





被删 热门 苏小美LOVE @守夜人司令 makemodel 重庆 中医 吃醋的KK 草 榴社区 国产GV 数据吐槽中心 谭晓彤自由微信安卓APP发布, 立即下载!

2018年5月23日 🗘

查看原文

原创: 陈亚亚 大家

洞见· 价值·

本文为"美好生活"作品,更多作品请看:

◆ 美好生活

从2015年全面放开二胎以来,生育渐成焦点议题,政府为了鼓励女性多生二胎,许多省份都将女性的产假延长到了158天(约22周),这样一来职场对女性似乎更不友好了,许多公司要不愿意格位充格人类。不是人类和共和党

司更不愿意接纳育龄女性,于是女性权益保障又成为全民关注的议题,随之而来的还有对男性陪产假(英文名paternity leave,指男性劳动者在妻子生育后享有的假期,在国内通常称为陪护假、护理假)的热议,**认为男性应该享有(更长)陪产假的呼声越来越高涨**。 在这个背景下,由北京市总工会权益部、法律服务中心与《劳动午报》共同评选的"2017

年北京工会劳动维权十大案例"中,第一个就是关于男性陪产假的。某职工回老家陪产,请了7天假,因公司拒付这期间的工资,他愤而辞职,并要求公司做出赔偿,协商无果后将公司告上法庭,一审败诉,二审胜诉,最后公司向他支付了陪产假工资1726元、解除劳动合同经济补偿金35603元。在这个案例中,要求陪产假的诉求最终在工会的帮助下得到支持,但可以看到现状是许多公司对此并不配合,司法机构的认识也有不足。这里还有一个问题,我国并没有将女性的产假(maternity leave)与照顾孩子的育儿假(

parental leave) 进行区分,尽管女性生育后的假期延长到半年多,但仍称为产假,没有额外的育儿假,男性因此获得的假期也局限于产后,是名副其实的陪产假。而在国际上,包含陪产假在内的男性育儿假非常普遍。今年江苏省的人大会议上,有10名人大代表联名呼吁,认为应该给男女双方128天的产假和陪产假,妻子休完产假后丈夫接着休等长的陪产假,这里陪产假实际上就含有育儿假的概念。



项网络调查"全球城市的养育和教育"就显示,"丧偶式"育儿仍是普遍现象,其中母亲认为自己承担养育责任的比例高达61.67%,仅有22.42%的母亲认为孩子的父亲承担了主要的养育责任。2018年,上海市妇联据此向政府建议,将配偶陪护假的时间延长为15天。而据有关统计,全国31省市(台港澳除外)的现行生育政策中,各地配偶陪护假的平均水平仅为16.41天。

那么,我国现行的陪产假在国际上是什么水准呢?联合国儿童基金会于2017年发布的报告

目前在中国、女性(母亲)主要承担着照料孩子的工作。2017年9月、上海市妇联开展的一

儿童早期的发展打下坚实基础。而经济合作与发展组织(简称经合组织,也即OECD,由34个市场经济国家组成的政府间国际经济组织)的数据更进一步,该组织中国家的平均带薪陪产假为7.6周,如果忽略加拿大、美国、瑞士等8个没有带薪陪产假的国家,均值为10.45周。对比我国普遍只有两周陪产假的现状,差距还是很大的。 在这方面,以性别平等著称的北欧走在世界前列。1974年,瑞典就规定了父母可以分享育

儿假,但当时许多父亲对此没兴趣,根本不去休假。为了鼓励男性参与育儿,政府做了许多

《生命早期对每一名儿童至关重要》中提到,父亲应该有4周的带薪陪产假,这将有助于对

尝试,比如经济激励,只要父亲休育儿假,就会得到额外的奖金。此外还有"爸爸配额",即给父亲设定的是专属带薪育儿假,不可转让。这些措施非常有效,大大提升了瑞典男性休育儿假的比例,据称到2016年,瑞典有91%的父亲会休育儿假。后来有些国家采用别的方式来激励,比如只要男性休了育儿假,女性就可以有更多的休假,也取得了不错的效果。

从各国的实践来看,男性休育儿假的好处多多,可以说是各方都受益。比如对政府来说,提升女性的生育意愿,解决了总合生育率过低的问题;对企业来说,员工的家庭和谐稳定,有

助于更安心工作,为企业做出更大贡献;对家庭来说,夫妻关系、亲子关系都得到改善;对

女性来说,提高就业率,减少与男性的收入差距,增进身体健康,降低产后抑郁症的风险;对男性来说,父职参与对其身心健康也有益处,可以帮助他们成长;对儿童来说,父亲参与育儿较多的孩子无论是短期还是长期发展方面都更有优势……。
随着经济的发展,不少国家都出现了女性不愿生孩子的问题,因为这对她们的事业有很大阻碍。这也迫使不少人认识到,要促进女性的生育意愿,维持社会的持续发展,就必须解决女性的就业困难。"经济学人"有一个"玻璃天花板指数(glass-ceiling index)",每年根据

一些指标的数据来对不同国家职场中的女性待遇进行排名,借以考察这些国家的职场性别平

等状况,涉及指标有:女性的高等教育比例、女性的劳动参与度、性别工资差距、管理岗位

上的女性比例、董事会中的女性比例、GMAT 考试中的女性比例、议会中的女性比例、保

育费占平均工资的比例、女性带薪产假等。2016 年,这一指数新增了一项指标,即男性带薪产假(paid paternity leave)。

而在这个指标的数据中,有一个令人诧异的现象,即韩国和日本在此领域的优异表现。总所周知,韩国和日本的女性职场状况不容乐观。2017 年公布的数据显示,韩国的性别工资差

距在其中是最高的(女性收入仅占男性的36.7%), 其管理岗位的女性比例最低

(10.5%),董事会中女性的比例也最低(2.4%),但其男性带薪育儿假却排名第二(16.1

周),仅次于日本(30.4 周)。如今韩国男性可以休一年的育儿假,并享受政府的补贴。 尽管这个假期不是男性专属(即男女共享,母亲申请还是父亲申请可以选择),但也算是有了很大进步。 目前不少社会学者发现,当一个男性休了育儿假,他就会逐渐改变自己的行为模式,比如更多地把时间花在照料孩子和做家务上,而女性则可以相应地在工作上花更多的时间,事业也因此更成功。而在这个过程中,所有人(男性、女性和孩子)对性别的期待都会有所不同,

这将导致社会文化、社会制度更趋向于性别平等。可以说, 社会性别平等的最终实现, 男性

育儿假肯定有一份贡献。



己视为育儿工作的辅助者而非替代者,所以更多地选择在女性休产假期间来休自己的育儿假,这也导致他们的家庭育儿角色改变并不是那么明显。 此外,现实中的育儿假还经常受到意识形态/传统文化的影响。例如一些学者发现,欧洲国家的生育支持政策(包括陪产假、育儿假)效果显著,而亚洲国家(如日本、韩国)的生育支持政策力度也很大,效果却有限。有人分析是这些国家受到了儒家文化影响,婚外生育率比较低的缘故。类似情况在我国也存在,我国的《人口与计划生育法》对陪产假没有规定,在地方法规中这一假期往往有附加条件,以前是要求晚婚晚育或者独生子女,现在则要求是

由于社会资源的匮乏,可能比其他人更需要陪产假。 在西方,由于女性主义和儿童福利的兴起,对女性生育的社会保障从只保护孕妇转向兼顾婴幼儿的抚育,女性产假也随之演变为父母共同享有的生育假,其中包含陪产假和父亲育儿假。这一变化的主要倾向是将家庭不再看作一个整体,而是视为不同个体组成的结合体,从政策层面上强调要关注到家庭中的每一个个体,尤其是其中更弱势的妇女和儿童。在具体措施上,以前国家对家庭生育的支持往往以家庭为单位来进行,现在则更多是对个体在进行帮

符合国家法律法规生育的夫妻。显然,它把非婚生育、婚内超生的人排除在外,尽管这些人

助。 显然,在这个不断变化的世界中,我们应该有更开放的眼光,看到更多元的家庭,以及这些家庭中的每一个鲜活个体。也只有这样,我们才能够认识到,仅仅给(婚内的)父亲设置陪产假(和育儿假)还不够,它应该是一个起步,而不是终结。简而言之,与男性参与育儿有关的政策应该尽量普及、并去家庭化,比如资源更多地向贫困者倾斜,致力于减少阶层差异,尽量延伸覆盖到所有不在传统家庭内部的人,如单亲者、同性恋、多边家庭,对那些缺

文章内容纯属作者个人观点,不代表平台观点。

本文原标题:《我们需要什么样的陪产假?》

乏社会资源的人给予更多关注和支援。



洞见· 价值· 美感



本微信号内容均为腾讯《大家》 独家稿件,未经授权转载将追 究法律责任。投稿请联系:

dajia-newauthor@qq.com

Read more

s3 get: 0.08 s