

# “痛经假”到底该如何休



“休”于启齿

新华社发 朱慧卿 作

11月1日起,云南省正式实施“痛经假”,消息一出,引发社会广泛关注。网友纷纷表示,这“痛经假”到底该如何休?

## “痛经假”由来已久

“痛经严重时,站都站不住,很难专注工作,必须请假回去休息。”刚刚从事工作的李萍(化名)表示。事实上,“痛经假”并不是什么新鲜事物。

早在1993年,原卫生部、全国总工会等5个部门联合颁布了《女职工保健工作规定》,该规定指出,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。

据不完全统计,目前全国已有包括北京、上海、陕西、四川等20个省(市)在地方性规定中明确了女性劳动者的一项权益,休息时间普遍为1至2天,最多能达到3天。全国有15个省(市)的“痛经假”面向所有女性,山西、辽宁、河北、宁夏等8地的“痛经假”在面向所有女性的基础上,对于从事连续站立劳动的女性还提出了更细致的休息规定。比如,《宁夏回族自治区女职工劳动保护办法》第九条明确规定,连续站立劳动4小时以上的,每2小时安排20分钟工间休息。

但是,30多年前就已陆续出台的“痛经假”,至今

依然在很多地方没有落地。每次有省份出台“痛经假”,都会引发网友热议:例如,政策宣传不到位,许多人不了解“痛经假”的存在;从医学层面来看,重度痛经的认定标准不统一,开具证明流程烦琐;对于职场人来说,部分女职工担心频繁请假、每月请假会影响工作,进而导致用人单位招聘时对女性产生歧视……

由此可见,要让女职工敢请“痛经假”,敢休“痛经假”,不仅需要更高层面的制度建设,还要完善实施方面的细则。

## 如何“确诊”痛经

目前正式实施的《云南省女职工劳动保护特别规定》第九条明确规定:用人单位应当为经期女职工提供下列劳动保护:不得安排从事国家规定的经期禁忌劳动;患有重度痛经的女职工,经医疗或者妇幼保健机构确诊后,经期给予1至2日的休假。

有人抓住了“痛经假”其中的两个关键词:“重度”和“确诊”。痛经在医学上是什么概念?医疗机构如何“确诊”痛经?

“一般来说,痛经是一个相对主观的感受,目前痛经主要分为两类:原发性痛经和继发性痛经。”银川市妇幼保健院妇科主任包生武介绍,原发性痛经是指没有明确的病因所导致的反复月经期下腹痛,而后者则是指因为某些疾病引起的月经期下腹痛。

包生武表示,目前,判断痛经的等级,临床上主要有两种方式:数字疼痛评分量表(NRS)和视觉疼痛模拟量表(VAS)。数字疼痛分级相对常见,即用0—10代表不同程度的疼痛,0为无痛,10为剧痛。疼痛程度分级标准为:0:无痛;1—3:轻度疼痛;4—6:中度疼痛;7—10:重度疼痛;视觉疼痛模拟量表则是用标尺在纸上标记一条0—10cm(厘米)的横线,以mm(毫米)来确定评分,评分范围为0—100mm,分数越高表示疼痛强度越大;患者根据自己的疼痛强度在横线上标记点,测量长度。评分标准:0—4mm:无疼痛;5—44mm:轻度疼痛;45—75mm:中度疼痛;75—100mm:重度疼痛。

“当女性痛经时,会明显表现出腹痛、头痛、恶心、

呕吐等不同程度的症状,这是不受控的生理表现,用人单位应予以谅解。”包生武强调,需要注意的是,如果只是偶尔性的痛经,可以通过保暖、喝热水或是吃止痛药等缓解,若是持续性的严重痛经,建议及时到医院排查,避免妇科疾病的发展恶化。

## “痛经假”难落实的背后

多方人士表示,更人性化的制度设计是“痛经假”落地的基础。

目前,各地“痛经假”的相关措施都有一定的前置和限制条件。有的要视痛经的严重程度,有的是特殊职业的女性职工才能享有痛经假,也就是说,女性职工申请“痛经假”时,需要医疗机构提供的客观证明。

宁夏回族自治区政协委员、北京市盈科(银川)律师事务所律师赵恩慧表示,从社会角度来看,虽然有些地方规定了患有重度痛经或者经量过多的女职工不能坚持正常工作的,可以给予1至2天的休假,但实际很少被执行。谈及具体原因,她表示,尽管劳动合同法第60条规定:“不得安排女职工在经期从事高温、低温、冷水作业和国家规定的第三级体力劳动强度的劳动。”但是各级政府关于痛经假的规定均属于政府规章,女职工依据这些规定去主张自身权利的时候,可能因法律位阶较低而不被支持。

赵恩慧同时表示,依据劳动法、劳动合同法等相关法律法规,目前仅对怀孕期、产期、哺乳期三期的时间作出规定,痛经假并未在列。“因‘痛经假’缺乏实施保障,为保障女性职工权利,可在制度上将‘痛经假’纳入病假范畴。”赵恩慧建议。

宁夏回族自治区政协委员、宁夏社会主义学院党组书记万学道表示,“痛经假”政策的出台体现了社会对女性职工的关爱和尊重,是构建更加人性化、公平化工作环境的重要一步。要让这一政策在更大范围内落地,需要各方共同努力。“有报道显示,已有一些用人单位落实了‘痛经假’,不妨听一听他们的经验,看一看这当中有没有共通之处,能否借鉴推广,这对于确保这一权益真正为有需要的女职工享有,为更多女职工享有,颇具意义。”所有的放假行为都会增加用人单位的用工成本,从企业追求成本最小化、利润最大化的角度看,增加“痛经假”会增加女职工用工成本,自然会导致其在劳动力市场处于不利地位。银川市妇联执委、宁夏婚姻家庭咨询师协会会长李晓文为此建议,企业可以配备一些相关福利,更加合情合理地落实人文关怀,如发放缓解不适的红糖、红枣等食品,提供热水暖饮等。同时,企业可以配备一些药物,如布洛芬止痛片等。在工作安排上,则尽量不让女职工加班,减少工作时长,实行调休制度等。

□张倩 范文杰

## 有话直说

又是一年就业季,部分应届毕业生却感到格外焦虑。焦虑的源头在于部分用人单位设置“隐性壁垒”,比如在招聘要求中设置“985、211”等院校门槛,对其他毕业生的简历“未审先拒”。

日前,教育部印发《关于做好2025届全国普通高校毕业生就业创业工作的通知》,其中要求严格落实校园招聘“三严禁”要求,就包括“严禁发布含有限定985高校、211高校等字样的招聘信息”,旨在避免“拘一格”而“降人才”。

《通知》导向鲜明,但实际执行时也会遇到阻力。比如,之前就有部分企业虽然不谈条件,但仍有明确的招聘倾向,有时会在招聘岗位要求、专业要求上处处设障,以达到筛选单一性别和特定人群的目标。也有应届毕业生反映,部分领域招考存在“先初后面笔试”等设置,面试中仍然要卡院校、卡学历,面试后的笔试不过是走过场,使得部分普通高校毕业生无用武之地。从实际情况出发,既要治理明面上的歧视问题,也要关注背后的矛盾。

当下应届生就业的总量压力和结构性矛盾并存。部分岗位不是不想招人,而是本身过于抢手,即便附加不合理的限定条件依旧求职者众;部分岗位的工作内容有限,换句话说就是“谁都能干”“学什么专业的都能干”,同等条件下企业用人难免青睐高校毕业生。优质岗位有限,普通高校毕业生的优势确实不够突出;岗位结构不合理,缺少专业对口、有挑战性的岗位,依靠个人努力“逆袭”更为困难。要系统性地解决当下就业市场存在的显性和隐

## 综合施策破除招聘“隐性壁垒”

性的学历歧视问题,不能只对用人单位提要求、下命令,须综合施策。

“三严禁”的提出,一定程度上缓解了部分应届毕业生“进不了门”的窘境,接下来需探讨如何实现“人尽其才”。《通知》提到,要开发更多有利于发挥所学所长的就业岗位,深入开展“访企拓岗”行动,拓展实施“万企进校园”计划,支持中小企业吸纳就业,支持各地开发城乡社区、养老服务、农业科技等岗位。此外,组织实施各类专项计划、基层项目,鼓励二级院系开展小而精、专而优的专场招聘,推广使用国家大学生就业服务平台,建立就业信息归集机制等措施,有助于实现人才与岗位的精准对接和双向选择,也能帮助部分非名校毕业生拥有一技之长的毕业生“弯道超车”。

长远来看,高校的人才培养工作要与经济社会发展供需匹配,其实也是倒逼高校在日常教学中就作出调整。《通知》强调加强学科专业动态调整优化,主动布局新兴学科专业,扩大急需紧缺学科专业布点,对就业质量不高的专业实行红黄牌提示制度,导向十分鲜明;加强就业与招生、培养联动,可提供更多对口岗位,也能降低企业的用人门槛;各大高校完善就业实习实践制度,推动毕业生通过实习实践实现就业,也可让其拥有除学历之外的竞争优势。

是金子总会发光不假,但如何让金子发光,是摆在高校、用人单位和毕业生之间的一道共同难题。创造更多高质量的就业机会,为来自不同高校、不同专业的毕业生提供广阔的舞台,方可从源头破除就业中的学历歧视。 □默达

## 签订“特殊”劳动合同要谨慎

劳动者可通过法律途径维权

## 以案说法

职工万葛自述道,5年前,他作为一家工程公司所聘用,从事道路建设,担任压路机操作一职。虽然他对工资是满意的,但对签订的以完成一定工作任务为期限的劳动合同颇有微词。当时,老板对他放心,道路是修不完的,永远有他的饭吃,劳动合同只是摆设。

5年里,万葛跟着老板转战南北,做了好几个项目。今年参与新项目时,老板找到他,说没有他的活了,要求他走人。万葛不同意,老板眼睛一瞪说:“我们之间签订的是‘特殊’劳动合同,这个‘特殊性’就是活干完了就得走人。”

万葛拿出解除通知和劳动合同问,老板让他走人的做法是不是违法?他能不能打官司索要赔偿金?

上海保华律师事务所律师潘丽娟认为,从万葛提供的劳动合同看,确实是劳资双方签订的一份以完成一定工作任务为期限的劳动合同,但这份劳动合同虽然标明“项目完工时劳动合同终止”,却没有约定万葛具体从事什

么项目,从事什么工作。而从从万葛入职后先后前往多个项目工地的情况来看,前几个项目完工,万葛并没有“项目完工时劳动合同终止”,而是一个接着一个继续工作,而新项目正在施工中,道路也在建设中,“一定工作任务”并没有结束。因此,无论是从以往项目情形来看,还是最后一个项目的情形来看,甚至极端地说,只要用人单位有项目,由于没有在这份劳动合同中注明万葛从事哪个项目、哪个工作,用人单位似乎就无法终止万葛的劳动合同。因此,可以这样认为,用人单位看似与万葛签订了一份以完成一定工作任务为期限的劳动合同,实际上签订的却是一份无确定终止时间的劳动合同。

潘丽娟说,当然,分析归分析,实际还是要以法律裁判结果为准。但是,万葛如果准备通过法律途径维权,相信他的胜率极高,索要经济赔偿金的诉求能够得到满足。

潘丽娟最后指出,签订所谓的“特殊”劳动合同,对当事双方来说都要谨慎,对劳动者来说,该注明的权益就要注明;而对用人单位来说,更要注明从事何项目、岗位,否则就会陷入自找麻烦中。 □赵楚安

# 员工连续旷工抗拒调岗被公司辞退

法院:以严重违规方式拒绝符合约定的合理调岗,解除合同合法

人民法院报 项目完工后,公司计划调整员工工作地点,但员工拒绝调岗且逾期未报到,公司是否有权单方面解除劳动合同?近日,重庆市江北区人民法院审结了一起劳动争议案,因员工无正当理由拒绝接受公司合理的用工安排,公司以其违反劳动纪律为由将其辞退,法院判决公司无需向该员工支付赔偿金。

2021年4月,朱某入职某装饰工程有限公司担任材料管理员,工作地点位于重庆市。2023年1月中旬,因重庆的项目完工且无新项目启动,该公司决定安排朱某前往宁夏银川项目工作,调岗后的岗位内容、薪资待遇保持不变。朱某以没有外地津贴为由拒绝调岗,经催告后仍未前往报到,该公司遂以其连续旷工达到严重违纪天数为由将其辞退。该案经仲裁后,该公司不服仲裁裁决,提起诉讼。

某装饰工程有限公司认为,重庆项目已经交付,项目

部已经撤场,且银川项目急需材料管理员,朱某无正当理由拒绝到岗,严重违反公司劳动纪律,公司据此解除劳动合同,应属于合法解除。

被告朱某认为,自己不适应银川的气候,且没有外地津贴,加上家人需要照顾,不宜派往外地,故公司应当支付解除劳动合同的赔偿金2.8万余元。

法院审理后认为,该公司已无法在重庆为朱某提供工作条件,将其调整至宁夏银川工作具有合理性,且符合双方劳动合同约定的调岗条款。朱某拒不接受工作安排,并通过连续旷工来抗拒公司合理调岗,其行为已严重违反公司的劳动纪律和规章制度。因此,公司据此作出辞退处理,并未违反劳动法律法规,法院遂作出上述判决。

一审判决后,朱某不服,提起上诉。二审法院审理后维持原判。该案判决已生效。

劳动关系作为一种特殊的民事法律关系,其双方

主体在法律面前享有平等的权利与义务。

用人单位作为市场主体,依据其生产经营的实际需求,对劳动者的工作岗位、工作地点进行合理调整,是行使用工自主权的重要体现,对于维持其正常生产经营至关重要。具体而言,即只要调整未对劳动合同中的核心条款作出重大变更,未明显降低劳动者的工资标准,且调整理由合理合法,不具有侮辱性、惩罚性,同时符合法律法规的规定,则应视为合理的工作安排。

因此,作为劳动者,如对岗位调整持有异议,应通过积极协商、求助工会、申请仲裁或提起诉讼等方式依法进行维权,而非采取不到岗工作等方式进行消极对抗,长期旷工当然会被视为严重违反单位的规章制度。对于此类行为,用人单位有权依据法律规定解除劳动合同,且无需承担支付经济补偿或赔偿金的义务。

# 欢迎订阅 陕西工人报

阅尽陕西工会大小事

有思想 有真相

有深度 有态度

给你别样的阅读体验

邮发代号:51-7

全年价格 336元/份

## 订阅方式

- 一、各市(区)总工会(含西安市三环以外)请前往就近邮局订阅;
- 二、各省级产业工会、各单列单位工会及下属单位、西安市三环以内所有单位,统一订阅方式:
  1. 关注“陕西工人报”微信公众号,下载预订单;
  2. 登陆陕西网http://www.sxworker.com下载预订单;
  3. 请在邮箱下载预订单 b87345725@163.com 密码: SGB2024sgb#;
  4. 咨询电话:刘海英 18133921020 029-87345725



“码”上订

**权威**

工会政策

那一定不能错过《陕西工人报》! 想知道动人的劳模工匠故事? 想掌握实用的维权秘籍? 想获取新鲜的“三工”资讯? 想了解权威的工会政策? 想看看新国用手机的影子? 你,看新闻用手机就够了!

**新鲜**

三工资讯

带给你65天宁静的养分 淡淡墨香扑鼻 抚触细腻纸张纹理 只为在忙碌初起时为你奉上饱含营养的新闻早餐 你更需要一个专业的“把关人” 当困于信息洪流 饱受信息迷航困扰 你,看新闻用手机就够了!

**实用**

维权秘籍

这里需要这样的权威信源和精神寄托 这里有紧跟时事的时政要闻 关系你我的民生政策 孩子需要这样的作文素材和榜样激励 这里有鲜活的劳模工匠事迹 文笔细腻的名家美文 你说,这年头谁还看报纸?

**动人**

劳模故事

一报阅尽陕西工会大小事 你需要这样的实用指南和工作启示 教你避坑的维权案例 这里有工会工作的先进经验和精彩生动的职场故事 父母需要这样的权威信源和精神寄托 这里有紧跟时事的时政要闻 关系你我的民生政策 孩子需要这样的作文素材和榜样激励 这里有鲜活的劳模工匠事迹 文笔细腻的名家美文 你说,这年头谁还看报纸?

