

# 休一天假,花半天开证明 “小众”假期落地难

近日,云南实行“痛经假”一事引发社会广泛关注。《云南省女职工劳动保护特别规定》明确,11月1日起,患有重度痛经的女职工经医疗或者妇幼保健机构确诊后,经期可以休假1日至2日。

“痛经假”并非云南首创。而记者近日调查发现,即使一些地方通过行政法规规定了“痛经假”,但当地仍有不少劳动者反映,这项规定“停留在纸面上”。除“痛经假”外,法律法规及一些地方还明确规定了探亲假、护理假、育儿假等,实践中同样存在落地难的情况。



## 当成事假病假处理 休痛经假阻碍重重

在山西某银行从事窗口服务工作的田女士试探性地询问单位是否可以休“痛经假”时,得到的回复却是“工作性质不允许”“痛经有那么严重吗,还需要请假”?

“痛经严重的时候真的很痛苦。”田女士说,多年来,如果上班当天正好赶上经期,她必须提前两个小时吃下止痛药,才能勉力支撑。如果因痛经严重走事假程序报批,就面临换班、扣全勤、绩效奖金等问题。

记者查阅各地相关规定发现,目前全国至少有15个省份的“痛经假”面向所有女性。个别省份将“痛经假”适用范围进行了限制性规定,如只适用于从事高空、低温、冷水、野外流动和国家规定的第三级体力劳动强度作业的女职工;部分省份“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。

然而,记者采访多名来自上述面向所有职工规定有“痛经假”的省份劳动者发现,“痛经假”并未得到普遍落实。有劳动者直言“没听说过”;有劳动者称自己不敢申请;有劳动者申请“痛经假”时,被单位按照事假、病假处理。

此外,因为一些地方要求“痛经假”有医院证明,在实践中又出现了一些痛经者无力外出就医开证明,或难以就医自证有痛经问题的现实困境。

“尝试申请过一次‘痛经假’,以后再也不休了,宁愿疼死在单位。”让在北京工作的慕女士发出如此感慨的原因是,他们公司女性员工虽然可以休“痛经假”,但必须提供正规医院的证明。“有一次,我拖着沉重的步伐好不容易走到医院,医生初步检查后又提出要抽血、做B超,折腾了一上午花了300多元才开出休一天假的假条。”

采访中,还有受访者提出这样的担忧:“痛经假”如果普遍落实,会不会又加重针对女性的职场性别枷锁?

## 不了解或不敢休假 小众假期落地不易

记者查阅公开资料发现,除“痛经假”外,法律法规及一些地方还明确规定有探亲假、陪产假、育儿假等“小众”假期,但实践中,这些假期一些劳动者压根没听说过;个别用人单位完全没有贯彻落实;有的即使可以申请相关假期,也因各种各样的原因存在劳动者不敢提、用人单位设障不让请假等问题。

以陪产假为例,各地在计划生育条例中均规定有10天到30天不等的男性陪产假(有些规定中称护理假),而落地的难度同样不小。

一年前,在山东某公司任职的张先生因妻子坐月子期间身体非常

虚弱,需要人贴身照顾,于是向公司提出想休假照顾妻子。不料,公司领导先是质疑他家中情况的真实性,之后又说公司目前正处于项目攻坚阶段,他作为核心成员之一不能在这个时候离开。

与陪产假类似,近年来多地出台新政,加码生育、婚假等福利,其中明确规定了育儿假和护理假。记者近日采访多名在天津工作的劳动者,他们均表示所在公司不设立或自己从未享受过育儿假、护理假。

被明文规定的休假权利,劳动者在申请时却受到用人单位阻挠,由此引发不少纠纷。

## 欠缺实施条件机制 完善立法明确规则

为什么一些明文规定、有法可依的假期,在实践中难以真正落地?

首都经济贸易大学劳动经济学院教授范围指出,一是在整个社会层面上,涉及休假的价值理念和文化氛围还有待优化。从用人单位的角度来看,由于管理的规范性和效率性不足,导致其不想或不能让员工休假;从劳动者的角度来看,在总体的工资水平有待提高的基础上,对自身的权利关注较少,而对工资报酬关注较多,为了获得更高工资报酬,选择不休假。二是立法层面,有些休假制度成本分担的合理性有待提高。由于目前的休假大部分由用人单位承担成本,使得部分用人单位不愿意让员工休假。三是执法层面,休假制度作为劳动基准的组成部分,目前的监察执法还相对薄弱,没有办法真正做到违法必究。

“需要讨论的一个问题是,休假的设定应当由哪一级法律法规来确定?如果任一层次的地方性立法都可以给劳动者设立休假,就意味着劳动关系权利义务可以由政府各个层级进行任意性调整,这涉及对用人单位经营管理

的不合理干预。”上海财经大学法学院教授,中华全国总工会理论和劳动关系智库专家吴文芳说。

中国政法大学教授、社会法研究所所长娄宇关注到,地方行政法规往往都采用倡导式立法,如“鼓励用人单位”“支持设立”,并未规定相关的权利、义务和责任,也没有具体的落实办法和维权措施。

在范围看来,首先,立法上应该明确相关休假的规则,如关于“痛经假”,各地规定不同,应该明确:其一,休假前提,应该是痛经导致不能工作可以休假,而不单单是不适等症状的描述;其二,休假程序,即应该在确保休假的真实基础上,简化休假流程;其三,休假待遇。目前有些地方规定是正常支付工资,有些地方规定不明确,建议应该统一明确。

“执法上应该要强化劳动保障监察。加强休假制度的普法宣传,督促企业落实对于劳动者休假权的保障,对于存在违法的情形,应该予以查处。另外,还应在理念上引导企业和劳动者重新理解休假与工作的关系,营造休假是为了更好、更长时间工作的社会氛围。”范围说。(据《法治日报》)

# 公 示

根据国家新闻出版署关于开展2024年第七版新闻记者证全国统一换发工作的通知》(国新出发函(2024)176号)要求,我单位已对持有新闻记者证人员的政治建设、遵纪守法、履职尽责和合规上岗等方面情况进行严格审查,现将拟通过2024年第七版新闻记者证人员名单进行公示。

拟通过2024年第七版新闻记者证换发人员(41人):

雍斌 马伟 王俊蓓 闻海霞 袁洋 裴艳 倪会智 邱曦  
安小霞 赵锐 高晓刚 黄英 张艳丽 王若英 张雪梅 武晓瑜  
段春 王芳 方海鹰 韩胜利 陈秀梅 闵坤良 陈健 姜华  
王红芳 何健 杜晓君 张立 田磊 陈永峰 季燕梅 李宁涛  
马贺英 吴燕 焦小飞 金兰 王亚彬 季正 李颢云 唐鑫  
陈勇

公示时间为2024年11月18日至2024年11月29日。如对公示对象有问题反映的,请在公示期内与区新闻出版局或我单位联系。举报电话:0951-6669694(宁夏新闻出版局),0951-6037780(新消息报办公室)。

新消息报社  
2024年11月14日

## 石嘴山供电10项QC成果 在宁夏电力行协获奖

近日,国网石嘴山供电公司在2024年度宁夏电力行业优秀质量管理小组成果发布赛中取得显著成绩,10项QC成果参与竞赛,共获得10项大奖,包括3项一等奖、3项二等奖和4项三等奖,公司同时荣获“优秀推进单位”称号。

这些成果从68个基层班组注册的成果中逐层推荐选拔而

来,展现了公司在质量管理和创新实践中的卓越能力。国网石嘴山供电公司将继续深化“小、实、活、新”的QC活动原则,拓展思路,探索方法,提升课题注册质量,精准化管控,提升人员专业素养,有效提升成果质量,激发职工创新活力,助力企业创新发展。(王学继)