



职场女性有假难休? 痛经假如何从纸面走向现实?

□本报记者 闵丹 孙艳



如果有痛经假，企业是否愿意给予女职工这个福利，女职工是否敢休？安徽省规定从3月1日起，痛经严重的女职工可以休一两天痛经假。据了解，痛经假并非安徽首创，类似规定已经在北京施行了26年。那么，多年来痛经假的执行情况如何？企业和女职工怎么看？痛经假是否会让女性就业更难？

职工：

好政策难执行 忧心职业歧视

“我期待这个假很久了。”李琳是一家建筑材料生产公司的员工，她特别支持痛经假，“要是真实行了，我点一个赞！”

痛经对于女性来说，是个非常尴尬的话题，但李琳告诉记者，她从来不觉得痛经是见不得人的事，她的体质不好，每个月折磨她的痛经已经成为全办公室公开的“秘密”。“在单位一趴就是一天，根本没法工作。”

和李琳一样，很多女职工都有痛经坚持工作的经历。采访中，不少女职工都形容了自己的“痛苦”：“那几天，上班就像上刑一样。”“我痛经严重的时候，痛得在床上打滚，在单位恨不得钻桌子底下去。”“我不但肚子

疼，还恶心，止疼药都吐出来了。”“在这种情况下，仍要坚持工作，可想而知，那是一种怎样的痛苦和尴尬。”……

痛经最难受的那天，李琳特别想请假在家好好歇着。“可惜公司没有痛经请假的先例，更何况，请了假这个月的全勤奖就泡汤了。”李琳无奈地说。

记者在调查中也发现，在谈及“痛经假”如何落地的问题上，不少女性职工表示“很奢侈”，这个假期只是看上去很美，另一方面，女职工也表现出了对“饭碗”的忧心。

“损失点儿奖金倒也无所谓，关键的是别丢了工作。”在一家商贸公司上班的王培告诉记者

者，平时连休息日都保证不了，还奢求什么痛经假啊！

不过也有网友评论：“出发点是好的，可效果呢？对女同胞来说，无疑又多了一条就业歧视，以后女性就业恐怕更困难了。”还有网友评论说：“以后面试对女性要求会更高了吧？不单是问有没有结婚，生没生过孩子，还要问会不会痛经……”

谈到痛经假早已写入《女职工劳动保护规定》中，王培并不看好：“即便真的有法律保障自己的权利，但是公司不执行，我还是会选择忍耐而不是维权，因为怕影响自己的‘饭碗’。”

政策：

因痛经请假 要按正常出勤对待

针对北京是否有相关政策，记者采访了北京市劳动和社会保障法学会劳动法分会副秘书长金晓莲。她介绍，实际上，安徽省并不是第一个提出痛经假的省份，早在1993年原卫生部、原劳动部等就曾发过一个《女职工保健工作规定》，其中就规定“患有重度痛经及月经过多的女职工，经医疗或妇幼保健机构确诊后，月经期间可适当给予1至2天的休假”。此后，浙江省、福建省、山西省等地也对女职工痛经假作出了相应的规定。

而北京市也早在1990年实施的“北京市实施《女职工劳动保

护规定》的若干规定”第九条规定“女职工患痛经，不能坚持正常工作、生产的，经医务部门证明，可以在经期休息一天，算作劳动时间”。尽管《女职工劳动保护规定》已经在2012年被废止，但是北京市的规定目前还未被废止，也就是说北京市对于女职工的痛经假是有规定的，而且明确规定算作劳动时间。“就是说这个假并非病假，这是由于女性特殊的生理周期，而给予女职工的一个特别保护措施，女职工因为痛经请假休息，即使没有上班，用人单位也要按女职工正常出勤对待。”金晓莲解释说。

工会：

积极宣传普及女职工权益保护法律法规

记者随机对30名女职工进行了调查，其中25名女职工从未听说过“痛经假”，1名在外企的女职工表示企业规章制度中是有“生理假”的，但实际批复很困难，需要三甲医院的诊断证明等，还有4名女职工虽然听说过但不敢休。人力资源专家认为，痛经假的政策虽然好，在实际执行的时候还有很多困难，比如没有医院的诊断证明能休？如果不能休，那和病假有哪些区别？这些问题都会给女职工权益维护带来阻碍。

除“痛经假”以外，北京市的女职工特殊保护政策里还就女职工的孕假、产假、流产假、哺乳假等做了详细界定。“政府部门的初衷，或是希望通过加强对女职工的保护，促进生育工作的开展，但如何引导值得思考。”有专家建议，保护妇女权益、破解女性用工困境，应制定更为明确的实施细则，完善隐私保护机制，建立健全用人单位激励体系，使“关爱”落到实处。

记者从市总工会了解到，关于女职工特殊权益政策的普及，近年来，市总工会一直在进行相应的维权服务活动，不仅编辑制

企业：

担心用工成本 管理难度增加

采访中，记者发现，面对“痛经假”，用人单位也是顾虑重重。

“这个假，不太现实。”在一家医药企业从事多年人力资源工作的卢云表示，“痛经假”政策确实能够体现人文关怀，对女职工起到一定的保护作用，但也确实增加了企业的用工成本。“我们公司的女职工较多，如果放开这个假，有痛经症状的职工每个月都请假，肯定会影响生产。并且难以分辨真假，无形中增加了企业管理负担。”

“如果按一个月休一天痛经假计算，一名女性员工一年就要休12天，这无疑会加大企业的用工成本。”卢云同时也表示，如果

痛经假将来成为必须执行的劳动条例，企业会按照规章制度执行。

“只是，这个政策执行起来恐怕有难度，以后会不会有人经常打着痛经的幌子逃避劳动？”谈到落实政策，卢云又提出了一些现实问题。“职工如果因痛经请假，肯定要有医疗证明才行，如果每次痛经还要到医院去开证明，这就不太现实，去医院挂号、排队、开假条，比来公司上班还复杂。”

经营一家广告公司的张栋也表示“痛经假”会给企业造成压力，主要是用工成本的问题，他坦言，相较于制度完善的大企业，痛经假在中小型企业操作难度太大，而且会不可避免地令企

业在招聘时产生性别歧视。“从企业的角度来看，女职工不但面临生育甚至二胎生育的现实，再多出一个痛经假，确实不得不多考虑一些，在同等条件下，企业会优先招用男同志。”

“其实，公司虽没有明确规定对痛经或者经期的女性有更多照顾，但是同事之间都会互相体谅、照顾一些，比如少分配一些工作量，或者帮忙打饭、接热水等。”采访中，卢云还提到，出于对企业经济发展的考虑，痛经假可能很难执行，但企业也会在不影响生产的情况下，尽可能地做到多关怀、多照顾，为女职工创造更舒适的工作环境，来缓解身体不适。