

育儿假“有假难休”问题怎解

成本共担与观念转型是关键

■中国城市报记者 刁静严

育儿假政策已在31省份实施,但不少人反映这份“育儿礼包”难以兑现——有的员工由于工作及竞争压力大“不敢休”,有的企业采用抬高准假门槛或扣除绩效等方式“不让休”。尤其对男性员工,部分企业认为育儿是母亲职责,对男性员工休假申请接受度更低,甚至将休假按旷工处理。

为何育儿假政策落地面临“不敢休”“不让休”困境?多位专家向中国城市报记者表示,育儿假政策落地难,折射出企业成本与职工权益的深层矛盾。破解育儿假“有假难休”困局需构建多方共担的成本机制,同时推动传统育儿观念向现代转型。

“奶爸”有假“不敢休”

在北京市海淀区一家互联网公司工作的冯先生,自去年4月孩子出生以来,从未请过育儿假。提及原因,他告诉中国城市报记者:“当时歇陪产假时,自己的工作无法移交出去,基本上相当于居家工作,歇假复工后工作量增加,这个假休得作用不大。我觉得请育儿假也会是一样,到时候居家工作还不如在公司工作效率高。身边同事也很少有请育儿假的,老板脸色不好看,我们也不好强行请假。”

冯先生的顾虑反映出了一部分“奶爸”有育儿假“不敢休”的心声。

设置育儿假的初衷,是为了让父母有更多时间和精力来照顾年幼的子女。产假、配偶陪产假、父母育儿假共同构成了我国生育支持政策的核心假期体系。

早在2019年5月,国务院办公厅就发布了《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》,首次提出鼓励地方政府探索试行育儿假。2021年8月,新修订的《中华人民共和国人口与计划生育法》提出,国家支持有条件的地方设立父母育儿假。此后,各地陆续据此出台地方性政策法规,细化说明育儿假的天数、享受条件等,重庆市、安徽省更是将享受育儿假职工的子女年龄放宽至6周岁。

今年7月30日,国务院新闻办公室举行新闻发布会,介绍育儿补贴制度及生育支持措施有关情况。相关部委表示,在时间支持方面,进一步完善生育休假制度,各省(区、市)普遍延长

产假至158天及以上;均设立15天左右的配偶陪产假、5至20天不等的父母育儿假。

南京财经大学公共管理学院副教授曾迪洋在接受中国城市报记者采访时表示,虽然在现有的假期体系里育儿假还属于“新兴假期”,但这一假期的设置与落实有着深远意义。“育儿假制度既包括对婴幼儿健康成长的关注,也包括对父母职业发展的支持,同时还涉及对性别平等的追求和家庭功能的维护。”曾迪洋说。

企业拒批育儿假或涉嫌违法

对于职工育儿假“有假难休”的无奈,企业管理者也表示有苦难言。

天津市一家民营企业的管理者谭先生向中国城市报记者坦言:“‘一个萝卜一个坑’,员工休假时工作难以正常推进,而且休假期间需正常支付员工工资,这直接增加了企业的用工成本。有些员工家里有不止一个3岁以下子女,在育儿假可以叠加的情况下,企业因此会产生更大的压力。”

有调查数据显示,因实施三孩生育政策及延长产假政策,企业在其女职工生育1至3个孩子时,平均需承担3.2万元至9.59万元的生育成本。

值得注意的是,育儿假被

定位为带薪假期,但假期成本尚未得到合理分担。按照大多数地区的规定,育儿假期间的工资由用人单位来发放,且按照劳动者正常出勤对待。在此背景下,有的用人单位抬高准假门槛“不让休”,有的员工由

于就业竞争压力大“不敢休”,企业成本与职工权益间的天平亟待平衡。

那么,企业拒批育儿假是否违法?

北京市兰台律师事务所律师邓智友告诉中国城市报记者,《中华人民共和国人口与计划生育法》(2021修订)第二十五条明确规定,国家支持有条件的地方设立父母育儿假。同时,为推动育儿假政策更好落地实施,多地在法规中明确规定,职工休育儿假期间视为正常出勤,其工资、奖金及其他福利待遇不得降低。例如,《上海市人口与计划生育条例》第三十一条规定,育儿假期间的工资,按照本人正常出勤应得的工资发给。

邓智友表示,在大多数省份的地方性法规中,育儿假被设定为强制性义务,并非企业可自主决定给或不给的“福利”。在此条件下,用人单位无正当理由不得拒绝批准员工休育儿假,或者因员工休育儿假而扣减其工资,甚至解除劳动合同。

此外,邓智友还提到,在那些仅把育儿假作为“倡导性”“鼓励性”政策的地方,用人单位即便不落实也不会受到惩罚。而在强制推行育儿假的省份中,如果规定强制性不够、法律责任不明,也会导致企业缺乏执行动力,相关政策难以落地。

如何从“纸面”落实到“地面”

育儿假是好事,但落实不了就只是“纸面福利”。如何让这一假期从“纸面”落实到“地

面”,真正发挥作用?

婴幼儿的照护离不开家庭,父母的角色尤为重要。但现实中,受传统性别分工模式的影响,一些企业认为母亲是0—3岁婴幼儿的主要照护者,对男职工休育儿假表现出不理解或抵触。

在曾迪洋看来,从传统文化观念角度,鼓励男性进行育儿参与不是一件简单的事。受制于传统性别观念和“男子气概”包袱,育儿活动成为女性“天然的义务”,而男性则被划在深度育儿的边界之外。由此会进一步形成育儿实践中的马太效应——女性被越来越深地卷入到育儿过程中,男性却被迫慢慢地屏蔽其外甚至退出。这会使得“育儿假”,尤其是男性的“育儿假”成为“纸面福利”。

“我们需要正视观念问题,倡导父母共同育儿,这不仅有助于维持家庭功能的平衡,缓解育儿过程中女性的身心压力,还有助于儿童健康发展、提升家庭幸福感。”曾迪洋说。

除了观念上,要想推动生育假期顺利落地,还要考虑到企业成本投入问题如何解决。

“育儿假制度设计不完善、法律保障不足等困境,最终都会表现在经济利益矛盾之中。”曾迪洋建议,可探索建立政府、用人单位和个人共同参与的育儿假成本分担机制。对于切实落实育儿假的用人单位,政府可以给予一定的税收优惠、财政补贴,在一些关键性的评估考核中可以将育儿假落实作为一项参考性指标。对于用人单位而言,也无需过分抵触育儿假。实际上,通过营造育儿友好、性别平等的企业文化,不仅

对本单位的人力资源管理有着积极意义,也能形成正向的社會影响力,给企业发展带来一些潜在的资源。

中国社会科学院财经战略研究院财经研究室主任何代欣在接受中国城市记者采访时也表示,相对于鼓励和倡导,生育支持政策和制度的设计牵涉到千千万万家庭的直接福利,同时也关系到企业和社会的成本分担。如何推动企业将育儿假等生育支持政策落到实处,是保障家庭福利畅通的“最后一公里”,是十分值得关注和考虑的问题。

何代欣建议,短期来看,需要通过政策的帮扶和补贴,直接为企业分担公共负担;中长期来看,可通过精算和制度设计为那些雇佣育龄职工的企业单位,给予必要的优惠和补偿。当然,这些帮扶、补贴、优惠和补偿涉及到谁来提供公共资金,谁来承担制度设计方面的责任。归根结底,还需严肃考虑和加快推动顶层设计及地方政策。

中国法律咨询中心民商事专业委员会原副秘书长林先平在接受中国城市记者采访时提出建议,育儿假政策要真正落地,需要政府、企业和社会各方协同发力。政府应完善生育保险制度,将育儿假成本纳入保障范围,以减轻企业负担;企业应当诚信履责,杜绝通过提高审批门槛、将休假与绩效考核相挂钩等方式,变相阻挠员工休假。只有通过多方共担成本、强化制度保障,并配以普惠托育服务体系,育儿假才能从“纸面福利”变为现实,成为鼓励生育的有效支持政策。



山西襄汾:文化科技卫生“三下乡”惠民生

9月24日,山西省临汾市襄汾县文化科技卫生“三下乡”暨全国科普月集中示范活动在该县古城镇东街村启动。现场通过设置宣传展板、发放手册、科普展示、健康义诊、文艺演出等方式,把文化、科技、卫生等优质资源送到农村、送到群众身边,让大伙儿在“家门口”就能享受到优质便捷的惠民服务。图为东街村居民在观看机器狗科普展示。

人民图片