

男性陪产假成“纸上的福利”

随着全面二孩时代的来临,男性假期逐渐引起人们的关注。最近几年,男性陪产假是一个讨论较多的话题。尽管一些地方在地方立法中都明确了男性陪产假这一假期,但一直面临“落地难”的问题。前不久,有消息称江苏省拟立法明确男性共同育儿假,在男性陪产假的基础上增加假期。这一消息再次将男性依法请假照顾妻子、孩子这件事情推到舆论前台。在现实中,男性陪产假为何难“落地”?记者对此进行了调查。

长时间请假影响公司业务

《江苏省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法(草案)》近日提交审议,草案中首次提出男性共同育儿假,鼓励单位给男性多放5天假回家带孩子。也就是说,在目前江苏男性享有15天护理假的基础上,再增加5天假期。

记者在采访中了解到,尽管男性共同育儿假有一定现实必要性,但目前通常意义上的陪产假“落地”尚且面临困难,江苏省这一草案里提及的增加5天假期能否推广?

记者注意到,此前,一些地方也设立了陪产假,通常为15天。

以北京市为例,在北京市人大常委会通过的《北京市人口与计划生育条例》中提到,北京女职工生育后,其配偶可享受陪产假15天。

4个月前,家住北京市西城区的陆敏成为母亲。陆敏的先生在一家大型保险公司上班,业务繁忙,加班是家常便饭。

“我生孩子的时候,我先生加上双休一共休息了五天,而且我先生向单位申请的是事假,并非男性陪产假。”陆敏说。

陆敏的先生所在的公司一直以来都没有男性请15天陪产假的先例,这基本上已经成为公司默认的“传统”。

“他在保险都上班,平时就忙得脚不沾地,休年假时都得加班,他们公司所有人都没有请过15天这么长时间的假。半个月的时间,对公司业务的影响太大了,领导肯定不会允许的。”陆敏说。

陆敏有产假6个月,加上晚婚假1个月,一共有7个月。在这7个月的时间里,几乎就是陆敏和保姆共同照顾孩子。

“当妈妈的第一个月最辛苦了,我年纪大吃不了苦,先生又请不了假帮我,于是直接住到月子中心去了,当时花了将近8万元。月子中心确实太贵,但是我先生太忙也没别的办法。”陆敏说。

其实,陆敏在生孩子之前也知道男性陪产假的存在,但是并没有让丈夫向公司争取。“五六天和半个月也没差多少,再说本来他就帮不上什么忙,还不得事事都靠我。他要是一直在家没准我俩还拌嘴。最重要的是,和上班挣钱比起来,请假照顾孩子得不偿失。”陆敏说。

如果要第二个孩子,陆敏又该如何应对?

“如果有共同育儿假还是很有意义的。到那个时候,我还是希望我先生的假期能更长一点,因为二孩的生育压力更大了。”陆敏对记者说。

企业主管自身更容易请假

家住北京市朝阳区的宋瑞是一家建筑公司的部门主管,他和妻子正计划要宝宝。宋瑞在公司里的职位已经处于管理层,相对于普通员工“不敢请假”来说,宋瑞在这方面并没有太多担忧。

“我肯定会申请陪产假。15天虽然不算特别长,但是在我太太刚刚生产完比较虚弱的那几天里,我能时时陪在她身边,哪怕端个茶倒个水,多多少少还是有些作用。”宋瑞说,“我自然希望男性陪产假能更长一些,如果有共同育儿假就更好了。就算法律规定了只有一天,我也会尽我所能去请假,给妻子减轻负担。”

当记者问宋瑞是否雇请月嫂时,宋瑞说,“我觉得月嫂只是在生活细节上照顾我的妻子,我自己的作用更多是在心灵关怀上。月嫂怎么能代替丈夫呢?何况,新生儿成长和变化速度最快,能亲眼见证是很好的事情”。

家住北京市海淀区的郑先生是北京一所



高校的教师,已经有了两个孩子,小儿子刚刚刚半岁。郑先生告诉记者,因为教师这份工作的特殊性,具有比其他职业更长时间的假期——寒暑假,所以他和太太会有计划地让宝宝降生在寒暑假。

“寒暑假就算是共同育儿假吧,留给我的时间很充足。如果像其他职业的上班族一样,只有一两周,那情况可能会困难很多。因为有寒暑假的原因,我和其他教师,绝大多数都会优先选择寒暑假生孩子,所以基本上不会主动向学校申请陪产假或者共同育儿假,而且自己也不清楚应该有多少天假。”郑先生说。

管理者不愿男性请陪产假

对于企业管理者而言,并非意识不到陪产假或者共同育儿假的必要性,但是也有难处。

曹振是北京一家房地产销售公司的门店经理,他的女儿刚满1岁。他告诉记者,当一个家庭选择生育第二个孩子时,应当适当增加男性员工的陪产假天数,比如在原来的时长上延长一段时间。因为照看两个孩子要比照看一个孩子的压力大多了。

曹振进一步向记者分析说,对于私营企业来说,有没有陪产假期这个问题不大受制于企业管理的压力,反而更多取决于企业主自身。目前一些私企流行职业经理人,如果说职业经理人也算企业管理者的话,那他本质上还是企业的员工,仍然要接受绩效考核制度和考勤制度的约束,并不是单纯的企业主,并不能随意地给自己或者手下员工放假,所以并非所有企业管理者都能决定自己或者手下员工的假期。

男性陪产假和企业绩效之间究竟存在怎样的关系?

“从公司的日常运作来看,普通员工和企业主之间存在一个很大的矛盾。站在企业的角度考虑,肯定希望员工的工作时间越长越好,能为企业创造更多价值。员工的假期多,企业承担的成本就多。从目前来说,大部分企业的员工还是以男性为主,女性员工所占比例相对较小。在这种情况下,如果男性员工的假期增多,相当于一个企业每年增加5%左右的用工成本。私营企业主当然希望尽可能节约开支,追求更多利润。老板想要省钱,员工想要多放假,这就是矛盾根源。”曹振说。

尽管曹振属于管理层,但他依然建议站在普通员工的角度考虑,将男性陪产假或者共同育儿假上升至法律层面很有必要。有些企业管理者其实没有那么高的思想觉悟,会主动给员工放陪产假,如果法律有明文规定,管理者就只能遵从。普通上班族的人数肯定是多过管理者人数的,所以应该尊重多数人的利益。

同样作为管理者的宋瑞也告诉记者,无论是在国企还是私企,尤其是小单位、小公司,很多职位都是专岗专职。女员工休产假实属不得已而为之,男性再休陪产假,公司的运作很可能就断了,一时半会儿也找不到人去顶替那个环节。

“所以一般最后都是公司给一些加班补助,男员工请几天事假代替陪产假,双方各退一步。”宋瑞说。

业内专家剖析男性陪产假“落地”路径

关于男性陪产假的讨论由来已久,目前劳动法等相关法律法规并未对陪产假作出明确规定,具体安排以各地实际规定为主。男性陪产假如何从各地规定成为实实在在的福利?记者就此与业内专家展开了对话。

记者:《江苏省实施〈中华人民共和国妇女权益保障法〉办法(草案)》近日提交江苏省十二届人大常委会第三十三次会议审议。草案中对男性共同育儿假、女性孕产期等列出了专门条款规定,拟立法推出男性育儿假,鼓励单位给“奶爸”多放5天假回家带孩子,这在全国还是首创。目前江苏的男性已经享有月子里15天的带薪护理假,若再增加产假期5天以上共同育儿假,可以有至少20天的假期。江苏拟通过地方立法确定男性育儿假,有哪些积极意义?

王向前(中国劳动关系学院劳动法教研室主任):在地方立法中设立共同育儿假是一件好事。孩子是家庭的未来,也是国家、民族的未来。共同育儿假有利于减轻家庭负担,帮助女性恢复身心,更好保障妇女权益,也能促进孩子更好成长。

伍海霞(中国社科院人口与劳动经济研究所副研究员):以地方立法的形式明确男性共同育儿假,是对男性假期的宣传。法律具有强制性,当地各级政府、企事业单位也能明确和执行相关规定。

记者:江苏拟通过地方立法的形式明确男性育儿假的消息传出后,引发社会广泛关注。不少网友认为,这一做法应在全国范围推广。

王向前:设立共同育儿假涉及到很多因素,没有必要全国普遍推行,不宜“一刀切”。现在各地都有陪产假,各地应该根据当地实际情况和当地居民意愿、生活习惯、社会经济承受能力等来决定是否设立共同育儿假。实际上,我们现在的假期并不少,对于男性来说,有不少时间照顾产妇。有的城市工作节奏比较快,可以多设立假期,有的地方本来节奏就慢,多设立假期意义不大。

记者:此前,在关于陪产假的报道和讨论中,“落地难”的现象一直存在,有的人也不太清楚类似的假期该如何安排。陪产假或者男性共同育儿假“落地”的主要难点在

哪儿,又该如何化解?

王向前:无论是陪产假还是共同育儿假,落实中最大的难点仍然在于用人单位。因为类似的假期会让用人单位成本增加,这就涉及到劳动监察执法。现在的劳动监察执法由于人力有限,力度也有限,因此陪产假这样的假期落实会遇到问题。一个比较有效的办法是,劳动者可以要求把这样的假期写入劳动合同,这样就相当于和用人单位有言在先,用人单位也会提前有个准备。如果突然提出休假,用人单位确实会比较着急。

伍海霞:将类似的假期落实到实处,对于机关、国有企事业单位而言相对容易一些,职工提出休假或者不休假的要求,一般能获得批准。陪产假或者男性共同育儿假本质就是员工带薪休假,如果在私企,为了追求利润最大化,考虑到用工成本,有的企业主就可能倾向于少批准假期。有的企业多数更强调经济收益而非人性化的管理。这时候,国家应当有一些强制性的措施或给予一些优惠政策,比如税收方面,用来解决这方面问题,因为男性休假的数字是可以统计的,所以国家可以据此给予企业相应的补助。

记者:随着全面二孩政策的实施,家有二孩的家庭大多面临着孩子谁来带、谁多带的困惑。有不少人认为,在全面二孩时代,应更注重陪产假的落实,甚至通过国家立法明确男性共同育儿假。对此,是否意味着陪产假或男性共同育儿假在全面二孩时代有特殊意义?

王向前:陪产假或者共同育儿假实际上与一胎、二胎的关系不是很大,一个孩子同样也需要父母有时间照顾。今后在生育方面面临的一个大问题是生育率比较低。今后的政策走向应该是鼓励生育,多提供假期和其他福利,有助于多生孩子,保证年轻人的比例,这对国家的可持续发展是很重要的。

伍海霞:类似假期的设立,本质上就是为了给父母缓解养育儿童的压力,多一些陪伴时间。无论是爸爸休假还是妈妈休假,都是为了有更多时间陪孩子。婴儿在成长到幼儿园入学年龄前(3岁)的整个过程中,有很多时间需要有人陪伴、看护,这是单方面增加母亲的产假或父亲的陪产假都做不到的。在全面二孩的背景下,无论怎么强调陪产假或者男性共同育儿假的重要性,包括通过立法增加假期的时长,都有治标不治本之嫌。所以,为了照顾这些父母都在工作的幼儿园学龄前儿童,建立和完善0至3岁的儿童早托制度,可以根本、长远地解决问题。

记者:在主题为“鼓励按政策生育 推动人口均衡发展”的中国人力学会2017年会上,据国家卫生计生委副主任王培安介绍,2017年前5个月,全国住院分娩活产数为740.7万人,比2016年同期增加7.8%,二孩及以上出生占57.7%,比2016年同期增加8.5个百分点。计划生育服务管理改革有序推进,群众获得感明显增强。完善配套政策措施,积极构建鼓励按政策生育的制度体系和社会环境。战略研究和规划制定取得重要进展,明确人口服务管理的目标和措施。今后生育政策的走向是怎样的?

王向前:在坚持总体国家安全观时,人口安全观也需要得到重视。由于老龄化程度迅速提升,我国的人口安全正面临挑战,可能导致出现这样一种局面,数量有限的年轻人要赡养数量较大的老年人,年轻人的负担会很重。现在我国的养老模式还是以居家养老为主,家庭子女在养老中发挥着重要作用。养老不单纯是钱的问题,老人需要照顾,这些都需要年轻人去承担、支撑,不能全部推给国家、社会,国家、社会主要发挥托底作用。要通过总体上提供更好的生育待遇包括提供男性陪产假或者共同育儿假,鼓励生育。

据《法制日报》