

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,期间工资由生育保险基金支付,减轻企业负担

本报记者 赵昂

“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,公司里和自己同类情况的“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,许多男职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。

而在现实中,许多男职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,他当时用的是自己的年假。“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相背离,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”,而河南省规定“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。”

吉林实施服务创新提升工程解决招工难就业难

本报讯(记者彭冰 柳姗姗)记者近日获悉,为破解企业招工难和求职者就业难问题,吉林省人社厅不断创新服务方法和载体,通过开发建设“96885吉人在线”平台、吉林省公共就业服务平台等,全面提升就业服务质量和效能。

据介绍,该省人社厅在全系统实施“想就业找人社、缺人才找人社”服务创新提升工程,通过开发建设“96885吉人在线”平台,建立“两员一师”(就业服务专员、人才服务专员和创业就业指导师)队伍和重点企业用工专人包保机制等措施,为企业和求职者服务。截至目前,“96885吉人在线”已为4000余家用人单位免费发布招聘信息。

对重点企业,该省人社部门指定就业和人才服务专员与企业对接,“一企一策”提供用工指导服务。对于特殊用人需求,市县本级无法解决的,采取“提级办理”“特事特办”服务机制,由上一级人社部门提供服务,整合全省人社力量满足企业用工需求。

据悉,4月下旬至5月下旬,省人社厅将联合有关部门在全省县级以上城市联合举办“2022年吉林省民营企业招聘月”活动,以民营企业、中小微企业为重点,同时面向各用人单位,搭建供需对接平台,提供招聘服务。



直播带岗

日前,位于河北省秦皇岛市的聚贤人才市场内,工作人员正在进行直播带岗。当日,由该市场8机构承办的环渤海经济区直播带岗暨秦皇岛市“海之翼”跨区域线上招聘会在网上举办。本报通讯员 曹建雄摄

正值茶叶采摘季,却因疫情导致采茶工短缺,安徽庐江县多部门联动破解缺工难题

共享模式解采茶用工之“渴”

本报记者 陈华 唐赫

安徽合肥庐江县的10万亩茶园已持续开采了1个月有余,采摘工们肩背茶篓穿梭在茶垄,手指飞舞间,一颗颗鲜嫩的芽叶就落入了茶篓。

作为全国重点产茶县,庐江是徽茶发源地之一,也是合肥市茶产业第一县。2021年,全县茶叶综合产值21.16亿元,一产产值每亩平均在7000元~8000元,最高可达1.5万元~2万元。

而就一个多月前,受疫情和气温的影响,这里的茶园刚刚经历了采茶工短缺的紧张。今年春茶采摘受到了哪些影响?采茶工短缺如何“破局”?记者对此进行了采访调查。

多重因素导致用工短缺

3月中旬刚开园,气温突然升高,茶叶1天长得比3天还快,本来人手就不够,根本来不及采摘。”柯坦镇虎洞云雾茶业合作社负责人刘登国有些懊恼,今年的产量肯定是要下降了。

庐江县供销社合作社联合合作经济指导科科长、茶叶办主任张克金告诉记者,庐江主要生产名优绿茶,像龙井43、中茶108等明前茶采摘早、周期短,芽头长出来就要立即采摘。“稍微晚一点芽头长就不好加工了,也卖不上好价钱,只能做中低档茶,价格是每斤

一两千元和每斤三四百元的差别。”

茶叶的疯长急需大量人工采摘。通常情况下,像刘登国的合作社这样的老茶企每年都有固定的用工群体,本地人占大多数,还有一部分工人来自周边市县。当刘登国像往常一样联系老采茶工来采摘时却被告知,受疫情影响,外市县的工人无法到位。

本地用工也受到了影响。庐江九鼎茶叶专业合作社负责人葛从勇表示,留守在当地的多是无法外出的妇女和老人。每到产茶季,大量在外务工的本地人都会返乡采茶,这是茶企用工的重要来源。如今,由于人员流动受限,尤其是在中高风险地区务工的茶农无法返乡。

此外,随着茶叶种植面积和加工规模的扩大,用人缺口和人工成本都在不断加大。“今年新增了6000多亩采摘面积,也加剧了用工紧张,春茶刚全面开采,各个茶企就开始抢人了。”张克金说。

多部门协调,共享用工

3月18日,一则“庐江大量急招采茶工!18岁~65岁都可以!高薪还包伙食!”的招聘信息发布在魅力庐江网上。

咨询联系人名字正是张克金。他预想到了今年会出现用工问题,但短缺的紧急程度还是让他有点措手不及。“在茶叶协会的微信群里,一下就收到了好几家茶企的招工需

求,用工缺口达600多人。”张克金介绍说,网络招聘主要面向非茶产区、无法外出打工的人,以解决信息不对称的问题。

这次招聘一共招来了100多人,为庐江九鼎茶叶专业合作社负责人葛从勇解了燃眉之急。“供销社帮我们招了20多人,经过简单培训就可以上手。”葛从勇说。

招聘信息也吸引了县文旅部门的注意,与茶叶协会联动起来。

庐江县文化和旅游局党组书记、局长苏荣介绍,受疫情影响,部分影院、景点和阅读空间等文化娱乐场所的工作人员出现了赋闲在家的情况。恰逢春茶上市,看到茶叶协会发布采摘工短缺的消息,积极与其沟通,前后组织了3批,共计100多人次的文旅企业员工赴茶企采摘春茶。“一方面缓解了采茶工紧缺,一方面也增加了文旅职工的收入,可谓一举两得。”

据了解,采茶工的工资按计件工资方式核算,以斤数结算,根据茶叶芽头品质不同,每斤收入在30元~60元,平均每天能赚200多元。而对于“手快、眼准”的熟练工来说,每天最多能挣到四五百元。

为了吸引采茶工,茶企下足力气:提供一日三餐,专车送到茶园,为非本地工人提供住宿……此外,茶企间也在互助。不同品种、不同海拔的茶叶采摘时间有差异,企业主通过协调沟通,错峰共享用工,共克用工难题。

寻求长效解决方法

相比往年,今年的用工情况较为特殊,这也给刘登国提了个醒。“远水解不了近渴,明年要提前规划用工,包括增加床位、多吸引非茶产区工人等。”刘登国表示,这同时也增加了企业的用工成本。

合肥市茶叶行业协会会长、安徽白云春毫茶业开发有限公司董事长赵玉贵分析道,造成用工短缺还有一个重要原因:留在村里的劳动力越来越少,尤其是年轻人不愿意做采茶工作,加剧了采茶工的流失。

张克金告诉记者,茶园耕作、采摘机械化程度低,茶产业链较短,龙头企业规模不大、带动力不强,茶叶专业人才紧缺是当地茶产业发展面临的主要问题。

相关部门也在积极出台措施,纾困解难,加大对茶产业的扶持力度。庐江县政府办公室2021年下发的《庐江县茶产业高质量发展实施意见》提出,利用国家农机购置补贴,对推广目录中茶叶机械扩大宣传,应补尽补。此外,对新建国家级良种标准化茶园规模在50亩以上的,第一年每亩奖补2500元,第二年每亩奖补500元。

此外,该县人社部门建议,对采茶用工做好社会化服务,搭建季节性采茶用工信息平台,规范劳务市场建设。同时,也要加大对采茶工的宣传和引导,加强技能培训,提高用工补贴。

丽江:“工匠园区+技能大师”孵化人才

本报讯(记者陈昌云)记者近日从云南省丽江市获悉,该市以“工匠园区+技能大师”模式加速培养高技能人才,壮大产业工人队伍。截至去年底,该市高技能人才总量达到近136万人,占技能劳动者比例达24%,全市技能人才队伍不断发展壮大。

据了解,近年来,该市深入实施人才强市战略,大力打造工匠园区,吸引高层次人才创新创业。工匠园区逐步形成“政府引导、政策扶持、企业主导运营”的建设模式,探索建立可持续管理运营制度,吸引省内外优秀高技能人才进驻,努力打造民族民间特色手工艺和非遗产品的研发地、集散地。园区先后筹集800余万元资金投入规划设计、大师院落提升改造、招商引资等,制定优惠政策措施吸引各类优秀人才入驻园区,2021年,该市专项补助园区人才培养经费57.2万元。

此外,工匠园区致力于培养传统工匠、民间艺人,丰富老字号旅游特色产品,突出丽江特色、高标准定位,针对入驻园区的企业和工匠制定“一企一策、一人一策”的服务机制,建立人社服务园区工作专班,用好活用足各项人社部门政策。

昌黎:千余名残疾人实现家门口就业

本报讯(特约记者朱润胜 通讯员贾一凡)为解决残疾人就业难问题,河北省昌黎县精准发力、分类施策,通过举办技能培训班、协调企业务工、扶持网上创业、创建残疾人就业创业基地等举措,让1000余名残疾人在家门口实现就业创业。

据了解,该县投资4000余万元建设残疾人创业园,为残疾人打造就业创业孵化基地。创业园开设手工制作编织、电商营销、按摩理疗等10余项课程,聘请专业教师进行技能培训,让更多残疾人掌握一技之长。此外,县残联、人社、妇联等部门结合残疾人就业需求以及企业用工需求,因需施教、因岗施教,定期开展各类残疾人实用技能培训,不断提升残疾人职业素养和创业能力。

同时,该县积极引导县内企业提供适合残疾人的就业岗位,助残疾人实现家门口就业。目前,金日塑料制品厂、宏兴钢铁等县内企业积极开发残疾人就业岗位,主动接纳安置残疾人就业。

“我们将进一步完善细化残疾人就业服务,精准落实残疾人就业政策,让更多残疾人在家门口实现就业增收。”昌黎县残疾人就业保障金审核办公室主任张建国说。



与健康同行

国家卫生健康委、民政部等五部门近日联合印发《关于开展2022年<职业病防治法>宣传周活动的通知》。通知要求有效落实“防、治、管、教、建”五字策略,进一步增强全社会职业健康意识,有效提高劳动者健康水平。新华社发 王琪作

报告显示,八成受访职工下班后仍关注工作相关信息

「隐形加班」困扰职场人

本报讯(记者杨召奎)“84.7%的职场人在下班后,仍会关注工作相关信息,‘隐形加班’成困扰”“工作量过大,不加班无法完成”“发生突发紧急事件”成职场人加班主因”“16.1%的职场人所在企业已出台禁止加班规定”……这是前程无忧近日发布的《职场人加班现状调查报告2022》(以下简称《报告》)披露的数据。

劳动法规定,生产经营需要延长工作时间的,一般每日不得超过1小时;特殊原因时,在保障劳动者身体健康的条件下延长工作时间每日不得超过3小时,每月不得超过36小时。《报告》显示,近六成受访职工平均每天加班超过1小时。其中,35.1%的受访职工平均每日加班时长在1~2小时,13.6%的受访职工平均每日加班时长在2~3小时,另有7.2%的受访职工平均每日加班时长超过3小时,超过劳动法规定的上限。

《报告》指出,近六成受访职工表示自身处于“灵活机动加班”机制中,他们的工作时间与私人时间并不分明,在表面看起来并没有高强度加班的模式下,被“隐形加班”困扰。被信息流“绑架”的职场人不占少数,当被问到是否会在下班后秒回工作相关的信息时,只有15.3%的人明确表示拒绝,认为下班后是自己的私人时间。84.7%的人在下班后,仍会关注工作相关信息。这一现象在因疫情反复而选择远程办公的职场人群中更甚。

《报告》同时显示,职场人加班的原因诸多,“工作量过大,不加班无法完成”(33.3%)、“发生突发紧急事件”(31.2%)为两大主因。另外,“职场内卷,迫于压力加班”(15.1%)也是一个重要因素,该现象在计算机/互联网/通信/电子(32.1%)和会计/金融/银行/保险(20.2%)行业中尤为突出。

据了解,自2021年6月开始,多家互联网公司相继宣布取消“大小周”制度,一些企业开始实行“1065”工作制,即上午10点上班,下午6点下班,一周工作5天,以及“1075”工作制,即工作时间为上午10点至晚上7点,一周工作5天。

越来越多企业重视员工队伍健康发展。《报告》显示,16.1%的受访职工所在企业已经出台禁止加班规定,这一占比相较过去两年有一定提升。