从“十三连跳”到“开胸验肺”：透视企业劳动安全卫生保障*

——以中国劳动安全卫生法律发展为视角(2005年-2015年)

李亮辉

(中原工学院信息商务学院,河南 郑州 450007)

[摘要] 目的:中国社会经济转型发展进程中,随着劳动者自我保护意识的觉醒,劳资矛盾日趋紧张,企业对员工的劳动安全卫生保障已成为关乎企业生存发展的关键环节之一。基于劳动安全卫生法律发展的视角规范企业劳动安全卫生保障行为具有重要的现实意义,企业需主动适应经济、法治新常态。方法:采用文献分析法,梳理企业劳动安全卫生保障现状;以典型案例调查法,说明劳动者法治意识和自我防护意识的逐渐觉醒和劳动安全卫生法律体系初步形成,同时,发现企业劳动安全卫生保障实施过程普遍存在流于形式、管理混乱、监管不严等问题。结论:强化企业主体责任意识与企业劳动安全卫生管理制度建设、加大劳动安全卫生宣传普及力度、构建更有效的行政监管体制、提高劳动安全卫生立法质量、构建高效率的权利救济制度等途径促使劳资关系和谐发展。

[关键词] “十三连跳”;“开胸验肺”;企业劳动;劳动安全卫生保障

[中图分类号] R 136.1 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1004-4663(2016)10-761-05

From “Thirteen Even Jump” to “Open Heart Check lung”: Perspective Enterprise Labor Safety And Health Protection-in the Perspective of the Development of Chinese Labor Safety And Health Law(2005-2015)./LI Liang-hui./The Chinese Health Service Management.

Abstract Objective Social and economic transformation in China in the process of development, with awareness of self-protection awareness of the workers, the contradiction between labor and capital is nervous with each passing day, the enterprise on the staff of the labor safety and health security has become related to one of the key links for the survival and development of enterprises, based on labor safety and health law development perspective to standardize enterprise labor safety and hygiene behavior has important practical significance, companies need to take the initiative to adapt to the economy, rule of law, the new normal. Methods Using the method of literature analysis, sort of enterprise labor safety and health security research status; with the typical case investigation that laborers legal consciousness and awareness of self-protection gradually awakening and labor safety and health law system has been initially formed, at the same time, it is found that the enterprise labor safety and health security implementation process exists a mere formality, chaotic management, lax supervision and other problems. Conclusion Strengthening the main responsibility of the enterprise consciousness and enterprise labor safety and health management system construction, increasing labor health and safety publicity efforts to popularize, building more effective administrative supervision system, improving the labor safety and health legislation quality, and constructing efficient right relief system way to promote the harmonious development of labor capital relations.

Author's address Zhongyuan University of Technology, Information Institute of Business, Zhengzhou, P.R.China

Key word thirteen even jump; open heart check lung; enterprise labor; labor safety and health protection

本文以2005年至2015年十年间的部分典型案例为研究对象,研析企业劳动安全卫生保护现状、劳动者个体自我职业防护意识、我国相关法律发展情况及行政监管部门执法状况,提出明确企业劳动安全卫生保护的主体责任、加大劳动安全卫生宣教力度、强化监管部门职权、健全劳动者权利保护机制和制定修订相关法律等措施,旨在实现宪法规定的保障人权和劳动法明确规定的获得劳动安全卫生保护权之立法目的。

1 企业劳动安全卫生保障的现状

根据国家安全生产监管总局《关于2014年职业病防治工作情况的通报》中的数据显示:2014年全国共报告职业病29972例。集中度高的第一类职业病是职业性尘肺病,共计26873例,其病例数占全年职业病总例数的89.66%;第二类职业病是职业中毒,共计1281例;第三类职业病是职业性肿瘤,

共计119例;第四类职业病是职业性放射性疾病,共计25例;第五类职业病是职业性耳鼻喉口腔疾病等职业病,共计1632例。从行业分布看,煤炭开采和洗选业、有色金属矿采选业和开采辅助活动行业的职业病病例数较多,共占全国报告职业病例数的62.52%^[1]。透过以上数据可见,当前我国职业病集中爆发的行业仍集中在煤炭开采、有色金属开采等传统高危行业。在这些行业内聚集了大量广泛使用农民工的私营企业,是我国劳动安全卫生保障工作的重点对象。

美国铝业公司董事长克劳斯·柯菲德曾向李克强总理提问“中国的劳动力市场似乎存在这样的问题,就是一方面有大量的毕业生找不到合适的工作,而另一方面又有很多企业很难招到高素质的员工。对于这样的就业状况您怎么看?”^[2]现阶段我国劳动力市场存在着“有业不就”与“就业难”这对戏剧性

* 基金项目:河南省科技厅软科学项目“郑州航空港经济区建设背景下大学生就业问题的创新研究”阶段性成果(编号:142400410545)。

冲突,劳动收入比重偏低会对收入分配公平、消费投资平衡和经济增长质量产生负面影响^[3]。这是我国社会经济进入转型发展阶段出现的短期现象。一方面,企业因劳动安全卫生防护意识缺失和安全卫生必要措施缺位,导致员工患职业病而赔偿员工数额巨大,最终破产者不胜枚举。另一方面,在劳动者法治观念日益增强的当下,低工资福利、少安全卫生防护的就业岗位对劳动者的吸引力每况愈下,导致劳动者选择不就业、自行创业或返乡务农。因此,为有效提高企业劳动安全卫生防护工作,解决“用工荒”与“就业难”这对冲突,理论上应从以下三个层面思考。首先,对企业来说,作为追求经济利益最大化的组织,企业面对我国经济转型发展的持续深化,如何平衡追求经济效率与担当社会责任的双重价值目标,在促进企业高速发展的同时做好员工劳动安全卫生防护工作,值得深入思考。其次,对劳动者来说,在获取劳动报酬的同时,如何切实有效地维护自身合法权益,尤其是保障自身基本的人权和生命健康权,是值得探讨的问题。最后,从政府层面来说,在我国深化社会经济转型发展的关键期,监督企业做好劳动安全卫生保障工作、采取有效措施缓解劳资矛盾、化解群体性事件、促进社会和谐健康发展也是应当重点关注的问题。

2 典型案例推动相关法律的发展

表1 中国劳动安全卫生相关典型案例(2005年-2015年)

序号	时间	案件名称	事件来源	结果	类型	法律问题
1	2006.5	华为胡新宇“过劳死”	媒体	人道主义救助	过劳死	工伤认定
2	2007-2010	富士康“13连跳”事件	媒体	抚恤金	精神卫生	精神卫生
3	2007	山西黑砖窑案件	媒体法院	刑事责任	强制劳动	非法用工
4	2008.8	苏州联建科技有限公司“正己烷中毒”事件	媒体	部分员工获得工伤赔偿	职业中毒	职业病认定
5	2009.9	张海超“开胸验肺”事件	媒体	调解获赔偿金	尘肺病	职业病认定
6	2009	安徽黑砖窑案件	媒体法院	刑事责任	强制劳动	非法用工
7	2011.4	普华永道潘洁“过劳死”	媒体	人道主义救助	过劳死	工伤认定
8	2011.7	“723”甬温线特别重大铁路交通事故	媒体法院	赔偿、刑事责任	劳动安全	死亡赔偿金破90万
9	2014.8	江苏昆山台资企业中荣金属制品有限公司爆炸事故	媒体法院	赔偿、刑事责任	劳动安全	直接经济损失3.51亿
10	2015.8	天津港爆炸事件	媒体	赔偿、刑事责任	劳动安全	赔偿金额创历史新高

案例1:富士康“13连跳”事件。从2007年至2010年5月,富士康中国厂区非正常死亡员工人数达到了13名。仅2010年1至5月,就有10多位富士康员工以自杀方式结束生命。2009年因接受公司调查时遭不公正待遇而跳楼的孙丹勇,其父母拿到了富士康支付的36万元抚恤款^[7]。虽然这13人自杀原因不完全相同,但富士康长期以来违法加班造成的劳动者抑郁、焦虑等心理健康问题是主要诱因之一。回顾改革开放30年,中国经济成就的取得离不开对人口红利的依赖,而富士康就是其中的典型受益者之一。2015年2月中华全国总工会指出,富士康违法加班属于急功近利,易引发群体性事件。

案例2“过劳死”事件。2006年5月28日,深圳华为公司25岁的工程师胡新宇因连续加班后身体不适,最终确诊死于病毒性肺炎。华为从不愿“赔偿”到提出15万抚恤金,最终支付了30万。无独有偶,2011年4月,在进入普华永道工作半年后,25岁的潘洁在连续十余日加班后,因病毒性感冒引发急性脑膜炎而死亡。现行《工伤保险条例》第十五条规定“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”方能视同工伤认定。因此,尽管脑炎夺走了两名年轻劳动者的生命,但两家公司均不承认“过劳死”,也未按照

2.1 劳动者法治意识和自我防护意识的觉醒

2008年《劳动合同法》和《劳动争议调解仲裁法》颁布实施后,劳动争议案件便呈现了井喷式爆发。最高人民法院2009年工作报告指出“高度重视审理涉及民生的案件。认真执行劳动合同法,审结劳动争议案件286221件,同比上升93.93%。”^[4]另据人力资源和社会保障部发布的《2014年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》显示“2014年,各地劳动人事争议调解组织和仲裁机构共处理争议155.9万件,同比上升4.1%。”^[5]综合以上数据,可知2014年劳动争议案件比2008年增加了127.2779万件,6年间案件数量翻了5.45倍,几乎是每年递增一倍的量。市场经济是竞争经济,也是法治经济^[6]。可见,随着我国法治化进程的推进,劳动者法治意识日益增强,敢于运用法律武器维护合法权益的劳动者越来越多。劳动者法治意识和自我防护意识的觉醒,在转型中的中国是一个好现象和必须呵护的发展趋势。

以下简列2005年至2015年十年间,由媒体曝光或起诉至法院(或仲裁、调解)的部分案例,并对其中典型个案进行分析。下述案例多以调解形式结案,故多数案例资料源自媒体而非法院裁判文书。如表1所示。

工伤给与相应赔偿,但迫于舆论压力均对死者家属进行了人道主义救助。

案例3:张海超“开胸验肺”事件。从2008年10月起,农民工张海超被北京协和等多家医院认定为:尘肺,职业病。2009年5月,张海超在新密市信访局协调下,在郑州市职防所拿到了“无尘肺0+期(医学观察)合并肺结核”的鉴定结果。因前后检查结果相背,为证明自己患有尘肺病,同年6月,张海超冒险在郑州大学一附院进行了“开胸验肺”,结果是“尘肺合并感染。”但仍不被郑州市职防所承认,因当时的《职业病防治法》规定,具有职业病鉴定资格的医疗单位才具备出具鉴定结果的法定资质。此事件经多方媒体报道后引起了社会各界的广泛关注。2009年7月,在卫生部督导下,郑州市职业病防治所最终做出了张海超“尘肺病Ⅲ期”的鉴定结果,张海超拿到了61.5万元的赔偿款。

2.2 劳动安全卫生法律十年发展回顾

我国劳动安全相关法律规范从建国起至今已初步形成了多层次、全方位、内容丰富的法律体系,尤其从2005年起至今的十年间,劳动安全相关立法、修法工作进入了快车道,并逐步与国际接轨。1981年国际劳工大会通过的《职业安全与工作环

境公约》(即第155号公约),首次提出了构建“政府、雇主、工人”三方共管职业安全的制度体系。这项公约在2006年10月31日经全国人大常委会批准在我国除香港特别行政区以外的区域生效。155号公约在我国的生效,对保护劳动者的人身安全和健康、促进安全生产和职业卫生方面的立法和执法工作起到了积极的推动作用。仅从近十年来全国人大、国务院、国家安全生产监督管理总局等所颁布或修订的与劳动安全卫生相关的法律法规来看,就多达上百项。但从当前我国劳动安全事

故和职业病防治实际情况来看,距155号公约期望的“把工作环境中的内在的危险因素减少到最低限度,以预防来源于工作、与工作有关或在工作过程中发生的事故和对健康的危害”^[8]之目标仍有较大距离。

从2005年至2015年十年间我国修订的立法包括《劳动合同法》、《工伤保险条例》、《职业病防治法》以及《安全生产法》等十余项。如表2所示。

表2 中国相关立法及法律修订情况(2005年-2015年)

序号	法律名称	颁布或修订时间
1	《中华人民共和国易制毒化学品管理条例》	2005年8月17日通过,自2005年11月1日起施行。 2014年7月9日通过,自2014年7月29日起施行。
2	《中华人民共和国刑法修正案(六)》	2006年6月29日颁布并实施。
3	《中华人民共和国劳动合同法》	2007年6月29日通过,自2008年1月1日起施行。
4	《中华人民共和国突发事件应对法》	2007年8月30日通过,自2007年11月1日起施行。
5	《生产安全事故应急预案管理办法》	2009年3月20日通过,自2009年5月1日起施行。
6	《中华人民共和国消防法》	1998年4月29日通过,2008年10月28日修订,自2009年5月1日起施行。
7	《中华人民共和国工伤保险条例》	2003年4月27日通过,2010年12月8日修订,自2011年1月1日起施行。
8	《中华人民共和国煤炭法》	1996年8月29日通过,2009年8月27日第一次修正,2011年4月22日第二次修正,2011年7月1日施行。
9	《中华人民共和国职业病防治法》	2001年10月27日通过,自2002年5月1日起施行。 2011年12月31日修订通过并实施。
10	《中华人民共和国安全生产许可证条例》	2004年1月7日通过,自2004年1月13日起施行。 2014年7月9日通过修订,自2014年7月29日起施行。
11	《中华人民共和国安全生产法》	2002年6月29日通过,自2002年11月1日起施行。 2014年8月31日通过修订,2014年12月1日起施行。
12	《中华人民共和国道路交通安全法》	2003年10月28日通过,2007年12月29日第一次修正,2011年4月22日第二次修正,2011年5月1日起施行。

在立法层面,我国至今没有一部专项法律来保护劳动者劳动安全卫生权益;在司法实务中,近十年常出现典型案例推动相关法律发展的情况,可谓案件倒逼劳动安全立法或修法,暴露了我国劳动安全法律发展滞后于社会经济发展现实需求的弊端,尤其在劳动合同法和职业病防治法的颁布、修订中表现更突出。

首先,山西“黑砖窑”案件催生《劳动合同法》。早在《劳动合同法》起草阶段的2005年,山西日报就报道了黑砖窑强迫农民工劳动的案件,随后在山西省内部多起个案不断被披露。至2007年,随着河南电视台都市频道追踪失踪儿童采访的深入,“黑砖窑”事件在6月份集中曝光并引起了全国关注。此时恰逢《劳动合同法》草案审议,央视一篇名为《劳动合同法诞生记——黑砖窑案助其全票通过》的报道,充分说明了该事件对劳动合同法的全票通过起到了极大的助推作用。

其次,《中华人民共和国职业病防治法》修订——职业病认定程序的变化。2009年9月张海超“开胸验肺”事件的发生,将我国职业病防治制度存在的问题和弊端充分暴露于世人面前。事件发生后,《检察日报》评论认为,《职业病防治法》和《职业病诊断与鉴定管理办法》是张海超悲剧产生的直接原因。因为2001年《职业病防治法》第四十八条规定“职业病诊断、鉴定需要用人单位提供有关职业卫生和健康监护等资料时,用人单位应当如实提供”,但张海超维权期间,正是此条将他挡在了职业病鉴定的大门外。张海超本人认为“最应该修改的就是到指定的职业病诊断机构要由企业出具相关证明材料这一条,还有

就是指定的有资质诊断机构,不能只指定一家,不要成了独门生意,要多找几家有资质的合法的单位,这样也保持一个客观性。”^[9]劳动法专家董保华教授认为职业病诊断与鉴定体制存在三个主要问题:一是自证其责;二是职业病防治所既是衙门又是医院,是一个垄断的诊疗机构;三是体内循环,即职业病诊断、鉴定、管理和执法是一种体制内部的循环系统^[10]。这三大问题在2011年《职业病防治法》修订中,“自证其责”问题有所改进。2011年该法第48条、49条和50条规定,用人单位若拒绝自证其责,将承担不利的法律后果。第47条第三款规定:“没有证据否定职业病危害因素与病人临床表现之间的必然联系的,应当诊断为职业病。”但针对“垄断机构”和“体内循环”问题的修订力度不大。

3 企业劳动安全卫生保障实施过程中存在的问题

3.1 企业追求经济利益至上、忽视职工权益

当前多数企业的经营中,侵犯劳动者权益问题突出。从富士康“13连跳”事件中不难看出,企业忽视经济效益与担当员工劳动安全卫生保障责任双重价值目标的平衡发展。在重点追求经济利益的背景下,企业谈不上从人文关怀角度,对员工给与精神层面的尊重和自我实现的保障。中国2012年人均卫生总费用受GDP、每千人口卫生技术人员数及老年人口比例影响较大^[11]。根据美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛提出的需求层次理论可知,人类需求程阶梯顺序由低到高可划分成五类^[12]。现阶段,在劳动者基本生理需求满足的前提下,如何满足劳动者追求安全、社交、尊重和自我实现的需求是现代企业

管理必须纳入考虑范畴的。

3.2 部分劳动者自我防护意识和能力不强

我国《劳动法》和《安全生产法》的基本方针是“安全第一、预防为主、综合治理”^[13]。劳动者自我防护是做好预防工作的重要内容。据某调查显示调查对象职业卫生知识的总知晓率仅有 52.8%;对部分核心知识的知晓率明显偏低,如“上岗前应进行职业健康检查”的知晓率仅 24.4%，“离岗时应进行职业健康检查”的知晓率仅 5%，“作业岗位危害因素”的知晓率仅 33.4%;在知识获取途径方面,通过自我学习获取知识的只占 19.3%^[14]。可见,部分劳动者的自我防护主动意识和防护能力明显不够。

3.3 政府监管部门存在监管漏洞

当前,政府及相关部门对企业劳动安全卫生的介入和监督不主动,企业不申报,卫生和安全监督部门就不能掌握具体情况,造成很多违法企业成为漏网之鱼。此外,现行政府、企业、职工三方共管职业卫生安全的制度模式,客观上造成了企业不积极、政府不主动、劳动者不知情的结果。各方共管的治理模式,因惩罚力度不大、追责机制不完善,没有取得预期效果。

3.4 劳动安全相关立法的实施率不高

据劳工组织的相关研究表明,工伤保险覆盖率即参加工伤保险的职工数占一国劳动力人口的比重,可作为判断一国相关法律实施覆盖情况的重要参考依据^[15]。因此我国劳动安全卫生法律、法规实施覆盖率可由工伤保险覆盖率来判定。依据人力资源和社会保障部 2015 年发布的《2014 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报》数据显示,至 2014 年末全国参加工伤保险人数为 20639 万人。其中,参加工伤保险的农民工人数为 7362 万人。全年认定(视同)工伤 114.7 万人;全年评定伤残等级人数为 55.8 万人。全年享受工伤保险待遇人数为 198 万人。综上,2014 年我国工伤保险覆盖率如下:按全国劳动力活动人口计算工伤保险覆盖率:20639 万(参加工伤保险职工)/177253 万(全国城乡就业人员)=26.72%;按城镇劳动力活动人口计算工伤保险覆盖率:20639 万/39310 万(城镇就业人口)=52.5%。可见,我国工伤保险覆盖率与日本、德国高达 98%的覆盖率相距甚远。同时,也意味着我国《安全生产法》和《职业病防治法》实施的覆盖率仅为 52.5%,实施覆盖率不高。

4 优化企业劳动安全卫生保障的对策

4.1 强化企业主体责任意识与企业劳动安全卫生管理制度建设

首先,各级政府应通过教育宣传、制度要求等多种渠道强化企业维护劳动者劳动安全卫生权利的主体责任意识。让企业明白劳动者安全卫生权的有效保护是劳资关系协调发展的主要内容之一,有利于企业的可持续发展。其次,企业牢牢树立维护劳动者身体健康权益优于企业短期经济利益追逐的理念,不仅要注重员工客观物质条件的防护、在物质上保障员工的权益,而且要在精神层面体现人文关怀、关注员工的主观精神卫生防护。最后,企业还应积极构建科学、严谨、可行的劳动安全卫生管理制度,将相关理念真正落到实处。

4.2 加大劳动安全卫生宣传普及力度

现阶段,各级政府应切实担当起劳动安全宣教顶层制度设计和全面普及的工作。一方面,在对企业开展宣教工作方面制定好相关政策、落实好支持资金;另一方面,还应多渠道开展好

全民劳动安全卫生知识普及工作,充分利用学校教育、各类媒体、网络课程、社区宣传等平台普及防护知识。企业也应具体做好员工的劳动安全卫生教育培训工作,常态化开展相关教育培训工作,有效提升员工的防护意识和防护能力。作为劳动者代表的工会组织应积极督促企业实施相关宣教工作,切实维护劳动者合法权益。

4.3 构建更有效的行政监管体制

当前我国劳动安全监管令出多头。既有隶属于国务院的国家安全生产监督管理总局、人力资源和社会保障部,又有公安、工商部门等,可谓多部门齐抓共管,但常缺乏配合又会出现相互推诿。因此可借鉴美、日等国家经验,建立类似美国职业安全与卫生署(OSHA)的专门职业安全卫生监管机构,朝着职业安全一体化方向发展,明确权责、避免多头管理。

4.4 提高劳动安全卫生立法质量

首先,国家劳动安全卫生立法应注意与国际接轨,及时加入相关国际公约。2006 年,中国加入 1981 年通过的国际劳工大会第 155 号公约。这一过程历时 15 年,充分说明我国劳动安全法律发展远远滞后于国际发展趋势,今后应予加强。其次,国家相关部门应提高立法质量,突出综合性和可操作性。今后,应尽早制定具有较高位阶的统一专门的劳动安全卫生法律。最后,国家劳动安全卫生立法应聚焦科技和社会发展实际,主动回应新的防护内容,诸如新能源行业、新材料行业和航天技术行业等一些新的行业和劳动者精神卫生问题等新的防护内容应及时被关注并纳入相关立法中,从而实现立法的可预见性。

4.5 构建高效率的权利救济制度

从前述典型案例的解决来看,多数事件发生后通过司法途径成功处理的案例不多,往往是在政府行政力量介入干预下,才特事特办迅速得到赔偿或救助。由此暴露出现行劳动安全卫生救济制度,维权成本高、耗时长、效率低,仍然滞留在行政权力主导状态。在建设法治中国背景下,司法应成为解决一切社会矛盾的有效渠道和最后的权利保障机制。因此,应积极构建以司法救济为主导、行政干预为辅的劳动安全卫生权利救济制度;构建一体化筹资平台,做好其制度设计,合理筹资可保证筹资的安全可持续性^[16];不断完善和优化现行司法制度,最终实现低成本、高效率地实现劳动者维权问题。

[参考文献]

- [1] 关于 2014 年职业病防治工作情况的通报 [EB/OL] (2015-12-03) [2016-01-16]. http://www.chinasafety.gov.cn/newpage/Contents/Channel_5330/2015/1203/261517/content_261517.htm.
- [2] 李克强.达沃斯论坛答海外企业家问实录 [EB/OL]. http://www.chinadaily.com.cn/hqcyj/2013-09/11/content_16959757.htm?bsh_bid=285276714, 2013-09-11/2016-01-16.
- [3] 苏永照.我国劳动收入比重偏低的成因分析—基于劳动力市场的视角 [J]. 技术经济与管理研究, 2014 (10): 71-76.
- [4] 王胜俊.2009 年最高人民法院工作报告 [EB/OL]. http://www.gov.cn/20091h/content_1261101.htm, 2015-12-03/2016-01-16.
- [5] 人力资源和社会保障部.2014 年度人力资源和社会保障事业发展统计公报 [EB/OL]. <http://politics.people.com.cn/n/2015/0528/c1001-27071609-3.html>, 2015-05-28/2016-01-16.
- [6] 卫兴华.社会主义市场经济与法治 [J]. 经济研究, 2015 (1): 10-12.
- [7] 新华社.富士康跳楼员工被判自杀,其父母获补偿 36 万元 [EB/

OL].http://tech.qq.com/a/20090728/000223.htm,2009-07-28/2016-01-26.

- [8] 中国人大网.1981年《职业安全卫生及工作环境公约》[EB/OL].http://www.npc.gov.cn/wxzl/gongbao/2006-12/06/content_5354930.htm,2006-12-06/2016-01-16.
- [9] 陶维洲.生死标本 张海超开胸验肺验出制度“尘肺”[N].现代报,2009-08-02(A6).
- [10] 董保华.名案背后的劳动法思考[M].北京:法律出版社,2012:56.
- [11] 魏娜娜,宇传华,鲍俊哲,等.中国人均卫生总费用空间聚集性及其影响因素分析[J].中国卫生事业管理,2016,33(3):190-192.
- [12] (美)亚伯拉罕·马斯洛,许金声、程朝翔译.动机与人格[M].北京:华夏出版社,1987:45.

- [13] 郭捷.劳动法与社会保障法[M].北京:中国政法大学出版社,2012:188.
- [14] 姚丹丹.化工厂外协单位工人职业卫生知识及防护情况调查[J].工业卫生与职业病,2015,41(2):135-136,139.
- [15] 袁一枫,杨乃莲.通过职业安全卫生及工作环境公约(第155号)透视我国职业安全卫生立法[J].中国职业安全卫生管理体系认证,2003,(3):26-27.
- [16] 徐维维,胡敏.北京市城乡居民医保一体化筹资负担研究[J].中国卫生事业管理,2015,32(5):363-366.

[收稿日期] 2016-02-26
(编辑 杨 练)

(上接第725页)2014)。南昌三三四医院改制前,医院职工福利保障和身份认同使得医务人员队伍十分稳定。医院改制后人员编制取消,实施身份置换使得医院业务骨干大量流失,并陷入人才流失、业务减少的恶性循环。医院高薪聘请高级职称技术人才,实施激励机制,采取绩效优先,拉开分配档次,调动了医生的工作积极性,使得医院业务收入显著增长。由于目前公立医院人事管理制度的刚性和医生培养模式,民营医院难以引进高学历医学毕业生加盟,医院高薪聘请的大多是离退休专家,使得医院职称人才结构极不合理,医院的可持续稳定发展前景堪忧。

4.3 竞争效率和合作效率

我国实施医疗市场化改革之后,过分强调依靠市场竞争来提高医院服务效率。在政府有限干预和投入不足情况下,大型公立医院不断扩张规模,医院越大,吸引的病人越多,医疗机构之间的转诊合作名存实亡。不仅造成大医院“人满为患”,小医院“门可罗雀”的社会医疗问题,民众看病负担也日益沉重。南昌三三四医院改制前作为大型国有企业附属医院和江西医科大学附属医院建立了稳定的转诊合作关系,患者有明确的就诊路径,医疗服务需求稳定。而改制后由于整体医疗环境的变化和医疗服务项目的部分重叠,这种转诊合作不复存在。医院购买设备增加服务项目,不仅投入过多,导致医疗成本增加过大,也由于新增服务项目时间过短而难以吸引到病人。目前我国高等级综合医院医疗资源紧缺和基层医疗资源闲置并存。医疗服务市场竞争激烈下,高等级综合医院医疗服务效率大幅度上升的同时是医疗系统整体绩效的急速下降。

5 结论与启示

当前推进公立医院改革,目标是建立规范的公立医院运行机制,优化卫生资源配置,吸纳社会资本形成多元化投资主体,多种所有制并存的办医体制,解决民众看病方便,看得起病问题。本文运用案例分析的方法,以南昌三三四医院改制为例,通过分析可以发现,医院的绩效水平和效益与医院产权结构并没有必然的联系。公立医院并不是简单的产权改革,“一包就灵”。由于医疗资源的专用性特征,特定区域内医疗服务供给具有自然垄断性。国家按照人口分布和发病率情况进行区域卫生规划和医疗资源配置。医疗市场的竞争一方面带来重复建设,医疗资源的浪费,另一方面割裂了医疗服务体系的自然联系,医疗机构之间因为争夺病患者而不再合作和资源共享,单个医院服务效率提升的背后是医疗服务体系整体绩效的下降。以南昌三三四医院为例,为了吸引患者就医,并尽可能地患者留在医院治疗,医院必须不断发展扩大办医规模,改善设施设备条件,医院就医环境优美,设施先进舒适,医护人员精

心周到服务的同时是医疗服务成本的急剧上升。

鼓励民营医院发展,作为公立医院的有益补充,满足民众不同层次的医疗需求,通过医疗机构之间的适度竞争提升医疗服务的效率是合理的。但是这并不表明要对公立医院实施大规模产权改革,将公立医院推向市场。由于医疗专业性,医患双方信息不对称,各种激励机制只会导致医疗商业化行为的失控,通过医院之间的激烈竞争难以实现优化医疗卫生资源配置的目的。医护人员是医疗服务的主体。医护人员及其人力资本的积累是医疗资源的核心。当前医疗体制改革的关键是建立统一的医疗人才市场,通过市场竞争促进医护人员的合理流动,通过市场手段促进医疗人力资源的优化配置。因此,改革医生人事管理制度,实施医护人员的社会化培养和市场化执业,促使医护人员具有实现自己知识资产价值的选择权,这不仅能够极大地调动医护人员的积极性和创造性,也有助于解决医疗效率不足和医疗资源配置不均衡的问题。当前公立医院改革的重点是医生的培养培训和人力资源管理制度,推进医生人才市场建设,通过医护人员的市场竞争来提升医疗服务的质量和效率。

[参考文献]

- [1] 陈彦勋.国有企业产权改革研究反思[J].河北经贸大学学报,2011,32(2):42-45.
- [2] 王小丽.我国公立医院产权改革探讨[J].医学与哲学,2010,31(3):34-51.
- [3] 张晋,白雪,方鹏.国有企业医院改制的理论分析[J].医学与社会,2014,27(5):5-7.
- [4] 张平,甘筱青.乡镇卫生院医生诊疗决策模式与行为研究[J].中国卫生事业管理,2013,30(11):812-879.
- [5] W.Tam.Privatizing Healthcare in China: Problems and Reforms[J].Journal of Contemporary Asia Forthcoming,2010,35(5):76-84.
- [6] Chow,G.C.An Economics Analysis of Health Care in China.CEPS Working Paper No.132,Princeton University,2006.
- [7] Paul,K.Why Markets Can't Cure Healthcare[EB/OL].Krugman.blogs.nytimes.com,2009.
- [8] Padula,G.,Dagnino,G.B.Untangling the rise of cooperation: The intrusion of competition in a cooperative game structure[J].International Studies of Management and Organization,2007,37(1):32-53.
- [9] Gnyawali,D,He,J.,Madhavan,R.Impact of cooperation on firm competitive behavior: An empirical examination[J].Journal of Management,2006,32(4):507-530.
- [10] Luo,Y.A cooperation perspective of global competition[J].Journal of World Business,2007,42(2):129-144.

[收稿日期] 2016-04-12
(编辑 贾 睿 刘书文)