



编者按

5月12日，国际护士节。今年我国护士节的主题是“发展护士队伍，优化护理服务”。护士是维护和保障人民群众生命安全和身体健康的重要力量，加强护士队伍建设是推动卫生健康事业发展的基础性工作，也是助力健康中国建设战略和实施积极应对人口老龄化国家战略的重要举措。然而现实中，工作强度大、收入低待遇差、职业认可度不高等问题困扰着护士群体，导致队伍流动性大、人才流失现象严重，护士数量缺口巨大。在国际护士节来临之际，法治经纬版聚焦护士群体之惑，探索解决之策，敬请关注。

工作超负荷老上大夜班 待遇偏低人员流失严重



护士还差400万，缺口啥时能堵上

“无论是白天还是晚上，只要上班，手术是一台接一台，马不停蹄。”北京一家三甲医院的麻醉科护士李沐(化名)这样描述她的日常工作状态。为什么这么忙?除了工作本身需要之外，在她看来，科室缺人是主要原因——本应配备40名左右护士才能满足日常轮换，目前却只有20多名。这种现象在很多医院都存在。多名护士接受《法治日报》记者采访时说，她们那儿的护士数量普遍“不够用”。

2021年5月，国务院办公厅印发《关于推动公立医院高质量发展的意见》，其中提出增加护士配备，逐步使公立医院医护比总体达到1:2左右。但从国家统计局发布的数据来看，医护比还不到1:1.2，注册护士数量缺口巨大。造成这一缺口的原因，除高强度劳动外，工资待遇不高，职业尊严感不强也导致一些护士选择离职。受访专家建议，加大护理人员的培养，提高护士的待遇，提升职业荣誉感，提高对医疗行业的财政支出，重新拟定护理项目收费标准，包括自费护理标准和医保目录护理标准，让护士劳动付出与所得相匹配，把护士编制配备落到实处。

科室护士配置不足 活多人少忙不过来

今年是李沐在护理岗位上的第20年。在她的印象里，如今只要走进科室，就意味着接下来的12个小时都是忙碌的，加班加点是常态，节假日也不能正常休息，总会有等着做手术的病人。

5月9日晚上8点，刚结束一天工作的李沐接受记者采访时，看上去疲惫至极。她告诉记者，自己上班的时间为早上8点至下午4点半，但很少按点下班：

早上7点10分左右，她提前赶到科室，根据当天的手术安排准备手术用药和耗材，其中的重点工作是检查麻醉药品名称和剂量，作为严格管制药品，一点都不能出差错。

8点，和夜班同事交接接班，接班后，根据医嘱与药房核对手术用药特别是麻醉药品，接着把当天每个手术间需要用到的麻醉药品包交接给每一个主刀医生手里，主刀医生签字核对。

分发完手术用药，她开始巡台，就是到每个手术间帮助开台，做好手术间的后勤保障，确保手术需要的器械、药品、耗材等到位且充足。在各个手术间转一圈，差不多一个小时。

在医生做手术期间，她还得分和药房对接手术用药使用情况，领耗材、转接病人，随时关注手术间需要。

中午12点左右，麻醉科订的盒饭送到，因为各个手术间的手术不能停，所以大家分拨吃饭，确保手术间有需要能及时供应上。手术间的医生护士则只能在手术做完后吃饭。

匆匆吃完盒饭，她立即投入工作，准备下午的手术用品，同时将暂时不用的麻醉药品锁进保险柜里，人相时双人核对。

再去药房清点手术耗材，与药房核对手术用药，接收并核对药房送过来的普通药品，到各个手术间巡查，看手术过程是否平稳，手术耗材是否足量……

回到工位时，时针已经指向下午5点，夜班同事已经到岗接班，但本该下班的她还没有结束工作。她开始核对从手术间送回来的手术药品、耗材和麻醉药品包，特别是麻醉药品包，同样需要仔细交接，再双人核对后放进保险柜里。

忙完这一切，到了下午6点左右，李沐还要再

去手术室巡查，当天白班的6个手术间，有4个仍在手术中，她要问同事需不需要安排订晚饭。

做完这一切后，她在科室换下工作服，满脸倦容地离开医院。此时已经晚上7点多了，12个小时转瞬即逝。

“我们科太缺护士了。”李沐感叹道。在北京另一家三甲医院工作的陈女士也吐槽，她所在医院某科室同样缺人，病房共20多张床位，护士最多时也只有10名。

“病房常年有七八名患者，我们上夜班时，忙得团团转。”她说，上夜班是从头一天下午4点半到第二天早上7点半。接班后，先转一圈病房，接着根据医嘱给患者发药，重点关注有特殊需要的患者用药，比如安眠药、降糖药等，然后是写护理记录单，这些工作忙完，差不多就到了后半夜，还要按时巡查病房，防止意外情况发生。

天津某医院的杨女士每个月上10至11个夜班，一晚上看住住院病人近40名，值班护士只有两名，“想转一圈病房都没空”。

她所在的科室有50多张病床，根据国家卫生健康委主管部门的要求，床护比(医院病房床位与病房护士之比)不得少于1:0.4。这意味着，科室得增加多名护士才能达到这个标准。

“上一晚上班，又忙又累，感觉身体特别疲惫。”杨女士说，她值夜班，为病人测血压、血糖，输液、发药，一轮下来两个多小时就过去了。“新接收病人，都要走接收程序；有的病人刚做了手术，需要定时查看身体情况；有的病人突然心脏感觉不舒服，要赶紧通知医生……”

有人转岗有人离职 人员流失现象严重

“忙碌，待遇不高，流失率高。”回忆起自己在呼吸科工作的经历时，广东省一家三甲医院护理部主管护师杨怡(化名)仍然感慨万千。

杨怡今年30多岁，已经在这家三甲医院的护理岗位上工作了十几年。

彼时，本科毕业的她在应聘者中脱颖而出，被这家三甲医院录用。当被问及想去哪个科室时，满腔热情的她说“哪个科室需要就去哪个科室，不怕忙碌”。最终，她被分配到呼吸科。

呼吸科是一个三班倒的科室，病人比较多，还有病房，总能听见此起彼伏的咳嗽声。作为护士，需要在治疗室、护士站、病房之间来回穿梭。

呼吸科除了有普通病房之外，还有很多病危、病重的患者，所以设置了类似重症监护室的病房，住进呼吸科病房的病人一旦出现呼吸衰竭，就要直接插管抢救。因此，杨怡除了在普通病房做一些护理工作之外，还要参与突发性的抢救工作。

一次上夜班，凌晨时分，有个病人突然呼吸衰竭，医生立即安排进行抢救，一直到早上七八点也没有抢救过来，随后宣告病人死亡。杨怡接着书写护理记录，与护士交接班，等忙完已经临近中午。而她本来已经提前买好了那天回家老家的车票，结果错过了。

“白班正常下午4点多下班，但经常拖到晚上六七点，夜班本来次日早上8点下班，但拖到12点都下不了班的情况也经常发生。”杨怡说。

不上班的时候，杨怡还要备班——虽然在家休息，但随时随到，科室一旦有紧急事情，就要立刻赶回医院。有一年大年三十，她正吃晚饭，突然接到科室电话，有紧急抢救工作，科室忙不过来，她放下筷子立即赶回科室。

在姚准芳看来，造成这种情况的原因很多：一方面是护士从业人数不足，护士职业比较辛苦，尤其是经常要值夜班，接触病人也最多，如新冠疫情

期间护士被传染的风险最大，平时也有一些潜在被传染的风险，再加上护士工资待遇偏低，和患者接触过程中经常没有受到应有的尊重，导致大批从护理专业毕业的学生没有从事护理行业。另外，医院护士选择离职、转岗现象有所增多，加重了护士短缺。

另一方面是护士编制不足。目前几乎所有医院都没有严格按照国务院要求设立护士岗位编制，在财政对医疗的整体支出没有增加的前提下，护士人员增加，护理范围扩大，护理质量提高，相应的护理收费标准没有配套出台，如果在扩大护士编制而收入不能增加的情况下，医院经营状况将出现困难，这可能是医院不愿增加护士编制的主要原因。

中国卫生法学会常务理事、北京华卫律师事务所副主任邓利强认为，我国护士人力资源长期短缺的原因之一，是护士的收入和其所承担的工作量、工作风险不成正比。护士的工作包括病人住院期间的生活护理和医疗护理，还有大量事务性工作，工作量大且辛苦，待遇却不高。各种统计数据显示，护理人员工资在整个医疗体系中比较低，导致护士队伍对自己的职业评价不高。

在邓利强看来，护理工作是在医疗工作中不可或缺的重要组成部分，“三分治疗，七分护理”，这句话直接体现了护理工作的重要性。但这种重要性并没有在医院的管理体系中体现出来，对很多医院来说，专家、硬件设施、医疗设备是重要的评价指标，但很难见到医院把护士的配比作为评价指标。医院在偏向引进医疗人才的同时，忽视了护理队伍建设，有的医院甚至以聘用或劳务派遣的方式用护士，影响了医院护理队伍的稳定性。

还有受访专家认为，当下，除了医院对护理队伍重视不够，在护理人力资源上投入不足之外，监管部门对公立医院床护比标准的考核仍缺乏硬性指标，没有对医院形成刚性约束。

姚准芳建议，加大护理人员的培养，提高护士的待遇，呼吁社会尊重护士，提高对医疗行业的财政支出，重新拟定护理项目收费标准，包括自费护理标准和医保目录护理标准，让护士的劳动付出有所回报，把护士编制配备落到实处。

邓利强认为，增加医院护士数量，前提是提高医护人员特别是一线护士的待遇。目前，《护士条例》足以解决护士的定位、护士的权利义务问题，重要的是医疗机构落实《护士条例》的规定，提升对护理工作的认知水平，保障护理人员的待遇。

姚准芳则提出，可以参考教师法、医师法，《护士条例》也应该上升到护士法，更能对护士队伍提供长期良性发展的有力支撑。

姚准芳调研发现，医院目前的护理资源难以满足患者需要，护士应对医疗护理尚且力不从心，更谈不上让护士承担患者的生活护理职责。按照国家卫生健康委等部门要求，医院床位数与护士比应不低于1:0.4，即一个病区如有40张床位，护士应不少于16人，但现在很多医院的护士配备基本低于这个数。有的医院病区有几十名患者，仅有两名护士值夜班，“护士跑不过来，有时候甚至不敢收病人”。

在姚准芳看来，造成这种情况的原因很多：一方面是护士从业人数不足，护士职业比较辛苦，尤其是经常要值夜班，接触病人也最多，如新冠疫情

期间护士被传染的风险最大，平时也有一些潜在被传染的风险，再加上护士工资待遇偏低，和患者接触过程中经常没有受到应有的尊重，导致大批从护理专业毕业的学生没有从事护理行业。另外，医院护士选择离职、转岗现象有所增多，加重了护士短缺。

另一方面是护士编制不足。目前几乎所有医院都没有严格按照国务院要求设立护士岗位编制，在财政对医疗的整体支出没有增加的前提下，护士人员增加，护理范围扩大，护理质量提高，相应的护理收费标准没有配套出台，如果在扩大护士编制而收入不能增加的情况下，医院经营状况将出现困难，这可能是医院不愿增加护士编制的主要原因。

中国卫生法学会常务理事、北京华卫律师事务所副主任邓利强认为，我国护士人力资源长期短缺的原因之一，是护士的收入和其所承担的工作量、工作风险不成正比。护士的工作包括病人住院期间的生活护理和医疗护理，还有大量事务性工作，工作量大且辛苦，待遇却不高。各种统计数据显示，护理人员工资在整个医疗体系中比较低，导致护士队伍对自己的职业评价不高。

在邓利强看来，护理工作是在医疗工作中不可或缺的重要组成部分，“三分治疗，七分护理”，这句话直接体现了护理工作的重要性。但这种重要性并没有在医院的管理体系中体现出来，对很多医院来说，专家、硬件设施、医疗设备是重要的评价指标，但很难见到医院把护士的配比作为评价指标。医院在偏向引进医疗人才的同时，忽视了护理队伍建设，有的医院甚至以聘用或劳务派遣的方式用护士，影响了医院护理队伍的稳定性。

还有受访专家认为，当下，除了医院对护理队伍重视不够，在护理人力资源上投入不足之外，监管部门对公立医院床护比标准的考核仍缺乏硬性指标，没有对医院形成刚性约束。

姚准芳建议，加大护理人员的培养，提高护士的待遇，呼吁社会尊重护士，提高对医疗行业的财政支出，重新拟定护理项目收费标准，包括自费护理标准和医保目录护理标准，让护士的劳动付出有所回报，把护士编制配备落到实处。

邓利强认为，增加医院护士数量，前提是提高医护人员特别是一线护士的待遇。目前，《护士条例》足以解决护士的定位、护士的权利义务问题，重要的是医疗机构落实《护士条例》的规定，提升对护理工作的认知水平，保障护理人员的待遇。

姚准芳则提出，可以参考教师法、医师法，《护士条例》也应该上升到护士法，更能对护士队伍提供长期良性发展的有力支撑。

□ 本报记者 王春  
□ 本报通讯员 夏逸琳

破产程序中的危险废物识别难、处置难、监管难、费用解决难等问题，该如何破解?

近日，浙江杭州法院围绕生态环境治理中的上述薄弱环节，创新构建破产企业生态环境治理全流程数字化监管体系，形成多主体联动的生态环境治理闭环，用最严格制度最严密法治守护绿色生态。

这是杭州法院近年来践行“三庭一院”能动履职新模式，持续推进破产审判与生态环境司法保护深度融合的一个缩影。

《法治日报》记者了解到，杭州市中级人民法院出台《破产程序生态环境协同治理工作指引》，率先在制度层面规范企业破产程序中涉生态环境问题处理，同时与杭州市生态环境局加强协调联动，形成理念互通、数据共享、业务联动的破产企业生态环境协同保护机制。

打造生态司法协同枢纽

“永正破产案经排查发现企业留存废水、废渣等危废1000余吨，若不及时对危废进行专业的识别，势必会在后续破产程序中遭遇各种危废专业问题的‘突袭’，既会影响危废的妥善处理，又会阻碍破产程序的进程……”在出清高污染、高能耗产业的过程中，杭州市富阳区人民法院发现，传统的破产生态环境保护机制，因受限于“一事一议”，就案论案等，尚未建立起常态化、长期性的议事协调机制，不仅制约破产程序快速推进，而且存在不小的环境隐患。

富阳法院以“富康球拍案”为契机，总结梳理了当前破产程序中的生态环境治理面临的识别难、处置难、监管难、费用解决难四大堵点痛点问题，着手开发破产企业“生态e治”应用，于2023年6月10日开发完成并上线运行。

该应用打通法院、管理人、生态环境局、经营单位、金融机构的联动渠道，实现信息及时沟通、资源及时共享、需求及时响应、问题协同处置，打造“精准+智能”的全生命周期生态司法协同“枢纽”。

杭州法院打造“生态e治”推进破产程序与生态环境治理同步进行

企业陷入破产，危险废物如何妥善处理

构建政企银新保障体系

“企业本身已经破产，哪来的资金治理污染?”“有的企业名下有土地、房产，但缺乏流动资金处置危废，这又该怎么办?”

破产企业本身面临着重大经济危机，生态环境治理费用成了亟需解决的难题。为此，富阳法院充分发挥政企银联动优势，畅通破产企业生态环境治理费用渠道。

针对“有产可破”的企业，富阳法院首创“破产企业生态环境治理专项贷款”，通过该应用向合作的银行申请生态环境治理专项利率贷款，最高贷款额度可申请300万元，并在全国率先设立“生态环境治理专项援助基金”，每年财政滚动支持100万元。

“广木源公司已经停产一年多，真怕这些危废会引起火灾，现在在妥善化解，我们终于放心了!”在杭州富阳广木源木制品有限公司破产案中，管理人在清产核资时发现企业虽有机器设备但无流动资金，而厂区内残存大量危废，管理人通过“生态e治”的“银行贷款”功能向富阳农商银行申请专项贷款，优先消除污染隐患。企业资产变现后，将生态环境治理费用认定为破产费用，并优先归还贷款银行，实现了生态权益的优先保障。

“生态e治”构建“府院+银企”的新生态保障体系，以绿色能动履职彰显富阳法院担当作为，有力确保了破产企业无论有产还是无产，都能够有资金治理污染，快速治理和修复生态环境。

形成营商生态双优格局

2023年，世界银行营商环境评估体系(B-READY)中的供给指标全面升级，新增对数字技术的引用及更广泛社会利益的考量，包括对数字技术采用、环境可持续性原则的有效贯彻。

如何就数字技术采用、环境可持续性原则在破产领域有所作为，厘清未来营商环境改革要点?

“生态e治”聚焦“办理破产”指标中的数字和生态模块，创新破产审判与生态环境治理有机融合，率先将污染治理与破产程序同步推进，及时消除污染隐患，助力企业盘活资产，最大限度维护破产企业的资产安全和价值，实现了营商环境和生态环境“双优”。

杭州鼎升机械有限公司是一家省级“专精特新”企业，但受担保债务影响陷入危机，在企业重整过程中，富阳法院通过“生态e治”联动生态环境治理指导企业绿色生产，推动企业采购废弃治理设备用于危废处置，使得没有“污染之忧”的企业快速重整，实现生态效益和经济效益的“双赢”。

“以前，面对破产程序中的危废难题，我们往往束手无策，现在通过‘生态e治’，可以及时联系到生态环境局的专家，为危废的处置提供指导和帮助，大大提高了我们的工作效率。”该企业破产管理人说。

“生态e治”应用上线运行以来，富阳法院作为浙江省唯一试点，已纳入104件案件纳入风险闭环管控，成功处置危废12.68吨，破产企业生态环境事项办理平均用时从7天缩短至1天以内，事项办结率高达100%，有力推进破产程序与生态环境治理同步进行。

“‘生态e治’由区级试点升级为全市实践，对杭州法院全力推动破产司法保护领先地位具有重要意义。未来，全市法院将边使用、边完善、边升级，推动‘生态e治’充分发挥实战实效，以数字化绿色化赋能新质生产力，以高水平绿色能动履职护航高质量发展，推动形成更多可复制、可推广的改革创新成果，持续擦亮杭州破产审判‘金名片’。”杭州中院副院长林海江说。