

工伤保险管理工作的几点思考

佟薇薇

中国铁路沈阳局集团有限公司锦州车务段 辽宁 锦州 121000

摘要：随着我国社会的发展和人们生活质量的不断提高，人们对工伤保险管理也提出了更高的要求。我国的工伤保险制度起步较晚，发展也不够成熟，因此，在工伤保险的管理上还存在着许多问题。这就要求我们加大在工伤保险管理方面的投入，推动工伤保险管理工作得到更全面的发展，从而有效保护人民的生命安全，维护社会的健康、稳定。

关键词：工伤保险；管理；思考

1 概念的界定

工伤保险：工伤事故和职业病是工伤的两个重要组成部分。工伤事故是员工在劳动过程中所发生的安全事故而引起的。职业病是一种由于长期暴露于有害物质而导致的一种疾病^[1]。工伤保险的首要原则是“无过失补偿”，即劳动者由于职业原因而失去劳动能力，不论其责任在劳动者或用人单位，均可获得工伤保险待遇。

2 我国工伤保险的发展概况

我国工伤保险法律制度主要经历三个阶段。第一阶段是初步确立阶段，1951年，《劳动保险条例》于1951年颁布，《劳动保险条例实施细则》于1953年颁布，《职业病范围和职业病患者处理办法的规定》于1957年被制定。第二阶段是摸索前行阶段，在十三届会议第七次全体会议上，中国共产党中央委员会明确提出进一步改革医疗和工伤保险制度，1992年制定了《职工工伤与职业病致残程度鉴定标准（试行）》。1996年，《企业职工工伤保险试行办法》公布。第三阶段是法制建设阶段。2003年，国务院公布了《工伤保险条例》，这是中国多年来首次以法律形式正式通过工伤保险立法。同年9月，《工伤认定办法》出台。2010年，《中华人民共和国社会保险法》公布，2015年，《关于调整工伤保险费率政策的通知》公布^[2]。工伤保险制度是国家对劳动者履行社会责任的重要体现。多年来，中国不断完善工伤保险制度，以减轻劳动者的就业风险，保障劳动者合理获得医疗救助和经济赔偿的权利。

3 工伤保险制度存在的问题

3.1 法律制度不健全

目前，虽有相关法律法规规定了工伤保险的待遇领取申请办法与相关程序，但在实际执行中仍有许多极易发生矛盾和冲突的因素。比如，某企业发生了一起意外事故，企业就必须在一个月之内为员工申请保险待遇，

如果在规定时间内没有及时申请，员工就只能以个人名义申请，这样就会导致由于资金缺乏而耽误员工的救治。这也是目前我国工伤保障体系在实践中易出现矛盾的重要原因之一^[3]。同时，如果用人单位与劳动者在工伤保险问题上产生争议，也要先诉诸劳动仲裁。在工伤认定时又需要较长的鉴定程序和步骤，这就意味着，对于社会弱势地位的员工来说，他们不仅得不到及时的赔偿，而且还极有可能产生二次伤害，有悖于为员工购买工伤保险的初衷。所以，流程不规范是当前工伤保险制度在执行过程中的阻碍。

3.2 惩罚力度不够

在我国现行的工伤保险制度中，如果企业未为劳动者缴纳工伤保险，企业发生相应的事故，则由企业全面负责^[4]。尽管我国法律对企业的职业病危害作出了规范，但是并未对此作出具体说明，导致有关责任难以界定。根据《劳动安全监察条例》，对于那些没有按时缴纳工伤保险费的单位，监察部门仅有权对企业给予警告、责令整改及罚款，并没有权利对企业进行财产冻结，这就容易因执法力度不够而导致企业逃避对员工的工伤保险缴纳，导致难以对企业的违法行为进行处罚。

3.3 工伤保险管理不够系统和全面

当前，很多企业仍然忽略对保险的系统性管理。首先，在投保时，未对保险产品的特性进行深入分析，未对保险需求、风险防范要点进行详细说明，未对附加保险的保障范围及限定做出明确规定，致使附加保险的覆盖面不够大。其次，对流程管理的轻视。有些企业买了保险，就暂时搁置在一边，等到出了意外，就会出现由于保险合同义务没有及时履行而导致索赔困难。最后，索赔管理经验不足。在理赔过程中企业常常处在一种被动的状态，对于事故的成因不能很好的进行分析解释，导致漏报、错报情况的出现，索赔效率不高。

3.4 监管问责制度落后

从现行的工伤保险制度来看,重立法、轻监管是一个重要问题。例如建筑行业,首先要保证用人单位与劳动者签订劳动合同,并为劳动者缴纳工伤保险,然后才能保证建筑企业开工。但是,很多企业为了节约成本,常常不支付工伤保险,或在支付后不进行员工信息更新,仅仅是为了获取施工许可才增加员工的参保比例。同时,还存在着以下问题,即劳工监察部门仅能对有资质的企业作适当的审查,而无法监管无资质的施工企业。在建筑施工过程中,常常出现由于建筑施工与监管的脱节,而致使建筑工人的合法权益得不到保障现象的发生。

4 优化工伤保险管理工作的几点建议

4.1 健全法律法规

《工伤保险条例》和《劳动法》的制定时间比较长,尽管已经进行了几次修改,但是仍然存在着一些与现实不符的地方,需要结合工作实际,对现行的法律法规进行逐个梳理,并对那些不能保证劳动者合法权益的条款进行及时修订和修正^[5]。在此基础上,对于在实际执行中能切实维护员工合法权益的条款和制度,应及时纳入立法层面,细化条款,使各项条款更具操作性。

例如,《工伤保险条例》对提交申请工伤的时限作了明文规定,但由于受伤的员工常常需要一定时间的休养,加之缺乏法制观念和维权意识,等他们想去维护自己的权益时,很可能一年的起诉时效已过。针对这一现状,关于申请时效的条款应该得到进一步的调整和修订,针对某些特殊情况做出特殊说明可以延长申请时效,以有效保障员工的合法权益不受侵害。

再如,《工伤保险条例》中对视同工伤的规定为:在工作时间和工作岗位,突发疾病死亡或者在48小时之内经抢救无效死亡的。在实际案例中,有职工突发疾病抢救超过48小时死亡,劳动部门按照工伤保险条例不予认定视同工伤,但法院判决认为患者病危,家属不愿放弃治疗,凭借相关医疗设备和技术手段在较长时间内维持患者生命体征,致使连续抢救致死亡的时间超过48小时。在应否认定工伤时,若单纯以救治时间是否超过48小时为客观标准,违背了立法精神,也违背了家属希望积极抢救的伦理道德,故还应结合患者的病情及治疗记录等实际情况综合认定。因此在《工伤保险条例》中,应体对工伤职工抢救时间问题作出综合考虑,不应只强调固定时限。

4.2 工伤保险先行支付制度有待完善

劳动者因工作原因遭遇伤害时是处于弱势的一方,

需要法律的区别对待,已实现实质公平。目前,工伤保险先行支付制度在有第三人侵权行为并对职工造成工伤被认定为工伤时,只有第三人无偿还能力或无法确定第三人的情况下才给予工伤职工先行支付医疗费用。而对于第三人责任划分不清或者存在其他争议的情况下,劳动保险部门不予先行支付。工伤职工要在忍受伤病的同时还要自己走法律程序进行责任认定,自负医疗费用,职工负担较重。劳动保险部门应继续健全追偿制度,在职工认定为工伤后先行支付医疗费用,保障职工权益。再由追偿部门对第三人进行追偿或走法律程序追偿,以减轻工伤职工的经济负担。体现保险的真正立法精神。

我国的工伤保险制度已经历了数十年的发展,尤其是新行业和新经营方式的出现,要求保险制度也要与时俱进。切实维护劳动者的合法权益,要在更高层次、更广阔的领域,加强各部门、各产业间的沟通与协作,才能适应人民群众对社会保险不断提高的要求。

4.3 构建工伤保险管理平台

在我国,由人社部和各地的分支机构承担工伤保险主管责任。要对工伤保险进行有效的管理,就必须建设一个社会保险一体化的信息平台,录入与保存各项工伤保险,并加强社会保险信息平台的运行与管理。通过建立这个信息平台,国家的各级管理部门能够对职业意外保险的参保、认定、理赔等情况进行实时的掌握,进而帮助主管部门对职业意外保险进行有效的管理。同时,它还为企业及员工在工伤事故中的申报及理赔提供了很大的便利。以前,由于工伤保险信息都是以书面形式进行的,这种书面资料的形式很容易在保存、传递中丢失和损坏,给工伤事故管理带来很大难度。利用工伤保险管理平台,可以将所有必要的信息进行传递和存储,这样就可以有效地防止工伤保险信息材料的丢失、损坏等情况的发生,从而可以有效提升工伤保险的管理效率。

4.4 充分发挥保险经纪及其他中介组织的功能

我国对保险市场的强大需求推动了我国保险行业的迅速发展。从我国最早的经纪公司江泰保险公司于2000年创立至今,全国保险经纪公司已经发展到了400余家。保险中介的成立,可以有效弥补企业对保险专业知识的匮乏、信息不对称和缺乏专业人才的缺陷,企业可以借助“外脑”的力量,在工伤事故发生的前期风险管理、过程的监督和后期索赔等方面,做好企业的基础性工作。

4.5 加大宣传力度,增强企业的社会责任感

中国的“人口红利”正在随着时间的推移和社会的发展而逐步丧失。企业只有依托高素质的人力资源,确立“以人为本”的经营思想,才能走出发展困局。在对

工伤保险的宣传中,要针对不同人群有不同的宣传侧重点,探讨不同的工伤知识。例如,对用人单位的管理人员,要着重宣传工伤保险政策及申报和理赔操作过程,对各项流程进行正确的解读,以确保管理人员能够理解并准确运用。首先,实施岗位实名制势在必行。要对考勤表、工资单等档案进行及时的完善,并在工作过程中构建出一个动态的岗位实名制,当有人员发生变化的时候,要及时申报和更新有关参保信息。其次,建立安全生产思想,本着预防为主原则,制定出一套行之有效的安全生产法规、意外事故预防方案以及具体的实施细则,对生产设备进行及时的更新,保证设备的安全,加大对安全生产设备和安全劳动保护用品的资金投入,减少在工作环境中的安全风险。最后,加强工作现场安全巡查,排除安全隐患。同时,还应该针对不同工作岗位的员工,进行相应的安全与技术培训,保证员工在工作中的标准化,防止因操作不规范而导致意外事故的发生。

4.6 加大对工伤保险赔付附加险的推广

工伤保险赔付附加险对我国目前的工伤保险体系起到了一定的补充作用。员工受伤痊愈后劳动能力受到损害时,附加险能够对劳动者进行一定的赔付,建议政府为企业出台相关的鼓励政策鼓励企业为员工购买。

工伤认定由用人单位责任主体转为由医疗单位为责任主体。当对伤者完成救治后,救治医院与人社部的工伤鉴定机构直接进行对接,并在第一时间内完成工伤鉴定^[6]。同时,工伤保险赔付附加险保险公司参与到工伤补充保险中,企业只需要提供相应的证明材料即可,无需增加认定流程。

当政府部门对工伤保险进行认定后,工伤保险赔付附加险直接对受伤员工进行附加险的赔付,不得进行二次认定,这样,员工就能在受伤之后获得较大的赔偿。工伤保险可以按周度、月度、季度、年度购买,而且与工伤保险一样可以在人社部门的付款平台上直接购买,并纳入人社部门的管理范围。在工伤赔付附加险上,建立灵活用工的通道,保障灵活用工人员的合法权益,

从而保障灵活就业工作的顺利展开。

在员工受伤治疗期间,如果工伤医疗费用不足以支付医疗费用,城镇医疗保险或新型农村合作医疗保险将自动激活,这样用人单位与劳动者将不用再为伤者支付任何医疗费用,以减轻企业和工伤职工的负担。

结束语

工伤事故是企业治理中的难点,将企业与职工间的工伤事故关系转移到政府与职工身上,有利于实现规范化管理,降低了人文主义与伦理主义的影响。这样既能促进企业的发展,又能维护劳动者的利益,同时也能减轻社会的矛盾。我国应从事前预防、事中快速处理、事后积极处置三个方面构建完善的工伤保险保障体系,更好的保障劳动者的合法权益。要加强工伤保险管理,就必须加强对工伤保险制度的建设,构建信息化管理平台,并在此基础上,进一步加强对工伤保险的监管。另外,在日常生产活动中,企业也应对劳动者实施充分的安全保护,给予充分的事前预防,避免他们在工作过程中受到伤害,同时,积极响应国家政策,加强对工伤保险的过程管理,切实保障劳动者的合法权益。

参考文献

- [1]田丽平.企业职工工伤保险中存在的问题及解决对策探析[J].企业改革与管理,2023(06):98-100.
- [2]高建华.搭建工伤保险省级统筹制度框架[N].山西日报,2023-02-27(004).
- [3]梁添星.建筑施工领域职业伤害预防及工伤保险覆盖研究[J].房地产世界,2022(24):143-145.
- [4]黄碧蓉.工伤保险待遇支付常见风险及防控探究[J].办公室业务,2022(24):165-167.
- [5]郑玄波.把握职责使命,推动工伤保险行稳致远[J].中国社会保障,2022(11):26-27.
- [6]毛景.高龄劳动者工伤保险制度的规范设计——以浙江、广东、江苏三省试点文件为切入点[J].中国劳动,2022(05):82-92.