

# “更年期可调岗”新规引争议

近日，山东省政府新闻办召开新闻发布会，就日前发布的《山东省女职工劳动保护办法》（以下简称《办法》）进行解读。

《办法》第十六条规定，“女职工经医疗机构诊断为围绝经期综合征不能适应原安排的劳动，申请调整工作岗位的，用人单位应当安排其能够适应的其他劳动”。

该规定在被赞“关爱女性健康”“做法人性化”的同时，也招致争议。有网友认为，此举将社会应该承担的责任全部交给企业，会导致女性就业更加困难、在职场受歧视。

2月28日，济南市司法局12348公共法律服务热线的工作人员表示，是否应允调岗申请，决定权在用人单位。若单位不同意调岗，可解除劳动合同或申请劳动仲裁。

有专家认为，从经济学角度上来看，该政策会变相增加女性的就业难度，增加维权成本。行政学家亦指出，“更年期”判定有难度，会降低实际执行效力，建议政府出台相应配套措施，以降低企业成本。

## 提出患围绝经期综合征保护措施

2月28日，记者从相关部门获得的一份发布会文字资料显示，为保护女职工在劳动中的安全与健康，维护女职工合法权益，制定了《办法》《办法》共26条，经山东省政府第28次常务会议通过，2019年1月16日签发布，自2019年3月1日起施行。

1月31日，山东省人民政府官网全文发布了该《办法》。文中就女职工劳动保护范围、责任主体、细化劳动保护措施、强化防止性骚扰和卫生保健措施、损害女职工权益的权利救济途径等五个方面，作出规定。

记者注意到，该《办法》在国家规定的孕期、生育期、哺乳期保护基础上，增加了女性经期、待孕期、围



女性求职者在信息屏上查找招聘信息。(资料图片)

绝经期的保护措施。

针对经期女职工，《办法》中规定用人单位应给予保护，包括不安排国家规定的经期禁忌从事的劳动；长久站立、行走劳动的，适当安排其工间休息；经医疗机构诊断证明痛经或者月经过多，申请休息的，按照国家有关病假的规定执行。

对于待孕女职工，《办法》规定“待孕女职工提出申请，用人单位可以按照国家规定的孕期禁忌从事的劳动范围给予保护”。

针对患围绝经期综合征（更年期综合征）的女职工，《办法》第十六条明确规定，女职工经医疗机构诊断为围绝经期综合征不能适应原安排的劳动，申请调整工作岗位的，用人单位应当安排其能够适应的其他劳动。

## 特殊劳动保护引起争议

山东省司法厅党委委员、政治部主任刘森在2月26日的发布会上公开表示，《办法》的颁布实施，对更好保护女职工的平等就业、职业安全和生命健康，激发女职工参与经济建设的

积极性、主动性和创造性，促进劳动关系和谐，推动山东省经济社会长期稳定发展具有重要作用。刘森说，基于女职工的生理特点，给予其特殊的劳动保护，是保障女职工身体健康、保障下一代身心健康的需要，也是社会文明进步的体现。

《办法》发布后，第十六条有关女职工患围绝经期综合征保护措施引发社会广泛讨论。“关爱女性健康，人性化！”部分网友对山东省出台的《办法》表示“赞同”，他们认为处在更年期的女性，需要加倍的关心和照顾。

但也有些网友对此政策提出质疑，认为此举将社会应该承担的责任全部交给企业，会导致女性就业更加困难、在职场更受歧视。

2月28日，一名在山东工作的女性向记者表达了自己的看法，“这么多的禁忌条件，仿佛在强调女性天生就是弱势，感觉像打着保护女性的名号，限制女性发展，不是诚心诚意地尊重女性”。该受访者表示，新的办法落实后，女性在工作中似乎更处于相对弱势的地位。“政策推行后，如果女性向单位申请调岗时碰壁，维权成本也是相当高的”。

## 专家声音

### 操作性低 变相增加女性就业难度

中央党校（国家行政学院）公共管理教研部教授竹立家：

“出台后可能成一纸空文。”

竹立家认为，此项政策公共机构或许可以执行，“要民营企业来推行，难度很大，操作性低”。竹立家解释称，首先每个妇女的更年期情况不同，“更年期的起始时间、周期长短都因人而异，如何界定完全在执行人个体的判断。”如果民营企业顺应政策，企业利益势必受损。由此，他对此办法的实际执行效力存疑。

竹立家建议，政府应出台相应的配套措施，在财政、税收或其他方面，弥补企业的损失，才能有效落实该政策。

中国政法大学传播学研究所副教授朱巍：

从法律公平角度上而言，出台此办法更有利于女性，“众所周知，更年期的女性，在各个方面，确实需要更多的人文关怀和照顾”。

但他也指出，从经济学角度上来看，该政策会变相增加女性的就业难度。“这个法规表面上看是保护了女性，但实际上可能会起到相反的作用。”朱巍解释称，哺乳期、更年期和以家庭为主的传统观念，会阻断很多女性的“上升之路”，让女性很难回到社会上参加劳动、工作。“即使雇佣女性，女性在其他方面的待遇，也可能比男性差。”

“越是保护，越变成对女性的变相歧视，效果并不好”。朱巍表示，市场经济下的社会，企业由雇主说了算，因此需要去权衡、去引导，而不是强行制定法规，这可能会剥夺女性更多的机会和待遇。

## 网友热议

### 更年期申请调岗 应该是对女性的保护

发刊物：年轻的因为要生育不能到重点岗位，可算资历够了又因为更年期调岗。

乌拉乌拉乌拉哇：现如今是应该提高男性福利，从而减少企业对女性职工的顾虑，而不是像这样想法提高女性职工的福利，让企业更排斥女性职工。

阿紫LOVE：一边是国家为了女职工出台多项优惠政策，一边是各个单位不敢招女职工。

HongKong与Kowloon：这个新规可以试行。

悠悠梦青衣：更年期申请调岗应该是对女性的保护，为什么这么多质疑？更年期综合征很难受的，不适应岗位申请调岗是好事。

清橙清果：政策是好的，希望能落实到实处。

晚综

## 新闻 1+1

### 单位不按规定调岗 女职工可申请劳动仲裁

女职工“更年期可申请调整工作岗位”，具体应该如何操作？哪些岗位可以申请调整？

记者就此事致电济南市司法局12348公共法律服务热线。一工作人

员解释称，职工首先需要向所在单位提出调整岗位的申请，单位再进行调岗。若单位不按照规定调岗，“可以就该办法，走法律程序，例如申请劳动仲裁等”。

“原则上，所有的岗位都可以进行变动”，工作人员表示，如果单位同意就调整，如果单位不同意，可以解除劳动合同或申请劳动仲裁。其还补充道，办法刚刚推行，还在落实阶段。

## 多地出台女职工更年期调岗政策

### 武汉

用人单位与女职工协商调岗

2015年9月1日，武汉施行《武汉市女职工劳动保护办法》，规定：女职工因更年期综合征不能适应工作时，用人单位可以根据三级以上医疗机构或者其指定的医疗机构的证明，与女职工协商调整其工作岗位，并按有关规定调整其工资。

### 山西

治疗效果不显著可申请调岗

2015年10月1日，山西施行《山西省女职工劳动保护条例》，规定：经二级以上医疗机构确诊为更年期综合征的女职工，经治疗效果仍不显著，本人提出不能适应原劳动岗位的，用人单位应当安排其他适合的劳动岗位。

### 江苏

用人单位根据实际情况适当安排

2018年7月1日，江苏施行《江苏省女职工劳动保护特别规定》，其中要求：女职工更年期综合征症状严重，不能适应原岗位工作，申请减轻劳动量或者调整工作岗位的，用人单位应当根据医疗机构证明和实际情况给予适当安排。