

调查报告

1993年10—

11月,北京市计生委组织有关人员,

到该市六个系统的12家企业,调查在深化改革、转换经营机制、发展市场经济过程中的企业计划生育工作情况。调查以座谈为主、问卷为辅,召开了11次座谈会,发放了18张调查表。参加座谈的有:各级分管计划生育工作的领导、基层单位党政工团负责人、企业车间、班组、车队、商店的领导、职工及计划生育干部、宣传员共230多人。

情况

被调查的12家企业共有职工7.3万人。其中,育龄职工5.4万人,育龄女职工2.8万人。12家企业中,按产业划分,第一产业占8.3%,第二产业占33.3%,第三产业居多,为58.4%;按行业划分,分布在建筑业、纺织业、交通运输业、旅游业、商业和农场系统;按经济类型划分,以全民所有制的国有大中型企业为主,也有集体所有制企业和“三资”企业。在企业经济效益方面,多数企业一般,个别亏损,“三资”企业和一些集体所有制企业效益较好。

在贯彻《企业法》和国务院关于转换企业经营机制《条例》过程中,国有大中型企业中的不少基层单位,采取国有民营、租赁承包、引厂进店、联合合办等多种经营形式,使企业经营机制发生了重大转换。出现了经营形式多样化、核算单位小型化、分配方式多元化、劳动用工双向化、职工流动广泛化,调动了企业职工的生产积极性。

关于企业计划生育工作情况的调查

——情况、成绩、问题、建议——

杨显平

成绩

从调查情况看,上述企业的计划生育工作抓得比较紧,完成比较好。近四年来,12家企业中仅有一家企业曾于1990年出现过一例计划外二孩生育,大多数企业被评为市和地区的计划生育工作先进,有的企业还是多年的市级计划生育工作红旗单位。

这些企业在计划生育工作中的主要经验和做法是:

1. 大多数领导比较重视,基本做到了党政一把手亲自抓负总责,实行计划生育的综合治理。大多数企业的负责人对人口和计划生育工作认识上清楚,行动上重视,工作上努力。不少企业负责同志在座谈时说:在市场经济条件下,经济工作要放开、搞活,计划生育工作决不能放开搞活、由市场调节。在这一思想指导下,多数企业形成了党政一把手负总责亲自

抓、分管领导和计划生育部门具体抓、各有关领导和科室共同配合抓计划生育工作的综合治理局面。

2. 落实了计划生育组织机构,有一支敬业精神较强的计划生育工作队伍。据调查,12家企业都建立了计划生育领导小组(计划生育委员会)和计划生育办公室。配备了必要的计划生育专、兼职工作人员。被调查企业共有计划生育专职工作人员66人、兼职工作人员433人、计划生育宣传员4887人。这支队伍具有较强的奉献精神和敬业精神,不怕吃苦

问 题

受累,勤勤恳恳,兢兢业业,工作认真负责,长年活跃在车间、班组、车队、店铺和育龄职工家庭中,宣传、落实计划生育,为群众分忧排难,在企业计划生育工作中起到了排头兵的作用。

3. 层层落实计划生育目标管理,坚持“两种生产”一起抓。

《北京市计划生育条例》的颁布实施,使该市计划生育工作开始纳入法制管理的轨道。各企业通过计划生育目标管理责任制这一形式,认真落实《北京市计划生育条例》的各项规定。在实施目标管理过程中,层层签订计划生育责任书,把经济工作指标和计划生育指标一并下达、检查、考核、奖罚。随着改革的深入,不断充实、完善计划生育责任书的内容。市公交系统在车队实行单车承包后,把计划生育及时补充进单车承包合同,使计划生育工作不因经营机制的转换而削弱。

4. 加强计划生育宣传服务,引导职工树立新的婚育观念,提高实行计划生育的自觉性。在群众中广泛开展了人口与计划生育的基础知识教育、一条龙“五期”教育,以及排忧解难的便民服务、科技指导的咨询服务、计划生育系列保险服务等活动,大大提高了职工实行和参与计划生育的积极性。

5. 把认真落实避孕节育措施作为做好计划生育工作的一项保证性措施来抓,较好地控制了人口增长。

据调查,12家企业针对本单位青工多、女工多、劳动强度大等特点,从保护育龄职工特别是育龄女职工的健康出发,提倡已婚育龄职工落实好有效的避孕节育措施。由于已婚育龄职工根据自身需求,落实了避孕节育措施,企业又结合妇女保健普查,建立随访制度,避孕效果明显。在1990—1992年三年里,12家企业育龄妇女流引率仅为0.26%,人工终止妊娠大大减少,既保护了妇女身体健康,又推动了计划生育工作开展。

社会主义市场经济体制的建立,必将进一步解放和发展社会生产力,大大激发企业活力。这对于计划生育工作来说,既是机遇,也是挑战。从调查情况看,当前北京市企业的计划生育工作,总的看虽然比较稳定,但在转换经营机制、发展市场经济、建立现代企业制度过程中,计划生育工作出现了一些新情况、新问题不容忽视,亟待政府有关部门研究解决。

一是有些企业领导在经济指标压力下,对人口与经济的辩证关系缺乏正确认识,片面认为发展市场经济就是抓物质生产。因此,片面强调经济效益,把眼光盯住经济指标,而忽视人口生产。个别同志甚至在计划生育工作中,有“说起来重要,做起来次要,忙起来不要”的情况。

二是少数企业计划生育工作力量有所削弱。据调查,12家企业虽然都建立了计划生育工作机构,但计生办虚多实少。除少数单位将计生办仍列为单位职能科室外,多数单位在转换企业经营机制、合并机构、精简人员时,计划生育部门被“并”、“转”到其它部门。有隶属于行政科的,有划归卫生科或职工医院的,也有纳入企业三产——生活服务公司的,还有的挂靠在“几合一”的综合办公室。这一现象在全市企业中比较普遍。据该市近郊某区对驻地52家企业的问卷调查,并入行政科的有15家,并入医务室的有20家,仅相当于一个班组。计划生育工作机构设置的变化,由职能科室降为班组,使计划生育干部难以直接参与企业重大事项的研究,难以把计划生育工作及时纳入企业的总体管理之中。计划生育干部说,让我们“以下管上”、“以小管大”,以一个“班组”去协调有关科室,难度可想而知。

三是企业计划生育工作人员调整频繁,队伍不够稳定。究其原因,主要是计划生育工

作任务重、难度大、人手少、兼职多。在各项计划生育高指标下,计划生育干部感到思想压力大,心理负担重。生怕一旦出现差池,指标完不成,无法向领导交代,也难见“江东父老”。此外,计划生育干部待遇较低,职称问题又没有及时解决,在企业精简机构、人员时,有些计划生育干部也主动要求改行。还有一些计划生育干部由于其自身原因,难以适应企业转换经营机制后的工作要求,而被调离计划生育岗位。

四是市场经济条件下,鉴于种种原因,在不少企业内有相当部分职工长期离职下岗、休长假,仅市公交系统下岗人员就占职工人数的12%。一些亏损企业这一现象尤为突出。停薪留职人员有较多增加,职工不辞而别的现象也屡有发生。一旦出现孕情,人都找不到。这都使计划生育管理难度加大,现有的一些计划生育管理模式往往事倍功半,难以奏效。

五是“条”、“块”关系不够协调。在座谈中,许多企业领导和计划生育干部反映:目前,企业不仅要同上级主管单位,还要同所在地区街道签订计划生育责任书。这种“双向”签责任书的做法,指标下达重复,检查评比重复,考核奖罚重复,企业感到负担很重。同街道签订的责任书中,虽然规定了奖罚内容,但由于街道经费有限,往往年终兑现时只罚不奖,奖励难以落实。有些同志反映,有的地区下达的指标偏高、项目偏多、工作要求过于繁琐,企业穷于应付。一些计划生育干部尖锐地指出:计划生育工作要从实际出发,讲究实效,决不能脱离实际情况,一味追求形式上的统一。对有些街道个别工作人员的工作作风,企业虽然意见很大,但又不敢“得罪”,惟恐年终评比时街道“叫板”,一年辛苦“打水漂”。

六是普遍没有计划生育专项经费,有关计划生育开支,需靠临时报批。多数企业由职工福利费中支出,有的从企业留利提取。由于没有列入计划生育专项经费,工作起来

受到很大局限。领导重视计划生育工作或效益好的企业,尚能保证计划生育工作必要的开支。领导不够重视或效益差些的企业,计划生育开支则比较困难,这就要看计划生育干部争取领导的能力大小和同财务部门的“人缘”关系了。否则,不得不取消一些必要的宣传教育和培训服务活动,个别单位甚至连计划生育目标管理奖励也难以兑现,影响了计划生育工作的正常开展。许多基层干部在座谈时强烈呼吁:计划生育作为国家的一项基本国策,经费上要给以保证。否则,难以落到实处。

建 议

——要进一步统一企业各级领导的思想,正确认识和处理好人口与经济的辩证关系,充分认识到计划生育工作的长期性、艰巨性、重要性,在抓好企业经济工作的同时,自觉地把计划生育工作作为一件大事来抓,为经济建设提供一个良好的人口环境。

——《企业法》虽然规定了企业有机构设置和劳动用工的自主权,但在转换企业经营机制中,无论机构怎样设置、人员如何精减,计划生育工作都不应受到削弱,而且一些工作基础相对薄弱的单位,还应加强计划生育工作力量。应保留精干的计划生育机构和必要的工作人员,并适当提高计划生育工作人员的待遇,帮助计划生育部门和计划生育工作人员解决实际问题,充分调动起他们的积极性,稳定这支队伍。

——制定计划生育的企业法人代表责任制,把计划生育工作的担子压在企业法人代表和企业党组织主要负责人身上,使他们真正地负起责任来。

——理顺“条”、“块”关系,分清“条”、“块”在计划生育工作中的各自职责,使“条”、“块”密切配合共同做好计划生育工作。同时要调整现行工作中的重复做法,尽量减轻企业负担。

(下转第37页)

群众学习后接受不了,也就达不到应有的效果。

3. 开展率。开展率是反映基础知识教育在面上开展的指标,它的确切含义是,开展基础知识教育的乡或村与一地区所辖的乡或村之比。开展率一般是对县、乡而言的,对村就谈不上开展率。国家计生委规定的普及乡的标准,其中一条是开展率达到80%,即开展基础知识教育村的比重达到80%以上。应该说,这一指标并不高。这一指标只反映了一个乡或县基础知识教育开展情况,而没有反映基础知识教育工作的质量,没有反映这项工作的深度。一个乡开展了基础知识教育,面上的情况有了,但究竟怎样开展的,有多少群众参加,效果如何,就不得而知了。由于这一指标本身的局限,在实际检查中,需和参学率、接受率这两个指标结合应用,才能对一地区基础知识教育普及程度有较准确反映。

(四)综合效果分析

一个地区基础知识教育开展的情况,在很大程度上,是一个地区计划生育工作整体水平的反映。

为了全面检查基础知识教育工作,有必要对这项工作的效果进行考察。这主要有以下内容:

1. 开展基础知识教育后,育龄群众的生育观是否发生一些变化。

2. 计划生育率、综合节育率、晚婚晚育率

是否有一定程度提高,多孩率、人流比是否有一定幅度降低。基础知识教育工作的开展,应对计划生育工作起促进作用,这应反映在上述这些指标的变化上。但这往往是对一个较大范围的区域(如一个县),较长时期(至少一年)而言的,前文述及,基础知识教育工作不能起到立竿见影的效果,而需一个时期才显现出来。对一个较小的区域,如一个村,由于总体人口较少,一些偶然原因引起的事件都有可能使上述指标有较大幅度变化,有时就难以说明开展基础知识教育所起的作用。因此,对这些指标的考察应放到乡和乡以上的范围,并且应在一个较长时期中,这样才能消除一些偶然事件的影响。

3. 党群关系、干群关系融洽。基础知识教育工作的开展,能推动党群、干群关系的改善,因为这是一项直接为育龄群众提供知识服务的活动,因而会得到育龄群众的拥护和支持。从近几年基础知识教育工作实际看,凡是真正把这项工作当作一项知识服务的工作,针对育龄人群需要提供知识服务的地区,基础知识教育都得到了群众支持和欢迎,党群、干群关系都有不同程度改善,这几乎无一例外。如果一个乡,开展基础知识教育已有几年,但党群关系、干群关系仍很紧张,很难设想,这个乡开展的基础知识教育真正落到实处,为育龄人群提供的是知识服务活动。

(作者工作单位:国家计生委宣教司)

(上接第56页)

——参照企业宣传经费的提取办法,从企业工资总额中按1.5%提取计划生育经费,列入企业专项,保证计划生育工作的正常开展。

——适应市场经济体制的建立和发展,及时调整现行的企业计划生育管理模式,积

极探索新形势下计划生育工作的方法和途径,运用经济、法律、行政、舆论、服务等多种手段“管”齐下,把企业计划生育工作落到实处。

(作者工作单位:北京市计生委)