

罗湖区企业“六种人”计生管理工作浅析

深圳市罗湖区计划生育办公室 孟光辉

深圳市罗湖区是深圳经济特区最繁华的商贸中心区,随着社会主义市场经济体制的建立,在改革开放大潮推动下,企业出现“六种人”。做好“六种人”的计生管理是罗湖区企业计划生育工作面临的新课题,几年来,罗湖区对企业“六种人”的计生管理工作进行了积极的探索,并取得了较好的效果。

一、什么是企业“六种人”

在建立社会主义市场经济体制和现代企业制度的新形势下,随着企业改革的不断深化,关、停、并、转的优化组合,全员劳动合同制的实施,企业出现了“六种人”,即:①留职待业人员;②关停并转企业未重新就业人员;③解除劳动合同未续聘的离岗和辞、离退休除名人员(户口在本企业);④承包经营人员;⑤停薪留职内部退休人员;⑥请长病事假人员。“六种人”的特点是:基本上不在岗、不在职、不受单位上班纪律约束,情况难以掌握,单位难以管理,计生措施难以落实,从过去紧密型管理转向松散型管理,从静态管理转向动态管理,容易形成管理上的空档和薄弱环节,是企业计生管理的难点和重点。

二、给企业计生工作带来新问题

根据对罗湖区19家企业专题调查分析,有以下几个方面的新问题。

1、原有的管理机制被打乱,给企业的计划生育管理带来了一定的困难。据19个单位调查,下属公司近500多个,正式职工3800多人,其中育龄职工2820人,已婚育龄职工1998人,此外尚有临时工4500多人。这些下属公司遍布深圳市各个角落,地理位置、人员构成、企业规模等各有不同,最小是个人承包人员不过1—3人,大的有500多人,且人员流动性大。

另据不完全统计,19家企业,500多个公司、下属子公司由内部职工承包32家,外部人租赁经营有

19家,个体或集体承租有82家,全部实行自主经营,自负盈亏,人事都有独立性,职工中一旦出现违反计划生育政策的问题,承租入便采取解除合同的手段,把问题推给单位,推给社会。加大了单位的压力、工作量和难度。

2、改革后,企业的离岗人员增多,育龄职工的生育状况难以及时掌握。随市场经济的建立,企业改革实行承包、关、并、停等原因在单位离岗人员多达1700人,居住地遍及全市各个角落,还有不少人员是家属在外省、市、县的,这部分人不稳定因素最多,也最难管理。这是计划生育管理工作中的重点工作对象。

由于工资发放制度的改革,部分单位离岗人员的工资、生活补贴直接到居住地随近的银行领取,使原来所制定的计生干部一月一次的利用领工资见面机会了解孕情的制度无法落实,从客观上更增加了计划生育管理的难度。

3、改革后,企业雇用的流动人员数量增多,给计生管理带来新的难题。据调查分析,雇用外来人口的单位,所抽查的19个单位500多个子公司都雇用外来人员,这些人流动性大,计划生育意识较薄弱,加之有的省、市计划生育管理不严和企业法人和承包经营者的头脑中抓经济效益意识强,怕麻烦,因而在流动人口的使用上缺乏严格的管理制度,使企业对流动人口底数难摸清,管理工作难开展。

三、企业“六种人”计生管理的对策和几点做法

1、把企业“六种人”计生管理纳入计划生育目标管理。

几年来,区计生办十分重视企业“六种人”的计生管理工作,把此项工作作为考核企业计生工作好与差的重要工作指标,区与企业签订计生目标责任书,把“六种人”管理作为一项重要(下转第29页)

表 4

1991—1993 年福建、广东、上海及全国国内婚姻
和涉外婚姻中再婚比重的比较

		再 婚 比 重 (%)	
		国内婚姻	涉外婚姻
1991 年	福建	1.13	4.32
	广东	2.18	11.21
	上海	12.82	28.18
	全国	4.29	14.06
1992 年	福建	1.38	8.52
	广东	2.30	12.46
	上海	9.80	29.88
	全国	4.03	16.77
1993 年	福建	1.76	14.71
	广东	2.28	15.80
	上海	10.34	47.53
	全国	4.23	22.96

资料来源:与上表同

(上接第 40 页)的责任内容。落实了一级对一级负责的计生工作责任制。企业集团与下属公司同样层层签订计生目标管理责任书,一级一级抓紧,一项一项抓实,调查 19 个单位都落实了这一措施。如:银湖宾馆、工业品集团、外贸集团、盐田港集团,并把管好“六种人”作为工作上水平的重要指标之一。

2、条块结合,加强协作,落实企业离岗人员的管理。

离岗人员所在单位根据离岗人员的实际情况,建立不同的联系制度和相关的责任书,积极与离岗职工的常住地街道计生办(即“块”)取得联系。离岗人员所属的街道计生办利用联系信等办法,积极主动与单位配合,定期沟通信息,共同管理。如:市医药公司、金源服务有限公司经常与所在地办事处居委会联系,做到横到边,纵到底。区计生办注意“条”、“块”间的协调工作,以减少管理过程中居住地与单位之间出现的个别推诿现象。

3、加强管理制度,强化管理手段。

加强管理制度,强化管理手段是搞好“六种人”计生工作的重要保证。(1)实行定期见面和妇检制度。企业“六种人”由所在单位规定每月见面一次,每季度妇女检查孕情一次,做好孕前型管理。19 家企业各自都结合本单位实际,并制定具体的相应制度,与“六种人”签定协议书。如在东亚机电公司每月 1—10 日回单位报到后领取生活费,如一个月不见

面的扣发当月生活费,两个月不回单位见面的作自动离职。(2)实行对辞职女工“期内”交接管理。凡是辞职的女工,坚持由计生干部陪同到计划生育服务中心或医院作孕情检查,然后将妇检表和领取批准的辞职通知书移交其辖区居委会一年为期,一年以内出现问题由原单位负责,一年后由居委会负责。如协昌公司坚持此制度,效果很好。(3)实行跟踪管理制度。凡发现投诉等计划外怀孕,所在单位必须跟踪随访,加强教育,及时落实补救措施,防止其超生,并健全档案做好计生档案管理。如广州军区深圳企业局,中国海洋直升飞机公司,台帐、资料齐全,做到计生工作心中有数,万无一失。(4)实行连续责任制管理。凡清理整顿企业(关停并转企业),原单位的主要负责人或清整小组组长是该企业计划生育管理第一责任人,必须继续履行原人口包干目标责任书规定的职责,对尚未办就业人员,负责做好见面、妇检、移送交接工作。如出现问题同样追究责任。如原环球商业中心,1992 年 4 月开始停业整顿后,待安排人员 128 人,由于坚持执行管理制度直到去年 5 月份,这批员工在系统内分散消化安置期间,没有出现违反计划生育的现象。从 19 个调查单位综合评估,由于采取上述方法效果很好,19 个单位全部达到“三无”,即无计划外生育,无多孩生育,无大月份引产;有 15 个单位计划生育率、一孩领证率、节育率、晚婚晚育率达 100%。