

为女职工撑起维权保护伞

李卉敏

(山西省太原市省总工会干部学校 山西 太原 030000)

[关键词] 新时期, 女职工维权问题已经成为了一个急需处理的现实问题, 同时也是经济社会持续发展过程里所必须要面对的核心问题, 因此应该如何处理存在的这一问题, 真正的为女职工撑起维权的保护伞就成为了当前社会各界人士关注的重点, 基于此本文对其进行相关的分析与总结。

[关键词] “以人为本”; 女职工; 维权

1 “以人为本”背景下女职工维权的紧迫性

1.1 就业规模的不断扩大令女职工自身的维权问题变得非常突出

近几年, 我们国家的城市建设和工业建设速度都在持续提升, 基于这样一种快速发展的态势我国的就业岗位不断的增加, 而同时其中也增加了很多女性就业岗位, 使得女性在就业上获得了更多的机会。而伴随着当前社会科技的发展, 也出现了一些更加适合女性从事的工作, 这些工作主要是集中在金融领域、互联网领域、服务行业等。在这些领域持续快速发展的过程中对于有着高学历、高技能、高素质的人才有了较大的需求量, 而女性正好适合从事这些工作。但是虽然当前社会的发展形式对于女性职工来讲有提供了更多的机遇, 但是其中仍然存在这对于女性职工的偏见。这样的一种情况经常会要求企业纠正对女性职工的错误认识, 提升对女性职工的关注。

1.2 激烈的竞争令女职工权益无法得到保证

据相关数据显示我们国家当前在市场发展过程中在人员的聘用上仍然存在的是一种供大于求的情况, 我国人力资源管理部门曾经进行过这样的一种计算, 计算的结果显示出当前我们国家富裕劳动人口数量已经达到了较大峰值, 其人数已经超出了1400万之多, 并且随着社会的不断发展这一数值还会不断的提升, 而预计在2019年我国女性的求职人员会达到2600万人之多, 这种数字比例占到了全国求职人数的百分之45, 也就显示出在100个求职者中就有45人为女性求职者。因此可以看出我国求职市场的竞争是十分激烈的, 而作为女性要想能够在如此激烈的求职环境中获得预期自身期望相同的职位, 那么就要付出比男性还要多很多的努力, 同时也正是因为这种激烈的求职环境, 才使得有很多女性在求职和在职后都对其应该享有权利的维护缺乏关注, 其中仍然有大部分女性职工为了能够留在当前岗位而付出更多自身权益作为代价, 而在这样的一种情况市场职位供求的环境也为女工的维权制造了很多阻碍。

1.3 社会的进步需要对女工维权工作给予进一步的关注

我国的宪法中明确提出, 国家需要对妇女在工作岗位上的权利与利益给予适当的保障, 同时还要求企业在女性职工任职的过程中不可以对其存在歧视, 同时也切忌出现和男性员工同工但是不统筹的局面。除此之外作为企业的管理人员还需要按照企业发展过程中的具体需求融合以人为本的发展与管理原则切实的站在女工的角度, 为其提供更多适合就业岗位以及发展渠道, 使得女工在个人发展上提出的需求能够在企业的帮助下能够得以实现, 而针对这样一种发展情况下, 还需要企业下大力度去推进女工维权工作的持续进行。

2 维护女职工权益面临的现实挑战

2.1 女职工自身的特征为女性工作的进行带来的非常大的挑

战

女性因为和男性在生理和身体素质上先天就存在差异, 因此这样的一种情况也使得有一部分工作岗位中的女工在进行工作的过程中不管是在工作的经历亦或是对于工作的接纳性上都要比男性员工差一些, 同时有一部分企业在对员工进行招聘的过程中明确的提出了只招聘男性员工, 正因为这些其实的存在, 使得女性员工在工作岗位上无法顺利的得到领导的关注和重视, 除此之外还有一个原因是因为女性员工对工作沾轻怕重的态度使得企业的管理人员对女性员工自身的能力产生误解, 这样的情况也不利于女性维权工作的进行。

2.2 企业在用工问题上的非制度性规定带来的挑战

企业在对女性员工自身权利给予维护和保障的过程中需要将具体的规定落实到字面上, 如果不这样做那么企业所提出的对女性员工自身权利给予保证和维护的保障就是毫无制约力, 并且起不到任何作用的。除此之外, 企业在对女性员工进行平庸和委任的过程中仍然会出现其实的情况, 经常会在员工晋升等方式上限制女职员的发展, 或者在招聘的过程中虽然并未明确的标注说需与男性职工而不需要女性职工, 但是其在最后进行确认和选择上却经常将女性员工排除在外, 这种购房时是对女性职工的一种不尊重和对女工权益的漠视。

2.3 缺乏强有力的机构来帮助女职工维权

当前在我国尽管有很多企业都设置了妇委会等专门的机构去帮助女职工, 并且在工作上帮助女性进行维权, 可是如果像这种维权具体到工作自身来讲的话, 企业仍然缺乏更加有力的机构作为支撑, 首先在就业问题上, 社会主义经济发展情况下, 同样的是把劳资双方的关系定义为一种市场行为, 政府通常并不会对这种行为进行干预, 因为企业的工会和妇委会等部门虽然看起来是独立存在的, 但是仍然是由企业进行管理, 其自身的独立性仍然不充分, 并且在资金使用上也受到了很多的限制。基于这样的一种情况虽然我国的相关政府部门也会对其进行干预和纠正, 但是因为我们国家就业人口规模太过庞大, 政府部门要想进行全面有效的监督仍然存在很大的难度, 这种情况也为女工维权工作设置了阻碍。

3 以“以人为本”理念推动女工维权工作

3.1 国家要进一步推动女工维权工作的开展

首先, 国家要想提升女工维权工作那么就需要对这一发展理念宣传下去, 通过不断的宣传使得人们能够认识到女工权益保护的重要作用, 使得女工能够在工作中遇到侵犯自身权益事项的时候能够知道应该选择何种方式去保障自身的权利。其次, 国家相关部门需要陆续的开工为女职工权益提供保障的投诉渠道, 同时还可以建立网站投诉与意见箱投诉等多种投诉渠道, 目的是希望能够从根本上解决女职工在工作中存在的歧视和不公平用工的问

题。

3.2 企业要切实的保障女工权益

女性员如果在自身权利受到侵犯的时候如果想要能够快速的维权其还应该,要求企业及时的改变过去天长日久积累下来的对于女职工的误解和守旧的发展理念,要将人性化摆在一个合理的位置去帮助女工保障自身的权利,肯定女职工刚在社会上的社会定位,同时还可以将帮助女自身的工维权作当成是当前企业在持续发展过程中所必须要进行的一项工作。除此之外企业还要求加大对女职工培训上的投入,要通过有效培训等多种形式去帮助女职工快速的成长,从而提升其在工作过程中的工作能力得到,强化企业在市场竞争中的竞争实力,从而保证女职工自身合法权益的执行。

3.3 女职工自身要积极的维护自身的权益

首先,女职工要在对女性委屈的范围给予充分认识的情况下在出现侵犯自身合法权益的时候及时的去对企业领导部门的人员提出的意义,然后及时的和企业进行协商。但是如果协商的效果不理想,那也不代表女职工就完全的放弃了自身在企业中的维权,而是可以改为使用法律的武器去对保证自身的合法利益。其次,女工还需要不断的提示自身的总和素质,争取在进行工作的过程中可以做到独当一面不比男性员工逊色让其他人员刮目相看。

结束语

综上所述,当前女性职工已经成为了我们国家就业大军里的核心构成部分,尤其是当前伴随着我们国家产业结构和人口结构都处于不断变化的市场环境中,女性职工在日后也必将在就业的大军里占据不可或缺的位置。可是基于这样的一种情况,应该如何发挥出女工的积极作用,并且保证他们自身的权利是一个需要进行深入研究的课题。

参考文献

- [1] 李树年.新时期工会女工维权的“三个必须”[J].中国职工教育,2017(12):34
 - [2] 孔慧娟.浅析如何提高女工组织的维权意识[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2016(12):220
 - [3] 撑起女工“保护伞”——记全总推行签订《女职工专项集体合同》工作[J].现代职业安全,2010(03):86-89.
 - [4] 林朝晖.完善女职工权益保护专项集体合同制度探析[J].北京市工会干部学院学报,2010,25(04):28-31.
 - [5] 切实做好妇女权益保障法的深入实施[J].中国妇运,2010(06):38-40.
 - [6] 张青.石河子大学工会女工委学习宣传《妇女权益保障法》[J].兵团妇运,2006(02):25.
- 作者简介:李卉敏,女,汉族,本科,山西省太原市省总工会干部学校,助教,研究方向:工会方面。

(下转第345页)

利用和管理中的薄弱环节,判定出哪些设备设施属于高能耗系列,以便淘汰和更新。根据统计分析结果,有针对性的提出节能降耗的有效建议和措施,促进企业向高质量发展方向迈进。

三、构建基于能源统计的能源管理体系

(一) 构建“金字塔型”能源管理体系

依据能源统计功能判定企业能源管理现状,提出“因地制宜、分级管理、分层控制、全面推进”的能源管理理念,在该理念的推动下构建完成“金字塔型”能源管理体系。

1、能源管理理念:因地制宜、分级管理、分层控制、全面推进。

因地制宜:青州卷烟厂共有4个重点耗能部门:制丝车间、卷包车间、动力车间和行政管理处(非生产)。每一个重点耗能部门根据自己部门的能源消耗情况制定本部门的《能源使用管理规定》。

分级管理:青州卷烟厂能源管理共分为3级:厂级、部门级和重点耗能设备级。其中厂级涉及单位产品综合能耗和单位产品综合水耗两项监测项目;部门级包含制丝车间、卷包车间、动力车间和行管处,共涉及17项监测项目;重点耗能设备设施级包含热力管网、空压机等17项监测对象,共涉及30项监测项目。每一项都明确规定了监测频次、监测方法和评价标准。

分层控制:将能耗目标划分为3层进行控制。其中第一层是一级目标即万支卷烟综合能耗;第二层是二级目标即万支卷烟耗水和能源考核;第三层是三级目标即万支卷烟耗电、万支卷烟耗蒸汽、万支卷烟耗天然气、生产万支耗水、非生产万支耗水、月度能源消耗定额、能源指标检查、考核率以及能源指标分析改进等。三级目标层层紧扣,确保年度目标的实现。

全面推进:全面推进职工的节能意识;全面推进能源管理体系的运行和发展,推进能源管理水平的持续提升。

2、“金字塔型”能源管理体系

“金字塔型”能源管理体系由三部分构成:过程控制(I)、结果控制(II)和预算控制(III),是在原来能源管理基础上增加了预算控制模块。

预算控制模块由内部控制和外部控制组成。在内部控制部分,我们建立了能源费用相关指标(如万支卷烟水费、万支卷烟电费、万支卷烟蒸汽费、万支卷烟天然气费、万支卷烟能源费用等),通过对单项费用指标同期对比、费用进度情况等进行分析,形成月度分析报告,及时掌握单项能源费用和整体能源进度等情况,确保年度目标完成的同时控制能源成本。

在外部控制部分,我们成立能源预算管理工作小组,由总会计师、分管厂领导、财务处、能源动力处及其他相关部门组成,主要负责全年预算的提报和中期预算调整。在综合考虑产量、设备、生产的基础上,根据外部风险因素如涨价、政策变化等,对预算作出相应调整。

结束语

能源统计是企业能源管理的基础性工作,是企业用能数据的准确来源,是企业制定决策和部署管理的重要依据,科学规范的能源统计管理对推动企业高质量发展有着重要的指导意义。但是,目前一些企业的能源统计工作还存在很多不足之处,因此企业要细化管理制度,健全管理体系,完善管理方法,壮大统计管理人才的建设,提高统计管理人员的整体素质,促进企业能源管理水平的提升,从而推动企业健康快速可持续发展。

参考文献

- [1] 杨川.能源统计在企业能源管理工作中的应用[J].现代经济信息,2017(07):376.
- [2] 刘静.能源统计在企业能源管理工作中的应用[J].经济视野,2016(9):64-64.