

新形势下企业工会女工工作的创新方向

张文珍

(太原重型机械集团有限公司 山西 太原 030024)

[摘要] 随着社会经济的发展,我国的企业有了很大进展。职工作为企业的重要组成部分之一,男性职工比女性职工更具备身体以及精神素质的优势,因此企业应该对女性职工给予更多的照顾与关怀。工会是联系职工与企业之间的重要桥梁,因此需要针对传统的工会管理机制进行革新,以保障女性职工在企业的工作权利。

[关键词] 工会;女员工;机制创新

0 引言

目前,对于女工来说,是中国工人阶级的重要一项构成内容,在全面建设小康社会过程中扮演着极其重要的角色。在新形势下,妇女工作处于机遇与挑战并存的发展局面,做好企业女工组织工作,对于实现妇女工作可持续发展目标具有极大的推动作用。所以企业必须要提高对工会女工组织发展的重视程度,做好企业工会工作,对妇女工作模式加以创新,给予企业工会女工组织工作强大的生命力。

1 创新企业工会女工工作的重要作用

1.1 有利于促进企业工会女工工作发展

①创新企业工会女工工作是落实科学发展观的重要保障;②创新企业工会女工工作一方面可以整合资源,另一方面激发女工的积极性,有利于推动女工工作创新与发展;③通过创新企业工会女工工作,可以推动企业持续发展,同时促进女工的全面发展,为女工工作持续发展增添动力。

1.2 有利于满足桥梁纽带作用的客观需求

在市场经济不断发展过程中,女工的诸多要求均发生了翻天覆地的变化,比如在价值观念、生存状况以及发展要求等方面,虽然资源获取、平等参与等机会有所增加,但是各种压力也由此增加,加重了妇女的群体利益分化,以往传统的单一运作机制与不同利益群体的需求相差甚远。对于工会女工组织来说,必须要充分满足企业新体制和妇女群体的实际需求,明确自身工作对象的变化情况,不断创新,构建全新的运行机制,对各种资源进行合理利用与配置,确保不同的妇女群体享受资源的平等性,实现发展成果的实时性与共享性,进而确保企业女工组织可以大大提升女工群众的组织力和凝聚力,务实党的群众基础。

2 现阶段女性职工工作中存在的问题

2.1 内部发展不平衡

由于女性工作者有不同于男性工作者的明显的特征,所以在工会、单位内部的发展也不一,出现了不平衡的现象,一些女工组织综合多方面因素而受到领导的重视,发展相对较快,能够接触到更多的工作项目,但是有的女工组织则在业务活动等方面相对不受重视,成长发展较慢。

2.2 轻视女性职工的素质发展

由于部分企业认为女性工会组织可有可无,并对女性职工的组织工作能力嗤之以鼻。企业在针对内部结构的调整时,岗位变换过于频繁,导致女性职工无法开展正常工作。基于中国历史的传统思想:女子无才便是德。导致部分女性职工文化素养偏低,因此,女工在面临工作困难时,由于缺乏综合性素质的提升,自然对工作表现的无从下手。

2.3 管理人员管理不到位

由于基层组织的组织特性,组织中的管理人员不仅仅在一个组织或者单位间担任职务,在进行管理与决策时管理不到位、决策失误的现象常有,而女工组织中的女工在工作安排上较多或者完全听从管理者的安排,这就导致了组织工作无法有序规律地进行,给女工组织的建设造成了很大的阻碍。

3 企业工会女性工作创新对策

3.1 建立健全完善的女工联系工作机制

要想确保党的执政能力建设水平的稳步提升,对加强党的群众工作提出了

全新的要求。工会女工工作是党的群众工作的重要构成,要将工会女工组织与妇女群众的优势充分联系在一起,密切关注基层妇女群众的实际情况,将妇女群众不同的意愿充分反映出来,集中整合妇女群众的力量,发挥出部门和群众各个方面的积极性与主动性,进一步强化纽带的坚固作用。要构建配套可行的工作机制,与广大妇女群众充分联系在一起,进而实现妇女组织与各界妇女之间的良性互动。其中,要构建完善的女工代表联系会议制度,企业要定期开展女工代表恳谈会议,选择专门的主题和人员,在每次活动举办过程中,要结合不同阶段的女工工作热点问题进行主题的设计,并将参与对象进行明确。借助会议制度形式,实现工会女工组织与妇女的紧密联系,增强民意反馈的迅速性和措施的可行性,更好地对妇女群众而服务。

3.2 提高女工的文化素养

想要加强团队的建设,需要提高团队内部成员的文化素养,这样才能从根本上提高团队的整体发展水平。因此企业需提高女工的文化素养,并渗透入女工的平常工作中,这样能提高女工的工作效率。企业可以通过定期开展培训的方式让女工学习文化知识,为鼓励女工学习知识的积极性,企业可定期评选女工文化模范,以提高企业女工的积极性。在提高女工的文化素养后,企业可适时安排工作协调女工与男工的工作关系,确保工会的稳定运行。

3.3 维护女工的合法权益

企业管理层需要站在多个角度来全面考虑女性职工的合法权益。企业工会在女工工作进行的女职工合法权益维护中,要从女性职工的思想、薪资、生活、需求方面着手解决,进而落实对女性职工经济与职业权益的双项保障。企业工会还应该采用相应的具体措施,工会还应该协调好员工与企业之间的利害关系,以便更好地保障女性职工的权益。

3.4 创新企业工会女工组织工作的方式方法

在新形势下,工会女工组织开展多种不同的女工活动,具备较高的工作热情。通过活动的开展,不断提高女工的组织影响力与凝聚力。比如可以利用重大节日,例如春节、元宵节以及中秋节等,开展女工喜爱的活动,开阔女工眼界,创造良好的工作环境。与此同时,还要进一步强化宣传教育,对于女工委员会而言,要加强形势任务宣传教育,根据企业精神,女工要对国家的相关方针政策有所了解,保证女工能够全身心地投入到自身工作岗位之中,实现企业发展的良性循环。

4 结束语

综上所述,新时期,企业女工工作面临很多发展机遇和挑战,对此,工会女工应该不断创新,充分调动女工工作积极性,提高企业女工工作质量,促进企业经济效益的提升。

参考文献

- [1]任荣.新形势下企业工会女工工作的创新方向[J].建材与装饰,2017,27(06):156.
- [2]陈薇匀.新形势下企业工会女工工作如何实现创新发展[J].企业改革与管理,2016,15(24):158.
- [3]白冰.基于新形势下的企业工会女工工作的创新路径[J].办公室业务,2016,35(24):20.

新形势下管理好工会经费方法浅谈

黄宏

(中国冶金地质总局三局 山西 太原 030000)

[摘要] 针对单位工会经费管理的现状及形成问题的原因,提出从加大宣传,提高认识;建章建制,使工会组织有章可循;加强工会组织建设三个方面入手做好工会经费的管理与使用工作。

[关键词] 工会经费管理;探讨;工会经费

一、工会经费管理的现状

大多数单位都能认真执行有关制度和规定,加强工会财务管理,有效地促进了单位的发展,但是仍有一部分单位,在经费管理中存在一些不规范的问题。

1.不提取或不按规定提取工会经费。《工会法》第42条明确规定:建立工会组织的企业、事业单位、机关每月必须按照全部职工工资总额的2%提取工会经费。虽然大部分独立核算单位能够按照法律要求正常提取,但仍有一部分单位不提取或不按照规定提取工会经费。

2.提取后不按规定管理使用。一些独立核算单位为图方便或受到行政阻挠,不在银行单独开立工会经费存款账户,不单独建立工会账目,长期在行政挂账,由企业经营者负责经费支出的审批,资金支出的随意性较大,甚至把行政上不便于开支或不便于账务处理的支出转交工会经费开支,违反了工会经费的使用原则。

3.提取后不使用,一些单位虽然按照规定提取了经费,却不支配这笔费用,长期挂账。

4.提取后不能及时上缴,造成不能税前扣除。

二、经费管理问题形成的原因

1.认识错位。一部分企业单位法人代表,认为提取工会经费是增加企业负担,特别是提取工会经费要冲减企业利润,影响其政绩,所以置《工会法》、《税法》于不顾,不提取或虽然按照规定提取了经费,却不按程序上缴,没有及时取得《工会经费拨缴款专用收据》,不能实现在税前扣除,这样严重影响工会经费的管理和使用。

2.工会组织的职能作用不能有效发挥。工会组织的基本职能是维护职工合法权益,工会经费是其搞好各项活动的基础,是《工会法》赋予的权利。但是在现代企业法人治理中,往往劳资双方的劳方处于相对弱势地位,同时企业发展以效益最大化为目标,忽略了工会的权利,促使工会地位与其职能不相适应,所以导致工会经费在管理使用过程中出现这样或那样的问题。

三、管理好工会经费的对策措施

1.首先要加强提升工会财务人员业务水平,严格规范财务岗位设置与管理