

B6 叙利亚问题国际会议解读
 B7 网络销售光鲜下暗藏陷阱
 B8 盲人小伙子炼成健美冠军

热点锁定



日本28日宣布，决定修订初中“学习指导要领”解说书，写明尖阁诸岛（中国称“钓鱼岛”）和竹岛（韩国称“独岛”）是日本“固有领土”。

父亲育儿有积极作用 政府企业多方面鼓励 欧美国家：爸爸休产假不再异类

文 / 欧飒

高管带头

47 岁的格尔德·格贝尔供职于德国第二大银行德国商业银行。女儿 3 年前出生后，格贝尔成为本部门 80 名员工中第一个休产假的父亲。“当时我的确怀疑，作为领导，自己能否有部分工作时间不工作。”格贝尔说。事实证明，休产假没有耽误格贝尔的工作。他在女儿刚出生时把上班时间减少到原先的 40%，随着女儿长大，把上班时间恢复到原先的 60%，最近恢复到 80%，每周有一个工作日在家看孩子。

越来越多德国男人像格贝尔一样不愿意整天工作，只在周末属于孩子。他们希望专注于事业的同时，成为孩子生活的一部分。

约尔格·阿斯穆森去年 12 月中旬辞去欧洲央行执行委员会成员一职，理由是照顾两名年幼孩子。德国总理府部长罗纳德·波法拉今年 1 月以家庭为由辞职。德国社民党主席加布里埃莱去年为了照顾年幼儿女放弃竞选。去年 12 月出任副总理兼经济和能源部部长的他现在坚持每周三下午去幼儿园接女儿回家。

爸爸们竭力做到照顾孩子的同时兼顾工作。格贝尔利用移动设备在看孩子的时候处理公务。49 岁的卢茨·考厄为了照顾孩子，让手下帮他分担一些工作或者晚上加班。

考厄是德国铁路公司内部审计负责人，直接向公司首席执行官报告，手下有 100 多名员工，业务繁忙，经常需要去各地旅行，但是他每周都要留出时间给妻子和 3 个儿子，其中一个只有几周大，必要时带着孩子去上班。他把家长会或孩子的足球赛看作重要活动安排进工作日程。“我妻子经营一家中型企业，显然她不能独自做全部家务。”考厄告诉《明镜》周刊。“而且我也不希望那样。我想看着孩子们长大。”

考厄感谢上司支持。他说，如果老板只是说空话，没有实际行动支持他，他不可能兼顾家庭和工作。

公司支持

美国加州消防员克里斯·伦肖准备休 6 周产假时，同事们纷纷表示支持。28 岁的他去年 12 月在孩子出生前参加婴儿护理课程，学习给婴儿换尿布、洗澡等育儿基本功。加州是支持父亲休产假的先锋。硅谷一些企业对奶爸尤为支持。谷歌公司给奶爸额外 7 周带薪产假，雅虎公司是 8 周，社交网站 Reddit 和脸谱达到 17 周。

波士顿学院“工作和家庭中心”对部分《财富》500 强企业调查显示，大部分新晋奶爸在孩子降生后休一段时间产假。

德国博世公司尽力帮助奶爸兼顾工作和孩子，允许员工灵活安排工作时间和地点，只要完成任务就行。德国保险企业 ERGO 给包括

过去相当长时间里，德国男人照顾孩子即便不被看作窝囊废，也会被看作异类。如今，越来越多德国机构和企业允许父亲休带薪产假，越来越多父亲乐于陪伴孩子成长。在有些机构或企业，如果父亲休不够两个月以上产假，还不得不向同事解释原由。

一些欧美国家意识到父亲育儿对家庭和社会的积极作用，在法律和舆论层面鼓励父亲和母亲共同承担家庭责任。

经理级人员在内的领导上课，培养他们“行使领导权时考虑员工家庭”的意识。这家企业还允许爸爸把圣诞奖金和带薪休假中的薪酬兑换成额外休假，最多可兑换 42 天。

德国汉莎航空公司多年来向 7 万名员工提供各种灵活安排工作时间模式。公司人力资源总监福尔克斯说：“不灵活的工作模式行不通。”她手下有 80 名员工，共享 50 个工位，经理也没有专用办公桌。她打算鼓励更多父亲休产假和灵活安排工作时间，认为这样符合企业利益，原因是“积极扮演父亲的角色往往有助于提升社交和情感素质，对于职业发展和企业而言都是重要素质”。

一些倡导男女平等的国家为鼓励生育和促进母婴健康，让女性休很长时间带薪产假，却导致男女不平等状况愈加严重：企业因为担心女性生孩子长期不工作，不愿让女性担任高层管理职务、女性看孩子做家务被看作理所应当的事。

针对这种情况，一些国家缩短女性产假，改成“中性产假”，即产假可以由父母分享，不过这样的结果大多还是把产假给了母亲。鉴于此，挪威、冰岛、德国、芬兰等国出台政策，让父亲“不好意思”拒绝休产假，做法包括补贴休产假的父亲，让他们觉得即使不上班也在养家。一些国家明确规定共享产假中有多少天只能由父亲休。

经济学家安基塔·帕特奈克研究发现，在父亲休产假的魁北克省家庭里，母亲更可能返回原企业或机构工作，更可能恢复全职工作。

公私兼顾

德国企业的人力资源部门以前经常要考虑妈妈雇员对灵活安排工



各种鼓励政策让欧美许多父亲乐于在家照看孩子

作时间的需要，如今开始要考虑爸爸们的需要。爸爸们理直气壮地以接孩子放学或要参加孩子学校活动为由请假，或缺席重要会议。企业顾问贝瑟说：“男性变得和女性一样无法预测。”不过，贝瑟认为这是好事。

德国一些调查显示，能兼顾事业和家庭的父亲工作更卖力，对雇主更忠诚。不少人力资源经理说，积极承担养育子女责任的父亲往往能把良好的社交技巧、组织才能和高效率带到工作中。

尽管德国企业在鼓励父亲承担家庭责任方面比过去作出很大改进，但美国科尔尼管理顾问有限公司的调查显示，仍有 85% 德国男性认为企业家庭政策偏向女员工。企业咨询机构的顾问鲁斯说，德国的企业文化仍看重员工是否出勤，年轻一代越来越质疑这种方式。

贝瑟说，许多企业经营者还不知道该如何应对这些年轻父亲的要求，觉得“如果企业里一两个某领域行家一走几个月，无疑是场灾难。”

德国商业银行信贷风险管理组组长马库斯·赫罗米克的经历证明，身居要职的男性休产假不会让企业“玩不转”，而是提供机会让有潜力的员工施展才能。

41 岁的赫罗米克两年前儿子出生时休了产假，那段时间由别人代行领导职责。他说：“对于公司而言，这可以让有潜力的年轻员工在领导岗位锻炼一段时间，培养能力。”

赫罗米克如今全力支持手下员工效仿他。他说，休产假让他暂时离开工作，让他头脑更清醒，更能从战略角度考虑问题。当然，他并非完全不碰工作，老板和手下有急事会给他打电话。

赫罗米克说，如果一家公司愿意满足员工的需求，员工会投桃报李。“假如那段时间欧债危机严重恶化，我肯定立刻回银行工作。”他说。

母亲减负

美国《大西洋月刊》一篇文章说，父亲休产假不仅有益父亲和孩子，长远看还有益企业和国家，因为这种做法有助于减轻母亲负担，发展事业。世界经济论坛去年 10 月发布全球性别差距报告，显示经济发达与女性职业生涯长，受教育程度高，两性薪酬差距相对小有关联，而让父亲休产假正是促进男女平等的有效措施。

专家认为，让父亲休产假可以从一开始就形成良好的家务分担模式，孩子刚出生后的那段时间是“谈判（家务劳动分配模式）的关键时期”，如果这时候能让父亲参与到养育孩子进程中，他就会自然而然接受，并坚持下去。

研究显示，休产假的父亲更可能在孩子出生一年后仍帮孩子换尿裤、洗澡、讲睡前故事，夜里起床照看孩子。

俄勒冈大学社会学家斯科特·科尔特兰注意到，当男性分担起“日常家务琐事”，女性会觉得受到平等对待，不易抑郁。

奶爸休产假在美国已经不是新闻，有些男性甚至愿意当全职奶爸。纽约市布朗克斯区小学教师朗斯·萨默菲尔德本来打算第一个孩子出生时休一段时间产假，但考虑到妻子收入不错，而他的税后收入还不够请保姆，索性辞去工作。校长充分理解他并在宣布消息时说：“萨默菲尔德先生明年将离开我们，当一个现代男性！”

相关链接

延长带薪产假在德引发争议

来自社会民主党的德国新任家庭部长施韦西希前不久建议把 3 岁以下孩子的父母工作时间从每周 40 小时减少到 32 小时，薪酬不减。此建议引起总理默克尔领导的基民盟高层人士不满。资深议员富克斯称这一建议“疯了”，会给纳税人和经济造成负担。“我想知道（支撑建议的）钱从哪儿来？”他质问道。

基民盟议员普法伊费尔说，人们应该兼顾家庭生活和工作，但是强迫企业向部分时间工作的员工支付全额工资“将会打击德国竞争力”。

施韦西希回应，如果更多人，特别是受过良好培训的女性，能兼顾家庭和工作从而愿意继续工作，将促进经济发展。

父亲带薪产假各国政策不同

■ 德国：研究显示，91% 父亲希望在工作日也有时间陪伴家人。德国政府 2007 年出台政策，规定如果新生儿父母平分产假，他们的带薪产假可以从总共 12 个月增加到 14 个月。此后，休产假父亲比例达到创纪录的 27%。

■ 加拿大：魁北克省 2006 年增加了对奶爸休产假的补贴并规定每个家庭有 5 个星期产假只能由父亲休。魁北克省父亲休产假比例从 2001 年的 10% 上升到 2010 年的超过 80%。

■ 美国：虽然美国大部分母亲工作，但很多人不能像生孩子之前那样投入工作，因为她们要承担大部分家务。2007 年的研究显示，60% 放弃工作的职业女性放弃的原因是丈夫无法分担家务劳动和照看子女的责任。

1993 年通过的美国联邦《家庭和医疗假法案》允许大中型机构或企业的父母各休 12 周不带薪产假后，加州 2002 年规定这 12 周包含 6 周带薪产假，成为第一个通过这类法律的州。此后，罗得岛州和新泽西州效仿加州，分别给予父母 4 周和 6 周带薪产假。加州休产假父亲比例从 2005 和 2006 年的 18.7% 增加到 2012 年和 2013 年的 31.3%。

本刊主编 汪一新 卫蔚

（本刊除“论坛”及本报记者署名文章外，均由新华社供稿）