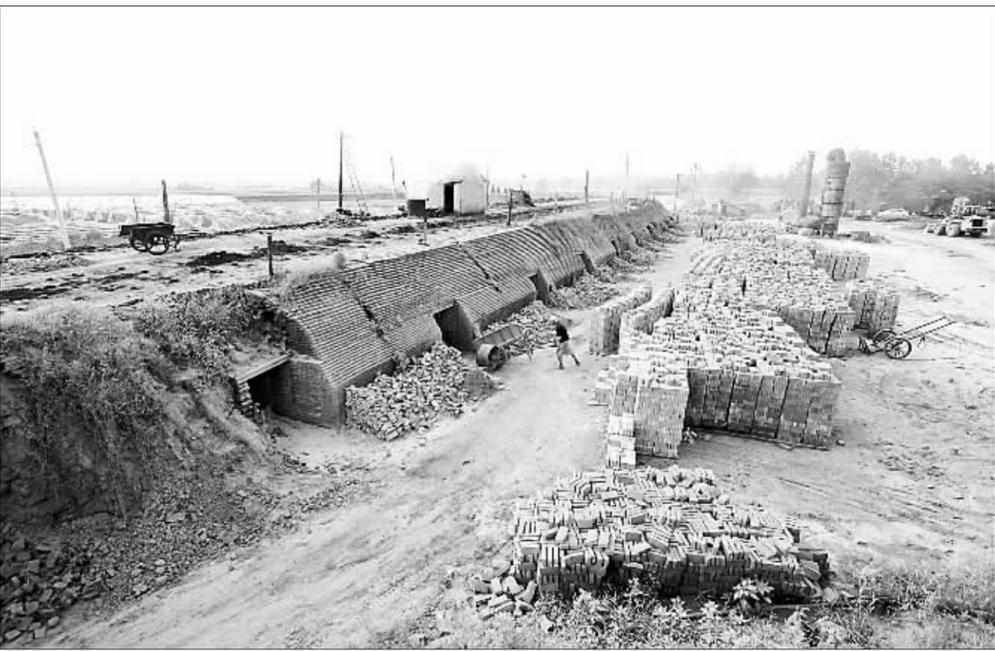


# 医院双休日不做B超检查的“惯例”该改改了

编者同志：  
笔者一位朋友70岁的父亲近日因脑血管病住进桂林市南溪山医院，按医嘱需做B超检查，次日早上7时多未吃早点来到B超检查室等候，可左等右等直到11时才进B超室。70岁的老人未吃早点等候3个多小时，那滋味着实不好受。当天是星期一，住院、门诊预约检查的病人相当多，大厅里挤满了等候检查的病人。病人大多身体虚弱，又未吃早点，长时间等待，大家怨声载道。据说星期一不做检查的都如此，因为医院双休日不做检查。两个月前舅舅因胃病住进县医院，入院前已做过胃镜检查。一个星期后，胃病好转，但咳嗽很严重，大夫建议再做个CT检查，并告知当天是星期五，要等到星期一才能检查。据了解，不管是县级医院或是市级医院，双休日都不做CT、B超、胃镜等检查（急诊例外），有的医院周末做的检查要等到星期一才能出结果。笔者想不通，医院双休日为什么就不能做CT、B超、胃镜等检查。是检查的大夫双休日全部休息，还是时间上安排不过来，或是另有其他原因。

凡是住院的病人，即使当天未做大的检查，县级医院每天至少一、二百元医疗费，市级医院就更多，还有病人和家属的生活费。住院的病人，很多都是来自农村，一些贫困家庭连住院费都是东借西凑的，因要等待周一检查而多住院两天，不又多花几百元吗？这个担忧与无奈，我在医院陪护时已经听许多病人及家属议论，可又有什么法子呢？真希望医院能站在患者的角度考虑，采取轮休的方式，打破双休日不做CT、B超、胃镜等检查的惯例。倘若如此，患者及家属定会击掌欢迎。  
广西桂林远东化工有限公司 陈广智



# 企业应加强自救互救培训

编者同志：  
贵州晴隆煤矿透水事故中的3名矿工在被困井下25天后奇迹生还的故事，在职工中广为传颂，也让人们对自救互救的重要性有了更进一步的认识。事实证明，企业平时加强自救互救培训，让职工掌握自救互救常识，沉着应对不测，很有必要。

据笔者了解，目前有些企业在自救互救培训方面做的还不够。很多企业每年用于安全生产的投入虽然不少，但主要用在硬件建设上，提高人的素质，提高职工的安全意识，提高职工的应急能力和自救互救能力。在很多安全事故中，职工有自救器材不会用、不知道怎样安全逃生、极端紧张惶恐导致精神崩溃等，也是造成伤亡的因素之一。

由于人为因素或客观因素，安全生产事故的发生有其偶然性，难以预料性，谁也不能保证万无一失。所以，在安全生产上，既要立足于防，也不能放松救。一方面，企业应有完善的应急救援方案，备齐备足救援物资、设备，一有险情，要拉得出，用得上。另一方面，对职工应全面加强安全培训，其中自救互救培训不可缺少。给职工配备的自救器材应做到定期检查，既要保证状态良好，能正常使用，还要保证人人会用。应进行必要的心理辅导，使职工遇到险情时，不急不躁，不惊慌失措，不悲观自弃，保持沉着、冷静、头脑清醒。应进行相关的生理常识和生存本领教育，让职工学会如何在危险复杂的环境下，有效地充分利用现有条件，做到最大程度地保体保能，顽强地坚持下去，为获救赢得时间。

奇迹绝不会偶然发生，它是企业平时注重加强安全培训的必然结果。各个企业认真吸取这次“奇迹”的经验，重视自救互救培训，舍得投入，注重实效，让职工人人学会避险克难的本领，保企业平安，保职工平安。  
山东省 邢承木

据笔者了解，目前有些企业在自救互救培训方面做的还不够。很多企业每年用于安全生产的投入虽然不少，但主要用在硬件建设上，提高人的素质，提高职工的安全意识，提高职工的应急能力和自救互救能力。在很多安全事故中，职工有自救器材不会用、不知道怎样安全逃生、极端紧张惶恐导致精神崩溃等，也是造成伤亡的因素之一。

由于人为因素或客观因素，安全生产事故的发生有其偶然性，难以预料性，谁也不能保证万无一失。所以，在安全生产上，既要立足于防，也不能放松救。一方面，企业应有完善的应急救援方案，备齐备足救援物资、设备，一有险情，要拉得出，用得上。另一方面，对职工应全面加强安全培训，其中自救互救培训不可缺少。给职工配备的自救器材应做到定期检查，既要保证状态良好，能正常使用，还要保证人人会用。应进行必要的心理辅导，使职工遇到险情时，不急不躁，不惊慌失措，不悲观自弃，保持沉着、冷静、头脑清醒。应进行相关的生理常识和生存本领教育，让职工学会如何在危险复杂的环境下，有效地充分利用现有条件，做到最大程度地保体保能，顽强地坚持下去，为获救赢得时间。

奇迹绝不会偶然发生，它是企业平时注重加强安全培训的必然结果。各个企业认真吸取这次“奇迹”的经验，重视自救互救培训，舍得投入，注重实效，让职工人人学会避险克难的本领，保企业平安，保职工平安。  
山东省 邢承木

# 关心和留住“回头好马”

编者同志：  
目前不少企业管理者对待离职职工的态度，总是抱着“好马不吃回头草”的观念，认为跳槽职工的“信任度”值得怀疑。再者，返聘先前离开过的员工，公司面上也不大好着。

其实，这是一种偏见和误区。为什么好马就不能吃回头草呢？实际上离职职工也是公司的宝贵财富，重视离职职工，是一个管理者的明智之举。时常关注离职职工，让离职职工觉得公司是自己的“老家”，无论何时何地提起公司来，都有自豪感和归属感，这种“老情谊”无疑是宝贵的。把离职职工仍当作是公司的人力资源，这种胸襟才是一个成熟企业家应有的素养。

摩托罗拉公司就相当重视“回头好马”，他们有一套非常科学完备的“回聘”制度。“回聘”的目的，是为了给拥有公司需要的工作知识和技能的前任员工提供工作机会，其适用范围是所有那些主动提出辞职的公司原正式雇员。为了鼓励他们“回聘”，公司制定了相应的优惠办法：假如前雇员在6个月之内被重新聘用，以前服务年限将累计计算，且可以免除试用期。这种作法不但增强了员工对企业的认同感和责任心，而且更使企业可以对员工在技术和管理上进行长期投资。  
浙江省 齐振松

河南省襄城县丁营乡有的砖厂还在生产粘土砖。笔者看到，一座座粘土砖窑热气腾腾，连成一片，一辆辆农用机动车满载粘土砖排成长龙向外运。采访中当地群众告诉我们，由于需求量大，生产成本低，生产粘土砖的效益十分可观。干活的工人说，砖厂已给有关部门缴过相关费用，根本没人来查。笔者注意到，这里虽有以煤矸石、粉煤灰为原料制造墙砖的成套设备，也有一点粉煤灰，但设备却停在那里。  
河南省 张燕军 摄

# 私立幼儿园管理令人忧

编者同志：  
目前许多地方都开办了私立幼儿园，在一定程度上满足了适龄儿童的入托之需，减轻了家长的后顾之忧。但据笔者调查，私立幼儿园的数量日渐增多，也存在着许多不容忽视的问题：

一是安全隐患令人担忧。有的幼儿园没有按照规定配备消防器材；有的为节约经费，廉价聘请一些没有驾驶证的司机或是将一些未经年检的车辆用于接送孩子；有的乱接电线，开关设置不科学，存在安全隐患；有的没有防暴、取暖设备。

二是教师素质有待提高。据了解，有的私立幼儿园里聘请的社会青年，未经专业培训，对幼儿的心理、生理特点及教学方法知之甚少，只哄着孩子吃好、玩好，不出事就行，成了名符其实的“保姆”。还有的教师教孩子唱一些爱情歌曲，显得不伦不类。

三是活动场地没有保障。不少幼儿园是租用的民房，只有教室没有活动场所；有的活动场地狭小，采光差，空气流通不畅，不利于孩子的健康成长。

四是卫生状况有待改善。一些幼儿园食堂卫生状况较差，夏天苍蝇、蚊子到处飞，生熟刀具不分开，故事人员没有定期进行体检。

孩子的成长关系着千家万户，有关部门应该采取措施，定期对私立幼儿园进行检查、整顿，对不符合条件的幼儿园应坚决取缔。只有这样才能让孩子们有个良好的成长环境，也让家长们没有了后顾之忧。  
江苏省 苏北客



位于无锡市中国民族工商业博物馆内的螺旋形转梯、除尘器等工业文物裸露在室外饱受风吹日晒，有些已锈迹斑斑。该馆是在我国著名民族工商业家荣宗敬、荣德生兄弟1900年创办的无锡茂新面粉厂原址的基础上，保留保存的中国近代民族工业的一个典型标本，为江苏省级重点文物保护单位。笔者建议无锡市有关部门能给这些工业文物加装既透明又防风挡雨的防护装置。  
江苏省 为民 摄

34岁的张长喜是江苏省淮安市舜达商贸物流有限公司(以下简称舜达公司)聘用的驾驶员，在一次为单位运货的过程中发生交通事故受伤。单位承担民事赔偿责任后，张长喜又要求单位承担工伤赔偿赔偿责任。单位该承担双重赔偿责任吗？法院认为，让一家公司因为同一个侵权行为而承担两个不同的法律后果所造成的责任是不公平的。民事法律关系是普通的法律关系，劳动关系是特别的法律关系，依据特别法优于普通法的原则，舜达公司只需承担张长喜因工伤造成的责任。

车辆员工要求单位民事、工伤双赔偿  
2005年10月25日，张长喜乘坐同事李礼驾驶的大货车由北京运货返回淮安，途经京津高速时发生交通事故，造成张长喜受伤。2006年6月2日，张长喜以交通事故致其人身损害为由向淮安市淮阴区人民法院提起诉讼。在该案审理期间，经鉴定，张长喜右眼盲目构成八级伤残。同年9月7日，经淮安市淮阴区人民法院主持调解，舜达公司赔偿张长喜因交通事故造成的医药费、伤残补助费等合计124057.66元，其中医药费53057.66元，张长喜实际获得71000元。

2006年12月22日，经淮阴区劳动和社会保障局认定，张长喜受伤为工伤。后经评定，张长喜构成七级工伤伤残等级。2008年4月14日，张长喜向淮阴区劳动争议仲裁委员会申请仲裁，要求舜达公司给付医疗费、住院伙食补助费等合计42084元并解除与舜达公司的劳动关系。

酷夏时节要关注职工思想情绪  
编者同志：  
夏季是一年中最难熬的季节，高温、闷热、潮湿，加之工作压力大、生活作息不规律、睡眠不足等因素的影响，容易导致人的心理、情绪、脾气等发生异常的变化。在这样的季节里，作为管理者应及时注意把握好职工的思想情绪，及时疏通各种障碍与不适，对于促进职工队伍和谐稳定非常重要。

据心理医生介绍，夏日高温季节，人体都会出现一系列的情绪反应。如果长时间在高温环境下连续工作，容易出现焦虑、急躁、血压升高等情绪上的异常心理障碍。一些人会因此变得易发脾气，导致情绪向不良方向转变，甚至诱发过激行为。

作为企业的管理者，这一时期必须关注职工情绪上的变化。一要转变作风，深入到职工中去，深入到急、难、险、重工作岗位中去，与职工打成一片，从中心细观察每个人的言行举动，体察苗头，把握情绪，做到早发现、抓苗头，及时发现、及时排解。二要善于当好“心理医生”，与职工交知心朋友，引导其调节心理，使其遇到不顺心的事，也能情绪转移，心平气和地处理。三要注重思想工作的方式，坚持具体问题具体分析，因人、因事、因地、因时而异，防止和克服简单化、模式化、绝对化，做到“一把钥匙开一把锁”。同时要平等待人，以诚相待，注重批评的方法，切忌作风粗暴，训斥指责，讽刺挖苦，伤人自尊，否则，极易激化矛盾，促其情绪失控行为的发生。  
山东省胜利油田 尹希东

# 基层安全员应注意语言“温度”

编者同志：  
不久前，笔者在重庆一煤矿调研时了解到，一名基层安全管理人员在纠正员工违章作业时，脾气暴躁。员工被一阵言词激烈、暴风骤雨的训斥后，因思想无法集中，在摘挂矿车销链子的时候，右手无名指被矿车碰头挤成了骨折。

人的情绪会影响人的思维，而思维会决定人的行为，一线高危作业的职工，有了情绪要么扩散，影响其家人或周围的工友，要么过度膨胀，在工作中直接爆发出来引起严重的安全事故。

煤矿这个高危行业，员工情绪不佳已被视为矿井安全生产中的一大隐患。安全管理人员语言温度过高，其出发点是好的，但结局往往与出发点背道而驰，安全工作达不到理想效果。因为安全管理语言温度过高，势必给员工产生不良情绪或抵触情绪，甚至会让安全人员与员工之间产生矛盾。安全员做了一边制止违章、隐患，一边又在制造安全隐患，安全管理工作进入“制造生隐”的恶性循环过程。

安全管理工作是以企业铁的管理制度为依据，让员工遵守企业规章制度、按章作业，具体到员工身上就是确保其不出事故，安全生产。企业制度虽然是铁的、死的，而安全管理的手段和方法应当是活的。特别是基层一线的安全管理工作既关系到员工情绪又涉及员工切身利益。笔者认为：企业基层安全管理人员应在维护企业安全规章制度的前提下，将语言温度降下来，那样安全管理工作也将会收到事半功倍的效果。  
重庆能源集团 龚光明

# 让煤矿安监员轻装上阵

编者同志：  
安全事故频发，由此带来的社会负面影响十分巨大。从一系列矿难事故中，无不折射出安全生产监管存在缺失。从这个角度来说，安监员无疑是安全生产监管的“第一道防线”。然而，继湖南娄底48名安监员集体辞职后，如今重庆市奉节县石壕镇26名安监员也“步其后尘”。安监员的纷纷“出走”，其实已经暴露出安监生态的某些“暗伤”、“暗痛”，值得深思。

随着煤炭行业安全监管问责力度的加大，安监工作就像走钢丝，随时都有“丢帽”和“保护地方产业”的“双重压力”。非但如此，加之“官煤勾结”等撑起的“保护伞”，无不给安监员形成巨大的心理压力和心理阴影，而这些本不该由他们承担。

煤炭行业事故频发，伤及民生，损害国家形象，“舍小利而顾大局”地整顿已经迫在眉睫；而从地方一些人看来，经济不仅是撬动地方税收的杠杆，更是其政绩的体现。而作为隶属于国家安全监督管理总局的地方基层安监员，有时就很不无奈，履行职责，就可能丢饭碗；睁一只眼闭一只眼就可能受到严厉的问责。

由此看来，基层安监员集体辞职，更能让我们明晰整顿煤炭行业，除了从直接导致事故发生的安全问题入手，恐怕还需调整众多利益关系。而首先要做的，应当是让经济等利益“让位”于民生，毕竟生命是最宝贵的。  
上海市 杨海东

成本不过是1元多。  
仅仅因每张IC卡40元的成本太高，便宁愿继续延用安全性不强的磁条卡，对于发卡银行而言，我觉得这种选择并非明智。发卡银行有必要从几个方面来粗略地算一算账：首先，40元的IC卡成本与磁条卡的不安全可能导致的无法估量的损失相比，究竟孰轻孰重？其次，一旦持卡人的磁条卡被盗窃，由此可能使发卡银行面临的法律风险和形象受损，银行不能不考虑。再次，现在各发卡银行“跑马圈地”滥发银行卡的现象屡有发生，由此形成了大量的“睡眠卡”，这无形之中也助推着磁条卡的成本一路飙升，逐渐拉近其与IC卡的成本差距。

由此看来，推行IC银行卡还是更为划算的。如果各发卡银行齐心协力，共同助推IC银行卡的普遍应用，那么，规模化带来的可能还是IC银行卡成本的相应下降。

促进IC银行卡的尽快推行，我认为应当概念先行，加大宣传力度，让客户真正了解IC银行卡的性能，切实意识到使用IC银行卡的好处，从而使之逐渐转变观念，不断培养其使用意向。可遗憾的是各发卡银行的宣传远未跟上，并未充分征询广大客户意见，还只是一厢情愿地认为成本太高客户难以接受，以致大多数百姓对于IC银行卡依然一无所知。因此，发卡银行应提高认识，积极付诸行动。

在搞好宣传的基础上，建议发卡银行采取“成本适度分摊，逐步进行推广”的办法来运作。也就是说，对于IC银行卡的成本，确定一个合理的比例由持卡人、发卡银行分别承担；在推行步骤上，对于新发行的银行卡统一为IC银行卡，而对于旧有的磁条卡，根据各地、各机构实际情况确定一个合理的回收期，使之逐步退出银行卡舞台。为了防止资源浪费，避免IC银行卡成本的攀升，各发卡银行必须科学管理银行卡，杜绝滥发卡行为，提高银行卡的有效使用率。  
人民银行山西省屯留县支行 周慧虹

# 建议尽快推行IC银行卡

在我国，银行卡产业从上世纪80年代起步，经过20多年、特别是最近几年的快速发展，如今已成为我国金融领域的重要组成部分。但从目前来看，也存在着一些新问题制约银行卡产业的发展，其中比较突出的就是银行卡犯罪问题。

由于现在的银行卡都是磁条卡，安全性差，于是，一些不法分子伺机大肆复制、盗刷持卡人的银行卡。VISA国际组织数据表明，每年因伪冒银行卡的损失在16亿美元左右。我国虽未见有具体的统计数字，但从各地发生的相关案件分析，其作案规模及危害程度同样不小，给持卡人带来严重的经济损失和沉痛的精神伤害。

最近，中国银行卡检测中心一位负责人介绍，目前IC卡的安全性比磁条卡要高很多。许多情况下，银行卡被盗刷的根本原因并非持卡人不小心，而是银行卡系统陈旧，其磁条卡容易被犯罪分子复制。既然如此，何不不用IC卡来替代磁条卡呢？

据业内人士分析，当前，IC卡取代磁条卡在技术上不是什么难题，其阻滞因素关键在于经济方面。主要是IC卡的制作成本较高，每张IC卡的成本将近40元，而磁条卡的

# 单位该承担双重赔偿责任吗？

单位既是交通事故的侵权人，亦是工伤保险待遇的责任人 ——  
姚江 刘爱武  
单位没有为张长喜办理参加工伤保险手续，张长喜在未参加工伤保险期间发生工伤，舜达公司应当依照《工伤保险条例》规定的工伤保险待遇项目和标准向舜达支付相关费用。

工伤保险待遇属于劳动关系调整的范畴，而交通事故造成的人身损害赔偿纠纷属于民事法律关系调整的范畴。本案中，舜达公司既是交通事故造成的人身损害赔偿纠纷案件中的侵权人，亦是工伤保险待遇纠纷中的责任单位。如果不让舜达公司因为一个侵权行为而承担两个不同的法律后果所承担的责任，则对舜达公司显然是不公平的。因而舜达公司只需承担一种责任。相对于民事法律关系作为普通的法律关系而言，劳动法律关系显然是一个特别的法律关系。依据特别法优于普通法的原则，舜达公司应该承担张长喜因工伤造成的赔偿责任，而张长喜在交通事故纠纷中所获得的应予扣除。张长喜在交通事故中实际获得71000元赔偿，其余53057.66元由单位直接支付给医院作为张长喜的医疗费。经依照《工伤保险条例》规定的工伤保险

关于张长喜的上诉理由，淮安市中级人民法院认为，《最高人民法院关于审理人身损害赔偿案件适用法律若干问题的解释》第十二条第一款规定：“依法应当参加工伤保险统筹的用人单位的劳动者，因工伤事故遭受人身损害，劳动者或者其近亲属向人民法院提起诉讼要求用人单位承担民事赔偿责任的，告知其按《工伤保险条例》的规定处理。”张长喜作为舜达公司聘用的驾驶员，在乘坐本单位车辆过程中发生单方交通事故，造成张长喜受伤，应当构成工伤。其以民事侵权为由向人民法院起诉，主张用人单位承担民事赔偿责任，人民法院应当告知其按《工伤保险条例》的规定处理，但原审法院没有告知，而以双方调解结案。因此，作为用人单位的舜达公司在该调解案件中所支付的相关费用应当作为其履行工伤赔偿责任的一部分。上诉人张长喜认为其可以获得双重赔偿的主张，缺乏法律依据，法院不予支持。

2009年6月12日，淮安市中级人民法院判决驳回上诉，维持原判。

# 单位该承担双重赔偿责任吗？

2009年1月12日，劳动仲裁委裁决舜达公司给付张长喜一次性伤残补助金21000元、一次性工伤医疗补助金47399.4元、一次性伤残就业补助金18497.3元、工伤医疗费304元、鉴定费230元、住院伙食补助费850.5元、交通费665元、住宿费130元，并承担仲裁费400元，合计金额89476.2元。

单位起诉要求不再支付工伤保险费用  
舜达公司对该裁决不服，向淮安市淮阴区人民法院起诉认为，其不应再向张长喜支付工伤保险费用。主要理由是：1.张长喜的受伤已作出了相应的赔偿，赔偿后，张长喜对舜达公司的赔偿请求权已经消灭，现张长喜基于同一事实要求舜达公司再行赔偿，属重复起诉；2.舜达公司实际赔偿张长喜的数额已经超过张长喜所受工伤应享受的工伤保险待遇。

淮安市淮阴区人民法院审理后认为，张长喜是舜达公司单位职工，舜达公司应当为张长喜参加社会保险并缴纳费用，但舜达公