

## · 工作经验交流 ·

## 劳动卫生分级管理工作中的问题和对策

南昌市职业病防治所 (330003) 杨宏 胡炜

根据卫生部对卫生监督工作的要求,各地都在劳动卫生监督工作方面实行了分级管理。在分级管理工作中,有许多成功的经验,但也存在许多问题。下面就南昌地区分级管理工作中的问题和应采取的对策进行一些粗浅的讨论。

### 1 分级管理工作中存在的问题

按行政隶属关系进行分级,主要有下列一些问题。

1.1 削弱了劳动卫生工作力量。国有大中型企业相对集中于省、市级。专业机构进行管理以后,减少了县级劳卫机构的原有工作量,部分县卫生防疫站因此而撤销劳动卫生科或减少劳卫工作人员,甚至仅象征性留下1人。

1.2 争效益、争补偿,各自为战,造成劳动卫生工作管理混乱。由于各地卫生行政部门对劳动卫生工作经费投入严重不足,各级劳卫机构都在探索收费弥补经费短缺的渠道。各级劳卫机构往往会从自身的利益出发,对经济效益较好的企业竞相开展监测和健康监护,造成重复监测、重复体检,也使受监测和监护的企业无所适从,无形中形成了一个“劳动卫生工作市场”。

1.3 影响了省、市、县三级劳卫机构的正常业务联系。几十年来,我国的劳动卫生工作已形成一套行之有效的.工作方法。上级机构每年下达目标任务,并对下级的业务活动进行检查、指导,对下级劳卫工作人员进行培训考核。日常劳动卫生管理则以地方管理为主。这样一种条块结合的管理方法,为各级劳动卫生工作人员和企业所熟悉,并受到广泛的欢迎。自实行分级管理以来,各级机构联系减少,都注重创收,轻视社会效益,致使上级的要求不能贯彻,各项技术质量考核不能开展,人员得不到培训,队伍素质下降,科研工作不能开展。总的发展趋势是劳动卫生工作队伍不稳定,劳动卫生工作质量得不到提高,工作愈来愈难开展。

### 2 能级管理工作中存在的问题

2.1 能级管理是一种根据各级的工作技术能力而进行技术项目划分的分级管理。在能级管理工作中,一般实行自上而下的分级。上级机构从自身的利益出发,不

能按各级的人员、技术、设备情况实事求是实行能级分级,而往往把创收较好的项目留给自己,而把一些创收较低的项目分给下级。

2.2 实行能级管理以后,各级机构都对企业开展监督,给管理带来混乱。

### 3 对策讨论

3.1 明确树立国家卫生监督不宜实行市场经济的观念。劳动卫生监督是国家行政监督的一部分,属于执法工作的范畴。而在执法工作中是不宜引入等价交换机制、竞争机制的。为了维护国家卫生监督执法的权威性,在劳动卫生监督工作中不宜实行市场经济机制。

3.2 坚持块块管理为主,条条管理为辅的原则,使之与劳动卫生工作法制化相适应。法制管理有一个原则:即驻地管理原则。随着我国经济的发展和法制的完善,劳动卫生最终将完全实行法制管理。几十年的实践证明,劳动卫生工作实行以区域管理为主,条条管理为辅的管理模式是切实可行的。

3.3 保障劳动卫生工作的资金投入。劳动卫生工作的资金投入不足,投入与经济的发展不能同步是分级管理工作中出现各种问题的关键所在。各级政府和卫生行政部门按国家行政监督的要求,保障劳动卫生工作的资金投入是解决劳动卫生分级管理中各种问题的主要方法。

### 3.4 逐步调整省、市、县三级劳卫机构的资源配置

当前,我国的劳动卫生资源配置很不合理,越是高层劳卫机构,人员越多,检测设备越先进,形成人员和设备的倒三角形分布。而大量的劳动卫生管理工作却主要由基层劳卫机构承担,三级劳卫机构工作量的分布呈正三角形。这种分布的不相称也是造成劳动卫生分级管理中诸多问题的原因之一。

3.5 对于省级劳卫机构的性质和工作职责也应尽早确定。即应尽快明确省级劳卫机构是劳动卫生监督执法管理机构还是科学研究机构。

(收稿:1994-11-18 修回:1995-03-24)