

激发新动力，开启职业健康发展新征程

三月的北京，草木萌发，春意盎然。肩负着党和人民的重托，全国政协十三届四次会议代表汇聚一堂，在“十四五”规划开局之年共商国是，共谋发展。2020年是极不平凡的一年，我国公共卫生体系经历了抗击新冠疫情的严峻考验。我们在回顾总结“疫”重大战略成果的同时，更要勇于面对公共卫生体系亟待解决的问题。就此，全国政协委员、中华预防医学会职业病专业委员会主任委员孙承业研究员在本次会议上结合基层工作实际，提交了推动医防融合发展及保障职业人群健康等相关提案。本刊现将孙委员的部分提案予以报道，以期为新时期职业医学的发展开拓视野、提供方向。

1 推动医防融合，重构公共卫生医师制度

中共中央总书记习近平指出“健全国家公共卫生应急管理体系，提高应对突发重大公共卫生事件的能力水平”，并明确提出了“要坚持整体谋划、系统重塑、全面提升，改革疾病预防控制体系”。然而，做为健全国家公共卫生体系关键的公共卫生医师队伍目前存在以下问题：(1) 职责不明确，整体专业能力不足，急需强化其专业性。2002年疾病预防控制体系改革后，疾病预防控制机构职能扩大，但相应的政策、职责分工、专业训练、资金渠道等并未同步跟上，公共卫生医师的工作与人群现场、临床医疗疏远，社会存在感持续下降。(2) 准入制度门槛低。与临床医师相比，公共卫生医师进入门槛要求低，岗位专业性弱化，编制被占用现象普遍。如国家级疾病预防控制机构尚未执行公共卫生医师准入，基层公共卫生医师从事大量行政辅助工作。(3) 高等医学院校的公共卫生教育与公共卫生实践脱节，公共卫生医师知识结构与实际需求落差较大。

建议：(1) 明确需求导向，构建并完善人才培养及晋升等路径。如修订《中华人民共和国执业医师法》中应明确公共卫生医师准入门槛。(2) 改革高等院校公共卫生预防医学教育构架，公共卫生医师应从本科后学生中遴选，按专业、多层次、全职业周期培养。(3) 打通公共卫生医师和临床医师晋升、交流通道，建立西医师、中医师、中西医结合医师和公共卫生医师准入、晋升的差别考评方案，鼓励各专业医师跨专业申报和多点执业。

2 加强保护新业态劳动者健康

以互联网为基础的平台经济是近年来发展最为迅猛的新业态，应用互联网、移动终端等技术，以打卡、摄像和计算模型为特征的“算法控制”手段应用于职工激励和晋升过程，职工过劳现象普遍存在，将成为当今社会经济发展的一个潜在风险。

建议：(1) 针对新业态制订相应的劳动保护法规，建立有效的监督机制。强化新业态企业保护职工健康的主体责任，规范企业用工行为；与创建健康企业挂钩，建立长效机制并提供政策支持；对于职工健康保护工作做得好的企业出台奖励和税收减免等优惠政策。(2) 鼓励企业开展职工健康促进活动。把促进职工身心健康纳入企业人力资源管理、工会职工权益保障和职业安全健康管理的政策制度中，实行人性化管理，优化劳动组织，开展职工健康保护与健康促进行动；依据相关法律法规的要求，减少超时工作现象，推行工间休和强制休假制度；对于存在抑郁、焦虑症及其他身心健康风险的重点人群及早干预并提供服务和支持。(3) 倡导健康文化，营造“要工作，也要健康”的职业健康氛围。(4) 开展职业健康知识宣传教育，提高劳动者自我健康管理、心理放松、缓解压力与疲劳、情绪管理等技能和职业健康素养，尤其针对年轻劳动者要给予有针对性的指导和培训。

3 将劳动能力康复作为因尘肺返乡农民工的救助目标

工伤康复在恢复劳动者身体和职业功能方面发挥着重要作用。但我国的工伤康复制度仍处于试点状态，问题集中体现在：(1) 对职业病患者工伤康复关注不足；(2) 尘肺病农民工再就业困难，可能产生贫困代际传递；(3) 工伤保险基金未明确用于工伤康复，在无资金保障的情况下难以实施康复工作；(4) 尘肺病康复站建设缺乏就业技能培训，未引入康复效果评估方案。

建议：(1) 将再就业能力培养纳入工伤康复目标中，完善并及时推广工伤康复制度，将回归工作、融入社会作为长远目标。(2) 加强对企业的宣传、保障等措施，为企业扫清雇佣工伤康复劳动者的障碍。一方面加大《劳动法》《职业病防治法》等相关法律宣传力度，合理安排职业病患者的工作岗位；另一方面，可以由工伤基金等对相应的用工企业进行政策和财政上的补助和支持，提升企业配合工伤康复的积极性；同时可以考虑加强劳动者立法，将针对工伤人员的歧视行为明确列为违法行为。(3) 提升工伤保险基金的使用效率。明确将工伤康复列入工伤保险基金支出，并在制定工伤保险基金使用计划时明确列入工伤康复计划支出；结合修订《社会保险法》《工伤保险条例》，优化基金支出项目的规定，为进一步调整工伤保险待遇结构留出空间。(4) 修订《基层医疗机构尘肺病康复站建设与管理指南》，将尘肺病患者再就业培训作为建设目标。

4 加强心理健康服务，保护女职工的心理健康

据全国总工会女职工委员会委托中国疾病预防控制中心开展的一项调查显示，约30%的女职工存在心理问题。随着新兴产业的快速发展，劳动关系更加复杂，劳动保障差、劳动时间过长、工作压力大、被动劳动现象广泛存在。女职工身心健康问题迫切需要解决。

建议：(1) 加强系统协作，依法保护女职工身心健康。修订与完善现有的女职工劳动保护法律法规，制订相关的标准、规范；加强对企业落实《女职工劳动保护特别规定》的监督检查，依法保护女职工的劳动权益和健康权益。(2) 强化企业主体责任。把促进女职工身心健康纳入企业人力资源、职工权益保障和职业安全健康管理的政策制度中；改善劳动制度，充分考虑女职工的家庭生活与个人发展的需求；倡导与鼓励企业解决困扰女职工的子女照顾和教育等问题。(3) 发挥工会组织作用，提高女职工职业健康素养。(4) 依靠专业力量，建立女职工心理健康促进机制。开展女职工心理健康风险评估，及早发现高危人群，及时提供专业的心理健康服务。

站在新的历史起点，放眼“健康中国”的发展愿景，我们定能再接再厉，接续奋斗，为保障广大劳动者的健康权益，维护社会经济的持续健康发展，踏上新征程，再创新作为。