

陕西神木县“全民免费医疗”调查①

顶着舆论压力的神木医改

县委书记回应外界质疑:实行这个政策不是心血来潮,也不会开倒车

■本报记者 戴明阳 程莉莉

“做梦也没想到,天大的好事能降临到我的头上。”身患肠癌的贺凤英对记者说,“这一切都是因为我的户籍是‘神木县’。”

在神木县医院“内一科”,躺着休息的贺凤英看到记者,便小心翼翼地坐了起来,单腿盘坐在病床上。她觉得,自己活下去的信心增加了。这受益于今年3月开始的神木县“全民免费医疗”政策。

“据我所知,全国就是我们神木县推行这个政策。我们两口子算是生在了福地。”贺凤英的丈夫王留感叹,“我不再为今后的治疗费发愁了。”

治疗癌症需要花很多钱。去年,他们为此花了10多万元的医疗费。这笔钱,对于一个普通的家庭来说,是一个沉重的负担。

今年57岁的王留说,他在9年前提前退休,爱人贺凤英1989年下岗,夫妻二人的退休金和下岗补贴加在一起每月有2000多元,日子本来还算安稳,但爱人的一场病几乎让这个家庭破产。

“我们俩不吃不喝一年也不过2万多元收入,一年来,我们靠借债看病,靠贷款化疗,亲戚朋友都借遍了,他们也被借怕了。”想起几个月以前的日子,贺凤英眼圈开始发红。

好运开始于2009年3月1日。陕西省神木县正式实施“全民免费医疗”制度。根据这项政策,当地城乡居民的住院费用给予报销:乡镇医院起付线为每人每次200元,县级医院为400元,县境外医院为3000元。起付线以下费用患者自付,以上费用由财政买单。每人每年报销上限为30万元。

“这次我住了十几天院,只花了1000多元钱。住院费1万多元,报销了9900元。”贺凤英高兴地说。

好运当头的不只是贺凤英,凡是神木县户籍的患者都迎来了这样的好运。据神木县卫生局统计数据,“全民免费医疗”实施的第一个月(3月份),累计接受住院患者2070人,报销医疗费960万元;第二个月,报销1270万元;第三个月,从日报表分析,比4月有所下降。

这项政策推出后,有大量求医者来到县内7家定点医院就医。“3月下旬到4月上旬住院病人达到高峰,和同期相比增加了



在神木县医院出院结算处,报销了2000多元医药费的患者家属李爱明,高兴地合不拢嘴。

本报记者 程莉莉 戴明阳 摄

30%。”该县县委宣传部部长雷江声说,不仅是来看病的人突然多了,来此一探究竟的各路记者也突然多了。

敢于打出“全民免费医疗”招牌,就像是放了一颗卫星,自然成为新闻焦点,而对于这项惊动了全国的医改,各种褒贬不一的意见一时也开始纷至沓来,有人为其鼓掌叫好,有人说这是一场闹剧。其中,有舆论指责此项措施是“乌托邦”,是不切实际的理想主义,并规劝神木县与其不现实地推行“全民免费医疗”制度,不如脚踏实地地建立切实可行的基本医疗保障制度,等等。

面对媒体的质疑或批评,神木县的决策者们“感到无奈”。

5月20日晚,趁着在外地开会的间隙,神木县县委书记郭宝成赶回神木县,在晚饭后有限的休息时间里接受了记者的采访。

他说,“看病贵看病难”是必须要解决的

问题,作为决策者和推动者,实行这样的政策决不是心血来潮,也不是“拍脑袋”式的大跃进,免费医疗的想法我们已经酝酿了一年多的时间,并进行了大量调研,邀请各方专家论证可行性。

“其实调研期间,我们有几大担心”,郭宝成坦承,“如病人会不会太多,医疗设施和医护人员、技术力量能不能承担,费用会不会太大等等”。

但是深入的调研论证结果,打消了神木县的担忧。

“基本结论是这样的:病人不会因为实施政策而增多,只是有可能因为担心政策无法持续而在短时间内大量涌入医院,但之后便会恢复正常秩序。另外,县财政经济实力雄厚,完全可以负担‘全民免费医疗’。所以现在我没有一点担心”,郭宝成称,目前媒体的质疑并没有超出当时他们预想的

范围。

对于外界质疑这项政策会否持续下去,郭书记说,“这是一项让千千万万百姓获益的政策,哪个人敢说取消他?如果取消了,老百姓就首先不答应。”

连续三天,本报记者有神木县医院采访,这家医院是神木县唯一一家公立医院,也是医疗条件最好的医院。这座看上去十分干净而气派的医院,由神木县政府投资建立,2月24日刚刚全部投入使用。在住院处楼内,走廊十分宽敞,外界所说的大排长队的现象已经不见。

此前,“小病不出院,大病住不进去”,“找人情托关系”等等批评的声音曾经让这里的医护人员饱受埋怨。目前,虽然病房床位依然紧张,但每个科室至少还保留有一两张应急床位。

5月22日下午约16时,在“出院结

山东金岭铁矿是一个建矿60年的老企业,在企业改革改制中,矿工会始终坚持围绕中心、服务大局,确立了“树形象、办实事、求实效、有作为”的工作思路,把强化民主管理、协调劳动关系、帮扶困难职工作为构建和谐矿区的突破口和着力点,并结合矿区实际创造性地进行了有益探索和实践。在全面建设和谐社会的新形势下,他们的经验和做法给人以启示,值得借鉴。

围绕发展大局 凝聚人心增效益

近年来,金岭铁矿工会围绕企业发展大局,服务中心工作,发动和引导广大职工建功立业,凝聚人心增效益,推进了企业健康协调快速发展。

矿工会每年都根据全矿生产经营奋斗目标制定劳动竞赛规划,针对全矿生产经营的重点、难点和关键点开展劳动竞赛,矿工会通过在铁山矿、侯庄矿、铁鹰公司等基层单位开展的“保安全、抓重点、创高产”、“保安全、保质量、保工期、讲协作”、“创建文明窗口,争做文明标兵”等劳动竞赛,极大地调动和激发职工的工作积极性和创新精神。仅去年一年,全矿共开展各种劳动竞赛36场次,参赛职工达到了97%以上。

以学比炼为主要内容,积极推进职工素质工程建设。矿工会以企业主体工种为重点,鼓励职工立足岗位,用什么、学什么、岗位学习、岗位练兵、岗位比武,不断提高广大职工的技术素质并建立起职工素质提升长效机制,对于在技术比武中获得好成绩的给予奖励。

2008年,全矿举办了第十九届职工技术大比武。比武项目包括冷作工、铲运机维修钳工、铲运机司机、汽车修理工等十一个工种,来自全矿9个单位的136名技术能手参加了大比武。经过理论考试和技能比赛,有33名选手获第十九届职工技术比武各项工种中的前三名,并分别给予了2000元、1000元、500元的奖励。

为进一步加强班组建设工作,使班组建设工作沿着科学化、制度化、规范化和群众化的管理轨道不断创新,矿工会制订了学习型班组的考核评价标准,并在召口分矿、选矿厂、机械厂等基层单位举办了“创建学习型班组”培训班,按照“启动一点、带动一片、稳步推进”的基本原则,确立了创建试点班组,并制定了以创建目标、提升学习力、增强凝聚力、提高执行力、拓展创新能力等五项指标构成的学习型班组创建内容,为试点班组创造了必要的条件。截止去年底,矿工会对全矿12个单位的40个试点创建班组进行了评价考核,评出学习型班组27个。

与此同时,金岭铁矿工会从维护职工利益出发,努力实现劳动保护工作的四个延伸。

一是安全教育向深度广度延伸。矿工会以报告会、培训班、征文比赛、演讲比赛等活动形式,教育干部职工明白生产必须安全,安全需要

齐心协力谋和谐 开拓创新促发展

——山东金岭铁矿工会蓬勃发展纪实

从自身做起,从点滴做起。通过悬挂安全警示语,生产班组张贴全家福照片,给家属发安全生产一封信和典型事例教育等方法,在职工中进行警示教育,吸取经验教训,提高职工的安全意识和自我保护意识。

二是劳动保护工作向规范化、制度化延伸。为了加强劳动保护,搞好安全生产,保护职工的生命安全和身体健康,矿工会结合企业实际,不断完善工会劳动保护工作机制,及时调整充实劳动保护监督检查员,形成自上而下的劳动保护监督检查网络。同时,积极发动职工开展合理化建议活动,去年以来,全矿职工共提合理化建议3656条,采纳1056条。

三是监督检查和安康杯竞赛活动紧贴生产实际,向科学化延伸。为杜绝安全隐患,矿工会牵头定期与企业安全技术专业人员进行检查,并发动职工在全矿深入开展了“安康杯”竞赛活动。企业先后被评为国家级、省级“安康杯”竞赛优胜单位”。

四是事故隐患排查向群防群治延伸,矿工会定期在全矿开展“安康杯”竞赛、“群众性事故隐患自查整改月”等活动,引导职工从人的安全意识的提高、安全生产责任制的落实、安全规章制度的完善和执行做起,认真查找不安全因素和存在的事故隐患。在2008年开展的“群众性事故隐患自查整改月”活动中,企业共收到事故隐患自查整改表2761份,确保了广大职工的安全和健康,有效杜绝了各类事故的发生。

把握劳动关系主线 构建和谐企业

矿工会始终把创建劳动关系和谐企业,作



工会主席代表职工与矿行政签订《集体合同》

为维护员工利益的首要任务,通过严格履行《劳动法》、《劳动合同法》规定的用工制度,使企业与员工建立了公平合理、规范有序的劳动关系。为此该矿工会在劳动关系和谐企业中积极坚持打造四个平台

一是健全职工民主管理平台。矿工会根据现代企业制度的要求,正确处理职工代表大会和股东代表大会的关系,引导职工参政议政,坚持每年召开两次职代会。同时,教育职工正视企业发展面临的机遇和挑战,树立危机意识和竞争意识,积极为企业献计献策,共谋发展。

推行了职工代表巡视制度,组织职工代表定期到基层和机关检查生产、安全、劳动纪律和职代会决议落实情况。还通过公开栏、意见箱

等渠道收集职工的意见要求,反映职工的呼声和利益诉求。

二是积极完善厂务公开平台。矿工会按照上级厂务公开工作的要求,结合企业实际,认真搞好厂务公开,力求达到“三求”“四规范”;即在公开内容、公开方式上求共识、求公正、求突破;在公开内容上、形式上、时间上、程序上规范。

对职工反映的意见、建议和职工群众关心的“热点”、“难点”问题,认真对待和热心帮助解决,充分利用企业电视台、矿报和矿内OA网,引导职工“知矿情、议矿事、参矿政”,使公开度更加全面、及时。

三是建立改革成果共享平台。近年来,全矿干部职工发扬“艰苦奋斗、争创一流”的企业精神,先后完成了采空区充填、塌陷区治理、尾矿库改造、整体上市和铁鹰公司环保治理等五项重点工作。与此同时,为了使企业发展和改革的成果惠及职工,在矿工会的积极努力下,职工收入得到了大幅度的提高,2008年职工人均年收入同比增长14.38%,在山东省冶金系统名列前茅。

四是积极打造困难职工帮扶平台。矿工会对困难职工实行动态管理,通过定期排队摸底,走访慰问,为职工排忧解难。2008年,全矿工会共走访慰问困难职工312人次,发放救济金8万余元。

针对矿山远离城市,职工文化生活单一的情况。矿工会组织了丰富多彩的业余文化体育活动,如举办职工田径运动会、建矿六十周年文

算处”的“公、城、农住院医疗费报销处”窗口,记者采访了几位刚刚报销了医疗费的患者。

67岁的老人刘定周,向记者详细讲述了如何享受“免费医疗”的过程。刘患有糖尿病和肺结核,5月5日住进神木县医院感染科。

“住院前,我打了几次电话,医院说人比较多,于是我留下电话等消息,大概两三天后,医院通知我住院,我就来了。”刘定周说,“住院必须先交预付费,我交了2000元,住进了感染科”,“住院期间,我们交的2000元不够用,医院通知我们又交了一次3000元”,“今天出院,我们拿着这些单据,到出院结算处的报销窗口就可以报销了。”

这位老人手中拿的住院医药费审批报销凭证上写着:住院总费用4510.5元,自付金额464.5元。自付金额中的400元,是报销的起付线,剩下的64.5元,是超出了规定药品的自费项目。

记者注意到,从老人来到报销窗口,直到报销完成,仅仅花了2分钟时间。

在院长办公室,忙碌的院长马宝玉抽空坐下来与记者交谈,对于“全民免费医疗”,他表示医院十分赞成,并称一定会尽力配合县里把政策落实下去。

他介绍说,患者住院是采取自己垫付、出院报销的方式,医院也是采取垫付的方式,先给患者报销,每月底再上报到县卫生局公疗办或合疗办,审核后予以拨付。

那么月底大量的报销单据会不会占用很多时间,导致医院迟迟无法拿到拨款?马宝玉解释说,为了监督并方便医院报销单据,县卫生局在每家定点医院都派驻了专员,每天审核病人资料,一方面随时避免假资料出现,另一方面省去了月底结算的时间。

记者通过几天来的采访感觉到,一方面是来自县城外面的质疑声不断,一方面是神木县内部不断地消解舆论压力,并给当地老百姓吃“定心丸”。

县城医改的风波也传递到病房里。从这个政策中受益的贺凤英以及她的病友们有些担忧。

贺凤英对记者说:“这真是个救命的政策,我们希望能一直执行下去,如果取消了,我们老百姓绝对不答应。”

A股投资者近一年来 户均亏损额7.55万元

据新华社北京5月24日电(记者赵晓辉 陶俊洁)中国上市公司市值管理研究中心24日在此间发布的一份报告显示,自2008年5月1日至2009年4月30日的近一年间,A股1386家参选上市公司总市值高低落差达到9.44万亿元,分摊到1.25亿个股东账户相当于户均亏损额一度高达7.55万元。这是在第三届中国上市公司市值管理高峰论坛上发布的信息。

受国际金融危机的冲击,2009年度中国上市公司的市值管理绩效总体下降,表现在价值创造和价值实现均出现了不同程度的下滑。报告显示,在样本上市公司中大约有83.98%的上市公司分值集中在40分至60分之间,这其中又有51.44%的上市公司总分值集中在45分至55分区间内,总得分不高。

根据报告,从所有制来看,外资控股企业的市值管理绩效最好,其次是央企和地方国企,而民企因为受到价值实现方面的拖累而得分最低。

甲型H1N1流感病例 密切接触者如何判定?

新华社北京5月24日电(记者崔静)甲型H1N1流感进入我国已10余天,为在第一时间阻断病毒传播,我国在对确诊病例进行隔离的同时,也积极寻找相关病例的密切接触者。那么,甲型H1N1流感病例的密切接触者是如何判定的?

根据卫生部日前发布的《甲型H1N1流感病例密切接触者判定与管理方案(试行)》,密切接触者是指在未采取有效防护措施下接触传染期甲型H1N1流感病例的人群,具体包括:诊断、治疗或护理、探视甲型H1N1流感病例的人员;与病例共同生活或有过近距离接触的人员;直接接触过病例的呼吸道分泌物、体液或可能暴露于病例污染的环境或物体的人员等。

在判定密切接触者,分析其感染发病的可能性时,要综合考虑与病例接触时,病例是否处于传染期、病例的临床表现、与病例的接触方式、接触时所采取的防护措施,以及暴露于病例污染的环境和物体的程度等因素,进行综合判断,以采取有针对性的防控措施。

此外,按照卫生部的有关规定,密切接触者应该是患者发病前一天到发病第七天,由于这段时间传染性比较强,如果和患者有过接触就算密切接触者,这个时间以外接触的不算密切接触者,无需进行密切观察。

科学防控甲型H1N1流感

在共建共享和谐企业中的作用发挥的越来越强。2008年企业荣获山东省劳动关系和谐企业荣誉称号,并被评为全省职代会优秀单位和山东省职业道德先进单位。

创建创新型工会,赢得发展先机。矿工会结合企业实际情况,不断完善企业管理制度和管理创新机制。矿工会把以发展为中心作为工作创新的出发点,组织动员广大矿工,积极投身企业改革和发展。

在工作创新中,矿工会始终以职工为根本,积极参与涉及矿工切身利益和关系工作全局的政策制定,维护矿工合法权益,促进企业全面发展。

在具体实践中,矿工会把协调劳动关系作为参与构建和谐企业的切入点和着力点,以促进劳动关系和谐作为履行职责的基本要求和创新发展的基本目标,积极参与协调劳动关系和社会利益关系,推动建立了规范有序、公正合理、互利共赢、和谐稳定的社会主义新型企业劳动关系。



矿领导到困难职工家中走访慰问

创建和谐工会,推动和谐进程建设。矿工会通过协调各方面的利益关系,牢牢抓住推进企业又好又快发展这条主线,在职工中开展经济技术创新活动和思想道德教育活动,不断提高职工队伍技能水平和思想道德素质。形成目标一致、团结协作、诚信友爱、和谐向上、充满活力的战斗集体。

同时,矿工会坚持以职工为本,主动依法科学维护职工合法权益,妥善协调利益关系,形成了科学有效的利益协调机制、矛盾调处机制、权益保障机制。企业连续多年被淄博市授予“劳动关系和谐企业”、“关心职工十佳企业”和“先进单位”之家”。

英道创业多艰辛,且看今日喜临门。金岭铁矿先后荣获“全国五一劳动奖状”、全国钢铁工业先进集体、全国十佳矿山企业、全国安康杯竞赛优胜企业等光荣称号,多次荣获山东省职代会优秀单位、省合理化建议和技术改进活动先进集体称号,被淄博市评为市“劳动关系和谐企业”、“关心职工十佳企业”,被山东省冶金工会、市总工会评为“工会工作先进单位”荣誉称号。(丛民 邢勇 许敬)