



国际
劳工
组织



► 工作中的护理

为了一个性别更加平等的劳动世界
投资于护理假和护理服务

国际劳工组织的报告《工作中的护理：为了一个性别更加平等的劳动世界投资于护理假政策和护理服务》提供了关于护理政策的国家法律和实践的全球概览，即生育保护、陪产假、父母和其他与护理有关的假期政策，以及儿童保育和长期护理服务。该报告介绍了国际劳工组织对185个国家进行的法律调查的结果，并回顾了过去十年在世界各地取得的进展，同时评估了持续存在的重大法律差距，这些差距导致世界各地数百万负有家庭责任的劳动者缺乏保护和支持。报告以相关国际劳工标准的要求和原则——特别是国际劳工组织关于生育保护和有家庭责任的工人的公约和建议书——为基准进行评估。报告关注的是最经常被排斥在外的工人，如自营职业者、非正规经济中的工人、移民、收养和LGBTQI+父母。报告最后呼吁采取行动，投资于一揽子变革性的护理政策，这是投资于护理经济的更广泛的国际议程的核心，是建立一个更好的、性别更加平等的劳动世界的突破性途径。

报告中提出了八个关键信息和结论：

产假是一项普遍的人权和劳动权利，但它仍未实现

带薪和有工作保护的产假以及适当的妇幼保健对于女性及其子女的生命、健康、安全和经济成就至关重要。它是照顾和被照顾权以及实现工作中性别平等的先决条件。2021年，在国际劳工组织调查的185个国家中，几乎所有国家都在其立法中通过了关于产假的法定条款。调查结果显示，在遵守国际劳工组织《2000年生育保护公约》（第183号）的要求方面，各国和女性工人群体之间存在差

异，这取决于她们的工作地点。

国际劳工组织标准规定最低产假为14周，并建议增加到至少18周，以确保母亲有足够的休息和恢复时间。2021年，有120个国家的产假时间至少为14周。此外，有52个国家达到或超过了国际劳工组织18周的标准，全球每10个潜在母亲¹中就有3个生活在这些国家。自2011年以来，又有23个国家达到或超过国际劳工组织的14周标准，这表明即使在没有批准国际劳工组织生育保护公约的国家，国际劳工标准也发挥了鼓舞人心的作用。然而，在64个国家，产假的时间仍然低于14周。这使得全世界每10个潜在的母亲中就有3个没有权利获得足够的休息时间，以便从分娩中恢复并照顾她们的新生儿。

产假现金福利的数额应足以使母亲和她的孩子保持健康，不受贫困和困境，特别是在非正规经济中的女性。国际劳工组织的标准要求现金福利的数额至少是女性之前收入的三分之二（67%），并建议在可能的情况下将其提高到100%。2021年，在全世界范围内，收入不低于之前的67%的产假平均时间为18.0周。这意味着自2011年以来增加了3.5周。在全球范围内，有123个国家提供全薪产假，每10个潜在母亲中有9个生活在这些国家。自2011年以来，有10个国家提高了产假现金福利。然而在13个国家，产假津贴仍然低于之前收入的三分之二；在3个国家，产假仍然是无薪或没有提供产假。

生育保护是一项公共利益和集体责任。国际劳工组织的标准要求，雇主不应单独承担产假的直接费用，这些产假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提供给没有资格从社会保险中获得补贴的女性。对于非正规经济中的工人或自营职业的女性而言，情况尤其如此。2021年，超过三

¹ “潜在母亲” 指的是育龄妇女。本报告中，假定“育龄妇女” 年龄组为15-49岁。

分之二的潜在母亲生活在通过社会保护资助产假津贴的国家。然而，十分之二的潜在母亲仍然面临着保护不足和歧视的风险；因为在45个国家，法律仍然要求雇主支付产假的全额工资。自2011年以来，只有8个国家从雇主责任计划转为社会保障或混合计划。

总的来说，185个国家中的98个国家符合国际劳工组织第183号公约的三个关键要求。这些规定有可能使十分之七的潜在母亲（12亿女性）受益。然而，有82个国家产假方面至少达不到国际劳工组织的一项标准，6.49亿女性的生育保护不足。从2011年到2021年，法律改革进展缓慢，只有18个国家改进了至少一个方面的产假立法以符合国际劳工组织标准。按照目前的速度，在分析的185个国家中，至少需要46年才能实现最低限度的产假权利，从而影响2030年可持续发展目标的实现。

应保障所有女性，特别是弱势群体和非正规经济中的母亲享有带薪和受工作保护的产假的基本权利。但是一些类别工人的产假规定的覆盖率仍然特别低。2021年，81个国家为自营职业的女性提供了强制性的产假津贴保障。这意味着有4.96亿自营职业女性生活在没有足够产假津贴的国家，这些自营职业女性大多从事非正规经济。此外，只有52个国家为养父母提供平等的产假权利，包括那些同性伴侣。只有十分之二的潜在父母生活在这些国家。

就业保护和非歧视是实现产假权利的关键。2021年，大多数国家都规定了保护措施，防止与生育有关的非法解雇；只有13个国家没有这样做。然而，有83个国家不保证在整个产假期间的就业保护。这使得每十分之五的潜在母亲面临歧视性解雇的风险。2021年，89个国家（几乎每10个潜在母亲中就有5个生活在这些国家）保证在产假后返回相同或同

等职位的权利。虽然全世界只有十分之一的潜在母亲生活在24个明确禁止怀孕检测的国家，但自2011年以来，有26个国家规定了新的隐含或明确禁止此类检测的条款。

陪产假是确保男性护理权利和责任的关键

2021年，在国际劳工组织调查的185个国家中，有115个国家提供了陪产假的权利，在之前的十年里新增了33个国家。这意味着每10个潜在的父亲中有4个²生活在有陪产假的国家，这表明男性的照顾角色越来越被认可。然而，几乎三分之二的潜在父亲（12.6亿男性）生活在没有陪产假的国家，他们错过了与新生儿建立联系的独特生活机会。

在全世界范围内，陪产假仍然很短：全球平均为9天（1.3周），区域差异很大。如果将产假（18周）和陪产假（1.3周）的平均时间进行比较，全球“性别假差距”为16.7周。此外，在全球范围内，只有1/10的潜在父亲生活在提供至少10天陪产假的国家。然而，自2011年以来，16个有陪产假的国家增加了陪产假的时间，在缩小产假和陪产假之间的时间差距方面呈现出缓慢但持续的趋势。

陪产假也是一种公共利益和集体责任。国际劳工组织关于社会保护（社会保障）的第二次循环讨论的决议（ILO，2021e）呼吁成员国促进产假、陪产假和育儿假期间的收入保障，作为促进性别平等的社会保护体系的一部分。在全球范围内，除13个国家外，如果有陪产假，都是带薪的。但只有81个国家的陪产假是按之前收入的100%支付的，全世界每10个潜在父亲中只有3个生活在这些国家。低薪的陪产假阻碍了父亲们的休假，使父母

2 “潜在父亲”指育龄男性。在本报告中，假定“育龄男子”年龄组与“育龄妇女”年龄组相同，即15-49岁。

之间的无偿护理工作的分配不平等现象长期存在。当雇主必须承担陪产假的全部费用时，替代收入水平往往较低，在102个国家中，有61个国家属于这种情况。自2011年以来，有六个国家引入了由社会保障提供资金的陪产假津贴。

所有父亲都应享有陪产假的权利，不受歧视。然而，与产假一样，一些类别的工人仍然在很大程度上被排除在陪产假规定之外。只有30个国家为自营职业男性提供了享受陪产假津贴的平等权利，其中许多人是在非正规经济部门工作，全世界每100个自营职业男性中只有4人生活在这30个国家。此外，只有42个国家有适用于养父的陪产假规定，大约只有1/10的潜在父亲生活在这些国家。此外，只有20个国家为同性父母提供平等的陪产假权利。然而，越来越多的国家和企业正在采取促进、保护和实现LGBTIQ+人群人权的措施。

即使父亲有权享受陪产假，但陪产假权利的使用率仍然很低。改革政策设计和性别规范可以使休假对男性更有吸引力，例如，通过引入强制性陪产假（8个国家就是如此）和开展公共宣传活动，提高对男性护理角色重要性的认识。

与陪产假有关的就业保护和非歧视可以提高陪产假的利用率，但这种规定仍然很分散。2021年，有55个国家立法明确保护父亲不因休陪产假而被非法解雇，这意味着全世界只有十分之一的潜在父亲受益于这种保护。此外，在36个国家，雇主有责任证明解雇的原因与陪产假无关，但100个潜在的父亲中只有9个居住在这些国家。最后，只有30个国家的父亲有权在休完陪产假后回到相同或同等的职位，全球每100个潜在的父亲中只有7人享有这一权利。

育儿假和其他特别护理假也可以帮助母亲和父亲在其生活历程中平衡工作和家庭责任。

育儿假、长期护理假和其他特别护理假对于支持照护者是至关重要的，尤其是在新冠肺炎时期。然而，除非精心设计并广泛提供，否则这些假期仍然是边缘化的护理解决方案。国际劳工组织的标准要求，在产假结束后，父母任何一方都可以享受由国家法律决定的一段时间的育儿假，而不必放弃就业，他们的就业权利也受到保护。2021年，在国际劳工组织调查的185个国家中，有68个国家提供了育儿假的权利，但自2011年以来，只新增了3个国家。这意味着每10个潜在的父​​母中有2个³生活在有这种法定权利的国家，其中大多数国家位于欧洲和中亚（68个国家中的48个）。

所有国家的平均育儿假为22.1周（5.2个月），在68个有育儿假的国家中，平均育儿假为103.5周（近2年）。在过去的10年里，有22个国家增加了育儿假的时间。然而，只有47个国家提供育儿假的津贴补助，而21个国家的育儿假仍然是无薪的。在9个国家中，只有一组国家的育儿假津贴的支付比例至少是以前收入的三分之二。在其他国家，这些福利并不与以前的收入挂钩，导致休假者受到薪酬惩罚。自2011年以来，只有另外九个国家增加了育儿假的津贴。在46个国家中，有42个国家的育儿假是通过社会保护提供资金的。

一些类别的工人仍然被排除在育儿假规定之外。只有36个国家为自营职业的父母提供平等的育儿假津贴的权利。这意味着全世界每100个自营职业者中只有3个。只有56个国家对养父母有育儿假规定。这意味着只有十分之二的潜在父母生活在有这种法定权利的国家。

³ “潜在父母”指育龄男女，在本报告中，育龄男女包括15至49岁的个人。

只有25个国家为同性父母提供平等的育儿假权利。这意味着全球每10个潜在父母中就有1个。

男性对育儿假权利的接受率仍然很低。当被用来取代托儿服务的缺口时，长期、低薪和可转移的育儿假可能会损害女性在劳动力市场的处境，因为她们仍然是这一规定的主要使用者。为了促进男性的参与，在68个有育儿假的国家中，有15个国家为父亲保留了特定时期的假期。与育儿假有关的就业保护和非歧视也可以提高女性和男性休育儿假的比例，但这种规定仍然很分散。只有60个国家的立法明确保护父母不因休育儿假而被非法解雇。这一规定在全球范围内只影响到十分之二的潜在父母。只有33个国家的雇主有责任证明解雇与休育儿假无关。这条规定在全球范围内只影响到每100个潜在父母中的7个。此外，在68个国家中，有43个国家保证在育儿假结束后返回相同或同等职位的权利。

随着老龄化社会的到来，带薪长期护理假可以在支持新的和不断增加的护理需求方面发挥关键作用。然而，只有55个国家，即全球每10个成年人中有2个有享受长期护理假的法定权利。此外，只有34个国家的这种假期是带薪的；然而，当带薪时，长期护理假是由社会保护提供资金的——尽管自营职业者仍然在很大程度上被排除在这种权利之外。

紧急假是一种出于紧急家庭原因的短期特别假期。2021年，在183个国家中，有127个国家，即全球每10个成年人中有6个有享受紧急休假的法定权利。在101个有带薪紧急休假的国家中，有90个国家的资金来源是雇主，这使得自营职业者很大程度上被排除在这项权利之外。

工作场所是促进安全和健康、拯救生命的重要切入点

所有工人都应该有权利享受安全健康的工作环境，包括孕妇或哺乳期女性。然而，只有40个国家的雇主有义务按照国际劳工组织的生育保护标准，保护孕妇或哺乳期女性免受危险或不健康的工作。这意味着在全球范围内，只有十分之一的潜在母亲得到了这种法定保护。自2011年以来，只有11个国家对孕妇和哺乳期女性从事危险或不健康的工作进行了新的限制。2021年，31个国家仍有歧视性的禁令，禁止所有女性从事危险或不健康的工作，从而使职业母亲处于就业危机之中。工作场所风险评估是减轻职业安全与健康（OSH）风险的关键工具，特别是在新冠肺炎大流行期间。

国际劳工组织的标准要求法律应规定为孕妇和哺乳期女性提供保护措施，替代从事危险或不健康的工作。自2011年以来，21个国家采取了新的保护措施，防止这些工人从事危险或不健康的工作。然而，在全球范围内，至少有十分之六的潜在母亲不在这些保护措施的范围之内，使她们面临职业安全与卫生风险。

体面的工作时间对所有工人的健康和工作生活质量非常重要，特别是孕妇和哺乳期女性。即便如此，仍有66个国家没有针对夜间工作的健康风险提供法律保护，使得全球每10个潜在的母亲中就有4个没有足够的法律保护。此外，有34个国家仍然全面禁止女性从事夜间工作，使所有女性面临歧视的风险。

国际劳工组织关于生育保护和社会保障的标准所要求的产前检查和适当的生育保健的休假，通过解决可预防的产妇死亡率和发病率来拯救生命。尽管产前护理对健康有重要的好处，但有132个国家没有为产前体检提供带

薪休假的权利。这可能会损害全世界每10个潜在母亲中8个的健康和安全，特别是非正规经济部门的劳动者，他们在很大程度上被排除在这些规定之外。

有百分之五的潜在母亲生活在这些国家。基于性别的哺乳设施条件是歧视性的，在19个国家仍然存在。

哺乳友好的工作场所可以提供时间、收入保障和空间，以实现积极的营养和健康成果

正如国际劳工组织第183号公约所呼吁的那样，所有女性都应享有在工作时间内可以哺乳的权利。2021年，有138个国家为维护哺乳权利提供了时间和收入保障。这些规定有可能让全世界每10个潜在母亲中8个受益。自2011年以来，有七个国家引入了带薪哺乳时间。然而，在四个高收入国家，哺乳时间仍然是无偿的。2021年，至少有4个国家先行承认男性的支持作用，为父亲提供哺乳时间。

几乎每10个潜在母亲中就有5个生活在允许每天两次哺乳时间的国家；而有109个国家提供6个月或以上的每天哺乳时间的权利。这将支持符合世界卫生组织（WHO）建议的纯母乳喂养，全世界每10个潜在母亲中就有7个。然而，只有10个国家提供了至少两年的哺乳时间，影响了母亲们继续哺乳的能力。

工作场所的哺乳设施是对哺乳友好的工作场所的一个关键因素。然而，只有42个国家提供了享有工作场所哺乳设施的权利，覆盖了全球大约十分之六的潜在母亲。虽然中小型企业通常不受这些要求的限制，但研究表明，哺乳对新生儿、母亲和雇主的经济和福利的益处超过了这些措施的有限成本。只有13个国家提供了享有工作场所哺乳设施的权利，而不考虑工人的数量和性别，全世界只

托儿服务对儿童发展、女性就业和创造就业至关重要

托儿服务通过促进儿童发展、创造就业机会、减少父母的无偿护理工作以及促进女性一生中的就业和收入，提供了许多好处。国际劳工组织的数据还显示，有年幼子女的女性就业与人口比例与参加0至2岁儿童早期教育发展计划的儿童数量之间存在着强烈的正相关关系。尽管有这些优势，但儿童保育服务的缺乏、质量和提供方面的差距以及不适当的工作条件仍然是可持续发展和性别平等方面一个错失的机会。

在国际劳工组织调查的178个国家中，只有57个国家为0至2岁的儿童提供了法定的儿童早期教育发展（ECED）计划。这意味着只有十分之二的潜在父母生活在有这种法定权利的国家。在只有21个国家，这些计划是一项普遍权利，这意味着全世界只有十分之一的潜在父母有可能获得免费或可负担的儿童保育服务。

护理假政策和护理服务的连续性对于保证儿童的最佳早期开端和家庭的收入保障至关重要，使女性能够继续参与就业并防止她们陷入贫困。因此，在法定的带薪育儿假⁴结束后，或者对于缺乏权利和有效获得适当的护理假政策的父母来说，ECED权利将是非常重要的。然而，只有32个国家的父母有权在孩子出生后立即使用公共组织的儿童保育服务。

⁴ 也就是说，护理假的薪酬至少为以前收入的67%。

这意味着全球只有十分之一的潜在父母生活在有这种权利的国家。此外，这种服务的每周法定时间与法定工作时间（大多数国家为每周40小时）基本不一致，更不符合许多低薪工人的超长工作时间（每周超过48小时），尤其是在非正规经济部门。只有30个国家的父母有权享受每周至少40小时的法定ECED计划（或全球百分之八的潜在父母）。

关于为3岁至小学教育开始阶段的儿童提供学前教育服务的法律规定比较多，但仍然存在重大差距。在178个国家中，105个国家有获得学前教育服务的法定权利。这相当于全球每10个潜在父母中有5个生活在有这种法定权利的国家。然而，只有63个国家的学前教育服务是一项普遍权利，全球每10个潜在的潜在父母中只有4个居住在这些国家。在80个国家中，父母有权从孩子3岁开始享受学前教育服务，而只有33个国家的父母有权享受每周至少40小时的法定学前教育服务（全球每10名潜在父母中有2名）。

长期护理服务对于确保有尊严地健康老龄化和独立生活的权利至关重要

由于预期寿命的延长，需要照顾或支持的老年人和残障人对长期护理服务的需求一直在急剧上升。此外，新冠肺炎大流行对依赖长期护理的人和提供护理的人（包括有偿和无偿的护理工作）产生了极大的影响，其中主要是女性。国际劳工组织关于社会保障的国际劳工标准要求提供护理服务的总体和主要责任由国家承担。在全球范围内，179个国家中只有89个国家为老年人提供了法定的公共

长期护理服务。这相当于几乎一半有潜在护理需求的老年人生活在有法定长期护理服务的国家。此外，在70个国家的法律中包括了家庭成员照顾老年亲属的法律义务，强化了女性的照护责任，放弃了集体责任。

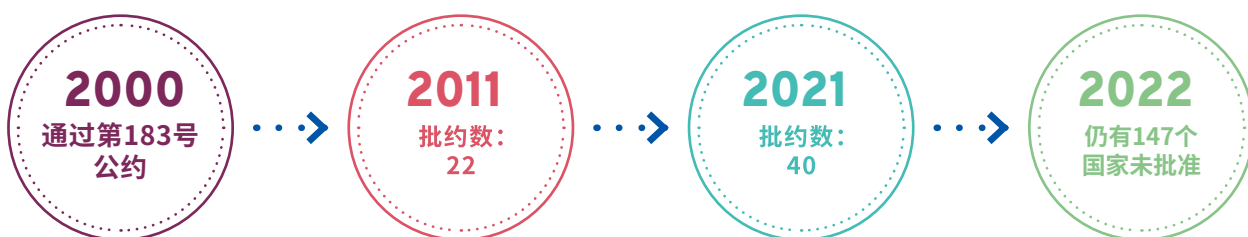
国际劳工组织关于有家庭责任的工人和非正规经济的标准要求发展家庭服务和设施，以照顾或支持家庭成员。护理服务应满足工人和接受护理者的需求和偏好，并根据工人的支付能力，做到充分、适当、灵活、免费或收费合理。然而，大多数有护理需求的老年人仍然无法获得长期护理服务。只有87个国家有法定的住院护理服务。这意味着每10个有潜在护理需求的老年人中就有5个可以享受这种服务。提供社区日间服务和家庭护理服务的国家就更少了，分别只有33个和69个国家有法律规定。这意味着每10个有潜在护理需求的老年人中只有4个生活在法定提供居家个人护理服务的国家。

长期护理服务的筹资机制应确保普遍性、充分性、团结性和非歧视性等原则。然而，在全球有潜在护理需求的老年人中，只有不到十分之二的人生活在法律规定提供普遍长期护理服务的29个国家。这些服务仍然不足，老年人和他们的家庭要承担高昂的自费费用。因此，即使法律规定了公共长期护理服务，每10个老年人中至少有3人在需要长期护理的情况下面临收入贫困和经济困难的风险。总之，现有的法律和服务提供方面的差距意味着全球84.2%的总人口生活在长期服务不普及和非免费的国家里，影响到2.05亿老年人。

工作中的护理：为了一个性别更加平等的劳动世界投资于护理假和护理服务

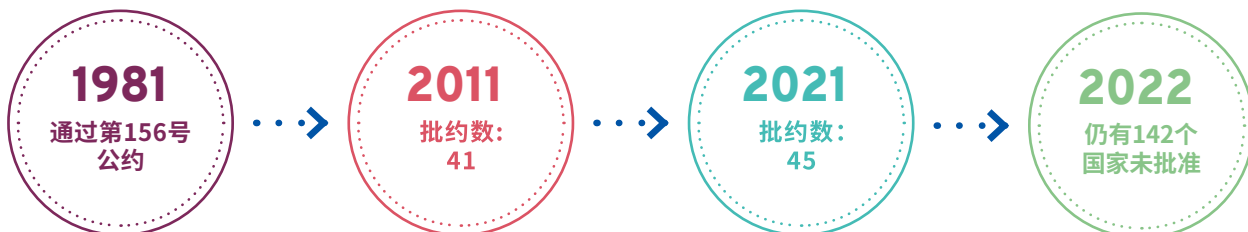
► 护理假政策的趋势和差距

► 批准《2000年生育保护公约》（第183号）的趋势



来源： 国际劳工组织研究和国际劳工组织标准数据库。

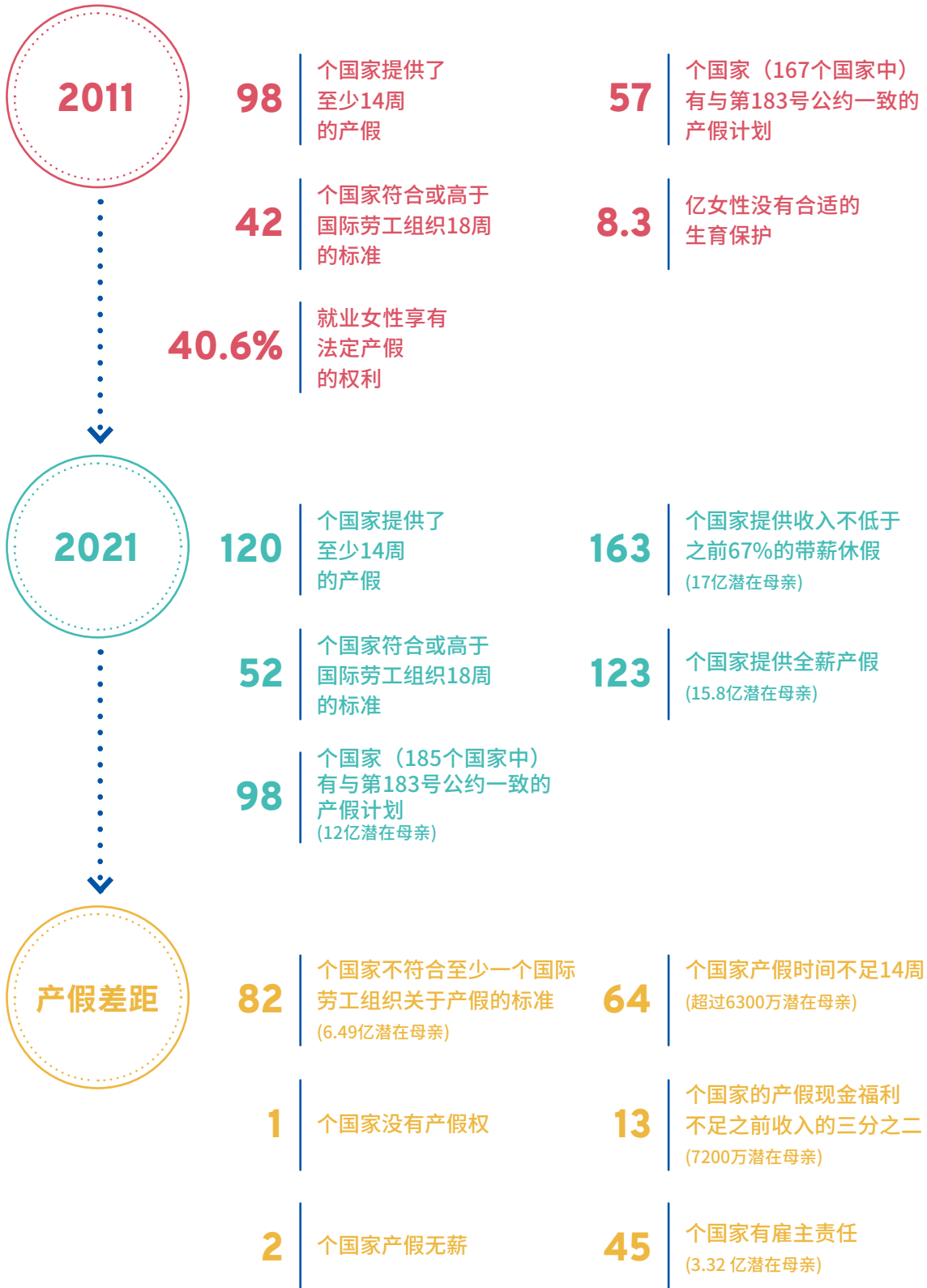
► 批准《1981年有家庭责任的工人公约》（第156号）的趋势



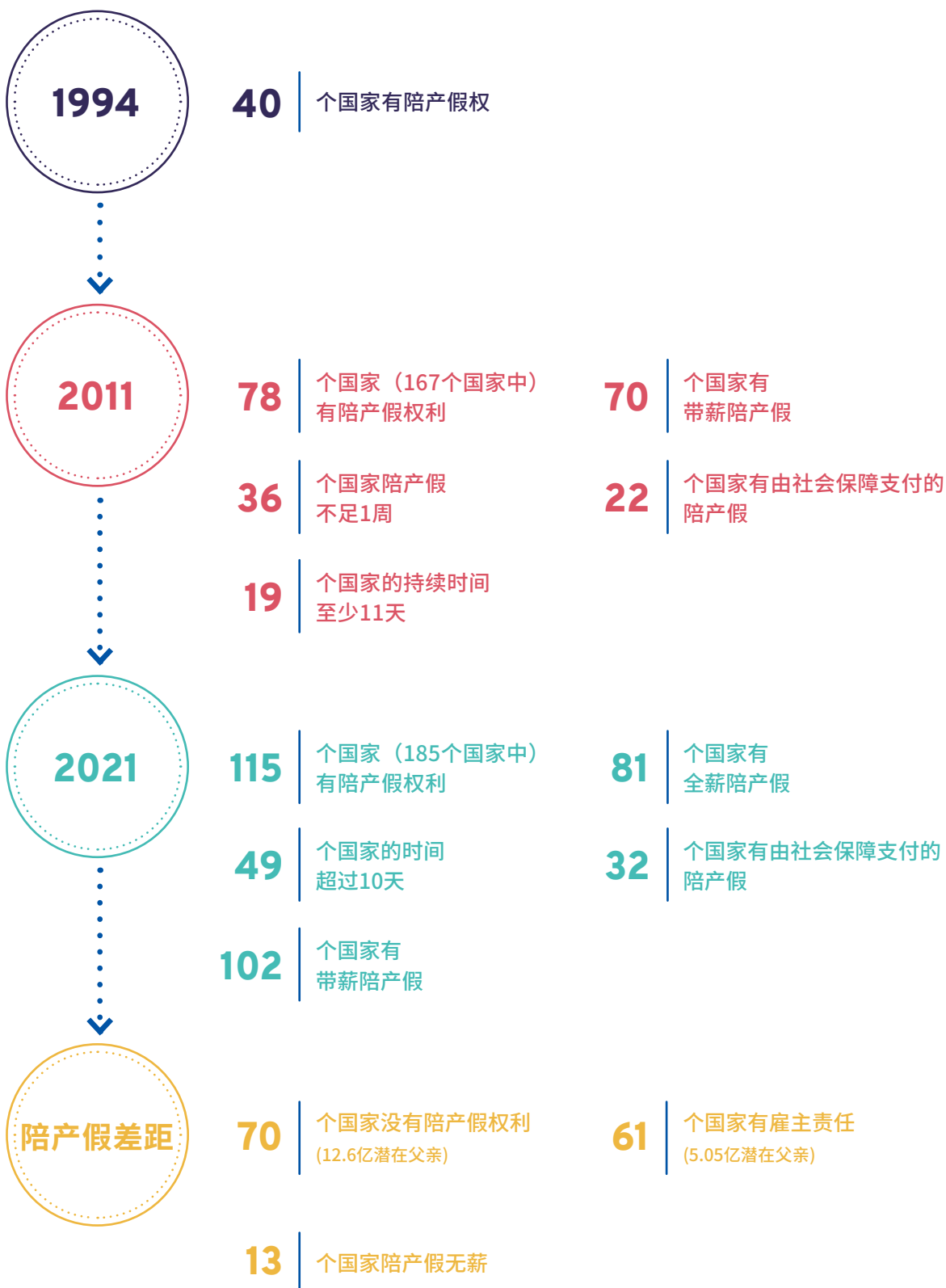
来源： 国际劳工组织研究和国际劳工组织标准数据库。



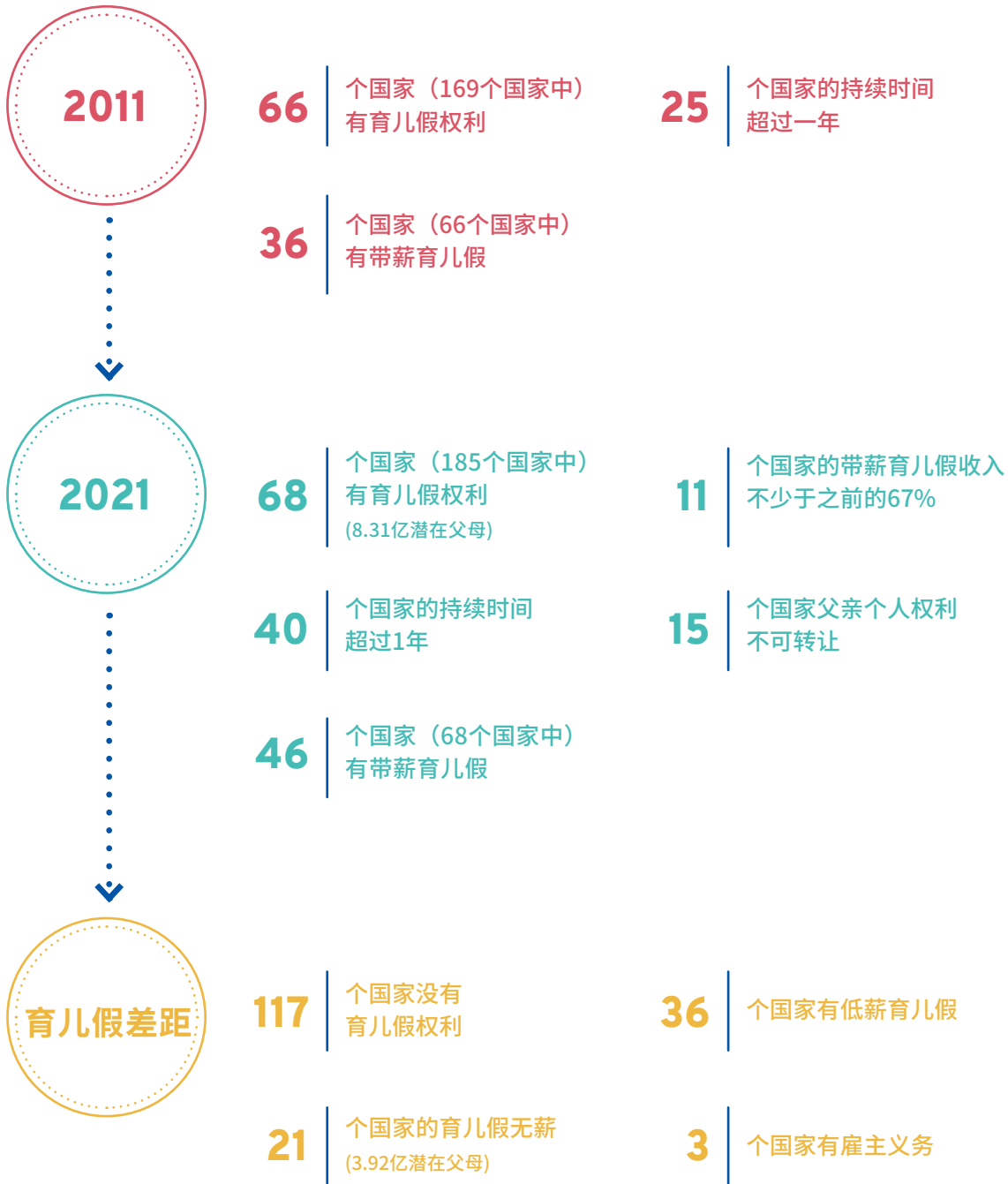
▶ 产假规定的趋势和差距



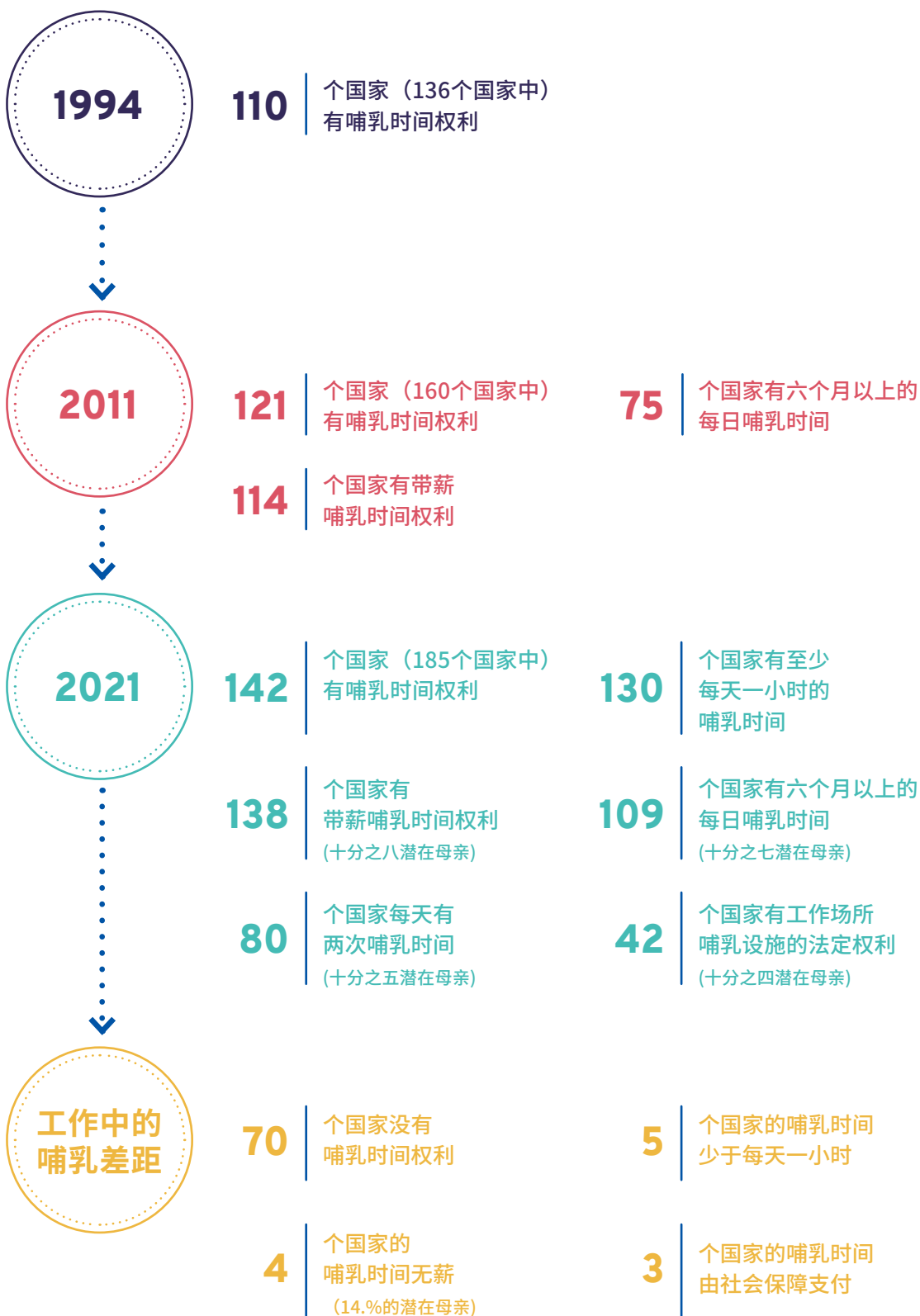
▶ 陪产假规定的趋势和差距



► 育儿假规定的趋势和差距



► 哺乳时间规定的趋势和差距

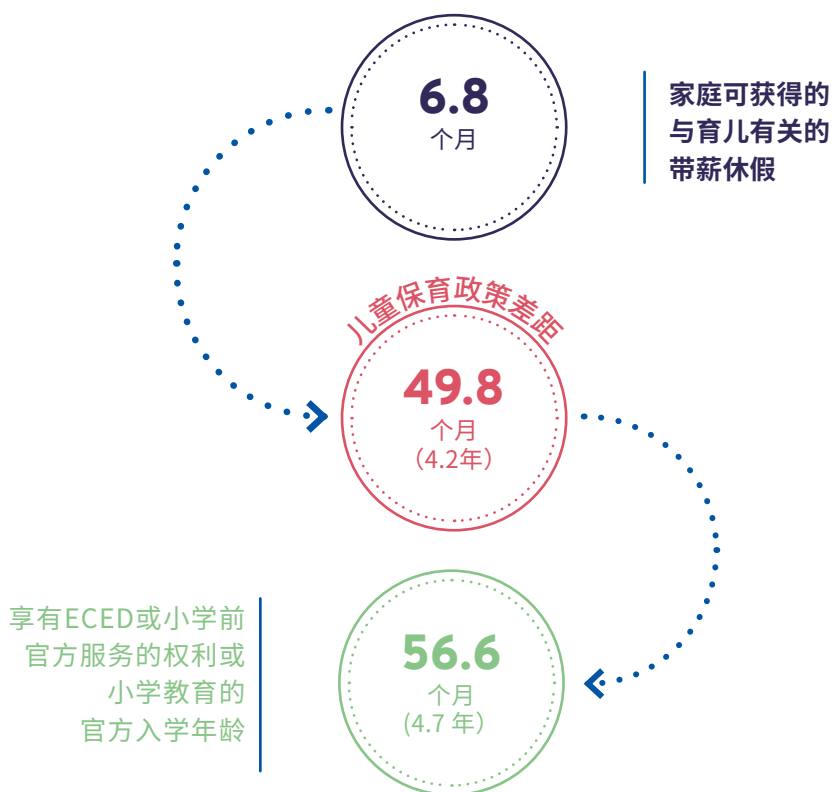


前进之路是投资于变革性的一揽子护理政策

在过去的十年里，护理假政策和护理服务取得了一些进展，国家法律更加符合国际劳工标准，男性在护理工作中的作用也得到了认可。然而，在休假政策和护理服务的可得性、可及性、充分性和质量方面仍然存在重大差距（见上文文本框）。尤其是在评估产假和育儿假及服务的政策差距时，从法定育儿假结束到获得育儿或学前教育的权利（如果有的话），是一个连续的护理提供过程。报告发现，平均而言，在家庭可享受的假期权利结束与儿童可以利用托儿服务或上小学

的年龄之间，存在着法律上的“全球儿童保育政策差距”，或者说是时间差。在全球范围内，这一差距的平均时间为4.2年，区域和国家之间存在很大差异（见下图）。在175个国家中，有91个国家的儿童保育政策差距超过5年，有19亿潜在父母生活在这些国家。在这段漫长的时间里，父母缺乏护理政策的权利，护理需求完全由无偿护理工作或依赖家政工人等家庭有偿护理解决方案来满足。当政策不能提供可持续和综合的护理服务时，家庭、工作和社会中的性别不平等就会加剧，对家庭、企业和社会的福祉和繁荣产生短期和长期的不利影响。

► 全球儿童保育政策差距的平均持续时间



因此，迫切需要加快进展，投资于护理工作，通过与国际劳工组织体面护理工作5R框架相一致的一揽子变革性护理政策来填补这些护理政策差距。这些一揽子护理政策应针对具体国家，包括时间（假期）、福利（收入保障）、权利和服务的组合，以实现护理和被护理的权利，促进性别平等和体面劳动。为了最大限度地发挥其变革性影响，一揽子护理政策需要以权利为基础，促进性别平等、综合、普遍，并以团结、代表性和社会对话为基础。它们还应该包含一个生命周期的方法，包括政策和服务，从护理假和哺乳的权利到为所有有家庭责任的工人提供的儿童保育和长期护理服务。

逐步实现普遍获得这种变革性的和国家设计的一揽子护理政策，是一个强有力的投资案例。国际劳工组织估计，在全球范围内，投资于普惠性儿童保育和长期护理服务，到2030年可创造多达2.8亿个就业机会，到2035年再创造1900万个就业机会，总计2.99亿个就业机会。到2035年，这一创造就业的潜力将由儿童保育方面的9600万个直接工作、长期护理方面的1.36亿个直接工作和非护理部门的6700万个间接工作所驱动（见下图）。这些估计是通过涵盖82个国家的投入产出表获得的，这些国家占世界就业人口的约87%，其中首次包括在非正规经济中工作的女性和男性，以及2019年世界GDP的94%。

缩小这些巨大的政策差距，需要到2030年逐步实现可持续的年度投资，价值4.4万亿美元或年度总GDP的4.0%，或到2035年，每年投资5.4万亿美元（占税前国内生产总值的4.2%）。

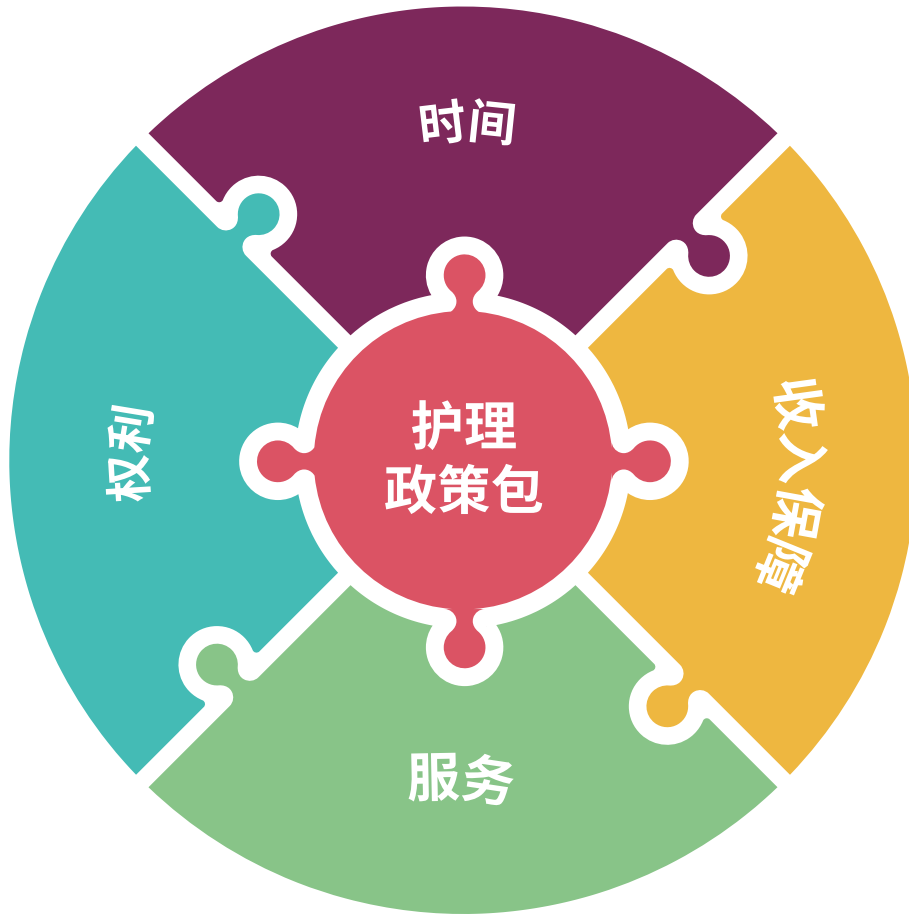
来自增加的收入和就业的税收也将增加，使所有政策的资金需求在2035年减少到国内生产总值的3.2%（税后）（或税后4.2万亿美元）。

这些变革性投资将带来重要的经济和社会效益。在2035年创造的净就业总量中，78%将提高女性的就业率，84%将是正规就业。最后，护理服务方面的公共投资对于最大限度地发挥和维持转移支付的影响至关重要，因为转移支付在创造高质量就业方面不具备类似的潜力。它们对于克服不平等和促进社会包容，特别是对最边缘化的群体来说也是至关重要的。

在实现国家设计的和变革性的一揽子护理政策的这一突破性历程中，需要立足于与政府、雇主和工人及其代表组织的国家社会对话，以及与私营部门、民间社会、联合国机构和其他相关利益相关方（如学术界和慈善机构）的多方磋商。重要的是，那些接受和提供护理的人也应该坐在会议桌前，为一个更加包容、有韧性和性别平等的劳动世界规划一条路径。

国际劳工组织的护理经济投资议程有助于全球护理联盟及其他国家和国际倡议，并提供了一个行动途径和方案平台，以扩大和加快护理投资的进展。

► 包括时间、收入保障、权利和服务的一揽子护理政策



- 哺乳时间
- 其他护理相关的休假：长期护理假、紧急假
- 产前医疗照护休假
- 非歧视，免受暴力和骚扰以及就业保护
- 体面工作时间权
- 享有安全健康的工作场所权
- 产假、陪产假和育儿假现金福利
- 哺乳的收入安全
- 长期护理现金福利
- 产妇和儿童医疗照护服务
- 儿童保育服务（家庭，以社区或中心为基础）
- 小学和中学教育以及校外服务
- 哺乳设施
- 长期护理服务（居家、暂托和住院）



本报告提供了有关护理政策的国家法律和实践的全球概览，即生育保护、陪产、育儿和其他护理相关的假期政策，以及儿童保育和长期护理服务。根据国际劳工组织对185个国家的法律调查，报告回顾了过去十年中世界各地取得的进展，同时评估了持续存在的重大法律差距，这些差距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。报告以相关国际劳工标准的要求和原则——特别是国际劳工组织关于生育保护和有家庭责任的工人的公约和建议书——为基准。报告关注最经常被排除在外的工人，如自营职业者、非正规经济中的工人、移民、收养和LGBTQI+父母。报告最后呼吁采取行动，投资于变革性的一揽子护理政策，这是投资于护理经济的更广泛的国际议程的核心，是建立一个更好的和更平等的劳动世界的突破性途径。

ilo.org

International Labour Organization
Route des Morillons 4
1211 Geneva 22
Switzerland