

目前企业计划生育工作存在问题及解决措施

卫安玲

中石化南阳能源化工有限公司

[摘要]当前我国大中型企业在新时代的到来中面临很多新情况,给人口与计划生育工作带来了一定的难度,需要计生工作者拥有新思想与新认知,因此本文从计划生育工作的重要性出发,探讨了当前计生管理人员不专职、缺乏经费、难以落实计生优待政策等问题,提出了针对性的强化计生工作的实践对策,希望为有关部门提供参考。

[关键词]企业计划生育;人口管理;国家优待政策;生育支持

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.10.1014

引言

当前我国已经全面进入信息化时代,各类经济体制也面临着社会性变革,需要不断调整管理工作认知与工作结构,解决我国人口问题与人口优待政策的落实等,计生工作者应不断坚持以人为本的理念,努力平衡我国社会人口结构,结合国情进行管理,全方位提高服务质量与人口整体素质,为企业计生工作解决各项问题,促进我国企业健康可持续发展。

1 企业计划生育的重要性

计划生育工作作为我党重要战略任务,也是一项世纪性难题,应综合治理人口问题,始终坚持科学发展观为重要思想战略方针,建立健全社会各项保障制度,打造真正造福于社会、造福于群众的伟大目标。宏观上,我国作为世界上人口最多的国家,人口情况也直接关系着我国的经济的发展,对人民的生活水平产生着决定性作用。微观上,在各项生产要素中,特别是在企业基层,人口计划生育工作直接关系着职工个人的待遇薪资与生活水平,对稳定职工队伍、完善和谐企业环境也产生着直接影响。因此新时代下,我国企业更应落实各项计划生育工作,在党的领导下服从各项战略方针,坚持做好基层人口与生育管理工作。

2 企业计划生育工作的现状

2.1 计生管理人员难以专职

当前很多企业在新环境下都面临着更大的挑战,因此为了提高经济效益,很多企业在进行着内部改革与治理,大量减员、裁员,加大对非生产人员的压缩,也让很多非生产人员面临撤岗、调岗等情况,出现了为数众多的一人多岗的局面。企业计生部门也大多被压缩,很多企业计划生育工作人员都是其他岗位兼职人员,并没有专业的计生专职人员,特别是很多中小型私企中甚至是不配备计生部门,岗位人员面对多种工作头绪疲于应付,难以发挥出岗位实效,严重削弱了企业计生工作的有效性开展。

2.2 缺乏经费

当前各行业的市场竞争较为激烈,而很多市场也由于经济不景气而采用着集团化管理模式,使得很多原有的企业制度不得不面对集团总公司的规定而进行调整,很多情况下都会由于管理制度的修改而不适用于本单位的实际情况,或是

在企业的经济收益方面产生影响,从而也让企业原有的计划生育部门的经费面临着紧缩。很多企业本就不重视计生部门的工作,再加上合并生产与集团管理所造成的对于经费的缩减,使得原有计生工作的宣传、教育普及、卫生检查等方面的活动更加难以有序开展,大幅度影响着企业的计生工作有效性。

2.3 难以落实计生优待政策

为了鼓励计划生育的有效实施,国家出台了相关鼓励政策,在计生优待政策方面,由国家与地方政府相互联合,针对独生子女家庭进行一系列奖扶活动,例如按月发放的独生子女父母奖励费等,让很多自愿生育一个孩子的家庭可以得到现金性奖励,且还会在退休时通过单位给予其他奖励,而对于独生子女死亡或伤残的职工,政府也会拨付扶持资金作为其生活补助,还有地方政府要求在独生子女入学、就业、就医与就业等过程中所给予的各方面优待与扶贫救助等。这些优待政策的落实,需要企业在发放人员资格审查、资金筹措和发放等方面做很多工作,但当前很多企业由于难以保证计生经费,对于面向独生子女颁发的各项优待政策很多企业也难以保证,在兑现过程中极容易出现各项问题,甚至流于形式,难以落实各项计生优待政策。

2.4 难以管理流动人口

随着我国社会城市化的发展,流动性人口不断增加,在促进国家经济水平增长的同时,对计生工作带来一定的困难。当前我国人口流动较大,外出务工人员剧增,再加上很多企业在计生管理工作上的制度差异,因此企业的计生部门也只能被动式地对企业聘用人员进行定期调查,有效的计生服务难以落实。

2.5 难以落实国家生育支持政策

近年来,为应对人口老龄化,保持适度生育水平,国家优化生育政策,先后三次适时进行生育政策调整与完善,分别在2013年、2015年和2021年实施了“单独二孩”、“全面两孩”和“全面三孩”政策。各级地方政府均制定完善了产假、育儿假、陪产假等相关的假期制度,但群众生育意愿依然低迷,生育支持政策没有起到较好的效果。随着社会的进展,很多女性走入劳动市场,打破了过去由女性照顾孩子为主的格局,传统家庭功能在不断弱化,老一辈也为了追求

晚年生活而降低了对照顾孩子的意愿，社会托育服务功能弱化。同时，鼓励生育政策也对育龄妇女就业、晋升和薪酬层面会带来新的挑战，生育假制度在实施过程中存在员工不敢休、企业成本过高等现实问题。种种因素导致了当前我国人口生育率持续下跌，已经威胁到了经济发展的地步，相关生育支持政策有待进一步落实。

3 强化企业计划生育工作的实践对策

3.1 加强教育宣传工作

计划生育工作是我国一项国策，为了加强其工作有效性，应通过宣传与教育，让广大群众加强认识。企业计生部门应积极通过新时代下的宣传手段，结合电视、报纸、广播以及新媒体、短视频平台等面向社会从青少年到老年人的推广与普及，加强这项基本国策的宣传力度，提倡新的婚育文化，这对于促进我国经济发展与各企业的进步拥有重大的意义。企业可以在“5.29中国计划生育协会成立日”、“7.11世界人口日”等重大节日通过举办计生家庭趣味运动会等活动形式，加强宣传，促进企业新型生育文化的健康发展，让生育成为促进家庭幸福的重要方面，推动生育友好社会的建设。

3.2 加强领导重视

企业的领导部门是企业的核心，因此领导部门的态度也是开展计划生育工作有效性的关键因素，应做好各企业领导部门的宣传教育，强化企业领导部门对计生部门的重视，稳定计生机构与工作队伍。首先应做好相关组织机构的健全，通过党政工团体与各部门负责人联合成立企业计生委员会，再将行政主管设为负责人，还应配套开通专门的办事机构，并配合计划生育干部，着手建立起具有高素质水平的计划生育专职人员，特别是对于集团公司、下属分公司以及各个班组等，都应将计生人员素质提高为己任，加强工作人员的培训教育，形成综合治理、共同管理的局面，让领导干部带头做好企业计生工作的稳定。

3.3 加快计划生育信息化建设

计划生育工作需要进行管理，为强化管理工作的规范化与效率化，还应加强计划生育信息化建设。在建设企业基层计生组织、明确基层计生网络管理人员的前提下，企业应持续做好计生统计工作，完善计生报表报送制度。利用基层网员紧密接触基层群众的优势，还应应对：人员停薪留职、内退、辞职等岗位变动情况以及职工伤亡、子女情况等进行动态统计，对流动人口也应建立起信息化资料，全面建立起资源共享、信息互通的服务态势。

3.4 完善流动人口的管理

流动人口一直都是当前企业计划生育管理工作的主要影响因素，各企业对于外地务工人员的生育管理较为困难，因此应对其相关制度加以完善，当前可通过以流入地为主的双

向管理形式，在人员流入地与流出地共同实行管理，通过各项现代化手段提升信息的时效性，加强交流反馈机制，同时也应对于流动育龄群众的各项需求进行适当满足，避免流动人口统计工作出现混乱。为此还可以通过调查计划生育婚育证明为依据，对流出地的流动人口计生工作进行考核，加强对流出地人口的计生管理，将流动人口计生管理纳入经常性工作，并提供与户籍人口同等的优质服务，提升管理效果。

3.5 积极落实生育优待政策

随着国家生育政策的调整，企业计生工作的重点已经发生显著变化。由以前对生育指标的管控、对育龄妇女定期孕检率的检查为重逐渐转变为以对生育家庭奖励扶助为主。企业计生部门依据计生统计信息，要积极落实各项优待政策。比如企业按月发放的18岁以下独生子女父母奖励费，年满60周岁向地方政府申请独生子女父母奖扶金，49周岁以下失独和伤残独生子女父母一次性抚慰金，失独病残独生子女父母的特别扶助金。同时，要建立特困计生家庭档案，建立计生联系人制度，解决困难家庭的就医、照护等日常扶助工作。

3.6 强化生育支持政策的落实

生育支持政策的落实需要企业从实际出发。应对当前很多年轻人生育意愿较低的情况，各企业应做好基层走访调查的工作，深入听取基层职工的诉求与意见，与企业工会组织和女工委组织交流结合，积极为基层职工排忧解难。企业应提高对于计生部门的资金支持，对有困难的职工进行重点扶持，针对多孩家庭进行自发性的救助与扶持，积极开展职工身体健康、生殖健康检查等活动，为基层职工提供更为良好的生活条件与家庭氛围，特别要关爱特殊困难家庭与单亲家庭的生活。落实生育假制度方面，企业要争取国家政策支持，平衡企业生育成本，比如争取在税收、信贷，五险一金缓交等方面，争取更具针对性、更灵活的政府支持措施。在托育服务工作方面，结合企业社会化服务职能移交地方政府的实际，充分利用现有社会托育机构，加大企业对生育家庭的补贴范围和补贴标准。

结语

总而言之，企业计划生育作为我国一项重要工作，需要各企业的全力配合，在企业计划生育工作中，应加强对职工的教育宣传力度，完善流动人口的管理，通过地方单位加强领导部门的重视，促进计生部门信息化建设，健全计生工作的管理制度，同时也应配合国家政策促进生育支持政策的落实，新时代下做好职工新型生育观念的树立。

参考文献

- [1] 许翠. 企业政工工作中计划生育工作开展分析[J]. 山西青年, 2020, (13): 244.
- [2] 彭敏. 浅谈如何做好企业计生转型工作[J]. 江汉石油职工大学学报, 2020, 33(03): 91-92.