

国际劳工大会

第 183 号公约

关于修订 1952 年保护生育公约(修订本)公约

国际劳工组织大会，

经国际劳工局理事会召集，于 2000 年 5 月 30 日在日内瓦举行其第 88 届会议，并

注意到需要修订 1952 年保护生育公约(修订本)和 1952 年保护生育建议书，以便进一步促进劳动力中的所有妇女享有平等和母子的健康与安全，而且是为了承认成员国在经济与社会发展上的差异，以及企业的差异和国家法律和惯例在生育保护方面的发展，并

注意到《世界人权宣言》(1948 年)、《联合国消除对妇女一切形式歧视公约》(1979 年)、《联合国儿童权利公约》(1989 年)、《北京宣言》和《行动纲领》(1995 年)、《国际劳工组织关于女工机会与待遇平等宣言》(1975 年)、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言及其后续措施》(1998 年)以及旨在保证男女工人机会与待遇平等的国际劳工公约与建议书的条款，特别是 1981 年有家庭责任工人公约的条款，并

考虑到女工的处境和需要提供妊娠保护，这是政府和社会的共同责任，并

决定就修订 1952 年保护生育公约(修订本)和 1952 年保护生育建议书——本届会议议程的第四个项目——通过若干建议，并

确定这些建议须采用一项国际公约的形态，

于二千年六月十五日通过以下公约，引用时可称之为 2000 年保护生育公约：

范 围

第 1 条

就本公约而言，“妇女”一词不加区别地适用于任何女性；“儿童”一词不加区别地适用于任何儿童。

第 2 条

1. 本公约适用于所有就业妇女，包括从事非典型形式的隶属工作的妇女。

2. 然而，批准本公约的各成员国，在同有代表性的有关雇主组织和工人组织磋商之后，可以将向其实施公约会引起实质性特殊问题的有限类别的工人，全部或部分地排除在公约的范围之外。

3. 援用前款提供的可能性的各成员国，在其根据《国际劳工组织章程》第 22 条提交的关于公约实施情况的首次报告中，须列出因此而被排除在外的工人类别及其被排除在外的原因。在其以后的报告中，成员国须说明为将公约条款逐步扩大到这些类别而采取的措施。

健康保护

第 3 条

在同有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后，各成员国须采取适宜措施，以保证孕妇或哺乳妇女不得从事主管当局确定的会损害母亲或儿童健康的工作，或是经评估确定对母亲的健康或儿童的健康有重大危险的工作。

产 假

第 4 条

1. 经出示医疗证明或其它适宜证明说明预产期——这由国家法律和惯例确定，本公约所适用的妇女须有权享受时间不少于 14 周的产假。

2. 各成员国须在其对本公约的批准书中附上一份声明，具体说明以上提到的假期期限。

3. 各成员国以后可将有关延长产假期限的进一步声明，寄存国际劳工局长处。

4. 除非在国家一级政府和有代表性的雇主组织与工人组织另有议定，出于对保护母亲健康和儿童健康的应有考虑，产假须包括六周时间的产后强制性休假。

5. 产前部分的假期，须按预产期和实际分娩之间逾期的时间予以延长，不从强制性产后假期部分中扣除。

在出现患病或并发症情况下的休假

第 5 条

在因妊娠或分娩而引起患病、并发症或有并发症危险的情况下，经出示医疗证明，须在产假期之前或之后提供休假。此种休假的性质和最长期限，可根据国家法律和惯例具体确定。

津 贴

第 6 条

1. 须根据国家法律和条例，或是以符合国家惯例的任何其它方式，向因休第 4 条或第 5 条提到的假期而缺勤的妇女提供现金津贴。

2. 现金津贴的水平，须保证妇女能以适当的健康条件和适宜的生活标准供养自己及其孩子。

3. 凡按国家法律或惯例以原先收入为依据为第 4 条提到的休假支付现金津贴，此种津贴的数额不得低于该妇女原先收入或是为计算津贴而加以考虑的收入的四分之三。

4. 凡按国家法律或惯例采用其它方法确定为第 4 条提到的休假支付现金津贴，此种津贴的数额一般来说须类似于运用上一款得出的数额。

5. 各成员国须保证，本公约对其适用的大多数妇女都能够达到享受现金津贴的资格条件。

6. 凡妇女达不到国家法律和条例或是符合国家惯例的任何其它方式，为享受现金津贴而规定的资格条件的，须有权享受社会援助基金的适当津贴——这取决于所要求的家庭经济情况调查的结果。

7. 须根据国家法律和条例或是以符合国家惯例的任何其它方式，为妇女及其孩子提供医疗津贴。医疗津贴须包含产前、分娩和产后医疗护理，以及必要时的住院治疗。

8. 为了保护妇女在劳动力市场中的地位，有关第 4 和第 5 条提到的休假的津贴，须通过强制性社会保险或公共基金提供，或是以国家法律和惯例确定的方式提供。没有雇主的明确同意，雇主个人对其雇用的妇女不承担任何此类货币津贴的直接费用的责任，除非：

- (a) 在国际劳工大会通过本公约之前，成员国的国家法律或惯例对此已有规定；或是
- (b) 政府和有代表性的雇主组织与工人组织因此而会后在国家一级达成了协议。

第 7 条

1. 经济与社会保障制度发展不充分的成员国，如果所提供的现金津贴比率不低于按国家法律和条例对疾病或临时伤残应支付的津贴比率，须被视为履行了第 6 条第 3 和 4 款的规定。

2. 援用前款提供的可能性的成员国，在其根据《国际劳工组织章程》第 22 条提交的关于本公约实施情况的首次报告中，须解释如此做的原因，并说明所提供的现金津贴的比率。在其以后的报告中，成员国须说明为逐步提高津贴比率而采取的措施。

就业保护和非歧视

第 8 条

1. 雇主在妇女妊娠期间或是在休第 4 条或第 5 条所说假期而缺勤期间，或是在其重返工作岗位后国家法律或条例规定的一段时间内，终止其就业是非法的，除非终止的理由同妊娠或分娩及其结果或哺乳无关。证明解雇的理由同妊娠或分娩及其结果或哺乳无关的责任，由雇主承担。

2. 要保证妇女在其产假结束后返回同一岗位或工资相同的岗位的权利。

第 9 条

1. 各成员国须采取适宜的措施，以保证生育不成为就业歧视的原因，包括进入就业——尽管有第 2 条第 1 款。

2. 前款提到的措施，须包括禁止要求求职妇女进行妊娠检验或提供此类检验的证明，但属于国家法律或条例有要求的工作除外：

- (a) 根据国家法律或条例禁止或是限制孕妇或哺乳妇女从事的工作；或是
- (b) 属于妇女和儿童健康有公认的或重大危险的工作。

哺乳母亲

第 10 条

1. 须使妇女拥有可每日一次或多次休息或是减少每天工时为其婴儿哺乳的权利。

2. 允许哺乳时间或减少每天工时的那段时间、哺乳休息的次数和时间的长短，以及减少每天工时的程序，须由国家法律和惯例确定。这些休息时间或每天所减少的工时，须算作工作时间，因而要付给报酬。

定期审查

第 11 条

各成员国须在同最有代表性的雇主组织和工人组织磋商的情况下，定期审议延长第 4 条所说假期或是提高第 6 条所说现金津贴数额或比率的适当性。

实 施

第 12 条

本公约须以法律或条例的手段予以实施，除非是以诸如集体协议、仲裁裁决、法院判决等其它手段，或是以符合国家惯例的任何其它方式予以实施。

最后条款

第 13 条

本公约修订 1952 年保护生育公约(修订本)。

第 14 条

本公约的正式批准书应送请国际劳工局长登记。

第 15 条

1. 本公约应仅对其批准书已经局长登记的国际劳工组织成员国
有约束力。

2. 本公约应自两个成员国的批准书已经局长登记之日起十二个
月后生效。

3. 此后，对于任何成员国，本公约应自其批准书已经登记之日起
十二个月后生效。

第 16 条

1. 凡批准本公约的成员国，自本公约初次生效之日起满十年后得
向国际劳工局长通知解约，并请其登记。此项解约通知书自登记之日
起满一年后始得生效。

2. 凡批准本公约的成员国，在前款所述十年期满后的一年内未行
使本条所规定的解约权利者，即须再遵守十年，此后每当十年期满，
得依本条的规定通知解约。

第 17 条

1. 国际劳工局长应将国际劳工组织各成员国所送达的一切批准
书和解约通知书的登记情况，通知本组织的全体成员国。

2. 局长在将所送达的第二份批准书的登记通知本组织全体成员
国时，应提请本组织各成员国注意本公约开始生效的日期。

第 18 条

国际劳工局长应将他按照以上各条规定所登记的一切批准书和
解约通知书的详细情况，按照联合国宪章第 102 条的规定，送请联合
国秘书长进行登记。

第 19 条

国际劳工局理事会在必要时，应将本公约的实施情况向大会提出报告，并审查应否将本公约的全部或部分修订问题列入大会议程。

第 20 条

1. 如大会通过新公约对本公约作全部或部分修订时，除新公约另有规定外，应：

(a) 如新修订公约生效和当其生效之时，成员国对于新修订公约的批准，不需按照上述第 16 条的规定，依法应为对本公约的立即解约；

(b) 自新修订公约生效之日起，本公约应即停止接受成员国的批准。

2. 对于已批准本公约而未批准修订公约的成员国，本公约以其现有的形式和内容，在任何情况下仍应有效。

第 21 条

本公约的英文本和法文本同为准。