



美国:谁在反对带薪产假

虽然带薪产假是许多美国妈妈的期待,但也有不少美国人认为带薪产假并不是最好的选择。

英国广播公司(BBC)曾报道说,美国是世界上唯一一个没有全国性法定带薪产假的发达国家。2017年,英国一家网站在比较了37个国家的育儿难度后,将美国评为育儿“最困难”的国家第一名。在美国生娃养娃,到底难不难?

虽然有一些州颁布了本州法律,给予新生儿父母带薪产假,但美国绝大多数州依然没有从法律层面上支持带薪产假。

不过,虽然缺乏法律支持,但美国社会还是给女性生育孩子和生育后重返职场提供了一些保障。在美国的公共场所,通常都会给哺乳期的妈妈设置储备母乳的专用房间。美国新生儿父亲参与照顾孩子的比例也很高。美国疾病控制和预防中心2013年的一项调查显示,90%的美国新生儿父亲承担给孩子洗澡、穿衣、换尿布的任务,72%的奶爸会每天给孩子喂奶。此外,不少美国公司为了让员工安心工作,也会给员工提供生育方面的福利。

有些美国妈妈期待有更多的亲密育儿时间,然而她们没有足够的产假,因此最终选择了做全职妈妈。美国的个税申报采取“全民申报制度”,如果夫妻有一方没有收入,可以享受一定数额的减税待遇。这些政策,有助于缓解全职妈妈老无所养的压力。一些福利较好的公司还为员工配偶提供保障。

根据美国1967年颁布的《就业年龄歧视法》,雇主不得利用年龄差别或基于年龄考虑职工的雇用、留任、使用和升迁,因此,全职妈妈在孩子长大以后也可选择重返职场。

但是,法定带薪产假的缺失,还是显著加重了美国家庭的经济负担。对于无力承担高昂日托费,又不享受带薪产假的家庭,问题就更加明显。有些夫妻白天夜晚轮流出去工作,留一个人在家看小孩。夜班往往是做急诊科护士、出租车司机这一类工作,非常辛苦,白天还要照顾婴儿。

另外,除了经济压力,美国人育儿理念的变化,也使对带薪产假的呼吁不断升温。

虽然带薪产假是许多美国妈妈的期待,但也有不少美国人认为带薪产假并不是最好的选择。一些意见认为,让女性长时间休带薪产假,可能加剧男女不平等。美国皮尤研究中心的研究发现,产后休假4~12个月的女性,在工作中获得晋升的几率将减少15%。

而且,美国家庭结构和动态也随着经济发展出现了显著变化,越来越多的女性成为养家糊口的主力。2016年,美国劳工统计局数据显示,有40%的职场妈妈是家里唯一或主要的养家人。赚钱主力在家长期休假,会降低整个家庭的财务安全感。

部分女性表示,相比于休更长的产假,更希望去上班。而一些民众担心,如果联邦政府从法律层面上强制实行带薪产假政策,会导致加税或者医疗保险价格提高等一系列问题。他们认为,无薪产假是一种市场调节。带薪产假也一直受到美国商会和企业的强烈反对,他们认为这一问题应交由企业自行决定。(据《环球》杂志)

四种情形,职工不再享受年休假

职工已享受寒暑假且多于年休假天数的

张某于1996年9月1日入职某学校。学校每年放寒假和暑假,并按正常出勤发放工资。2017年10月,张某申请劳动仲裁,主张学校支付其应休未休年休假工资等权利,劳动仲裁委驳回了张某的诉求。

□评析

《职工带薪年休假条例》(以下简称《条例》)第4条第一项规定,“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(一)职工依法享受寒暑假,其休假天数多于年休假天数的。”

本案中,张某在该学校工作年限超过20年,根据《条例》第3条规定,张某应享受年休假15天。但是,学校每年给全体教职工放寒暑假共两个月,放假期间工资照发。因张某所享受的寒暑假天数多于其应享受的年休假天数,故不再享受当年的年休假。

职工请病假达到一定期限的

王某2012年大学毕业后入职某公司担任电子工程师。2018年3月,王某在周末外出游玩时摔伤,住院两周,出院后一直在家康复,直至2018年6月底才回单位上班。病假期间,单位按劳动法规定每月向王某支付病假工资。

2018年10月,王某因申请年休假与单位发生纠纷,遂向当地劳动仲裁委申请仲裁,但未得到支持。

□评析

《条例》第4条第3项规定,“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(三)累计工作满1年不

满10年的职工,请病假累计2个月以上的。”

本案中,王某在该单位的工作年限不满10年,且在入职该单位前在校读书,没有参加工作。王某请病假3个多月,根据《条例》规定,单位可以不再给予王某当年的年休假。

此外,根据《条例》第4条第4项、第5项规定,“累计工作满10年不满20年的职工,请病假累计3个月以上的;累计工作满20年以上的职工,请病假累计4个月以上的”,同样不享受当年的年休假。

劳务派遣职工待岗天数超过年休假天数且单位照发工资的

陈某于2016年入职某劳务派遣公司,双方签订了三年期限劳动合同,入职当月被派遣至甲公司工作。2018年3月,该劳务派遣公司与甲公司所签订的劳务派遣合同到期,根据合同约定,甲公司应将陈某等人全部退回劳务派遣公司。此后陈某一直待岗,直到一个月后,陈某才被派遣至乙公司工作。陈某待岗期间,派遣公司按正常出勤给陈某发放工资。2018年11月,陈某申请年休假被公司拒绝。

□评析

《企业职工带薪年休假实施办法》第14条第二款规定,“被派遣职

工在劳动合同期限内无工作期间由劳务派遣单位依法支付劳动报酬的天数多于其全年应当享受的年休假天数的,不享受当年的年休假;少于其全年应当享受的年休假天数的,劳务派遣单位、用工单位应当协商安排补足被派遣职工年休假天数。”

本案中,陈某被甲公司退回派遣公司后,一直处于无工作状态,待岗一个多月,劳务派遣公司按其正常出勤发放工资,因此,陈某不再享受当年的年休假。

(谢炳城)

职工请事假累计20天以上且单位照发工资的

李某于2013年入职某公司担任电子工程师。2018年6月,李某因父亲生病入院,公司批准李某请事假一个月,事假期间工资照发。2018年底,李某向公司申请带薪年休假,公司未予准许。

□评析

《条例》第4条第二项规定,“职工有下列情形之一的,不享受当年的年休假:(二)职工请事假累计20天以上且单位按照规定不扣工资的。”

本案中,李某因家中有事,单位批准其一个月事假且工资照发,因此可以不再给予李某享受当年的年休假。