分类和目录》中标明,因物理因素所致的职业病就包括了“中暑”这一情形。也就是说,中暑也是一种职业病。人社部等部门联合发布的《防暑降温措施管理办法》第19条也规定:劳动者因高温作业或者高温天气作业引起中暑,经诊断为职业病的,享受工伤保险待遇。

炎热的夏季是中暑的高发季节,那么人体为什么会中暑?前不久,镇江市疾控中心发布了一条微信公众号,专门普及了关于职业性中暑有关问题。

在正常生理情况下,人体的产热与散热保持着动态平衡,使体温处于相对稳定的水平。高温环境中,当机体产热、获热明显大于散热的情况持续存在,会使蓄热量不断增加,一旦超出人体的自身调节能力,就会因为热平衡紊乱和水盐代谢失调引起以中枢神经系统和心血管系统功能障碍为主要表现的中暑性疾病。

对于热环境,在专业层面有不同的划分方法,总体原则是以气温的增高幅度、热辐射的强度以及对人体的作用特点来划分。根据工作



场所气象条件的特点,一般将高温作业分为三种类型:高温强辐射作业(干热环境)、高温高湿作业(湿热环境)和夏季露天作业(复合热环境)。

可见,虽然中暑是夏季容易遇到的疾病,但能被认定为工伤的情形,必须是“职业性”的——因高温作业或者高温天气作业。在《职业性中暑诊断标准》中规定,诊断职业性中暑,必须根据高温作业人员的职业史(主要指工作时的气象条件)及体温升高、肌痉挛或晕厥等主要临床表现,排除其他类似的疾病,才可诊断为职业性中暑。

职业性中暑属于国家法定职业病,发生职业性中暑需首先进行工伤认定。治疗病情稳定后,如遗留有影响劳动能力的后遗症,应当再次申请进行劳动能力鉴定。

企业是防暑降温的 责任主体

毋庸置疑,企业是防暑降温的责任主体,是有具体的、明确的责任条款和执行

标准的。法律法规规定的防暑降温义务,企业必须强制执行,而不是可选择执行。

《防暑降温措施管理办法》对高温作业早已有详细明确的限定。例如,日最高气温达到37℃以上、40℃以下时,用人单位全天安排劳动者室外露天作业时间累计不得超过6小时,连续作业时间不得超过国家规定,且在气温最高时段3小时内不得安排室外露天作业。

那么,企业的防暑降温义务具体包括哪些?

1. 建立健全企业防暑降温制度。此类制度,常见于国企或央企的管理制度中。
2. 发放劳保用品。例如风油精、花露水、毛巾,提供冷饮、水果等。
3. 定期安排身体健康检查。对于身体存在不适宜高温作业疾病的员工,应安排错峰时换班、轮休换班或暂行调岗,避免其在高温天气下劳动。
4. 除露天作业外,企业应保障工作区域通风和隔热。同时,企业应采取必要措施降低工作区域的温度,例如安装空调、风扇,添置冰块等。
5. 调整高温天气下的日工时安排。
6. 对特殊群体特殊保护。对患有心、肺、脑血管性疾病,肺结核,中枢神经系统疾病及其他身体状况不适合高温作业环境的员工,应当调整作业岗位。除此之外,企业还不得安排怀孕女员工和未成年工在35℃以上的高温天气期间从事室外露天作业及温度在33℃以上的工作场所作业。
7. 不得因此扣减或降低员工工资。即便高温天气下员工的有效工作时间减少,但企业不得因此为由扣减或降低员工的工资。
8. 开展防暑降温的职业培训,宣传防暑降温的专业知识。
9. 为处于高温环境作业的

料、药品和配备处于非高温状态的休息区域和场所。

10. 员工出现中暑症状后,应及时采取降温措施,使用降温药品,寻求医疗救助,及时申报工伤。

职业性中暑重在预防

“中暑性疾病是在高温条件下,因热的作用而发生的一种急性疾病,也叫做急性热致疾病,在诊断层面包括了热射病、热痉挛和热衰竭。”疾控专家表示,职业性中暑重在预防,由于中暑是机体内产热、获热明显大于散热过程不断累积的结果,在发生严重中暑前,患者多会经历中暑先兆的过程,此时脱离高温环境症状有可能逐渐缓解。因此,高温作业人员保持对中暑发病的认知和警醒至关重要,在中暑先兆环节及时就医,能够有效防止中暑的进一步发展,挽救患者生命。

一方面,用人单位需要不断改善生产环境,在生产现场采取隔热、降温措施,合理安排作业时间;另一方面,劳动者也需加强个人防护。

市人社部门也提醒夏天露天作业和接触高温热源的劳动者,一旦中暑,一定要及时就医,不要撑到下班后再就医或吃点解暑药了事,因为在岗位上前往就医,有利于工伤举证。如果在上下班途中出现中暑,认定工伤具有一定难度。此外,职业性中暑必须由承担职业病诊断的医疗卫生机构诊断,在被诊断为职业性中暑后,要在规定时间内到人社部门申请工伤认定。申请工伤认定,用人单位或劳动者个人均可提出。用人单位申请工伤认定的,应自劳动者被诊断、鉴定为职业病之日起30日内,向统筹地区社会保险的行政部门提出工伤认定申请;由劳动者本人提出的,应在事故伤害发生之日起1年内提出。



相约福地 才聚镇江 市人社部门 走访服务 重点企业

本报讯(翁倩 古瑾)针对市政协“聚共识促发展”远程协商座谈会上委员反映问题,近日,市人力资源市场管理办公室、市就业管理中心与镇江新区、镇江高新区、丹阳联动,三支人才服务先锋队分别走访了江苏奥雷光电有限公司、芯视达科技(江苏)有限公司、江苏融锦集团三家企业,主动上门帮助企业解决发展难题。

江苏奥雷光电有限公司是由留美博士团队创立的高科技企业,研发人才需求大,希望通过政府搭台,更好加强与各类高等院校合作。企业介绍,受疫情影响,目前招聘以网络招聘为主,一线工人招聘面临困难,压力很大,希望加大与技工类院校的合作,从而获得稳定的技能人才输入。市人社部门指导企业将线下招聘和线上招聘直播等各类招聘结合起来,完善企业用工动态监测信息填报,在解决现有用工缺口基础上,帮助企业开展跨省劳务协作,拓展用工渠道,更好服务企业。

芯视达科技(江苏)有限公司是镇江高新区半导体及通信产业园的代表性企业。企业介绍,产业链受上海及长三角地区其他城市的疫情因素影响较大,人才流失,带来当前人才引培压力很大。市人社部门提出由镇江高新区牵头园区内同质类企业,将人才资源进行整合,在政策引才、产业用才、服务留才方面加大工作力度,让人才来得了、留得住,把园区打造成为产业先进、人才聚集的高端园区。

在江苏融锦集团,针对企业反映招聘一线酒店服务员和高端环保技术研发工程师难等困难,以及希望稳岗补贴政策明年能够继续施行等建议,市人社部门在宣传各类人才优惠和企业纾困政策的基础上,指导企业通过线上进行人才需求填报,引导企业通过与第三方人力资源服务机构合作,做好相关人员的招聘工作。

据了解,市人社部门将持续开展“相约福地 才聚镇江”人才招引服务品牌创建工作,人才服务先锋队联系百校服务千企,紧贴产业发展和企业需求走访服务企业。通过政策宣讲惠才、校企对接引才、市场配置猎才、实习见习储才、柔性借智用才、大赛比武选才等举措,加大青年人才招引力度,集聚更多人才来镇发展,为“四群八链”重点企业排忧解难。

