

文章编号: 2095-2163(2020)03-0325-02

中图分类号: D922.5

文献标志码: A

互联网+背景下女职工劳动保护的有效路径

李紫璇

(上海工程技术大学 管理学院, 上海 201620)

摘要: 女性的劳动保护是值得高度关注的话题,由于男女性别的客观差异,女性在工作过程中会遇到更多特殊的问题需要解决。在如今互联网+的时代背景下如何切实保障女性职工的劳动权益不受侵害也已成为时下的评议热点。本文研究指出可通过加强政策法规宣传教育、建立完善维权机制、加强素质教育、整合多方资源的方式促成落实女职工劳动权益的保护工作。

关键词: 互联网+; 女职工劳动保护; 劳动权益

The effective path of women workers' labor protection under the background of Internet+

LI Zixuan

(School of Management Studies, Shanghai University of Engineering Science, Shanghai 201620, China)

[Abstract] Women's labor protection is a topic worthy of attention, because of the objective of gender differences, women will encounter more special problems that need to be solved during their work. Under the background of the Internet+ era, how to effectively protect the labor rights and interests of female employees from infringement has also become a hot topic of comment today. This research in this paper points out that through strengthening the publicity and education of policies and regulations, establishing and perfecting the mechanism of safeguarding rights, strengthening quality education and integrating multiple resources, the implementation of the protection of women workers' labor rights and interests could be promoted.

[Key words] Internet +; women workers' labor protection; labor rights

0 引言

在当今日益激烈的社会竞争中,应该如何保障职场女性的劳动权益,已然成为当前社会普遍关注的热点问题。由于男女两性在生理上的差别,一般情况下男性身体的各项机能总体强于女性,因而不应当安排女性从事繁重的体力劳动。女性的身体机能使得女职工不可避免地要经历孕期、产期等一系列过程,在此期间尤其需要特殊保护。在相当程度上,对职场女性的劳动保护就是对未来一代生命成长的保护,因此,对职场女性实行有效的劳动保护是非常必要的。

1 中国女职工劳动保护现状与问题

女职工劳动保护既包括保护女性的劳动权利如平等就业、获取劳动报酬、休息休假等;又包括保护女职工生产过程中的安全与健康。对女职工的劳动保护始终是中国政府关注和进行的工作。1951年的《劳动保险条例实施细则草案》中出现了对于女职工劳动保护最早的规定,1956年的《女工保护条例(草案)》、1979年的《女职工保健工作规定》、

1988年的《女职工劳动保护规定》等的发布施行,对于保障女职工的生产环境与身心健康,提升下一代的身体素质都有十分重要的意义。1992年《妇女权益保障法》通过,从此中国开启了女性权益保护的法制化进程。1994年《劳动法》颁布,这是中国建国以来第一部对劳动关系进行系统规范的基本法,其中第七章内容专门确定了对女职工的特别保护条例。2012年国务院通过了《女职工劳动保护特别规定》,对女职工的劳动范围、假期待遇及监管体制进行了调整。

从调研中可知,目前国内对女职工劳动权益的保护上,各行各业所履行的情况却存在着差别,既有劳动合同的各项条例都得到基本履行的较好的实体组织,也有对女职工在劳动过程中的保护并未按照相关规定贯彻落实的范例。分析可知,造成这种现象的原因主要可归结为3个方面,对此拟做阐释分述如下。

(1) 监管体系仍有待完善。一方面,企业改制深化使得大量非公企业涌入市场,市场竞争的压力

作者简介: 李紫璇(1996-),女,硕士研究生,主要研究方向:社会保障。

通讯作者: 李紫璇 Email: 15066107226@163.com

收稿日期: 2019-10-14

使得企业无暇顾及或是因疏忽而削弱了对女职工劳动保护的管理力度;另一方面,还未能建立健全行之有效的监管制度,与此同时有些违规操作也存在难以举证的问题,因此很可能出现即使投诉也可能导致处理不善的状况发生,监管政策与体系的欠缺使得对违规企业缺乏有效的制约。

(2)思想认识不到位。并非所有企业都有保护女职工劳动权益的意识,有的企业在运营上缺乏对企业的长远管理与劳动保护的相关知识,因此缺少对女职工的劳动保护规章制度及配套执行细节的综合建设,有些时候甚至会流于形式。

(3)女职工群体维权能力差别较大。女职工群体遍布各行各业,不同的教育和职业经历使得各自的维权能力有着很大差别,相对而言,学历较高的女职工自我保护意识和法律意识更强,在签订劳动合同、履行劳动合同内容以及与用人单位出现纠纷进行诉讼的过程中,均能依靠自身力量依法维权,而学历较低的女性则不然,其维权意识较弱,因此就容易成为职场竞争中的弱势群体,通常会用舍弃劳动条件、劳动保障等方面合法权益的代价来换取就业机会。

2 互联网+背景下女职工劳动保护举措

如今,以互联网信息技术为依托,已逐渐实现了互联网与各路行业日益密切的有效融合,传统行业也因此得到了提升与创新,并已成为不可逆转的市场潮流,未来的发展趋势必定是有着最新研发进展的信息技术与社会各领域更深入的结合。在此种背景形势下,就完全有理由考虑借助信息技术的力量来解决女职工的劳动保护问题,基于此,提出如下解决建议:

(1)建立完善的维权机制。大多非公企业由于规模较小,处于发展上升期,员工的维权机制并不健全。各企业应有规划地建立健全完善畅通的维权机制,让员工心中有底、申诉有门。要严格企业的市场准入要求,在互联网+信息技术的支持下,可根据企业有无保护女职工权益的专项条款、女职工劳动保护纠纷数量、职工申诉次数、受理女职工劳动保护案件结果等指标来对企业进行评估,使损害女职工合法权益的企业没有生存空间。

(2)加强女职工素质教育。一方面要加强女职工的法律知识教育,使其遇到劳动纠纷时善于运用法律武器保护自己,更重要的是要加强女职工的文化知识教育。互联网+时代下的知识更新速度日新月异,只有不断汲取新的知识营养,并致力于提升自身工作能力才可能拥有更多话语权,从而为女性员工切实争取到更多的利益与保障。

(3)联合多方力量促成工作落实。女职工的劳动权益保护工作涉及资金、管理等诸多方面,仅凭单家企业可能难以迅速见效,但若依托互联网平台整合多方力量和资源,必定能够加快工作效率,使女职工劳动保护工作尽早落地。各家企业工会则应主动与各相关职能部门加强联系协作,通过联动机制共同促进女职工劳动保护趋于制度化、常态化。

3 结束语

对于女性职工的劳动保护无论处于何种时期置于何种情况都是必须且必要的,唯一不同的是需要根据不同的时代特点更新保护女性的方式方法,在互联网+和大数据大行其道的新时期背景下,对女职工的劳动保护更应与时俱进。借助信息技术的积极作用推动用人单位依法依规采取保护女性职工劳动权益的各种措施,加强女性劳动权益保护的宣传教育,提高女性职工的文化素质,依靠多方资源共同促进女性劳动保护权益的工作落实,通过高效利用互联网+时代信息技术带来的便利,切实保护女职工在新时代的劳动权益。

参考文献

- [1] 葛萍. 工会参与劳动安全卫生工作若干思考[J]. 中国劳动关系学院学报, 2014, 28(1): 50.
- [2] 党日红. 人权与社会性别视角下的《女职工劳动保护特别规定》[J]. 中国劳动关系学院学报, 2013, 27(2): 91.
- [3] 刘伯红. 特殊保护势在必行, 平等发展更需坚持——女职工劳动保护的国际化趋势[J]. 妇女研究论丛, 2012(4): 34.
- [4] 蒋永萍. 女职工劳动保护立法的发展与完善——对《女职工劳动保护特别规定》之讨论[J]. 妇女研究论丛, 2012(4): 24.
- [5] 林艳琴. 女职工特殊劳动保护制度的困境及对策研究[J]. 法学杂志, 2011, 32(11): 59.
- [6] 徐新鹏, 高福霞, 张昕宇. 共享经济的冷思考——以劳动保护为视角[J]. 理论导刊, 2016(11): 64.
- [7] 王茜. 互联网平台经济从业者的权益保护问题[J]. 云南社会科学, 2017(4): 47.
- [8] 刘强. “互联网+”时代下劳动争议化解新思维探析[J]. 法律适用, 2017(1): 37.