

职业危害“出新”， 职业病目录能“刷新”吗？

防治职业病 这些要知道

阅读提示

今年4月25日至5月1日是我国第22个《职业病防治法》宣传周。随着新技术、新材料、新工艺的广泛应用，劳动者接触的职业环境和职业危害更加复杂多样。“颈椎病、腰背痛算职业病吗？”“已经诊断为职业病了，为何难以认定工伤？”说起职业病，有劳动者提出疑问，也有劳动者饱受困扰。

职业危害“出新”，职业病目录能否与时俱进？专业人士呼吁，适时、灵活调整《职业病分类和目录》，适当简化职业病职工工伤认定程序，更好地保障劳动者的职业健康权益。

【什么是职业病？】

《职业病防治法》明确规定，职业病是指企业、事业单位和个体经济组织等用人单位的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。

【职业病必须具备四个条件】

1. 患病主体是企业、事业单位或个体经济组织的劳动者；
2. 必须是在从事职业活动的过程中产生的；
3. 必须是因接触粉尘、放射性物质和其它有毒、有害物质等职业病危害引起的；
4. 必须是国家公布的职业病分类和目录所列的职业病。

【法定职业病有哪些？】

根据《职业病分类和目录》(国卫疾控发[2013]48号)职业病共包括10类132种。

包括职业性尘肺病及其他呼吸系统疾病、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、职业性传染病、职业性肿瘤及其他职业病。

【劳动者怀疑有职业病应怎么办？】

如劳动者怀疑患有职业病，可以到有职业健康检查能力的医疗机构就诊，初步断定自己所患的疾病是否与所从事的职业有关。

如果不能排除职业病，需要携带以下资料，到用人单位所在地、本人户籍所在地或者经常居住地的职业病诊断机构申请职业病诊断：

1. 劳动者职业史和职业病危害接触史(包括在岗时间、工种、岗位、接触的职业病危害因素名称等)；
2. 劳动者职业健康检查结果；
3. 工作场所职业病危害因素检测结果；
4. 职业性放射性疾病诊断还需要个人剂量监测档案等资料；
5. 与诊断有关的其他资料。

【职业病病人享有哪些待遇？】

用人单位应当按照国家有关规定，安排职业病病人进行治疗、康复和定期检查；

用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置；

用人单位对从事接触职业病危害作业的劳动者，应当给予适当岗位津贴；

用人单位不得解除在本单位患职业病病人的劳动合同；

职业病病人变动工作单位，其依法享有的待遇不变；

用人单位已经不存在或者无法确认劳动关系的职业病病人，可以向地方人民政府民政部门申请医疗救助和生活等方面的救助。

据河南日报微信客户端

热点问题

颈椎病能进职业病目录吗？

记者采访发现，包括司机在内的不少上班族呼吁，将颈椎病、肩周炎、“鼠标手”等疾病纳入职业病目录。“因工受伤”的江师傅就是其中一员。

江师傅在深圳开出租车近20年，由于久坐，患上颈椎病、腰椎间盘突出，“从业15年以上的，多多少少都有这些毛病，很难避免。”“每天坐在车上12个小时，有时下车时，两条腿都是麻的，腰也特别累。”江师傅说。

针对不少劳动者将颈椎病、腰椎病等列入职业病目录的呼声，中国劳动关系学院安全工程学院副院长、教授任国友直言：“将肌肉骨骼性疾病纳入职

·痛点·

确诊职业病需要确定疾病与工作的因果关系，证明日常生活中不存在其他危害因素。另外，即使能确诊职业病，后续的伤残等级评定也不好开展。

职业病目录是一个积极的举措，但目前缺乏可操作的鉴定疾病因工作引起的技术手段，需要科学、谨慎地推进。”

广东华商(龙岗)律师事务所高级合伙人管铁流告诉记者，要将肌肉骨骼性疾病等纳入职业病目录，诊断会是一个大问题。“确诊职业病需要确定

疾病与工作的因果关系，证明日常生活中不存在其他危害因素。另外，即使能确诊职业病，后续的伤残等级评定也不好开展。”

“更重要的是，一旦确诊职业病，再就业必然会受影响。”管铁流坦言，职业病防治法规定，用人单位对不适宜继续从事原工作的职业病病人，应当调离原岗位，并妥善安置。“多数职业病造成的损害是不可逆的，而肌肉骨骼性疾病是可逆的。另外，职业病诊断书全国联网，若确诊颈椎病、腰椎病列为职业病，那确诊为职业病的职工将被调离岗位，甚至未来都很难从事原岗位工作。”

热点问题

工伤认定程序能否适当简化

“没想到，我的工伤认定卡在劳动关系确认上。”记者了解到，2005年，华先生所工作的金矿系集体企业，且现已破产，改制为矿业公司。他继续在原址挖矿，当年底辞职。2016年9月，职业病诊断机构出具诊断证明书，确认华先生为职业性尘肺病，但用人单位是集体金矿，并非改制后的矿业公司。2019年5月，他申请劳动仲裁，请求确认与矿业公司在2005年存在劳动关系，没有被受理。他起诉到法院后，法院判决确认双方于矿业公司成立后至华先生离职前存在劳动关系。

然而，华先生申报工伤时，因职业病诊断证明用人单位系破产前的集体企

·痛点·

一些职工被诊断为职业病后，后续进行工伤认定时常常卡在证明劳动关系上。而职业病不同于一般由机械性外力导致的工伤，大多有潜伏期，需要持续甚至终身治疗。

业，当地人社部门以该金矿已破产并被注销为由决定不予受理。无奈之下，华先生只能再次向当地职业病诊断机构申请职业病诊断。机构明确表示无法再次诊断，且变更用人单位须矿业公司盖章确认同意。“历时近10年，累讼数十次，因劳动关系、用人单位确认等问题，导致工

伤认定无法完成，职业病保障、工伤待遇无法享受。”管铁流认为，问题根源在于患职业病的职工进行工伤认定时，必须确认与用人单位存在劳动关系。

管铁流透露，华先生的遭遇不是个例，一些职工被诊断为职业病后，后续进行工伤认定时常常卡在证明劳动关系上。而职业病不同于一般由机械性外力导致的工伤，大多有潜伏期，需要持续甚至终身治疗。管铁流呼吁，程序能否适当简化。同时，建议劳动者要及早了解工作岗位是否接触职业病危害因素，如遇到复杂用工关系或用人单位主体变更等情况，应有意识地保存与工作相关的证据。

破题方案

建立职业病目录动态更新机制

记者梳理发现，自1957年我国首次发布《关于试行“职业病范围和职业病患者处理办法”的规定》以来，职业病目录进行了3次调整，疾病种类也从14种增至10类132种。最近一次调整是在2013年。

“随着新材料的广泛应用，劳动者可能接触到的新型化学物质增多，部分物质可能对人体产生潜在危害。”任国友举例道，电磁辐射、非电离辐射等物理因素的危害逐渐显现，新兴行业如生物医药、基因编辑等，或使劳动者接触到新型生物危害因素，如病毒、细

·建议·

及时将相关疾病纳入目录中，并补充开放性条款。

菌等。

任国友认为，职业病目录既要保持一定的稳定性，又要建立动态更新机制，让目录更灵活、适用，建议重点关注新产生的职业危害因素，评估其对职工健康的影响，并及时将相关疾病纳入目录中。

对此，管铁流亦有同感。针对新

的职业病危害因素，他建议职业病目录补充开放性条款，“比如，当前目录中关于职业性化学中毒的开放性条款——上述条目未提及的与职业有害因素接触之间存在直接因果联系的其他化学中毒。”

如何提升职业病目录的灵活性？任国友认为，应强化科学性和专业性，及时发现和评估新的职业病危害因素，进一步完善目录动态调整机制，以更好地适应不断变化的职业环境。同时，建立职业病监测和预警系统，提供及时、准确的信息支持。