



理论与现实

——过劳研究论文集

杨河清 © 主编



LILUN YU XIANSHI
GUOLAO YANJIU
LUNWENJI



理论与现实

——过劳研究论文集

杨河清 © 主编



LILUN YU XIANSHI
GUOLAO YANJIU
LUNWENJI

 首都经济贸易大学出版社
Capital University of Economics and Business Press

· 北京 ·

图书在版编目(CIP)数据

理论与现实:过劳研究论文集/杨河清主编. —北京:首都经济贸易大学出版社, 2015.5

ISBN 978 - 7 - 5638 - 2339 - 0

I. ①理… II. ①杨… III. ①劳动卫生—文集
IV. ①R13 - 53

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2015)第 049698 号

理论与现实:过劳研究论文集

杨河清 主编

出版发行 首都经济贸易大学出版社

地 址 北京市朝阳区红庙(邮编 100026)

电 话 (010)65976483 65065761 65071505(传真)

网 址 <http://www.sjmcb.com>

E-mail publish@cueb.edu.cn

经 销 全国新华书店

照 排 首都经济贸易大学出版社激光照排服务部

印 刷 北京京华虎彩印刷有限公司

开 本 787 毫米×1092 毫米 1/16

字 数 531 千字

印 张 20.75

版 次 2015 年 5 月第 1 版 2015 年 5 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5638 - 2339 - 0/R · 12

定 价 49.00 元

图书印装若有质量问题,本社负责调换

版权所有 侵权必究

前 言

2012年10月,在中国人力资源开发研究会和首都经济贸易大学劳动经济学院的支持下,20余位志同道合者在北京的竹园宾馆聚集一堂,创立了中国人力资源开发研究会适度劳动研究中心,并召开了第一届适度劳动问题学术研讨会。2013年10月,在北京物资学院的支持下,中国人力资源开发研究会适度劳动研究中心在北京建国温泉酒店举办了第二届全国适度劳动问题学术研讨会,适度劳动问题受到了更多的关注。在第二届研讨会上,中国人力资源开发研究会适度劳动研究分会正式建立。2014年3月,海南医学院承办了第三届全国适度劳动问题学术研讨会,参会的专家、学者达到70余名,一些著名大学的教授现身其中,特别是两位医学专家的精彩发言,使研讨会突破了既有的经济学、法学、社会学和管理学的研究与设题视野,实现了中国过度劳动研究社会科学与自然科学综合体系的初步建立。

这部中国过度劳动研究论文集所选用的论文,是上述三次学术研讨会中围绕过度劳动的文章,基本上反映了中国近年过劳问题研究的状况。我们期望这部论文集的出版,可以总结中国近年在过劳问题研究的选题、论点、观点、方法、优势和缺陷等;也可以引起人们对过劳问题更多的关注和思考,聚集更多的不同学科背景的专家、学者参与这方面的研究,推进中国相关学术研究的发展;还可以对改善中国部分劳动者严重的过劳状况起到一定的促进作用;最后希望论文集能够成为中国过劳问题研究的一个时期的代表,成为未来发展的历史见证。

下面谨以我的一篇反映中国过劳问题及对过劳问题研究的一些思考作为抛砖引玉的材料,开篇中国第一部过劳问题研究论文集。

中国人力资源开发研究会副会长、适度劳动分会会长
中国适度劳动研究中心主任
杨河清

目 录

前言	/1
中国过度劳动问题严重	/1

2012 年学术研讨会论文

劳动者心理安全健康法律保护的域外新动态	谭金可 王全兴/7
日本过劳研究经验及其对中国的借鉴	黄 河/20
论被动过劳和主动过劳	石建忠/26
基于 Jack 的推台锯操作位作业疲劳分析	乔 娟 姜 亢/33
轿车减震器安装工位职业性疲劳分析	曾 尧 张大可 姜 亢/38
模拟驾驶中不同休息模式对疲劳的影响研究	盛海涛 姜 亢/44
中国过劳问题的研究动向——基于文献统计分析的结果	孟续铎/49
过劳问题的社会根源分析	张 明/61
知识工作者过度劳动的危害及其应对探析	王 丹/66
北京地区劳动者过劳问题的现状、成因及对策研究	何 勤/72
过度劳动的成因分析——基于北京地区的调查数据	肖红梅/78

2013 年学术研讨会论文

出租车司机的劳动条件与政府规制	石美遐 李梦晨/85
工作生活质量的测量、影响因素和作用——基于国外文献	盛龙飞/91
工作生活质量研究述评与展望	卿 涛 张 征/101
构建绿色人力资源管理体系 提高工作生活质量	石建忠/108
心理学领域疲劳研究的知识网络	李 杰 郭晓宏 姜 亢/120
民营企业社会责任感定量评价指标体系的研制与应用	洪月月 胡善菊/130

企业员工过劳现状及其影响因素的研究——基于“推—拉”模型的分析	孟续铎 王欣	140
劳动者职业健康的认知革新与法律保护调适	谭金可 王全兴	153
中国知识工作者过度劳动的形成机制及实证研究	王丹	162
从工作生活的平衡论职业疲劳的预防	黄河	169
高校教师过度劳动问题研究	贺琼	176
工作—家庭平衡问题的国际比较研究	何勤 陶秋燕 刘宇霞	184
中国高校教师过度劳动状态的经济分析	刘贝妮	192

2014 年学术研讨会论文

鲁西地区企业和谐劳动关系现状调查与分析	于东阳	203
个体过劳的刺激—反应模型——基于某外企销售团队的案例研究	杨晓智	210
劳动者过度劳动的若干理论问题研究	孟续铎	215
过度劳动理论与现实——以珠三角外来工为例	朱婕 吴培冠	225
基于期望理论的实证研究	石建忠	234
蓄积性疲劳调查最新量表研究	黄河	247
在华日资企业员工工作压力的实证研究——与在华美资企业的比较	姚继东 沈敏荣	254
城市从业者过劳的成因分析——基于北京地区的调查数据	杨河清 肖红梅	264
从个案访谈看过度劳动	郑雪婷 吴培冠	270
广东制造业工人过度劳动状况研究——基于广东南海的数据分析	罗燕 李溢航	278
过度劳动对中国经济可持续发展的影响探析	王丹	287
基于工作要求—资源模型的过度劳动形成机理分析	马浩 许国椿	293
过度劳动问题研究述评及展望	张智勇	302
日本过劳抑郁自杀的经济损失推算及过劳预防对策	郭晓宏 姜亢	308
进城农民工超时工作的成因与特征研究	王欣	312
职场暴力及其对职场环境的影响研究——基于各国数据的考察	张明	317

中国过度劳动问题严重

杨河清

2012年8月底至9月初,《小康》杂志社联合清华大学媒介调查实验室,在全国范围内开展“中国休闲小康指数”调查。调查结果显示,2011—2012年度69.4%的受访者存在着不同程度的超时工作问题,其中,42.3%的受访者每周工作40~50个小时,18.5%的受访者每周工作51~60个小时,5.5%的受访者每周工作61~70个小时,1.8%的受访者每周工作71~80个小时,1.3%的受访者每周工作80个小时以上。也就是说,只有30.6%的受访者能够“享受”到“8小时工作制”,即每周工作时间不超过40个小时。王丹对北京地区知识工作者群体进行了调查,结果显示处于“红灯危险区”的被调查者占27.64%,处于“深红灯高危区”的占11.52%,两者相加近40%^①。2009年12月6日发布的《中国城市白领健康白皮书》披露:中国内地城市白领中有76%的人处于亚健康状态,接近60%的人处于过劳状态。由中国医师协会、慈铭体检等部门联合发布的《2009中国城市健康状况大调查》显示,城市的白领亚健康比例达76%,处于过劳状态的接近六成。过度的而非适度的劳动状态,在部分知识工作者和体力劳动者的日常工作中已成常态。如不采取有效对策和措施,很有可能在国家快速发展的同时,演化成较严重的社会、经济问题。20世纪60年代末至70年代,日本爆发的劳动者严重过劳,甚至“过劳死”造成的社会、经济危害,其教训值得吸取。

在过劳或者“过劳死”等词汇频繁见诸媒体的背后,过劳问题研究成为学界的一个新兴研究领域。

一、过度劳动问题研究的背景

工业化背景下,广泛的过度劳动现象发端于19世纪,这种现象在老牌资本主义国家中表现突出,这在很多文献中都有反映。那个时期的过劳主要发生在体力劳动者身上。比如,血汗工厂就是那个时代的典型表现。在这种环境下,体力劳动者的过度劳动问题已经广泛呈现,只是还没有使用“过劳”的概念。

进入20世纪以后,一些发达资本主义国家逐渐制定了相关的法律法规。劳动条件相对得到较大的改善。同时,产业结构也发生比较大的变化。这个时期的过度劳动现象更多地发生在后发的发达国家,发生群体也不再仅是体力劳动者,而更多的是脑力劳动者,以及由于心理压力造成的过劳现象。20世纪五六十年代,过劳问题在日本凸显,70年代大规模爆发,并且引起社会的广泛关注,在这一背景下,日本圣德大学教授上畑铁之丞首次提出了“过劳死”的概念,并从医学角度明确了“过劳”及“过劳死”的含义。此后,中央大学教授齐藤良夫对于“过劳”的概念进行了归纳,他认为,“过劳”是指“由于劳动产生的疲劳不能因为包含睡眠在内的休息得到恢复的状态”。

作者简介:首都经济贸易大学学术委员会副主任、教授、博士生导师。

①王丹.我国知识工作者过度劳动问题研究[M].北京:首都经济贸易大学出版社,2011.

那么,导致日本严重过劳现象的直接诱因是什么?日本学者认为:石油危机后,日本的经济处于长期的低增长。为了摆脱这种经济不景气,日本开始推行减量经营。在这种经营模式下,日本企业以“合理化”为中心,减少人员,以达成生产的合理化。在这一过程中,正规劳动者被大量裁减,取而代之的是派遣工、零工等灵活就业者。因此,正式员工的劳动负担和工作压力显著增大,越来越难以在正常工作时间内完成任务,加班成为一种经常性的工作状态。于是,自20世纪70年代后期开始,就业人员的总劳动时间逐渐增加。与此同时,劳动负担和工作压力的加大必然导致单位时间内劳动强度的增加,这样“过劳死”的土壤便逐渐形成。减量经营也从另一个角度对劳动者的劳动过程产生了影响,这就是在减量经营的背景下,企业纷纷以经济不景气为借口,鼓吹企业的生存困境和面临的危机,促使资本和劳动的一体化、企业和工会的一体化等,企业管理方对职场的控制不断强化,企业民主被压制,劳动者不能影响劳动过程,只能听从企业的安排。最后,减量经营还导致劳动力再生产的场所和过程——家庭生活变得严重扭曲。一方面,由于居住费用的上升,人们的住所普遍远离工作单位,导致上下班的时间增加;另一方面,加班时间不断增加,甚至不少企业员工还将工作带回家完成,两个方面共同导致劳动者在家休息、与家庭成员共处的时间变得越来越少,原本是劳动力再生产的场所开始变质,阻碍了再生产的顺利进行。

二、中国亟须加强对过劳问题的研究

从日本和韩国的例子看,推崇“勤奋和努力”的东亚文化会对劳动者的“劳动”态度产生影响。国家在追求发展和企业追求利润的过程中,如果没有一定措施和一定的方法、制度保证,往往会出现过劳问题,其极端表现就是“过劳死”。中国现在处于高速发展时期,市场经济机制并不是很完善,已出台的相关法律制度与防治严重的过劳现象,显得很薄弱。在追求经济发展的同时,更容易加重东亚文化强调“拼”的精神。

近年来,中国媒体陆续报道了“过劳死”案例。比如,2012年11月25日,歼-15飞机研制现场总指挥的沈飞集团董事长、总经理罗阳在工作岗位上殉职,享年51岁。2011年“清华永道女硕士过劳死案”“北京23岁女白领方言过劳死案”等。在报道中,基本可以肯定的是,有一部分劳动者严重过劳,但是,报道中的这些人是否就是“过劳死”?显然,这样的报道至少是缺乏依据的。因为,中国既没有医学意义上的,也没有法律上的“过劳死”的认定体系,当然,也谈不上“过劳死”的认定。客观上,肯定有“过劳死”的现象,但是,由于我们对这个领域重视不足,研究不力,目前还提供不了对“过劳”,乃至“过劳死”问题的认识和解决问题的基本理论支持、技术支持,出现上述情况也就不足为怪了。

过劳还会产生一系列负效应。过度劳动形成的疾病和死亡,对个人和家庭都会带来不同程度的损害。从经济角度讲,过度劳动会导致效率降低,甚至可能发生生产、交通等事故,过度劳动的挤出效应会挤占就业岗位。过度劳动达到一定程度,会直接、间接地形成经济损失。这些损失首先出现在单个的企业,最后聚合为整个地区、整个国家的损失。德国联邦卫生部专家奥尔瓦德教授认为,在欧洲与疲劳相关的疾病已成为导致非体力劳动者长期无法工作的主要原因,欧盟由此造成的损失估计每年为1100亿欧元。据美国职业压力协会估计,疲劳以及其所导致的疾病——缺勤、体力衰竭、精神健康问题,每年耗费美国企业界3000多亿美元。如何解决员工的过劳问题对欧美发达国家依然是重要的课题。

治疗“过劳”(慢性疲劳综合征)所占用的巨大的医疗资源,用于预防疲劳或过劳所支出

的宣传培训教育费用,用于支付“过劳死”诉讼或赔偿的费用,由于工作疲劳或过劳诱发的工伤延误或失误及事故造成的经济损失等都足以形成巨大的黑洞。

一方面,一部分劳动者群体深深卷入过度的市场竞争中,而另一部分人群则游离于市场竞争之外,这两个现象在中国明显并存。后一个问题,研究者关注比较多,比如,失业方面的研究。前一个问题在中国学界关注则很不够。然而,“过度劳动”问题已不容再被忽视了,中国已经十分需要对这个问题进行科学、系统化的研究,帮助人们了解、认识这个问题,促动政府关注,推动社会尽快合力改善、解决这个问题。

如果将劳动量投入的变化用一条直线说明,其两端一边是失业状态,另一边则是过劳致死的状态,适度劳动在中间,从纯理论上说可以描述为一个点,但是现实中,这个点处于频繁飘移状态中,因此应该描述为一个区域。如果将效率、劳动生产率、效益等经济元素导入,则直线会弯曲,变为倒U形态。从失业状态端到适度劳动区域,是劳动量的投入不足,超越适度劳动区间继续加大劳动量的投入则是劳动过度,极端的结果就是“过劳死”。适度劳动区间的两侧均是不经济的状态。可以看到,失业问题在传统上受到高度重视,当然,这是必须的。劳动不足的问题,也得到了较多的关注和解释,这和传统的效率提高的认识直接关联。适度劳动,以及过度劳动则不那么幸运了,关注相对少,研究起步晚,研究人员少且学科背景单一,研究机构几乎为零,研究力量的整合机制刚刚启动,研究不系统,研究成果的数量与质量和社会需求相比落差巨大。

三、过劳研究应多学科联合

过劳问题属于多学科的交叉研究领域,研究可以从相关学科的独自角度开展,更应该多学科联合进行。过劳研究涉及的学科主要包括经济学、社会学、管理学、法学、心理学、生理学、医学和安全工学等。不同学科关注“过劳”问题的焦点不同,运用的方法也不同。医学比较关注“过劳”及“过劳死”的衡量标准,发生原因和机理,法学比较关注对“过劳死”的法律认定及赔偿问题,管理学、心理学更多地从微观层面关注组织内部的管理方式对过劳的影响,经济学和社会学则更多关注过劳发生的宏观经济、市场、社会因素,以及过劳带来的经济损失和社会风险等。从日本的研究看,运用跨学科的研究方法对过劳问题进行研究是趋势所在,因为任何一种单一的学科方法都不能完整解释过劳问题,必须通过交叉学科的手段才能全面把握这一问题。

过劳和工作压力相关问题的研究就是多学科交叉进行的例子。过劳和工作压力是什么关系呢?过劳和工作压力之间有某种联系,二者存在一定的交集,但严格来说,二者并非一回事,它们有本质的区别。首先,过劳和工作压力的含义不同。过劳是指由于持续高强度、超负荷的超时工作而导致的疲劳状态,这种疲劳既包括生理疲劳也包括心理疲劳,但最终要反应在生理健康状态上。而工作压力是指一种精神状态和心理体验,虽然也可能导致生理反应,但这种反应也必然是通过心理作用反映出来的。其次,过劳和工作压力的成因不同。过劳的成因比较复杂,但超时、超强度的过度劳动必须是存在的诱因,如果没有这一点,就谈不上过劳。而工作压力则不必然有过度劳动的行为,即使是在正常工作时间内,由于岗位职责或任务的要求,或者职场人际关系的紧张等,都可以导致工作压力。最后,过劳和工作压力也有一定的联系。联系主要是指过劳和工作压力是互为影响的因素,也就是说,过度劳动可以给劳动者带来工作压力,导致心理和精神的紧张;同时,工作压力的存在,通过超时、超强度的工作,也会进一步恶化劳动者的疲劳状态。因此,如果仅从工作压力的视角进行过劳

问题的研究,显然以偏概全,无法解决这一问题。

四、中国过度劳动研究的现状和展望

当前,中国过劳研究无论是研究成果,还是研究机构、研究队伍都很薄弱,远滞后于社会对过劳问题研究的需要。中国关于过劳问题的研究始于20世纪90年代。虽然至今已有20余年,但由于长期以来,经济社会发展更注重效率和增长问题,劳动者的过度劳动问题一直是“水面下的冰山”,被掩盖起来。近些年,虽然社会和学界开始关注过劳问题。但就目前的研究现状看,特别是和日本的研究相比,中国过度劳动的研究尚处在起步阶段,各方面的研究还很不成熟。例如,学界对劳动者过度劳动影响因素和形成机制的研究还处于理论薄弱点,影响因素的选取多围绕劳动者自身,缺乏对各类劳动者群体特征、工作特性等的关注,各影响因素之间的作用机制缺少系统而严谨的论述,不足以从理论层面全面、深刻解析中国劳动者过度劳动问题的发生、发展机理。从历年发表的关于过劳问题的学术文献可以看到,中国开展过劳问题研究的高校和机构包括:首都经济贸易大学、国网能源研究院、华中师范大学、江南大学、中南财经政法大学、武汉科技大学、中国地质大学(武汉)、西安邮电学院和湖南财经高等专科学校等。全国现有20余位过劳研究的活跃学者。

首都经济贸易大学劳动经济学院于2006年建立过劳问题研究团队,开始从经济学、法学、管理学的角度,研究过度劳动和适度劳动的有关问题。同时,选派了两名博士生和两名硕士生到日本爱媛大学联合培养,主攻过劳研究。另外,引导两名博士生、五名硕士生撰写了学位论文,其中,一名博士生的学位论文入选北京市优秀博士论文。截至2013年年底,团队师生在国内外重要期刊上发表论文30余篇,完成北京市哲学社会科学重点课题一项。为了进一步加强相关研究,劳动经济学院于2012年与中国人力资源开发研究会共同发起组建了“中国适度劳动研究中心”,并于2013年,在中心的基础上,成立了“中国人力资源开发研究会适度劳动研究分会”,聚集了国内外相关学科的数十位研究者。

未来一段时期,过劳研究应该基础理论和应用研究并举,重点应包括:第一,过劳程度的测量技术方面,特别应加强量表本土化的研究;第二,各类人群过劳现状的研究;第三,过劳成因研究,特别要通过计量经济学方法计算出不同成因的影响力的大小,从而针对主要影响因素提出针对性强的对策建议;第四,过劳的预防以及推动相关立法方面的研究。

另外,要特别加强对过劳后果方面的研究,计算出过劳给全社会带来的经济损失和社会性损失。美国联邦铁路管理局开展过如下研究,即对导致火车事故的主要隐患和事故原因进行了分析,认为员工疲劳是导致相关事故的最重要原因。研究人员对1400起火车事故发生前员工30天内的作息时间进行了比较分析,发现员工的警觉程度与事故的可能性关系密切。作为国家铁路安全行动计划的一部分,这一研究的目的是对疲劳因素造成的人为错误,进而导致事故的可能性做精确定义,并在此基础上制订出疲劳管理的计划。

参考文献:

[1] 杨水清,郭晓宏. 欧美日过劳问题研究述评[J]. 中国人力资源开发,2009(2).

[2] 孟续铎. 过劳的成因研究:一般原理与中国经验[D]. 首都经济贸易大学博士论文,2013.

[3] 肖鹏燕. 过劳研究在中国[J]. 中国人力资源开发,2012(10).

2012 年学术研讨会论文

劳动者心理安全健康法律保护的域外新动态

谭金可 王全兴

摘要:随着劳动者心理问题和心理疾病的日益增加,尤其是抑郁自杀的不断出现,警示职业安全健康法的设计者注意劳动者心理安全健康问题。域外职业安全健康法对劳动者心理安全健康的保护,以预防、补偿、康复为原则,以纳入工伤保险为核心,从社会安全系统维度介入传统的私法秩序,推进了职业安全健康法理论和制度的发展。其对中国的启示是,从偏重身体安全健康保护转向身心安全健康并重,构建预防、补偿、康复于一体的劳动者心理安全健康法律保护机制。

关键词:职业安全健康法;心理安全健康权益;心理疾病;工伤保险

一、问题与意义

富士康科技集团在2010年发生17起员工自杀事件之后,员工自杀事件还时有发生^①。据警方调查,2010年“连环跳”事件发生的主要原因是心理问题。参与调研的心理学家认为,自杀是个人精神或情绪困扰已经严重到“崩溃”地步的表现,富士康员工的自杀多数由心理疾病^②造成^③。20世纪初以来,随着工业化、城市化和信息化的发展,劳动者的工作压力日益增加,各种由工作压力引起的心理疾病不断增多。大量的职业医学与流行病学研究指出,工作中的社会心理危害造成劳动者心理压力,并透过各种生理、心理致病机制,引起许多身体与心理疾病和健康问题^④。相应数据表明,抑郁症是工作场所中最普遍且让企业损失最大的一种心理疾病,每年可能造成440亿美元的损失^⑤。国际劳工组织(ILO)全球劳动者心理疾病的调查报告指出,全球患忧郁症的劳动者高达3.4亿人(占全球4.5亿心理疾病人口的

基金项目:国家社会科学基金资助重点项目“农民权益保障研究”(ASH009)的阶段性成果。

作者简介:谭金可,华东政法大学助理研究员,博士。

王全兴,上海财经大学法学院教授,博士生导师。

①2011年5月26日,富士康科技集团成都工厂一名员工跳楼身亡。张晓晖,向梅.富士康成都一员工5月26日跳楼身亡. http://www.eeo.com.cn/industry/it_telecomm/2011/05/26/202202.shtml,2011年8月31日访问。

②心理疾病又称精神疾病,指一个人在认知、情感、行为及个性等方面出现失调。它有轻重之分:轻性心理疾病包括神经症和人格障碍等;重性心理疾病又称精神病,包括精神分裂、偏执性及情感性精神病等。钱铭怡.变态心理学[M].北京:北京大学出版社,2006:2-3.本文仅在论及工伤补偿的场合称精神病,其他场合则称心理疾病。

③杨继斌.破解富士康员工的自杀“魔咒”[N].南方周末,2010-05-12.

④Sanderson Kristy, Andrews Gavin. Common Mental Disorders in the Workforce: Recent Findings from Descriptive and Social Epidemiology[J]. Canadian Journal of Psychiatry, 2006(51):63-75.

⑤Lerner D, Adler D A Chang. The Clinical and Occupational Correlates of Work Productivity Loss Among Employed Patients with Depression[J]. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2004(46):46-55.

75%)，每年有80万心理疾病患者死于自杀^①。

因工作造成的心理压力导致劳动者发生心理疾病乃至自杀的情形有逐年增多的趋势，导致生产力降低、利润减少、人力资源损失和组织管理成本增加，为社会带来了巨大的负担和损失，也警示职业安全健康中的心理安全健康问题不可忽视。中国正处于社会经济转型期，工业化与城市化加速，劳动者心理不适和社会适应失调等心理健康问题日益凸显，很多理论纷争与实践难题也接踵而至。

案例1：姜某在工作中操作吊笼运酒时，吊笼钢丝绳突然拉断，吊笼坠落将数百瓶酒摔破。姜某受到惊吓，2004年7月被山东省精神卫生中心诊断为心因性精神障碍，后向劳动行政部门提出工伤认定申请^②。

中国并未将心理疾病列为职业病，姜某是否属于工伤？如果不能认定为工伤，权益如何救济？

案例2：杨某在参加单位施工中，被一根铁撬棍击中头部，造成头顶部皮裂伤(3cm)，后经简单清创、包扎。杨某所在单位对其受伤未申报工伤。约半个月后，杨某砍伤妻儿后自杀。司法鉴定认为，杨某存在严重的抑郁情绪，作案动机受情绪障碍的影响，在抑郁情绪影响下发生扩大性自杀。杨某妻子于2007年3月向有关部门申请认定杨某头部外伤为工伤，同时要求认定因头部受伤造成精神病并导致扩大性自杀死亡为因工死亡^③。

关于杨某外伤后患精神病并导致自杀能否被认定为工伤的问题，在一审和二审中都存在争论，且一审与二审的判决不同。

以上案例既表明职业安全健康中的心理安全健康不可忽视，也暴露出了亟待破解的实务困惑与理论难题。长期以来，由于职业安全健康法一直关注于骨骼肌肉等身体健康的安全问题，对劳动者心理安全健康重视不够，并且由于职业安全健康法因其许多法律规范包含了较多自然科学领域的技术规范，法学界更关注不多。相对于国外发达的职场心理安全健康法律保护及其研究，中国还处于刚注意到心理性职业安全健康重要性的阶段，其法律保护的研究尚未起步。基于此，笔者立足中国问题，考察域外发展，并探讨其对中国未来相关法制的启示与借鉴。

二、域外劳动者心理安全健康法律保护发展背景

国外一般根据工作场所疾病的起因与致病结果将疾病分为四种类型(见表1)。第一，生理因素导致的生理疾病(physical-physical)，如尘肺病；第二，心理负荷过重导致的生理疾病，如长期过劳引发心血管疾病发作；第三，生理受损导致的心理疾病(physical-mental)，如工作期间从高处坠落的劳动者患上创伤后压力症候群；第四，纯粹的心理疾病，即心因性心理疾病，包括重度忧郁症、焦虑症等^④。对于第一类疾病，目前各国都定性为职业病，纳入工伤保险的保护范围，通过强制给付进行救济；同时，通过职业安全健康法的预防、补偿、康复

^① ILO. World Employment Report 1998-1999. Geneva 1999:5; <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/wer/index2.htm>, 2011-04-15.

^② 湖南出版投资控股集团培训学院. 工伤认定政策与操作[M]. 长沙:湖南人民出版社, 2006:47.

^③ 黄乐平. 外伤病变引起自杀能否认定为工伤[J]. 中国社会保障, 2010(4):59.

^④ U'Ren Richard U'Ren Matthew. Workers' Compensation, Mental Health Claims and Political Economy[J]. International Journal of Law and Psychiatry, 1999(5):453.

等路径来防护,其防护方法已无争议。对第二类疾病的防护,国外有两种方式,一种直接列入职业病表,如日本把“过劳死”纳入职业病的范围;一种是通过民事诉讼的方式判定是否属于工伤补偿范围,如英国和美国。对于第三类疾病的防护,有的国家直接将其列入职业病,如德国和丹麦,未直接列入职业病表或没有职业病表的国家,则通过民事诉讼的方式认定是否为工伤补偿范围,目前一般都倾向于认定为工伤补偿范围。第四类疾病是现今很多国家立法机构和司法机构讨论最多的话题。

表 1 工作场所疾病因果分类表

		致病起因	
		生理	心理
致病因果	生理	如矿工患上的尘肺病	工作相关的心理压力源导致身体疾病,如心血管疾病中的心肌梗死等
	心理	职业的生理残疾导致心理疾病,如创伤后压力症候群	逐步的或长期的工作压力导致心理疾病(如严重抑郁症)

长期以来,尽管现代工作环境发生了深刻的变化,但职业安全健康的研究主题仍然狭隘,主要讨论关于物理因素、化学因素或其他物质条件导致的职业安全健康问题^①,对职业心理安全健康问题关注不多。劳动者由于工作压力导致心理疾病以后,按传统的法律保护方式,劳动者唯一能够保护自己权益的手段就是追究雇主的民事责任,向法院提出民事损害赔偿诉讼,但其胜诉的前提条件是劳动者能够证明雇主违反了劳动契约或者具有侵权行为,但劳动者将会面临实体与程序上的两大难题:如果劳动者提起违约之诉,由于缺少明确的心理性保护的约定,劳动者难以在提出违约赔偿时证明因雇主违反劳动契约而造成损害,所以,违约诉讼往往以失败告终。而侵权赔偿诉讼请求的成立,必须要证明损害发生起因于雇主的故意或过失,对处于弱势的劳动者而言,举证相当困难;并且,一旦劳动者提起诉讼,很快就会面临解雇的风险。退一步说,即使劳动者侵权赔偿诉讼成功,如果雇主没有赔偿能力,也难以获得补偿。也许可以设想通过严格责任(无过错责任)的设定进行救济。事实上“尽管希望通过严格责任的适用实现事故预防和更高程度的社会正义是侵权法一种高贵的想法,但专业数据依然显示了它的失败”^②。

因此,传统的私法救济有其自身的不足,私法的工具箱中没有装备用于劳动者心理健康的保护。首先,事后的救济无法凸显其事故预防功能;其次,仅依靠个案的处理引发诉讼成本的增大,直接浪费社会资源^③;再次,无法保障劳动者的心理康复与职业重建,治标不治本。面对以上私法救济的缺陷,需要探讨可靠、快捷、成本低廉的保护路径,社会法的保护路径正是由侵权责任法的边界区域进入传统的私法秩序中而发展起来的,体现了职业健康安全法的新发展。这是本文研究的重点。

① Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, et al. Is Job Strain a Major Source of Cardiovascular Disease Risk[J]. Scand J Work Environ Health, 2004(30):85.

② John C P Goldberg. Tort law for Federalists (and the Rest of US): Private Law Indisguise[J]. Harvard Journal and Public Policy, 2004(10):28.

③ 林嘉. 社会保险对侵权救济的影响及其发展[J]. 中国法学, 2005(3):94.

三、域外劳动者心理安全健康法律保护的新动态

近年来,工作压力引起的心理疾病已成为国际职业安全健康领域备受瞩目的新议题。国际劳工公约和建议书中对“与工作有关的‘健康’一词”早有界定,“不仅指没有疾病或并非体弱,也包括与工作安全和卫生直接有关的影响健康的身心因素。”^①国际劳工组织建议把跟工作有关的精神与行为障碍列入^②。世界卫生组织针对职业卫生安全的技术报告,提出了“工作相关疾病”概念以补充既有的“职业病”概念,其中包括与工作有关的心理疾病。在欧美国家,心理压力引起的精神病(重度心理疾病)获得工伤保险给付的个案也不断增加。概念认识的深入和实践推动了职业安全健康法制对心理安全健康保护的发展。总体而言,域外职业心理安全健康保护机制演化出了三个维度:对未来心理安全健康的防护、对已有心理安全健康受害的补偿、对劳动者身心康复与职业重建。这体现了“预防优先且与补偿、康复相结合”的原则,是一种公法和私法相结合的社会法保护路径。其中,纳入工伤补偿的法律动态是目前政策与实践关注的重要问题。

(一) 预防法律动态

在职场心理安全健康法律保护问题上,发达国家着重于对劳动者压力的事前预防,强调雇主责任、工会制衡、劳动者通报和劳动检查等策略。欧盟委员会在其健康与安全战略中,确认了心理问题和疾病的增多威胁了劳动者的健康、安全和福祉^③。欧盟13个国家一致把心理风险与化学物质、人因工程等职业安全健康风险因素,列为未来职业安全健康工作的前10位重点领域,良好心理工作环境被列为职业安全健康的重中之重^④。工作压力问题在欧盟立法中获得超乎寻常的重视,欧盟框架指令(89/391/EEC)规定了雇主的一般义务,确保工人在与工作相关的各个方面保持安全与健康,并特别指出,雇主在工作和生产方法上要针对雇员个人特质,减轻单调劳动和预定的工作节奏对心理健康造成的不利影响^⑤。

有些国家明确规定了雇主具体的防止心理风险的义务。例如,在瑞典,特别指出雇主在推行组织变革前,必须对其给员工造成的心理健康和安全影响进行事先评估,心理损害也被认为是职业灾害事故的一种^⑥;奥地利法律规定,雇主有责任在预防服务中聘用心理医生、职业心理医生和有关职业安全人员,根据公司的工作量,其工作时间要达到预防责任时间的25%。比利时、丹麦、德国和荷兰在其国内规范中扩展了欧盟框架指令的规定,明确雇主有责任消除对劳动者心理健康产生不利影响的心理因素;法国、瑞典和比利时还采取立法措施应对“心理骚扰”问题^⑦;在北美洲、澳洲的国家以及日本已扩大职业安全健康的规范内容与

① 参见职业安全卫生公约(第155号)第4、第5条。

② 王荣德等. 各国职业伤病补偿制度研究[Z]. “行政院”劳工委员会, 2007:12.

③ Leka T Cox. The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA - EF Institute of Work, Health and Organisation, 2008:7.

④ Karlheinz Meffert, Dietmar Reinert. International Research Into Occupational Safety and Health Protection [J]. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 2006(12):348.

⑤ Theoni Koukoulaki. Stress Prevention in Europe: Review of Trade Union Activities - Obstacles and Future Strategies [Z]. TUTB Newsletter, 2009:4.

⑥ The new regulation AFS 2001:1. “Systematic Work Environment Management” Can be Found in English [EB/OL]: <http://www.av.se/English/legislation/afs/eng0101.pdf>, 2011-04-23.

⑦ Lennart Levi. The European Commission's Guidance on Work-related Stress: from Words to Action [Z]. TUTB Newsletter, 2009:11-19.

劳动检查范围,作为预防因工作压力引起职业疾病的策略。澳洲、加拿大的萨斯喀彻温省与魁北克省等司法管辖区,已将压力、精神骚扰、不当的工作组织等问题纳入劳动检查的范围,全国性的职业健康调查中亦包括各种“职场社会心理危害”;政府透过定期的受雇者调查,以了解这些问题的普遍性与分布状态,并对高危族群进行指导与介入。日本政府面对劳动者心理疾病不断涌出,提出应对政策,如劳动生理及心理健康的促进和维持标准、产业医共同选任项目、深夜劳动者的自发健康诊断、舒适性工作环境标准等;并推行全面健康促进计划,期望能为劳动者创造出舒适的工作环境^①。

(二) 纳入工伤补偿的法律动态

目前,在欧盟国家、美国、加拿大、日本和韩国,都已有将劳动者因工作压力导致的精神病(重度心理疾病)纳入职业伤病补偿范围的先例。这虽然是总体趋势,但由于各国职业病认定制度不同,其具体纳入模式也不同。目前立法界定职业病的方式可以分为三种:

第一,纯粹列表,详细明确地列明了职业病的种类和名称,凡是没有列为职业病的,都不能依照职业病认定流程加以赔偿,如英国。

第二,概括性条款,没有明确列出职业伤病的种类,只做全面性的规定或定义,也就是说能证明职业疾病与工作有关即可,如美国。

第三,半开放式的混合体制,即除了依法列出一些职业病之外,另做出一个开放的但书,如德国^②。

目前很少有国家在职业病表中把精神病列入,但总体趋势是倾向于经过严格审核(如通过个人证据、开放条款、民事诉讼、侵权法之诉或特别行政处理),将精神病认定为职业病进行补偿,从而纳入工伤保障范围(见表2)。如采用职业病纯粹列表方式的英国,虽然精神病并非其职业病种类表中的一项,但2001年5月,两个市政工人由于在工作人员短缺的情况下超负荷工作,训练不足、工作压力大、没有休养的机会,导致与工作有关的压力性精神病,由法院判决得到11.1万英镑的赔偿。由于劳动者精神疾病属多因性、慢性且为盛行率高的疾病,如何认定其工作相关性,逐渐成为许多先进国家工伤补偿法的争议对象,也成为劳动法学、公共政策与职业医学关注的焦点。职业病认定制度的不同,决定了认定心理因素所导致职业疾病的方式也不同。比较有代表性的是日本有明文规定的标准,由劳动行政部门认定的模式和美国以法院案例宣示的认定模式。

表2 典型国家判定工作压力导致精神病为职业病的模式对比表

国家	认定机制	职业病表中 有无列明	主管 机关	相关法规	认定特色
日本	劳动基准、监督署	无,但单独制定认定标准	厚生劳动省	判断压力造成的精神障碍等起因于工作的判断指南	工作上的压力强度(综合评估)、非工作上的压力强度(综合评估)、个人因素

^① 陈秋蓉,张振平. 职场过劳预防与健康促进推动实务[EB/OL]. http://open.nat.gov.tw/OpenFront/report/show_file.jsp?sysId=C09500520&fileNo=001, 2011-03-15.

^② Katherine Lippel, *Workers' Compensation and Controversial Illnesses*. In *Contesting Illness: Processes and Practice*. Edited by Pamela Moss and Katherine Teghtsoonian[M]. Toronto: University of Toronto Press, 2008: 11.