

# 女员工的辛酸事，说起来好多泪

《安徽省女职工劳动保护特别规定(草案征求意见稿)》公布后(详见6月15日,本报04版《女职工每个月“那几天”可休病假》),在女职工中引起强烈共鸣和反响。究竟女职工们的劳动权益能否受到保护?她们都会遭遇哪些职场中的辛酸?昨日,星报记者随机采访了不同年龄段、不同工作岗位的多名女职工,倾听了她们的职场故事……

何亦邨 王慧 记者 祝亮



## 故事一 公司不让请假导致女员工流产

26岁的小施是我省一家私营企业的员工,她曾因为公司老板强制其加夜班而导致流产。

当时小施已经怀孕3个月,由于身体不适向公司老板请假。但是老板以“应付检查”为由驳回其请假申请,并且连续五天强制其加晚班、做材料。繁重的工作和长时间的加班导致她最终流产。小施实在经受不起心理的打击和身体上的痛苦,流产后再次向老板提出请假回家休息,结果刚到家休息不到一天,公司就打电话催促其回去上班。小施因此而得了一场大病,回岗之后竟然被告知公司已扣除了她当月的全勤奖和绩效工资。

小施感到万分愤怒,于是拿起电话拨打了市长热线,将自己的遭遇反映给工作人员。但由于当时还未出台具体的女职工权益保护规定,故而最终事情未得到妥善解决。



## 故事二 女教师因考勤问题患上抑郁症

小李今年33岁,现为小学教师,育有一个一岁半的女儿。由于小李独自一人跨市在合肥打拼,父母都不在身边,丈夫也在外地工作,一家人聚少离多,加上自己平时忙于上课,而且在回家之后还要带孩子,生活过得十分辛苦。

小李告诉记者,她们学校的领导每天早上在校门口“掐表考勤”,迟到者会被扣除所有奖金和绩效工资,还会在学校大会上被点名批评。对此,小李表示,这固然是出于学校评先评优和提高升学率的考虑,自己可以理解,但对于她这样的状况,学校并未给出人性化的解决方案,反而多次对她施加压力。

“我多次向校领导反映了我生活上的问题,现在孩子还小,经常生病,也曾询问过扣钱的事。但是校领导没有给出具体答复。”严重的心理压力和沉重的生活负担导致小李工作还不到一年就患上了抑郁症。



## 故事三 以往的痛让花甲老人对新规拍手称快

今年刚满60岁的花甲老人劳女士上世纪80年代在某公职机关工作,提起过去的痛,历历在目。

当时,劳女士生完孩子、休完产假之后回单位上班。由于住所离工作单位较远,她每天起早贪黑上班工作。劳女士正处于哺乳期内,下班之后还要骑自行车经过很长一段路回家给孩子哺乳,一来一去会花费不少时间。有几次上班稍晚一点,就被扣了钱。

“在那个年代,10元钱非常值钱。我平时工作从不懈怠,工作成绩有目共睹。但是却由于这样的原因被扣了10元钱,心里觉得很不服气。当时单位内部缺乏针对女职工劳动保护的监管机构,很多规定也缺少人文关怀。”

在得知我省正酝酿出台针对女职工劳动保护特别规定之后,劳女士拍手称赞:“这真是太好了!”劳女士希望政府在女职工权益保护方面,尤其是在新规定执行力度上多下工夫。



## 故事四 女职工生双胞胎少休半个月产假

在某事业单位工作的钟女士4年前剖腹诞下了一对双胞胎。当时,她所在的单位规定,生育非独生子女的产妇产假比生育独生子女的产妇少15天。

对此,她感到很困惑:同样一次性怀孕和生育,为什么生双胞胎反而少休15天呢?此外,过去自己生下双胞胎以后,每天只有一个小时的哺乳时间,并未因为多生一个婴儿而增加哺乳时间。钟女士表示,过去对于这方面的规定还不够人性化。比方说,自己是晚婚晚育,当时省里还没有出台相关政策规定,但是看到我省酝酿出台的新规草案里有“晚育的初产妇,增加产假30天”、“生育多胞胎的,每多生育一个婴儿,增加产假15天”和“生育多胞胎的,每多哺乳一个婴儿,每天增加一个小时的哺乳时间”等条款,钟女士觉得政府切实考虑到了大龄产妇的健康保护,十分人性化。

## 故事五 商场女职工遭用人单位单方面解除劳动合同

合肥市某商场女职工小金前年怀孕。在怀孕之后,商场领导主动让其回家休息。产假刚过,小金便回到商场上班,万万没想到,领导告诉她,商场已单方面解除了劳动合同。小金合同期未满,她所休的产假也在规定时间范围内,并未逾期。此番竟遭商场辞退,小金一怒之下将商场告上法庭,事后虽然获赔,但是已经不能在原商场继续工作了,小金还要继续面临找工作的压力。

“过去大部分女职工遇到这方面的事情,都是自己想办法争取权益,工作单位不会主动去过问。现在省里要是能出台这些政策和规定,对于女职工权益是很好的保障。”

## 立法专家: 女职工“四期”保护在中小企业难以落实

据省总工会、省政府法制办的相关人士表示,当前我省经济关系、劳动关系复杂多变,职工队伍内部结构、思想观念、就业方式、利益诉求不断出现了新变化。以公有制为主体、多种所有制经济以及混合所有制经济共同发展格局的形成,使劳动关系多样化、复杂化。用工制度的改革和劳动力市场的形成,使劳动关系市场化、契约化,这些变化对构建和谐劳动关系、维护职工队伍和社会稳定提出了新挑战。

当前,在一些企业劳动用工制度不规范,侵害女职工劳动权益现象不同程度存在;女职工“四期”保护在中小企业难以落实;侵害女职工休息休假权利和经济权益问题较为严重,加班加点现象突出;企业生育保险参保率低;部分女职工因工作和生活压力较大形成一定的心理障碍。

“由于原《实施办法》制定时间久远,其适用范围、保护标准、生育待遇、禁忌劳动范围的相关内容已不能满足解决目前所出现的新情况和新问题,在一定程度上影响了其作用的发挥。所以,我省迫切需要制定一部新规来加以完善。”

# 如何更好地保护女职工权益,亲们有啥好建议?

星报协助省政府法制办征求意见,热线:0551-62610788

星报讯(何亦邨 王慧 记者 祝亮) 目前,我省正在酝酿制定《安徽省女职工劳动保护特别规定》,并向社会公开征集意见。今日起至6月18日,市场星报将协助省政府法制办,开设意见征集热线0551-62610788。

女职工劳动保护是针对女职工在“四期”(经期、孕

期、产期、哺乳期)的生理特点,在工作环境、任务分配和工作时间等方面所进行的特殊保护。女性最大的一个生理特点就是承载了人类再生产的使命,对女员工的特殊保护正是源于生育这一特点及其带来的其他生理特点。加强对女职工劳动过程中的特殊保护,对于保护女职工及其下一代的健康、提高全民整体素

质具有重大的现实意义。

除了关于流产假、产期哺乳期待遇、卫生费发放等问题,只要和女职工劳动保护相关的话题,都欢迎您拨打本报热线电话0551-62610788,说出您的观点和建议,本报将进行整理汇总到省政府法制办。