

医务职工权益维护机制构建与完善

王 健

上海市临床检验中心 上海 200126

【摘要】本研究集中探讨医务工作者权益保护机制的形成与发展途径，先全面整理当下医务人员权利保障状况，涉及相关政策法规及其存在的不足之处，并探究这些情况对个人发展、机构运作和社会和谐所产生的影响机理，再给出对应的建议方案，牵涉法律制度改善，薪酬福利调整以及职业安全防护等众多关键方面，最后规划相应的配套举措来达成动态监控，多种主体协调配合并能高效维护权益的目的，希望借此给优化医疗行业从业人员合法权益给予理论依据和操作指引。

【关键词】医务职工；权益维护；机制构建；机制完善

DOI:10.12417/3041-0630.26.01.061

医务人员权益保障是医疗卫生体系的重要构成要素，它直接关系到个体福利的达成状况，还牵涉医疗机构稳定运作以及整个社会和谐发展的问题，在医疗从业人员权益保护方面仍然有着不少薄弱之处，必须搭建并完备相应权利维护机制来应对实际困境，笔者打算就此展开系统探究，并根据具体情形给出对应建议方案以求推进问题得到解决或者改善。

1 医务职工权益维护的现状

1.1 权益保障的现有基础

当前医疗行业已形成较为完善的医务人员权益保障体系。该体系通过明确的执业规范和行业标准，为医务人员界定了职业权利与责任边界。相关规范覆盖执业环境、专业发展、休息保障等关键领域，对工作时长、执业安全、继续教育等环节作出细化规定。这些制度安排既体现了对医疗专业价值的尊重，又为构建和谐医疗环境奠定了基础。通过持续优化工作负荷管理、职业风险防控等机制，切实保障医务人员的合法权益^[1]。

1.2 现存的主要问题

当前医务工作者权益保护虽然有所进步，但是仍然存在不少难题，在劳动权利保障方面，过量的工作负担和经常性的超时情况比较突出。考虑到医疗卫生行业的特别之处，医护人员常常要承受长时间连续工作的压力，这样既会伤害他们的身心状态，又有可能引发医患矛盾，一些医院没有很好地执行法定加班补偿制度，从而使得医务人员的辛苦付出不能得到相应的经济回馈和社会承认。

目前的薪酬福利存在明显的不足之处，医疗卫生工作者所承受的工作压力极高，但薪资水平却长期维持在偏低的状态之中，在基层医疗机构当中，财政方面的投入十分有限使得员工收入难以达到维持基本生活的标准，在社会保障体系方面也存在着不完善的状况，在住房以及子女教育等诸多领域缺少具有针对性的支持手段，这种情况下医护人员的职业认同感出现下滑，并且职业稳定性受到损害的情况便接踵而来。

医疗卫生领域的职业安全状况非常紧张，医务人员在工作的时候遇到诸多危险，感染性疾病属于一种，暴力伤害也是其中之一，当下不少医疗机构的安全管理机制存在明显的短板情况，没有形成系统化的培训过程和完备的应急处理预案支撑，在医患矛盾频繁爆发的大环境下，医护人员遭受到暴力袭击的事情时常可见，这不仅危及他们的生命权利，而且给整个医疗行业的社会声誉造成负面效果。

2 构建与完善医务职工权益维护机制的重要性

2.1 对医务职工个人的意义

构建并完善医务人员权益保障体系，这对于推动个体全面发展有着非常深远的意义。从经济角度来讲，合理安排的薪酬福利制度可以做到对其劳动价值的有效补偿，进而改善生活品质，稳定且充裕的收入不仅能满足基本的生活需求，并且还能给自己的职业规划以及自我发展给予强有力的支撑，优良的薪资待遇会促使员工积极参加各种专业培训和学术交流活动，使自身的能力得到不断加强。

职业发展上，完备的权益维护机制给医务职工赋予公平的晋升机遇和培训资源，经由形成科学的绩效考核制度与职业规划，医务职工就能知晓自己的职业目的和发展方向，有的放矢地改善自身能力，并且权益维护机制可以守护他们在执业进程中的正当利益，使得他们能放心工作，最大限度发挥所长。

从身心健康的视角看，职业安全保障机制可有效削减医务职工在工作中遭遇的危险，减轻他们被传染疾病以及遭受暴力伤害的概率，恰当的工作时间规划与心理疏导体制有益于化解他们的工作压力，维持其身心健康状态，唯有处于身心健康状况之下，医务职工才可能给患者带给更为优质的医疗服务。

2.2 对医疗机构的意义

构建完善医务人员权益保障体系对医疗行业有着深远的意义，当其合法权益得到充分保护的时候，医护人员就会更加

积极地履行职责、提高工作效率并努力改善服务品质^[2]。合理制定薪酬制度和福利方案可以极大地调动员工的积极性，促使他们进行技术创新和服务升级以全面优化诊疗水平；营造公平公正的工作环境并赋予职业发展的空间有利于吸引更多高水准的人才加入团队从而稳定核心力量进而增强医疗机构的核心竞争力和发展前景。

人力资源的稳定配置是医疗机构正常运作的重要组成部分，构建起完善的利益保障体系之后，医务人员的职业认同感和归属意识会得到加强，人才外流的现象就会被有效遏制住，稳定的员工队伍对于维持医疗秩序、推动部门之间的配合以及保证服务不间断都有着不可或缺的意义，在此基础上开展工作的组织文化氛围得以形成起来，并且营造出一种积极向上的工作环境，这在一定程度上提升了该机构的社会形象并赢得了人们的信任支持。

2.3 对社会的意义

社会上构建、健全医务职工权益维护机制对医疗卫生事业发展有重要的推进作用。医务职工是医疗卫生事业的主力军，医务职工的权利得到了保护，就能激发其工作的热情和创造力，为社会提供更多更好的医疗服务，提升全民健康水平，促进社会稳定健康发展。

健全的医务人员权益保障机制对于改善医患关系有着非常深远的意义，当医护人员的基本权利被充分尊重并切实加以保护的时候，他们从事工作的行为就会更加规范、集中精力于自己的职责之内^[3]。这会使患者的就医感受变得更好一些，而且满意度也会有所提高。创建起多种多样的医患交流互动平台，并且完善有关法律条文来加大患者权益方面的防护强度，这样可以有效地减少医疗纠纷出现的概率，促使整个社会朝着和谐稳定方向前进，在此过程中不仅能够营造出一种积极向上的公共舆论氛围，还能进一步加强人们对于医疗卫生系统信任和支持的程度。

3 医务职工权益维护机制的构建策略

3.1 法律法规保障机制

健全的法制体系是守护医务人员合法权益的重要保障机制，应当完备有关法律法规并明确其权利范围及救济途径，就医疗工作者长时间过量工作却没有合理补偿这一情况而言，在立法方面形成统一的加班时间长度以及薪酬标准制度安排，切实维护劳动者的正当权益，也要加大对法治宣传教育工作的投入强度，改善医卫人员的法律意识水平，促使他们深刻认识到自身的法定权责所在，并凭借司法手段来妥善处理相关纷争。

完善劳动争议调解仲裁机制有着很深远的实践意义，医护人员权益受损的时候，迫切需要依靠高效又公正的渠道来妥善处理相关事务，有关职能部门应当努力提升专业化水准及服务

品质，保证矛盾纠纷能够被及时有效地化解掉。而且要加大对医疗机构依法履职情况的监督强度，并对违法违规的行为给予严厉惩罚，从而捍卫法律尊严并切实保护劳动者自身利益。

3.2 薪酬福利保障机制

营造合理的薪酬福利保障机制，是吸引和留住医务人才的重要手段，在薪酬方面，要按照医务职工的工作岗位，专业技能，工作业绩等要素，制定出科学合理的薪酬体系，提升医务职工的基本工资水平，保证他们的收入能够反映自身的劳动价值，并且创建起绩效工资制度，把医务职工的工作成果同其薪资相联系起来，以此激发他们改善自身的工作质量及效率^[4]。

福利体系构建之时，要完善多种化奖励机制并加强保障力度，除了基本社会保险和住房公积金以外，还可针对医务人员设立专门的补贴项目（例如租房津贴，交通补助以及子女教育扶持，并且充实职业健康管理方案，执行周期性体检制度，并给予心理咨询服务。创建职工互助保险计划，在成员遭遇重大疾病或者突发困境的时候予以经济援助，进而塑造出更有温度的工作环境。

3.3 职业安全保障机制

职业安全保障属于医务人员权益保护的关键部分，医疗机构要努力改善安全防护设施，给医护人员给予必需的装备并保证其正常运作环境，在传染病防控方面尤其如此，务必提前备足口罩，隔离服之类的防疫用品，保障工作人员在诊疗过程中的生命健康安全状况良好。还要加大对医务人员的安全教育训练力度，提高他们的风险防范意识和应对突发情况的能力水平，并定时举行实战演练来模仿真实场景下的紧急处理流程。

形成多样化的医患纠纷解决体系，尽快化解医疗领域潜藏的矛盾冲突，并且有效遏制暴力伤医事件的发生。医疗机构要加深同公安机关的合作与配合，创建起常规化联合执法的形式模式，依照法律严厉惩罚侵害医务人员合法权益的行为表现，可以邀请中立第三方调解组织加入其中，在公平公正的前提下妥善处理好医患之间的争议问题，切实保障各自正当权益不被侵犯。

4 医务职工权益维护机制的完善措施

4.1 监督评估机制

要形成有效的监督评价机制，这是保证医务职工权益守护机制正常运作的关键部分，首先是要加强内部监视力度，医疗机构需设立专门的监察部门，针对医务职工权益守护机制执行情况展开定时检查和评判工作，该监察部门务必尽快察觉问题之处并给出相应的修正提议，从而保障各项权益维持举措能够切实落地。

而且要引进外部监督，接纳各界社会的监督，可以邀请人

大代表，政协委员，媒体等来对医疗机构权益守护工作展开监督和评价，定时公布权益守护工作的推进情况以及存在的问题，承受社会大众的监督和意见。还要创建起科学的评判指标体系，针对权益守护机制的效果实施量化评判，给机制进一步完善赋予依照。

4.2 沟通协调机制

高效的沟通协调机制是维护医务人员权益的重要支撑，医疗机构要营造多元化的交流平台，职工代表大会、匿名反馈系统以及专题研讨会等都要包含在内，以此来推动信息流通并且优化员工的参与度，而且要加强对于各种意见及建议的搜集汇总工作，并且尽快形成闭环式管理流程，在此期间需要做到及时回应处理的结果情况，这样才能提升医务人员的信任感和归属意识。

沟通机制应当恪守平等，公正以及透明这一根本准则，医疗机构的管理者要全面地听取医务人员的意见，对于他们提出合情合理的诉求就要迅速做出回应，如果对方提出的请求是不恰当的，那么就一定要细致地阐述政策背后的原因，仔细剖析其中潜藏的风险，力争得到理解和认可，而且还要尽早创建起跨部门协作平台，在这方面积极去争取政府各个相关部门和行业组织方面的支撑合作，从而拿到更多的政策偏向和支持保障，这样就能促使医护人员权益保护工作得以持续向前推进发展。

4.3 权益救济机制

医务人员的合法权益若被侵害，必须要有完善的权利救济机制来保障他们的正当权益，要创建起多层次内部申诉体系，

让医护人员在遇到侵权事情的时候可以向医疗机构指定部门提出投诉请求，相关职能部门应该按照法律法规受理并妥善处理申诉案件，全面展开调查工作，并尽快反馈处理情况和改进措施。

要形成起同劳动仲裁机构、司法机关这些外部救济主体之间的协同合作机制，如果内部协商无法解决问题的时候，医务人员就可以经由申请劳动仲裁或者起诉之类的途径来捍卫自身的权益，医疗机构得积极承担配合的责任，尽快递交必要的证据材料以保证维权流程顺利展开。可以设立专门的法律援助项目，给那些经济状况不佳的医疗从业者给予无偿的法律咨询以及代理服务方面的支援。

5 结语

创建并完善医务人员权益保障体系属于一项系统性工程，有着十分重要的实际意义，在对既有的机制加以分析之后可以发现，当下依然存在着不少亟须解决的问题与薄弱之处。如果想要给医护人员的合法权益给予稳固的基础支撑，那么就应当建立起包含法律方面的支持、薪酬奖励制度以及职业安全保护等诸多要素在内的综合防护网络；与此同时健全监督评价、协作配合还有纠纷调解处理等相关配套规定，则能够保证整体运行效果得以提升。在未来的工作进程中需要统筹各方力量共同推动：政府部门应该强化顶层设计并且加大政策引导强度，并且改善相关法律法规环境来创造一个公平竞争的发展大气候；医疗机构自身也要切实担负起责任，努力改进内部管理水平和服务质量标准水平；社会各界也应回归到理性的认识立场上来看待这件事，在整个社会范围之内达成共识从而促成和谐稳定的局面慢慢出现。

参考文献：

- [1] 纪慧,王燕.公立医院党建工作与中心工作深度融合的路径探析[J].上海党史与党建,2022,(02):87-90.
- [2] 王端,张苗.浅谈中医医院人事档案管理中存在的问题及对策[J].办公室业务,2019,(19):160+163.
- [3] 贾环.医院工会发挥教育引领作用的实践与体会[J].智库时代,2019,(15):261+263.
- [4] 李华平,周向红,李威.医改背景下医务职工合法权益维护状况[J].企业家天地,2013,(06):88-89.