

力。通过建立移交工作组织体系，形成正常联系沟通网络，保证了信息渠道的畅通。

(二) 深入基层，监督指导。针对数据审核工作中地方政府工作相对滞后的问题，各单位多次召开会议，对具体操作中反映出来的问题进行研究协商。集团公司还专门成立了由财务产权部、人力资源部和企业发展部等单位组成的督导组，有针对性、有重点地分赴所属单位，进行现场督导。督导组重点检查移交单位的工作进展情况，通过听取汇报、座谈问题、审核材料、沟通情况等工作程序，严格执行“思想到位、机构到位、组织到位、措施到位、落实到位”的“五到位”工作要求。并针对检查过程中存在的问题，积极与所属工程局和地方政府沟通协商，共同推进移交工作。目前，已经完成对贵州、四川和吉林、陕西等省级子企业移交情况的检查、督导工作。

经过半年的努力，截至目前，水利水电集团已经完成了对湖南省的经费补助基数的核对工作，并上报了相关文件。四川省的联合报批工作正在进行中。另外，山东德州的水电十三局、辽宁丹东的水电六局、青海西宁的水电四局、河南三门峡的水电十一局等多家单位已基本完成数据核对工作。

以人为本

规范操作

○ 神华集团

神华集团下属30多个子公司，在册职工近9万人，分布于全国10多个省市，为跨地区、跨行业、产运销一体化发展的国有骨干能源企业。企业内部不仅有学校、公安、医院及生活服务机构，还有市政、绿化、路政、消防、居委会、幼儿园、卫生防疫等机构，是名符其实的小社会。由于办社会职能单位长期低水平运转，与当地的矛盾越来越多，严重影响着企业的发展。

近几年来，神华集团把分离办社会职能作为企业改革的一项重要内容，从2001年开始，先后采用移交社会、改制分流、破产安置等多种方式，逐步分离办社会职能单位130多个，减少办社会职能职工12600多人。今年，集团正在进行最后剩余的部分全日制普通中小学和公安机关的移交工作。共有单位37个，资产3000

多万元,职工 3800 多人。其中,中小学 29 所,在职教师 2500 多人,离退休教师 1050 多人;公安单位 2 个,职工 280 多人。按照“以人为本、规范操作”的总体思路,神华集团认真规范工作程序,坚持有情操作,妥善处理有关问题,保证了分离办社会职能工作的稳妥有序进行。

以人为本 有情操作

(一)相信和依靠职工群众开展工作。分离办社会职能工作之初,大部分职工担心个人去向,容易产生对立情绪。我们便原原本本的向职工传达上级文件,与职工座谈,认真听取职工的建议和意见,一起酝酿制定分离移交方案,商量有关问题的解决办法。使职工认识到,分离企业办社会职能,既是实现企业轻装上阵快速发展的需要,也是完善政府职能、提高管理水平的需要,同时也更有利于职工个人的发展,是一件利国、利企又利民的大好事。原来有抵触情绪的职工大都消除了顾虑,积极参与和配合分离工作,大大减轻了工作的难度。

(二)尊重职工群众的意见。企业办社会职能单位和企业在一起几十年,要分离出去了,不管将来是好还是坏,对职工来说,除了有一种难以割舍的情感外,难免有一些不同的想法。大部分职工感到交归地方管理有一种失落感;也有的职工说,是通过我们大家一起艰苦奋斗才换来了企业的脱贫解困,在企业经济效益越来越好时却要把我们分出去,确实有点伤感情。针对这些情况,我们进行了耐心疏导。对他们要求企业和政府解决的问题,做到不推不拖。凡是能办的就立即答复,让职工满意;不能办的则进行认真解释,使职工谅解。对移交

中的难点问题,坚持深入基层,面对现实,一件一件的去调查研究,制定解决问题的方案。如对大家比较关心的教师及教辅人员移交资格问题,我们组织人力在企业内部查阅资料、召开座谈会进行反复核实,然后到地方有关部门进行调查,最后在单位内进行公示,合理地确定了移交人员范围。

(三)帮助职工群众解决困难。在分离办社会职能工作中,对于被移交单位和职工的一些困难,在政策允许的范围内,都尽力予以解决,促进了分离移交工作的落实。例如,调剂资金缴清了对移交单位和职工的欠费,为职工足额补缴了各项社会保险,对伤、残、病职工及早安排了有关治疗和检查,对分离职工在企业的住房、生活服务、子女就业等问题都作出了相应安排。此外,由于去年的 9 号文件因人员范围规定不很明确等原因,至今还没有完全落实,职工反应很强烈。为了不影响移交工作的开展,我们在组织落实今年 4 号文件的同时,专门成立了落实 9 号文件的工作组,并向职工郑重承诺,学校整体正式向地方移交之前,应给教师提高的工资一定发放到职工的手中。

(四)积极为移交单位和职工的将来发展着想。

移交单位与集团之间有着多年的共生共存关系,分离后集团企业仍然是这些分离单位的直接服务对象。因此,不是把办社会职能单位和职工分出去就算完事,而是要通过分离使这些单位和职工发挥出更高的效率、更大的作用,使他们发展的更快,生活的更好。我们始终把这一点作为检验分离办社会职能工作质量的重要标准,以对移交单位和职工认真负责的态度,统筹兼顾,从长计议,尽量照顾他们的长

远利益,支持他们的长远发展。在学校的移交级次和移交后的管理方式上,尽量与地方协商,选择适应移交单位和职工发展的形式;注意详细整理和向地方汇报好移交人员的全面情况,以有利于职工的使用和调整;对移交单位的设备、设施,尽量修复完善,并提供一定数量的经费,由移交单位购置、增添设施。在准备移交过程中,加强了对移交单位的领导,要求移交单位严格资产和物资的管理,防止丢失、损坏;移交单位领导和职工要坚守岗位,保持良好的工作、生活秩序,尽量保证这些单位移交后工作的连续性。

执行政策 规范操作

(一)正确理解政策。为了切实掌握好政策,集团工作组和子公司的工作人员反复深入基层,深入群众,认真开展调查研究,准确掌握情况,基本做到了“五个清楚”,即应移交的资产和人员范围清楚、应移交资产的现有数量质量及人员的基本情况清楚、移交经费标准清楚、地方接受移交的基本条件清楚、移交的主要难点问题及解决办法清楚。在基本摸清情况的基础上,及时向财政部、国资委等汇报情况,进行政策咨询。同时多次主动与企业所在地政府沟通情况,交换意见,统一对政策的理解,研究疑难问题的解决办法,取得了较好的效果。

(二)认真执行政策。为了规范有序的搞好分离办社会职能工作,神华集团先后下发了《关于认真搞好分离企业办社会职能工作的通知》等一系列规范性文件。严格按照有关政策规定办事,坚持了实事求是和公开、公平、公正的原则,如实际测算和上报了移交单位、人员、

资产及经费基数，严格了有关手续。明确要求不得擅自扩大或缩小移交机构和人员范围，不得随意调整经营标准，不得突击发放钱物，不得随意更改人员及物资档案材料，不得侵害国家、地方、企业和职工的利益，不得弄虚作假。凡是重要问题都坚持集体研究和及时请示报告，移交对象进行公示，充分发挥集体决策和民主监督的作用，增强了透明度，严肃了工作纪律，减少了随意性。在工作中，有些单位和职工也提出过一些不妥要求，我们都按4号文件规定作了明确的答复。如有的企业于前两年实行政策性破产时，把一部分中小学也纳入了破产范围并已向地方移交。但是，破产移交地方的离退休教师和部分在职教师地方一直未按9号文件给落实待遇。因此，当地政府和企业都要求将这部分教师纳入这次移交范围，以解决落实待遇的经费问题。我们认为这样做不符合政策规定，没有同意。目前正向地方和有关部门反映，希望采取合理合法的办法及早解决这一问题。此外，由于部分企业的工资收入比地方低，所以有的企业和职工要求将教育管理机构或技校、党校、农林校、幼儿园等非全日制普通中小学性质的教育机构也按4号文件纳入移交范围。也有的企业提出将在中小学教师工作岗位工作过几十年，但现已不在中小学教师岗位或未在教师岗位离退休的职工按4号文件纳入移交。我们认为，这些都不符合政策规定，均没有同意办理。

由于较好地坚持了原则，认真执行了国家政策，做到了合理划定范围，据实核定基数，执行规定标准，坚持办事程序，完善有关手续，使神华集团分离企业办社会工作开展的既积极主动，又规范有序。

新型农村合作医疗制度创新的政策选择

○ 贾康 张立承

