



International
Labour
Organization

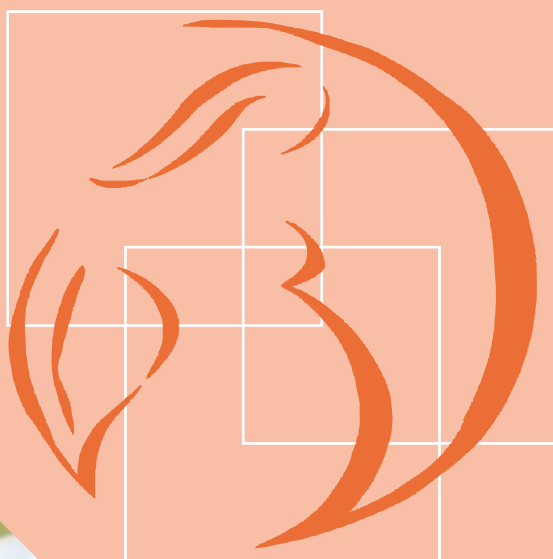
生育保护资源手册

从愿望到现实

第二部分

模块
6

产假和相关休假



生育保护资源手册

从愿望到现实

模块 6

产假和相关休假



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

31 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

第二部分包含例举六个模块，具体分析工作中生育保护的核心要素。各要素都提供了法律政策的具体实例，例举好的做法来介绍世界范围内的行动和创新办法。

模块 6：产假和其他育儿相关休假的规定，其特征、好处和趋势。

模块 7：生育和医疗津贴，社会保护的重要性。

模块 8：孕期、哺乳期妇女的健康保护，包括工作场所艾滋病相关问题。

模块 9：生育期间就业保护和反歧视。

模块 10：以哺乳时间、工作场所设施和家庭友好型政策为形式的哺乳支持。

模块 11：超越生育保护概念，探讨“平衡工作与家庭责任”问题，特别是育儿问题，因为生育后需要长期支持育儿和性别平等的政策。

目 录

前言	IV
致谢	V
模块 6—产假和相关休假	1
主要内容	1
产假	2
产假为什么重要?	2
产假应多长时间?	5
什么时候休产假?	8
非正规经济从业人员如何休产假?	12
孩子出生之后：男性陪护假、育儿假和收养子女假	13
什么是男性陪护假?	13
什么是育儿假?	14
收养子女假	19
要点	21
主要资源	22
资源和工具页	24
资源页 6.1：各国立法中父亲在孩子出生后适用的休假规定 29	24
演示文稿模版	26

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 Falciola, 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 Montesano 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 6

产假和相关休假

产假规定构成生育保护和工作家庭政策的核心。过去几十年，产假权利经历许多变化。2000 年国际劳工组织保护生育公约（第 183 号）赋予母亲生育时休息一段时间的权利，并享受生育和医疗津贴、就业保障和反歧视、健康保护和哺乳的权利。公约提出产假时间为 14 周，而第 191 号建议书建议 18 周。

最近，出现了鼓励父亲们休假照顾母婴的趋势，引入了男性陪护假（孩子出生后立即开始的短暂休假），并将育儿假扩大到父母双方。休陪护假的理由是为了支持妇女应对妊娠、分娩和哺乳时的生理和心理需求。男性陪护假和育儿假旨在支持孩子出生后的照顾和养育，由父母双方共同承担。休假可以带薪或无薪，世界不同地区采用许多不同方法计算。

然而，大部分就业母亲无法享受产假权利。对于育儿假来说，其休假率显示世界各地母亲们休假的时间仍然长于父亲们，虽然一些国家父亲们的休假率开始提高。

主要内容

本模块介绍产假为什么重要，生育保护的劳工标准和国家立法已经做出哪些规定，如何覆盖更多劳动者，并概述与育儿相关的其他类别休假。主要探讨如下问题：

- ➡ 产假为什么重要
- ➡ 国际劳工标准中产假的主要特征
- ➡ 世界各国立法的趋势和经验
- ➡ 产假的覆盖面扩大到非正规经济从业人员
- ➡ 其他有关育儿的休假政策，包括男性陪护假、育儿假和收养子女假

产假

产假为什么重要？

产假贯穿分娩前中后三个阶段。其目的是在产期保护妇女和婴儿的健康，满足孕产期间的特殊心理和生理需求。这是产期保护女职工的核心要素。产假的重要性已得到普遍认同和确立，绝大多数国家都立法规定了产假，即使那些休假形式和雇佣条件通常由社会伙伴协商的国家也是如此¹。要指出的是，产假不是病假，任何情况都不应减少病假权利，无论是分娩前还是分娩后。

虽然没有人否认孕产相关的生理需求，但是妊娠不是疾病，很少影响到就业妇女。数据表明妊娠期间工作有助于形成“健康工人效应”，这是一个用来描述与带薪就业妇女相关的社会经济效益的术语²。但是，每次妊娠都会有一段时间在医学上不建议孕妇或产后妇女工作。产前需要的产假长度每个妇女都不尽相同，主要看并发症和先前的医疗情况。还要看到无法通过调整孕妇工作条件或将其调到其他岗位而消除或处理职业危害的情况³。医疗界一致认为，对不复杂的、单胎妊娠的情况，健康相关产假需要在预产期前两周至六周开始。产前休假一段时间对妇女充分准备新生儿降生也很重要⁴。

产后假对产妇和新生儿健康也非常重要。实际上，产后最初几个小时、几天和几周都给母婴带来很大的健康风险。三分之二的母婴死亡都发生在产后最初两天，4% 产妇和几乎 30% 的新生儿死亡发生在产后第二周至第六周之间。但是，世界卫生组织发现这段时间的重要性还没有得到充分认识⁵。

产后阶段⁶于新生儿降生后开始，持续六周（42 天）（见专栏 6.1）。产后阶段是母婴生命中非常重要的时期。对于首次生育的妇女，这可能标志着她们最重要的、改变生活的时期，引发强烈的情感、剧烈的生理变化、新的关系变化以及向新的角色转变。这是重要的过渡阶段，对妇女的恢复和适应能力提出了很高要求⁷。

¹ ILO: *Maternity Protection at work* (Geneva, 1997).

² Gabbe and Turner, 1997, cited in E. Dozois: *Pregnancy and employment: A review of the literature* (Calgary Health Region, Global Evaluation Committee, 2002).

³ 一些已知的工作条件或风险暴露会影响妊娠后果。特别是所谓的工作中有毒介质会给母婴带来风险。这些因素包括物理介质（噪音、辐射、极端冷热）、化学介质（如铅、麻醉气体）以及生物介质（如病毒、病菌和寄生虫）（见模块 8）。

⁴ APHP: *Health-related maternity leave in the uncomplicated pregnancy and birth: Reference guide for healthcare providers* (Alberta, 2008).

⁵ WHO: *Packages of Interventions for family planning, safe abortion care, maternal, newborn and child health* (Geneva, 2010a).

⁶ 2010 年，世卫组织确立了“产后”（“postnatal”）这个术语应用于所有与产后母婴相关的问题。之前，“postpartum period”和“postnatal period”两个术语交叉使用，但有时有所区分，“postpartum”指与母亲相关的问题，“postnatal”指与婴儿相关问题（注意第 183 号公约采用“postnatal”）。来源：WHO: Technical Consultations, 2010b.

⁷ WHO: *Postpartum care of the mother and newborn: A practical guide* (Geneva, 1998).

专栏 6.1

产后和产妇死亡

疾病和相关健康问题国际统计分类，第十修订版，1992 年（ICD-10）中，世界卫生组织将孕产死亡定义为：“妇女在妊娠或妊娠终止 42 天内，无论妊娠时间和地点，由妊娠或孕期管理引发或加重病情而导致，但不包括突发或意外原因导致的死亡。”妊娠或分娩期间的并发症也可能导致分娩六周后死亡，因此另外一个孕产后期死亡的概念也收录到 ICD-10 之中，涵盖发生在产后六周至一年之间的死亡。孕产后期死亡是“由于直接或间接的孕产原因导致的妇女死亡，发生在妊娠终止后 42 天以上 1 年以内”。

来源：WHO: *Trends in maternal mortality 1990 to 2008* (Geneva, 2010c).

世界大部分地区的医学数据和实践都认为产后恢复阶段应不少于六周，传统上被认为这是生殖器官恢复到非孕状态所需要的时间。但是，有证据表明生殖器官的恢复是产后恢复一个方面，但不是全部，并取决于几个因素，包括分娩方式、是否存在抑郁症状、睡眠紊乱，伴有疲劳感（可能在产后持续长达六个月）、非致命性妊娠相关并发症（孕产病）⁸。

发达和发展中国家的流行病学研究显示，妇女报告产后几个月孕产发病率很高。在印度，23% 出现问题，在孟加拉国，几乎 50% 报告产后六周出现病症，在英国，47% 的妇女报告至少一种病症。一些症状更为典型性地出现在产后中期阶段，通常很快消失，而另外一些症状一旦发生，通常会演化为慢性病⁹。最为经常报告的产后问题是：感染、贫血、抑郁、背痛、焦虑和极端劳累。心理问题，如抑郁也是一个常见情况，印度是 2.3%，英国一些地区高达 9%¹⁰。

世界卫生组织认识到工作中生育保护的作用，特别是产假，在产后护理干预方案中，将妇女和婴儿（“母婴两分体”）放在护理的核心位置，防止死亡和发病，保持健康。与卫生服务一道，家庭、社区和工作场所都是采取重要干预措施促进母婴健康和确保生存的地方。专栏 6.2 列出世界卫生组织建议在家庭、社区和工作场所层面采取的工作相关干预措施，为处于妊娠、产后等阶段的妇女提供支持。

⁸ 孕产病这个术语泛指与妊娠相关的任何并发症（生理或心理），并不导致产妇死亡。WHO: *Beyond the numbers: Reviewing maternal deaths and complications to make pregnancy safer* (Geneva, 2004).

⁹ WHO, 1998, op. cit.

¹⁰ Ibid.

专栏 6.2 世界卫生组织建议促进母婴健康的工作相关干预措施		
阶段	家庭	社区和工作场所
妊娠全程	避免工作过度	● 生育保护 ● 四次产前护理检查的工休 ● 安全清洁的工作场所，保护不受有毒物质影响 ● 无烟工作环境
妊娠后半阶段		● 减少体力劳动负担，杜绝夜间工作¹¹ ● 根据健康状况和体力劳动量，预产期前两周至四周停止工作
产后及以后	支持休息和减少劳动量	● 产假 ● 哺乳时间 ● 产后和婴儿保健检查的工休
来源：选自 WHO: <i>Health aspects of maternity leave and maternity protection</i> , WHO Statement to the International Labour Conference, 88th session, (Geneva, 2000) and WHO: <i>WHO recommended interventions for improving maternal and newborn health</i> , Second Edition (Geneva, 2009) p. 5.		

另外，批准国际劳工组织第 183 号生育保护公约的重点是要采纳“支持性政策和规范框架来帮助母亲、家庭和社区，特别是特需群体共同照顾新生儿”，这符合世界卫生组织、世界银行、联合国儿童基金会、联合国粮食规划署以及母婴和儿童保健合作伙伴计划的建议 (PMNCH)¹²。

总之，产后休假有利于预防母婴死亡和发病，保持健康。产假的必要性在于帮助母亲：

- 检测和报告产后并发症和母婴身上出现的危险信号；
- 治愈、休息和恢复分娩对体力的消耗，包括相关的睡眠不足或紊乱，以及伴随而来的疲劳感；
- 采取和保持纯母乳喂养；
- 与父亲共同从心理和情感上调整适应新的育儿角色；
- 与孩子建立纽带，学习如何满足孩子的需求，确保婴儿健康成长；
- 有时间进行产后和新生儿健康检查，获取母婴保健的信息。

¹¹ 这些工作条件可能损害健康，引发早产或婴儿体重过轻。体力劳动负担包括人体工学意义上的费力姿势（弯腰、下蹲），长时间站立或行走、举重、推拉（更多信息见模块 8）。

¹² WHO, 2010a, op. cit.

确保产假和就业保护是鼓励年轻无子女的育龄女性加入劳动力市场的途径¹³，也是对母亲保留在劳动力市场、产假结束重返工作的激励¹⁴。另外，产假和育儿假政策在减少有子女家庭贫困风险以及提高子女生活状况上发挥着作用。特别需要指出的是，公共责任如只有限承担生育相关成本，这可能会带来收入不稳定、贫困、性别不平等、育儿安排和子女发展不良等一系列的问题¹⁵。

产假应多长时间？



…本公约适用的妇女应享有不少于 14 周的产假。

第 183 号公约，第 4(1) 条



各成员应努力延长公约第 4 条规定的产假期限达到至少 18 周。

第 191 号建议书，第 1 段

第 183 号公约提出最低 14 周的期限，在过去公约提出的 12 周基础上加以延长。第 191 号建议书进一步建议成员国延长产假期限达到至少 18 周。

国际劳工组织标准

产假权利得到普遍承认，女职工没有这项权利的国家极少。这项权利在国家立法中明确规定，在集体协议或仲裁决定中体现，适用于主要行业、企业或不同类型的女职工。

全球 51% 的国家规定了至少 14 周的产假，符合第 183 号公约提出标准。20% 国家的产假规定达到或超过第 191 号建议书提出的 18 周。大约三分之一（35%）规定 12 至 13 周产假，少于第 183 号公约要求的期限，但符合第 3 号和第 103 号公约提出的至少 12 周产假的标准。只有 14% 的国家规定少于 12 周产假。

¹³ C.J. Ruhm: “The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe,” in *The Quarterly Journal of Economics* (1998, Vol. 113, No. 1), pp. 285-317.

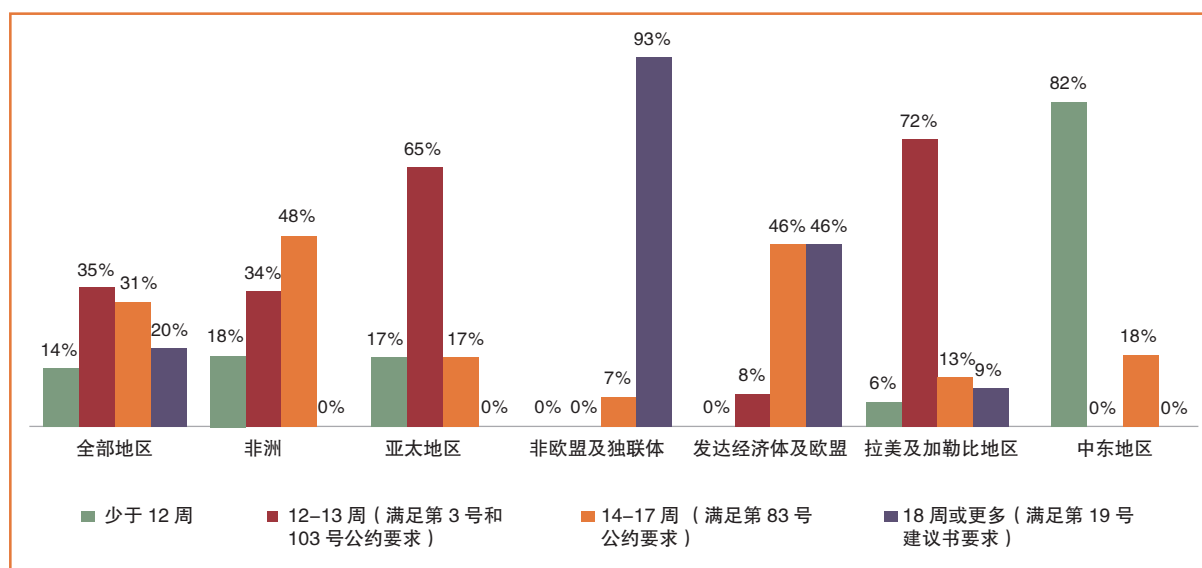
¹⁴ J.C. Gornick and A. Hegewisch: “The impact of ‘family-friendly policies’ on women’s employment outcomes and on the costs and benefits of doing business”, Commissioned Report for the World Bank (Washington, D.C., World Bank, 2010). See also K. Smith, B. Downs and M. O’Connell: “Maternity leave and employment patterns: 1961-1995”, *Current Population Reports* (Washington, D.C., U.S. Census Bureau, 2001).

¹⁵ K. Davaki: *Benefits of maternity/parental leave in the EU27 – A review of the literature*. (European Parliament, Brussels, 2010). See also: R. Moss and M. O’Brien (eds): “International review of leave policies and related research 2006”, *Employment Relations Research Series No. 57* (London, DTI Publications, 2006).

图 6.1 列出各地区不同产假期限规定的国家比例。达到至少 14 周标准的国家比例在各地地区不尽相同。

- 50 个非洲国家中，大约一半（48%）规定产假 14 周或以上，34% 规定 12 至 13 周。五分之一的非洲国家（18%）规定产假少于 12 周。
- 在亚太地区，很少国家达到第 183 号公约的标准，只有四个国家规定产假至少 14 周。
- 在发达经济体和欧盟国家¹⁶，几乎全部（92%）达到或超过这个标准，46% 达到 18 周标准。
- 东欧（非欧盟）国家和独联体国家，全部达到 14 周标准，93% 达到 18 周标准。
- 在 32 个拉美和加勒比国家，四个国家规定 14 周产假，而另外三个国家规定 18 周产假。该地区四分之三国家（72%）规定 12 至 13 周产假，另外 6% 规定产假少于 12 周。
- 11 个中东国家，只有两个达到 14 周的最低标准。该地区其他国家规定产假少于 12 周¹⁷。

图 6.1：2009 年按地区划分的法定产假期限（167 个国家）



注：由于四舍五入，各数据加起来不足 100%。

来源：ILO, 2010, op. cit.

¹⁶ 同是欧盟成员国的国际劳工组织成员国要实施 1992 年 10 月 19 日的欧洲理事会指令（92/85/EEC），采取措施鼓励提高妊娠、产后或哺乳职工（欧盟妊娠职工指令）在工作中的卫生与安全。指令要求产假最低期限为 14 周（European Economic Community, 1992, Article 8(1)），与第 183 号公约一致。欧盟所有国家都达到 14 周的最低标准。冰岛不是欧盟国家，独树一帜地规定三个月产假和为父亲提供的三个月男性陪护假，外加三个月可由父母双方分享的假期。至 2011 年 8 月，对欧盟指令的修改正在讨论之中，提出的产假期限建议是 20 周。

¹⁷ ILO: *Maternity at work: A review of national legislation, Second Edition* (Geneva, 2010).

1994 至 2009 年的全球趋势

从 1994 年至 2009 年，国际劳工组织记录了全球产假期限逐渐延长的趋势。规定产假少于 12 周的国家比例从 19% 降至 14%，规定 12 至 13 周产假的国家比例从 42% 降至 38%。另一方面，规定 14 至 17 周产假的国家比例由 29% 增至 35%，规定产假至少 18 周的国家比例由 9% 增至 13%。两个国家减少了法定产假期限。地区趋势反映在专栏 6.3 如下。

专栏 6.3

按地区划分的产假期限的地区趋势

- 在非洲大部分国家，2009 年产假期限与 1994 年的情况相同。但是，六个国家延长了产假期限，将规定产假至少 14 周的国家比例由 1994 年的 43% 提高到 49%。
- 在亚太，有几个国家延长了产假期限，2009 年，21% 的国家规定产假至少 14 周。而在 1994 年只有 11%。
- 在非欧盟和独联体国家，根据现有的两年数据，三个国家在产假期限上没有变化，一个国家延长了产假。
- 在发达经济体和欧盟国家，12 个国家延长了产假期限。参加报告的国家中，2009 年全部规定了产假至少 12 周，1994 年为 94%。这个期间，规定至少 14 周产假的国家比例由 77% 增至 90%。
- 在大多数拉美和加勒比国家，产假期限保持不变。规定产假至少 14 周的国家数量由 1994 年六个增至 2009 年七个；其他两个国家延长了产假期限。规定产假少于 12 周的国家比例由 10% 降至 7%。
- 九个中东国家中有五个延长了产假期限，2009 年有两个国家规定产假 14 周或以上，而 1994 年没有一国有这样规定。

来源：ILO, 2010, op. cit.

这种延长产假期限的趋势开始于 1960 年代，但不太可能再持续下去。国际和国家层面对实现工作场所中男女真正平等重要性的认识不断加强，以致在政策上出现了对产后恢复和育儿的区分。过去政策通常无视男性的家庭照顾责任，认为妇女主要承担照顾和养育子女的责任。一些情况下，产假期限延长也无法将足够的注意力转移到对开发育儿服务的投入上，影响到妇女在劳动力市场的公平机会和待遇。目前的趋势是确保产假满足母亲心理和生理恢复以及哺乳需求。同时，要更多地重视为父亲们提供陪护假，以及父母任何一方都能利用的育儿假。现在，更多的国家将育儿假视为一种为父亲们提供更多机会参与对子女的照顾和养育，以及促进工作场所性别平等、在家庭更加平等分担无偿劳动的途径。

什么时候休产假？



经出示医疗证明或其他适宜证明说明预产期——这由国家法律和实践确定，本公约所适用的妇女须有权享受时间不少于 14 周的产假。

第 183 号公约，第 4(1) 条



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，产假须包括六周的产后强制性休假。

第 183 号公约，第 4(4) 条

孕妇在分娩时休产假，也可能在分娩前或分娩后，或者前后都休。第 183 号公约提出 14 周产假，包括产后强制休假六周。没有规定其余非强制部分假期如何分配，可以是产前或产后。第 191 号建议书强调在这方面给予妇女弹性安排的优势：



可能程度下，要采取措施确保妇女有权自由选择产前产后任何时间休产假的强制部分。

第 191 号建议书，第 1(3) 段

什么是强制休假？

强制休假意味着在特定时期内母亲不得回到工作，雇主不得要求她们工作。三个生育保护方面的公约都规定了产后强制休假六周，期间母亲不得或不得被要求从事工作，因为这是新生母亲恢复和休息的最重要时期。这样旨在保护妇女不会迫于压力回到工作，因为那将对其自身和孩子的健康造成伤害。

第 183 号公约通过后，强制休假开始引入一些弹性规定（见第 4（4）条，引自上文）。这个文件为国家层面就强制休假安排达成一致提供了可能性。产后强制休假是国际劳工组织标准赋予的基本权利，各国立法广泛采纳。大约四分之三的国家规定产前或产后强制休假一段时间，只是在这种强制休假的期限和产前产后如何分配上存在很多不同（见专栏 6.4）。

法定产后假已得到许多国家采纳：巴巴多斯、丹麦、多米尼加、萨尔瓦多、斐济、匈牙利、缅甸、尼日利亚、葡萄牙、乌干达、英国和乌拉圭。

法定产前假经常与法定产后假结合起来规定，如阿富汗、阿塞拜疆、巴哈马、塞浦路斯、

厄瓜多尔、拉脱维亚和塞内加尔。一些国家（如阿尔及利亚、匈牙利、马其顿、斯洛文尼亚和津巴布韦）只规定产前强制休假。

产前假可以在产前几周为妇女提供时间休息，这对母婴健康都很重要。通常在这段时间母亲可以为新生儿做准备，做出一些决定，比如哺乳。产前假的重要性以及期限多长取决于妇女从事的有偿工作类别及工作条件。妇女通常喜欢在如何休产假上具有一些弹性（见下一部分）。因此，设置强制休假要求细致论证，确保不要限制过多、缺乏弹性。

专栏 6.4

产前产后假期分配的举例

爱沙尼亚。爱沙尼亚妇女享有 140 个公历日的产假，30 天须在产前休完，才可以享受全额生育津贴。然而，经医生同意，允许妇女在产前休 70 天。

新西兰。产前假标准最多为六周，但是雇主和雇员可以共同决定何时开始休假。如果出现对母婴的健康危胁，或工作场所存在危险，雇主可以要求工人六周前开始休假。

喀麦隆。妇女享有 14 周产假，其中四周是强制产前假，六周是产后假。如果孩子早于孕产期出生，产后假要相应延长达到总天数 14 周。如果孩子晚于预产期出生，产前假延长，但产后假不减少。生病或患并发症的情况下，产假可以延长。

来源：ILO, 2010, op. cit.
— Database of Conditions of Work and Employment Laws, 见 www.ilo.org/travdatabase

在欧盟国家，产假必须包括分配给分娩前后至少 2 周的强制休假。虽然许多欧盟国家规定的强制休假更长，但也有几个国家按照最低标准只规定了两周（比如丹麦和英国）。

非强制产假

除了六周强制产后假，第 183 号公约没有规定产假其余部分如何在产前产后分配，如前所述，第 191 号建议书强调在这个方面为妇女提供弹性安排的优势，以便于她们自由选择。

妇女在何时休非强制产假方面希望立法提供更多选择。许多喜欢将产假留到产后休，可以有更多时间与新生儿建立联系以及哺乳，特别考虑到少有工作场所为产假结束后继续哺乳提供支持。

在妇女何时休法定产假以及如何在产前产后分配的弹性安排和自由选择的程度上，各国情况大为不同。具有弹性安排的国家（见专栏 6.5），立法为妇女决定如何分配产假留有余地。另一方面，许多国家明确规定如何分配产假以及产前产后休假的具体天数。

专栏 6.5

休产假的弹性安排

秘鲁。在秘鲁，何时休非强制部分的产假具有弹性。通常产假为 90 天，产后强制部分为 45 天。其余 45 天可以在产前休，或者全部或部分推迟，并与产后假连休，只要妇女愿意，并且不会给母婴带来负面影响。

法国。在法国，妇女享有 16 周产假，分为产前六周，产后十周。如果妇女愿意，并得到医生同意，可以最多减少产前假三周，推迟到产后。

新加坡。妇女享有 16 周产假，四周为强制产后假。如果妇女愿意，可以连休 16 周，如果雇主同意，可以在孩子出生后一年内的任何时候休七周。

来源：ILO, 2010, op. cit.

— Database of Conditions of Work and Employment Laws, op. cit.

产假期限可以调整吗？

第 183 号公约和第 191 号建议书规定了调整产假期限的情形。



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，可根据国家法律和实践具体确定。

第 183 号公约，第 4(5) 条和第 5 条



要对多胞胎情况下延长产假做出规定。

第 191 号建议书，第 1(2) 段

国家立法通常允许或要求在孕产期间一些非常规或意外情况下对产假期限做出调整。比如，许多国家规定在晚于预产期分娩、多胞胎或母婴患病的情况下延长产假期限（见专栏 6.6）。

专栏 6.6

延长产假的因素

预产期：几个国际劳工组织成员国规定晚于预产期分娩的情况下延长产前假，另外一些国家在早于预产期分娩的情况下延长产后假。一些国家规定妊娠时间长于或短于预期的情况下延长产前产后假。规定延长产假的国家：奥地利、巴巴多斯、巴西、喀麦隆、古巴、德国、尼加拉瓜、斯威士兰。

疾病、并发症：许多国家规定患病或并发症的情况下提供额外产假，尽管延长的期限有很大不同。一些国家没有具体的延长期限，另外一些国家明确规定了额外产假的天数，从少于一个月（比如博茨瓦纳、科特迪瓦、爱沙尼亚、塞内加尔、突尼斯）到必要的期限（比如智利、萨尔瓦多、意大利、墨西哥、尼日利亚）。

婴儿相关原因：许多国家在婴儿早产或需要特殊治疗时延长产假。许多国家规定流产、死胎*、死婴或正常分娩出现其他并发症情况下的特殊产假期限。另外一些国家在婴儿死亡的情况下缩短产假（保加利亚、丹麦、印度尼西亚、毛里求斯等）。

多胞胎：根据第 191 号建议书，几个成员国对多胞胎情况进行特殊规定，比如，比利时、古巴和尼加拉瓜延长产假两周。爱沙尼亚和伊朗为此延长 14 天。

家庭规模：一些国家（如克罗地亚、法国）根据家庭规模或构成情况延长产假。

母亲死亡：比如在比利时、保加利亚、智利、法国和意大利等国，如果母亲产前或产后住院或死亡，就业父亲可以休母亲剩余的产假。

无薪延长产假：一些国家允许根据请求延长正常产假的期限，但是延长部分可能没有收入（比如越南、津巴布韦）。

年假和公共假期：如果职工有权选择何时休年假，年假通常加入产假，这样可以延长产假时间。大多数国家规定带薪年假，但仍有许多国家不允许休年假。

各国公共假期从 7 天到 17 天不等，基本上对应特定公历日期，因此并不是延长产假的有效途径。

弹性时间和时间储备银行：在工时安排上提高弹性可以为职工提供更多的机会积累额外的假期，比如通过年工时，压缩工作周，即增加日工作时间，缩短工作天数，或将日加班超时部分储存起来以备后用。

* **死胎**是指妊娠后期胎儿死亡；**流产**指妊娠前期胚胎死亡。在几个国家，死胎情况也被视为分娩，因此妇女享有与正常分娩同等的待遇。这与流产不同。

来源：C. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005) pp. 106, 108.
ILO, 1997, op. cit., p. 45.
—— *Gender Equality: A guide to collective bargaining* (Geneva, 2002) pp. 3-5.
—— 2010, op. cit., p. 16-17.
—— Database of Conditions of Work and Employment Laws, op. cit.

非正规经济从业人员如何休产假？

许多非正规经济中的女职工无法在产前或产后休假。即使她们享有产假的合法权利，如果没有生育津贴补偿失去的工时，这种权利也没有意义。非正规经济从业人员通常面临经济不稳定和贫困，无法进入社会保护体系。由于没有有效的体系，她们参与的能力有限。

贫困对母婴死亡的影响敲响了警钟。比如在秘鲁，最贫困的那部分人口中母婴死亡率是最富裕人口的六倍以上。农村劳动者和城市劳动者相比较的情况也是如此。在阿富汗，农村地区“Ragh”的母婴死亡率高于首都喀布尔 15 倍以上¹⁸。

世界人口超过半数仍然无法获得任何形式的社会保护，撒哈拉以南非洲和南亚只有 5–10% 的工作人口得到某种形式社会保护的覆盖。社会保护为劳动者及其家庭提供医疗，避免一定程度的收入损失（包括生育，尽管一些制度没有包括生育）。实现社会健康保护全民覆盖，也就是有效获得经济上可承受的有质量的医疗服务，并在生病时获得经济保护，是国际劳工组织的核心目标之一。社会健康保护包括各种融资和组织途径，提供足够的福利计划，帮助获得有质量的医疗服务，避免造成相关经济负担。在许多发展中国家，主要挑战是将社会健康保护扩大到目前缺乏任何社会保护的绝大部分人口。

即使劳动者获得某种形式的社会健康保护，他们也可能缺少生育相关福利，因为这种福利没有纳入社会保障体系之中。因此，将产假扩大到所有就业妇女的主要挑战在于，不仅要**将社会健康保护扩大到所有人，而且要确保保障计划包括生育津贴和服务**。这些挑战需要紧急应对。目前，经济上不稳定人口最容易遭遇母婴死亡，因此产前产后停止工作、增加休息和恢复的机会，是支持健康安全生育的重要内容。

在布基纳法索，工会帮助非正规经济从业人员组织起来。非正规经济从业人员关注的重点是生育保护需求。新生母亲可以通过工会、国际劳工组织和丹麦国际发展组织 (DANIDA) 联合建立的非正规经济从业人员的社会保障基金 (MUPRESSI) 享受带薪产假。关于生育津贴、将社会健康保护扩大到所有人、确保生育津贴和服务纳入保障计划的更多内容，见模块 7。

¹⁸ W.J. Graham and C. Ronsmans: “Maternal Survival 1: Maternal mortality: Who, when, where, and why”, in *The Lancet* (2006, Vol. 368, No. 9542), pp.1196-1197.

孩子出生之后：男性陪护假、育儿假和收养子女假

除了保护就业妇女妊娠和产后恢复的产假，还有其他相关类型的假期。男性陪护假、育儿假（见资源页 6.1）和收养子女假，可以帮助父母适应孩子的降生，更好地平衡工作和家庭责任。父母也需要时间应对不可避免的情况，需要短时请假，比如孩子或家庭成员生病或发生意外（见模块 11）。

平衡工作与家庭责任是全世界大部分劳动者的最为关注的问题。确保有家庭责任的男女职工获得平等的机会和待遇，许多国家正在采取一系列政策应对短缺的既有质量、又可承受的育儿设施问题。

对于就业机会和待遇平等原则，重要的是创造条件帮助职工选择最适合他们家庭情况的安排，并不受歧视。有家庭责任工人公约（第 156 号）和第 165 号建议书对于实现所有男女在自由、平等、安全和有尊严的条件下获得体面劳动的目标非常重要，还有助于确保男女有平等机会在社会、经济、公共和家庭生活中充分发挥作用。模块 11 将探讨这些文件以及实施这些文件的主要政策。下面的部分具体介绍男性陪护假、育儿假和收养子女假。

什么是男性陪护假？

对父亲职责不断变化的期望，以及促进公平分担无偿家庭劳动的需要，促使许多国家出台越来越多的男性陪护假的规定。根据这种休假，父亲有权在孩子出生后离开工作一段时间。

这种休假旨在帮助父亲与母亲及其新生儿共同度过一段时间，参与庆祝孩子出生等相关活动，以及履行其他相关手续。男性陪护假还为父亲们提供一个重要的机会，开始养育子女并建立纽带，满足母亲们与生育相关的心理和生理需求，并开始承担逐渐深化的照顾责任。

虽然国际劳工组织标准没有提出具体的男性陪护假期限，但许多国家在立法中进行了相关规定（见资源页 6.1 和专栏 6.7）。在没有这种法定假期的国家，一些经济行业通过集体协议协商男性陪护假。

专栏 6.7

2009 年厄瓜多尔关于男性陪护假的新法律

厄瓜多尔于 2009 年 1 月通过了私营和公共部门男性陪护假的规定。新法律规定在孩子出生后享有 10 天带薪假的权利，在双胞胎或剖腹产的情况下延长五天，早产或其他严重情况下延长八天。

父亲们可以向厄瓜多尔社会保障署提交一份医生证明以行使带薪休假的权利。如果母亲分娩或产假期间死亡，父亲可以全额使用其生育津贴。

收养子女的父亲享有 15 天带薪假期的权利，从接收孩子之日起生效。

来源：H. Diario, 2009, quoted in ILO/UNDP: *Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago, ILO, 2009), p. 80.

什么是育儿假？

产假旨在保护妊娠和产后恢复期的就业妇女，而育儿假指父母任何一方离开工作较长一段时间，照顾婴幼儿子女。通常连在产假或男性陪护假之后，或者无薪，或者有固定标准的收入，或者保留相当于之前收入的一定比例。如果父母双方都工作，育儿假可以由一方或双方享有，但通常分开休假，可以在产假或男性陪护假后立即开始，或者在孩子出生数年后才开始。育儿假是促进职工平衡工作与家庭责任的相关政策的重要内容。

孩子的健康成长是一切育儿假制度的主要出发点。儿童发展研究显示，尽管生命每个阶段有各自的重要性，但在塑造个人未来发展和生活道路方面没有任何阶段比生命的最初三年更为重要。因此，社会政策关注最年幼的儿童及其家庭。比如，提供育儿所需的收入、服务（照顾和支持）和时间对孩子拥有更好的开始、促进工作与家庭责任的平衡非常重要。

通过为父母双方提供平等机会休假照顾子女，育儿假制度还可以成为促进性别平等的有效途径¹⁹。重要的是区分只有妇女才有的妊娠、分娩和哺乳期心理需求与父母双方可以分担养育子女的责任照顾养育之间的不同。而且，育儿假可以帮助降低劳动力流失和缺勤。还有证据显示，这种假期结束后重返工作的职工工作动力更强，压力更小²⁰。

¹⁹ G.B. Eydal and I.V. Gislason: "Paid parental leave in Iceland: History and context," in G.B. Eydal and I.V. Gislason (eds): *Equal right to earn and care: Parental leave in Iceland* (Reykjavik, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008), pp. 15-24.

²⁰ A. Grönlund and I. Oun: "Rethinking work-family conflict: Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe," in *Journal of European Social Policy* (2010, Vol. 20, No. 3), pp. 179-195. See also: J. Galtry and P. Callister: "Assessing the optimal length of parental leave for child and parental well-being: How can research inform policy?" in *Journal of Family Issues* (2005, Vol. 26, Mar.), pp. 219-246.

育儿假没有纳入在任何国际劳工组织生育保护公约之中。但是第 191 号和第 165 号建议书（对应第 156 号有家庭责任工人公约）含有育儿假的内容（见专栏 6.8）。

专栏 6.8

有关育儿假的国际劳工组织建议书



第 191 号建议书（保护生育）

- （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，就业中的父亲应根据国家法律和实践，有权休相当于产后假未休部分的假期，以便照料孩子。

第 10 段



第 165 号建议书（有家庭责任工人）

- （1）父母任何一方应当可以在产假后立即开始的一段时间内休假（育儿假），不影响就业，并且就业相关权利受到保护。
- （2）产假后休假期限以及本段（1）所指休假的期限和条件由各国自行决定。

第 22 段

此外，育儿假应在产假后面向父母任何一方，不影响就业并保护就业相关权利。这种假期的期限，以及收入等其他方面，如休假条件和父母之间育儿假的分配等，并没有在建议书规定，而是由国家层面决定。第 165 号建议书中，育儿假被视为帮助平衡工作家庭责任的一种途径。

各国育儿假制度不尽相同。在资格、工资支付、期限、使用弹性、被照顾子女的年龄、父母之间转让方面差别很大。这些规定反映了社会对儿童发展、生育、劳动力供给、性别平等和收入分配等问题的广泛关切。在一些国家，延长育儿假被视为是一种途径，可以支持父母照顾幼年子女，减少对育儿服务、特别是相对昂贵的育儿服务的需求。在另外一些国家，育儿假要短一些，以避免长期脱离劳动力市场造成潜在的技能下降²¹。

谁具备资格享有育儿假？

育儿假权利及相应工资支付通常与不同的资格要求挂钩，由各国自行决定。通常与产假的资格要求相类似。育儿假最普遍的条件与职工之前的就业情况相关。一些国家，育儿假期间提

²¹ C. Hein, 2005, op. cit.

供津贴，资格要求比休假本身更高。另外一些国家，休假权利与津贴自动挂钩。另外，不同类型的工人在育儿假方面被明确或潜在地排除在国家立法之外。

产假与育儿假的主要区别在于适用对象。产假只适用于妇女，而育儿假通常既适用于男性也适用于妇女。在一些国家，这是一种共享权利，父母任何一方都有权休育儿假。而在另外一些国家，父母双方享有各自部分的育儿假，无法转让给对方。专栏 6.9 介绍一个实例，即 2010 年欧盟出台的关于育儿假的渐进式区域立法。

专栏 6.9

关于育儿假的欧盟指令，2010 年

厄 2009 年 1 月 18 日，欧洲社会伙伴（ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP 和 UEAPME）签署一份修订的框架协议，将育儿假期限由每次父母共三个月增加到四个月。

该协议适用于所有男女职工，不论合同类别如何。这是欧洲社会伙伴之间六个月谈判的结果，反映了 1995 年签署第一个育儿假框架协议后社会上以及劳动力市场上出现的一些变化。

新的协议：

- 将育儿假由每次父母共三个月增加到四个月。四个月中有一个月不可在父母之间转让。
- 为育儿假后重返工作的男女提供机会所提出修改工作条件的要求（比如工时）。
- 加强保护，避免因行使育儿假权利而受到解雇和任何不利待遇。

2010 年 3 月 8 日，欧洲理事会就框架协议投票，同意将其作为理事会指令进行实施。协议得到批准，目前正在实施，2012 年 3 月 8 日前成员国要确保这些措施得到政府或相关社会伙伴的实施。

来源：HEuropean Council: *Council Directive, 2010/18/EU*, Official Journal L 68 (Brussels, 2010) pp. 13–20.

For additional information, see European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality: *European Gender Equality Law Review 2010* (Brussels, 2010) p. 145.

在一些国家，如立陶宛，任何照顾孩子的人都可以享有育儿假，比如母亲/养母、父亲/养父、爷爷奶奶、姥姥姥爷或其他实际养育孩子的亲属，或者被承认是孩子监护人的职工。假期可以一次性休完，也可以分为几个阶段，享有这种假期的职工可以轮流休假。关于孩子多大年龄时育儿假权利失效，各国情况不同，从四个月到九岁不等。

与产假和男性陪护假一样，育儿假也是可以通过集体谈判协议改善国家立法的领域，促进没有立法的国家对其立法，或者提高收入或期限方面的规定。

育儿假

不是所有的父亲都在可能的情况下使用男性陪护假或育儿假。如果这些假期无薪或收入低，家庭可能会担心收入损失。性别工资差距是造成这种局面的一个重要因素，因为女性工资通常还是会比男性低。经验表明育儿假只有在带薪或者父母休假不用担心失去工作，或休假后受到不利的工作分配的情况下才会成为一种选择。证据显示，为了避免加剧男女不平等，以及妇女的去技能降低，要制定政策支持父母、其中很大部分是妇女在育儿假后再度就业²²。

解决这个问题的办法包括规定父母各自育儿假不可转让的部分，以及其他弹性措施。保护不被解雇，重返同一工作岗位的权利，不会失去资历或晋升机会等也是提高休假率的重要途径。一些国家已经采取了“父亲配额”，专属于父亲，如果不使用则会失去（见专栏 6.10）。

专栏 6.10

分享育儿假

在**挪威**，父母在孩子出生后第一年享有育儿假，前提是父母双方的产假、男性陪护假和育儿假加在一起不超过一年。产前三周和产后六周假期专属母亲。46 周享受全额工资（或 56 周享受工资额 80%）的育儿假中，十周专属父亲。如果他不休假，将得不到这段期间的津贴。其余假期，不包括男性陪护假（两周无薪休假）可以给父母任何一方，或双方共同分享。

在**瑞典**，提供 480 个公历日的育儿津贴，相当于父母双方 390 天工资收入总和的 80%，其余 90 天享受固定标准。如果父母共同照顾，分别享有一半津贴。父母任何一方可以转让育儿假给对方，60 个公历日除外。如果任何一方不休这 60 天，就会失去这段假期。

在**芬兰**，法律将产假、男性陪护假和育儿假视为一个“育儿假”体系。产前三十个工作日，母亲强制休假，总共可休 105 个工作日。男性陪护假最多增加 18 个带薪工作日。如果父亲在育儿假期间休最后 12 天，他还有权再延长 1-24 天。

来源：ILO, 2010, op. cit.

— Database of Conditions of Work and Employment Laws, op. cit.

即使育儿假带薪，如果担心留下“工作不专心”的印象，一些男性还是有可能放弃休假权利。开展宣传打破这些成见，以及休假期间提供补偿，可以帮助应对休假率低的问题，见（专栏 6.11）。

²² ILO: *Protect the future: Maternity, paternity and work* (Geneva, 2009).

专栏 6.11

鼓励男性休育儿假

瑞典的经验表明性别平衡的休假法律和对男性陪护假的激励制度可以产生重要而积极的社会影响。自 1995 年以来，如果父亲不休男性陪护假，就得不到国家提供的津贴。这种男性陪护激励机制最初持续一个月，现在已经延长到两个月，十个男性中有八个会选择休假（采取这种激励之前休假率小于 10%）。结果是女性收入显著提高，生育率上升，在全世界发达国家中就业率最高，而离婚率最低。

来源：K. Bennhold: “The female factor: In Sweden, men can have it all”, in *The New York Times*, 9 June 2010.

妇女的育儿假休假率有时也低，特别是在无薪的情况下。如果休假制度没有对假期收入的损失进行补偿，低收入职工则很难选择休假。高休假率与假期收入损失的补偿水平密切相关。特别是，父亲们只有在收入损失补偿标准较高的情况才会休育儿假²³。

弹性安排和其他创新政策

育儿假制度有时允许父母选择如何或者何时休假（见专栏 6.12）。在一些国家，育儿假要接在产假后开始；而在另外一些国家，可以在孩子年幼时分开休。这允许父母选择适合他们的时候休育儿假。

在一些国家，可以非全日休育儿假，父母可以在孩子小的时候减少工时。在一些国家，产假、男性陪护假和育儿假整合为一个体系。

专栏 6.12

特别中立的育儿假

在冰岛，产假和男性陪护假的分配非常平等和性别中立，符合第 191 号建议书关于育儿假的规定（第 10.3 段）。父母双方分享九个月的额度。这九个月中，三个月专属母亲，三个月专属父亲，如果不休就会失去。其余三个月可以由双方自主分割，做家庭计划。

来源：ILO, 2010, op. cit.

²³ ILO, 2010, op. cit., p. 55.

避免“休假陷阱”

长期休假可能会破坏母亲的未来收入前景。延长休假可能是积极的发展。但是鉴于目前照顾子女方面的性别不平衡，存在的风险是长期休假（超过几年）可能对妇女的劳动力参与率和晋升产生负面影响。特别是，劳动力参与较低、性别工资差距加大和性别分割加剧（纵向和横向）可能是一个难题²⁴。研究显示，劳动者更加倾向于收入较好的短期休假和弹性工作安排，而不是补偿少的延长休假²⁵。非全日制育儿假以及重返非全日制工作可以帮助劳动者与工作保持联系，避免出现再融合的问题²⁶。

收养子女假



凡国家法律或实践有收养规定时，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。

第 191 号建议书，第 10（5）段

如第 191 号建议书所示，根据第 183 号公约而来的产假规定应适用于有收养规定的成员国（见专栏 6.13）。这有助于养父母双方适应孩子的到来。

什么是收养子女假？

在一些国家，收养子女假的规定与产假或育儿假的规定类似或相同。规定中，孩子到达养父母家庭的当天通常认为是假期的开始。但是，一些国家，如冰岛，在国际收养的情况下，如果要去另外一个国家收养孩子，父母有权提早开始休假²⁷。

在许多国家，养父母的产假比生母的产假短；显然不需要产前假和产后恢复期（塔吉克斯坦、蒙古）²⁸。但是，如果有收养子女假的规定，通常只有女职工可以获得这种休假。这并不符合

²⁴ J. Albrecht: “Career interruptions and subsequent earnings: A re-examination using Swedish data” in *Journal of Human Resources* (1999, Vol. 34, No. 2), pp. 294-311. M. Bertrand, C. Goldin and L. Katz: “Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors” (Cambridge, Harvard University, NBER 2008). R. Hausmann, L.D. Tyson and S. Zahidi: *The global gender gap report* (Geneva, World Economic Forum, 2009).

²⁵ L. Thornthwaite: “Work family balance: International research on employee preferences”, Working Paper No. 79 from Working Time Today Conference, University of Sydney, 16 Aug. 2002, p. 20.

²⁶ European Parliament: *EU: Extending maternity leave to 20 weeks full paid*, Press release, 23 Feb. 2010.

²⁷ ILO, 2010, op. cit., p. 56.

²⁸ Ibid.

第 191 号建议书，其建议收养孩子的父母双方都享有这种休假。事实上，父亲们同样有能力照顾被收养的孩子，因为没有母亲特别需要用来恢复或哺乳的阶段。许多国家接受这方面的建议，而在一些国家，养父只有在特定情形下具备收养子女假的资格，比如属于单亲或养母无法休假。养父通常符合育儿假制度内的休假资格。

在一些国家，孩子的年龄影响休假期限（见专栏 6.13），收养子女假在一些情况下甚至比产假长。

专栏 6.13

孩子年龄影响收养子女假期限的举例

巴西。在巴西，收养一岁以内孩子的假期为 120 天。但是，收养一至四岁孩子的假期降至 60 天，四至八岁孩子的养母享有 30 天休假。

拉脱维亚。收养子女假的期限根据孩子的年龄而变化。一个家庭收养两个月至三岁的孩子时，养父母任何一方可以休假 14 个公历日，收养一岁以下孩子可以休假 56 天。

斯洛文尼亚。在斯洛文尼亚，养父母收养四岁以下孩子享有 150 天带薪假期，收养四至十岁孩子享有 120 天。

来源：ILO, 2010, op. cit.

要点

- ➔ 产假是妇女在妊娠、分娩和产后阶段享有的离开有偿工作的一段时间。
- ➔ 产假提供一段休息时间，满足妇女妊娠、分娩和哺乳期间的生理需求。因此，它有利于促进母婴健康（千年目标 4 和 5）。
- ➔ 产假是生育保护基本权利之一，几乎得到各国立法普遍采纳。过去几十年，产假期限在世界各地都得到延长。
- ➔ 第 183 号公约提出产假不应少于 14 周，其中六周要在产后立即开始。第 191 号建议书提出产假至少 18 周。2009 年，国际劳工组织成员国中半数左右规定了至少 14 周产假。
- ➔ 近年来相关类型的休假日益普遍：父亲在孩子出生后享有的男性陪护假；为男女两性照顾和养育幼年子女所提供的育儿假；收养孩子后，养父母享有的收养子女假。
- ➔ 育儿假是一个工作与家庭政策平衡的，认识到男性也有家庭责任。它通常允许父母之间分享假期，并自行决定如何分配。一部分假期可能专属于父母一方（“父亲配额”）。大多数育儿假都比产假和男性陪护假长，但期间的收入较少。男性陪护假和男性育儿假的重要性还在于父亲可为哺乳提供支持。
- ➔ 母亲们比父亲们更多地休育儿假，但这种状况在缓慢发生变化。影响男性休假率的因素有：假期的工资替代水平；弹性安排；重返工作后的工作保障；资历和晋升机会的保护；家庭和工作场所对男性家庭责任的态度转变。

主要资源



Employment Market Analysis and Research (EMAR): International Review of Leave Policies and Related Research (London, 2010).

本评论每年出版，提供 29 个国家产假政策的系统分析，主要是欧洲国家。书中包括产假规定的数字，还介绍了每年劳动立法变化的历史背景，以及各国正在开展的一系列产假研究项目。

参见：

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/employment-matters/docs/i/10-1157-international-review-leave-policies.pdf>



ILO: Maternity at work: A review of national legislation. Second Edition (Geneva, 2010).

本书包括世界各国生育保护的最新比较分析。基于国际劳工组织生育保护法律数据库，分析 2000 年保护生育公约（第 183 号）的要素，包括不同国家的实施情况和生育保护法律创新实例。其中一个章节详细阐述产假条款。

参见：

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf



ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws

这个法律数据库是国际上现有最全面的生育保护立法资源。提供生育保护主要方面的国别信息：产假期限、生育和医疗津贴及其资格条件和资金来源；健康保护；反歧视、就业保障以及重返工作后哺乳。

参见：www.ilo.org/travdatabase



ILO Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)

工作条件和就业计划负责生育保护和工作与家庭协调方面的调研和政策建议。不断更新法律数据库，发表关于如何改善产假以符合国际劳工组织标准的指南，为三方成员等提供指导，促进生育保护领域的行动。

参见：www.ilo.org/travail



Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD) Family Database

经合组织向成员国提供工作与家庭方面的信息。包括生育就业、产假期限、就业和工资性别差距的数据以及各国人口对工作与家庭良好平衡的看法。这些信息对观察不同产假政策对工作与家庭协调的影响非常有用。

参见：www.oecd.org/els/social/family/database

资源和工具页

资源页 6.1：各国立法中父亲在孩子出生后适用的休假规定²⁹

国家	规定
非洲	
阿尔及利亚	三天带薪男性陪护假
喀麦隆	最多十天带薪特别家庭假
吉布提	三天带薪男性陪护假
埃塞俄比亚	特殊或严重情况下五天无薪休假
肯尼亚	两周带薪男性陪护假
马达加斯加	十天无薪家庭假
卢旺达	四天带薪男性陪护假
塞舌尔	四天“同情原因”带薪假
南非	三天带薪家庭责任假
坦桑尼亚	三天带薪男性陪护假
多哥	最多十天“直接家庭原因”的带薪假
突尼斯	一天带薪男性陪护假（私营领域）；两天（公共领域）
乌干达	三天带薪男性陪护假
亚洲（东亚、东南亚、太平洋和南亚）	
阿富汗	为孩子出生享有的十天“基本假”（无薪）
柬埔寨	十天特别家庭假
印度尼西亚	两天带薪假
缅甸	六天带薪“非正式假”，父亲可以在配偶分娩时提供协助
菲律宾	已婚职工七天带薪男性陪护假
越南	允许职工以家庭原因无薪休假
中欧和东南欧（非欧盟）和独联体	
阿塞拜疆	男性在妻子产假期间享有十四天无薪休假
波黑	七个工作日的带薪男性陪护假
克罗地亚	七天带薪的个人需求假

²⁹ 该图表列举父亲专属的休假或父亲使用的男性陪护假规定。不包括父母任何一方都可使用的育儿假，除非这部分假期专属父亲，或者与男性陪护假无法区分（比如，在挪威和瑞典，产假、男性陪护假和育儿假统筹为一个体系）。

国家	规定
马其顿	最多七天带薪假（由集体协议确定）
发达国家和欧盟	
比利时	十天带薪男性陪护假
爱沙尼亚	十四个公历日
芬兰	十八天带薪 ³⁰
法国	十一天带薪男性陪护假，加上三天家庭原因带薪假
匈牙利	五天带薪男性陪护假
冰岛	三个月父亲专属的带薪育儿假
拉脱维亚	十个公历日
荷兰	两天带薪男性陪护假
新西兰	两周带薪男性陪护假（如果只雇佣六个月则是一周）
挪威	十周父亲专属的带薪育儿假
葡萄牙	五天带薪男性陪护假
罗马尼亚	五个工作日带薪男性陪护假
斯洛文尼亚	九十天带薪男性陪护假（15 天在孩子六个月之前，其余在孩子 3 岁之前）
瑞典	十天带薪男性陪护假，加上父亲专属的两个月带薪育儿假
英国	两周带薪男性陪护假
中东	
沙特阿拉伯	一天带薪男性陪护假
拉美和加勒比	
阿根廷	两天带薪男性陪护假
巴哈马	一周无薪家庭假
巴西	五天带薪男性陪护假
智利	五天带薪男性陪护假（孩子出生后前三天中的一天，第一个月内的四天）
哥伦比亚	八天（四天）带薪男性陪护假（取决于父母双方是否享受）
危地马拉	孩子出生后两天
巴拉圭	两天带薪男性陪护假
乌拉圭	公务员三天男性陪护假

来源：ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws - Maternity Protection and ILO NATLEX.

³⁰ 如果父亲休育儿假中的最后几个工作日，他将获得 1-24 个工作日的额外假期（“父亲月”）。

演示文稿模版

幻灯片 1: 主要内容

模块
6

产假和相关休假

主要内容

本模块介绍产假为什么重要，生育保护的劳工标准和国家立法已经做出哪些规定，如何覆盖更多劳动者，并概述与育儿相关的其他类别休假。主要探讨如下问题：

- ➔ 产假为什么重要
- ➔ 国际劳工标准中产假的主要特征
- ➔ 世界各国立法的趋势和经验
- ➔ 产假的覆盖面扩大到非正规经济从业人员
- ➔ 其他有关育儿的休假政策，包括男性陪护假、育儿假和收养子女假



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

1

幻灯片 2: 产假为什么重要？ (1)

模块
6

产假和相关休假

产假为什么重要？ (1)

- ➔ 涵盖产前、分娩和产后阶段
- ➔ 妊娠不是疾病，建议在妊娠期工作
- ➔ 但是，基于健康考虑，妇女不应在如下阶段工作：
 - 产假的覆盖面扩大到非正规经济从业人员
 - 其他有关育儿的休假政策，包括男性陪护假、育儿假和收养子女假





生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

2

幻灯片 3: 产假为什么重要? (2)

模块
6

产假和相关休假

产假为什么重要? (2)

产假的重要性在于:

- ➔ 发现和报告产后并发症
- ➔ 治愈、休息和产后生理恢复
- ➔ 保持纯母乳喂养
- ➔ 在心理和情感上适应新情况
- ➔ 与孩子建立纽带
- ➔ 有时间参加必要的体检和信息交流
- ➔ 帮助妇女平衡家庭生活与工作责任
- ➔ 确保母亲产前产后的生理、心理和情感健康



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分: 解析工作中的生育保护: 核心要素

3

幻灯片 4: 产假应多长时间?

模块
6

产假和相关休假

产假应多长时间?

- ➔ 国际劳工组织提出至少 14 周, 推荐 18 周
- ➔ 半数国家满足最低标准; 五分之一满足建议的标准
- ➔ 从 1994 年到 2009 年, 全球产假延长; 只有两个国家减少了产假期限
- ➔ 越来越多的国家正在实施男性陪护假和育儿假

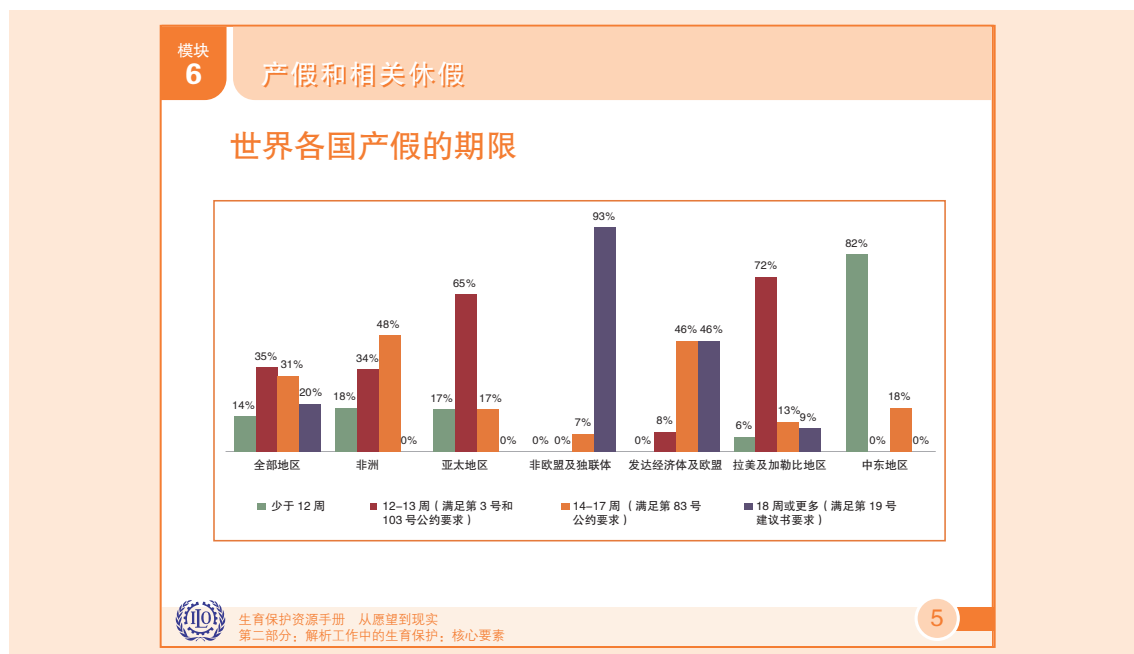




生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分: 解析工作中的生育保护: 核心要素

4

幻灯片 5: 世界各国产假的期限



幻灯片 6: 什么时候休产假?

模块 6 产假和相关休假

什么时候休产假?

- ➔ 可以产前、分娩和产后休假
- ➔ 强制休假：产后六周，保护母亲不会迫于压力急于重返工作
- ➔ 产前假：产前得到休息，对母婴健康有正面影响
- ➔ 强制休假外，妇女应可以选择何时休假
- ➔ 为了母婴健康，必要时假期可以延长

生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

6

幻灯片 7: 非正规经济从业人员如何休产假?

模块
6

产假和相关休假

非正规经济从业人员如何休产假?

- ➔ 没有生育津贴代替收入, 许多低收入的非正规经济从业人员无法休产假
- ➔ 世界上半人口没有社会保护; 超过 90% 在撒哈拉以南非洲
- ➔ 国际劳工组织的两个重要目标:
 - 实现社会保护全民覆盖
 - 确保生育保护纳入社会保障体系



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分: 解析工作中的生育保护: 核心要素

7

幻灯片 8: 男性陪护假、育儿假和收养子女假

模块
6

产假和相关休假

男性陪护假、育儿假和收养子女假

其他照顾孩子的相关休假: 男性陪护假、育儿假和收养子女假也很重要:

- ➔ 帮助家庭成员平衡工作家庭责任
- ➔ 帮助更好地计划和准备孩子降生
- ➔ 促进家庭中和工作中性别平等的实现





生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分: 解析工作中的生育保护: 核心要素

8

幻灯片 9: 男性陪护假

模块
6

产假和相关休假

男性陪护假

- ➔ 男性陪护假越来越普遍：世界上越来越多的父亲享有男性陪护假并休假
- ➔ 这对父亲与孩子建立纽带、支持母亲特别是支持哺乳很重要
- ➔ 可以帮助促进性别平等，促使父亲承担家庭责任
- ➔ 国际劳工组织对男性陪护假没有制定标准



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

9

幻灯片 10: 育儿假

模块
6

产假和相关休假

育儿假

育儿假可以帮助：

- ➔ 父母参与子女的早期发展
- ➔ 父母平衡工作与家庭，减少压力和缺勤
- ➔ 国际劳工组织标准提出要为所有父母提供这种休假，但没有提出具体期限或薪酬安排
- ➔ 通常：
 - 可以长时间休假，多达几年
 - 收入少于产假期间的收入，或者无薪
- ➔ 重要的是采取措施确保长期休假后的工作再融合



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

10

幻灯片 11: 收养子女假

模块6

产假和相关休假

收养子女假

第 191 号建议书鼓励具有收养规定的成员国根据第 183 号公约为收养孩子的父母制定休假规定。总体上：

- ➔ 接收孩子之日等同于出生日
- ➔ 国际收养情况下，旅行时间可以纳入休假期限
- ➔ 父母双方平等享有
- ➔ 一些情况下，孩子年龄可能影响休假期限



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

11

幻灯片 12: 要点

模块6

产假和相关休假

要点

- ➔ 产假是妇女在妊娠、分娩和产后阶段享有的离开有偿工作的一段时间。
- ➔ 产假提供一段休息时间，满足妇女妊娠、分娩和哺乳期间的生理需求。因此，它有利于促进母婴健康（千年目标 4 和 5）。
- ➔ 产假是生育保护基本权利之一，几乎得到各国立法普遍采纳。过去几十年，产假期限在世界各地都得到延长。
- ➔ 第 183 号公约提出产假不应少于 14 周，其中六周要在产后立即开始。第 191 号建议书提出产假至少 18 周。2009 年，国际劳工组织成员国中半数左右规定了至少 14 周产假。
- ➔ 近年来相关类型的休假日益普遍：父亲在孩子出生后享有的男性陪护假；为男女两性照顾和养育幼年子女所提供的育儿假；收养孩子后，养父母享有的收养子女假。
- ➔ 育儿假是一个工作与家庭政策平衡的，认识到男性也有家庭责任。它通常允许父母之间分享假期，并自行决定如何分配。一部分假期可能专属于父母一方（“父亲配额”）。大多数育儿假都比产假和男性陪护假长，但期间的收入较少。男性陪护假和男性育儿假的重要性还在于父亲可为哺乳提供支持。
- ➔ 母亲们比父亲们更多地休育儿假，但这种状况在缓慢发生变化。影响男性休假率的因素有：假期的工资替代水平；弹性安排；重返工作后的工作保障；资历和晋升机会的保护；家庭和工作场所对男性家庭责任的态度转变。



生育保护资源手册 从愿望到现实
第二部分：解析工作中的生育保护：核心要素

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

