

隨着三孩政策出台，中國開始探索育兒假實施新方式。近來，四川、貴州、遼寧等地相繼出台育兒假實行方案，均提到「子女3周歲以下的夫妻，每年分別享受累計10天的育兒假」，即把爸爸納入作為育兒主體之一，賦予更多的休假時間以履行責任。不少受訪母親表示，育兒假並非原有產假或陪產假的延長，應強調「父母共享」，尤其對於父親的育兒假部分，必須僅能由父親享有。業內人士則提出，在目前不少企業難以落實帶薪假期的情況下，要落實新的育兒假，需要政府在政策上給予企業更多的激勵和支持，避免淪為「紙上福利」。

●香港文匯報記者 趙一存 北京報道



●各地方案均提到，孩子父親也能享有育兒假。圖為一名家長陪着孩子在中國科學技術館參觀。
資料圖片

育兒假成本高 僱傭雙方都難

企業亟需財政補貼 免政策變紙上福利

事實上，中國國務院在2019年5月發布《國務院辦公廳關於促進3歲以下嬰幼兒照服務發展的指導意見》就提出，鼓勵探索試行育兒假。今年3月發布的「十四五」規劃綱要草案又提出，探索實施父母育兒假。10月15日，國家發展改革委聯合22個部門發布指導意見明確，將探索實施父母育兒假制度，加強家庭科學育兒指導服務。

不過，大眾普遍關注的話題還是，如何能讓這些福利性政策發揮應有的作用。北京某高校日語教師程弓是一個兩歲半男生的母親。她表示，育兒假能在一定程度上緩解有娃家庭的壓力，也能平衡家庭責任和社會責任。不過，就現實操作和可行性來看，育兒假落地實施並得到廣泛認可，還有諸多現實問題待解決。

鼓勵男性共同分擔育兒責任
湖北北義律師事務所主任謝文敏說，育兒假應是父母共享，要鼓勵男性共同分擔育兒責任。推行父母共享的帶薪育兒假是一個可行模式。
北京大學心理學教授林娟表示，育兒假還應該靈活使用。

「既然是父母共享育兒假，就應該明確規定育兒假中的一部分必須是父親使用，並且要規定天數，比如不少於整個假期的三分之一，其餘天數可以由父母自由分配。」

上海市婦聯兼職副主席黃綺則認為，應當增加育兒假的時間，再隨着小孩的成长遞減。

建議將生育成本納入社保體系

「育兒假落實中最大的難點在於用人單位。」謝文敏表示，如果僅僅延長女性產假，或單純要求用人單位為育齡夫妻提供休假支持，那麼勢必將增加用人單位成本，會直接導致就業歧視。她說，應該將生育成本納入社會保障體系，給予用人單位財政補貼。同時，還要加強對就業性別歧視問題的監管，加快建設普惠性託育機構。在稅收政策上，將3歲以下嬰幼兒照服務支出納入個人所得稅專項附加扣除。

人口問題專家何亞福表示，政府財政可以通過減免稅費、直接給予財政補貼等方式分擔一部分生育成本，補償企業因育兒假增加的僱傭成本。



●專家建議，加快建設普惠性託育機構。圖為一名幼教與孩子們一起表演。
資料圖片

科企管理者：這兩年節假日都難休

作為北京某大型煤礦科技企業負責人，王筱霞從上世紀九十年代初創業至今，手下員工已近500人。她坦言，自己也是一名女性，深知媽媽們在私企就職的艱辛，自己就有過背着兒子四處奔波談生意的經歷。但是，企業家首先要考慮企業的實際狀況、運營成本、工作效率等等。

「工作不允許，我也沒辦法」

她說：「這兩年受疫情影響，生意難做，員工也不好找，導致企業用人成本居高不下，所以別說育兒假這種導性規定了，就是法定節假日都難休息。」她說，企業不是慈善機構，要鼓勵生育，就必須給企業減負。

在山東一家文旅企業任副總的李先生說：「育兒假對我們來講有沒有都一樣，我的第三個兒子今年年初出生，我連陪產假都沒休完就回來上班，工作不允許，我也沒辦法啊。」「實事求是地講，沒有哪個用人單位願意主動給員工多放假，員工也不會因為這個去跟老闆較勁。當然，如果實行育兒假制度過程中，能為企業搭配降稅減負政策，企業也願意積極參與。」

「每個員工都有自己的分內工作，如果生育兒假會影響工作，並最終要由單位承擔風險和損失，這後果誰都承擔不起。」

新手爸爸放假 德國已是常態

有專家指出，從國際經驗來看，出台靈活的父母育兒假政策能確保父母公平和共同承擔責任，因而有助於提升生育率。在此方面，德國的育兒假制度或值得中國借鑒。

在德國留學的中國旅遊雜誌主編Linda說，在德國，每一位在職父母都享有育兒假，直到孩子年滿3歲，而在此期間無須擔心受到就業歧視甚至丟掉工作。

Linda介紹，德國新生兒家庭可向政府申請領取每月最多1,800歐元的「父母金」，最多可連續領取14個月。根據規定，雙職工家庭要想獲得14個月的父母金，父親在孩子出生後的14個月裏必須至少休兩個月的「育兒假」。在此期間，新生兒家庭最多可領取12個月的父母金，在父親休完兩個月的育兒假之後，可以申領剩下兩個月的父母金。

「根據德國經濟研究所的調查，目前德國有三分之一的父親選擇在孩子出生一年內休育兒假，而且趨勢大幅增加。如今在德國，育兒不再只是女人的責任。」Linda表示，近年來，德國社會精英男士申請休育兒假的人數大幅增加，「職場男性休育兒假已是常態。」

父母共享育兒假 僱主可不發工資

Linda還說，德國產假分為法定生產假和自選育兒假，假期最長可休至子女年滿3歲，享受這項福利的必須是工作已滿一年以上的育齡夫婦。法定生產假為母親的生育假，這期間母親的稅後收入不變，發工資的人由僱主變成「僱主+保險公司」。自選育兒假是父母共享育兒假，休假期間僱主不可以辭退父親或母親，但可以發工資，改為新生兒家庭向政府申領父母金。

在職適齡男女：有假也不敢休

賈石方 北京知名外企研發部副總經理，男，33歲

「我和愛人結婚快四年了，目前我月薪將近6萬（人民幣，下同），生活還可以，也有固定住所。但是目前來看，至少三年之內我們沒法生小孩，更別提育兒假了。我這邊平常工作非常忙，每天都得八點以後才下班，節假日加班更是家常便飯，有項目攻關時通宵工作都是正常的。我愛人是律師，我倆都忙起來見面都難。所以就目前來講，生孩子、育兒假對我來說太奢侈了，根本不敢想。」

「不過，希望育兒假政策越來越成熟，越來越完善，不管多久，我們肯定會生小孩，我也希望能夠休息，多陪愛人小孩。總之現在還年輕，先打拚事業，多賺錢。」

鄭曉 某央企分公司負責人，男，28歲

「我在央企工作，平常很忙，經常需要出差，很少有自己的時間。最重要是我現在處於事業上升期，不敢因為個人的事影響工作。」

「我和女友剛剛領證，準備年內把婚事辦了，生小孩是順其自然的事，但是也希望盡快生個小孩，人生大事就差不多了。現在愛人在全日制讀博，小孩也有老人可以幫忙帶，相對來講我們現在要小孩會輕鬆一點。不過育兒假我是不可能休了，法定節假日常常都要加班的。」

國家某部委工作人員 女，34歲

「都說育兒假是公務員的福利，其實我們也不敢休。現在機構調整，體制內編制少，工作人員也少，一個蘿蔔一個坑，每個人都有自己的位置和自己的工作。任務多的時候一個人要幹兩個人的活，哪有休假的時間！特別是如果再生一胎，從懷孕到生產差不多要一年的時間，單位肯定要找人來代替自己的工作，一旦可以被替代，那就意味著你可有可無了，所以誰也不敢冒着被換崗、被邊緣化的風險去生孩子。」

記者手記

休假成本須合理分擔

近日，32歲的張沐晴迎來自己的第二個寶寶。對於是否考慮生三孩，她坦言，「不會考慮了，未來孩子怎麼帶是我們目前最需要考虑的事情，可以想見會很辛苦。」至於會否休育兒假，她表示，如果夫妻雙方每年各休息10天是很好的福

利，但是如果分散開每天休一小時則不合理，並且適用子女的年齡應至少增加到6歲，「每個人工作性質不同，實施起來肯定有差異，而且3歲以內的育兒工作主要由母親完成，所以年齡方面還應該增加。」張沐晴是海南某大學教師，愛人是當地

政法系統工作人員。海南日前發布公告徵求意見，提出夫妻撫育0歲至3歲子女期間，鼓勵用人單位對符合本條例規定生育子女的夫妻，每年給予雙方各10日共同育兒假或給予夫妻任意一方每天一個小時的育兒時間，直至子女年滿3周歲止。根據公告，張沐晴和愛人將符合請休育兒假的

條件。她亦表示，育兒假確實是一項接地氣的福利，不過，還是應該統籌兼顧，落到實處。
近來，內地多地陸續出台育兒假政策，很多人都把「放開生育三孩」和「育兒假」等政策看作是中國鼓勵生育。不過，香港文匯報記者採訪多位「寶爸」「寶媽」發現，有生育三胎意願的並不多，明確表示能休育兒假的更是屈指可數，大部分還是保持審慎的態度。究其原因，除去

養育孩子的成本問題，社會福利、職場環境、企業用人成本等一系列問題都是必須要考慮的問題。
在中國決心解決生育問題、實現人口均衡發展的大背景下，可以想見，育兒假制度必將逐步完善、全面實行，但前提必須是構建一套合理的休假成本分擔機制，並執行嚴格的標準規範，讓用人單位支持休、讓父母敢於休，育兒假才是真正的「育兒」假。