

有助于缓解育儿家庭负担的陪产假,在一些地方落实情况却不尽如人意—— 陪产假有了,“奶爸”们休上了吗?

专家建议,增加休假强制性,其间工资由生育保险基金支付,减轻企业负担

“我们生了两个孩子了,媳妇每次的产假和假期工资都能保证,我却从来没休过陪产假,公司没人提,我也不知道该怎么休。”日前,在北京一家民营企业工作的周先生告诉记者,公司里和自己同类型别的“奶爸”有不少,但很多男职工不仅没休过陪产假,甚至“听都没听说过”。

随着多孩家庭的比例上升,陪产假怎么休,能休多久,如何能顺利休上,成为许多职工关心的问题。

有假不敢请

自去年8月国家出台三孩生育政策以来,各地相继启动地方人口与计划生育条例修改工作,密集出台鼓励生育措施,增设或延长男性陪产假就是其中一项。记者梳理发现,各地修订政策后男性陪产假天数在15天~30天不等,多地为15天。

“陪产假有助于缓解育儿家庭的负担,使男性更好地参与到育儿过程中。”谈及陪产假设立的初衷,中国劳动关系学院法学院院长沈建峰说道。

暨南大学教授卢馨的课题组,通过对110多个国家的鼓励生育政策进行系统梳理、统计和分析后发现,带薪休假是目前各国应用最

广泛且行之有效的措施,其次分别是津贴补助、托育服务、保障就业权益、税收减免。

目前,陪产假这项制度在企业中已经有所覆盖。智联招聘近日发布的《2022上市公司人才需求及发展环境报告》显示,上市公司招聘规模在新冠肺炎疫情后快速恢复,招聘薪资和福利均有优势,其中男员工陪产假覆盖率为87.5%,高于非上市公司5个百分点左右。

但在现实中,许多男员工却没有享受到这一福利。北京市总工会此前开展的调研显示,41.78%的受访职工没有休过陪产假,39%的受访职工不知道单位是否提供陪产假。虽然有些职工知道单位有陪产假,但担心影响工作主动选择不休,其比例达到64.53%。

在采访中,不少男职工表示,他们不敢请陪产假,选择以请年假、事假、加班倒休的形式来陪护妻子和婴儿。“媳妇坐月子期间,即便有月嫂,家里也总要有个人来协调,请假是必然的。”去年刚刚荣升“奶爸”的郭先生告诉记者,他当时的正是自己的年假。“因为公司没人以这个名义请假,自己也担心休陪产假会影响收入和考评晋升。”

谁来支付假期工资

在沈建峰看来,职工有假不敢

请、企业不愿批的原因之一,在于“假期期间的工资由谁支付”。

根据国务院颁布的《女职工劳动保护特别规定》,女职工产假期间的生育津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付。

“而男性的陪产假工资,则由企业支付。企业的负担增加了,男职工请陪产假的积极性也会降低。”沈建峰说。

3月7日,北京市海淀区人民法院发布陪产假相关法律案例。一则案例显示,公司主张员工已休陪产假不再享受年假缺乏法律依据,判决向员工支付未休年假工资;另一则案例中,企业已向员工支付了未休陪产假期间的正常出勤工资,员工要求企业额外支付未休陪产假的经济补偿,于法无据。

针对陪产假期间的工资支付问题,今年北京市两会期间,北京市总工会提交的界别提案就呼吁,将职工休陪产假期间的工资待遇“由用人单位支付”改为“由生育保险基金支付”,减少用人单位经济负担。

此外,记者注意到,产假和陪产假适用的法律法规不同,不仅体现在法律法规的位阶上,也体现在对企业的违法惩罚程度上。

产假被明确写入劳动法,“女职工生育享受不少于九十天的产假”。陪产假则不然,目前各地陪产假规定体现在省级人口与计划生育条例中,不同省份对这一假期的称呼也不同,有的称为“陪产假”,有的则称为“护理假”。

沈建峰表示,在现有法律法规架构下,即便用人单位未批准男职工的陪产假,相应的违法成本也较低,这使得男职工即便提出陪产假诉求,也很难得到有效的权益维护。

“刚性”还应增强

除却工资支付问题,专家认为,陪产假是否“刚性”,休假天数和相关待遇是否统一,也影响着陪产假的实际落地。

“陪产假的设置,使得男女职工在生育休假问题上能够被均衡看待,有助于减轻对女性的就业歧视。”沈建峰说。

但在调研中,沈建峰发现了这样一种情况:有的企业允许男职工将未休的陪产假挪给女方,作为增加的产假。“这样反而容易加剧对女性的就业歧视,与陪产假的设置初衷背离,应增加陪产假的强制性。”

今年全国两会期间,卢馨建议延长男性陪产假。在她看来,男女产假和陪产假天数差异的增加,会导致男女职工因生育对工作造成

的影响程度进一步拉大。

记者梳理发现,目前,全国各地陪产假天数不一、待遇不一。例如,北京市规定“男性职工享受陪产假十五日”,湖南省规定“配偶护理假时长为二十日”,而河南省则规定“给予其配偶护理假一个月”。在待遇上,有的省份将陪产假“视为出勤”,有的则规定“照发工资,不影响全勤”。

“各省规定文字表述上的不同,给企业留下了操作空间,可能会影响职工的全勤奖、年终奖等待遇。”在沈建峰看来,各地规定的差异化不利于制度的落地,陪产假的长度设置应与产假模式类似,即全国的天数和标准相对统一,各地根据实际情况有一定浮动空间。

记者在采访中发现,目前,企业已经开始意识到,陪产假是男性求职时看中的待遇之一。

“现在,许多求职者都会询问公司的陪产假规定,特别是30岁左右的男性求职者,其中不乏公司打算引进的骨干人才。因此,公司不仅把陪产假作为人文关怀的一种体现,也把这个作为招聘时的一项竞争优势。”在北京一企业从事人力资源工作的丁先生告诉记者,“企业设有陪产假制度,更容易吸引人才。”

据《工人日报》

“躺平”暴露多重后遗症 世卫组织发出警告

目前,新冠病毒及其重组变异毒株仍在全球肆虐。世界卫生组织近日强调,新冠疫情大流行仍是“国际关注的突发公共卫生事件”,并为此多次敦促各国民政府,在防疫措施方面仍要保持足够警惕和充分准备。然而,一些国家和地区却取消防疫措施,采取“与病毒共存”模式。

目前,这种模式的后遗症已经陆续显现,一些国家和地区的病例数激增、死亡人数攀升、医疗系统面临巨大压力。为此,全球多位公共卫生专家呼吁,“应重建公共卫生措施,而不是让公众自己承担风险”。

病例数激增死亡数高企

世界卫生组织最新数据显示,全球新冠肺炎确诊病例数累计已超过5亿、死亡病例数逾622万。连日来,世界卫生组织和多国公共卫生专家反复强调,新冠疫情大流行远未结束,预计新冠病毒仍将继续演变,人们将看到更多的变异毒株出现,疫情防控的不确定性依然很高,过早放松社交限制措施存在很大风险。世界卫生组织建议各国随时做好准备,加强公共卫生应对措施,遏制病毒传播。

然而,一些国家和地区由于找不到防疫理想策略,加之存在抗疫疲劳心态、面临经济下行压力,并

抱有“奥密克戎毒株致病性弱”的侥幸心理,陆续取消了口罩令、隔离感染者、追踪密接者等管控措施,除加强疫苗接种外基本不采取防控举措。

事实很快证明,“躺平”非但不是防疫的可选项,而且是大谬之举。“躺平”之后,随即出现的便是病例数激增、死亡病例数高企。

世界卫生组织总干事谭德塞近日对该组织监测疫情趋势能力的减弱表达了担忧之情。他说:“一些国家出现了严重的病例激增情况,这给医疗系统带来压力。由于新冠病毒检测数量显著减少,我们监测疫情趋势的能力受到影响。”

与此同时,一些西方国家“躺平”带来的疫情形势起伏,还给广大发展中国家带来了极大的抗疫压力。

即便是选择“躺平”的国家,也不得不面对诸多“后遗症”带来的巨大压力。

事实一再证明,有效的防控措施、及时的核酸检测和公平的疫苗接种仍是目前全球科学防疫应当采取的举措。

“躺平”留下诸多后果

无论从全球民众健康面临的

安全风险、病毒持续变异带来的未来挑战、医疗系统面临的巨大压力,还是从多国经济社会生活遭受的严重冲击来看,“躺平”模式都给全球抗疫进程带来严重负面影响。

在可预见的未来,“躺平”抗疫留下的多重“后遗症”还将陆续显现。

世界卫生组织总干事谭德塞近日对该组织监测疫情趋势能力的减弱表达了担忧之情。他说:“一些国家出现了严重的病例激增情况,这给医疗系统带来压力。由于新冠病毒检测数量显著减少,我们监测疫情趋势的能力受到影响。”

与此同时,一些西方国家“躺平”带来的疫情形势起伏,还给广大发展中国家带来了极大的抗疫压力。

即便是选择“躺平”的国家,也不得不面对诸多“后遗症”带来的巨大压力。

事实一再证明,有效的防控措施、及时的核酸检测和公平的疫苗接种仍是目前全球科学防疫应当采取的举措。

即便是选择“躺平”的国家,也不得不面对诸多“后遗症”带来的巨大压力。

事实一再证明,有效的防控措施、及时的核酸检测和公平的疫苗接种仍是目前全球科学防疫应当采取的举措。