



国际劳工组织国家简报

2024 年 6 月

工作中的照护 -- 中国简报

投资于照护假和照护服务，促进工作领域的性别平等

国际劳工组织的报告《工作中的照护：投资于照护假和照护服务，打造一个更加性别平等的劳动世界》（国际劳工组织 2022）概述了各国在照护政策方面的法律和实践，即孕产妇保护、陪产假、育儿假和其他与护照相关的假期政策，以及儿童保育和长期照护服务的政策。该报告介绍了国际劳工组织对 185 个国家的法律进行研究的结果，并总结了过去十年来世界各地取得的进展，同时评估了持续存在的重大法律缺口，这些缺口导致世界各地数百万负有家庭责任的工人缺乏保护和支持。本简报借鉴了国际劳工组织《工作中的照护》报告（2022）、[国际劳工组织全球照护政策门户网站](#)（国际劳工组织，n.d.-a）和投资模拟器（国际劳工组织，n.d.-b）的成果和发现。本报告回顾了照护政策立法的现状和进展，并介绍了中国实施变革性一揽子照护政策的的投资案例。

产假是一项普遍的人权和劳动权利

国际劳工组织《生育保护公约》（第 183 号）和相关建议书（第 191 号）规定，产假最短为 14 周，并建议至少增至 18 周。此外，国际劳工组织的标准还要求生育津贴的数额至少为妇女原收入的三分之二（67%），并建议在可能的情况下将其提高到 100%。最后，国际劳工组织建议，雇主不应独自承担产假的直接费用，生育津贴应通过强制性社会保险或公共基金或非缴费型社会援助向没有资格享受社会保险福利的妇女提供。截至 2024 年 5 月，共有 43 个国家批准了《第 183 号公约》，其中没有一个是亚太地区国家。¹ 关于国际劳工组织《有家庭责任的工人公约》（第 156 号），已有 45 个国家批准，其中 3 个在亚太地区（澳大利亚、日本和韩国）。截至 2024 年 5 月，中国尚未批准这两项公约。在 2023 年国际劳工大会上，标准实施委员会请会员国考虑批准这些公约的可能性，并利用国际劳工组织的技术援助，评估批准和有效实施公约的潜在障碍，以及克服这些障碍的方法（国际劳工组织 2023a 和 2023b）。²

1 根据国际劳工组织的分组和现有数据，本简报中的亚太地区国家包括以下国家：阿富汗、澳大利亚、孟加拉国、不丹、文莱达鲁萨兰国、柬埔寨、中国、斐济、印度、印度尼西亚、伊朗伊斯兰共和国、日本、老挝人民民主共和国、马来西亚、马尔代夫、蒙古、缅甸、尼泊尔、新西兰、巴基斯坦、巴布亚新几内亚、菲律宾、大韩民国、萨摩亚、新加坡、所罗门群岛、斯里兰卡、泰国、东帝汶、汤加、瓦努阿图、越南。有关国家一级信息，请参阅国际劳工组织，2022 年。

2 亚太地区有三个国家批准了《生育保护公约》（第 103 号）：蒙古（1969 年）、巴布亚新几内亚（2000 年）和斯里兰卡（1993 年）。然而，2023 年 9 月，标准审查机制三方工作组第八次会议承认第 103 号公约为过时文书。2023 年 11 月，根据标准审查机制三方工作组编写的报告，理事会将有关废除第 103 号公约的项目列入 2033 年国际劳工大会第 121 届会议议程（GB.349/LILS/1/Decision）。

在亚洲及太平洋地区，产假的平均期限为 19 周，在调研的 32 个国家中，有 17 个国家达到或超过了国际劳工组织 14 周的标准。该地区有 6 个国家（澳大利亚、印度、伊朗伊斯兰共和国、新西兰、菲律宾和越南）提供 18 周或更长的产假，符合第 191 号建议书的要求。**中国的产假为 98 天（接近 14 周），其中产前 15 天，产后 83 天。**中国自 1951 年起实施产假规定。自 2012 年至今，开始执行《女职工劳动保护特别规定》。³ 在中国，如果产妇在分娩时出现并发症，可额外享受 15 天产假。若女职工怀孕未满 4 个月流产，应享有 15 天产假；若怀孕满 4 个月流产，则享有 42 天产假。

国际劳工组织的标准规定，生育津贴数额至少应为妇女原收入的三分之二（67%），并建议在可能的情况下将其提高到 100%。在亚洲和太平洋地区，16 个国家（包括中国、孟加拉国、斐济、马来西亚和新加坡）提供妇女原收入 100% 的产假津贴。有 11 个国家的生育津贴为妇女原收入的三分之二至 99%，有 2 个国家的生育津贴低于妇女原收入的三分之二，有 1 个国家的生育津贴为统一比率，有 1 个国家没有生育津贴。中国女职工的生育津贴，按已参加生育保险的，由生育保险基金根据用人单位上年度职工月平均工资支付；未参加生育保险的，由用人单位按照女职工产假前原工资标准支付。

国际劳工组织的标准规定，雇主不应独自承担产假的直接费用，这些津贴福利应通过强制性社会保险或公共基金或非缴费型社会援助提供给没有资格从社会保险中获得津贴的妇女。在亚太地区，16 个国家（包括澳大利亚、日本、尼泊尔、泰国和东帝汶）通过社会保障为产假提供津贴，11 个国家依靠雇主责任为产假提供津贴，3 个国家通过混合计划为产假提供津贴，1 个国家不提供产假津贴。中国依靠生育保险基金为参加生育保险的职工提供生育津贴。在某些特定情况下，中国还依靠工作单位支付余额，或者在女职工未参加生育保险支付时，由工作单位全额支付生育津贴。

在过去十年中，亚太地区有六个国家（文莱达鲁萨兰国、印度、伊朗伊斯兰共和国、老挝人民民主共和国、缅甸和菲律宾）改进了产假立法，使其符合劳工组织的标准⁴。总体而言，该地区有 12 个国家符合国际劳工组织第 183 号公约关于产假的三项主要要求。目前尚无法评估中国是否符合第 183 号公约的要求。⁵ 产假现金津贴是根据用人单位职工的平均工资计算的，因此无法确定这是否至少相当于妇女原收入的三分之二（67%）。

应保障所有妇女，特别是弱势群体和非正规经济部门的母亲，享有带薪且有工作保障的产假这一基本权利。就业保护和非歧视是实现产假权的关键。在中国，失业妇女、灵活就业妇女、农业劳动者以及自营职业者都无法享受法定产假。

3 国家法律法规规定了产假的期限、津贴和福利方面的基本条款。不过，各省也可以制定自己的法规，扩大产假福利或限定产假条件。

4 国际劳工组织第 183 号公约对产假立法的主要要求是 (i) 假期不得少于 14 周；(ii) 现金津贴不得少于原收入的三分之二；(iii) 产假现金津贴最好通过强制性社会保险或公共基金提供。

5 人力资源和社会保障部劳动保障研究所。2017。关于批准 2000 年《生育保护公约》（第 183 号）的可行性研究。

陪产假是实现男性照护权利和责任的关键

陪产假也是一项公共利益和集体责任。目前的国际劳工标准尚未对陪产假做出明确规定。不过，2009 年国际劳工大会（ILC）关于将性别平等作为体面劳动核心的决议中，有专门一节论述了男性在性别平等中发挥的作用。在这方面，该决议承认，陪产假可以帮助有工作的父亲更多地参与育儿，从而有助于消除长期存在的性别刻板印象。最近，2021 年国际劳工大会关于社会保护（社会保障）的第二次经常性讨论的决议（国际劳工组织 2021）认识到制定促进性别平等的社会保护政策的重要性，包括促进陪产假期间的收入保障的政策。

在亚太地区 32 个国家中，有 19 个国家已出台有关陪产假的法律规定，其中 14 个国家（包括阿富汗、斐济、马来西亚和萨摩亚）的陪产假津贴为原收入的 100%，但只有 6 个国家（包括缅甸、新加坡、东帝汶和越南）通过社会保障支付陪产假津贴。在设有陪产假的国家中，陪产假的平均时长约为 9 天。目前，中国没有全国性的法定陪产假。但各省都设有陪产假，时长从 10 天到 30 天不等，大部分地区的标准为 15 天。在提供陪产假的地方，陪产假的津贴相当于雇主支付的全部收入（Blum 等，2023d）。

育儿假和其他特别照护假也有助于平衡父母在工作和家庭中的责任

国际劳工组织的标准要求，父母任何一方在产假结束后都可以根据国家法律规定休育儿假，而无需放弃工作，其就业权利也应受到保护。在产假和陪产假结束后，提供带薪且受就业保护的照护假，对于工人兼顾照护责任和就业能力非常重要，尤其是在无法普遍提供符合工作父母工作时间的高质量且负担得起的托儿服务的情况下。在这种情况下，育儿假是“持续照护政策”的一个关键推动因素。在普及初等义务教育之前的阶段，这种政策对于保护父母在劳动力市场中的地位十分必要。为使育儿假发挥这一作用，在设计育儿假时应注意维护工作场所的性别平等。

在接受调查的 32 个亚太国家中，有 6 个国家（澳大利亚、日本、马尔代夫、蒙古、新西兰和韩国）提供法定育儿假。在这些国家中，育儿假作为一种家庭权利的平均时长为 103 周（接近两年）。育儿假的时间长短差异较大，例如，澳大利亚、日本和韩国为父母双方提供大约一年的育儿假，蒙古为父母任意一方提供三年的育儿假，新西兰则根据服务年限为父母任意一方提供 26 周至 52 周的育儿假。目前，中国没有全国性的法定育儿假。不过，自 2019 年起，中国政府鼓励和支持有条件的省份制定育儿假政策，并于 2021 年正式将育儿假纳入《中华人民共和国人口与计划生育法》。中国的育儿假为 5 天到 30 天不等，通常为 10 天。在提供育儿假的情况下，父母双方可以通过雇主责任获得全部收入（Blum 等，2023d）。

随着老龄化社会的到来，带薪长期照护假在满足新出现和日益增长的护理需求方面发挥关键作用。亚太地区有四个国家提供长期照护假，其中三个（伊朗伊斯兰共和国、日本和越南）提供带薪假。一些国家没有全国性的法定长期照护假，中国是其中之一。不过，截至 2020 年 4 月，中国已有 13 个省、自治区、直辖市的全国人大常委会修订了老年人权益保障条例，出台了独生子女每年 15 天、非独生子女每年 10 天的休

6 例如，对于收入水平高于其工作单位其他职工的妇女，生育现金津贴可能低于其原收入的 67%。而且，对于没有参加生育保险制度的妇女来说，资金来源属于雇主责任，因此不符合《第 183 号公约》的规定。

假政策⁷。这项权利使子女每年有一定天数在年迈父母生病、住院或生活不能自理时照顾他们。目前，约有 25 个省提供老年人照护假，每年从 5 天到 20 天不等（Blum 等，2023d）。这种假期通常由雇主支付工资，但在私营部门中能享有该假期的雇员仍很有限。

紧急假是因紧急家庭原因而休的特殊短期假。亚太地区有 18 个国家提供紧急假，其中 15 个国家（包括不丹、马尔代夫、巴基斯坦和斯里兰卡）提供带薪紧急假。中国是该地区设有法定带薪紧急假的 15 个国家之一⁸。

工作场所是促进安全与健康、拯救生命的重要切入点

所有工人，包括孕妇和哺乳期妇女，都应有权享有安全健康的工作环境。此外，体面的工作时间对所有工人，尤其是孕妇和哺乳期妇女的健康和工作生活质量非常重要。国际劳工组织关于生育保护和生育保险的标准所要求的产前检查和适当的孕产妇保健的休假时间，能够通过解决可预防的孕产妇死亡和发病问题来挽救生命。⁹ 此外，第 183 号公约规定，妇女和儿童的医疗福利应包括产前、分娩和产后护理，以及必要时的住院治疗。

中国禁止孕妇和哺乳期妇女在某些被视为危险或有害健康的工作条件下工作，并禁止孕妇和哺乳期妇女上夜班。此外，为产前检查提供休假在中国并非雇主义务。

母乳喂养友好型工作场所提供必要的时间、收入保障和空间，以促进积极的营养和健康成果

根据国际劳工组织第 183 号公约的规定，所有妇女都有权享有带薪的哺乳时间。此外，工作场所的护理设施也是母乳喂养友好型工作场所的关键要素。在中国，有一岁以下子女的妇女有权在工作时间内享有至少一小时的带薪哺乳时间。此外，在哺乳期间，单位不得延长母亲的工作时间或安排夜班。部分省份还提供额外的哺乳时间。

儿童保育服务对儿童发展、妇女就业和创造就业机会至关重要

连续的照护假政策和照护服务对于确保儿童最佳早期成长，保障家庭收入，以及帮助妇女保持就业参与并防止她们陷入贫困至关重要。儿童早期保育和教育（ECCE）服务带来了诸多益处，包括促进儿童发展、创造就业机会、减少父母的无偿照护工作以及支持妇女一生的就业和收入。因此，应从提供妊娠晚期至义务教育阶段的连续性照护的角度来审视照护政策，尤其要关注休假政策与儿童保育服务之间的整合程度。

7 《北京等地答“增设非独生子女陪护父母假”：势在必行，将修订立法》_ 直击现场 _ 澎湃新闻，2024。访问日期：2024 年 6 月 3 日。

8 中国《劳动法》第 51 条规定，劳动者在依法办理丧假事宜以及依法参加社会活动期间，用人单位应当依法支付工资。

9 世界卫生组织（WHO）规定，通过及时且适当的循证做法，产前照护能够解决可预防的孕产妇死亡和发病问题，从而挽救生命。世卫组织的指南建议将孕妇与医护人员的产前接触次数增加到八次，以便评估孕妇的健康状况，并在发现并发症时采取干预措施，以改善其健康状况。世卫组织。2016。《世卫组织关于开展产前保健促进积极妊娠体验的建议》。

在中国，儿童从 3 岁开始有权享受儿童早期保育和教育服务。实际上，中国为零至三岁以下儿童提供的保育服务非常有限（Blum et al.）。根据中国国家官方数据，0-3 岁儿童在各类托儿机构的入学率仅为 4%，全国约 80% 的儿童由祖父母照看。¹⁰ 同时，学前教育逐步普及，覆盖率从 2012 年的 64.5% 提高到 2017 年的 79.6%。¹¹

根据中国法律规定，儿童早期保育和教育服务从三岁开始提供，而产后带薪休假时长为 12 周（在个别省份可延长至 4-5 个月），这导致儿童保育政策缺口超过两年半。这一法律指标衡量的是家庭可享受的法定产假和陪产假结束至儿童可享受儿童保育服务或上小学的法定年龄之间的时间差。在中国，与育儿相关的带薪休假为 4 个月，学前服务从 3 岁开始，因此儿童保育政策缺口超过两年半。在此期间，父母只能依赖无偿照护工作或家庭有偿照护方案，如请家政工人或其他自费托儿服务。

长期照护服务对于确保体面健康养老的权利至关重要

由于预期寿命的延长，需要照护或支持的老年人和残障人对长期照护服务的需求急剧上升。此外，新冠疫情对依赖长期照护的人和提供照护服务的人（包括有偿和无偿照护工作者），尤其是妇女，造成了不成比例的影响。国际劳工组织关于社会保障的国际劳工标准要求国家承担提供照护服务的总体和主要责任。长期照护服务的供资机制应确保普惠性、充足性、团结性和非歧视性等原则。

在亚太地区，有 14 个国家提供法定的公共长期照护服务体系，但只有 8 个国家通过社会保险提供资金（澳大利亚、文莱达鲁萨兰国、日本、蒙古、缅甸、新西兰、韩国和斯里兰卡）。中国没有法定的长期照护服务体系。

中国的未来之路是投资变革性一揽子照护政策¹²

逐步普及由国家设计的变革性一揽子照护政策具有充分的投资理由。国际劳工组织为中国开展了一项政策模拟演练，以说明投资于公共或集体资助的一揽子照护政策的要求和效益，其中包括四项照护政策：与育儿相关的带薪休假（产假、陪产假和育儿假）、哺乳时间、儿童早期保育和教育服务（ECCE）以及长期照护服务（LTC）。该模拟练习可在[国际劳工组织的照护政策投资模拟器网站](#)（国际劳工组织 n.d.-b）中找到，该模拟器于 2023 年 3 月推出，是[国际劳工组织全球照护政策门户网站](#)（n.d.-a）的组成部分。该模拟以“国际劳工组织参数”为基础，用户可对其进行调整（见附件）。¹³

10 中华人民共和国国家卫生健康委员会。2017。2017 年 1 月召开的全面两孩政策工作进展专题新闻发布会实录。

11 中华人民共和国教育部。2018。《2017 年全国教育事业发展统计公报》。

12 中国的一揽子模拟照护政策采用了国际劳工组织根据有关照护政策的国际劳工标准、表明相关合理值的文献以及高绩效国家的数据制定的 2030 年设想方案。

13 这一用户友好型在线工具旨在支持各方就如何缩小照护政策缺口，享受投资照护经济带来的多重益处进行模拟。2023 年推出的模拟器涵盖了包括中国在内的 80 多个国家，约占 2019 年全球就业人口的 87% 和全球国内生产总值的 94%。该模拟器于 2024 年 5 月重新启动，新增 36 个国家。

- 国际劳工组织预计，到 2030 年，在中国投资普及儿童早期保育和教育以及长期照护服务将创造近 6067 万个工作岗位，其中 1620 多万为直接保育岗位，3150 多万为直接长期照护岗位，近 1300 万个为非照护行业的间接岗位。
- 到 2030 年，要缩小中国巨大的照护政策缺口，每年需要投入超过 12,150 亿美元（约占税前 GDP 的 5.49% 或税后 GDP 的 4.3%）的逐渐增加且可持续的资金。这意味着，要达到 2030 年的年度投资要求，每年的潜在增量投资占 GDP 的 0.69%。
- 预计在 2030 年从照护投资中新增的净就业中，86% 的新工作岗位将由妇女获得，87% 将是正规就业。
- 对一揽子照护政策的投资可将就业率的性别差距缩小 9.3 个百分点，使女性就业率从 2019 年的 58.5% 提高到 2030 年的 64.7%。在收入方面，对照护的投资将使月收入的性别差距缩小 1.9 个百分点，从 2019 年的 17.7% 降至 2030 年的 15.7%。
- 这一投资在中国将获得积极的回报。每投入 1 美元用于扩大带薪育儿假以及儿童早期保育和教育服务的一揽子照护计划，将带来 4.02 美元的 GDP 增长。

国际劳工组织如何提供支持？¹⁴

- 协助批准和实施 2000 年《生育保护公约》（第 183 号）、1981 年《有家庭责任工人公约》（第 156 号）以及其他与照护相关的国际劳工标准。
- 积累关于有偿和无偿照护工作的知识、数据和认识，了解其对工作世界和不断变化的社会规范的影响。
- 确定目标人群的照护需求，提升财政、监管和技术的能力，以设计、资助和实施包容性照护政策。
- 通过在照护经济部门创造体面就业，并推动技能和认证计划，促进对照护经济的投资。
- 通过社会对话，设计基于权利的方案，解决照护工作者（例如从事教育工作，包括儿童早期保育和教育；卫生和社会工作，包括长期照护；家政以及照护站和社区照护工作的从业者）和承担家庭责任的工作者缺乏代表性和体面就业的问题。
- 提高政府、工人组织和雇主组织制定照护政策和促进照护政策制定和实施的能力。

¹⁴ 更多详情，请参见国际劳工组织 2022 年报告《工作中的照护：投资照护假和照护服务，促进工作领域的性别平等》第 297 页。

► 有关照护政策的法律指标

产假											
国家立法规定的产假时长	是否可将产假转给父亲	产假现金津贴金额（占原收入的百分比）	产假现金津贴的资金来源	第 183 号 公 约 的 批准	符合第 183 号 公约的要求	是否为自营职业者提供产假现金津贴保障	养父母是否可休产假	产假期间免受解雇的保护期限	证明解雇理由与产假无关的责任	回到原岗位或同等岗位的权利	禁止在就业中进行孕检
14 周 (98 天)	否	用人单位上年度职工月平均工资	仅社会保险（未参加生育保险的妇女，由雇主责任提供）		无法评估	是（自愿）	否	孕期、假期、额外时间	雇主无须证明	不保证	未禁止
陪产假											
国家立法规定的陪产假时长	陪产假现金津贴数额（原收入的百分比）	陪产假现金津贴的资金来源	是否为自营职业者提供陪产假的法律保障	养父母是否可休陪产假	同性父母是否可休陪产假	陪产假期间免受解雇的保护期限	证明解雇理由与陪产假无关的责任	回到原岗位或同等岗位的权利			
-	-	-	-	-	-	-	-	-			
育儿假											
国家立法规定的育儿假时长	育儿假现金津贴金额（占原收入的百分比）	育儿假现金福利的资金来源	是否为自营职业者提供育儿假的法律保障	养父母是否可休育儿假	同性父母是否可休育儿假	育儿假期间免受解雇的保护期限	证明解雇原因与育儿假无关的责任	回到原岗位或同等岗位的权利			
-	-	-	-	-	-	-	-	-			
长期照护假					紧急假						
是否有长期照护假	长期照护假现金津贴的资金来源		是否为自营职业者提供长期照护假的法律保障		是否有以周为单位的紧急假		紧急假现金津贴的资金来源		是否为自营职业者提供紧急假的法律保障		
否	-		-		是，带薪		雇主责任		否		
保健与护理											
夜班保护			产检假		有关危险或有害健康的工作的规定				危险或有害健康的工作的替代方案		
禁止夜班			不提供		禁止 (w)；禁止				无替代方案		
哺乳假											
哺乳假是否带薪		每日哺乳假的次数		每日哺乳假总时长		法律规定的哺乳假时长		是否有关于工作场所哺乳设施的法律规定			
带薪		未说明		60		直到孩子满 1 岁		未提供			
儿童保育服务体系（0-2 岁儿童）						学前教育体系（3 岁及以上儿童）					
是否设立国家儿童保育服务体系		政府支持	起始年龄	保障小时数	是否设立全国学前教育体系		政府支持	起始年龄		保障小时数	
否		-	-	-	是		全民覆盖	3 岁		全天	
长期照护											
是否设立长期照护服务体系		法律中是否规定了照顾亲属的家庭义务		是否有关于居家个人照护服务的法律规定		是否有关于社区日间照护中心的法律规定		是否有关于养老院照护服务的法律规定		长期照护服务的资金来源	政府对长期照护服务的支持
否		是		-		-		-		-	-
儿童保育政策缺口											
免费儿童早期保育和教育或初等教育的起始年龄 (月)		免费儿童早期保育和教育或初等教育的起始年龄 (岁)		为家庭提供的与育儿相关的带薪假期 (月)		为家庭提供的与育儿相关的带薪假期 (年)		儿童保育政策缺口 (月)	儿童保育政策缺口 (年)	儿童保育政策缺口 (完整等值月)	儿童保育政策缺口 (完整等值年)
36.0		3.0		3.2		0.3		32.8	2.7	36.0	3.0

► 国际劳工组织照护政策投资模拟器

政策参数

预测年 - 国际劳工组织设想方案	2019	2030
与育儿有关的带薪休假（产假、陪产假和育儿假）		
正规雇员		
带薪产假周数（相当于平均工资的 100%）	14.0	18.0
带薪陪产假周数（相当于平均工资的 100%）	0.0	0.6
母亲带薪育儿假周数（按比率计算）	0.0	16.0
育儿假薪资支付率（母亲 - 平均工资的百分比）	0%	67%
父亲带薪育儿假周数（按比率计算）	0.0	16.0
育儿假薪资支付率（父亲 - 平均工资的百分比）	0%	67%
正规自营职业者		
带薪产假周数（相当于平均工资的 100%）	0.0	9.4
带薪陪产假周数（相当于平均工资的 100%）	0.0	0.6
母亲带薪育儿假周数（按比率计算）	0.0	9.4
育儿假薪资支付率（母亲 - 平均工资的百分比）	0%	67%
父亲带薪育儿假周数（按比率计算）	0.0	9.4
育儿假薪资支付率（父亲 - 平均工资的百分比）	0%	67%
非正规就业		
带薪产假周数（相当于最低工资的百分比）	0.0	14.0
带薪陪产假周数（相当于最低工资的百分比）	0.0	0.6
母亲带薪育儿假周数（相当于最低工资的百分比）	0.0	0.0
父亲带薪育儿假周数（相当于最低工资的百分比）	0.0	0.0
（任一）假期的薪资支付率（相当于最低工资的百分比）	0%	100%
哺乳假		
每天分钟数（相当于平均工资的 100%）——正规就业	0	60
每天分钟数（相当于最低工资的百分比）——非正规就业	0	60
薪资支付率（相当于最低工资的百分比）——非正规就业	0%	100%
儿童早期保育和教育（ECCE）		
接受儿童早期保育和教育的儿童百分比	n/a	60%
学前儿童百分比	88%	100%
儿童人均每周接受早期教育的小时数	n/a	40
儿童人均每周接受学前教育的小时数	n/a	40
儿童 / 教职员工比例（儿童早期教育）	n/a	4.0
儿童 / 教职员工比例（学前教育）	17.4	8.0
儿童早期教育工作者的薪资水平（占小学教师工资的百分比）	n/a	100%
儿童早期助理教育工作者的薪资水平（占最低工资的百分比）	n/a	120%
儿童早期教育工作者在儿童早期保育和教育中的比例	n/a	67%
儿童早期教育工作者在学前教育中的比例	n/a	92%
其他工作人员（占儿童百分比）	n/a	4%
长期照护（LTC）		
15-64 岁照护需求者与提供者比率	n/a	2.5
65 岁以上照护需求者与提供者比率	n/a	2.50
个人照护工作者所占比例（占长期照护工作者的百分比）	n/a	100%
个人照护工作者的薪资水平（占护士工资的百分比）	n/a	75%
其他长期照护工作者的薪资水平（占最低工资的百分比）	n/a	120%

政策参数

预测年		2019	2030
主要成果			
所需的年度额外投资总额——所有照护政策 (% GDP)		-	5.49%
创造的净就业总数——儿童早期保育和教育及长期照护 (不含诱发效应)		-	60,670,568
就业性别差距的百分点变化 (不含诱发效应)		-	-9.3
月工资性别差距的百分点变化 (不含诱发效应)		-	-1.9
投资回报率 (儿童早期保育和教育及假期)：每投入 1 美元，国内生产总值增加的美元数		-	4.02
所有照护政策			
投资要求	儿童早期保育和教育及长期照护的基线公共开支 (% GDP)	0.15%	0.14%
	卫生和中小学教育的基线公共开支 (% GDP)	3.00%	3.00%
	每年新增投资总额 (百万国家货币单位)	-	8,394,424
	每年新增投资总额 (百万美元)	-	1,215,104
	每年新增投资总额 (% GDP)	-	5.49%
	到预测年的年度增量投资 (% GDP)	-	0.69%
	从税收中收回的投资总额百分比	-	22%
	每年净增投资额 (% GDP)	-	4.30%
	每年净增投资额 (含诱发效应) (% GDP)	-	3.79%
投资回报率 (ROI)	投资回报率 (儿童早期保育和教育及假期)：每投入 1 美元，国内生产总值增加的美元数	-	4.02
创造就业	创造的净就业总数 (不含诱发效应)	-	60,670,568
	% 直接	-	79%
	% 女性	-	86%
	% 正规就业 (全部)	-	87%
	% 正规就业 (女性)	-	93%
	创造的净就业总数 (含诱发效应)	-	88,665,391
	% 直接	-	54%
	% 女性	-	73%
	% 正规就业 (全部)	-	71%
	% 正规就业 (女性)	-	83%
	创造的净直接就业 (全部正规)	-	47,703,217
	% 女性	-	98%
	创造的净间接就业	-	12,967,351
	% 女性	-	45%
	% 正规就业 (全部)	-	39%
	% 正规就业 (妇女)	-	39%

预测年		2019	2030
就业和工资方面的性别平等	就业率（全部）（不含诱发效应）	58.5%	64.7%
	就业率（女性）（不含诱发效应）	47.6%	58.5%
	就业率（男性）（不含诱发效应）	69.2%	70.9%
	就业率（全部）（含诱发效应）	58.5%	67.5%
	就业率（女性）（含诱发效应）	47.6%	61.1%
	就业率（男性）（含诱发效应）	69.2%	73.9%
	孕产妇就业率（25-54 岁）	61.5%	62.6%
	月工资的性别差距（不含诱发效应）	17.7%	15.7%
	月工资的性别差距（含诱发效应）	17.7%	15.6%

与育儿有关的带薪休假（产假、陪产假和育儿假）

投资要求	每年新增投资总额——全部就业（百万国家货币单位）	-	294,099
	每年新增投资总额——全部就业（百万美元）	-	42,571
	每年新增投资总额——全部就业（% GDP）	-	0.192%
	产假——所有就业人员	-	0.047%
	陪产假——所有就业人员	-	0.005%
	育儿假（母亲）——全部就业	-	0.068%
	育儿假（父亲）——全部就业	-	0.072%
	每年新增投资总额——非正规就业（% GDP）	-	0.022%
	产假——非正规就业	-	0.021%
	陪产假——非正规就业	-	0.001%
	育儿假（母亲）——非正规就业	-	0.000%
	育儿假（父亲）——非正规就业	-	0.000%
	到预测年的年度增量投资（% GDP）	-	0.024%

投资回报率（ROI）	投资回报率（儿童早期保育和教育及假期）：每投入 1 美元，国内生产总值增加的美元数	-	4.02
------------	---	---	------

创造就业	诱发创造的净就业	-	1,063,121
	% 女性	-	44%
	% 正规	-	37%

哺乳假

投资要求	每年新增投资总额（百万国家货币单位）	-	39,283
	每年新增投资总额（百万美元）	-	5,686
	每年新增投资总额（% GDP）	-	0.026%
	到预测年的年度增量投资（% GDP）	-	0.003%

预测年		2019	2035
儿童早期保育与教育 (ECCE)			
投资要求	儿童早期保育和教育的基线开支 (% GDP)	0.05%	0.04%
	初等教育和中等教育的基线开支 (% GDP)	n/a	
	每年新增投资总额 (百万国家货币单位)		2,810,533
	每年新增投资总额 (百万美元)		406,828
	每年新增投资总额 (% GDP)		1.84%
	到预测年的年度增量投资 (% GDP)		0.23%
	每年净增投资额 (% GDP)		1.41%
	每年净增投资额 (含诱发效应) (% GDP)		1.22%
投资回报率 (ROI)	投资回报率 (儿童早期保育和教育及假期): 每投入 1 美元, 国内生产总值增加的美元数		4.02
创造就业	创造的净就业总数 (不含诱发效应)		18,913,200
	% 直接		86%
	% 女性		89%
	% 正规就业 (全部)		91%
	% 正规就业 (女性)		96%
	创造的净就业总数 (含诱发效应)		27,245,757
	% 直接		59%
	% 女性		75%
	% 正规就业 (全部)		74%
	% 正规就业 (女性)		85%
	创造的净直接就业 (全部正规)		16,202,062
	% 妇女		97%
	创造的净间接就业		2,711,138
	% 女性		42%
	% 正规就业 (全部)		39%
	% 正规就业 (女性)		39%
就业和工资方面的性别平等	就业率 (全部) (不含诱发效应)	58.5%	60.4%
	就业率 (女性) (不含诱发效应)	47.6%	51.1%
	就业率 (男性) (不含诱发效应)	69.2%	69.6%
	就业率 (全部) (含诱发效应)	58.5%	61.3%
	就业率 (女性) (含诱发效应)	47.6%	51.9%
	就业率 (男性) (含诱发效应)	69.2%	70.6%

预测年		2019	2035
长期照护 (LTC)			
投资要求	长期照护的基线开支 (%GDP)	0.10%	0.10%
	卫生基线开支 (%GDP)	3.00%	
	每年新增投资总额 (百万国家货币单位)		5,250,508
	每年新增投资总额 (百万美元)		760,018
	每年新增投资总额 (% GDP)		3.43%
	到预测年的年度增量投资 (% GDP)		0.43%
	每年净增投资额 (% GDP)		2.67%
	每年净增投资额 (含诱发效应) (% GDP)		2.35%
创造就业	创造的净就业总数 (不含诱发效应)		41,757,368
	% 直接		75%
	% 女性		85%
	% 正规就业 (全部)		85%
	% 正规就业 (女性)		92%
	创造的净就业总数 (含诱发效应)		60,356,512
	% 直接		52%
	% 女性		73%
	% 正规就业 (全部)		70%
	% 正规就业 (女性)		81%
	创造的净直接就业 (全部正规)		31,501,155
	% 女性		98%
	创造的净间接就业		10,256,214
	% 妇女		45%
	% 正规就业 (全部)		39%
	% 正规就业 (女性)		39%
就业和工资方面的性别平等	就业率 (全部) (不含诱发效应)	58.5%	62.7%
	就业率 (女性) (不含诱发效应)	47.6%	55.0%
	就业率 (男性) (不含诱发效应)	69.2%	70.5%
	就业率 (全部) (含诱发效应)	58.5%	64.6%
	就业率 (女性) (含诱发效应)	47.6%	56.7%
	就业率 (男性) (含诱发效应)	69.2%	72.5%

来源：国际劳工组织，n.d.-b。

► 附件：国际劳工组织照护政策投资模拟器之用户政策输入

与育儿有关的带薪休假（产假、陪产假和育儿假）

- **带薪产假周数：**根据国际劳工组织 2000 年《保护生育公约》（第 183 号）和《保护生育建议书》（第 191 号）的规定，到 2030 年至少应提供 14 周的带薪产假，工资至少为原收入的 67%（相当于 9.38 周的 100% 工资 = 14 周 x 67% 工资），到 2035 年至少应提供 18 周的带薪产假，工资为原收入的 100%。对于非正规就业的妇女，默认带薪产假为 14 周，工资为最低工资的 100%。
- **带薪陪产假周数：**到 2030 年为 0.6 周（相当于 5 天工作周中的 3 天）至 18 周，工资为原收入的 100%，到 2035 年至少为 1.3 周（最长时间取决于地区具体规定）。对于非正规就业的父亲，到 2030 年陪产假至少为 0.6 周，到 2035 年为 1.3 周至 14 周，工资为最低工资的 100%。
- **带薪育儿假：**父母双方均可休育儿假，以缩小育儿政策缺口，直至法定和有效普及儿童早期教育发展（ECED）。育儿假的工资为原收入的 67%，由父母平分。

哺乳假

- **每天分钟数：**每天 60 分钟（1 小时），由政府资助，持续 6 个月。

儿童早期保育与教育（ECCE）

- **接受儿童早期保育和教育或学前教育的儿童百分比：**
 - 0-2 岁：2030 年低收入和中低收入国家入学率达到 50%，2035 年达到 60%；高收入和中高收入国家入学率达到 60%。
 - 3-5 岁：2030 年低收入和中低收入国家的入学率达到 90%，2035 年达到 100%；高收入和中高收入国家的入学率达到 100%。
- **每个儿童每周教育服务小时数（儿童早期保育和教育或学前教育）：**每年 52 周，每周 40 小时（全日制）。
- **每名具有教学资格的儿童早期教育人员 / 助理人员服务的儿童人数：**
 - 高收入和中高收入国家，服务的 0-2 岁儿童人数为 4 人；低收入和中低收入国家，服务的 0-2 岁儿童人数为 5 人。
 - 高收入和中高收入国家，服务的 3 岁至学龄儿童人数为 8 人，低收入和中低收入国家为 15 人。
- **儿童早期教育工作者的薪资：**相当于学前教育或小学教师的平均工资（如果数据缺失，则相当于平均工资），以保证高质量的教育。

长期照护 (LTC)

► 有照护需求者与长期照护工作者的比率：

- 低收入和中低收入国家：在 0-14 岁和 15-64 岁年龄段，每名长期照护工作者服务 4 名照护对象；在 65 岁以上年龄段，每名长期照护工作者服务 3 名照护对象。
- 高收入和中高收入国家：在所有年龄组中，每名长期照护工作者服务 2.5 名照护对象。

► 个人照护工作者所占比例（占长期照护工作者的百分比）：

- 低收入和中低收入国家：2030 年达到 33%，2035 年达到 67%。
- 中高收入国家：100%。

► 长期照护工作者的薪资水平：个人照护工作者的薪资水平为护士平均工资的 75%，其他长期照护工作者的薪资水平为最低工资的 120%。

来源

关于社会保护（社会保障）的第二次周期性讨论的决议，国际劳工大会 109/ 决议 III。国际劳工组织 2022。《工作中的照护：投资照护假和照护服务，促进工作领域的性别平等》国际劳工组织 2023a。《实现工作中的性别平等》综合调查。国际劳工组织 2023b。综合调查标准实施委员会的讨论结果草案：《实现工作中的性别平等》。国际劳工组织 2023c。《国际劳工组织照护政策投资模拟器：技术说明》Sonja, Blum, Ivana Dobrotić, Gayle Kaufman, Alison Koslowski 和 Peter Moss。2023d。2023 年《第 19 次休假政策及相关研究国际回顾》国际劳工组织 (n.d.-a)。国际劳工组织全球照护政策门户，详见 <https://www.ilo.org/globalcare/> 国际劳工组织 (n.d.-b)，国际劳工组织照护政策投资模拟器，详见 www.ilo.org/globalcare/ De Henau, Jerome, 2022。《投资于变革性一揽子照护政策的成本与收益：82 个国家的宏观模拟研究》，国际劳工组织工作报告系列。

本文件由瑞典国际发展合作署（SIDA）和比尔及梅琳达 - 盖茨基金会资助的国际劳工组织照护政策投资模拟器提供资金。其内容并不一定反映瑞典国际发展合作署和基金会的立场或政策。



联系方式

国际劳工组织
莫里隆大道 4 号 (Route des Morillons 4)
CH-1211 日内瓦 22
瑞士

性别、平等、多样性和包容性处
carepolicy@ilo.org