



International
Labour
Organization

生育保护资源手册

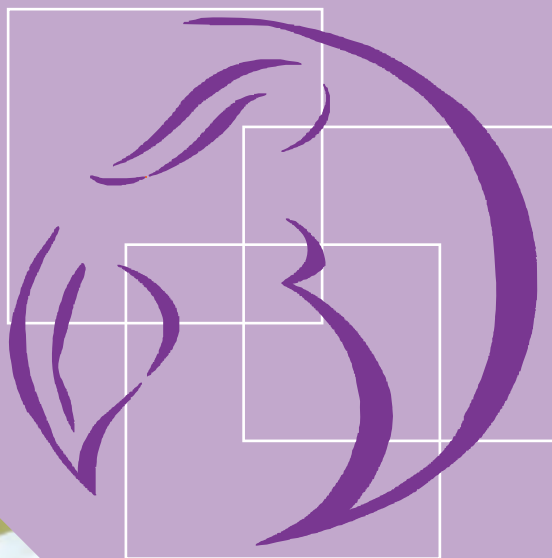
从愿望到现实

第一部分

模块

5

工作中生育保护：主要国际框架



World Health
Organization



International Training Centre



United Nations Entity for Gender Equality
and the Empowerment of Women



生育保护资源手册

从愿望到现实

模块 5

工作中生育保护：主要国际框架



版权 © 国际劳工组织 2012 年

2012 年第一版

国际劳工局的出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。但是只要注明出处，短篇摘录国际劳工组织出版物是不需要授权的。如需获得复制或翻译权，则要向国际劳工组织出版社（版权及许可部）申请，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 也可按以下邮址发送电子邮件：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎提出申请。

在相关复制权机构注册的图书馆、组织和其他用户，可依据向其颁发的许可证进行影印。可登录网站 www.ifrro.org 获得所在国复制权机构信息。

国际劳工组织工作条件和就业处

生育保护资源手册 – 从愿望到现实 / 国际劳工组织工作条件和就业处，2012 年
48 页

ISBN: 978-92-2-525487-0 (中文印刷版)；

978-92-2-525488-7 (中文网上 PDF 版)；

978-92-2-525489-4 (CD-ROM)

国际劳工组织中国和蒙古局；

国际劳工组织出版物中所使用的名称符合联合国惯例，其中内容的陈述并不代表国际劳工组织对任何国家、地区、领土或其政权的法律地位或对其领土范围发表任何意见。

对于署名文章、研究和其他作品所表达的观点，责任完全在其作者，出版这些观点并不代表国际劳工组织认同这些观点。

本文件提及的企业和商业的名称及生产程序并不意味着为国际劳工组织所认可，同样，未提及的企业和商业的名称及生产程序也不意味着国际劳工组织不认可。

国际劳工组织出版物可以通过主要的图书销售商或劳工组织的国家局获得，或直接从国际劳工组织的出版部获取，地址为 CH-1211 Geneva 22, Switzerland；也可从国际劳工组织亚洲和太平洋地区局获取，地址为 11th Floor, United Nations Building, Rajdamnern Nok Avenue, Bangkok 10200, Thailand，或发送电子邮件至 BANGKOK@ilo.org。可以按照上述地址致函，免费获取国际劳工组织最新出版图书的目录或清单，也可通过电子邮件：pubvente@ilo.org 索取。

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

中国印刷

目 录

前言	IV
致谢	V
模块 5 – 工作中生育保护：主要国际框架	1
生育保护的全球框架	1
人权条约	1
1995 年北京宣言和行动纲领	4
世界卫生大会决议	5
哺乳和婴幼儿喂养 Innocenti 宣言	6
国际劳工标准	7
国际劳工组织和国际劳工标准	7
生育保护国际劳工标准	7
其他与生育保护相关的国际劳工组织标准和承诺	9
国际劳工组织公约的批准和实施	14
区域框架	22
要点	26
主要资源	27
资源和工具页	29
资源页 5.1：生育保护公约文本，2000 年（第 183 号）	29
资源页 5.2：保护生育建议书文本，2000 年（第 191 号）	35
资源页 5.3：生育保护公约的批准（2011 年 8 月）	38
资源页 5.4：批准 2000 年生育保护公约（第 183 号）常见问题	40
资源页 5.5：2000 年第 183 号公约批准程序示例	42
演示文稿模版	43

前言

孕期健康和新生儿健康，以及经济得到保障是所有工作母亲的共同愿望。工作中的生育保护为这个愿望的实现提供支持。其目的有两个方面：一是确保妇女的经济活动不会给自身和孩子的健康带来风险；二是确保妇女的生育角色不会危及家庭的经济安全。工作中的生育保护包含诸多不同要素，从产假、健康保护到社会保护中的平等和无歧视、哺乳等。

工作中生育保护的相关原则和权利体现在国际劳工组织关于生育保护的三个公约之中。这些权利也植根于诸多人权、妇女权利、健康权利和儿童权利方面的国际公约。几乎所有国家都在立法中呼应了这些承诺。

尽管生育保护已作为社会核心价值观之一得到广泛认同，然而广大妇女，无论在正规经济还是非正规经济工作，仍要面对生育给自身健康和经济安全带来的威胁。许多妇女无法在生育前后带薪休假，还有许多妇女仍然会因为怀孕而遭遇解雇和工作中的歧视。在信息、监督和评估缺失的情况下，工作条件以及与生产活动相关的生物、生理和化学因素都可能对生育造成潜在的威胁。如果缺乏必要的支持，按照国际卫生建议由新生妈妈哺乳婴儿的可能性会被生产活动所干扰。高质廉价的育儿设施尚未普及时，在不破坏父母参与经济活动和获得发展的前提下养育子女仍然是一个挑战。

从事正规、标准型工作的妇女在这方面的情况不一，而对广大从事非典型、非标准型和不稳定工作、处于非正规经济中的妇女来说，生育保护仍然无法企及。没有任何形式的社会保护，这些妇女无法接受适当的母婴护理，迫使许多人陷入灾难性的医疗支出和贫困境遇。很明显，需要采取更多的行动弥补国际上生育保护愿望与现实之间的差距，正如千年发展目标和体面劳动议程所体现的那样。劳动世界是一个充满希望的切入点，由此扩大旨在促进母婴健康的干预措施，解决收入和社会保障不足以及贫困问题。

这个生育保护资源手册旨在：

- 汇集有关工作中生育保护构成要素的信息和工具、技术和知识；
- 作为一个资源和指南，协助那些准备开展宣传和教育活动的伙伴方规划、设计或监督行动的实施，以促进工作中的生育保护。

本资源手册可供政府、工会、雇主组织、非政府组织、研究人员和从业人员、联合国官员和其他人士采用。所提供的信息主要面向非技术性受众，更多的技术性信息资源会在每个模块的最后标注。世界上诸多促进各种类型经济活动中生育保护的具体行动贯穿整个资源手册，发挥了指导和启发的作用。本资源手册所要传达的信息是，人人实现生育保护的愿望不仅可想，而且可行。甚至在最具挑战性的情况下，承诺和行动的意志将对促进平等的经济增长、社会融合以及人人实现体面劳动作出贡献。

Assane Diop
国际劳工组织副总干事

Manuela Tomei
国际劳工组织劳动保护司司长

Philippe Marcadent
国际劳工组织工作条件和就业处处长

致 谢

本资源手册是众多人士努力的成果，也是国际劳工组织与联合国儿童基金会 (UNICEF)；联合国妇女署 (UN-Women)；世界卫生组织 (WHO)；国际婴儿食品行动网络 (IBFAN) 和日内瓦婴儿喂养协会 (GIFA) 共同协作的成果。我们要感谢的人，无法一一点名，但他们精心制作的材料得到本手册的采用，他们贡献的观点形成了当前工作中生育保护领域的政策和计划。我们感谢 Naomi Cassirer 和 Laura Addati 牵头收集生育保护的信息和资源，感谢她们在推动本手册设计、材料补充、从启动到制作印发全过程监督上付出的辛勤劳动。我们感谢国际婴儿食品行动网络的 Elaine Petitat-Cote 和前世界卫生组织官员 Peggy Henderson 一年来出色地编辑现有材料，补充新材料、案例和工具，将海量信息整合一体；他们对本手册的贡献不可磨灭。还要特别感谢 Lee Nordstrum、Alexandre Steullet 和 Shadia El-Dardiry 所提供的研究协助。

在本资源手册起草的不同阶段，都得到了国际劳工组织许多官员的贡献。我们感谢 Dimitrina Dimitrova（工人活动局）对模块 4 的贡献。感谢 Martin Oelz（工作条件和就业处）和 Kroum Markov（国际劳工标准司）在分析生育保护的法律问题上，特别是对模块 5、6、9 和 12 所涉及的问题提供的专业支持。感谢 Xenia Scheil-Adlung（社会保障司）和 Elaine Fultz（前国际劳工组织社会保障专家）对模块 7 生育保护中的社保问题所作的贡献。关于模块 8，我们感谢 Catherine Brakenhielm（国际劳工标准司）、Yuka Ujita（工作中安全健康与环境计划）、Margherita Licata 和 Lee-Nah Hsu（艾滋病与劳动世界计划）所作的专业分析和贡献，后者还为模块 10 中关于哺乳涉及的艾滋病相关问题作出宝贵贡献。关于模块 11，我们感谢 Catherine Hein（前国际劳工组织工作与家庭问题专家）提供的专业意见。关于模块 13、14 和 15，我们得到国际劳工组织都灵国际培训中心同事以及 Simonetta Cavazza 和 Benedetta Magri（反歧视性别和反歧视培训计划）的协助，还有咨询师 Lenni George 的出色工作。模块 14 还得益于 Tom Netter（联络和公共信息司）提出的宝贵意见。

我们衷心感谢下列人士为本项目提供的专业贡献、技术分析和支持：Adrienne Cruz（国际劳工组织性别平等局）；联合国儿童基金会的 David Clark（儿童营养司）；联合国妇女署的 Sonia Urriza 和 Eugenia Jenny Dalalaki（人力资源中心）；世界卫生组织的 Bernadette Daelmans 和 Maria Del Carmen Casanovas（儿童和青春期健康司）以及 Susan Wilburn（公共卫生和环境司）；Liewensufank（卢森堡）和国际哺乳咨询协会 (ILCA) 的 Maryse Arendt；国际哺乳咨询协会和世界哺乳行动联盟 (WABA) 的 Chris Mulford；日内瓦婴儿喂养协会 (GIFA) 和国际婴儿食品行动网络 (IBFAN) 的 Rebecca Norton；乌普萨拉大学医院妇婴卫生部 (IMCH) 和世界哺乳行动联盟 (WABA) 的 Amal Omer-Salim。许多国际劳工组织同事也在本项目的初始阶段提供宝贵意见，包括 Sameera Al-Tuwaijri, Mwila Chigaga, Gerry Finnegan, Luesette Howell, Albertina Jordao, Annamarie Kiaga, Claude Loiselle, Philippe Marcadent, Bill Salter, Verena Schmidt 和 Catherine Vaillancourt-Laflamme。最后，我们十分感谢 Kristine Falcicola, Claire Piper 和 Jos é Garcia 所提供的行政支持；Maud Megevand, Maryvonne Outreville 和 Paloma Calvo 翻译法文和西班牙文版本；都灵国际培训中心的 Valeria Morra 和 Matteo Montesanohe 设计、印刷本资源手册以及制作网络版本，详见 www.ilo.org/travail。



模块 5

工作中生育保护：主要国际框架

主要内容

本模块介绍与生育保护原则相关的全球框架，以及实施指导文件。本章节特别介绍：

- ➡ 与生育保护权利相关的全球条约、宣言和行动纲领
- ➡ 生育保护国际劳工标准
- ➡ 如何批准最新国际劳工组织生育保护公约（2000 年第 183 号）
- ➡ 国际劳工组织监督机制如何运作
- ➡ 加强和促进生育保护的区域框架

生育保护的全球框架

人权条约

世界各国不断重申生育保护对人权、妇女权利、儿童权利以及性别平等的重要性。几个全球人权文件都有生育保护的相关内容，如：

- 世界人权宣言 (UDHR)，1948 年；
- 经济、社会和文化权利国际公约 (ICESCR)，1966 年；
- 消除对妇女一切形式歧视公约 (CEDAW)，1979 年；
- 儿童权利公约 (CRC)，1989 年。

这些生育保护相关文件的内容见专栏 5.1。

专栏 5.1

人权条约和生育保护

世界人权宣言 (UDHR), 1948 年

第 25 (2) 条:

母婴有权获得特殊照顾和帮助。

经济、社会和文化权利国际公约 (ICESCR), 1966 年

第 10 (2) 条:

母亲产前产后适当时间内应享有特殊保护。在此期间, 工作母亲应享有产假或足够的社会保障津贴。

消除对妇女一切形式歧视公约 (CEDAW), 1979 年

序言:

妇女享有生育不受歧视的权利: 这包括工作中的生育保护, 产假和男性陪护假, 以及对妇女及其生育责任的理解

第 11 条:

就业反歧视; 工作中的健康和安全; 禁止与孕期和产假期间的女性解除合同; 保证带薪产假; 有助于结合家庭责任与工作的服务 (育儿设施); 保护孕期不从事有害工作。

1. 缔约各国应采取一切适当措施, 消除在就业方面对妇女的歧视, 以保证她们在男女平等的基础上享有相同的权利, 特别是: [...]

(f) 在工作条件中享有健康和安全保障, 包括保护生育职能的权利。

2. 缔约各国为使妇女不会因结婚或生育而受到歧视, 又为保障其有效的工作权利起见, 应采取适当措施:

(a) 禁止以怀孕或产假为理由予以解雇, 以及以婚姻状况为理由予以解雇的歧视, 违反规定者受到处分;

(b) 实施带薪产假或具有同等社会福利的产假, 不丧失原有工作、资历或社会津贴;

(c) 鼓励提供必要的辅助性社会服务, 特别是通过建立和发展托儿设施系统, 使父母得以兼顾家庭责任和工作责任并参与公共事务;

(d) 对于怀孕期间从事确实有害于健康的工作的妇女, 给予特别保护。

第 12.2 条:

...各缔约国应保证为妇女提供有关怀孕、分娩和产后期间的适当服务, 必要时给予免费服务, 并保证在怀孕和哺乳期间得到充分营养。

儿童权利公约 (CRC), 1989 年

第 18 (2) 条:

为保证和促进本公约所列举的权利, 缔约国应在父母和法定监护人履行其抚养儿童的责任方面给予适当协助, 并确保发展育儿机构、设施和服务。

第 18 (3) 条：

缔约国应采取一切适当措施确保工作父母的子女有权享受他们有资格得到的育儿服务和设施。

来源：

联合国：世界人权宣言（纽约，1948）。

— 经济、社会和文化权利国际公约（纽约，1966）。

— 民事和政治权利国际公约（纽约，1966）。

— 消除对妇女一切形式歧视公约（纽约，1979）。

— 儿童权利公约（纽约，1989）。



北京宣言和行动纲领，1995 年

第四届世界妇女大会于 1995 年在北京召开，来自 189 个国家和 4000 多个非政府组织的 6000 名代表出席。在最后宣言中，各国政府重申对妇女平等权利及其强化的承诺。由此形成的行动纲领提出一个全球框架以及 12 个重点领域的战略目标和行动，包括贫困、平等获得教育和医疗、决策、对妇女暴力、女孩的权利等（见专栏 5.2）。

专栏 5.2

北京行动纲领（1995 年）：呼吁生育保护和工作与家庭责任的和谐

第四届世界妇女大会最重要的信息是，行动纲领针对的问题具有全球性世界性。深层次的观念和实践催生世界各地的不平等和对妇女的歧视。因此，改革及其实施需要各个层面采纳新的价值观、态度、操作和重点。要采取措施保护和促进每一个妇女和女孩不可剥夺的权利，成为一切行动的中心。这些行动要遵守国际性别规则 and 标准，帮助机构发展，使得改革在更广范围实施。政府和联合国应承诺将“性别主流化”战略应用于政策和计划中，以实现性别平等目标。

为促进妇女在整个生命周期中获得适当的、经济可承受和质量高的医疗保健、信息和相关服务：

第 106 段呼吁政府和合作伙伴：

制定特别政策、开发计划、颁布立法，以减轻和消除与在家、工作场所和其他地方的劳动相关的环境和职业健康危害，重点放在妊娠和哺乳妇女。

为促进男女工作与家庭责任之间的和谐：

第 181 段呼吁政府：

确保通过立法和激励鼓励措施为男女提供机会享有获得工作保障的育儿假以及育儿津贴。促进男女平等分担家庭责任，包括通过适当立法、激励鼓励措施等，以及促进为就业妇女提供哺乳辅助。

来源：第四届世界妇女大会：北京宣言和行动纲领（北京，1995 年）。

2010 年 3 月，联合国妇女地位委员会第 54 次会议在北京世妇会 15 周年之际通过了一个宣言和第 54/4 号增强妇女经济力量的决议。决议敦促各国、雇主及其组织、工会制定或加强政策和计划，以支持妇女在社会中发挥多种作用。决议认识到生育和母性的重要性，认为政策和计划要促进男女分担育儿和照顾其他家庭成员的责任¹。

¹ 联合国：妇女地位委员会报告，E/2010/27 (SUPP) – E/CN.6/2010/11 (SUPP)，第 54 次会议，纽约，2010。

世界卫生大会决议

世界卫生大会关于婴幼儿喂养的各项决议明确提到工作场所的生育保护。这些决议在 1990、1992、2001 和 2002 年通过，最后一年还通过了**婴幼儿喂养全球战略**。世界卫生大会全球战略中有几段内容关于生育保护，特别是哺乳以及政府和其他利益相关方在支持工作父母的立法和政策方面的具体作用（见专栏 5.3）。世界卫生大会全球战略于 2002 年得到联合国儿童基金会执行委员会通过。

专栏 5.3

世界卫生大会决议**婴幼儿喂养全球战略**：与生育保护相关的部分

第 4 段：范围

生育保护立法应包括在农业、正规和非正规部门就业的所有妇女。

第 12 段：具体保护措施

可以通过基本辅助措施，如带薪产假、非全日制工作安排、内设托儿所、挤奶室和储存母乳的设施以及哺乳时间等，帮助就业妇女继续哺乳。

第 28 段：政府的作用

母亲们应在重返工作后继续哺乳和照顾子女。这可以通过实施生育保护立法和符合 2000 年国际劳工组织第 183 号生育保护公约和第 191 号建议书的相关措施实现。要向所有不在家工作的就业妇女提供产假、日托设施和带薪哺乳时间。

第 34 段：国家立法

基于充分的需求评估而制定的国家政策应营造保护、促进和支持适当婴幼儿喂养的环境…

对于保护：采纳和监督生育权利的实施，与国际劳工组织生育保护公约和建议书一致，以协助就业妇女哺乳，包括非典型工作，如非全日制、家政和间歇就业方面的标准…

第 45 段：雇主和工会的作用

雇主应确保所有就业妇女的生育权利得到实现，包括哺乳时间或其他工作场所安排，如挤奶和储存备用母乳，以协助带薪产假结束后的哺乳。工会在谈判争取育龄妇女充分的生育权利和就业保障方面发挥直接作用。

第 46 段：育儿设施

其他团体：…有助于工作母亲们照顾婴幼儿的育儿设施应支持和协助继续哺乳和母乳喂养。

第 48 段：国际组织

国际组织对政府工作的协助包括：…支持政策制定和推广；…倡议批准 2000 年国际劳工组织第 183 号生育保护公约和实施第 191 号建议书，将从事非典型工作的妇女纳入范围。

来源：国际卫生组织：婴幼儿营养：婴幼儿喂养全球战略，秘书处报告，世界卫生大会，第 55 次会议（日内瓦，2002）。

哺乳和婴幼儿喂养 *Innocenti* 宣言

1990 年和 2005 年 *Innocenti* 宣言认识到哺乳是所有母亲不可剥夺的权利和确保婴儿获得食物、健康和照顾权利的基本组成部分。因此，宣言呼吁政府努力落实这些权利，包括作为生育保护要素之一的就业妇女哺乳权利（见专栏 5.4）。*Innocenti* 宣言成功激发了全世界对这些前沿问题、包括就业妇女哺乳权利的关注和行动。

专栏 5.4

Innocenti 宣言，1990 年和 2005 年

保护、促进和支持哺乳的 *Innocenti* 宣言，1990 年

由联合国儿童基金会、世界卫生组织、美国国际发展署 (USAID) 和瑞典国际发展署 (SIDA) 共同主办的会议于 1990 年 7 月 30 日至 8 月 1 日在佛罗伦萨举行。第 45 届世界卫生大会与 30 个国家一致通过的宣言提出，1995 年前各国政府应实现如下四个运行目标²。

- **目标 1：** 任命一个具有适当权力的全国哺乳协调员，成立一个多部门参与的全国哺乳委员会，由相关政府部门、非政府组织和卫生专业协会的代表组成。
- **目标 2：** 确保提供生育服务的每个设施全部采用“有效哺乳的十个步骤”。
- **目标 3：** 采取措施全面落实国际母乳替代品营销准则的原则和各条款提出的目标以及后来世界卫生大会的相关决议。
- **目标 4：** 颁布保护就业妇女哺乳权利的前瞻性立法，建立执行机制。

婴幼儿喂养 *Innocenti* 宣言，2005 年

2005 年，*婴幼儿喂养 Innocenti* 宣言得到联合国儿童基金会、世界卫生组织及几个非政府组织的通过。除了强化最初四个目标外，又增加了五个目标。

- **目标 5：** 综合性政策
- **目标 6：** 优化哺乳，重视在社区支持妇女
- **目标 7：** 补充喂养同时坚持哺乳
- **目标 8：** 特别困难情况下的婴儿喂养
- **目标 9：** 新立法和其他措施

来源：UNICEF：1990–2005 年纪念保护、促进和支持哺乳 *Innocenti* 宣言，婴幼儿喂养过去的成就，当前的挑战和前方的道路（日内瓦，2006）。

² 第四个目标指生育保护和哺乳。

国际劳工标准

工作中生育保护正是国际劳工组织的职责。国际劳工组织一个重要的行动方式是制定国际劳工标准和行动并通过监督和技术援助来协助各国的实施。

国际劳工组织和国际劳工标准

国际劳工标准以公约或建议书的形式体现。截至 2011 年 8 月的 92 年时间里，国际劳工大会已通过了 189 个公约和 200 个建议书。这些劳工标准涵盖了广泛的议题，包括工作中的基本权利，雇主雇员关系和产业关系、工作条件、职业安全与卫生、性别平等、社会保障和其他与工作相关的社会政策。

国际劳工标准旨在劳动世界中为实现人权提供一个标尺，用来指导国家层面劳动和社会政策的制定和实施。即使在未批准公约的国家，这些公约也通常作为一个国际公认最低标准的权威参考。

这些标准具备两个特征：世界性，即它们要在该组织所有成员国实施；同时承认各国经济发展水平不同，法律制度各异。因此，国际劳工标准在实施国际公认原则上允许一定程度的弹性。比如，许多公约含有所谓“弹性”条款，允许渐进式实施。

国际劳工标准为人人实现体面劳动提供法律框架，是政府、工人和雇主讨论的结果，基于世界各地的经验。因此，公约和建议书为各国政策和决策者在促进体面劳动和确保社会和经济过程中提供一个路线图。同样，生育保护国际劳工标准与制定和加强这个领域国家法律和政策直接相关。

生育保护国际劳工标准

对女职工的生育保护是国际劳工组织关注的核心问题之一。1919 年该组织成立时，各成员国的政府、雇主和工会代表一致通过了第一个生育保护公约。随着历史发展，国际劳工组织已通过了三个这方面的公约（1919 年第 3 号；1952 年第 103 号；2000 年第 183 号）。这三个公约，及其相应的建议书（1952 年第 95 号；2000 年第 191 号）也随着时间的推移不断扩大工作中生育保护的内涵和范围，为各国政策和行动提供具体指导。核心问题是帮助妇女结合好生育与生产两个角色，防止因她们的生育角色而在就业中受到不公平待遇。

截至 2011 年 8 月，已有 64 个国家至少批准了这些生育保护公约中的一个³。

³ 各国批准情况，见本模块最后的资源页 5.3。

1919 年生育保护公约（第 3 号）是第一个有关分娩前后妇女就业的国际劳工组织标准。该公约限于在公营或私营工商业就业的妇女，提出生育保护的基本原则：产假权利（12 周）、医疗津贴、产假和哺乳时间的收入替代。休假权利因明确禁止在妇女产假缺勤或产假期间通知过期的情况下被解雇而得到强化；由此，就业保护从一开始就被视为生育保护的重要方面。第 3 号公约不再接受批准，但对已批准并且没有因此废除该公约的国家仍然有效。

生育保护公约（修订本）（第 103 号），1952 年通过，将生育保护范围扩大到更多的劳动者类别，包括从事工业、非工业和农业职业的妇女，“在私人家庭从事家政劳动取酬”的妇女（第 1.3.h 条）。公约通过规定妊娠分娩引起疾病的情况下可延长产假，以及增加医疗津贴的种类等方式提供更多保护。首次提出现金津贴参考的最低标准：津贴数额要根据适当的生活标准（即以收入为基础计算时相当于原先收入的三分之二）来设定，并足够保持母婴健康。第 103 号公约也不再接受批准，但对已批准国家仍然有效，除非后来又批准了第 183 号公约（这时，只有后一个公约有效）。

生育保护公约，2000 年（第 183 号）是成员国最新通过的生育保护公约，附有保护生育建议书，2000 年（第 191 号）。专栏 5.5 介绍其主要内容。

专栏 5.5

生育保护公约，2000 年（第 183 号），内容包括

- 将保护范围扩大到所有就业妇女。
- 14 周产假，包括六周强制产后休假。
- 患病、并发症或孕产引发并发症风险的情况下产假延长。
- 产假期间享有不少于原先或保障收入三分之二的现金津贴（如果不按原先收入计算，则提供相当水平的津贴）。
- 获得医疗护理，包括产前、分娩和产后以及必要的住院治疗。
- 健康保护：妊娠或育儿妇女有权不从事不利于自身或孩子健康的工作。
- 哺乳：每日至少一段带薪哺乳时间。
- 就业保护和反歧视。

备注：更多信息，见模块 1。

第 183 号公约和第 191 建议书在保护方面较先前的生育保护标准有几个进展值得注意。第 183 号公约将生育保护范围扩大到所有就业妇女⁴，包括在非正规经济中从事非典型工作⁵的妇女。最低产假期由先前公约中的 12 周增加到第 183 号公约中的 14 周，直至第 191 号建议书中的 18 周。第 183 号公约提出更强的就业保护，要求采取措施确保生育不会引起歧视，包括获得就业等，并明确禁止将怀孕检测作为招聘选拔的一个程序（非常有限的特殊情况除外）。对于哺乳，第 191 号建议书呼吁在工作场所提供哺乳设施。研究表明国家立法已逐渐向最新生育保护标准转变，体现在产假期以及津贴水平和来源等方面（见专栏 5.6）。

专栏 5.6

国际劳工组织生育保护公约的批准和实施

截至 2011 年 8 月，64 个国际劳工组织成员国已正式加入生育保护公约中的至少一个公约，基本上所有国家都采取了一些生育保护措施。2010 年国际劳工组织对 167 个国家法律修改情况的评估显示，1994 年以来生育保护立法取得显著进步。全球 30% 成员国全面履行了第 183 号公约在三个方面的要求：提供至少 14 周产假，支付原先收入的三分之二，由社会保障或公共基金负担。符合公约上述要求的国家最集中的地区是中亚和欧洲，而在亚太和中东地区，符合情况较少。

来源：ILO：工作中生育：国家立法分析。第二版。国际劳工组织工作条件和就业法律数据库的发现，（日内瓦，2010）。

公约提出的生育保护内容概述，见模块 1。关于每个方面的具体内容见第二部分：细观生育保护。资源页 5.1 和 5.2 提供公约和建议书的文本，资源页 5.3 列出已批准公约的国家。



其他与生育保护相关的国际劳工组织标准和承诺

与生育保护相关的国际劳工组织标准

除了关于生育保护和有家庭责任工人的文书外，国际劳工组织还有许多其他与生育保护要素中的一个或几个相关的文书。相关文书列表见专栏 5.7。

⁴ 根据第 183 号公约，“就业妇女”包括处于雇佣关系中的所有妇女，无论：合同形式（书面或口头、明确或隐晦）、工作类别、地点、报酬类型（工资或薪水，现金或实物）。根据第十三次国际劳动统计员大会通过的经济活跃人口、就业、失业和就业不充分等方面统计的决议（日内瓦，1982），“就业人员”包括在一定时间、无论一周还是一天内处于“有酬就业”或“自雇”状态的一定年龄以上所有人员。完整解释参见：国际劳工组织 LABORSTATA 网站 <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c2e.html>。

⁵ “非典型工作”包括：固定期限、合同制、临时、季节性、非全日制、临时派遣工；在家工作；计件工；各行业无组织、非正规工人；处于隐性雇佣关系（隐性自雇）的妇女。

医疗保障和生育津贴

有四个文书在提供医疗和收入保障的广泛框架内应对生育保护问题。它们是：

- **收入保障建议书，1944 年（第 67 号）**认为，收入保障制度应通过一定程度上补偿由于不能工作而损失的收入来缓解需求、防止贫困。生育津贴所补偿的是妇女在产前产后规定时间内由于离开工作而损失的部分工资收入。也应确保向自雇妇女提供生育津贴，只要她们履行了定期缴纳的义务，满足了相关条件。
- **医疗护理建议书，1944 年（第 69 号）**强调，获得医疗护理是社会保障的基本要素。第 21 段具体说明医疗护理应包括合格助产士以及其他在家或医院所提供的生育服务和在医院或其他医疗机构进行的保健；第 29 段具体说明护理、生育和医药服务。
- **社会保障（最低标准）公约第二部分，1952 年（第 102 号）**承认，生育津贴是社会保障九大支柱之一，生育津贴提供医疗护理和收入中断期间的补偿。公约要求提供生育医疗护理（至少由开业医生或合格助产士在产前、分娩和产后提供，必要时住院治疗），提供至少 12 周现金津贴（相当于女职工原先收入 45% 以上）。

健康保护

- **夜间工作公约，1990 年（第 171 号）和 1948 年夜间工作（妇女）公约（修订本）议定书**，1990 年不禁止妊娠和育儿工人从事夜间工作。但公约第 7 条规定要采取措施确保为夜间工作的女职工在其分娩前后的至少 16 周内，提供替代工作选择，在母婴健康需要的情况下可延长这段时间。另外还提到了转到日间工作和产假延长期间提供社保津贴等措施。
- **艾滋病与劳动世界建议书，2010 年（第 200 号）**覆盖所有工作形式下、所有工作场所中的每一个劳动者。建议书强调艾滋病是一个工作场所问题，增强妇女力量是全球应对艾滋病的重要元素。预防应作为重点，职工及其家庭应享有预防和治疗的权利，包括预防母婴传播及治疗。在工作场所减少艾滋病传播的措施还应包括对性和生殖健康以及其性和生育权利的保护，不得要求职工进行艾滋病检测或公开他们的状况。

就业保护

- **终止雇佣公约，1982 年（第 158 号）**确立了终止雇佣的无效理由包括种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、妊娠、宗教、政治观点、民族血统、社会背景、产假、加入工会或参与工会活动。
- **促进就业和失业保护公约，1988 年（第 168 号）**规定，不得因女性先前失业而剥夺其生育津贴。

反歧视

- **（就业和职业）歧视公约，1958 年（第 111 号）**旨在确保每一个工作申请都受到公正的考量，不会发生基于性别、婚姻状况、家庭情况、妊娠或分娩的歧视。
- **国际劳工组织操作准则，1997 年**关于保护职工个人信息的规定，提出对这些信息的处理不应产生第 111 号公约所反对的就业和职业歧视。

工作条件

- **带薪休假公约（修订本），1970 年（第 132 号）**确保产假不计入其他休假之中。
- **非全日制工作公约，1994 年（第 175 号）**提到，非全日制工人应与全日制工人在享有同等的生育保护待遇。
- **私营就业机构公约，1997 年（第 181 号）**规定，要确保私营就业机构雇佣的工人享有充分的生育保护和津贴，以及育儿保护和津贴。
- **中小企业创造就业建议书，1998 年（第 189 号）**呼吁，评估立法以确保在中小企业就业的妇女获得生育方面的社会保护。

移民工人

- **移民就业公约（修订本），1949 年（第 97 号）**规定，移民工人在包括生育在内的社会保障方面，享有的待遇不得差于本国工人。

特殊行业

- **护理人员公约，1977 年（第 149 号）**规定，护理人员享有的产假和社保，至少应与该国其他工人相同。
- **家庭工作公约（第 177 号）和建议书（第 184 号），1996 年**旨在为家庭工人在生育保护方面实现平等待遇。
- **农业中的安全与卫生公约，2001 年（第 184 号）**为农业中的女工提供妊娠、哺乳和生育健康保护，还规定了使用和处理化学品方面的预防和保护措施。
- **海事劳工公约，2006 (MLC)**确定产假不应视为带薪年假，强调有必要为生育中的妇女提供全面社保计划。
- **家庭工人公约，2011 年（189 号）**提出，应根据国家法律规定和家政劳动的具体特点，采取适当措施，确保家政工人在包括生育在内的社会保障方面，享有不差于一般工人的待遇。

社会对话和集体谈判

- 结社自由公约，1948（第 87 号）和组织权利和集体谈判权利公约，1949 年（第 98 号）是促进工人与雇主开展社会对话和协商，以加强生育保护和有家庭责任工人权利的基本国际劳工标准。

专栏 5.7

与工作中生育保护相关的国际劳工组织公约和建议书

生育保护国际劳工标准具体包括：

- 生育保护公约，1919 年（第 3 号）
- 生育保护公约，修订本，1952 年（第 103 号），（不再接受批准），及其建议书，1952 年（第 95 号）
- 生育保护公约，修订本，2000 年（第 183 号）和建议书，2000 年（第 191 号）

生育保护相关的其他国际劳工组织文书：

- 同酬公约，1951 年（第 100 号）
- 社会保障（最低标准）公约，1952（第 102 号）
- 消除（就业和职业）歧视公约，1958 年（第 111 号）
- 带薪休假公约（修订本），1970 年（第 132 号）
- 有家庭责任工人公约，1981 年（第 156 号）和建议书（第 165 号）
- 非全日制工作公约，1994 年（第 175 号）
- 国际劳工组织工作中基本原则和权力宣言及其后续措施（1998 年）
- 农业中的安全与卫生公约，2001 年（第 184 号）和建议书（第 192 号）
- 国际劳工大会性别平等、报酬公平和生育保护决议，2004 年
- 职业安全与卫生公约的促进框架，2006 年（第 187 年）
- 国际劳工大会关于性别平等处于体面劳动核心位置的决议，2009 年
- 艾滋病与劳动世界建议书，2010 年（第 200 号）

国际劳工组织公约和建议书，参见 *ILOLEX*：国际劳工组织劳工标准数据库，<http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>。

国际劳工组织对生育保护的广泛承诺

自成立之日起，生育保护就列为国际劳工组织的目标之一。在作为宪章一部分的宣言（费城宣言，1944 年）中，有关组织目标的第三条提出：

大会认识到国际劳工组织的庄严职责，即在世界各国推进各项计划以实现：[...]

(f) 扩大社会保障措施，为所有需要保护和全面医疗护理的人们提供基本收入；

(g) 为所有职业劳动者的生活和健康提供充分保护；

(h) 提供儿童福利和生育保护；[...]

国际劳工组织成员国不断重申对生育保护以及社会保护体系的承诺，包括：

■ **女工机会与待遇平等宣言**，1975 年由国际劳工大会通过。宣言重申“生育是一项社会职能”，妇女机会和待遇平等需要消除基于妊娠、分娩和家庭责任原因而产生的歧视。

“所有女工应享有充分的生育保护 [...], 其成本应由社会保障或其他公共基金负担，或通过集体安排”（第 8 条）。宣言还提出，应开展调研和采取措施，防止从生育的社会职能角度给男女带来危害影响的程序（第 9 条）。

■ **男女就业机会平等和待遇平等决议**，1985 年由国际劳工大会通过，鼓励与家庭责任负担相关的支持措施。

■ **性别平等、报酬公平和生育保护决议**，2004 年由国际劳工大会通过，将生育保护与反歧视联系起来，呼吁所有政府批准和实施第 100 号和第 111 号公约，呼吁所有社会伙伴积极参与消除性别歧视，促进性别平等。

■ **争取公平全球化的社会正义宣言**，于 2008 年强化了国际劳工组织推进费城宣言提出的所有目标以及促进“适合国情的社会保护（社会保障和劳动保护）措施”的制定和完善的“庄严职责”（第 IA (ii) 条）。

■ **性别平等处于体面劳动核心位置的决议**，2009 年由国际劳工大会通过，提出与怀孕和生育相关的歧视是推进劳动世界性别平等的主要挑战之一，对于实现工作场所平等很重要。决议提出“应认识到有必要将生育保护纳入政府的社会经济政策职责之中并予以实施。”有必要通过改善法律框架及其有效实施，消除家庭责任引起的歧视，特别是歧视育龄妇女的招聘和解雇政策。在建议中，决议指出国际劳工组织应“收集和宣传育儿假、男性陪护假、产假和津贴方面的有效做法，为政府提供制定有效法律政策方面的技术支持”。

- **全球就业计划**，2009 年由国际劳工大会通过，认识到建立社会保护体系帮助弱势群体是应对经济和社会危机的重要体面劳动措施。呼吁各国考虑采纳现金转移制度，帮助贫困人口满足直接需求，基于基本的社会保护底线为所有人提供充分的社会保护，包括获得医疗、收入保障和儿童福利。
- **关于社会保护（社会保障）周期性讨论的决议**，2011 年由国际劳工大会通过，认识到妇女比男性更多地被社会保障排除在外，“因为她们在整个生命周期受到歧视以及所承担的家庭负担和照顾责任”（第 7 段）。而且，作为可持续发展和高水平体面就业不可或缺的一个政策选项，要协助男女协调工作与家庭责任，确保有效获得全面社会服务，满足照顾（被监护人）的需要。这其中包括生育保护，比如充分的产前产后护理和收入保障，以及妊娠最后几周和产后最初几周对妇女的其他支持。（第 20.h 段）。

国际劳工组织公约的批准和实施

公约只有在得到成员国批准并由国际劳工组织登记，才能对该国产生法律约束力。是否批准公约由国家主管部门或机构决定，并向国际劳工组织提交一份“批准书”，由总干事对该批准进行登记。公约通常在登记一年后开始对该国生效。为开展监督而进行的定期报告，从批准两年后开始。根据请求，国际劳工组织在公约的批准和实施上提供技术援助。

为监测公约批准及实施的情况，国际劳工组织国际劳工标准司开发了一个关于实施国际劳工标准的在线数据库（见本模块主要资源）。数据库收集了批准生育保护公约国家的信息，及其如何在法律 and 实践中实施公约。

批准前的阶段

是否批准公约由各成员国决定，但按照国际劳工组织的宪章要求，各国义务将新通过的公约提交给本国有权立法或采取行动实施文书的机构⁶。这个机构通常是议会或立法会。这个程序的目的是促进国家层面采取措施实施公约，同时也促进公约的批准。

将公约（或建议书）文本提交给主管机构时，要邀请政府提出采取什么措施可以让该文书生效。因此，许多国家政府着手对国内法律和惯例与国际劳工组织文书进行比较分析。政府还可以向立法机构提出关于批准的建议。

⁶ 见 ILO：关于有义务将公约和建议书提交主管机构的备忘录，（日内瓦，2005）。

在提交给国家立法机构并提出建议前，与雇主和工人组织开展协商是有益的做法（也是三方协商公约，1976 年（第 144 号）批准后所规定的一项义务）⁷。

根据国际劳工组织宪章，各国政府可在 12 个月（特殊情况下 18 个月）内向主管机构提交国际劳工组织新通过的文书⁸。提交后，各国可以适当重新检查那些尚未批准的公约，考虑可以采取什么措施促进这些公约的实施和批准。鉴于第 183 号公约修改了前面的第 103 号公约，国际劳工组织理事会已就此邀请批准第 103 号公约的成员国考虑批准新的第 183 号公约。

一段时间后，可以由政府负责劳动事务的部门（通常是劳动部）提出重新检查尚未批准的公约和建议书。可以通过将这个问题纳入负责国际劳工标准国家三方机制（或其他社会对话机制）的议程中来启动检查程序。对第 183 号公约进行的检查可以通过别的途径，如评估国家生育保护法律和政策，比较研究国际有效做法，举办工人、雇主代表和其他利益相关方参加的技术研讨会。通常在批准前阶段，政府会寻求国际劳工组织在评估和加强国家法律和实践以及探索生育保护的内涵和意义等方面提供援助。

批准第 183 号公约涉及的一些问题和关切见资源页 5.4。

批准程序

如果一国政府业务部门决定提请批准，下一步就是在国家层面启动批准的正式程序。各国的程序不尽相同，但通常都包括业务部门向内阁或部长会议提交批准建议征求同意，然后提交给立法机构审批。

完成国家层面正式的批准程序后，由政府负责就批准事宜与国际劳工组织沟通。为此，政府要向国际劳工组织总干事提交一份文件（“批准书”），说明已批准哪个公约。信函要明确表达接受该公约约束的国家意志，以及履行规定的决心，特别是国际劳工组织宪章第 19(5)(d) 条。提交给国际劳工组织的批准书必须是原件（非扫描或复印件），由具有国家法律权威的人士签署（如国家元首、总理、劳动部长或外交部长）。

国际劳工组织收到批准书后，由总干事对该批准进行登记，随后国际劳工组织官方通告和网站予以发布。

⁷ 截至 2011 年 7 月，132 个成员国已批准第 144 号公约。

⁸ 见国际劳工组织宪章第 19(5)(b) 条。

对第 183 号公约，总干事对批准进行登记前还有一个正式要求：政府须向国际劳工组织提供一份关于国家层面产假期限规定的声明。公约第 4 (2) 条规定必须附上这个声明。专栏 5.8 解释了作为批准程序一部分必须提交给国际劳工组织总干事这份声明的要求，并提供一个声明信函样本。

专栏 5.8

第 183 号公约要求成员国提交声明

一些公约要求在批准书或附件中提供声明。2000 年生育保护公约（第 183 号）就是其中一个。第 4 (1, 2) 条规定如下：

(1) 经出示医疗证明或其他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。

这意味着批准第 183 号公约后如果政府没有向国际劳工组织提交这份声明，将无法在总干事那里备案。因此，在批准的准备阶段以及起草批准书前考虑声明的内容（本公约情况下指产假期限）很重要。

几个成员国已向国际劳工组织提交批准书但没有附上该声明。因此，国际法不认为这些国家目前已批准了生育保护公约，2000 年（第 183 号）。

根据公约第 4(2) 条提出的声明可以信函形式寄给总干事，其中说明该批准国立法规定的产假期限。声明中的产假期限不得少于 14 周。比如，声明可以这样起草：

主题：2000 年生育保护公约（第 183 号）第 4 条第 2 段要求的声明

尊敬的总干事：

依照 2000 年生育保护公约（第 183 号）第 4 条第 2 段要求，我谨代表 [国家名称] 政府声明，产假期限是 [14, 15, 16 … 周]。

[致敬，签名，签署人称谓]

必须提交声明信函的原件，签署人要具有国家法律权威（如批准书）。

根据请求，国际劳工组织提供批准第 183 号公约相关问题的技术咨询服务。

来源：ILO：关于国际劳工公约和建议书程序的手册（日内瓦，2006）。

批准生效

批准被登记之日起一年后，公约对该批准国生效（即公约规定具有国际法效力）。成员国批准公约，意味着同意下列两个重要条件：

- 采取所需要的措施让公约所有规定生效。因此，要对照公约规定检查国家立法和惯例，必要时进行修改。但是，公约许多规定允许成员国按照符合国家法律和惯例的方式实施，并考虑成员国经济和社会保障体系的发展水平。
- 按照国际劳工组织宪章规定的义务，政府须向国际劳工组织提交关于为实施公约而采取的措施的定期报告。对于第 183 号公约，报告每五年提交一次。第一个报告在批准两年后提交（即生效后一年）。政府提交的报告由国际劳工组织监督机构审查（见下文）。

成员国批准后，公约在该国的有效期至少 10 年。过了这个期限，该国可以自行废除公约，但实际上这种情况非常少见。然而，成员国批准第 183 号公约后自动废除已批准的第 103 号公约（1952 年）。

工人和雇主组织的作用

工人和雇主组织在批准国际劳工组织标准的过程中发挥着重要作用。如上文所述，为重新检查尚未批准的公约以及采取实施和批准措施而进行国家三方协商是（国际劳工标准）三方协商公约，1976 年（第 144 号）的要求。没有批准第 144 号公约的情况下，也强烈推荐三方协商。如国际劳工组织宪章规定，这些组织的建议和意见是采纳全面和有效措施的基础。

而且，第 183 号公约许多条款明确规定社会伙伴在工作中生育保护问题上的协商作用。特别是第 2.2 条规定批准公约的成员国在实施公约可能引起实质性特殊问题时，可以全部或部分排除有限类别的工人，但要与社会伙伴协商达成一致。第 3 条规定了与代表性组织协商决定涉及具有潜在危险工作类别的相关问题。第 4.4 条规定政府和代表性雇主和工人组织可以决定产后强制休假的期限。最后，第 11 条将协商职能扩大到对延长产假期限或提高生育现金津贴数额适当性的审议。

国际劳工标准的监督以及通过技术援助开展的后续行动⁹

国际劳工标准由一个国际层面独有的监督系统支持，帮助确保各国实施已批准的公约。国际劳工组织定期审查成员各国的实施情况，指出可以改进的地方。如果在实施标准时出现任何问题，国际劳工组织寻求通过社会对话和技术援助为各国提供帮助。

国际劳工组织采用两种监督机制来监督标准的实施：

- **常规监督系统：**审查成员国提交的关于实施已批准公约而所采取的措施的定期报告；
- **特殊程序：**代表程序和投诉程序，以及结社自由特殊程序。

一国批准公约后，应定期报告为实施公约所采取的措施。政府要将报告的复印件提供给雇主和工人组织。这些组织可以就政府的报告提出意见；也可以把对实施公约的观察直接反映给国际劳工组织。

常规监督系统

常规监督系统基于对政府报告的审查以及工人和雇主组织反映的意见。国际劳工组织中有两个机构承担监督职责。

实施公约和建议书专家委员会 (CEACR)。这个专家委员会成立于 1926 年，旨在审查日益增多的政府批准公约方面的报告。目前由 20 位杰出法学家组成，由理事会任命，任期三年。这些专家来自不同地域、法律体系和文化背景。委员会的职能是对国际劳工标准的实施情况进行公正的技术评估。

审查国际劳工标准的实施情况后，专家委员会通常给出两种评语：**观察 (observations)** 和 **直接要求 (direct requests)**。观察包括对成员国实施过程中出现的一些基本问题进行评判。这些观察将发表在委员会的年度报告中。直接要求更多与技术问题相关或要求提供更多信息，不会在报告中发表，而是直接与该国政府沟通。这个程序应用于每一个国际劳工组织公约，包括三个生育保护公约（即第 3 号、103 号和 183 号公约）。

专家委员会年度报告通常在 12 月通过，并于次年 6 月提交国际劳工大会，接受大会实施标准委员会审议。该委员会由政府、雇主和工人代表组成，在三方机制下审议报告，从中选取一些观察进行讨论。也邀请这些评语所针对的国家政府出面向该委员会做出反应，提供相关信

⁹ 本部分引自 ILO：《实施和促进国际劳工标准》，<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.htm>（查看：2011 年 9 月 21 日）。

息。许多情况下，大会委员会建议政府采取具体措施纠正某个问题，或邀请国际劳工组织开展工作或提供技术援助。对大会委员会所审议问题的讨论和结论将发表在该委员会报告中。在总报告中的具体段落说明具体问题的情况。

常规监督系统是推动实现国际劳工标准各项原则的有效途径。自 1964 年专家委员会开始跟踪实施进展以来，已登记了超过 2300 例在法律和实践中加强对已批准公约实施的积极变化。但是，常规监督系统的影响远不止于在批准公约国家取得的进展。没有批准公约的成员国也可以参考委员会对其他国家实施公约情况给出的评语，修改本国立法和实践，避免在实施标准时出现同样问题，或仿效好的做法。比如，委员会关于国际劳工组织生育保护公约实施情况的一些评语可以指导所针对的国家，也可以指导其他国家，见专栏 5.9。

对批准公约的国家，委员会通常直接向该国政府提出要求，说明在实施某一标准过程中出现的明显问题，在发表评语之前，规定有关国家一定时限内就这些问题做出反应并着手处理。委员会的干预有助于社会对话，要求政府与社会伙伴共同对标准的实施进行评估，分享信息。由此开展的社会对话将推动问题的解决和预防。

专栏 5.9

实施公约和建议书专家委员会关于生育保护的评语

自成立之日起，实施公约和建议书专家委员会一直积极评估成员国遵守国际劳工组织公约的情况，提供具体公约条款的涵义以及促进其实施方面的指导。在生育保护上，就第 3 号、103 号和 183 号公约目前的实施情况发表了许多观察和直接要求。这些评语对正确理解各公约的主要原则以及有效实施的措施非常重要。这些措施可直接作为相关国家的重要指导，同时也可指导其他寻求按照公约改善国内立法和实践的国家。下面举出几个例子；更多可见国际劳工组织国际劳工标准数据库。

产假期间解雇

“[...] 公约不允许在妇女离岗休产假的受保护期间发出对其解雇的通知，也不允许在此期间通知到期。”



（第 103 号公约，加纳，CEACR 国别观察，2009 年）

“委员会 [...] 提醒，公约的目的不是强迫雇主在任何情形下都要保全雇佣合同，而是通过防止以任何理由做出的解雇在产假期间生效，来保护休产假的女职工。”



（第 103 号公约，西班牙，CEACR 直接要求，2010 年）

产假期间的津贴

“委员会因此要求政府确保这些津贴通过公共基金或者强制保险的方式提供；后者不一定需要公共融资，也可以依靠雇主和工人的缴纳。”



（第 103 号公约，赞比亚，CEACR 直接要求，2009 年）

“[...] 公约确保妇女产假期间享有现金津贴和免费医疗护理，旨在保护妇女健康和生活，即使是死胎或后来遗弃的情况也要如此。”



（第 103 号公约，拉脱维亚，CEACR 直接要求，2009 年）

资格期限

“委员会提醒，[...]，产假期限应至少 12 周，应包括分娩后六周强制休假；并且，产假应作为权利赋予，不可强加资格限制。”



（第 103 号公约，巴布亚新几内亚，CEACR 直接要求，2010 年）

外国妇女

“委员会提醒政府，平等待遇原则要求外国妇女应与本国妇女以同样方式获得强制保险。”



（第 103 号公约，塔吉克斯坦，CEACR 直接要求，2010 年）

特殊程序

与常规监督系统不同，特殊程序以提交一个代表书 (representation) 或一个投诉书 (complaint) 为基础。代表程序赋予一个产业雇主协会或工会向国际劳工组织理事会提交代表书，控告任何一个其认为“未能在所属范围内有效遵守所批准公约”的成员。可以成立理事会三方委员会审议该代表书以及该政府的回应。委员会提交理事会的报告说明该案件的法律和实际因素，审查提交的信息，做出结论和建议。如果对政府的回应不满意，理事会有权公布该代表书和得到的回应。涉及第 87 号和第 98 号公约实施的代表书通常在结社自由委员会审议时参考。

根据投诉程序，一个成员国可以自行对另外一个批准公约但未能遵守该公约的成员国、国际劳工大会或理事会的代表进行投诉。收到投诉后，理事会可以组成一个调查委员会，包括三个独立成员，负责对投诉展开全面调查，确立案件所有事实，提出解决所投诉问题的建议措施。国际劳工组织调查委员会是该组织最高调查程序；通常在一个成员国被指控长期严重违背公约并不断拒绝改正的情况下成立。采用这种特殊程序在整个国际劳工组织历史上相对少见。

通过技术援助开展后续行动：国际劳工组织不仅监督批准公约的实施，而且提供各种形式的技术援助，由专家帮助各国解决立法和实践中的问题，以符合所批准文书的要求。技术援助包括咨询和直接联系（国际劳工组织官员会见政府官员探讨实施劳工标准中的问题，找到解决办法）；推广活动，包括研讨会和国家会议，旨在提高对标准的认识，发展国家各方运用标准的能力，提供如何运用标准对各利益相关方有利等技术建议。国际劳工组织还协助按照标准起草国家立法。

区域框架

世界各国组成各种区域性、政治和经济联盟，同意开展多种形式的多边合作。区域性政策和贸易协议都影响着，并在一些情况下决定着劳工工作条件和待遇的国家法规。已通过生育保护规定的主要区域政府间组织有：

- AU – 非洲联盟
- EU – 欧洲联盟
- OAS – 美洲国家组织
- SADC – 南部非洲发展共同体

区域法律和政策可以制定出比全球公约更具体更具保护性的规定。在欧洲，1961 年的欧洲社会宪章确保就业妇女享有特殊保护权利。这包括社会保障或公共基金提供足够津贴支持 12 周产假；妇女产后回到工作的权利；母亲足够的育儿工休；规范夜间工作以及禁止妇女从事任何具有危险、不健康或艰苦性质的工作。

所有区域协议中，欧盟为成员国制定的一套区域性规定最为具体，远远超越严格意义上的经济、商业和贸易规定，覆盖到大部分公共生活领域，包括生育保护。

新的欧盟框架在休假政策和工作与家庭平衡上的总体目标是促进最新的实现增长和就业的里斯本条约，在劳动力市场参与率上提高性别平等，让男女更好地协调职业与私人和家庭生活。更具体的目标是：

- 减少有子女与无子女妇女之间的就业差距，特别是最弱势群体（如移民、农村和年龄较大的群体）；
- 扩大家庭相关休假的范围以及资格条件；
- 通过促进育儿假减少休假的性别不平等；
- 确保获得足够的三岁以下育儿设施；
- 休假期间提供经济支持；
- 确保家庭相关休假不会影响就业安全或引起歧视¹⁰。

¹⁰ 春季欧洲理事会通讯：共同致力于增长和就业—里斯本条约的新起点，巴罗佐主席和 Verheugen 副主席一致发出的通讯 – [SEC(2005) 192] [SEC(2005) 193] /* COM/2005/0024 final */，布鲁塞尔，2005。

所有这些措施已在最近一个评估和减少欧洲性别分化的战略—2010–2015 年欧洲性别平等战略之中重申。这个战略与其他生育保护措施共同讨论一些重点问题，如获得就业、收入平等和政治代表¹¹。

为使区域框架生效，欧盟通过并实施了许多诠释生育保护和家庭责任规定和政策的欧盟指令。比如，2010 年 10 月，欧洲议会支持对理事会指令 92/85/EEC（妊娠工人指令）进行修订，规定要根据并超越国际劳工组织生育保护公约，2000 年（第 183 号）及其建议书（第 191 号）的要求（见专栏 5.10）。2010 年，欧盟还通过了新的关于自雇妇女生育保护的指令（见模块 2 专栏 2.4）和关于育儿假的指令（见模块 6 专栏 6.13）。

专栏 5.10

欧盟一对理事会指令 92/85/EEC 的建议修改

截至 1992 年，欧盟发布关于改善妊娠工人以及刚刚分娩或正在哺乳工人的工作中安全与卫生指令 92/85/EEC。该指令是在全面生育保护标准方面迈向区域框架的重要一步。

2010 年 10 月，欧洲议会表决通过了修改此框架的第一个建议，希望更加符合目前国际劳工组织工作中生育保护标准。下面表格显示如何修改指令 92/85/EEC 的规定以及如何与 2000 年生育保护公约（第 183 号）进行比较。

	第 183 号公约	指令 92/85/EEC	2010 年修改建议
产假	不少于 14 周	不少于 14 周	不少于 20 周
产后休假	强制产后休假六周	强制产前 / 产后休假至少两周	强制产后休假六周
现金津贴	产假津贴的数额不应少于工人原先工资或为计算津贴而加以考虑的收入的三分之二	至少等同于工人由于与自身健康情况相关的原因而休息时享有的收入，但不超过国家立法规定的上限。	应支付休产假工人全部工资，津贴应相当于上月工资的 100% 或平均月工资。
重返工作的权利	确保每个工人享有产假结束后返回同一岗位或工资相同的岗位的权利	确保每个工人享有产假结束后返回工资相同或津贴足够的岗位的权利	确保每个工人享有产假结束后返回同一岗位或工资相同的岗位，产假期间晋升、工作条件提高或改善不受影响的权利

¹¹ 欧盟委员会：2010–2015 年欧洲（布鲁塞尔，EU，2010）。

哺乳	每日一次或多次哺乳时间，带薪，时长无特别要求	没有此类规定	分成两次，每次一小时，带薪，每增加一个哺乳期子女，每次延长 30 分钟
工作中的卫生与安全	禁止从事任何可能危害母婴健康或安全的工作。如果发现风险，应采取保护措施	雇主要就尽可能全面的工作危险开展风险评估。如果存在风险，雇主须调整工作条件加以防范，并不得给工人带来经济损失。禁止暴露于指令所列的化学品。	在 92/85/EEC 基础上，评估须考虑对男女的生育风险。而且，不应要求妊娠妇女从事运送或举起重物的劳动，危险、繁重或存在健康风险的劳动。

Note: Emphasis our own
来源：欧洲议会：2010 年 10 月 20 日周三会议通过的文本，P7_TA-PROV (2010)10-20，（布鲁塞尔，EU，2010）。

专栏 5.11、5.12 和 5.13 介绍拉美和非洲在生育保护方面的区域性工作

专栏 5.11	拉美相关文书和生育保护
基多共识，2007 年 第十次拉美加勒比地区妇女大会（基多，2007 年）探讨了关于性别平等的一些根本性问题，特别是妇女对经济和社会保护的贡献，特别是她们的无偿劳动。在基多共识中，各国政府承诺采取分担工作与家庭责任的措施，同等适用于男性和女性，承认无偿劳动的价值及其对家庭福祉和国家经济发展的贡献。与会者认为政府要承担社会再生产、照顾和人口福利的责任，将此作为经济发展目标和不可或缺的公共义务。 美洲人权公约的经济、社会和文化权利领域附加议定书，1988 年 这个议定书已得到大多数拉美国家批准，在生育保护方面包括两个主要内容。一个是确保分娩前后带薪休假的权利，但没有提出具体期限。第二个是“在分娩前后适当一段时间为母亲提供特殊护理和协助”，但也没有提出具体期限。议定书还寻求确保哺乳期婴幼儿获得足够营养，但没有特别提到哺乳权利。 来源：ECLAC，2007a，引入 ILO/UNDP：《工作与家庭：向着社会共同责任的新型协调》（圣地亚哥，ILO，2009）p. 29。 美洲国家组织：“萨尔瓦多议定书”，美洲人权公约的经济、社会和文化权利领域附加议定书，O.A.S. 条约系列，No. 69，1988。	

专栏 5.12

非洲人权和人民权利宪章的非洲妇女权利议定书（2003 年 7 月）

第 13 条：经济和社会福利权利

成员国应采纳和执行立法和其他措施，确保妇女在工作、职业发展和其他经济机会上的平等权利。为此应当：

- i) 确保在私营和公共行业享有分娩前后足够和带薪的产假。

来源：非洲人权和人民权利委员会：非洲人权和人民权利宪章的非洲妇女权利议定书（班珠尔，2003 年）。

专栏 5.13

南部非洲发展共同体社会保障准则（2007 年）

2007 年，南部非洲发展共同体颁布社会保障准则，在区域层面进行协调。准则第 8 条提出关于男女生育方面的条款如下：

- 成员国应确保妇女不会因生育受到歧视或解雇，享有国际劳工组织 2000 年第 183 号生育保护公约（修订本）规定的保护权利。
- 成员国应确保工作条件 and 环境适合并有利于妊娠和育儿妇女。
- 成员国应逐渐提供不少于 14 周的带薪产假和不少于收入三分之二的现金津贴。
- 鼓励成员国提供男性陪护假以确保育儿成为父性母性共同分担的责任。

尽管在实施上仍有许多工作要做，但这些条款为实现全面的生育保护提供了坚实的指导原则，并严格遵循了国际劳工组织 2000 年第 183 号生育保护公约。这个问题在该地区特别重要，那里受高贫困率、妊娠妇女不稳定工作条件以及高母婴死亡率影响很大。

来源：SADC：南部非洲发展共同体社会保障准则（哈博罗内，2007 年）。

要点

- ➡ 对生育保护权利的承诺在国际条约和宣言中被反复强调，特别是消除对妇女一切形式歧视公约和儿童权利公约，这两个公约都得到了普遍批准，因此具有法律效力，或者对所有国家来说都是一个道德义务。
- ➡ 国际劳工组织是一个专业性的联合国三方机构，其职责包括工作中的生育保护。国际劳工组织负责国际劳工标准的开发、通过和实施。
- ➡ 国际劳工组织关于生育保护的 183 号公约（2000 年）和第 191 号建议书是目前生育保护方面最新的国际劳工标准，为生育保护国家立法和实践提供全面指导。
- ➡ 全球和区域标准设定最低要求，如果一国批准公约，国家或地方立法就能得到加强而不会消弱。
- ➡ 这些文书可以作为模版，为各国法律和政策提供指导。
- ➡ 为在国际劳工组织登记对第 183 号公约的批准，成员国主管机构提交批准书的同时要提交一份说明产假期限的声明。
- ➡ 国际劳工组织监督系统和技术援助支持各国逐渐制定和实施工作中生育保护方面的法律、政策和计划，考虑经济发展水平和其他国情。
- ➡ 欧盟在其生育保护和家庭责任方面的指令中，提出了最先进的区域性法律建议，包括自雇劳动者的现金津贴和育儿假等内容。

主要资源



ILO-ITC：雇主组织和国际劳工组织监督机制（都灵，2006 年）。

本书分析了国际劳工组织监督国际劳工标准的机制。包括公约和建议书实施专家委员会和大会委员会职能的介绍。还详细说明了雇主组织如何影响这些机构。虽然主要从雇主角度出发，但本书为任何希望深入了解国际劳工组织如何确保实施其规则和标准的人提供有用的信息。

参见：http://training.ilo.org/ils/materials/public/english/Publication_employers.pdf



ILO：关于有义务将公约和建议书提交主管机构的备忘录（日内瓦，2005 年）。

本文件说明了国际劳工组织成员国有义务向本国主管机构提交新通过的国际劳工组织文书。提醒成员国在这方面具有宪章义务，以及对未履行义务国际劳工组织可以采取的措施。

参见：

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_087324/lang-en/index.htm



IBFAN-GIFA：从生育保护角度分析世界卫生大会婴幼儿喂养战略（日内瓦，2006 年）。

本书介绍、解释和分析世界卫生大会全球战略（2002 年），特别针对生育保护和 2000 年国际劳工组织公约。



ILO：关于国际劳工公约和建议书程序的手册（日内瓦，2006 年）。

本书概述国际劳工组织公约的批准和批准后程序。介绍最重要的组织执行机制，国家对这些机制承担的义务，以及如何开展正常批准程序。

参见：

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087791.pdf



国际劳工组织标准和工作中基本原则和权利

国际劳工组织国际劳工标准司维护着一个数据库，收录国际劳工组织国际劳工标准及其实施的信息，特别是：

- 国际劳工组织宪章
- 国际劳工组织公约和建议书及其在成员国的批准、对其进行的解释和必要翻译
- 实施公约和建议书专家委员会的观察和直接要求：国际劳工组织对成员国实施公约的监督机制所提供的报告和建议

- 大会实施标准委员会的报告包括国际劳工组织成员方对实施公约和建议书专家委员会报告的回应以及随后在国际劳工大会上的讨论
- 一般调查 (General Surveys) 深入分析理事会所发现的成员国在某些领域的实践
- 投诉书和代表书 (Complaints and Representations)，即国际劳工组织成员方对成员国未履行批准公约方面义务所采取的行动
- 结社自由委员会案件，包括成员国违反结社自由的案件，以及对委员会决定的分析 (a digest of their decisions)

所有这些文件可以通过国际劳工标准数据库的搜索引擎全球问询系统 (Universal Query Form) 获取。

参见：<http://www.ilo.org/ilolex/english/index.htm>

资源页和工具页

资源页 5.1：生育保护公约文本，2000 年（第 183 号）

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，

注意到需要修订 1952 年生育保护公约（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，

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，

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，

决定就修订 1952 年生育保护公约（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，

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 年生育保护公约。

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他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他方式，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三分之二。
4. 凡按国家法律或惯例采用其他方法确定为第 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他方式，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他方式，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。

就业保护和反歧视

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、法院判决等其他手段，或是以符合国家惯例的任何其他方式予以实施。

最后条款

第 13 条

本公约修订 1952 年生育保护公约（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等为准。

资源页 5.2：保护生育建议书文本，2000 年（第 191 号）

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，决定就生育保护——本届会议议程的第四个项目——通过若干建议，确定这些建议须采用一项建议书的形态，以补充 2000 年生育保护公约（以下称“公约”），

于二千年六月十五日通过以下建议书，引用时可称之为 2000 年保护生育建议书。

产假

1. （1）成员国应努力将公约第 4 条提到的产假期限延长至至少 18 周。
- （2）应作出规定，在多胎产情况下要延长产假。
- （3）在可能的范围内，应采取措施，以保证妇女有权自由选择时间，在产前或产后休其产假的任何非强制性部分的假期。

津贴

2. 凡可行时，并在同有代表性的雇主组织和工人组织磋商之后，妇女在公约第 4 和第 5 条提到的休假期间有权享受的现金津贴，应提高至妇女原先收入的全额，或是为计算津贴而加以考虑的那些收入的全额。
3. 在可能的范围内，公约第 6 条第 7 款规定的医疗津贴应包括：
 - （a）在医生的诊所、在家中或是在医院或其他医疗机构中，由普通医生或专家提供的治疗护理；
 - （b）在家中或是在医院或其他医疗机构中，由合格的助产士或其他生育服务人员提供的生育护理；
 - （c）在医院或其他医疗机构中进行保养；
 - （d）由医生或其他合格人员开出的任何必要药品和医疗用品、检查和化验；以及
 - （e）牙科和外科治疗

津贴的筹措

4. 提供生育津贴的强制性社会保险应收的任何摊款和为提供此种津贴而根据工资额征收的任何税款，不论由雇主与雇员共同支付还是由雇主支付，应不分性别，按所雇用的男女工人总数支付。

就业保护和反歧视

5. 在公约第 5 条提及的休假结束时，妇女应有权返回其原先的工作岗位或是工资相同的相当岗位。在确定其权利时，公约第 4 条和第 5 条提及的休假时间应被视为是服务时间。

健康保护

6. (1) 成员国应采取措施，以保证对妊娠或哺乳妇女及其孩子的安全与健康有关的任何工作场所危害进行评估。有关的妇女应能了解评估的结果。
- (2) 在公约第 3 条提及的情况中的任何情况下或凡属根据以上第 (1) 项已被确定为重大危险的情况，应采取措施，适宜时根据医疗证明，就此种工作提供以下备选方式：
 - (a) 消除危害；
 - (b) 调整其工作条件；
 - (c) 此种调整不可行时，在不损失工资的情况下调往另外一个岗位；或是
 - (d) 在此种调动不可行时，根据国家法律、条例或惯例带薪休假。
- (3) 特别是对以下工作，应采取第 (2) 项提到的措施：
 - (a) 涉及人力提举、搬运、推拉重物的艰苦工作；
 - (b) 涉及接触有害生殖健康的生物、化学和物理制剂的工作；
 - (c) 要求保持特殊平衡的工作；
 - (d) 因长时间的坐着或站立、极端气温或振动而使身体处于紧张状态的工作。
- (4) 如医疗证明断定夜间工作不适合于其妊娠哺乳，不应强迫某位孕妇或哺乳妇女从事此类工作。
- (5) 妇女应保留在工作一旦对其是安全时返回其工作岗位或相当的工作岗位的权利。
- (6) 如有必要，经通知其雇主后，妇女应被允许离开工作场所，以进行与妊娠有关的医疗检查。

哺乳母亲

7. 经出示医疗证明或国家法律和惯例确定的其他适宜证明，应根据具体需要调整哺乳时间的次数和长短。
8. 凡可行时，并经雇主和有关妇女的同意，应可以将一日中用于哺乳的休息时间加在一起，以便能在工作日的开始或结束时扣除工时。
9. 凡可行时，应就在工作场所或其附近建立有适当卫生条件的哺乳设施作出规定。

相关的休假类型

10. (1) 母亲如果在未休完产假即死亡，孩子的就业父亲应有权休相当于产后假未休部分的假期。
- (2) 如果母亲在分娩后和休完产后假之前患病或住院，凡母亲不能照料孩子时，孩子的就业父亲应根据国家法律和惯例，有权休相当于产后假未休部分的假期，以便照料孩子。
- (3) 在产假结束后的一段时间内，就业母亲或是孩子的就业父亲应有权享受父母假。
- (4) 可能准予父母假的那段时间、父母假的长短和包括支付父母津贴、父母假在就业父母间的使用与分配等其他细节，应由国家法律或条例或是以符合国家惯例的任何方式确定。
- (5) 凡国家法律和惯例有收养规定时，收养父母应能得到公约提供的保护制度的保护，特别是有关休假、津贴和就业的保护。

资源页 5.3：生育保护公约的批准（2011 年 8 月）

国家	批准的生育保护公约		
	第 3 号公约	第 103 号公约	第 183 号公约
阿尔巴尼亚			24/7/2004
阿尔及利亚	19/10/1962		
阿根廷	30/11/1933		
奥地利		D**	30/4/2004
阿塞拜疆		D**	29/10/2010
巴哈马		14/6/2001	
白俄罗斯		D**	10/2/2004
伯利兹		D**	9/11/2005
玻利维亚		15 /11/1973	
波黑	2/6/1993	D**	18/1/2010
巴西	D*	18/6/1965	
保加利亚	14/2/1922		6/12/2001
布基纳法索	30/6/1969		
喀麦隆	25/5/1970		
中非共和国	9/6/1964		
智利	D*	14/10/1994	
哥伦比亚	20/6/1933		
科特迪瓦	5/5/1961		
克罗地亚	8/10/1991	8/10/1991	
古巴	6/8/1928	D**	1/6/2004
塞浦路斯			12/1/2005
厄瓜多尔		5/2/1962	
赤道几内亚		12/6/1985	
法国	16/12/1950		
加蓬	13/6/1961		
德国	31/10/1927		
加纳		27/5/1986	
希腊	19/11/1920	18/2/1983	
危地马拉		13/6/1989	
几内亚	12/12/1966		
匈牙利	D*	D**	4/11/2003
意大利	22 /10/1952	D**	7/2/2001
吉尔吉斯斯坦		31/3/1992	
拉脱维亚	3/6/1926		9 /2/2009

国家	批准的生育保护公约		
	第 3 号公约	第 103 号公约	第 183 号公约
利比亚	27/5/1971	19/6/1975	
立陶宛			23/9/2003
卢森堡	16/4/1928	D**	8/4/2008
马里			5/6/2008
毛利塔尼亚	8/11/1963		
蒙古		3/6/1969	
黑山	3/6/2006	3/6/2006	
摩尔多瓦		D**	28/8/2006
摩洛哥			13/4/2011
荷兰		D**	15/1/2009
尼加拉瓜	12/4/1934		
巴拿马	3/6/1958		
巴布亚新几内亚		2/6/2000	
波兰		10/3/1976	
葡萄牙		2/5/1985	
罗马尼亚	13/6/1921		23/10/2002
俄罗斯		10/8/1956	
圣马力诺		23/9/1998	
塞尔维亚	24/11/2000	D**	31/8/2010
斯洛伐克			12/12/2000
斯洛文尼亚	D*	D**	1/3/2010
西班牙	4/7/1923	17/8/1965	
斯里兰卡		1/4/1993	
塔吉克斯坦		26/11/1993	
马其顿	17/11/1991	17/11/1991	
乌克兰		14/9/1956	
乌拉圭	D*	18/3/1954	
乌兹别克斯坦		13/7/1992	
委内瑞拉	20/11/1944	D	
赞比亚		23/10/1979	
总计 (2011 年 8 月)	29	27	22

来源：国际劳工组织批准情况数据库 www.ilo.org/standards

D = 废除；D* = 废除但批准第 103 号；D** = 废除但批准第 183 号

资源页 5.4：批准 2000 年生育保护公约（第 183 号）常见问题

下面是一些关于批准第 183 号公约及相关关切和挑战的常见问题

问：为什么第 183 号公约的批准率仍然很低？

答：截至 2011 年 8 月，22 个国家已批准 2000 年生育保护公约（第 183 号）。

要知道，第 183 号公约是一个新公约，对于这么新的公约，共有 22 个国家批准也不是不正常。如果我们排除 1999 年最恶劣形式的童工劳动公约（第 182 号）这个国际劳工组织基本公约已得到广泛推广的特例外，第 183 号公约的批准趋势与国际劳工组织的公约的批准趋势相当一致。比如可以比较得到 14 个国家批准的 2001 年农业中的安全与卫生公约（第 184 号）；或者得到 23 个国家批准的 1997 年私营就业机构公约（第 181 号）（截至 2011 年 8 月）。

而且，之前已有两个生育保护公约：第 3 号和第 103 号。成员国可能已经批准了这两个公约中的一个，或者其他涉及生育保护相关规定的国际劳工组织标准。共有 64 个成员国（超过总数三分之一）已批准了三个生育保护公约中的至少一个（截至 2011 年 8 月）。

第 183 号公约批准率低的其他原因与其具体规定有关。本资源页分析其中存在的问题，国际劳工组织成员在 2000 年国际劳工大会通过本公约前的讨论中也提到了这些问题¹²，并试图寻找可能的途径来解决。对于可能存在的其他障碍，欢迎成员国联系国际劳工组织，索取克服批准公约相关挑战的信息或协助。

问：第 183 号公约是不是弹性太小，产假期限和产后强制休假期限的标准是不是太激进了？

答：第 183 号公约提出产假方面的标准，包括强制产后休假等，但这些标准却不是多余的。独立研究显示，足够期限的休假对保护母婴健康的意义重大，14 周能够确保休息时间的充足，同时不会造成劳动者技能的退化，也不会给雇主带来太多负担。非常重要。因此这段时间强制休息可以确保雇主和女职工都不会寻求缩短这段时间（更多信息见模块 6）。更重要的是，根据掌握的信息，国际劳工组织成员国中已有一半以上国家（51%）提供了不少于 14 周的强制产假。其他国家大部分都接近于这项标准；另有 35% 的成员国要求 12 周至 14 周产假¹³。

问：产假时间长会不会造成工作场所歧视，使妇女更难在没有经济损失的情况下重返工作？

答：决定产假期限时，重要的是平衡休假对母婴健康的积极影响和在雇主负担和干扰妇女

¹² ILO：《工作中生育保护》，报告五（2），国际劳工大会，第 87 次会议，日内瓦，1999。

¹³ ILO，2010，op. cit。

在劳动力市场地位上的潜在消极影响。研究表明在工业化国家，产假规定提高了妇女的劳动力参与率¹⁴，但是长期休假，特别是超过几年的，有可能给妇女带来“休假陷阱”，影响未来收入和职业发展前景¹⁵。另外长期休假可能会给雇主造成负担，因为雇主要长时间保留职位¹⁶。

根据对法律实践及其在全世界影响的分析，以及国际劳工组织成员对这个问题的看法，第183号公约和第191号建议书提出14至18周休假是最现实可行的期限，可以充分休息和康复，也不会影响妇女的劳动力市场状况，或破坏企业的经济需要。

除了产假期限，精心设计男性陪护假或育儿假计划可以促进性别平等，让男女在育儿上发挥更平等的作用，同时享有平等的工作机会和待遇（模块11）。

问：要求按照妇女原先工资的三分之二来支付生育津贴是不是不现实，特别是社保计划薄弱或总体预算困难的国家？

答：妇女及其子女在产假期间需要最低经济保障标准。没有这个保障，严重的健康风险就会增加：母亲不得不早于医疗建议的时间重返工作（见模块7）。在并发症情况下，如果认为费用过高，妇女可能更不愿去咨询医疗专家或自行治疗。而且，没有资金保障标准，妇女权利会因产假失去收入而受到影响，将她们置于依靠他人的地步。

将津贴设定在相当于妇女原先收入三分之二的较低水平是确保这种经济保障、保持妇女经济自主以及支持母婴健康的最低标准。加强提供津贴的社会保护体系需要政治意愿和关注，但是投资于国家当前和未来的经济和健康中能够获得红利。加强社会保护的更多信息见模块7。

而且，重要的是要看到，公约关于津贴的规定在津贴标准上特别允许有弹性。实际上，为兼顾正在发展经济和社会保障体系的成员国，公约第7条允许逐步实施现金津贴条款。这种情况下，可以低于原先收入三分之二的标准提供，但至少与患病或短期残疾津贴相同。因此，批准国可以暂时提供较低的津贴标准，但要在提交国际劳工组织的第一个公约实施报告中说明原因，在接下来的报告中，要求说明为逐步提高津贴标准所采取的措施。

最后，公约第6.4条还允许其他计算生育津贴标准的方法（比如扁平率（flat rate）津贴计划），可以低于三分之二的比率，只要平均来说这个标准与按收入计算的计划差不多。

¹⁴ 见，比如 C. Hein：《协调工作与家庭责任：国际经验的实际观点》（日内瓦，ILO，2005）pp. 120–121。

¹⁵ A. Selim：“妇女的劳动力市场规定：她们受益了吗？”选自《减贫和经营笔记》No. 94（华盛顿特区，世行，2004）。

¹⁶ C. Hakim：“就业法律：矛盾之母”，选自《展望》，2009年12月，pp. 23–24，另见 C. Hein，2005，op. cit.

资源页 5.5：2000 年第 183 号公约批准程序示例¹⁷

1. 国际劳工组织第 183 号公约已在日内瓦通过（2000 年 6 月），现在接受批准。
2. 负责部门或政府机构的官员，如劳动部官员为政府与工人和雇主组织的三方协商会议准备一份备忘录，共同审议第 183 号公约。
3. 提供给协商会议的信息可以包括以前对公约审议的发现和结果，对国家当前实践和公约规定的现有分析。还可以包括法律和实践的最新进展、统计信息、现有生育保护研究报告、国际比较经验和国际劳工组织监督机构或联合国人权条约机构，如消除对妇女歧视委员会的相关建议。
4. 协商可能发现还需要关于某些问题的更多信息或研究，包括通过调研、举办技术研讨会或国际劳工组织建议等形式。
5. 另一方面，协商可能达成一个批准公约的建议书。这时，政府要开启批准的正式程序，通常要将批准建议书提交内阁或部长委员会征求同意，然后提交议会审批。
6. 立法机构同意批准后，政府负责与国际劳工组织完成正式批准程序。**正式文件（批准书）**须送交国际劳工组织总干事，说明公约得到批准，表达国家愿意接受公约的约束，以及履行公约规定的决心，要特别提到国际劳工组织宪章第 19 (5) (d) 条。信函必须是**原件**（不是扫描或复印件），由具有国家法律权威的人士签署（比如，国家元首、总理、劳动部长或外交部长）。
7. 与批准书一起，说明国家法律所规定产假期限的**声明**（见专栏 5.7）也须送交总干事，也要原件。这个声明是公约具体条款（第 4 (2) 条）的要求。声明中的产假期限不可少于 14 周。
8. 收到批准书和声明后，根据公约第 4 条第 2 款，总干事登记批准书并通知该成员国。登记 12 个月后，公约对该成员国生效（即具有国际法效力）。

¹⁷ ILO, 2006, op. cit.

演示文稿模版

幻灯片 1：主要内容

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

主要内容

本模块介绍与生育保护原则相关的全球框架，以及实施指导文件。本章节特别介绍：

- 与生育保护权利相关的全球条约、宣言和行动纲领
- 生育保护国际劳工标准
- 如何批准最新国际劳工组织生育保护公约（2000 年第 183 号）
- 国际劳工组织监督机制如何运作
- 加强和促进生育保护的区域框架



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

1

幻灯片 2：生育保护的全球框架

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

生育保护的全球框架

全球框架可见于下面几个文件中：

- 人权条约 (UDHR, ICESCR, CEDAW, CRC)
- 北京宣言和行动纲领
- 世界卫生大会决议
- 哺乳和婴幼儿喂养 *Innocenti* 宣言



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

2

幻灯片 3：国际劳工组织

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

国际劳工组织

国际劳工组织 (ILO)：

- 是联合国一个专门机构
- 促进劳工权利、社会正义、体面和有效劳动
- 是由政府、雇主和工人代表管理的三方机构





生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

3

幻灯片 4：国际劳工标准

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

国际劳工标准

国际劳工标准：

- 是关于生育保护的规定性文书，直接由国际劳工组织负责
- 公约是国际条约，需要成员国批准
- 建议书提出指导，不具备约束力





生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

4

幻灯片 5：关于工作中生育保护的国际劳工标准

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

关于工作中生育保护的国际劳工标准

最新的国际劳工组织生育保护标准：

- ➔ 生育保护公约，2000 年（第 183 号）
- ➔ 保护生育建议书，2000 年（第 191 号）

包含具体行业生育保护权利的国际劳工组织公约：

- ➔ 护理人员 (C149)
- ➔ 农业 (C184)
- ➔ 海员 (MLC)
- ➔ 家政工人 (C189)




生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

5

幻灯片 6：关于生育保护的其他国际劳工标准和承诺

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

关于生育保护的其他国际劳工标准和承诺

涉及生育相关问题的国际劳工组织公约：

- ➔ 医疗保障和生育津贴 (C102, C130)
- ➔ 健康保护 (C171)
- ➔ 就业保护 (C168)
- ➔ 反歧视 (C111)
- ➔ 工作条件 (C175)

国际劳工组织关于生育保护的广泛承诺：

- ➔ 女工机会和待遇平等宣言（1975）
- ➔ 男女就业平等机会和平等待遇决议（1985）
- ➔ 性别平等、报酬公平和生育保护决议（2004）
- ➔ 性别平等处于体面劳动核心位置的决议（2009）




生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

6

幻灯片 7：国际劳工组织公约的批准和实施（1）

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

国际劳工组织公约的批准和实施（1）

公约须得到批准后才能对成员国具有法律约束力。
批准程序各国不尽相同。

批准公约，成员国须：

- ➡ 由主管机构提交（通常是议会）审批
- ➡ 通过审批后，将批准书送交国际劳工组织总干事登记。

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

7

幻灯片 8：国际劳工组织公约的批准和实施（2）

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

国际劳工组织公约的批准和实施（2）

对第 183 号公约，政府须附上一份说明产假期限的声明。否则，批准将得不到登记。产假期限至少 14 周。

批准产生的影响如下：

- ➡ 登记一年后，公约生效，具有法律约束力
- ➡ 要检查国家立法，与公约条款相符合
- ➡ 定期提交实施报告，由国际劳工组织监督机制审议

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

8

幻灯片 9：国际劳工标准的监督和后续：常规监督系统

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

国际劳工标准的监督和后续：常规监督系统

国际劳工组织有两种监督机制：

- ➡ 定期审查的常规监督机制 (RSM)
- ➡ 受理投诉的特殊监督程序

常规监督机制基于提交给国际劳工组织的报告，由两个机构审查：

- ➡ 公约和建议书实施专家委员会 (CEACR) 对国际劳工标准的实施情况进行公正的技术评估
- ➡ 大会实施标准委员会审议公约和建议书实施专家委员会提供的观察，并要求政府就紧迫问题提供信息



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

9

幻灯片 10：国际劳工标准的监督和后续：通过技术援助开展后续行动

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

国际劳工标准的监督和后续： 通过技术援助开展后续行动

国际劳工组织不仅监督，而且提供技术援助，如：

- ➡ 国际劳工组织会见政府官员解决具体问题
- ➡ 推广和技术工作：提高对国际劳工标准意识的研讨会、政策建议和国家各方采用和实施标准能力建设
- ➡ 协助按照国际劳工标准起草国家立法



生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

10

幻灯片 11：区域框架

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

区域框架

制定生育保护标准和框架的区域政府间组织：

- ➡ AU- 非洲联盟
- ➡ EU- 欧洲联盟
- ➡ SADC- 南部非洲发展共同体
- ➡ OAS- 美洲国家组织

区域性法律和政策可以提出比国际公约更加具体和保护性的规定，因为更适合该地区具体实际。

欧盟具有最先进和全面的一套生育保护指令，包括自雇劳动者的生育津贴。

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

11

幻灯片 12：要点

模块
5

工作中生育保护：主要国际框架

要点

- ➡ 对生育保护权利的承诺在国际条约和宣言中被反复强调，特别是消除对妇女一切形式歧视公约和儿童权利公约，这两个公约都得到了普遍批准，因此具有法律效力，或者对所有国家来说都是一个道德义务。
- ➡ 国际劳工组织是一个专业性的联合国三方机构，其职责包括工作中的生育保护。国际劳工组织负责国际劳工标准的开发、通过和实施。
- ➡ 国际劳工组织关于生育保护的第 183 号公约（2000 年）和第 191 号建议书是目前生育保护方面最新的国际劳工标准，为生育保护国家立法和实践提供全面指导。
- ➡ 全球和区域标准设定最低要求，如果一国批准公约，国家或地方立法就能得到加强而不会削弱。
- ➡ 这些文书可以作为模版，为各国法律和政策提供指导。
- ➡ 为在国际劳工组织登记对第 183 号公约的批准，成员国主管机构提交批准书的同时要提交一份说明产假期限的声明。
- ➡ 国际劳工组织监督系统和技术援助支持各国逐渐制定和实施工作中生育保护方面的法律、政策和计划，考虑经济发展水平和其他国情。
- ➡ 欧盟在其生育保护和家庭责任方面的指令中，提出了最先进的区域性法律建议，包括自雇劳动者的现金津贴和育儿假等内容。

生育保护资源手册 从愿望到现实
第一部分：工作中的生育保护：基本内容

12



- 第一部分：工作中的生育保护：基本内容
- 第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素
- 第三部分：采取行动促进工作中的生育保护

