

· 特约来稿 ·

“父育假”正名

潘锦棠

(中国人民大学, 北京 100872)

摘要:生育保险中有育儿休假这项福利,育儿休假主要有三种形式,即母育假(产假 maternity leave)、父育假(paternity leave)和亲子假(parental leave)。父育假在我国名称有陪护假或护理假等。其实,陪护假或护理假并不准确,会误以为陪护妻子,其实应该是护育孩子,所以,还是称之为父亲育儿假(简称“父育假”)为好。这有利于培育父亲亲自照料孩子的理念,在育儿理念上迈出体现男女平等的一小步。培育父亲育儿理念的措施有正名顺言、国家立法、政策鼓励、名人示范和同事影响等。

关键词:母育假;父育假;亲子假

中图分类号:C913.68

文献标识码:A

文章编号:1008-6838(2019)03-0001-08

一、概念:母育假、父育假和亲子假

生育保险中有育儿休假这项福利,育儿休假主要有三种形式,即母育假(产假)、父育假和亲子假。

(一)母育假(产假)

母育假即产假(maternity leave)。大多数国家法律规定,母亲产前产后有一定时间的休假,其专属于母亲,除了极少数国家外,如美国,大多数国家是有补偿的(有偿产假^①),并且,大多数国家都有强制性的产前产后最低休假天数规定。2000年国际劳工大会第88届年会修改通过了《保护生育公约》(第183号),规定产假标准时长为14周,补偿金为原有工资的67%。各国根据本国情况在时长和补偿金的规定上各有不同。

设立母育假是为了母婴健康。生育关系到

人类的自身繁衍,母亲在此承担主要角色;生育往往危及母亲健康,临产及产后需要恢复身体和哺育婴儿(因此有强制性性休假)。生育医疗费用报销和休假补偿,使生育妇女能降低经济顾虑去正规医院,不会因为无力付费而用土法接生或找街头游医;同时也能使产妇足时休养,不会因为经济原因而提早去上班,影响身体健康;在婴儿最无助的最初几个月能得到母亲陪护,能降低婴儿安全事故发生率。设立母育假最初也是为了保护女性劳动力,由于工业社会机械化大生产需要大量劳动力,越来越多的年轻未婚妇女走出家门参与有酬劳动,建立产妇休假制度有利于女职工恢复健康,重新进入劳动力市场。

产假制度于1878年源于德国^[1],1883年《德

收稿日期:2019-02-12

作者简介:潘锦棠,男,中国人民大学劳动人事学院教授,博士生导师,主要从事劳动经济与社会保障研究。

^① 中国法规习惯上使用的“带薪产假”“产假期间工资照发”等说法是不严谨的,这里的“薪金”或“工资”应该是补偿金。法规表述可纠正为“有偿产假”“产假期间全额补偿原有工资”。如果工资替代率为67%,可表述为:“产假期间补偿原有工资的67%”。薪金或工资是劳动力“商品化”所得,保险补偿金是“非商品化”所得。

国劳工基本保险法》中已经有有关生育保险的规定。各国由于社会制度、经济发展水平和历史文化方面的不同,设立生育保险制度的时间也有所不同。欧洲国家工业革命较早,设立生育保险也较早,亚洲国家除了日本,设立生育保险的时间一般在20世纪30年代以后。

(二) 父育假

父育假(paternity leave)即父亲育儿假^[2],是新生儿父亲有权享有的育儿假期。英语简明定义可参考《牛津高阶英汉双解词典》: Paternity Leave: Time that the father of a new baby is allowed to have away from work。Paternity 是父亲身份的意思。

父育假休假时间一般在母育假期间,时长一般在一至两周;父育假专属父亲;大多数国家也给予补偿,补偿金有多有少,有的没有,工资替代率一般为40%~100%,父育假一般是自愿的,可休可不休,极少数国家规定父亲必休不得放弃(比如智利,葡萄牙等)^①。父育假也起源于欧洲,1974年首先在瑞典实行^①。父育假还没有国际公约,但已经在许多国家普及开来,根据国际劳工组织资料,1994年有41个国家有法定父育假,2013年上升到79个^①。

父育假有利于促进男女就业平等,男职工也“休产假”会减少劳动力市场上雇主对女性的统计性歧视,提高女性的就业竞争力。父育假还内含新理念,即父亲应该亲自照料孩子,而男人的家庭责任从来就有,传统观念只要求男人挣钱养家,男主外女主内,并不强调男人亲自照料孩子。而父育假突出了父亲照料孩子的责任。新理念是社会现实催生的结果,即女性劳动参与率和就业率越来越高,与男性的差距不断缩小,双职工家庭越来越多,“奶爸”也渐渐被社会接受。

(三) 亲子假

亲子假或双亲育儿假(parental leave)有广义和狭义之分。第一,狭义亲子假就是在法定产假

(母育假)过后继续延伸的休假。亲子假的时长一般超过母育假,有的国家也给予补偿。这段延伸的休假,母亲可以休,父亲也可以休,是不分父母的育儿假,有的国家规定其中一段时间专属父亲,他人不能替代。第二,广义亲子假等同于“家人陪护假”(family leave),其中包括母育假、父育假和狭义亲子假。近年来有的国家的亲子假内涵扩大,泛化为“家人陪护假”(family leave),不仅照顾新生儿可以休假,照顾其他家人可以休假,收养子女也可以休假(adoption leave),形成广义的亲子假(parental leave)。

亲子假也是瑞典于1974年率先引入,事实上“父育假”是由“亲子假”派生的,因为有了亲子假,男人才第一次可以以新生儿父亲的身份依法休假,以后父育假就被特别规定专属父亲。欧洲国家先后实行亲子假和父育假,并逐渐推广到全世界。亲子假是为了让孩子能生活在有父母陪伴照料的家庭环境中,许多国家在观念上认为幼儿(比如三岁前)应该在父母全职陪伴下成长。当然也有经济原因,尤其是多子女家庭,在不能依靠祖辈照料孩子的文化背景中,休亲子假比请保姆便宜。这也是近年来欧美倡导“家庭友好”社会政策的体现,这一社会政策使母亲或父亲在平衡工作与家庭责任方面获得了更多的主动。亲子假在促进男女平等就业方面与上述父育假有相同的效应,父亲可休假还有利于母亲及早回归职场,不至于使其原有业务技能变得太生疏。

母育假(产假)、父育假和亲子假的补偿金,有的是由政府社会保险基金支付,有的是由企业福利基金支付,有的是两者共同分担,这取决于各国社会福利制度的不同设计。

表1、表2、表3、表4是世界部分国家(地区)生育休假资料^①:

① 参见 International Labour Organization. *Maternity and Paternity at Work: Law and Practice Across the World*, 2014。

世界部分国家(地区) 生育休假待遇

表 1 欧洲(部分国家)

	母婴假(产假) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	父育假 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	亲子假(父或母) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	资金来源 政府社会保险 和企业员工福利
比利时	15周(4周-82,其余-75)	2周(3天-100,其余-82)	17周-定额补偿	政-企
保加利亚	58周-90	2周-90	104周-(其中52周-定额补偿)	政
捷克	28周-70		156周-定额补偿	政
丹麦	18周-100	2周-100	32周-100	政-企
芬兰	18周-70	11周-70	26周-70	政
法国	16周-70	2周-100	156-定额补偿	政
德国	14周-100		156周-67	政-企
匈牙利	24周-70	1周-100	156周-70	政
荷兰	16周-100	2天-100	父母各26周	政-企
挪威	35或45周 (25周-100或80周-45)	10周-100或80	46周-100	政
波兰	26周-100	2周-100	156周(其中26周-60)	政
俄国	20周-100		156周(其中78周-40)	政
瑞典	12周-80	12周-80	56周-80	政
英国	52周(其中38周-90)	2周-90	父母各13周	政-企

表 2 亚洲/大洋洲(部分国家和地区)

	母婴假(产假) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	父育假 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	母婴假 (无补偿)	父育假 (无补偿)
澳大利亚	18周-国家最低工资(719澳元/周)	2周-国家最低工资	52周(父母可共享)	3周
中国香港	10周-80	3天-80		
印度	26周-100	15天-100		
柬埔寨	90天-50	10天		
印度尼西亚	3个月-100	2天		
伊朗	6个月-100	2周(强制性)-100		
以色列	14周-100	在产假第6~14周可以替代 母亲休假	1年	
日本	14周-60		1年	1年
韩国	90天-100	1年-40		
朝鲜	11周			
黎巴嫩	10周-100	1天-100		
马来西亚	60天-100			
菲律宾	60天-100	7天		
沙特阿拉伯	10周-50至100	3天		
新加坡	16周-100(新加坡公民); 12周-67(非新加坡公民)	1周-100		
中国台湾	8周-100(工龄6周以上) 8周-50(工龄少于6周)	5天-100		
越南	4~6个月-100			

表3 美洲(部分国家)

	母育假(产假) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	父育假 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	亲子假(父或母) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	资金来源 政府社会保险和 企业员工福利
阿根廷	13周-100	2天-100		政-企
巴哈马群岛	13周(12周-100,1周-67)	<1周		政-企
巴西	17周-100	5天-100		政
加拿大 (不包括魁北克)	15周-55~80		35周-55至80	政
智利	24周-100	1周-100	13周(母亲6周)-100	政
古巴	18周-100		39周-60	政
墨西哥	12周-100	1周-100		政
美国			24周(父母各12周)	
委内瑞拉	26周-100	2周-100		政

表4 非洲(部分国家)

	母育假(产假) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	父育假 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	亲子假(父或母) 休假天数-工资替代率 (补偿金相当于原工资%)	资金来源 政府社会保险和 企业员工福利
阿尔及利亚	14周-100	1周-100		政-企
安哥拉	13周-100			政
贝宁	14周-100	2周-100		政-企
博茨瓦纳	12周-50			企
布基纳法索	14周-100	2周-100	52周	政-企
布隆迪	12周-100	2周-50		政-企
喀麦隆	14周-100	2周-100		政-企
佛得角	9周-90			政
中非	14周-50	2周-100		政-企
乍得	14周-100	2周-100	52周	政-企
科摩罗	14周-100	2周-100		企
埃及	13周-100		104周(母)	政-企
加蓬	14周-100	2周-100		政-企
肯尼亚	13周-100	2周-100		企
摩洛哥	14周-100	1周-100	52周(母)	政
卢旺达	12周(6周-100,6周-20)	2天-100		企
南非	17周-60	3天-100		政-企
坦桑尼亚	12周-100	1周-100		政-企
多哥	14周-100	10天-100		政-企
突尼斯	4周-67	1天(私营部门),2天(公共部门)		政
乌干达	60天-100	4天,100		企
赞比亚	12周-100			企

二、正名：“父育假”还是“护理假”

21世纪初中国也开始实行“男人产假”，在国家层面上目前还没有统一休假天数和补偿标准，甚至没有一个统一的名称。

中国法律规定男人休假始于各省市的人口与计划生育条例，开始是作为对晚婚晚育计划生育家庭的奖励。比如北京市人民政府2000年3月8日修改颁布了新的《北京市计划生育奖励实

施办法》(2000年4月1日施行),其第三条规定:“机关、企业事业单位职工(以下简称“职工”)晚婚的,除享受国家规定的婚假外,增加奖励假7天。晚育的女职工,除享受国家规定的产假外,增加奖励假30天;不休奖励假的,给予女职工一个月工资的奖励或者由男方享受奖励假。”2001年《中国人口与计划生育条例》(2001年12月29日第九届全国人民代表大会常务委员会第二十五次会议通过,2002年9月1日起施行)公布以后,全国各省市自治区也相应修改公布了各自的《人口与计划生育条例》,其中大部分省市开始直接规定男人休假,一般为3天至2周。在全面二胎政策条件下,男人休假资格已经不再具体要求“晚婚晚育”和“独生子女”,只要求符合现行的“国家生育政策”。

由于《中国人口与计划生育条例》中并没有关于男人休假的具体规定和名称,各省市男人“产假”的名称就不甚统一,较多用“陪护假”和“护理假”,还以“陪产假(上海、北京)”“待产假(香港)”“看护假(广东、青海)”“照顾假(福建)”等名称出现。

男人休假的理由是“陪护”和“护理”,这没问题,问题是男人陪护和护理的对象是谁。从地方政府与民众的反应来看,大多数人认为男人休假是为了陪护妻子。理由如下:首先,从地方政府取名来看,潜意识中很有可能性是认为男人休假主要目的是“陪护和照顾”哺育期的妻子,即使包含“照顾”孩子,那也是派生的,无非是给妻子一个帮手而已。其中北京、上海、香港的所用名称“陪产假”和“待产假”更是直截了当,名称上直接显现“夫”的身份。

其次,从普通民众方面来看,基本上也认为是陪护妻子。民众(包括受益人)是怎么理解“陪护假”的,目前还没有民意调查数据,但从其他相关资料中可以看出端倪。比如:第一,“百度百

科”的定义是:“陪产假,又名陪护假,英文为 Paternity Leave,即依法登记结婚的夫妻,女方在享受产假期间,男方享受的有一定时间看护、照料对方的权利”^①。“看护照料对方”的“对方”一定是他的妻子。同样是“百度百科”,其对“护理假”的解释是:“护理假是男人为护理配偶生产的特定假期”^①。第二,“百度文库”上还可以查到“陪护假”请假条模板,请假目的大多数也都是为了陪护妻子。试看两例^②:

陪护假请假条(一)

尊敬的领导:

我因老婆怀孕住院待产,需到医院照顾,特向单位请假5天(11月21、22、25、26、27日),望批准。

请假人:杨xx

20xx年11月21日

陪护假请假条(二)

尊敬的领导:

因本人妻子生产无人照顾,特此请护理假7天(从20xx年12月1日至20xx年12月7日)。望领导批准为盼。

申请人:xxx

20xx年11月30日

“模板”反映的是“男方”对陪护假的理解。

可见,所谓“陪护假”在中国比较普遍地被认为是丈夫陪护妻子而不是孩子,而这正是对陪护假原意的误解。

笔者认为,在法理上,陪护或护理的对象应该是孩子而不是妻子。我国习惯上使用的陪产假、陪护假或护理假的内涵应该被界定为“父亲照料新生儿的法定假期”,或者“父亲育儿假”(简称父育假)。名称上应该突出“父”而不是“夫”。理由如下:

第一,新的理念。“父育假”有利于培育一种

^① 参见百度百科“陪产假”,2018年12月19日。

^② 参见百度文库 <https://wenku.baidu.com/view/ed2382cacbff121dc368371.html>。

新的理念,强调父亲亲自照顾孩子的责任。从家庭实际需要上讲,中国目前的陪护假,其形式上的意义要大于实际意义,通过这样一种形式甚至“仪式”,着重强调一种理念,灌输一种文化。这种理念就是:父亲与母亲一样有责任亲自照料孩子。正如越来越多的母亲不仅亲自照料孩子,同时还挣钱养家一样。父亲对家庭的责任也不能只限于挣钱养家,同样有责任给孩子换尿布,哄孩子睡觉,送孩子上医院,接送孩子上学,等等。这种理念还少有正式提倡,相比而言丈夫亲自照顾妻子和夫妻恩爱的理念传统上就有。“陪护假”或“护理假”没有突出“父”的内涵,容易产生歧义。这就错过了一次培育新理念的好机会。男人可能把休假主要用于陪护照料妻子,父育假最大受益者可能是妻子,但道理上这个休假是因新生儿而来。好比有人将退休金主要用于养活没有工作的孩子,但不能改变“退休金”的性质。

第二,父亲权利。既然有母亲育儿假,就应该有父亲育儿假,这也算是一种男女平等。对于父亲,这既是一份责任,也是一项权利,父亲应用这项权利得以享受天伦之乐。父亲们在传统观念氛围里往往“不好意思”休假,国家正名也能为父亲们心安理得地享受这项权利撑起一把伦理保护伞。

第三,国际统一。我国实行男人休假时间较晚,应该是参照了欧洲国家的做法,而且,在对外介绍我国所谓“护理假”或“陪护假”时也译成 paternity leave,如上所示 paternity 是“父亲”身份不是“丈夫”身份,《剑桥在线词典》的定义就更直白明了:父育假就是一个父亲的法定假期,以便他能与新生儿在一起(Paternity leave: a period of time that a father is legally allowed to be away from his job so that he can spend time with his new baby^①)。在名称中突出“父”的身份是正本清源,有利于国际交流。退一步假设,如果我国男人陪

护哺乳期妻子的假期性质上与国外不一样,是属于我国专有的、以丈夫身份而不以父亲身份的假期,那就不应被译成 paternity leave。我国确有特殊的男人休假,即男人做计划生育绝育手术后的有偿休假,但这不属于陪护假范围。

第四,强化主体。有学者指出,现行法律在規定父亲休假资格条件时有各种特别限定,如“晚婚晚育”等,而不是一般的新生儿父亲,法律意义上的主体性不强。“如果与世界范围内男性产假接轨,宜采用男性产假或者‘父育假’的概念,这样不仅凸显此制度的内涵特征,亦能鲜明表现此制度的主体特征”^[2]。

第五,避免混淆。近年我国也出现了另一种有补偿的“护理假”,即独生子女护理父母的假期(四川省甚至将这种护理假惠及非独生子女),类似国际上的“家人陪护假”(family leave)。河南、福建、湖北、黑龙江、广西、海南、重庆等省市区在相关《老年人权益保障条例》法规中规定独生子女在父母病重期间需要照顾,全年可以请假若干天。比如河南省十三届人大常委会第五次会议表决通过了《河南省老年人权益保障条例(草案)》,其规定:领取独生子女父母光荣证的老年人住院治疗期间,其子女所在单位应当给予每年累计不少于20日的护理假,护理假期间视为出勤。又如,《四川省老年人权益保障条例(修订)》(2018年10月1日起施行)规定:老年人患病住院期间不能自理的,其子女所在用人单位应当给予独生子女每年累计不超过15日的护理照料时间,给予非独生子女每年累计不超过7日的护理照料时间。护理照料期间工资福利待遇不变。为了避免两种护理假名称混淆,母亲产假期间父亲所休的所谓的“陪护假”和“护理假”也应该换个名称。

如果以上分析能成立的话,我国各种名称的男人“陪护假”应该统一正名为“父亲育儿假”,简

① 参见《剑桥在线词典》, <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english-chinese-simplified/paternity-leave? q=Paternity+leave+>。

称“父育假”，也正好与国际惯用一致，名正而言顺^①。

三、父亲育儿理念需要培育

父亲育儿理念有一个培育过程，父育假也有一个被接受的过程。带孩子传统上被认为是女人的事，现实生活中父亲带孩子是有不少，但一般仍被认为是帮着妻子带孩子。男人带孩子甚至还被种种“污名”，被认为是男人不求上进或职场失意的表现。更有甚者，还可能被认为是男人在一个“不正常”家庭中的行为，是“吃软饭”的象征。不仅在受儒家传统文化影响的亚洲国家有这种观念，欧美社会其实也程度不等地存在相同的观念，在父育假实行初期，欧美男人请假似乎有点“说不出口”，怕他人嘲笑，甚至感觉“不光彩”，许多男人干脆放弃休假，只有“勇敢”的男人才敢休假^[3]。根据欧美经验并结合中国实际来看，在理念上进而在行动上推动父育假实施，可以做以下几个方面的工作：

第一，正名顺言。比如我国应该将陪护假、陪产假和护理假等正名为“父亲育儿假”（父育假），在名称上显示“父”字，彰显其父亲育儿内涵，这本身就表明法律态度和国家倡导，而原有“护理假”叫法没有这个效果。有法律确认和政府倡导，带孩子就变成国家赋予父亲的责任，从而也会减少男人育儿与上述“污名”之间的关联。

第二，国家立法。变地方法规为国家法规，提升“父育假”的法律地位，表明国家态度，与“正名”异曲同工，影响全社会态度转变。目前我国“父育假”只是地方性规定，其权威需要加强，以便推动父育假普及。当然，推动父育假除了观念还有利益，尤其是雇主方面，男性“休产假”必然增加企业成本，雇主们不仅出于理念更是出于利益，也会有意无意地进行抵制，尤其是在父育假

法律地位还不够权威的情况下^[4]。不过，从父育假利益分担角度看此问题不是本文重点，在此略过。

第三，政策鼓励。比如在制度上规定亲子假中的某段假期只有父亲可以享用不能转移，“不休白不休”，使父亲们感觉到要放弃休假就是在主动放弃一项福利，有极少数国家甚至规定父亲必休不得放弃；又如有偿休假，通过给予父育假以补偿金，推动父亲回家参与照看孩子的家务。有研究表明经济补偿是比较有效的措施，康奈尔大学经济学家 Ankita Patnaik 对加拿大“魁北克亲子保险”（the Quebec Parental Insurance Program）政策效应的研究发现，2006 年魁北克开始在亲子假中规定为期五周的父亲专用休假并提高了休假补偿金，有资格的父亲实际休假比例从 2001 年的 10% 提高到 2010 年的 80% 以上^②。

第四，名人示范。最著名的父育假示范者是英国首相。1999 年，英国工党政府通过新法律：父亲在孩子 5 岁前享有 13 周带薪休假。2000 年时任首相布莱尔的妻子谢丽·布莱尔即将生下第四个孩子，英国主流媒体和非主流媒体同时“起哄”，妻子谢丽也带头施压，公开呼吁布莱尔“休产假”，要他为几百万英国爸爸做榜样。布莱尔虽然在行动上对妻儿更加关照，但最终在法律意义上还是没有休假，这也成全了卡梅伦首相成为第一个休父育假的英国首相^[5]。2010 年，卡梅伦的小女儿诞生，他请假陪伴了妻女两星期。这无疑对英国的新爸爸们有示范作用。

第五，同事影响。美国经济学家高登·戴尔（Gordon Dahl）对挪威的相关数据分析表明，同事之间的互相影响对于男人休假有“滚雪球效应”。由于同事间互相影响，挪威有资格休假的男人休假比例从 50% 提高到 70% 左右。一个男人休亲

① 在许多文章中还常见有用“男性产假”的，也没有突出“父”字，且说不通。

② 参见 Liza Mundy 的 *Daddy Track: The Case for Paternity Leave*; the Atlantic. January/February 2014 Issue; Ankita Patnaik 的 *Reserving Time for Daddy: The Short- and Long-run Consequences of Daddy Quotas*, 16th IZA/CEPR European Summer Symposium in Labour Economics (ESSLE) September 03, 2014 - September 06, 2014。

子假,他的下一个同事休假的可能性就会增加^[3]。

其他还有媒体宣传,家人鼓励,等等。

我们在这里提倡男人带孩子并不是认为男人带孩子时间越长观念就越进步,也不是要求制度设计马上让男人带孩子的时间与女人相当。男女平等不总是等于性别公正,关键是要性别公正^[6],性别公正是现实所需要的男女平等程度。“带孩子是女人的事”,这种观念在过去女性不参加或很少参加公共劳动的时候是合理的,而在目前越来越多的女性参加工作,且男女对家庭收入贡献差距越来越小的时候就显得不合理了,因此

需要倡导“带孩子也是男人的事”。但也不能走极端,如果在“男女平等”的教条式理解下,目前就要求男女平分家务,平分带孩子的时间,母育假多少天父育假也要多少天,那就不公平不可取了。设想在当今社会,大多数男人果真以在家带孩子为乐,懒得上班,不再雄心勃勃,那一定是社会灾难。

综上,我们目前需要给父育假正名,让“父育假”取代“陪护假”“护理假”“陪产假”等各种不准确的名称,并借鉴国外先行者的一些有效措施,鼓励男人休假,在育儿观念上迈出男女平等的一小步。

[参考文献]

- [1] 李西霞. 生育产假制度发展的国外经验及其启示意义[J]. 北京联合大学学报:人文社会科学版,2016(1):100-106.
- [2] 潘锦棠. 生育社会保险中的女性利益、企业利益和国家利益[J]. 浙江学刊,2001(6):110-114.
- [2] 邱玉梅,田蒙蒙. “陪产假”制度研究[J]. 时代法学,2014,12(3):63-72.
- [3] GRETCHEN GAVETT. Brave men take paternity leave[J]. Harvard business review,2014(7).
- [4] 曹陈震. 关于我国陪产假发展的建议[J]. 劳动保障世界,2018(18):26.
- [5] 徐剑梅. 从英国首相的产假说开去[N]. 新华每日电讯,2014-08-13.
- [6] 潘锦棠. 重要的是性别公正[N]. 中国妇女报,2003-03-17.

Justification for Paternity Leave

PAN Jin-tang

(Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: Child bearing-and-rearing insurance includes the benefit of child-rearing leave, which consists of maternity leave, paternity leave and parental leave. Paternity leave is also known as company leave or nursing leave, which this thesis considers as inaccurate because such names imply company for the wife, while actually the leave should be meant for the baby. Thus, the term “paternity leave” is comparatively more appropriate name for this leave for the reason that it encourages the father to tend the new baby personally, which is a step forward towards equal effort between father and mother in child’s upbringing. Besides justification in naming, cultivation of father’s effort in upbringing still needs the help of national legislation, policy enhancing, role model of celebrities and peer influence.

Key words: paternity leave; maternity leave; parental leave

(责任编辑 陈业强)