

妈妈带娃负担大，奶爸何时能休育儿假



■中国城市报记者 邢 灿

上海奶爸有望迎来育儿假？近日，上海市妇联表示，拟向市政协十三届四次会议提交提案，建议完善家庭政策、优化生育环境，包括增设夫妻共用育儿假，强制男性休假不少于育儿假的三分之一。

该消息引起社会广泛关注，关于“男性育儿假是否有必要”的话题也一度登上微博热搜。目前我国各地育儿假探索情况如何？期待育儿假到来的同时，奶爸们有何担忧？奶爸育儿假如何避免成为“纸上福利”？对此，记者进行相关采访。

探索：多地鼓励给奶爸育儿假

何谓育儿假？中国社会科学院国际法研究所副研究员李西霞告诉记者，育儿假是指在母亲休完产假后或父亲休完陪产假后，由父母两人共同享有或其中一人享有的一段较长时间的休假，用来照顾和抚育婴幼儿。

如今，奶爸休育儿假并非新鲜事。“平时工作忙，很少有时间陪孩子，白天基本都是老人在带孩子。休假期间，我和爱人全天都陪着孩子。”宁夏回族自治区银川市居民王兴凯介绍，去年10月下旬，他和妻子一起享受了育儿假。

这得益于2019年11月起实行的《宁夏回族自治区妇女权益保障条例》。条例鼓励用人单位对符合法律、法规规定生育子女的夫妻，在子女0至3周岁期间，每年给予夫妻双方各10天共同育儿假。

其实，早在2019年5月，国务院办公厅便印发了《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》，鼓励地方政府探索试行与婴幼儿照护服务配套衔接的育儿假、产假。此后，多地纷纷出台育儿假有关政策。

据记者不完全统计，截至目前，有江苏、宁夏、重庆、福建、广东、湖北、贵州、辽宁、上海9个省市出台意见或条例，表示将鼓励探索育儿假。其中，江苏、宁夏、福建3个省份对男性休育儿假时长提出具体指导。

支持：育儿路上奶爸不能缺席

“太有必要了！”在看到微博上关于“男性育儿假是否有必要”的讨论话题后，北京市民陈女士如是留言道。独自带娃的经历让陈女士坚定了自己的观点：育儿路上奶爸不能缺席。

“有时花费了1个多小时，都不能哄宝宝入睡，尤其是在宝宝四五个月大时。”陈女士告诉记者，这让她一度对带宝宝这件事情产生厌烦情绪，在意识到这一点后，陈女士又感到十分愧疚，认为自己不是一名合格的母亲。类似情绪濒临崩溃的时刻，让她觉得有爱人在身边的话情况会好很多。

对此，不少奶爸也举双手赞成。陈女士的丈夫杨先生告诉记者，参与冲奶粉、换尿布、抱娃、哄睡、给娃洗澡等环节，让他对宝妈的不易有了更深刻的体会，同时也让他更快地适应了一名父亲的角色。尽管当地尚未出台育儿假，但杨先生仍主

动向公司请了4个月的假回家陪妻子带娃。

中国社会法学会理事、金诚同达律师事务所高级合伙人梁枫在接受记者采访时认为，目前国内男主外、女主内的现象仍然普遍，很多女性在一边工作的同时，还要照顾、教育孩子。“男性通过育儿假更多地参与到家庭、育儿事务中，能更好地理解妻子，减少‘丧偶式育儿’现象。”梁枫说。

“男性休育儿假将有利于平衡工作生活。不仅仅只有男性需要生活，女性同样需要生活。类似政策的出台可以让男性承担一部分家庭责任和义务，更好地促进男女双方工作与生活的平衡。”中国人民大学劳动人事学院副院长赵忠告诉记者。

李西霞认为，现行产假制度强调母亲在家庭中养育婴幼儿的传统责任，客观上把家庭中的不平等延伸到社会公共领域；同时，生育休假和严苛的劳动禁忌加重了用人单位对女职工的歧视和排斥，在一定程度上阻碍了男女平等就业的实现。“因此有必要通过立法确认男性在照顾生育妻子和抚育婴幼儿方面的家庭责任，并实现家庭角色的性别平等。”李西霞说。

担忧：奶爸育儿假能否落地

期待的同时，也有不少人担心奶爸育儿假是否只会成为“纸上福利”？

这种担心并非杞人忧天，中国社科院社会学所性别与家庭社会学研究室主任马春华告诉记者，相关数据显示，和休

产假的情况类似，国外休育儿假的男性比例也普遍较低。

记者采访发现，部分公司和个人表示不知道育儿假。以江苏省为例，当地某科技有限公司主管人力资源的负责人坦言，目前还不清楚这个规定，公司也没有员工以育儿假的名义请假。

而据资料显示，江苏省是最早推出男性育儿假的省份之一。早在2018年6月实施的《江苏省妇女权益保障条例》就提出，在女方产假期间，鼓励男方所在用人单位安排男方享受不少于5天的共同育儿假。

男性休育儿假为何“叫好不叫座”？“我的工资收入很大一部分来自年终奖，长时间的休假不仅会影响当下家庭收入，未来几年也将受到影响，而这部分收入本可以用来给孩子提供更好的成长条件。”再有两周即将晋级为奶爸的张子升告诉记者，即使工作所在地出台了育儿假，他可能也会选择不休。

马春华表示，对于不同职业的男性，休育儿假带来的影响不同。比如就职于高校、事业单位的男性，休育儿假影响相对较小，阻力也相对较小；但如果从事金融、互联网等新兴行业，男性休育儿假的影响和阻力均相对较大。

另外，男性休育儿假情况也和企业文化密切相关。“如果企业文化开放友好，企业会鼓励男性职工去承担家庭责任，这样男性即使选择休育儿假，对于其在企业中的晋升也不会

有太大影响。”马春华介绍。

建议：制定相关配套政策

如何避免育儿假成为“纸上福利”？受访专家均表示假期政策的制定和出台，往往牵一发而动全身，地方政府在作出决策前需要慎重考虑，制定与之相衔接的配套政策。

以男性休育儿假期为例，是否会出现用人单位指派其他劳动者代替休假男性的岗位，进而造成休假男性职场发展受阻？是否会增加用人单位的加班费支出？是否造成实际上的对单身男性权益的损害？在梁枫看来，这些都需要地方政府作决策前慎重考虑。

梁枫认为，在出台男性育儿假政策时，应出台法律、行政法规以及部门规章，明确用人单位不得因男性休育儿假而对劳动者采取调岗、降薪等损害劳动者权益的行为。

此外，梁枫不赞成男性无薪休育儿假，认为这将直接减少家庭收入，可能会导致“被迫”休育儿假的男性外出兼职贴补家用，无法达到实施男性育儿假的初衷，让政策难以落地。

梁枫建议，男性享受带薪育儿假，劳动者休假期间的工资承担主体应明确，相关部门应适当补贴用人单位，可以考虑动用男性缴纳社保中的生育保险。

记者了解到，关于育儿假，我国法律法规尚未作出规定，部分地方出台的相关条例或意见也多为鼓励、倡导。对此，赵忠认为，目前可以在上海等经济发达地区先行试点，待积累经验与时机成熟后再向全国推广。

在李西霞看来，在我国目前尚未建立新生儿母亲育儿假的情形下，建立男性育儿假的条件并不成熟，建议在我国先行建立和完善新生儿父亲陪产假制度，之后在条件成熟时再建立父母育儿假制度。

“在竞争压力大、工作时长、外来人口多的北上广深等城市，确有必要推广男性育儿假。而在育儿环境相对宽松的三四线城市，人员竞争压力相对较小、工作时间相对较短，加之新生儿的父母、长辈、亲戚都在身边，基本能够帮助女性完成育儿工作；三四线城市的用人单位也难以负担男性休育儿假的工资成本。”梁枫分析说。



近日，北京市朝阳区城管部门持续发力，重点加强对人流量较大的交通枢纽、各大医院周边的餐饮单位，商场超市特别是涉及进口冷链食品的商超与餐饮店、商住混用特别是共用出入口的商务楼宇，以及新营业、新复工“三类场所”单位的新冠肺炎疫情防控检查力度，抓好疫情防控工作。

图为北京市朝阳区将台综合行政执法人员将对辖区内商户店铺进行防疫检查。

中国城市报记者 邢 灿
通讯员 王心悦摄