

# “保护假”能否真正保护女性劳动权益

## 职场女性调侃称需要在简历上注明“我不休假”

### ■热点话题■

两个孩子,漫长的孕期加产假,前前后后至少五六六年无法全身心投入工作;

最近因为已婚未育,被多家单位明确拒绝,而在未婚时,几家公司都想高薪挖她;

另一个朋友结婚没多久,全面二孩政策开始实施,单位以效益不好为由,间接将她裁掉,当然,同时裁掉的大都是这个年龄段的女性。如今,她34岁,孩子1岁,全家说要不就接着生吧。她看了看新婚夫妇,想到自己生完二胎年近40岁,事业基本荒废,没有收入。

上述三个人,都是北京女孩,曾经也是天之骄女,从市重点小学念起,一路凯歌分别进入国内有名的高等学府,然而现在面临着同样的问题——职场歧视。上述内容来自她们的微信群,这个群的名字就叫“四句老母”。

“从生理来说,女性最好的生育期就是这10年时间,而人生成长的黄金期,恰恰也是这10年。而现在,真的有保障我们的良策吗?”郑炜无奈地说。

### ■不少女性不敢休假

“女人当自强。”

这是一个月前,在北京工作的女性陈如在朋友圈写下的文字。这5个字背后,则是因为严重痛经,陈如向领导请假一天,得到的答复是——拿假条交给人事部扣全勤。

对此,郑炜对笔者说,对于此类休假要保持“平常心”,“我虽然目前不上班了,但微信里至少有四五个群,群里都是以前的同事、一起玩大的朋友,她们经常吐槽现在给女性的保护假并未真正落到实处,不少假期只是‘画饼充饥’。比如‘痛经假’,几乎没有女性请。毕竟用人单位占有很大的主导权,特别是民营企业对于女性的工资、奖金、职务有很大的自由裁量权,企业可以通过自由裁量的方式,让女性有假不敢请。不要说是痛经假,就是连全民福利年假又有几个人敢请。”

对于女性的特殊关爱愈来愈多,这应该是一件好事,但也有女性担心产生另外一个后果——加剧女性就业障碍。这也是很多人的担忧,甚至有网友调侃,“我以后找工作时是不是还要附上一句,我不休假。”

这看上去是玩笑,但很多女性却笑不出来。

“已婚,已育,一子一女。”面对这样的求职简历,做了7年人力资源工作的钱月忍不住“会意”一笑。

“以前在外企筛选求职简历时,经常看到女性应聘者对子女情况作介绍。近两年,在国内企业的应聘求职简历中,也开始出现这样的介绍,言下之意很明白——已经有了两个孩子,肯定不会再生了。”作为女性的钱月,面对这样的变化,有些无奈。

对于诸如所谓的痛经假之类的女性专属福利,在证券行业工作的左菲菲不赞成,在她看来,此类假期福利表面上出发点很好,但实际上会使企业老板不得不考虑用工成本,使女性就业机会减少。“现在的问题是,休假虽好,但是能不能休也是个大问题。这个假期

只是对那些福利待遇好的单位才适用,事实上很多私企连正常的假期都无法提供,更别提这种“生理假期”了。”

此前,媒体曾以“你支持休‘痛经假’吗”对民营企业、事业单位、国企、外企等数十名女职工进行抽样提问,结果显示,所有受访者均对这一假期表示支持。但是,因保护个人隐私、害怕影响工作等诸多原因,过半受访女职工并不打算享用“痛经假”。

“内心期盼拥有这份专属于女性的人文关怀,但想想职场工作压力,哪能随便给自己放假?”一名受访女职工如是说。

### ■求职女性被打上标签

“不是不想,而是真的无法随心所欲。”

说话者是乔明敏,此前刚刚经历先兆流产的孕妈妈,此时她还有一个身份——维权者。

“我在遭遇先兆流产后,医生让我卧床休息一个月,继续打针吃药到孕12周。我向公司申请休假一个月,在描述完身体情况和希望请假之后,领导直接说了一句‘建议你回家休息两年’,注意此时还是‘建议’,我当然积极表达想上班,而且休假期间仍在处理工作,并不是故意请假,而是身体不允许,即使这样我也会在家里办公,做一些力所能及的事情。然而对方的回答依旧很强势,不批准请假,继续劝退。我只好表示要跟家人商量。”乔明敏回忆说,经过全家人商量,觉得辛苦工作了几年,到该享受孕期福利的时候了,绝对不能主动辞职,“但在二次沟通后,直属领导仍建议我辞职。通话结束后我们就开始整理病历、请假证明等,快递给单位负责人及部门

负责人,于快递寄出的第二天早上向直属领导发出请假短信及快递单号。”

此后,乔明敏就经历了领导打感情牌劝说辞职,打感情牌无效改为威逼的“狗血”情节。“这个领导在逼我的时候,还露出狐狸尾巴巴说之前走的两个女孩子也是他劝走的,并且表示我休假回来后单位环境会变得不友好。由此将我全家都激怒,我们决定要维权到底。”乔明敏说。

而这,算是少许极端的案例,类似的职场事件并不鲜见。

“我的同事里,几名女性领导都是在生完孩子6周后就上班了,因为她的位子不能缺人,一旦她不在岗位上,公司就会找人顶替她,也就是说之前的努力都可能归零,一切从头开始。”左菲菲告诉笔者,要想在职场保住位子,“就要不把自己当女人”。

作为人力资源圈里的老资格,钱月给笔者说了一个段子:女性还没生孩子,已经被打上“以后要请婚假和生两个孩子产假的特大定时炸弹”的标签;生育一个孩子的女性,在职场会被贴上“这是个随时生二孩定时炸弹”的标签;已经生完二孩的女性,职场上的标签变成“没有精力工作”。

### ■企业为何“刁难”女性

企业很坏吗?

左菲菲是这样说的:“坦白说,也不能说企业有多坏,毕竟企业不是慈善机构。”

左菲菲就曾遇到过这样的员工:入职之后3个月发婚礼请柬;再过两个月发邮件称已经怀孕,医生建议静养;产假结束后不久发孩子

周岁请柬;入职后第三年发邮件说怀了二孩。

“很多时人力资源部门也很无奈。一方面,不应该也不想歧视女性;另一方面,业务部门面对因怀孕、生孩子、休产假导致的人手不足也是真心很烦恼。”钱月说。

防范风险——钱月告诉笔者,这是“企业对人力资源部门的新要求”。“在有选择的情况下,企业确实会倾向于不招女性。因为确实有女性故意占便宜,比如一过试用期就怀孕,一怀孕就请长期病假等。所以,人力资源部门要确保不会招进这样的人,否则就是失职。那么,人力资源部门在有选择的情况下当然会倾向于对自己比较安全的选择。”钱月说,“大龄未婚女青年、已婚生一孩女性,人力资源其实很害怕遇到这两类求职女性。在有选择的情况下,人力资源部门会避开这两类求职女性,因为风险级别最高。”

“诸如保胎假、痛经假等对于女性职工来说,初衷是好的,进一步保护了女性职工,更好地实现优生优育,总体方向没有问题。问题在于实施方是用人单位,新规会进一步增加用人单位招录女性职工的成本。现在的企业,特别是一些微小型企业都是一个萝卜一个坑,有人请假一两个月,就意味着要多招一名职工,这无疑会增加企业运行成本。对于那些在微赢利模式下运行的企业,就可能遭遇经营困境,显然这是很多企业不愿意做的事情。”钱月最后。

在采访最后,钱月给笔者看了一条微信信息,来自圈内的人力资源同行——今年我们公司校招近千名,人力资源部门明确说,女生随便给个面试机会就好,除特别优秀者不予录用。 □赵丽 陈杭

### ■有话直说■

在人社部今日召开的新闻发布会上,人社部副部长邱小平介绍了保障农民工工资支付工作,建立和实施拖欠农民工工资“黑名单”制度的相关情况。邱小平公布了第一批拖欠农民工工资“黑名单”,共涉及14家违法企业和6名违法人员。(7月12日中新网)

我国的法律明确规定,企业必须按时发放工资。对于拖欠农民工工资的问题,从中央到地方都十分重视,十年前,我国就建立了农民工薪酬保障机制。虽然各地出台工程施工“欠薪保证金”,把欠薪企业列入失信“黑名单”、追究欠薪企业刑事责任等防止欠薪的措施,但各种欠薪事件还是频发。有“跳楼”或者爬塔讨薪的;有“喝农药”讨薪的;有“集体上访”讨薪的;也有抱着孩子带着老人讨薪的,可谓五花八门。

人社部制定印发的《拖欠农民工工资“黑名单”管理暂行办法》,于今年1月1日起施行。各地人社部门结合本地实际,制定出台相关实施细则,依法开展拖欠农民工工资“黑名单”认定工作,并实行跨部门联合惩戒。近期,人社部在各地提供情况的基础上,梳理了第一批拖欠农民工工资“黑名单”。拖欠农民工工资的企业和个人,一旦被列入“黑名单”,不仅要受到人社行政管理部门的行政处罚,“黑名单”信息还将推送至国家信用信息共享平台,由相关部门按照有关规定,对这些违法单位和个人在政府资金支持、政府采购、招投标、生产许可、资质审核、融资贷款、市场准入、税收优惠、评优评先等方面实施联合惩戒,使他们在全国范围内“一处违法、处处受限”,提高失信违法成本。

“黑名单”制度确实对那些欠薪企业和个人有一定的威慑作用,但仅有“黑名单”制度不能从根本上解决问题。农民工欠薪问题有多种原因造成的,有些地方在施工招投标中把关不严,把一些项目给了没有实力的企业施工;有的建设单位没有足够的资金,不但没有及时向施工单位拨付工程款,而且还让施工企业垫付材料款等;有的层层转包,层层剥皮之后,到施工队的钱很难落实了。这样,如果只把欠薪企业列入“黑名单”,还真有点宽。

这几年,四川、陕西、山东等一些地方实行“农民工工资直发”,取得了良好的效果。推行总承包企业直接或委托发放农民工工资,可以对总承包企业进行有效监督和管理,有效防止层层分包等问题,同时也可以对施工人员进行实名制管理,有关部门只要对施工现场一抽查,一核对身体证,就知道施工总承包企业有没有转包,是不是造假。再说,“农民工工资直发”,给每个工人办理银行卡,工资就可以按时足额打到卡上,减少了中间许多环节,施工承包单位再也没有花招可耍。可以从根本上遏制农民工工资层层分包支付的市场乱象。

当然,要想从根本上解决问题,各地在推行“农民工工资直发”的过程中,必须能让建设单位有足够的资金后才能开建,不能让施工单位垫资建设。并督促建设单位把工程款、工程款、材料款等及时拨付到施工承包企业的账上,保证施工总承包企业农民工工资专用账户上有足够的资金支付工人工资。另外,在实行“农民工工资直发”后,要对“农民工工资专用账户”加强管理,要求开户银行在发现“工资专用账户”资金不足,应及时向行政主管部门或其他有关部门报告,责令其尽快补足资金;发现专用账户资金被挪用应予以制止,并对其进行必要的处罚。 □胡建兵

# 解决欠薪问题不能仅靠“黑名单”

### ■他山之石■

近日,《工人日报》记者在位于江苏省建湖县的盐城佳日时装有限公司中检班看到,下午3时30分,离正常下班时间还有两个小时,超过一半工人就下班了,只剩10名工人在岗。记者询问得知,中检班也叫“妈妈班组”,排班作息参照子女上学时间。据班组长顾中平介绍,公司专门设立了“妈妈班组”,对部分家务和工作有冲突的女员工实行弹性工作制,让她自主管理、灵活上班。

佳日公司现有100多名员工中,女工占绝大部分,几乎都是在门口就业的农村女性。“2002年办厂时有300多人,但此后每年都有30人左右辞职,一直持续到2014年。”公司工会主席张红旗说,“当时自动设备还没引进,人手太少,都快维持不下去了。”

“2014年夏天,有女工反映,她们要回家做家务照顾小孩,不能上班了。”佳日公司负责人刘建明着急了。一方面是女工有家庭负担,该如何解决这两难问题?离职的大多是熟练工,对企业生产有影响,而招新员工,培训成本大,还不确定能否留住人。“是否可以给这些妈妈员工的特殊性,设立一个班组,实行弹性工作制,既满足妈妈们的实际需求又不影响企业的正常生产?”张红旗提出了这一想法。

很快,公司根据员工意见和企业运转需求,把负责检查产品质量、流水作业要求不高的中检班设为“妈妈班组”,调整人员安排,把所有不能正常考勤的女工列入该班组,实行弹性工作制和计件工资制。

“早上7点半,正好送孩子上学了,可以正常上班;10点半或者11点,接小孩的先走;下午,正常12点半上班,她们可以稍晚,下班时间不统一,孩子读小学的走得早一点,晚上不必加班。”顾中平告诉记者。

“妈妈班组”最多时有50多人,随着人员交替,现在不到30人。虽然没有其他岗位员工收入高,但每月也有2000多元。“最大的好处是让大家在照顾家庭的同时,还有一份工作。两不误!”顾中平说,如今,有七八个离职带小孩的女工又回到厂里上班了。

建湖县总工会主席符庆如表示,弹性用工方式,既维护了员工权益,也有利于企业发展,对家庭和社会管理都有积极效应。县总工会此前调查发现,仅佳日公司所在的九龙口镇有50岁以下已婚育龄妇女6000多人,许多人因为家庭负担难以在家门口就业。下一步,县总将总结这一经验,在有需要的行业尤其是劳动密集型企业推广。

记者了解到,建湖还有企业实行类似弹性工作制的做法,并且作为招工中的“卖点”之一。江苏省妇联轻纺工会负责人表示,江苏轻纺和餐饮业的用工需求大,这样的用工方式,大有发展空间。 □王伟 胡工

量、流水作业要求不高的中检班设为“妈妈班组”,调整人员安排,把所有不能正常考勤的女工列入该班组,实行弹性工作制和计件工资制。

“早上7点半,正好送孩子上学了,可以正常上班;10点半或者11点,接小孩的先走;下午,正常12点半上班,她们可以稍晚,下班时间不统一,孩子读小学的走得早一点,晚上不必加班。”顾中平告诉记者。

“妈妈班组”最多时有50多人,随着人员交替,现在不到30人。虽然没有其他岗位员工收入高,但每月也有2000多元。“最大的好处是让大家在照顾家庭的同时,还有一份工作。两不误!”顾中平说,如今,有七八个离职带小孩的女工又回到厂里上班了。

建湖县总工会主席符庆如表示,弹性用工方式,既维护了员工权益,也有利于企业发展,对家庭和社会管理都有积极效应。县总工会此前调查发现,仅佳日公司所在的九龙口镇有50岁以下已婚育龄妇女6000多人,许多人因为家庭负担难以在家门口就业。下一步,县总将总结这一经验,在有需要的行业尤其是劳动密集型企业推广。

记者了解到,建湖还有企业实行类似弹性工作制的做法,并且作为招工中的“卖点”之一。江苏省妇联轻纺工会负责人表示,江苏轻纺和餐饮业的用工需求大,这样的用工方式,大有发展空间。 □王伟 胡工



美丽如画的阎良,环卫工无疑是最辛苦的工匠。7月14日逢周末,西安市阎良区新华路街道党工委、办事处、总工会全面启动“关爱环卫工,防暑降温送清凉”活动。街办主要领导王飞、街道党工委副书记、总工会主席冯晓娟在千禧广场集中慰问辖区环卫工,发放了绿豆、白糖、茶叶等防暑降温慰问品,送上了党和政府的关怀。

活动中,街道领导对保洁人员的辛勤付出表示感谢,提醒环卫工注意防暑安全。同时要求管理部门合理调整工作时间,尽可能避免环卫工高温作业,确保生产安全,确保辖区环卫工作不受高温季影响。 □杨娅 摄

## 单位组织旅游受伤算工伤吗

### ■职工信箱■

百事通先生:

几天前,单位组织员工及家属去外地游玩。在旅游期间,我受伤了,回来后需要休息一周左右。单位称是我个人不慎摔伤造成,不属于工伤,如果我请假要扣钱。请问我这样的情况是否算工伤? 读者:高行

高行同志:

根据国家相关法规,职工有下列情形之一的,应当认定为工

伤:(一)在工作时间和工作场所内,因工作原因受到事故伤害的;(二)工作时间前后在工作场所内,从事与工作有关的预备性或者收尾性工作受到事故伤害的;(三)在工作时间和工作场所内,因履行工作职责受到暴力等意外伤害的;(四)患职业病的;(五)因工外出期间,由于工作原因受到伤害或者发生事故下落不明的;(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。

具体到旅游活动,应分情况处理,如果是单纯的旅游放松,作为单位的福利,发生意外,很难说属于工伤。但是从1.活动的目的性;2.单位是否鼓励参加;3.是否承担费用;4.是否利用工作日等因素综合考虑,用人单位组织旅游更多是出于团队建设的目的,具有明显的集体属性,应当视为是工作原因的延伸。(六)在上下班途中,受到非本人主要责任的交通事故或者城市轨道交通、客运轮渡、火车事故伤害的。 □百事通

## 生病不请假 公司有权解除合同

员工生病未请假 18天不上班是否算旷工

### 【案情】

王某于2015年7月入职某公司工作,岗位是保洁员,公司安排王某执行综合工时制。双方签订了劳动合同,合同期限为2015年7月1日至2016年6月30日。后双方续签了劳动合同,期限为2016年7月1日至2019年6月30日。

王某入职后,公司对其进行了培训,培

训内容包括《安全管理制度》《某公司规章制度实施细则》(以下简称实施细则)、《某公司业务考核标准》,其中实施细则中工作纪律部分规定“每年旷工累计超过15天(含),给予辞退或除名处理”,王某签订了培训确认书,表明自己已知悉并同意遵守上述规定。

2016年8月6日,王某在家中休息时受伤,未去单位上班,直至2016年9月7日。2016年9月1日,公司向王某下达通知书,告知王某自2016年8月6日起至8月31日,除公休外,共旷工18天,其没有上交任何病假条和事假单,其行为已经严重违反了单位实施细则中工作纪律部分“每年旷工累计超过15天(含),给予辞退或除名处理”的规定,要求其

于2016年9月6日前到单位办理离职手续,如逾期未办理,将与其解除劳动合同。

王某收到该通知书后未到单位办理离职手续。2016年9月7日,公司经研究决定,自2016年9月7日起将王某予以辞退。

2017年8月30日,王某向劳动仲裁委员会提出申请,请求继续履行劳动合同。仲裁委员会裁决驳回了王某的仲裁请求。王某不服该裁决,诉至法院。

【说法】 法院经审理认为:王某主张其2016年8月6日至2016年9月7日期间因生病未到单位上班,而不是无故旷工,公司违反法律规定与其解除劳动合同,但未提交充分证据予以证明。在王某入职后,公司已经对其培训过实施细则,王某已知悉并同意遵守,该细则在工作纪律部分对劳动者旷

工超过15天如何处理进行了明确规定,王某在2016年8月旷工累计已超过15天,按照该细则规定,公司与王某解除劳动合同,符合法律规定。另外,王某作为劳动者,应遵守职业道德,即便确因生病不能去上班,也应当向单位履行相应请假手续。故法院没有支持其诉讼请求。

我国《劳动合同法》第四条第四款规定:“用人单位应当将直接涉及劳动者切身利益的规章制度和重大事项决定公示,或者告知劳动者。”本案中,公司在王某入职培训时,已经向其讲解了该公司的内部规章制度,包括与劳动者有关的工作纪律,且王某签订了培训确认书,表明自己已知悉并同意遵守上述规定。所以,公司的内部规章制度对王某有效。王某未按照该工作纪律履行请假手续,公司有权与其解除劳动合同。



以案说法