

破解看病难看病贵 政府应当有所作为

■热点聚焦

看病难、看病贵已成为当前我国新的三大民生问题之一。据卫生部公布的第三次全国卫生服务调查数据显示:我国约有48.9%的居民有病不就医,29.6%的居民应住院不住院。尽管近年来有关部门对此极为重视,也采取了一些措施,但百姓看病难、看病贵仍未解,其原因何在?

看病难和看病贵本来是两个概念,但在现实生活中,这两个“问题”却纠缠在一起,相互影响和渗透,使得因病致贫、因病返贫时有发生。

首先来剖析一下看病难。我国目前还是个处在整合中的二元分化社会,城市和农村

依然是两个“世界”。看病难,首要的一个原因就是原来二元分割下的卫生资源分配得不均衡,表现是:城市和农村分布不均,城市占据了80%的卫生资源,而农村仅有20%卫生资源;在城市里,则表现为大城市和中小城市医院的不均衡,大医院与小医院、社区医院的不均衡。

常理来看,人一旦生病,总是希望得到最好的治疗,能早日康复。因此,中小城市的病人往大城市医院跑;社区居民舍弃社区医院和小医院也往大医院跑;而农村的病人一旦生病,往往也是一级一级地向上走,有的病重或为了得到最好的治疗,干脆就直接奔往大城市的大医院,导致大医院人满为患,很多小

医院和社区医院却“吃不饱”,甚至不少中等规模的医院也直喊“饿”。由此可见,看病难只是相对患者离开本地到更高级的医疗机构治疗而言,这种现象的本质是医疗资源分配不均衡条件下,老百姓医疗选择造成的无序化流动。

再来分析一下看病贵。看病的主要费用无外乎有两项:检查费用和治疗费用,治疗费用又分药费、手术费、一次性贵重材料费等。在这些费用中,老百姓反映最大的就是药品价格过高和滥检查、乱收费。药价虚高,既有国家允许医院将药品加价15%的原因,也有药品招标不规范,药厂为了竞争的需要,拼命给医院、医生甚至会计、护士等送“回扣”的

原因。而滥检查、乱收费利用的是患者不敢和医院或医生较真的心理。药价虚高和滥检查、乱收费是看病贵的罪魁祸首。

通过上述细化分析,不难看出,看病难、看病贵现象的出现,是政府角色缺失,现行政策弊端引起的。有了这个分析,就可以“对症下药”,那就是政府在解决看病难、看病贵问题时,要有所作为。

对于药价虚高和滥检查、乱收费,政府应推行“三流通”:一是医生的处方在全市流通,使用医生开具的处方可到任何一家药店购药,以此杜绝处方与收入挂钩,切断“以药养医”的腐败链条;二是检查单据双向流通,医院开出的高档设备检查单,病人可任选医院进行检查,任何医院的检查结果,可在时效范围内全市通用;三是医生资质证书全国通用,有执业资格的医生,可允许其在全国范围内自由开业行医,放开民营医院,增加医疗资源的供给,实行备案制度,取消注册登记。

总之,政府各职能部门应通力合作,加强宏观调节,强化市场监管,完善社会管理,才能有效缓解并最终解决群众反映强烈的看病难、看病贵问题。

(职新建)

■职工之声

近日,西安朝阳社区综合治理办公室安排了一辆大轿车,每天出车一趟,共用了10天时间,让450多名离退休职工,分批到西安市的丰庆公园、大雁塔北广场及西高新开发区春游了一回。这趟游览的一切费用,均由本单位承担。

这些离退休老人,有的因交通不便,有的因经济拮据,有的因年老体衰,行动困难,虽居住在西安市郊区,却很少去过这些地方。因而,当老人们来到这些地方时,不仅看到了西安的巨大变化,而且开阔了眼界,增长了见识,愉悦了心情。

作为企事业单位的离退休职工,他们大都是革命战争时期和上世纪五六十年代参加工作。在革命战争时期,为革命英勇奋战,不怕流血牺牲;在社会主义建设时期,为社会主义建设做过贡献。但令人感到遗憾的是,在他们离退休之后,有些企事业单位渐渐与他们疏远了,即使生活在同一大院,也是“鸡犬之声相闻,老死不相往来”,致使这些离退休的老人成为被原单位遗忘的一个弱势群体。

也许有些企事业单位领导会说,不是我们不想组织离退休人员春游,而是单位经济困难,拿不出这笔开支。不可否认,有些单位是困难,甚至不景气。但即使再穷,也不穷在职工,更不穷在单位领导。每到春季,都要组织在职工去春游,而且都是外地外省。对于那些有职有权的单位领导,其春游的路线和档次,就更不同一般,游山玩水,怎么潇洒怎么来,反正由单位公款报销。

由此看来,这不仅仅是钱的问题,而是对本单位离退休职工的态度问题。如果能从思想上重视这些离退休职工,善待他们,多给他们一点关爱,在春游这个问题上与在职职工一视同仁,那么,一切问题迎刃而解了。

退后一步说,确实由于单位经费紧张,不能让单位的离退休职工到外地外省去春游,像西安朝阳社区综合治理办公室那样,组织他们到本市本地的一些公园和旅游景点,去潇洒游一回,作为那些很少走出家门的离退休职工,他们会单位充满感激之情,甚至还会为单位的生产经营和社区建设发挥“余热”。

春游莫忘老人

■职工信箱

医疗期内能否终止劳动合同

百事通:

我公司职工王某不久前非因工出现车祸,经过治疗,他的身体状况仍不是很好(不能从事原来的工作),一直在家休息。该职工的医疗期为18个月(2006年8月医疗期满),但是他与我公司签订的劳动合同到今年6月就满了。请问:我公司能按时与他终止劳动合同吗? 渭南读者 张明 张明同志:

依据原劳动部《关于贯彻执行〈中华人民共和国劳动法〉若干问题的意见》第34条规定,“除《劳动法》第25条规定的情形外,劳动者在医疗期、孕期、产期和哺乳期内,劳动合同期限届满时,用人单位不得终止劳动合同。劳动合同的期限应自动延续至医疗期、孕期、产期和哺乳期满为止。”据此,贵单位应将王某的劳动合同顺延至其医疗期满,即2006年8月。 百事通

努力改善办公环境

本报讯 4月7日,记者采访兴平市养老保险经办中心时,该中心主任李升道告诉记者,目前,咸阳市下属的养老保险中心大多都有自己的综合服务大厅,可他们兴平市由于各种原因还没有建立起服务大厅。

在1988年以前,兴平市养老经办机构还是该市劳动服务局下属的一个社会保险科。1988年,社会保险科升格为县统筹办。1994年前后,该市劳动服务局盖起了新的办公楼,并将该楼的7间办公室划给他们中心,另外将第5层无偿租借给他们使用。

“我们的业务量占了整个咸阳市的四分之一,每天有100多人前来办理业务,可是我们的办公环境却是最差的。”他说。

现有的办公环境,给参保人员办理业务带来了极大不便。与此同时,上级也要求改善办公环境,建立服务大厅。综合这些因素,该中心着手改善办公环境。2003年,兴平市政府在中心大街给他们划出一块15亩的地皮,可条件是让他们从农民手中购买。由于拿不出这笔钱,他们只好放弃。

此后,李升道主任又同中心员工商量,尝试着通过国企改革,依靠政府给他们划一块地皮。2004年,李升道主任听说天水泵厂进行改制,便前去考察,看到该厂临街有一栋3层楼房,装修一下就可以办公,随后,在咸阳市养老保险经办处、兴平市政府的帮助下,他们着手联系该市国资局、土地局等相关部门,多方争取这块地皮。功夫不负有心人,今年2月份,相关部门将水泵厂临街三层楼的房产证过户到他们养老经办机构名下。

“现在只完成了90%的任务,如何改善办公环境还有好多事要办!”该中心主任李升道对记者说。

本报记者 薛生贵 王何军



“项目部盖了个小厨房,方便多了。”正在做午饭的刘国红、薛小雪夫妇一边做饭一边这样说。西北电建一公司永济项目部原有的活动房屋没有设计厨房,给双职工带来了一些不便。从人性化角度出发,项目部为30多户双职工集中建起了小厨房,虽说仅有五、六平米,却实惠方便,职工很满意。 柳影 摄

让更多的“金牌职工”涌现

在陕西压延设备厂35名劳模中,一线工人占了27人,他们在晋升工资、出国学习、分房、身体检查等方面的待遇与工程师、高级工程师相同。这只是近年来该厂加强技术工人培养、打造“金牌职工”的一项优惠政策。陕西压延设备厂是以生产大型精密板带和板带处理成套设备为主导产品的重型机械制造厂。在现代科技高速发展的情况下,他们树立“人才决定企业生存与发展”的观念,按照市场经济的要求,抓紧人才的培养。并于1995年制定了《跨世纪人才工程的目标与措施》和《陕西压延设备厂工人考核细则》,提出了打造“金牌职工”的目标和基本要求。

在经济转型时期,陕压厂也曾出现过技术工人队伍青黄不接、技师和高级技师匮乏的现象。当时,全厂最大的冷加工车间在加工一个球面蜗杆的零件时,竟没有操作者

敢接活,无奈之下只好在全厂范围内张榜招贤,最后由一名已经在管理岗位上工作几年的车工揭了黄榜。由于缺乏技术工人,企业生产效率低下,九十年代初期,陕压厂年产值仅4600万元,累计亏损3600万元。为此,他们提出了全厂职工必须树立“终身教育”的观念。据该厂厂长周处长介绍,长期以来,陕压厂形成了以技校毕业学历为主体的工人队伍,根据这一现状,陕压厂有针对性地开展了再教育:其一是表现优秀的技术工人,企业出资有重点地选送到高等院校进行深造;1996年到2005年共送出14批82名职工到西安理工大学的工业电气自动化、机械制造、工业工程等专业的学习。其二是为职工创造学习机会和条件,企业从1995年开始聘请西安理工大学来厂开设的工业电气自动化大专班,有学员30人,1998年毕业。后来开设的机械

电子工程专业大专班,有学员45人,2005年7月毕业。去年开设的机械制造专业本科班,有学员46人。其三是提倡和鼓励岗位自学成才,2000年至2005年,通过自学高考,取得专科、本科学历的职工有56人,企业对这部分职工进行了对口安置并报销了部分学杂费。

在打造“金牌职工”中,他们把日常培训和技术比武相结合,全方位让职工成才。从2000年到现在,厂工会每年在全厂有工时、吨位考核的职工中,组织开展“季度千台时达标”竞赛、“优质高产、争创一流、工时排行榜”劳动竞赛和“质量在我手中”质量竞赛,极大地激发了广大职工开展技术创新、提高工作效率的热情。

经过不懈的努力,陕压厂现有技术工人1900人。一个高素质、善打硬仗的“金牌职工”队伍已经形成。 本报记者 阎冬 实习生 王萌迪

走进纺织厂的车间,“轰隆隆”的机器声立刻刺激着记者的耳朵,热空气扑面而来,让人感觉又闷又热,记者才走了不到两分钟就觉得身上已经冒汗了。“这是棉花,这是梳棉,这是并条……”听着一道道工序的介绍,记者明白了由棉花到线再到布是一个十分“艰难”的过程。

走过迷宫般的车间,记者终于见到了荣获“全国女职工建功立业标兵岗”的五环集团并粗车间一班二组的职工。让记者没有想到的是,荣誉的获得者大多是20岁出头的小姑娘,最大的36岁,最小的才17岁。

“马荷花连续3年被评为厂级劳模,胡小燕代表集团参加省上的比赛拿了团体第一,杨阿妮是厂里的技术能手……”组长赵玲珍自豪地给记者介绍着自己的组员。而她们组已经连续6年被评为集团的标兵小组,小组优一率达到了88.36%,操作标兵有两人,操作能手有5人。 该车间运转主任吴宇飞告诉记者:

“并粗车间可是‘织工序中的高压线’,她们的一个小小疏忽,可能会让上百匹布成为废品,为企业造成重大的损失。因此这里每一个员工的业务素质都相当过硬,个个都是厂里的精英。” 经过聊天,记者才知道这些精英都

花样年华有作为

——访五环集团并粗车间一班二组

是靠平时的学习和实践苦练而成的。她们的实践技术大多靠老工人传、帮、带,因此在倒班休息的时候,老工人都要来车间,一边提升自己的业务素质,一边将手艺传给徒弟。休息时间,对于这些一个班9个小时不停走动的纺织工人来说是弥足珍贵的,但她们大多都参加了技校的理论学习。记者见到她们时,好几个工人都是刚刚参加完技校的理论考试。

在和她们接触的过程中,记者发现这个团队是一支有着极强凝聚力的队伍,组员彼此间就像一家人。这些工人大多初中毕业就进厂了,由于年龄小,到了新环境普遍都想家,为了稳定她们的思想,老组员就经常和她们交流谈心,从生活和工作上关心她们,并经常组织一些体育文艺比赛来增进彼此之间的感情。组长赵玲珍说:“正是由于时间长了,大家有了感情,集体荣誉感也就增强了,我们组员个个能吃苦,个个能文能武。”她随手指着一位已经怀孕7个月的女工说,她可是我们去年自己编排“千手观音”的领舞,不比中央台跳得差。



这个小组女职工占到了90%,别看她们获得的是“全国女职工建功立业标兵岗”,其实小组里还有三名男工承担了重体力劳动。朱宝平就是其中一位,在聊天过程中他似乎总是沉默。当记者问起他的工作时,他才淡淡地说自己是收管工,负责车间的运输供应,每次要拉上千个管子为12台机车供应。说到这里,其中一名女工说:“其实我们仅仅只是平凡地工作,平凡地生活。” 本报记者 任乐 实习生 郝伟

马大拿

今年53岁的马胜利是安康机务段检修车间的一名电器钳工,他从从事机车检修工作已有30多个年头,练就了一手处理故障的绝活,被大伙称为“马大拿”。车间的年轻人抢着和他签订师徒合同,希望能取到“真经”。近年来,他完成机车技改项目30多项,自制改进工具10余件。他的名字经常出现在机务段宣传栏的立功台上,这不,前两天他再立新功,消除了行车安全隐患,受到了段上的表彰奖励。

前阶段,运用车间乘务员报活,SS3B固定重联机车在运行过程中有时出现控制回路接地,影响机车正常运行。对机车检查、检测均不能发现任何故障点,就连大厂的技木人员也觉得头痛。马师傅听说后,立马喊上徒弟,带着工具、图纸扑上机车,各种试验、检测方法全上阵,控制回路的每一条线,每一个连接点进行仔细检查,车上车下不放过任何一

个环节,连车下的蓄电池箱也仔细检查了一遍。然后,大家将故障范围缩小到司机室,分头检查主、副司机琴键开关箱、主副司机控制器。最后终于发现是辅助司机控制器的一条火线磨破了。故障点找到了,大家都松了一口气,然而马师傅没闲着,拿把尺寸不停地比划着侧窗的尺寸,测量窗台到线道穿孔的距离,再拿出纸笔计算着,大家都纳闷了。“你们看,这个窗户才是真正的罪魁祸首,它在开关过程中,由于设计尺寸的缺陷,压到了电缆线,在机车运行过程中压破了电缆在晃动中碰到车体,就造成接地了。”

“马师傅,你真神!”徒弟由衷地感慨。“我们处理活不能只看故障表面现象,只有深挖问题背后的问题,才能消除隐患保证安全啊!”马师傅终于道出了他的“胜利”之道。

随后,检修车间向上级部门申报了技改项目,技术科、验收室及株洲电力机车厂技术人员对这项小改造进行了审批验收,段配属50台SS3B固定重联机车在改造后安全驶上了新的征途。(安机检)

■有话直说

思想“卡”在哪里

近日,笔者听到一位合资企业的老总抱怨,职工的思想政治工作太难做了,尽管许多政策措施都通过各种形式向职工进行宣传、解释,管理人员和班组长都做了大量的思想工作,仍然得不到理解和支持,许多人消极对待,难以调动积极性。对此,公司领导十分苦恼。

可以说,随着企业改革、改制的深入,这种职工思想工作难做的“苦恼”比较普遍。那么,问题究竟出在哪里呢? 一是没有充分代表职工利益。毛主席曾经讲过“要宣传群众,必须首先代表群众。”当下,个别企业出台改制方案、制定改革措施时,没有充分考虑职工的可承受能力,有的甚至侵害了职工的利益。宣传和思想工作往往过多地强调领导个人意志,要求职工无条件服从。讲领导意图多,讲个体意愿少;讲团体利益多,讲个体利益少;讲奉献多,讲回报少。一些职工说,政策本身有问题,宣传工作做得再多,也难以让人支持。

二是宣传教育成了忽悠人的手段。一些企业干部对实际情况不明,对政策

掌握不清,自身素质不高,在宣传教育职工时,要么说不清、道不明,要么说偏了,讲歪了,要么讲大话、空话、套话,说一些无关痛痒的废话。更为可怕的是,个别人为了私利,甚至断章取义,歪曲政策说假话,以上级和组织的名义压人。这种忽悠人的宣传教育严重挫伤了职工的感情,增加了不和谐因素。

三是夸大了思想政治工作的作用。思想工作是我们的传家宝,在各个时期都发挥重要作用,但它不是万能的。当前,在企业改革、改制过程中出现的许多深层次的矛盾和问题,单靠思想领域的沟通交流已难以奏效。只有通过法律途径和政策措施,解决职工的具体问题,然后再辅助以思想工作,才能达到理想的效果。

目前,职工思想活动的独立性、选择性、多变性和差异性明显增强,社会思想空前活跃,社会意识日益多样化。企业思想工作只有与时俱进,树立“理解、尊重、引导、服务”意识,切实增强创造力、凝聚力和感召力,创造稳定、和谐的发展环境,才能真正为职工所接受。(群言)



近日,东航股份西北分公司市场销售部售票中心举办了全员参与、别开生面的售票业务知识竞赛活动。竞赛内容包括民航客运国际、国内售票及新航班时刻换季业务等,分为必答题和抢答题。通过激烈角逐,电话室获第一名,销售部工会主席王军勇给获奖者颁奖。 魏世青 赵映 龚俊涛 摄