

劳动法最前线——从公司人事的角度看劳动法动向

第 127 回 产假待遇的变化

(撰稿人：许文实)

2016 年 4 月 26 日

由于女性具有生育子女的特殊生理功能和特点,为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,更好地保护女职工的权益,国家特别赋予女职工区别于男职工的一系列假期,如孕假、产假、哺乳假、痛经假等。其中,时间最长、对用人单位影响最大的即为产假。产假期间,女职工视为全勤劳动,用人单位必须照发工资,且不得依据《劳动合同法》第 40 条、第 41 条解除劳动合同或裁减该等女职工。

随着国家计划生育政策的变化和二胎政策的放开,过去女职工因晚育而享有的延长生育假的奖励变更为因符合法律、法规规定生育子女而获得的延长生育假的奖励。在此政策背景下,各地纷纷修正了关于产假期间、休假方式等的规定。

从各地陆续对人口与计划生育条例进行的修正来看,大多数地区是在保持晚育假的假期待遇基础上,给予女职工不低于晚育假的假期待遇,主要体现在:

1. 扩大了享受延长产假待遇的女职工范围,配合了计划生育政策的变化。

由于我国计划生育政策由鼓励晚婚晚育转变为提倡一对夫妻生育两个子女,产假待遇的变化也顺应了国家计划生育政策的变化。本次修订之前,享受延长产假待遇的女职工均为晚育女职工,即生育第一个子女时年满二十四周岁的女职工,一般认为排除了生育二胎的女职工。而本次修订之后,根据各地修正的人口和计划生育条例,享受延长产假待遇的女职工变更为按规定生育的女职工,也就是说,只要符合规定生育,均能够享受延长产假待遇,无论是否构成晚育。修订后,生育二胎的女职工同样应当享受延长产假待遇。

2. 奖励假期的期间不低于晚育假的假期期间。

如北京市、上海市,在本次修正前,晚育女职工除享受国家规定的产假外,增加奖励假 30 天,而根据 2016 年 3 月 24 日通过的《关于修改〈北京市人口与计划生育条例〉的决定》,按规定生育的女职工,除享受国家规定的产假外,还要享受生育奖励假 30 天;又如江西省,在本次修正前,女职工的晚育假为 30 天,而此次修订后,按规定生育的女职工将享有延长产假 60 天。其中,变化最大的是海南省。本次修正前,海南省女职工的晚育假为 15 天,而本次修正后,按规定生育的女职工增加产假长达三个月,是晚育假的六倍之多。

3. 一些地区赋予了用人单位自主增加假期的权利。

如 2016 年修正的《北京市人口与计划生育条例》中明确规定，女职工经所在机关、企业事业单位、社会团体和其他组织同意，可以再增加假期一至三个月。该等规定赋予了用人单位自主决定是否对女职工增加假期的权力，但并不是要求用人单位承担必须增加假期的义务。用人单位可以通过逐案同意的形式增加女职工的假期，也可以通过制定规章制度的形式将增加假期的方式、条件固定下来。

4. 明确了配偶可以享受的陪产假。

本次修订前，各地对于晚育女职工的配偶享有的护理假略有差异。如北京，规定晚育奖励假可以由男方享受，实践中，系由男方占用女职工的晚育假；又如上海、江西等地，则明确规定除女职工享有的晚育假外，同时给予男方一定期间的护理假。本次修订后，绝大多数地区系在规定依法生育的女职工享有延长产假待遇之外，同时规定其配偶享有一定期间的护理假。大多数地区内，该等护理假期间为 15 日。