

曾几何时,春晚上的一首《常回家看看》引得无数父母和子女为之动容。歌曲中所唱的“找点空闲,找点时间,领着孩子常回家看看”放在当下快节奏的生活中,却并非易事。

“父母退休在家十几年了,我和老婆都在上海工作,父母又不愿意换环境生活,一年到头和他们一起的时间掰着手指都能数得过来。”“80后”小杨告诉记者,随着父母年纪渐长,不能去父母膝下尽孝成了他的一个“心病”。

小杨的情况并非个例。如今社会老龄化程度日益加深,加之一大批独生子女的父母迈入老年人行列,空巢老人甚至是独居老人不断增多,他们尤其需要子女的关爱与照料。但现实情况是,不少子女都在远离家乡的外地工作生活,加之许多企事业单位用人制度的“严谨”,对于家中年迈的父母,他们时常感觉“鞭长莫及”。



1 “孝老假”,有人欢喜有人忧

家住上海的周伯伯今年78岁,患有高血压、糖尿病等疾病,但一对儿女都已经各自成家立业,一个在深圳,一个在美国,只能偶尔回家看望他和老伴。对于“孝老假”的提议,周伯伯认为很是必要。

“儿女的工作压力很大,所以平时很少主动打电话叫孩子们回家。我们即便是生病了,也是先和老伴去社区医院看病。除非住院,一般不会惊动孩子。”周伯伯说,他很希望将来能多些假期让孩子既不耽误上班,又能多陪陪老人。

基于老人们的心声,支持“孝老假”的一方认为,“孝老假”不但可以创设,而且值得并需要创设。一方面,“孝老假”的设立,将为在外工作的年轻人返乡孝敬父母提供便利条件,吸引和催促年轻人在为事业打拼的过程中,暂时停下脚步回到父母身边。另一方面,“孝老假”的设立也有助于提升老人的幸福指数,在一定程度上缓解国家和社会面临的养老压力。“孝老假”将使得年轻人有更多时间陪伴在老人身边,不但可以为老人多做一些体力家务活,而且能够督促并陪同老人及时检查身体,及早发现疾病并按时治疗,让老年人无论在身体上还是精神上都更加健康,极大提升家庭养老的品质。

从更深的层面考虑,孝老假的设立有利于更新社会的养老观念。“百善孝为先”,养老不应是一种负累,只有年轻人认真对待老人,社会才能形成孝敬老人的良好风尚。

对“孝老假”呈消极态度的一方则认为,制度化的“孝老假”,在一定程度上,显得并不靠谱。就算“孝老假”存在,现实的困境依旧是“孝顺的子女”继续孝顺,“不孝顺的子女”终归无动于衷。从根本上讲,对于“伦理责任”的改变并不大。

此外,许多人也担心,这样的“孝老假”迫于种种原因最终流于形式。早在1981年,国务院就对职工探亲待遇做出了明确规定——与父亲、母亲都不住在一起,又不能在公休假日团聚

『孝老假』能否让子女常回家看看

用心才是最好的孝道



特别关注

近日,东南大学法学院教授、博士生导师刘练军呼吁设立“孝老假”,从而帮助子女履行关爱老人的责任,使得在外工作的年轻人能够及时回家照顾、孝敬老人。

刘练军提出,“孝老假”应该是一种宣示性、激励性的软法(指不能运用国家强制力保证实施的规范),只有在例外状况下才需要借助强制力来保证实施。在如何休“孝老假”问题上应该具有一定的灵活性,要注重立法规定本身的合理性与可操作性,这样才更有助于实现其预设的目标——让更多的年轻人自觉地承担起孝敬老人之伦理。

时值10月全国“敬老月”,关于“孝老假”的话题再次引发了社会的广泛讨论。

本报记者 邓漪蒙 整理报道



的,可以享受探望父母的待遇,未婚职工探望父母,原则上每年给假1次,假期为20天。但记者调查发现,这个出台了30多年的探亲假制度,除了在少数国家机关或大型国企还保留着,在很多企业已经名存实亡了。《劳动报》曾对1157位网友进行调查,结果显示,87%的网友“没有休过探亲假”。

老家在山西的李强(化名)是一名公务员,他告诉记者,虽然单位里一直有探亲假制度,但是工作5年的他,至今只休过一次探亲假,其他时间都是因为单位人手不够,或有紧急任务不得不放弃休假。

甚至有不少企业员工坦言,“孝老假”的初衷是好,但在以生产经营为主的企业事业单位很难执行,还有的直言“能把星期六、星期天的休假权还给我就不错了”。

对此,企业的经营者也有一肚子苦水。市场竞争的环境下,企业的每个岗位都是“一个萝卜一个坑”,员工休假则可能影响项目进程,企业自然不愿意承担因此而产生的损失。这也是“孝老假”推行的巨大阻力。

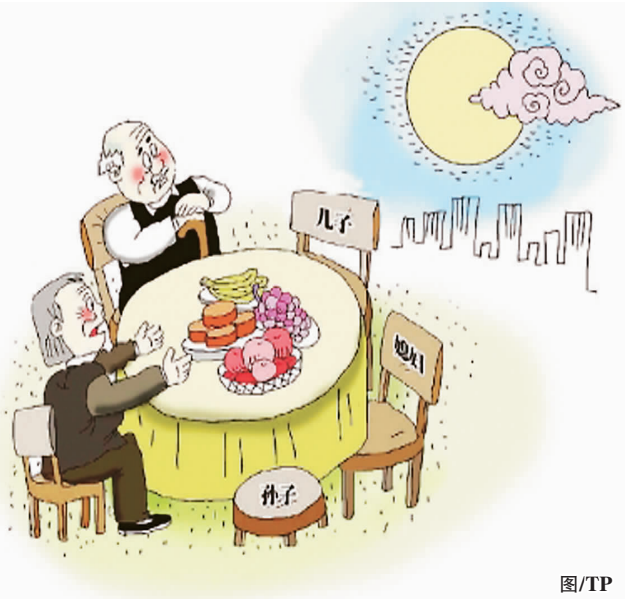
2 “孝老假”尚需政策保障“齐头并进”

很多人对“孝老假”持质疑和批评态度,主要原因在于担心其成为“水中月”“镜中花”。事实上,从2016年起,包括河南、安徽、北京在内的多地都在设置或拟设置专门的“孝老假”,让晚辈在长辈身边尽孝。譬如,“鼓励用人单位给予员工在其老年长辈生日、老年节以及需要康复服务、临终关怀服务支持时探亲休假。”“独生子女的父母年满60周岁后,住院治疗期间,给予其子女每年累计不超过20日的护理假。”但伴随着相关政策的出台,这些假期是否真正落到了实处?

“孝老假”真正落地并不容易,亟需相应的引导、配套和完善工作。为此,专业人士给出建议:一方面,用人单位是“孝老假”落地的“最后一公里”,政府要通过工会、工商联组织做好引导,鼓励用人单位自觉推行“孝老假”。同时要让人单位意识到,“孝老假”不仅体现了对员工及其亲属的一种人文关怀,更能在提高员工“获得感”的同时,增进他们对单位的认同感,对于稳定员工队伍,助推单位持续健康发展方面具有积极的现实意义。

另一方面,政府也要考虑到企业的担忧,出台相应的保障措施与休假政策共同实施。比如,可以选取不同行业和规模的企业,对“孝老假”这一措施开展试点,总结形成经验后再逐步推行;再比如,对实施“孝老假”的企业,给予对应的税费减免,在融资方面给予一定的优惠政策,在创先争优方面给予适当的倾斜,通过这些实实在在的措施鼓励企业自觉推行“孝老假”。此外,个人也要珍惜“孝老假”的权利,真正把假期用在陪伴父母、孝老爱亲上,不可随意挥霍这短暂而珍贵的时光。

好政策需真落实,而“孝老假”归根结底需要子女做到“人到更要心到”,真心实意尊老孝亲。只要有心,“孝”随时随处可为。更何况,在通信、交通空前发达的今天,想要了解父母的情况,拿起手机就可以拨通电话;想和父母聊聊天,视频通话也并不难办;为父母买了礼物,点击鼠标就有人帮你送到家。总之,“孝老假”更重要的意义是提醒为人子女的我们:别让尽孝流于形式,别怕路远归期太短。用心,才是最好的孝道。



图/TP