

企业在转换经营机制过程中加强 计划生育工作的探讨

吉林省吉林市昌邑区政府 张志哲 刘国辉

当前,企业转换经营机制的浪潮猛烈地冲击了原有的企业计划生育管理体制。一方面,转换经营机制使企业扩大了自主权,地方政府对企业行政管理职能大幅度降低了,缩小了块块管理的权限,企业和政府间的关系发生了根本性的变化。另一方面,企业转换经营机制以后,经济效益成了人们的着眼点和兴奋点,一些企业的领导同志产生了单纯经济观点,认为计生工作只投入,不产出,忽略了计划生育工作。如何在市场经济的大环境下,使企业在转换经营机制过程中不断强化计划生育管理工作,是我们应该认真探讨和解决的新课题。

一、加强企业计生工作必须由法人代表负总责

法人代表在企业中处于中心地位。特别是走向

矿企业在狠抓经济效益的同时,计划生育工作决不能放松,务必坚持不懈地抓好,坚持党政一把手亲自抓,负总责。企业的法人代表要担任人口与计划生育领导小组的组长,增强领导抓计划生育工作的力度,确保预定的人口控制计划的实现。企业单位要将计划生育工作纳入企业管理范畴,坚持两种生产一起抓,两个文明一起建,两类指标年初一起下,年底一起考核,要把计划生育工作的好坏,作为考核厂矿企业领导政绩的重要内容之一,并实行“一票否决权”。对计划生育TQC小组取得活动成果的应给予奖励。

2、要加强厂矿企业计划生育管理机构、充实人员力量。在厂矿企业转换经营机制、改革用工制度、减少非生产人员的情况下,厂矿企业的计生机构应该保留和加强。加强计划生育机构和队伍建设是开展计划生育TQC小组活动的组织保证。计划生育TQC小组活动必须依靠三支力量:领导是开展TQC小组活动的政治思想保证,计生专业干部是骨干力量,职工群众特别是计生协会会员的力量是主导力量,三支力量的积极性、创造性得到了充分发挥,TQC小组活动就能取得成效。

市场经济以后,企业通过转换经营机制,使法人代表的中心地位更加突出出来。企业的人、财、物和产、供、销等包括计生工作在内的一系列管理活动,都受法人代表的支配和制约。要确保计划生育基本国策在企业中得到贯彻落实,只有而且必须确立法人代表亲自抓,负总责的制度。这是在企业落实党中央、国务院党政一把手必须亲自抓、负总责精神的具体体现。

把法人代表亲自抓、负总责的精神落到实处,必须做好四个方面的工作。

一是企业的主管部门要明确法人代表在计生管理工作中的责任。要明确法人代表除对企业的生产经营负责以外,还必须对计生工作负责。要做到“两

3、在厂矿企业把全面质量管理的办法引入计划生育工作,并不是另搞一套,而是在调查研究的基础上找出计划生育工作的主要矛盾,按照科学管理方法与计划生育工作相结合。同时,在开展企业质量活动时,由于已对全企业职工有计划地进行了全员培训,计划生育部门开展TQC小组活动时并不需要单独培训,就可以形成人人参与,全方位、立体性的TQC小组活动的新格局。开展计划生育TQC小组活动过程中,还可因地制宜选择一些小课题,逐步向大课题、攻关型、高效益的方向发展,探索计划生育工作的新路子,提高工矿企业的整体效益。

总之,厂矿企业计划生育部门开展TQC小组活动,为提高计划生育工作水平开创了一条很好的途径,各级都要加强领导,各部门都要大力支持,开展宣传教育,及时总结经验,推广优秀TQC小组活动成果,逐步建立起具有中国特色的计划生育TQC小组活动,开辟以控制人口数量,提高人口质量为中心的新的管理模式,为我国计划生育作出贡献。

个生产”一起抓，“两个指标”一起下，“两个成果”一起要。实行承包租赁的企业，法人代表必须包计划生育工作。

二是地方政府直接与法人代表签订计划生育责任状。要加强对法人代表的宣传教育工作，使他们认识到，企业虽然在转换经营机制过程中取得了很大自主权，但是在计划生育问题上不能擅自做主，必须遵守基本国策，接受地方政府的监督和指导。在计生工作问题上，除向上级主管部门负责外，也要向地方政府负责。

三是在企业内部建立各级党政一把手负责制。吉林化纤厂就比较完整地建立了这种管理制度。厂长与各分厂、车间、科室一把手签订经济包保责任状的同时，签订计划生育包保责任状。分厂、车间再把责任以包保合同的形式落实到工段和班组主要负责人头上，做到班组长向工段长负责，工段长向车间主任负责，车间主任向厂长负责。各级签订的责任状都要明确具体的奖罚措施。除行政奖罚外，加大经济奖罚的比重，以确保责任状的按时兑现。这样就把法人代表负责制落到了实处。中外合资企业吉林天河酒精饲料有限公司也采取了近似的管理办法，都收到了较好的效果。

四是组建精干高效的计生干部队伍。大中型企业必须保留计划生育办公室，设专职计生干部，小型企业应确定具体工作人员，计生办主任直接向法人代表负责。当前应特别注意克服削弱计生干部队伍的倾向，提倡“三稳定”方针，确实帮助计生干部解决职称、住房等生活待遇问题，稳定计生干部思想。吉林化纤厂在转换经营机制过程中采取了机构不砍、队伍不减；选配能人，健全网络，关心爱护，稳定人心的果断措施，不愧为明智之举。目前，影响企业计生干部安心工作的突出问题是职称评定问题。许多计生干部原来都是专业技术人员，由于改行做计生工作，评定职称时被划到圈外。吉林市铁合金厂领导十分重视这个问题，想方设法帮助计生干部评定职称。原从事专业技术工作的计生干部随原专业评定技术职称，无专业的计生干部在工会、妇联兼职，评定政工职称，这就妥善解决了问题。该工厂的做法很值得借鉴。

二、加强企业计生工作必须转变政府部门职能

市场经济的大环境和企业经营机制的转换，改变了政府与企业的关系。企业从各级政府的严格控制下解放出来，成为具有独立法人资格的经济实体，

成为商品经济大潮中的主人。在新形势下，计生部门如果仍然沿用过去的行政命令、行政干预等管理手段就行不通了。必须转变计生部门职能，加强宏观调控，实现三个转变，帮助企业在转换经营机制过程中加强计生工作。

一是由行政干预向主动参与转变。增强参与意识，取消干预行为，做到参与不干预。企业在保证完成人口计划的前提下，计生工作怎样开展，人员怎样配备，编制怎样确定等问题，都应由企业自主确定，政府部门不能侵权干预。但计生部门必须要参与进来，参加企业计生工作的重要会议和大型活动，经常了解企业计生工作情况。要给法人代表当好参谋，根据实际工作需要，对人员配备、部门编制等问题提出意见和建议。

二是由行政命令向加强指导转变。通过监督指导的形式落实基本国策，启发、引导、帮助企业做好计生工作，减轻企业负担。要注意纠正发号施令的行为和“文山会海”作风。政府部门对企业的指导要注意三点：一要及时。企业在转换经营机制过程中，计生工作会不断出现许多新情况、新问题，指导工作一定要跟上。应及时指导，超前引导，不能当事后诸葛亮。二要到位。采取走访调查、入厂办公、现场指导等形式，把指导工作做到企业里，做到车间班组里。三要分类。要根据企业所有制的不同，经营方式的不同，规模大小和效益好坏等千差万别的具体情况，有针对性地做好指导工作，切不可搞一个模式，搞“一刀切”。

三是由行政制约向完善服务转变。计生部门应进一步增强服务意识，不断提高服务质量，把服务作为一种重要的管理手段，认真向企业提供宣传服务、政策法规服务和技术药具服务。通过服务帮助企业提高计生管理水平。绝不能仗仗政府权势，再搞管、卡、压那一套。

计生部门转变职能、简政放权决不意味着放松管理，撒手不管。市场经济的新形势要求我们达到更高的管理水平。转变职能是加强管理的需要，是新的市场经济形势的需要，是加强企业计生工作的需要。计生部门如果真正实现了三个转变，就会为企业加强计生工作提供一个良好的外部条件，进一步密切政企关系。

三、加强企业计生工作必须健全计生管理机制

市场经济的出现和企业转换经营机制，使企业计生管理工作的客观环境发生了巨大变化。有利的

一方面，职工学法守法的自觉性增强了，自我约束的能力提高了，在商品经济的环境下，职工的婚育行为普遍受到利益得失观念的影响，出现了主动晚婚少育的大趋势。不利的一方面是，大量的不易控制的因素在增加。职工中离婚再婚数量的增加，老夫少妻、城夫农妻现象的出现，受流动人口的影响，临时用工和停薪留职人员的增多等，使企业的婚育管理工作难度加大，情况更加复杂。原有的一些计划生育管理办法已经不能适应新形势的要求。在这种情况下，应当不断研究新情况，采取新对策，调整完善企业计划生育管理机制。

1. 强化思想动力机制

采取职工欢迎的、喜闻乐见的宣传形式，开展经常性、灌输性、反复性、多样性的思想教育、不断增强职工遵守计生政策的自觉性。要充分发挥企业计生协会、工会、共青团和妇联等群众组织的作用，做好重点职工的思想教育工作。

2. 健全制度制约机制

实行制度管理是企业的主要形式。不仅要使计生政策作为全厂职工必须遵守的厂规厂法，还要针对转化经营机制后不易控制因素增加的新特点，在加强思想教育的基础上，健全制度，强化制约。吉林化纤厂的《厂宅流动人口管理制度》、《临时用工管理制度》、《职工家属定期孕检和访视的规定》等规章制度就有效地制约了流动人口、临时农工和农村家属的非法婚育行为。吉林炭素厂的停薪留职和病休人员孕情汇报监测制度，对于加强停薪留职人员等长期不上班人员的管理起到了重要作用。吉林造纸厂的“谁用工、谁负责”制度和《查验调入职工婚育证明制度》，有力地加强了对包工人员和调入职工的婚育管理。违犯这些制度都要受到党纪、政纪、降职、降级处分，直至开除厂籍。这些制度的建立和贯彻，对职工家属中的违法婚育行为起到了强有力的制约作用。

3. 利用利益导向机制

市场经济形成以后，职工的商品意识和利益得

失观念逐渐增强了，处理每件事务都要权衡利弊，婚育行为受利益得失观念的影响加大了。利用利益导向的办法，调节职工的婚育行为，是引导群众自觉自愿遵守计生政策的有效办法。利益导向机制主要是奖和罚两个方面，奖励遵守计生政策的职工，让他们在经济上、住房上、子女入托入学、医疗保健等福利待遇方面受益。采取优先分房、优先调级、优先入托入学等办法，奖励退二胎指标人员和晚婚晚育人员，对绝育职工给予一定补助，兑现独生子女待遇等等。处罚违反计生政策的职工，使他们在经济上、住房上等福利待遇方面受损。对计生工作任务完成较好的单位和领导要给予一定的奖励，对计生工作完成不好的单位和领导要减少承包奖金，严重的还要进行经济处罚。这些做法对干部职工的婚育行为能起到有效的调节作用。

4. 完善服务保障机制

通过对职工提供一流的避孕节育和优生优育技术服务，帮助他们计划生育，为群众排忧解难，这是做好计生工作的重要保证。要十分重视服务工作，把服务作为加强管理的重要手段。企业的计生办应和职工医院密切配合，从职工办理婚姻登记手续开始，向他们提供优生优育咨询、避孕节育知识、孕产期保健等一系列技术服务，有条件的企业要在独生子女入托、保险和学前教育等方面提供一条龙系列化服务。

企业转换经营机制以后，计生工作只靠思想教育，会使计生政策显得软弱无力。只靠行政命令和处罚手段又易引起群众的抵触情绪，激化干群矛盾。如能把这四种管理机制有机地结合起来，互相弥补、取长补短，一定会收到事半功倍的效果。

企业在转换经营机制的形势下，只要能摆正经济工作与计生工作的关系，坚持法人代表亲自抓、负总责，计生部门转变职能，加强调控，政府和企业紧密配合，共同努力，研究新情况，采取新对策，解决新问题，就能不断加强企业的计划生育工作，就能加快企业“两个文明”建设的步伐。