

企业深化改革中计划生育管理 情况及对策思考

天津市计划生育委员会办公室

天津是我国北方最大的工商业城市和对外开放的沿海城市，党的十一届三中全会以后，天津市委、市政府始终把人口问题作为经济、社会发展中的一件大事来抓，计划生育工作取得很大成绩，成为全国十个人口控制较好的地区之一。但是，按照城市总体规划和“八五”人口计划的要求，我们面临的人口形势仍很严峻。近几年，随着企业经济形势的变化和经营机制的转变，城市计划生育工作中出现了一些新情况、新问题。特别是小平同志南巡讲话传达以后，改革成为一种大的趋势。面临加大改革力度这一现实，企业的计划生育管理如何更加科学、合理？基层计划生育工作如何适应不断变化着的形势？带着上述问题，我们进行了初步的调研。

一、深化改革总的趋势与计划生育的关系

为了搞好这次调查，我们走访了市体改委，对全市国营大中型企业改革试验情况及改革重大部署从宏观上做了了解。然后，选择了全市117家改革试验单位中的11家企业进行深入了解。从总的情况看，尽管作为改革试验单位的这一家企业在机构设置、人事分配等方面都作了较大的调整和改动，但计划生育机构、人员在这些企业中没有出现空白点，改革总的趋势对计划生育工作有利。

1. 改革促进了生产的发展和经济效益的提高，有利于增强企业的凝聚力，使计划生育宣传、管理、奖励等措施能够落到实处。

去年以来全市117家改革试验单位，经济效益都有明显提高，利润总额增长21.26%，好于面上企业。企业经济效益好，凝聚力也就必然增强。在这些单位，职工节育手术费用报销、独生子女保健费的发放、计划生育宣传经费都能得到落实。同时企业组织的计划生育方面的活动及一些管理措施也能落到实处。如我们在印铁制罐公司调查时，计划

生育干部向我们反映，由于企业效益好，对职工有吸引力，公司里组织的任何活动，职工都踊跃参加。去年该公司搞了人口与计划生育基础知识竞赛，所发试卷能按要求全部返回。为增强对男职工的管理，公司向女方单位发送的联系信，也都能如期返回，减少了管理难度。

2. 转换企业经营机制，对增强干部的责任感有利。

从去年下半年开始，改革试验单位先后制订了精简机构、聘用干部、改革劳动用工和分配制度等转换内部经营机制的措施，这些措施虽然给企业计划生育管理带来了一些新问题，但总的说，凡是定岗定员合适的单位，企业计划生育干部的责任感普遍有所增强。轧钢三厂企业内部机构调整以后，计划生育干部做为全厂八大特殊岗之一保留下来，由组干科单独考核并按管理水平、工作能力、工作效果兑现奖励。计生专干明显感到肩上的担子重了，思想压力大了，尽快提高自身素质的愿望强烈了。

3. 改革劳动用工制度，对职工整体素质的提高有利。

我们调查中的大多数企业，劳动力的流向依靠厂内劳务市场，实行竞争上岗，特别是当提倡人才流动、岗上岗下工资水平拉开以后，更多的职工，主要是青年职工把主要精力用于学习文化，提高技术上，无暇顾及多生孩子。与此同时，下岗轮训、待业培训等职工教育措施的实行则促进了职工整体素质的提高，这些都在一定程度上促进了职工婚育观念的转变。

二、企业深化改革后给计划生育工作带来的问题

由于全市117家改革试验单位的改革措施正在陆续上台，加上计划生育管理效果滞后的特点，这次调查中，我们仅是发现了一些问题的苗头和倾向，主要有：

1. 一些企业领导对计划生育工作有所放松。目前, 我市企业生产状况没有出现大的转机, 全市三分之一企业亏损, 三分之一企业潜亏, 即使是在改革实验单位, 经济工作压力也相当大, 致使一些企业领导对计划生育工作有所放松。天津市百货大楼是一个拥有2300多名职工、育龄人员占73.9%的大型商业企业, 最近在进行机构调整时, 没有对计划生育工作所在部门、人员进行安排, 后经干部反映, 才又重新补充上。二轻局是我市经委口集体企业较多, 企业经济效益普遍较差的一个大局, 历来对计划生育工作相当重视, 每年对计划生育工作都要进行专门的部署, 但在今年的全局行政生活会上, 领导讲话时竟忘了讲计划生育工作。磁性材料总厂改革以来厂里放权, 计划生育工作由负责此项工作的干部全权负责, 但由于干部本身兼职过多, 放权等于放松。目前, 由于各单位领导的认识程度不一, 与中央提出的要像抓经济工作那样抓计划生育工作的要求有一定的差距。长此下去, 企业计划生育工作将出现危机。

2. 计划生育机构、人员力量相对减弱。从调查的十一家企业看, 计划生育机构、人员虽没出现空白, 但机构削弱、人员减少、干部素质下降的问题不容忽视。

机构、人员问题主要表现在企业计划生育人员减少, 干部由专职变为兼职且兼多职, 工作量相对增大。如第三建筑公司和自行车胎厂的干部过去都是专职从事计划生育工作, 现在增加了公司、厂的信访接待, 亚特食品厂的计划生育干部原先已经是兼职, 现在又增加了教育、卫生、工会等工作。磁性材料总厂的计划生育工作原是放在保健站, 人员精简后, 保健站由原先的4人减少到1.5人(其中1人半日上班), 这1.5个人要负责全厂1300多名职工的门诊、保健、献血、药品购置、库房管理等工作, 计划生育工作只剩下报表统计, 对职工的宣传教育及重点人访视等都不能保证。

干部重新招聘、组合之后, 一方面一些工作能力强, 业务熟悉的同志从计划生育工作岗位上退出, 改做其它工作, 另一方面, 计划生育岗位安排的多为年龄偏大、素质偏低的老大姐。如华北氧气厂干部调整后, 其它岗位干部平均年龄为38岁, 而计划生育干部年龄平均为53岁。

3. 企业中育龄人群的管理出现了新的情况。天津市自1989年以来, 全市放长假职工已超过15

万人。随着改革力度的加大, 又出现了厂内待业、有生产任务上无生产任务等多种形式的安置措施。打破“三铁一大”转换企业经营机制, 决定了职工人事隶属关系从过去的静态变为动态, 加上城市近几年“人户分离”情况严重, 无论是企业还是街道, 对育龄人员的生育、怀孕情况都很难掌握。下岗职工的整体素质较低, 许多人本来就是计划生育管理的重点和难点, 而第三产业人事、分配关系几乎又都与总厂分离, 总厂对其没有直接的制约关系, 造成计划生育管理的失控、半失控状况。此外, 在商业、建筑业中数量不少的流动人口和临时用工人员的涌入, 又使管理对象的成份变得复杂化。如百货大楼, 实行厂店联营、承租柜台后, 临时人员已达1000多人, 商场与这些人只有经济关系, 这部分人的计划生育管理成为空白。

4. 行政管理手段弱化。由于管理对象发生了若干变化, 使我们长年沿用的一些计划生育管理办法越来越难于适应新的形势。前些年, 市政府曾就企业计划生育机构设置、人员配备、经费来源等作过明确的规定, 但随着《企业法》的贯彻实施, 机构、人员问题企业有权自行决定, 行政管理手段因此弱化了, 以往制定的有关企业计划生育管理制度、考核标准等, 也就不适用了, 这些都为企业计划生育工作提出了新的研究课题。

三、几点不成熟的对策性思考

1. 继续加强条块结合、共同管理。这些年, 我市城市计划生育工作一直采取条块结合、各负其责的工作方针。如市计生委除按行政区划面对6个中心区和3个滨海新区外, 还直管52个局的计划生育工作。也就是说, “块”上承担落实人口计划的责任, “条”上对人口计划完成予以保证。当前的主要问题是条块之间在管理环节的衔接上还没有建立起必要的规定和制度, 缺乏信息的沟通。因此, 考虑今后要进一步明确条块的各自责任, 特别是对落聘人员、放假人员的计生管理, 本着谁主管谁负责的原则, 企业不甩包袱, 街道主动配合, 使条块之间实现真正的结合。

2. 变经验型管理为法制化管理。应该看到, 改革总的趋势对计划生育工作有利, 但在整体运行机制尚未完全建立起来的情况下, 职工的思想极易波动, 一些不满情绪容易在生育问题上引发出来, 对此决不能掉以轻心。随着企业经营机制的转换, 计划生育工作要逐步转向以块为主, 但从目前

中国不同区域农业劳动力转移的特性及趋势比较

朱家良 吴敏一

一、若干概念的界定

1. 区域。区域可以从不同角度来定义。一种是指自然形成的区域，如黄河流域区、长江流域区等；一种是由长期的商品交往形成的经济性区域，如长江三角洲经济区、珠江三角洲经济区，渤海湾经济区等；还有一种是与行政隶属关系有关的行政性区域，如浙江、广东等一个省区，或华东地区等。本文讨论的区域按照通常中国经济学家划分的方法，即以行政省区为基础，综合考虑经济水平、商品关系等因素，把全国分为东部、中部、西部三大地区。东部地区包括北京、天津、上海、辽宁、河北、山东、江苏、浙江、福建、广东、海南11个省市，中部地区包括黑龙江、吉林、山西、安徽、江西、河南、湖北、湖南8个省，西部地区包括广西、宁夏、西藏、新疆、内蒙古等5个少数民族自治区和陕西、甘肃、贵州、青海、云南、四川6省。

需要说明的是，这种划分是相对的，同一地区内部差异也很大。比如，东部地区的辽宁和浙江，资源结构和产业结构均不一样，农业劳动力转移的状况也就有所不同，但由于它们都属于经济发达的沿海地区，转移的总体特征基本上是相同的。

2. 转移。农业劳动力转移可以从产业和地域（空间）上来考察。产业上转移指的是农业劳动力从农业转向非农产业；地域上转移指的是农业劳动力从一地区转到另一地区。绝大多数在地域上已发生转移的农业劳动力都伴随职业的变更，就是说，原从事农业的劳动力在转

看，不论改革如何深化，职工中的大多数人仍留在企业，下岗人员人事、工资关系也还保留在企业，因此，现阶段条上的管理决不能放松。依据《企业法》中关于企业必须遵守法律、法规，坚持社会主义方向的规定，通过有关的地方性法规，明确企业及经济实体在计划生育工作中应承担的责任。明确规定在企业内部要将计划生育工作纳入各项经济承包之中，纳入企业整体考核之中。企业出现计划外生育，除依据法律对当事人征收社会抚养费外，对企业和经济实体中的法人代表也应给予一定数额的罚款（罚款数额要大于现行规定），以增强企业，特别是企业法人代表做好计划生育工作的责任感。

3. 积极提倡“参与”与“结合”，充分利用好大环境。《企业法》中对社会主义企业精神文明建设

方面提出许多具体要求，随着改革力度的加大《和企业法》的贯彻实施，许多好的大环境可以利用。因此，今后企业中的计划生育工作主要依靠“参与”与“结合”。所谓“参与”，就是把计划生育工作纳入企业管理条例，通过贯彻厂规厂法，确保计划生育工作在企业中的地位。所谓“结合”，就是将计划生育方面的宣传教育同建设有理想、有道德、有文化、有纪律的职工队伍、提高职工整体素质结合起来，结合职工岗前培训、下岗培训、入厂（入店）教育，普及人口与计划生育基础知识教育；结合职工保健，进行孕情监测，搞好避孕指导；结合职工全员管理，掌握育龄职工思想动态。通过“参与”和“结合”，达到不放松计划生育管理的目的。