

国家鼓励设育儿假 如何推动真正落地

《国务院未成年人保护工作领导小组关于加强未成年人保护工作的意见》近日印发,其中提出“鼓励有条件的地区探索开展育儿假试点”,备受社会关注。

事实上,此前宁夏、福建等地已经出台了育儿假相关规定。这些规定落实得如何?后续如何配套让更多百姓享受到这一权益?



宁夏、福建 先行试水

2019年5月,国务院办公厅发布的《关于促进3岁以下婴幼儿照护服务发展的指导意见》提出,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、产休假。

此后,宁夏、福建等地相继出台相关规定。

宁夏回族自治区人大常委会2019年9月通过修订后的《宁夏回族自治区妇女权益保障条例》提出,鼓励和支持用人单位在工作场所为职工提供零至三周岁婴幼儿照护服务;鼓励用人单位对符合法律、法规规定生育子女的夫妻,在子女零至三周岁期间,每年给予夫妻双方各十天共同育儿假。

福建省人大常委会2020年3月通过的《福建省女职工劳动保护条例》提出,鼓励用人单位对符合法律、法规规定生育子女的夫妻,在子女三周岁以下期间,每年给予夫妻双方各十天育儿假。

辽宁省政府2020年12月发布的《辽宁省女职工劳动保护办法》则提出,产假期满,经本人申请,用人单位同意,可以请哺乳假至婴儿满1周岁,哺乳假期间的工资由双方协商确定。

为了让“夫妻共同育儿假”深入人心,宁夏回族自治区妇联2020年通过购买社会服务,在全区举办50场《宁夏回族自治区妇女权益保障条例》宣讲活动,特别是加强对“夫妻共同育儿假”的宣传,扩大知晓率,推动更多的单位实行。

目前,宁夏等地已出台相关配套举措,推进育儿假的落实。宁夏回族自治区总工会今年3月专门对“女职工权益保护专项集体合同”进行修订,把育儿假条款纳入其中。

落实情况参差不齐

记者采访了解到,一些地方单位职工已经享受到育儿假福利。

宁夏吴忠仪表股份有限公司35岁职工赵文宝刚刚休了育儿假。“可以一次性休10天,也可以拆开休。”赵文宝说,“3岁以下的孩子,还没上幼儿园,对父母的依赖性特别强。孩子小的时候又爱生病,经常需要大人陪伴,育儿假特别有必要。这种人性化制度,有利于树立企业形象,在人才招聘上也是个加分项。”

不过,在有些地方和单位,育儿假落实情况还不尽如人意。

在宁夏银川一家国企工作的吴芳,是一名2岁男孩的妈妈。在得知有育儿假后,她曾找企业人力资源部门询问,但对方回复说集团没有相关文件,不让休。

“很多人不太知道这个假,休的人很少。”福建泉州某民营企业员工陈女士说。

宁夏回族自治区妇联权益部部长周文盈说,宁夏目前已有的一些单位落实育儿假,但主要还是以政府部门、事业单位为主,企业落实的不多。

“有假难休”一方面是因为育

儿假依然是一项鼓励性政策,没有强制性,用人单位即便不落实也不会受到惩罚;另一方面,一些用人单位考虑落实育儿假会增加运营成本。

福建重宇合众律师事务所首席合伙人涂崇禹说,育儿假在民营企业落实难,是相对应的配套措施没有跟上,企业暂时缺乏动力。

此外,育儿假落实难也与育龄女性面临的职场困境有关。记者了解到,一些女职工担心,请假太多不但影响收入,还会妨碍职场发展。

完善配套政策, 出台正向鼓励措施

“鼓励夫妻双方共同休育儿假,有利于男性更好地履行家庭责任,对孩子成长、家庭和谐稳定都有好处。”西安交通大学法学院教授王保民说。

王保民认为,育儿假具体的落地方式,各地要因地制宜,出台鼓励性条例比较适合目前的起步阶段。通过试点,在社会上形成一定氛围,提高公众对育儿假的认可度、接受度;同时了解实施的难点,采取针对性的措施进行完善。

业内人士认为,推进育儿假落实,需要相关部门出台更多以正向激励为主的配套措施。

“对于执行育儿假政策的用人单位,既可以进行荣誉表彰,也可以通过给予税费减免等方式进行激励。”北京奥肯律师事务所执行主任李传文说。

涂崇禹建议,可参考去年疫情期间各地出台的鼓励“不裁员”政策,对于执行育儿假政策比较到位的企业,以生育保

险减半征收等方式,为企业分担压力,最终实现职工享受政策红利、企业提升形象。

记者了解到,近年来,不少地区开展“和谐劳动关系企业”评选,主要考核因素包括合同签订、劳动保障、工会建立、休假制度落实等。基层干部建议,可在此基础上,将育儿假作为一项重要考评指标,对政策执行较好的企业予以宣传表彰。

据新华社电