

职工担心请假带来“副作用”、影响职业发展，企业担心被职工“钻空子”、增加管理成本……

屡上热搜的痛经假如何“无痛”落地？

阅读提示

痛经假的概念最早可以追溯到1993年。据不完全统计，目前已有北京、上海、浙江、云南等20个省、市，在地方性规定中明确女性劳动者可以休痛经假，休息时间普遍在1~2天，最长为3天。然而，痛经假想要在更大范围落地，还有诸多痛点待解。

本报记者 马安妮 吴锋思

近日，“多地明确女职工可休痛经假”的话题再上热搜。

痛经假的概念最早可以追溯到1993年。由原卫生部、全国总工会等5部门联合颁布的《女职工保健工作规定》中明确：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日的休假。

目前已有北京、上海、浙江、云南等20个省、市，在地方性规定中明确女性劳动者可以休痛经假，休息时间普遍在1~2天，最长为3天。

然而，记者在采访中发现，痛经假想要“无痛”落地，仍面临一些痛点。

痛经并非小事

“中药喝过，西医也检查过，但始终没法根治，生理期第一天痛经会比较明显。”张小雅就职于新疆维吾尔自治区乌鲁木齐市口腔医院，一年大概有三四次，她的痛经症状格外严重，“疼得浑身冒汗，几乎站不住，不得不一天吃几次止疼药”。

新疆医科大学第六附属医院妇产科主任医师卢霞解释说，痛经是女性在经期或经期后出现的下腹部疼痛、坠胀，并伴随腰酸或其他不适症状。一般分为原发性痛经和继发性痛经，原发性痛经多见于青春期女性，主要与经期子宫内膜前列腺素含量过高有关；而继发性痛经多见于育龄期女性，由盆腔器质性疾病引起。

“有了规定撑腰，请假时也能更加理直气壮。”张小雅对痛经假充满期待。

“无论是从医学，还是人文关怀角度，设立痛经假都很有必要。”卢霞表示，痛经并非小事，对于原发性痛经严重或继发性痛经急

性期的女性来说，痛经带来的疼痛往往会达到“无法正常工作”的水平，强制工作可能会加重不适，甚至引发晕厥等风险。

记者梳理发现，对于痛经假的适用工种和证明材料，各地政策并不相同。大部分省、市的痛经假适用于所有工种的女性，其中，上海、江西明确痛经假适用于从事高空、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性，广东、福建规定痛经假适用于从事连续4个小时以上站立劳动的女性，湖南明确痛经假适用于连续2个小时以上站立劳动的女性。多数省份需要女职工提供医疗机构证明，证明“重度痛经”或“月经过量”。

“对于因痛经来开病假条的患者，我们会根据她们的症状进行医学评估，结合患者描述，并参考其既往工作性质，判断患者是否需要停止工作。”卢霞说。

“小众假”落地难在哪

“先忍着疼痛跑去医院开证明，然后再去公司请假，一通折腾才能回家休息，还是吃止痛药省事。”在安徽一家公司上班的刘丽丽坦言，除了“觉得麻烦”，也担心被同事吐槽“矫情”“娇气”。

记者采访发现，一些女职工明明遭受痛经“折磨”，却不敢请假，更多是担心请这个“小众假”会带来“副作用”：“可能拿不到全勤奖，影响收入，还不如不请”“担心给同事和领导留下偷懒的印象，影响未来职业发展”……

对于痛经假，企业也有自己的难处。

在新疆维吾尔自治区克孜勒苏柯尔克孜自治州阿克陶县春中春服装有限公司生产车间内，300多名职工正在赶制一批订单。“我们车间几乎都是女职工，一两个女职工请假还可以，如果人数太多，很可能影响正常生产。”该企业负责人李燕表示，在女职工占比较大的中小企业，这是管理者的普遍担忧。

采访中，一些企业还担心痛经假被“滥用”，如果职工“钻空子”请假，会损害企业利益；还有的企业觉得在OA系统增加痛经假审批流程，可能增加管理成本。

记者注意到，对于痛经假是否带薪，各地政策并不统一，这也增加了触发劳动纠纷的可能。

此前，在北京职工冯某与企业的劳动争议案件中，双方争议点之一就是劳动者请痛经假当天的工资被扣。最终，北京市西城区人民法院根据《北京市实施<女职工劳动保护规定>的若干规定》中第九条第二款，“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”的规定，判决公司支付劳动者痛经假当天的足额工资。

新疆财经大学法学院民商法系主任、副教授阿梅娜·阿布力米提表示，目前各地对于痛经假的规定多是地方性法规，多属于倡导性条款，法律位阶低，缺乏强制力。现实中，痛经假也可能因为难证明、职场性别歧视、企业规避等原因，让女职工“有假难休”。

“落实痛经假也需要考虑企业的用工成本。”阿梅娜·阿布力米提建议，对落实痛经假的企业在政策支持方面予以倾斜，比如，通过财税优惠分担企业带薪落实痛经假的压力，或按女职工比例给予一定社保补贴，也可以考虑对将痛经假纳入职工健康管理模块的企业进行表彰。她还建议，从社会层面打破“月经羞耻”。

在上海兰迪(乌鲁木齐)律师事务所律师王慧霞看来，痛经假落地的挑战在于如何平衡女职工健康权益与企业的实际管理需求，并有效防止因此加剧职场性别歧视。

“制度设计的合理性、执行的灵活性、监管的有效性以及职场文化的包容性，当这些方面协同推进，痛经假才能真正成为惠及女职工、促进职场公平的有力保障，而非引发争议或阻碍女性职业发展的负担。”

“痛经假应该成为女性职业路上的‘温柔支撑’，它既是对女性生理需求的尊重，也是衡量社会文明程度的一把尺子。”王慧霞说。

保障女职工健康权益

如何让痛经假“无痛”落地？

“痛经假是对女性劳动者的特殊保护，除了在立法层面加强法律约束力，也要在开具医疗证明和请假审批的流程简化方面进行尝试。”在山东奋飞律师事务所律师谢金东看来，痛经假想在更大范围内落地，仍需要在现实层面进行探索，进一步增强女职工请假的安全感。

改变已经在一些企业发生。2024年，河北一家金属制品公司将痛经假纳入年度福利，明确“女职工在生理期可以申请1次1天带薪休假”，并简化请假流程，明确“原则上需提前1天向部门负责人申请，如特殊情况，在不影响工作的情况下可当天申请”。

“落实痛经假也需要考虑企业的用工成本。”阿梅娜·阿布力米提建议，对落实痛经假的企业在政策支持方面予以倾斜，比如，通过财税优惠分担企业带薪落实痛经假的压力，或按女职工比例给予一定社保补贴，也可以考虑对将痛经假纳入职工健康管理模块的企业进行表彰。她还建议，从社会层面打破“月经羞耻”。

在上海兰迪(乌鲁木齐)律师事务所律师王慧霞看来，痛经假落地的挑战在于如何平衡女职工健康权益与企业的实际管理需求，并有效防止因此加剧职场性别歧视。“制度设计的合理性、执行的灵活性、监管的有效性以及职场文化的包容性，当这些方面协同推进，痛经假才能真正成为惠及女职工、促进职场公平的有力保障，而非引发争议或阻碍女性职业发展的负担。”

“痛经假应该成为女性职业路上的‘温柔支撑’，它既是对女性生理需求的尊重，也是衡量社会文明程度的一把尺子。”王慧霞说。

本报讯（记者赵思远）近日，广东省人社厅联合省发改委、省工信厅、省国资委出台《广东省深化产教评技能生态链建设实施办法（试行）》（以下简称《实施办法》）。《实施办法》聚焦广东战略性新兴产业、先进制造业、现代服务业、传统优势产业等现代化产业体系建设重点领域，围绕产业链建链、技能人才培养、技能人才评价、技能人才激励等方面，建优建强产教评技能生态链（以下简称技能生态链），推动劳动者高质量充分就业，强化面向产业链的技能人才供给，助力产业高质量发展。

《实施办法》明确，技能生态链由链主企业联合链员企业、院校（包括普通高等学校、职业院校、技工院校）、培训机构、技能评价机构、就业和人力资源服务机构、行业协会等共同组建，链主企业对链员企业和其他组成机构有充分的自主认定、选择权。人社部门为技能生态链开展培育辅导，提供产教供需对接、校企合作培养对接、就业岗位推介、技能人才评价等服务，协助解决产业链技能人才培育评价留用等难题。

在生态链企业新型学徒制培训工作上，《实施办法》将打造“按需上菜”的项目制培训模式。结合生态链企业技能岗位用工需求，链主企业可牵头提出生态链企业培训项目内容（含培训合格证书项目）、培训要求等，按规定申报纳入本地培训项目，各地人力资源和社会保障部门按程序遴选承训机构，面向高校毕业生、失业人员等劳动者开展“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”项目制培训，按规定发放项目制培训补贴。同时，《实施办法》强调院校资源在产教深度融合上的作用，鼓励普通高等学校、职业院校、技工院校与生态链企业深度合作，开展“订单班”“冠名班”培养，共建企业学院、产业学院、工匠学院。

《实施办法》赋予链主企业技能评价自主权。链主企业可直接作为产教评技能生态链评价机构，面向生态链内企业职工开展职业技能等级评价。鼓励生态链评价机构自主开发企业评价规范，支持申报新职业、新工种，并参与编制国家职业标准。

技能人才激励方面，支持生态链企业推行“新八级工”制度，对企业评聘的首席技师、特级技师，纳入省高技能领军人才范围；引导生态链企业将职业技能等级作为工资分配的重要参考，推动工资分配向关键岗位、生产一线和急需紧缺的技能人才倾斜，通过开展工资集体协商，合理确定和调整技能人才工资水平，健全体现技能价值的薪酬分配制度。

湖北整合20万个岗位促就业

本报讯（记者张群 通讯员楚仁轩）记者近日从湖北省人社厅获悉，为切实解决青年就业问题，湖北省聚焦“51020”先进制造业集群、消费新热点等行业企业用工需求，整合适合未就业毕业生等青年的岗位20万个，募集见习岗位不少于6万个。

据介绍，为切实帮助青年群体顺利实现就业，7月，湖北各级人社部门广泛发布致高校毕业生的公开信，集中推介就业创业政策、就业创业服务项目、服务机构目录、求助途径、招聘渠道“五个清单”。8月，湖北人社邮箱和12333服务热线将对2025届未就业毕业生，通过定向发送邮件、短信以及AI智能外呼等形式，开展就业服务需求问卷调查。9月将在武汉重点高校举办国企招聘专场活动，聚集中央在鄂、省属重点国有企业，投放岗位5000个左右。

此外，湖北省还将依托“家门口”就业服务站、高校就业服务工作站等基层网点力量，普遍设立青年就业服务窗口，“一对一”开展职业测评。全省将举办高校毕业生特色招聘活动不少于1000场次。

青海启动青年就业服务攻坚行动

本报讯（记者邢生祥）近日，青海启动以“攻坚促就业奋进创未来”为主题的2025年高校毕业生等青年就业服务攻坚行动，聚焦2025届离校未就业高校毕业生和登记失业的16~24岁青年需求，从7月至12月，不间断提供就业服务，全力促进高校毕业生等青年稳定就业。

此次青年就业服务攻坚行动中，青海将大力推行“直补快办”“政策计算器”等服务，及时修订发布政策清单，强化稳岗返还、社保补贴、税收优惠等政策宣传与落实。全面摸排未就业毕业生及失业青年状况，推介求职登记小程序、失业登记平台，集中提供档案服务及“1131”精准就业帮扶（1次政策宣介、1次职业指导、3次岗位推荐、1次技能培训或见习机会）。

同时，青海将结合“全国城市联合招聘”“金秋招聘月”等“12+N”活动，密集组织小型化、定制化招聘，运用直播带岗、“人工智能+”等手段推送岗位信息，促进人岗高效匹配。加大见习力度，以国家“百万就业见习岗位募集计划”为牵引，在先进制造、文化旅游、数字经济等领域开发高质量见习岗位。

浙江绍兴人才需求目录赋能重点产业发展

本报讯（记者邹慨然）近年来，浙江绍兴突出“高薪紧缺”产业导向，编制《绍兴市“万亩千亿”新产业人才需求目录》《绍兴市低空经济、人工智能产业人才战略需求报告》，研判人才供需趋势，以人促产、驱动发展。

据介绍，绍兴“链主主导—生态协同”需求锚定机制，由重点产业链主企业及上下游企业、技术专家及科研院所、全国知名人力资源服务机构三方共同参与，结合学历、工作经验、薪酬水平3个维度的供需匹配分析，确定岗位需求缺口。以集成电路项目编制工作为例，绍兴对辖区73家不同类型的集成电路企业和253名行业专家及从业人员，进行走访调研和问卷调查，精准定位18类专业需求，为产业引才提供数据支撑。

此外，绍兴分析目录岗位需求要素，拆解形成以专业知识、技能水平及职业素养等核心维度组成的精准画像，推动目录内容转化为人才培养的“产业标尺”，打造“能力图谱化”的产教融合新范式。在人工智能产业人才需求目录中显示，传统产业与AI融合的岗位占比较高。针对这一特点，绍兴支持绍兴文理学院开设“人工智能+纺织智能制造”本科专业；推动绍兴工业职业技术学院开设“AI+轴承检测”中职班。



爱心义诊进工地

近日，浙江省湖州市德清县康乾街道联合社区卫生服务中心，组织医护人员走进辖区工地，开展爱心义诊志愿服务活动，为建筑工人提供血压测量、医疗咨询等服务，守护一线工人的健康安全。

本报通讯员 王树成 摄

“一人生病，全家奔波”？“免陪照护”来了

河北省、市指导价格统一为每日100元

医大一院是河北省较早开展“无陪护病房”服务的试点医疗机构。据福建瑞泉护理有限公司项目经理顾介霞介绍，目前在医大一院从事护理工作的护理员约有80人，平均年龄在45岁至60岁之间，2/3以上为女性。

据了解，医大一院在多个科室均设有“无陪护”病房，护理员全部是培训后上岗，不仅为患者提供基础护理和住院陪护，护理员还积极辅助患者进行专病康复训练。选择“无

陪护”病房的既有子女无暇照顾的老人，也有注重隐私、个性独立的年轻人。

冯阿姨告诉记者，2024年底她因右腿疾病来医大一院时就曾体验过照护服务，“这次，家里还有位亲属在楼上治疗癌症，儿媳一个人照顾不过来，我们就又申请了照护服务”。

根据河北省医保局、省卫健委此前联合发布的《关于规范护理类医疗服务价格项目的通知》，自2025年1月15日起，新增“免陪

照护服务”等22个医疗服务价格项目。据了解，“免陪照护服务”和“无陪护”病房在工作内容上差异不大，均是在没有家属参与的前提下为患者提供全部生活护理。但“免陪照护服务”的服务主体为医疗机构的专业医疗护理员，实行政府指导价管理，河北省、市指导价格统一为每日100元。

来自河北沧州泊头市的卢阿姨入院医大一院后，也申请了“免陪照护服务”，“专业护理员比家人照顾得更好，费用上也能接受”。

在医大一院膝关节外一科护士长金玉杰看来，随着社会老龄化状况的加剧，“免陪照护服务”将成为患者和家属的主要选择。

护理员李淑告诉记者，今年以来，她的订单量增加了1倍多。

福州市人大代表面对面送岗

大学生入企探岗，打破“进厂”刻板印象

动保障大厦发车，驶向福建友谊胶粘带集团有限公司的车间。毕业生们在企业负责人带领下，了解这家企业凭着一卷小胶带成为全国制造业单项冠军企业的秘决。

智能化生产线高速运转，仅需要几名职工值守便能完成生产任务……描述起车间里的见闻，参与“探企”的毕业生陈谊告诉记者，“以前我觉得大学生要坐办公室当白领，进工

厂工作很辛苦，实地看了才发现，我对工厂的认知太局限了。”

“期待更多企业与学子实现双向奔赴。”福州市人社局有关负责人告诉记者，这场为毕业生“定制”的“探企”活动，旨在打通毕业生从校园到职场的“最后一公里”，进一步增强毕业生的就业信心与适应能力，用暖心服务叩响“就业之门”。

广东四部门出台办法深化产教评技能生态链建设

本报讯（记者赵思远）近日，广东省人社厅联合省发改委、省工信厅、省国资委出台《广东省深化产教评技能生态链建设实施办法（试行）》（以下简称《实施办法》）。《实施办法》聚焦广东战略性新兴产业、先进制造业、现代服务业、传统优势产业等现代化产业体系建设重点领域，围绕产业链建链、技能人才培养、技能人才评价、技能人才激励等方面，建优建强产教评技能生态链（以下简称技能生态链），推动劳动者高质量充分就业，强化面向产业链的技能人才供给，助力产业高质量发展。

《实施办法》明确，技能生态链由链主企业联合链员企业、院校（包括普通高等学校、职业院校、技工院校）、培训机构、技能评价机构、就业和人力资源服务机构、行业协会等共同组建，链主企业对链员企业和其他组成机构有充分的自主认定、选择权。人社部门为技能生态链打造培育期制度，面向技能生态链开展培育辅导，提供产教供需对接、校企合作培养对接、就业岗位推介、技能人才评价等服务，协助解决产业链技能人才培育评价留用等难题。

在生态链企业新型学徒制培训工作上，《实施办法》将打造“按需上菜”的项目制培训模式。结合生态链企业技能岗位用工需求，链主企业可牵头提出生态链企业培训项目内容（含培训合格证书项目）、培训要求等，按规定申报纳入本地培训项目，各地人力资源和社会保障部门按程序遴选承训机构，面向高校毕业生、失业人员等劳动者开展“岗位需求+技能培训+技能评价+就业服务”项目制培训，按规定发放项目制培训补贴。同时，《实施办法》强调院校资源在产教深度融合上的作用，鼓励普通高等学校、职业院校、技工院校与生态链企业深度合作，开展“订单班”“冠名班”培养，共建企业学院、产业学院、工匠学院。

《实施办法》赋予链主企业技能评价自主权。链主企业可直接作为产教评技能生态链评价机构，面向生态链内企业职工开展职业技能等级评价。鼓励生态链评价机构自主开发企业评价规范，支持申报新职业、新工种，并参与编制国家职业标准。

技能人才激励方面，支持生态链企业推行“新八级工”制度，对企业评聘的首席技师、特级技师，纳入省高技能领军人才范围；引导生态链企业将职业技能等级作为工资分配的重要参考，推动工资分配向关键岗位、生产一线和急需紧缺的技能人才倾斜，通过开展工资集体协商，合理确定和调整技能人才工资水平，健全体现技能价值的薪酬分配制度。