

国际劳工大会

第 191 号建议书

关于修订 1952 年保护生育建议书

国际劳工组织大会，

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

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，并

确定这些建议须采用一项建议书的形态，以补充 2000 年保护生育公约(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它医疗机构中, 由普通医生或专家提供的治疗护理;
- (b) 在家中或在医院或其它医疗机构中, 由合格的助产士或其他生育服务人员提供的生育护理;
- (c) 在医院或其它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。

就业保护和非歧视

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和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、条例或惯例带酬休假。
- (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它适宜证明，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它细节，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。