（上接04版）

一家化妆品店给刘琦英提供了岗位，但再次求职时，她陷入了坦白病情与否的纠结：主动“交代”自己的病史，有可能找工作艰难；不坦白，如果公司发现了会不会产生纠纷？刘琦英从病友那里听到过类似的案例：劳动者在入职前曾患重大疾病，用人单位得知后以欺诈为由直接与其解除了劳动关系，双方由此产生纠纷。“当然最后的结果是劳动者胜诉了，但也丢了好不容易找到的工作。”

考虑再三，刘琦英选择暂时隐瞒。相对于放疗及化疗药物明显副作用，如脱发、恶心、呕吐等，靶向药物的副作用较轻，如皮疹、腹泻、水肿等。她的身体恢复得还算不错，甚至偶尔能上夜班。但刘琦英只把这份工作当成是一种过渡，原因很简单——这家化妆品店没有为她购买五险，刘琦英的治疗开支报销来自新农合医保。而从报销比例来看，职工医保要比新农合高。她想“骑驴找马”，再找一份能为她提供职工医保的工作。

（应受访者要求，文中当事人均为化名）

现状

越来越多年轻人求诊肿瘤科

早发性癌症在近年来激增。根据世界卫生组织管理的“五大洲癌症发病率”数据库显示，从2002年到2017年，中国15~39岁人群患癌发病率增长明显。年轻人群中，女性更容易患癌。2002年，每10万人中年轻女性癌症年发病率为200，2017年增长至510.2，翻了不止一倍。

防癌科普中国行发布的《中国中青年防癌科普报告》也显示：在15~39岁期间，女性比男性患癌风险高出50%。在年轻患癌群体中，甲状腺癌是最常见的癌症。每10万中国年轻女性中，每年约37人会患上此癌。此外，还有乳腺癌、子宫颈癌、卵巢癌等妇科类癌症。

湖南省妇幼保健院乳腺外科每天都会接诊不少年轻患者。

记者从湖南省肿瘤医院了解到，2024年湖南省癌症发病率为330.05/10万，与上年度发病水平相近。癌症发病率从35岁后快速升高，有年轻化趋势，其中甲状腺癌、乳腺癌等年轻化趋势较为明显。

湖南省妇幼保健院乳腺外科主任肖立新告诉记者，近年来，乳腺癌的发病率逐年上升，并且有年轻化的趋势。“我接诊过最年轻的患者，第一次来门诊就诊时才20岁出头。”不健康的生活方式、精神高度紧绷、体内雌激素水平过高、家族遗传因素都有可能增加患乳腺癌的风险。

在中南大学湘雅二医院，2021年至今，前来肿瘤科住院治疗的年轻癌症患者有585人。肿瘤中心副主任医师高娅文认为，癌症年轻化趋势也可能是因为接受检查的人越来越多，因此检出率增加。

年轻人带癌上班，背后原因不容忽视

4月14日，今日女报/凤网记者在小红书、抖音等社交媒体上搜索“带癌上班”等关键词，发现诸多带癌上班的年轻人愿意将患乳腺癌、脑胶质瘤、胃癌等疾病后的经历发布出来，分享自己的生活在抗癌与工作之间反复跨越，并努力让两者做到无缝衔接的艰辛过程。

小红书博主“小小楠”把自己患癌后的职业轨迹详细地进行了介绍与分享，吐槽自己患癌后被裁员的经历，把自己作为案例，给其他病友们提供可以参照、能产生共鸣、具体详实的指南；博主“黄嬷嬷”患有脑胶质瘤4级，坚持发布带癌上班“打卡视频”，分享自己的食谱、周末，她常说的话是“努力成为太阳”。而这些分享贴的评论区，大多都是同龄女孩鼓励的声音：“癌症让人猝不及防，但这不是人生的休止符，也许是另一种新生。”

湖南师范大学社会学系副教授谷玉良分析，年轻人“带癌上班”现象的出现，主要有以下几重原因：经济压力、职场竞争、寻找社会归属感。

“癌症是难重症疾病，治疗花费大，且多数治疗药物未在医保报销名录，年轻人面临较大治疗经济压力。”此外，癌症治疗需要漫长的周期，脱岗治疗可能给带来职位晋升、绩效考核等方面的不利影响，“选择力所能及的工作一定程度上，也会让他们找到社会归属感和人生价值，对病情有一定好处”。

“目前，癌症患者的保障相对较为完善。”在医疗保障方面，国家为癌症患者提供了不同层次的保障，如医疗报销、医疗救助等，除此之外，一些单位还提供补充性互助医疗保障；社会捐助和慈善基金方面也有相关的救助渠道。

“当然，构建完善的癌症患者保障体系是一个系统性工程，离不开社会各界的共同支持。”谷玉良分析，可针对特殊困难对象，将一些治疗费用较高的免疫疗法与靶向药尽快纳入医保报销名录，健全重大疾病患者一定时间内带薪治疗机制，保障重大疾病患者治疗期间的职业权益，建立健全社会捐助、慈善公益、单位医疗互助、商业性医疗保障等多重医疗保障措施，提高针对重大疾病如癌症患者的社会支持力度。

在“小红书”平台，许多“带癌上班”的年轻人分享自己的经历。

声音

合法合规处理患癌群体劳动关系

刘静（湖南锐杰律师事务所律师）

通常来说，患癌员工与企业产生纠纷的可能情况有多种。例如以出勤率不足等理由拒绝批病假，调整劳动者的工作地点，在病假中以钉钉、邮箱等方式催促劳动者返岗，不返岗就认定劳动者为旷工等。

《中华人民共和国劳动法》第三条明确规定“劳动者享有平等就业和选择职业的权利、取得劳动报酬的权利、休息休假的权利”。以合理的理由请假，公司应当批复准许；若公司需要调整劳动者的工作地点，需要和劳动者协商一致变更劳动合同，劳动者有权拒绝，公司不能依此辞退劳动者；若公司在病假中要求劳动者返岗，劳动者有权继续休病假不返岗，公司以劳动者未及时返岗构成旷工而解除劳动合同的，涉嫌违法解除劳动合同，劳动者有权向公司主张违法解除劳动合同的赔偿金。

若遇企业违法解雇，劳动者应当在工作中注意留痕，不要随意删除和上级沟通的聊天记录等，请假条建议拍照存档。可以到公司注册地（工商登记地址）的劳动人事争议仲裁委员会申请劳动仲裁，向公司主张违法解除劳动合同的赔偿金、一定的医疗补助费，以及可能还存在未支付的工资、未休年休假的加班工资等其他相关费用。

员工患癌，对于员工自身来说，是一件十分不幸和无奈的事情；对于用人单位来说，也是一大损失。但企业应当合法合规地处理患癌员工的劳动关系，不得在医疗期内解除合同。医疗期满，员工需参照工伤的相关规定，进行劳动能力鉴定，确定等级，若被鉴定为一至四级不适合返岗工作的，应当退出劳动岗位。对于患癌的员工，应倡导正确对待疾病，将健康置于首位，患病后及时就医。在职场中，与单位、家人等就疾病保持正常的沟通交流。确保疾病得到及时治疗。同时，也要学会自我接纳和心理调适，注重职业规划，避免职场盲目性，为职业晋升透支健康。

编后

患癌不是人生绝路，而是一次特殊考验

癌症，曾被视为生命不可承受之重，然而在这些年轻的“带癌上班”群体身上，我们看到了生命别样的坚韧与希望。他们在抗癌与生计间力求平衡，用自己的方式诠释着对生活的热爱和对命运的不屈。这也让我们深刻认识到，癌症并非绝路，而是人生的一次特殊考验，换一种活法，以更豁达的心态看待生死，或许能在困境中寻得新生。

这些年轻人的选择背后，是经济压力、职业焦虑与社会认同的复杂交织。值得欣慰的是，越来越多的年轻人正以“带癌上班”为切口，打破对疾病的沉默。他们在社交媒体上分享治疗日记、职场经验，甚至组建互助社群——这些行动不仅是为了抱团取暖，更是向外界传递一个信号：癌症患者需要的不是怜悯，而是平等参与社会生活的机会。

我们可以让这份坚韧不必总以孤独为代价。于政府层面，应进一步完善癌症患者的保障体系；于企业层面，可以给予癌症员工更多的理解和支持，根据员工的身体状况合理调整岗位和工作量，让他们能够在力所能及的情况下继续为企业贡献力量；于社会层面，相关组织和机构可以拓宽社会捐助渠道，帮助患者及其家属缓解心理压力、提高生活质量；于我们每一个人，一句温暖的话语、一个关爱的眼神，每一处包容都将成为托举他们的力量。