

计划生育
大家谈

浅析“三资”企业中的计划生育工作

——对苏州市“三资”企业计划生育工作情况的调查

江苏省苏州市计生委 张 斌 崔娟芬

以乡镇工业名扬四海、蜚声中外的苏州市在改革开放的大潮中，“三资”企业又迅猛崛起，令人瞩目。据统计，1992年末，全市累计批准设立的“三资”企业3635个，占全省总数的37.3%，在江苏省乃至长江三角洲众多省辖市中名列榜首。1993年1—6月，全市又新批“三资”企业1430家，累计兴办“三资”企业已达5065家。如此众多的“三资”企业，其计划生育工作状况如何？有哪些新情况、新问题？如何加强计生管理？带着这些问题，我们先后走访调查了苏州市外经委、统计局、劳动局、电子局和张家港、昆山、吴江、吴县、沧浪区、郊区等县（市）、区的13个乡镇、25个村、153个“三资”企业。现汇总如下：

一、“三资”企业的特征及其对计划生育工作的影响

1、“三资”企业的管理体制对推行计划生育具有促进作用。“三资”企业是实现社会主义市场经济的先锋。其管理体制的基本特征是：(1)精简。企业管理机构精，层次少，实行现场管理，情况一目了然，便于计划生育工作的开展，尤其是便于意外妊娠的及时发现，及时解决。(2)高效。注重快节奏，高效率，多劳多得，工人劳动强度大，大多收入较高。这一方面刺激和满足了工人们挣钱求富的迫切欲望，因而淡化了传统的婚育观念，另一方面，客观条件使工人们很少时间和精力过早考虑恋爱、结婚和生育；(3)严纪。“三资”企业纪律严明，奖罚分明。职工随时可被罚款、除名。招聘工人时，企业（主要是外方管理企业）大多从本身生产赢利角度出发，规定工人几年内不准婚育，“如结婚生育，作自行离厂和解雇处理”。为避免解雇，职工们基本上都能自觉坚持晚婚晚育。

2、“三资”企业的发展趋势和产业结构使企业成

为计生工作的重点。1993年以来，随着“三资”企业的迅猛发展，农村劳动力继第一次转移（从农村转入乡镇企业）后又发生新的转移，即农村劳力大量流入新建的“三资”企业。“三资”企业产业结构的基本特点是劳动密集型的轻纺企业多，女工多。从调查的153个“三资”企业情况看，从事服装、针织、手套、包装等轻纺的有121个，占79.08%，职工总数50597人，其中女工33017人，占65.3%，“三资”企业有这么多育龄妇女，她们是计划生育的重点管理对象，“三资”企业75.16%分布在农村，农村是计划生育工作的重点，“三资”企业自然也就成为计划生育工作的重点。

3、“三资”企业的用工制度使计划生育工作增加了难度。“三资”企业招聘职工不受地界、户口限制，符合条件就要。最为典型的要数吴县用直镇，全镇已开工的30多家“三资”企业中，工人大多是外地人。如迅昌针织有限公司，总职工1137人（女工1053人），其中四川妹子有750人，江西、安徽、浙江、广东等地118人，本市外乡镇100余人，本镇人寥寥无几。本地计生部门对这些外地人情况不明，联系困难，要摸透掌握她们计划生育的真实情况都得下一番功夫。此外，在外方管理的一些企业中，职工队伍很不稳定，外商随心所欲，动辄除名，而职工们也由于忍受不了近乎严酷的管理制度和高强度的劳动负荷，频频辞职。职工队伍的频繁变动，使计划生育工作又增加了新的难度。

二、“三资”企业管理体制的模式和计生工作现状

在调查中，我们发现“三资”企业管理体制的模式和计划生育工作的状况息息相关。

中方管理型，计划生育工作“一全三不变”。所谓

中方管理型,即外方以资金、设备或技术等作为投资后不参与企业管理。在153个被调查企业中,这种管理模式有54个,其计划生育工作的状况是“一全三不变”。一全,即计划生育的各项政策,尤其是奖励政策,54个厂不折不扣地全部兑现。三不变,即体制不变。厂里均有上至党政一把手,下至各部门、车间、班组负责人或女工委员参加的计生网络队伍,有目标管理责任制,纳入企业管理机制;措施不变。各厂都有规范的例会制度,严明的奖惩制度,有力的孕前管理制度,能完成上级下达的各项计划生育指标任务;方法不变。各厂在计划生育宣传、管理、服务等方面采用的方法与一般企业基本类同。

外方管理型,计划生育工作进展维艰。外方管理型是指完全由外商或外商代理人管理的企业。在我们调查的企业中,这种模式有12家(10家是外资企业,2家是合资企业),其中有2家计划生育工作尚能开展,奖励政策能够兑现:一家是中法合资企业“苏州蕾晔化妆品有限公司”,法商聘请上海人全权管理,上海人理解国情国策。另一家是日本独资的“苏旺你手套有限公司”,因其先办的一个中方主管型合资企业中开展计生工作已经做出了样子,故很难推却,但日商规定兑现计生奖励政策的经费要从工会活动费中开支,这就使本来就少得可怜的工会经费更加捉襟见肘。该厂工会主席说:“计划生育奖励政策去年是兑现了,今年已无钱兑现。”

双方协管型,计划生育工作喜中带忧。双方协管型指中外双方均参与企业管理。这里有两种情况:(1)中方主管,即中方任总经理,统管全局。外商不长驻厂,只在重大决策时才参与一些意见。我们调查的企业中,这种管理模式有70家,居首位。其计划生育工作和中方管理型企业一样,体制、措施、方法三不变,计划生育奖励政策全部兑现。(2)外方主管。由于外方投资比例高,由外方任总经理主管全局,中方任副总经理配合管理。这类企业共17家,其中6家计划生育工作开展困难,奖励政策不予兑现。

三、存在问题与原因分析

综上所述,可以清楚地看出,在我们调查的153家“三资”企业中,124家中方和中方为主管理型企业及13家外方和外方为主管理型企业计划生育工作均能顺利开展,这占调查总数的89.05%。在外方和以外方为主管理型企业中,有16家计划生育工作开展困难,占调查总数的10.46%,占外方和外方为主管理型企业的55.17%,尤其是外资企业,90%计划

生育工作近乎空白,其主要问题:一是没有计划生育工作网络,无人管计划生育,无计划生育基础帐册;二是不开展任何形式的计划生育宣传教育和技术服务等工作;三是没有计划生育经费,计生奖励政策不兑现,有的企业,把人流作旷工算,产假作病假算,晚婚晚育假、独生子女父母奖励金等一概不负担。

以上问题原因何在?从调查的资料分析,主要在于:

1. 计划生育工作没有纳入企业管理机制

调查中,发现大多数企业在签约和召开第一次董事会时,中方完全没有或没有具体地把计划生育的地方法规、工作要求、尤其是需要兑现的奖励政策一一提出并纳入企业管理机制,致使部分外商因未“有言在先”而把计划生育工作拒之门外。有一家镇办中台合资的毛纺针织有限公司,在召开第一次董事会时,中方总经理提出了要兑现的各项计划生育奖励政策,台湾董事长拒不接受。镇党委书记了解情况后,怕挫伤外商投资热情,出面进行折衷调解。现在这个企业仅兑现40元独生子女父母奖励金和产妇享受三个月产假工资,其他概不负担。

2. 计生经费不落实

从调查情况看,计划生育经费不落实主要是外方管理的“三资”企业。究其原因:一是有些外商与我们的思想观念不相同,对我国的国情国策不理解。我们走访了几位外商,他们说:“我们投资办工厂,工人做工发工资,计划生育费用不属于企业支出范围,应由政府或社会保险部门负担。”二是有些外商长期生活在资本主义社会,沾染拜金主义恶习较深,唯利是图,明知这是该拨的经费也尽量拖延不拨。

3. 对“三资”企业缺乏有力的制约机制

一些外方管理企业拒不执行计划生育政策法规的一个重要原因,就是我们对它缺乏有力的制约机制。由于国内体制上不健全、政策不配套,各地急于求成上项目,竞相优惠,强调服务有余,从而滋长了外商有法不依的现象。有家1991年投产的中台合资制鞋有限公司,中方因投资比例很小,不参与企业管理,一切外方说了算。有关计划生育的各项奖励优惠政策,一概不执行。该厂所在镇的分管领导、外贸公司经理、妇女主任、计生助理,先后找了台商10余次,收效甚微。在调查中,该镇分管镇长感慨地说:“我们只能疏通,疏通不通拿他们怎么办?如向上反映,哪个部门来管?反映到计生委,还不也是干瞪眼!”

4. 计划生育工作者对所属“三资”企业,尤其是

外方管理企业认识不足,管理不力

在调查中,我们发现从县(市)到乡(镇)、村的各级计生干部普遍存在两种思想:一是麻痹思想,认为中方管理的“合资”企业计划生育工作不会有问题,不必多操一份心;二是畏难思想,认为外方管理的企业凭自己的力量管不了。这两种思想导致了工作中的“三多三少”:即对“三资”企业计划生育工作情况了如指掌的少了,模模糊糊的多了;事先主动指导的少,碰到困难被动应付的多;对问题勇于攻坚的少,打退堂鼓的多。这不仅影响了“三资”企业计划生育工作的正常开展,也影响了整体水平的提高。

四、对策和建议

如何解决目前“三资”企业(主要是外方和以外方为主管理型企业)中计划生育工作存在的问题?我们广泛听取了各方人士的意见,提出如下建议:

1、借助国法把计划生育工作纳入企业管理机制

《中华人民共和国外资企业法》第四条规定:“外资企业必须遵守中国的法律、法规”。要借助这一国法,在签约和召开第一次董事会时,就把《江苏省计划生育条例》、细则、《苏州市计划生育办法》和本地的规章制度文本交给外商,理直气壮地提出计划生育的工作要求,确定中方代表负责计生工作的人选,落实晚婚晚育、独生子女父母奖励金、四项手术费等各项优惠政策的经费,把计划生育这一基本国策纳入企业管理的各个环节。

2、地方党政组织要把“三资”企业,尤其是外资企业的计生管理工作摆上重要议事日程

地方党政组织要充分认识到加强辖区内“三资”企业计划生育工作的重要性和迫切性,坚持党政一把手亲自抓、总负责。要把“三资”企业的计生工作作为整个计生工作的一个重要方面,人口与计划生育领导小组要经常听取汇报,检查“三资”企业的人口计划执行情况,协调解决问题,不能怕影响投资环境而对外商无原则的让步。要教育计生干部克服麻痹畏难思想,督促其对辖区内“三资”企业计生工作的状况及时了解,分类指导。可通过签订责任书的形式建立确保完成人口计划的企业法人代表责任制,具体工作可由中方工会主席做,但出了问题要追究外商责任。不能让外资企业成为计划生育工作的死角。

3、建立适合“三资”企业特点的计生管理机制

“三资”企业是新的经济成分和新型企业,拥有充分的企业自主权,不受现行管理体制的束缚。各地

在实践中已创造了不少成功的经验,如:利用董事会和每天早会开展计生宣传、抓住午餐间歇做个人的思想工作、结合工会工作建立计生网络队伍等等。我们要学习借鉴别人成功的经验,探索建立适合本本地本厂特点的计生工作运行机制。在工作上,根据“三资”企业精简高效的特点,不强调统一的模式,但必须有计划生育兼职人员管理计生工作,亦可借用工会的组织网络开展工作。在工作方法和工作措施上,不搬用国内企业的一套办法,但必须责任、措施落实到人,工作渗透运行,确保人口指标的完成。

4、明确计生经费开支渠道,确保政策兑现

目前,“三资”企业中计划生育经费严重不足且开支渠道政出多门,有的是从工会费中开支,有的是从三项基金(中方职工保险金、住房补助金、中方职工退保金)中开支,有的则从中方分成利润中开支。我们认为上述开支渠道不够合理,计划生育经费应由中外双方共同承担,从“三资”企业的总利润中支出。每年年初要从总利润中拨出一笔经费,明确用于计划生育,合资企业由中方经理负责签字支付,外资企业由工会主席负责签字支付,以确保计划生育工作的顺利开展和各项奖励政策的落实兑现。

5、对“三资”企业建立完整、有效的制约机制

为了切实维护我国宪法和法律的权威和尊严,防止一些外商有法不依,有章不循,必须建立科学而严密的法律保障体系。建议建立各级政府所属的外商投资管理局或由政府有关部门联合办公的外资管理委员会,从行政、司法等各方面制订切实有效的措施,及时而严肃地制止外商有法不依,有令不行的不良倾向,把“三资”企业纳入依法管理的轨道。各级人大、政协可定期视察“三资”企业的计划生育工作,发现问题,及时督促解决。

6、定期培训,提高“三资”企业计生管理人员的自身素质

由于“三资”企业的特定环境,需要计生干部有较高的政策水平和素质,但是,有一些新建的“三资”企业计划生育工作人员是从本企业职员中随意指定,有的从未做过计划生育工作,连计划生育政策法规、工作内容以及如何建立基础台帐等最基本的要求均知之甚少,迫切需要培训提高。调查中,有位合资企业的台商诚恳地向我们提出提高计生管理人员素质的要求。为此,建议举办“三资”企业计生管理人员培训班,以适应“三资”企业计生工作的需要。