

【独家】影响生产力·人力成本增 月事假让雇主“大阵痛”

2022年07月21日



独家报道：孙婉妃

（吉隆坡21日讯）妇女、家庭及社会发展部刻在收集意见以探究落实“月事假”是否可行，引起工商界聚讼纷然，强调一切必须从长计议，以免对女性就业和职场竞争形成包袱。

他们建议，当局必须先厘清月事假，毕竟每个妇女的月经期长短不同，也并非全部女性在月经期都会有经痛的情况，如此一来，月事假是否一定要有经痛才能申请？是否必要有医生证明？这些细节都必须充分评估。

尤其重要的是，在顾及女性员工福利大前提下，这是否会形成职场歧视，又或者会否影响公司的生产力都不容忽视，毕竟要求企业承担社会责任之余，也必须考量不损雇主利益。

影响员工竞争能力

工商界代表指出，雇员休假的成本由雇主承担，员工休假越多代表劳动力成本越高，这不但会影响一个员工在劳动力市场的竞争能力，也容易引发对女性就业的排斥或歧视。

因此，工商界认为最妥善的做法是除了明立法规，也需要进一步及广泛征求利益相关者的意见，以免陷入想推动却难执行的窘境。

大马雇主联合会(MEF)主席拿督赛胡申博士及诚信西药行药剂师兼创办人张珩珊接受《南洋商报》访问时，皆表示目前并不是实施月事假的好时机，而他们针对此事或引发的性别歧视也各有表述。



赛胡申

赛胡申：非所有人经痛

赛胡申说，给予女性员工月事假或不利于女性就业前景，尤其并非所有女员工每个月都会面临严重经痛，所以让所有女员工每月享有月事假是不切实际的。

他说，我国目前并无月事假，女员工月经期间可以申请带薪或无薪病假来应对。

“依一般情况，女员工若出现经痛情况可以求医，医生会根据具体情况决定是否批予病假或其他医疗方法。

“最好继续目前的作业模式，这些年来这一直都运作良好。（女性）员工月经期间情况，也不能被视为疾病或严重的医疗问题。因此，政府推行任何政策前，应先和所有利益相关者讨论。”

工作日减少12至24日

赛胡申说，我国3250万人口中约有47.7%是女性，在2020年第四季度，女性劳动力参与率为55.3%，涉及523万女性，若是强制规定月事假，会对工作日数造成影响。

“如果将月事假定为每个月经周期可享有一或两天，那肯定女性每年的工作日减少至少12天或24天。

“月事假或会造成“女性的能力不如男性”的假象，并可能导致女性在职场受到进一步歧视。

“月事假可能被视为软弱表现，这将加剧女性目前在工作场所里的刻板印象，即对雇主而言女员工比较情绪化、不可靠，这些都可能成为雇主减少聘用女员工的理由。”



张珩珊

雇主或减聘女员工

张珩珊说，月事假增加了女员工享有的假期，或影响雇主对女员工的聘用。

“并非每个女员工都有经痛问题，而通常有经痛问题的女员工都会被劝告拿病假在家休息，若政策规定女员工享有月事假，是否意味着一年必须至少多出12天假期？若原已享有14天年假，加上12天月事假一共26天假期，老板愿意聘请这些员工吗？”

无论如何，她表示若真落实月事假，应该不会引发职场性别歧视的问题，因为女性也有很多优势如会比较细心，所以有些工作由女性处理会比较好。

“我个人而言，提供女员工月事假不会对公司整体表现有大影响，也不会影响我聘女员工的决定，因为有些职位还是比较适合给女性担任。”

另外，她认为与其现时探讨月事假，政府应多花心思在促进经济增长和解决劳工严缺的课题，尤其如今很多领域缺乏工人，包括中小企业也处于水深火热中。