

权益瞭望

# 爸爸们的陪产假,休上了吗?

■ 中国妇女报全媒体记者 董颖

近年来,为减轻育儿家庭负担,提高生育意愿,促使男性更好地参与到育儿过程,全国各地相继设立陪产假制度,在赋予“奶爸”权利的同时,增进妇女儿童福祉。

然而实践中,部分新手“奶爸”未曾听闻陪产假,抑或因职业发展等因素不敢请陪产假。陪产假制度的落实难点何在?为什么很多人有假不敢休?中国妇女报全媒体记者对此展开了采访。

## 休陪产假被开除

因为休了陪产假,被单位无故开除,这是“奶爸”小王遇到的糟心事。小王在一家文化公司任人力行政总监,双方签订了为期3年的劳动合同。劳动合同履行过程中,小王正常休陪产假15天。没想到到休假期间,小王接到单位电话通知解除双方劳动合同。

返岗后,公司向小王送达了《解除劳动合同通知书》,载明从产假第一天起双方解除劳动合同。小王认为公司违法解除劳动合同,根据《劳动合同法》,自己享有15天的陪产假。遂申请劳动仲裁,要求公司支付违法解除劳动合同赔偿金等费用。

劳动仲裁委员会裁决认为,公司以小王休陪产假构成旷工为由解除劳动合同,缺乏事实和法律依据,故单位不仅应支付小王违法解除劳动合同赔偿金,还应正常结算陪产假期间的工资。

公司不服,起诉至法院。北京市第二中级人民法院经审理认为,该公司构成违法解除,同意仲裁结果。

明明是升级做“奶爸”的高兴事儿,却因为休了个陪产假被扣工资,还丢了工作,这让国家的好政策完全变了味儿。

针对爸爸陪产假的落实问题,北京振邦律师事务所律师刘辉向记者表示:“给予男性护理假是国家的好政策,但是在实际操作中,常有企业、用人单位未按照法律规定给予男性员工陪产假,或者违法扣男性员工陪产假期间的工资、福利待遇,损害员工的合法权益。”

据刘辉律师介绍,她接触的案例中,有的男性员工正常申请陪产假后,次月发工资时发现被扣了钱;有的单位明确表示,请了陪产假的员工,当年不再享受正常的年假待遇;也有“奶爸”像小王一样,在休陪产假期间被无故辞退或调整岗位。

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。”刘辉表示。

## 好政策还需真落地

人口发展是关系中华民族发展的大事情。为了提高生育意愿,帮助大家更好地平衡工作与家庭的关系,国家利用多种措施减轻用人单位和职工家庭压力,创造生育友好的工作



环境,支持男女职工共同履行家庭责任。

尤其是三孩生育政策出台以来,各地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,各地男性陪产假天数在15~30天不等。

然而在采访中却发现,除了个别单位故意克扣假期外,有些男性员工虽然知道国家有这项政策,但因为单位过去没有先例或是考虑到个人发展,主动放弃了休假。

上海的工程师臧嘉对记者说,他所在的公司积极响应国家政策,为男性员工提供了15天的陪产假,然而自己所在的项目组任务很重,休假会影响项目进度和职业发展,最终只休了3天。

李先生是湖南省某市公务员,他所在单位明确规定了男性员工可以享有最长20天的陪产假,但李先生的妻子分娩时正值单位年终考核期间,他担心休假会影响考核成绩,于是主动放弃了陪产假。

“陪产假?那不可能。我们年假都没时间休。”在北京从事IT工作的高先生告诉记者,“我老婆生孩子那会儿,我只请了一天年假。平时也很难休假。”他说,虽然育儿假已经喊了好几年,但是对于他们这类私企来说,休假是需要心理建设的,“请假羞耻症”会让人觉得休假对不起公司,对不起领导和同事。

“确保夫妻一起放育儿假,让爸爸们回归家庭,是业内不断在呼吁的。因为很多研究表明,男性早期参与育儿对分担缓解女性生育压力很有帮助。”中国科学院心理咨询师、婚姻家庭高级咨询师高飞表示,“陪产假对于男职工的意义不必多言,即在其妻子生育期间享有的陪伴、照料妻子的权利,同时也是为女性分担生育责任的重要体现。”

针对制度落实中出现的问题,高飞认为陪产假制度在立法上已逐步完善,但在执行过程中仍需加强监督和管理,或许需要更加“刚性”的要求。他举例说:“政策说休假不能影响工资发放,有些公司就扣发奖金或者年终奖、全勤奖,这会在很大程度上影响大家休假的积极性,阻碍政策真正落地。还有的企业允许男职工未休的陪产假挪给女方,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相背离,所以应该增加爸爸休陪产假的强制性。全社会也需要共同努力,营造支持爸爸休产假的文化氛围。”

## 制度保障婚育才能更友好

《中共中央 国务院关于优化生育政策促进人口长期均衡发展的决定》明确提出,将生育友好作为用人单位承担社会责任的重要方面,鼓励用人单位制定有利于职工平衡工作和家庭关系的措施,依法协商确定有利于照顾婴幼儿的灵活休假和弹性工作方式,并鼓励各地为爸爸放陪产假。

记者查阅相关资料了解到,国外陪产假制度由来已久,并且有着很多监督措施。瑞典的新生儿父亲陪产假制度自1974年便建立了,不论男职工工龄长短,都享有新生儿父亲陪产假,津贴标准为职工正常工资收入的80%。丹麦的产假政策规定,父母双方都有权享受24周产假,其中11周是“不可转让产假”,即父亲必须休满这11周,不能转给母亲。这一政策显著提高了父亲休产假的时间,促进了父母之间的平等分担育儿责任。

为了确保爸爸们休假期间不当甩手掌柜,而是实打实参与了育儿,日本政府规定,男性必须休满40天带薪产假,并且在返回工作岗位时,需要递交一份“奶爸札记”。这一规定确保了爸爸产假的实际效果。

暨南大学卢馨教授课题组通过对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,带薪产假是目前各国应用最广泛且行之有效的措施,其次才是津贴补助、托育服务、保障就业权益、税收减免等。

北京某网络公司人事总监王菲、某外企人力总监李天申均向记者表示,公司已经积极落实了这项政策,因为陪产假制度的实施不仅提升了在职员工的满意度,在招聘时也有着明显的吸引力。智联招聘发布的《2022年上市公司人才需求及发展环境报告》显示,上市公司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。

针对一些私企等中小企业的落实难题,王

菲认为,从职工的角度来说,多数是希望假期越长越好,休假时间也最好可以自己灵活掌握;但很多用人单位并不这样认为,特别是一些年轻人较多的单位,执行“育儿假”就意味着经营成本的增加,对一些中小型企业来说无疑是较大的负担。

她从企业角度进行了分析:“首先是经济成本:假期工资是一个关键因素。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由生育保险基金支付,而男性的陪产假工资则由企业支付,这增加了企业的负担。其次是工作安排:对于人数少的企业来说,员工休陪产假可能意味着需要寻找临时替代人员或调整其他员工的工作安排,增加了运营成本和管理难度。还有社会认知与企业文化:一些企业管理者对于男性休陪产假的的态度并不积极,认为男性应该专注于工作,而家庭责任应由女性承担。这种观念在一定程度上阻碍了陪产假的落实。”

那么,在广大职工心中,陪产假对于生育意愿的提升有明显影响吗?据上海市总工会官方微博“申工社”对9500余名网友的调查数据显示,有31%的受访者认为,出台育儿假有助提升生育意愿。

“提升生育率的核心之一是打消女性的生育顾虑。”高飞表示,“陪产假虽然看起来是男员工的权益,但是真正受益的是家庭。生育之后,女性的身体恢复大约需要一个月左右,剩下的假期主要是陪伴婴儿成长,但陪伴从来不是女性的专利,男性一样可以陪伴、照顾孩子。男性参与得更多,会让女性得到更好的身体恢复与心理支持。”

他同时强调:“有必要强制男女都休产假,可以同时休,也可以先后休,这样因生育而引起的性别就业歧视会大大降低。而且当父亲能够休产假时,母亲可以更快地返回工作岗位。当女性不再担心因为生育而影响职业生涯和人生轨迹时,生育意愿自然提升。”

强制男女同休产假是否真的有效?答案已经得到证实。

20世纪70年代后期,欧洲人口出生率低迷,实施男女同休产假后,欧洲的人口出生率不断提升,进入21世纪,几个主要国家的生育率恢复到了较高水平。这说明想要提升生育率,不能仅靠给女性放假、激励或是一味要求女性,而是要从女性视角,真正解除她们生育的后顾之忧,通过制定强制产假等配套政策,让男性承担更多的育儿义务,让女性告别“丧偶式育儿”的处境,从根本上提升夫妻双方的生育意愿。

生育关乎国计民生,也关系到广大职工特别是女职工的切身利益,其中就包括职场上的性别歧视问题。此前有媒体曝出,有个别单位要求女职工须排队“轮流怀孕”。这种规定显然是违法的,却也从侧面反映出了一些现实问题。

爸爸产假的推广和实施是一个长期而复杂的过程,需要政府、企业、社会和个人共同努力。只有通过不断完善政策、加强宣传、营造氛围和加强监管等措施,才能真正实现爸爸产假的普及和落地,为家庭和谐、社会进步贡献力量。只有切实保障女性在生育、产假、就业等方面的权益,构建生育友好型社会,才能促进我国人口长期均衡发展。

■ 董颖

今日之中国,社会文明正以前所未有的速度向前迈进,家庭作为社会的基本细胞,其和谐与稳定对于整个社会的繁荣与进步具有深远影响。作为家庭和谐的重要因素,爸爸产假不仅是男性员工的基本权利,更是男性对家庭责任的担当,是推动性别平等、实现社会公正的有力抓手。因此,我们必须深刻认识到爸爸产假的重要性,以更加坚定的态度,推动其全面落实。

首先,爸爸产假是家庭责任均衡化的重要举措。在传统家庭结构中,父亲往往被视为经济支柱,而母亲则更多地承担起照顾家庭和育儿的责任。这种分工模式在一定程度上导致了家庭责任的失衡,也给母亲带来了沉重的负担。爸爸产假的实施,使父亲有更多的机会参与到孩子的成长中,不仅能促进亲子关系的情感联系,还能实现家庭责任夫妻共担的均衡化。

其次,爸爸产假是性别平等的重要推动力。性别平等是全社会关注的焦点,传统的性别刻板印象往往限制了女性在职场上的发展,用人单位招聘时担心女性生育影响工作,故倾向优先录用男性,甚至歧视育龄女性。强制男女同休产假,有助于消除职场上的性别歧视,还能促进男女之间的理解和尊重。

再次,爸爸产假是提升生育意愿和人口质量的战略举措。在当前社会,生育率下降已经成为全球性问题。爸爸产假的实施让男性有机会关注家庭和孩子,从而分担减轻女性的育儿压力,有效提升生育意愿。同时,父亲的参与也有助于孩子的成长和教育,提高人口质量。这对于国家的发展和未来具有重要的战略意义。

然而,爸爸产假在实际执行中仍面临诸多挑战。一些企业担心影响工作效率和团队稳定,对爸爸产假持消极态度。此外,一些男性员工也担心休产假会影响自己的职业发展和经济收入。这些担忧和顾虑在一定程度上阻碍了制度的普及。

因此,推动爸爸产假的全面落实,我们需要从多方面入手。政府应制定更加完善的法律法规和政策措施,明确爸爸产假的的天数、待遇和法律责任等内容,为企业和员工提供更加明确有力的保障。同时,政府还应加强监管力度,确保各项政策措施得到有效执行。

企业作为社会的重要组成部分,也应积极履行社会责任,全面落实爸爸产假制度。企业应树立正确的用人观,尊重和保障男职工的产假权益,为他们创造一个更加平等和包容的工作环境。此外,我们还应加强社会宣传和教育,提高公众对爸爸产假的认知度和接受度。通过广泛宣传其重要性和意义,让更多人认识到父亲在孩子成长过程中的重要作用和价值。同时,还应倡导男女平等、共同育儿的理念,推动家庭和社会对爸爸产假的认可和支持。

综上所述,爸爸产假是父亲的权利,更是责任与担当的深刻体现。它不仅是家庭责任均衡化的重要举措,也是性别平等的重要推动力,更是提升生育意愿和人口质量的战略举措。让我们以更加坚定和果敢的态度,推动爸爸产假的全面落实和普及,共同构建家庭和谐与社会进步的基石!

爸爸产假不仅是权利更是责任与担当

巾帼普法乡村行

图片新闻

## 河北省承德市创新普法模式

# 让法律服务和群众需求实现“零距离”

■ 中国妇女报全媒体记者 周丽婷 贾似真

“老师说的这些都说到我心坎儿里去了,以后再普法我肯定还来听!”之前不懂法,以后一定要学法、懂法、守法,当‘法官’会吃亏的……”日前,河北省承德市丰宁满族自治县妇联组织的普法讲师团走进黄旗镇开展“巾帼普法乡村行”活动。一堂专家普法宣讲课,一次“燕赵巾帼法律明白人”讲身边事、一场法治文化汇演,还有法律咨询服务、普法视频展播、发放海报、书籍等法治宣传资料……为全镇群众送上了丰富的“法律大餐”。

承德市妇联积极响应全国妇联号召,聚焦广大农村妇女对法律资源和法律服务的迫切需求,连日来全面启动“巾帼普法乡村行”活动,并创新开展“3+”模式,持续强化法治宣传,把法治春风送到基层妇女群众身边,谱写乡村法治文明和谐乐章。

## 志愿活动+专业咨询

在承德市兴隆县平安堡镇西村村委会会议室,紫塞巾帼普法宣讲队依据民法典,针对与群众切身利益密切相关的婚恋矛盾、家事纠纷、高价彩礼等法律问题讲解和问答互动,引导群众自觉运用法治思维和法治方式解决纠纷,营造办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的良好氛围。

承德市各级妇联会同相关部门,充分发挥“紫塞木兰法律宣讲队”的作用,凝聚司法单位合力,深入基层开展法律咨询及专业指导。以“你问我答”“以案说法”“情景模拟”等形式丰富“巾帼普法乡村行”活动,共开展普法宣讲活动271场次,法律咨询167次。

## 线上宣讲+线下文艺汇演

在“巾帼普法乡村行”活动中,承德市各级妇联组织善于用好婚姻调解员、妇联

干部,发挥维权站、妇女儿童之家、妇女微家等阵地作用,创新线上、线下宣传方式。围场县妇联在四道沟乡富官村组织“巾帼普法乡村行 法治宣传人民心”主题文艺汇演。活动现场,凤凰社区和富官村文艺演出队以群众喜闻乐见的形式,融法律知识与文艺节目,为现场群众送去了一系列普法文艺节目,把法律法规送到群众家门口,实现群众需求与法律服务“零距离”。

## 圆桌畅聊+家庭指导

承德市妇联搭建“暖心桥”,引导“木兰有约”讲师团、“巾帼法律明白人”等走进村户宣传法律法规,推动妇女群众最关心、最直接、最现实的利益问题和实际困难得到妥善解决。

丰宁县完善“巾帼普法”服务中心,成立由女法官、女检察官、女警官、女律师、家庭教育女讲师、心理咨询师、巾帼“法律明白人”等组成的“宁和家事讲师团”志愿服务队,开展“巾帼普法乡村

行”。新北路街道河东村的王女士遭受家庭暴力,迟迟不敢通过法律进行维权。“巾帼普法乡村行”走到家门口,她听了普法讲座,了解到遭遇家暴可以依法维权,于是递交材料起诉离婚。在现场,“巾帼普法乡村行”讲师对双方进行普法、调解,施暴者了解到家庭暴力是违法行为,认识到错误,并表示以后会尊重王女士,双方有矛盾时要冷静解决,绝不动手。王女士也愿意给丈夫一次改过自新的机会。

滦平县北大街社区以“圆桌畅聊会”为载体,以网格为单位,积极邀请妇女小组长、妇女代表等走访重点家庭,通过入户聊天的方式,围绕社区工作开展集中讨论、集体协商、集思广益,做深做透做实妇女群众思想工作,为社区建设贡献一份巾帼力量。

将法律知识讲给群众听,帮助广大农村妇女和家庭提升办事依法、遇事找法、解决问题用法、化解矛盾靠法的意识和能力,促成人人学法、事事依法的良好局面。

维权工作

## “山里红”巾帼维权服务队助推基层社会治理

■ 中国妇女报全媒体记者 贾莹莹

“感谢您专业的心理疏导和陪伴,挽救了我的孩子!”辽宁铁岭市昌图县社区的一位妈妈握着“山里红”巾帼维权服务队成员王彩丽的手激动地说。

一天深夜,孩子因和家長发生矛盾情绪崩溃,把门反锁坐在七楼的窗台上。情急之下家長拨打了昌图县妇联的热线电

话,县妇联赶紧找到“山里红”巾帼维权服务队,志愿者王彩丽立即联系到孩子,通过情绪评估,孩子的焦虑情绪为9级,很危险。王彩丽和孩子聊了两个多小时,直到孩子情绪舒缓。

近年来,昌图县妇联摸索出一条女性参与基层社会治理的新道路,组建了一支由专业心理咨询师组成的“山里红”巾帼维权服务队,嵌入基层社会治理工作机

制,在女性信访对象疏导、家庭矛盾纠纷化解,妇女儿童心理疏导等工作中发挥第三方专业优势,为妇女儿童进行权益维护、心理疏导。

经过多年的探索与实践,县妇联融入县委政法委“一庭两所多部门”工作机制中,将县婚姻家庭纠纷调解委员会、县、镇、村三级“百合家事”工作室入驻基层社会治理模式。在维护妇女儿童合法权益

上,昌图县妇联实行“妇联+公安”模式,联动反家暴,聚力强保护。“山里红”巾帼维权服务队为涉案未成年人做“临时监护人”,维护未成年人权益。同时与检察院联合,实行“妇联+检察”模式联动开展“巾帼红”携手“检察蓝”关爱困难妇女行动,建立困难妇女儿童救助长效机制,促进困难妇女群体司法救助,形成保护妇女儿童权益的工作合力。

## 公安宣传战线上的“反诈玫瑰”

“公安类反诈小视频必须采取喜闻乐见的形式,才能让老百姓们更容易接受。”李萍是湖南永州祁阳市公安局电侦大队的一位女民警。她深知电信网络诈骗事前防范的重要性,为让反诈宣传取得实效,她和同事们根据电信网络诈骗案件发案特点,创新方式方法,多措并举开展反诈宣传。

作为祁阳市公安局反诈宣传小分队带头人,她带头编排了具有本地特色的祁阳小调等反诈宣传节目,进广场、社区、夜市等人群聚集地表演,把反诈知识送到群众身边,为的就是守住群众的“辛苦钱”,被网友戏称为公安宣传战线上的“反诈玫瑰”。

中国妇女报全媒体记者 邵伟/文 李会生/摄