



International
Labour
Organization

生育保护资源手册

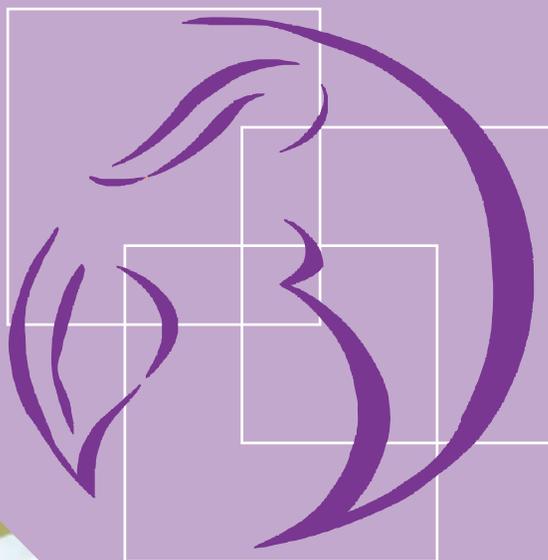
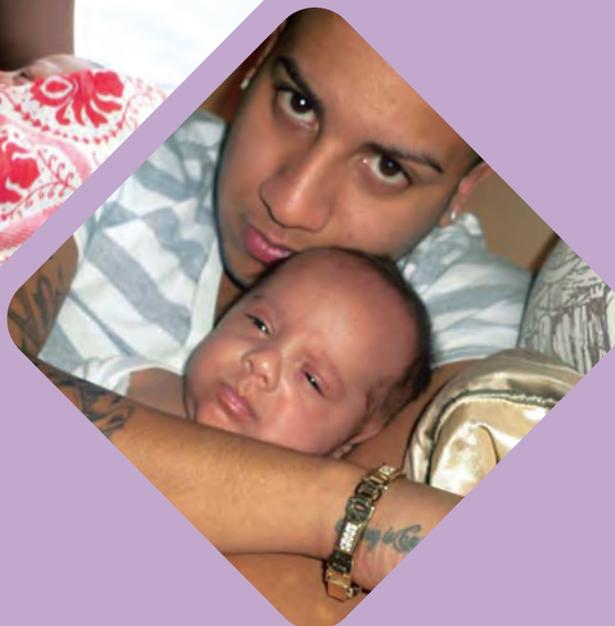
从愿望到现实

第一部分

模块

4

工作中生育保护： 主要利益相关方有哪些？



生育保护资源手册

从愿望到现实

模块 4

工作中生育保护： 主要利益相关方有哪些？



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.ifro.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
29 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 4 – 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？	1
政府	2
政策研究	2
批准公约	3
劳动法律和社会保障	3
实施、监测和执行	4
促进社会对话	5
雇主及其组织	7
雇主组织	7
雇主	8
生育保护的工作场所政策	9
生育保护相关的母亲和家庭友好型政策	9
工会	12
工会开展生育保护运动	13
工会推进生育保护能力建设	14
集体谈判协议（CBAs）	15
社会团体	19
高校和研究中心	21
要点	22
主要资源	23
演示文稿模版	25

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 and 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，我们有幸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-Tuwajri, 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 José 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 4

工作中生育保护： 主要利益相关方有哪些？¹

主要内容

本模块分析下列主要利益相关方提高生育保护的作用和行动方式：

- ➔ 政府
- ➔ 雇主及其组织
- ➔ 工会
- ➔ 社会团体
- ➔ 高校和研究中心

对于生育保护，各国政府在把握政策方向和营造有利于社会对话的环境上具有主导作用。在产业关系和雇佣问题上，各国政府的主要合作伙伴是雇主和工人，分别由雇主组织和工会组织代表。这些三方伙伴共同构成立法和社会保障框架，通过各自的行动方式推动国家法律政策的实施。

¹ 本模块引用几个不同的相关文献。

政府²

政府承担起草、颁布、实施和监测生育保护等方面立法的主要职责。在生育保护方面，许多部委都可能参与其中，比如劳动、财政、社会保障、妇女权利、人权、卫生等部门。中央地方各级政府都可能涉及，他们可以促进相互之间的通力协作，但也可能出现协调方面的问题。下述促进工作中生育保护的行动主要由政府负责：

- 政策研究；
- 批准国际劳工组织公约；
- 与生育保护相关的劳动立法和社保福利；
- 实施、监测和执行法律政策的战略；
- 促进社会对话和集体谈判。

政策研究

制定任何政策，包括生育保护政策，都需要对现有或未来的模式和需求进行了解，掌握可靠和详实的数据。人口调查可以获得有关婚姻、生育率、年龄分布和家庭构成等趋势的信息。劳动力市场调查和人口普查可以提供按性别和年龄划分的劳动力市场参与率、职业、就业状况、工时、工资和收入水平。许多情况下，仅靠一国现有的调查方法可能无法清晰了解生育保护的实施情况。这可能就需要对调查方法进行调整，并采用特殊的模式或独立方法。政策研究有利于监测实施新颁布的生育保护法规政策的实施和效果。主要政研问题包括：

- 符合备资格的人群对产假规定的认识程度和执行情况；
- 产假的平均期限和妇女产后重返工作的概率；
- 因职业 / 行业、工作安排或其他法律资格限制而被排除在工作中生育保护之外的育龄妇女范围；
- 享受生育和医疗津贴的概率；
- 明确威胁妇女生育健康的最常见的职业安全与卫生风险；
- 从歧视、就业保护和重返工作权利的角度评估产假规定的优势和适用情况；
- 分析企业实施生育保护的实践状况，包括重返工作后的哺乳情况。

² 本部分大量引用 C. Hein：《协调工作与家庭责任：全球经验总结的实际观点》（日内瓦，ILO，2005）。

批准公约

决定是否批准国际劳工组织公约是国家的责任，无论该公约是关于生育保护、平衡有偿与无偿劳动、还是其他就业问题。批准公约可能是也可能不是一个现实的行动，这取决于现有国家法律及其实施、政治议程等。如果政府将公约提交给相关部门，则需要提供一个说明或建议，解释关于公约需要采取的适当行动。见模块 5 关于批准程序的更多信息。

劳动法律和社会保障

政府在制定和完善生育保护立法方面承担主要责任，同时也需要与社会伙伴开展协商。关于生育保护和社会保障的国际劳工标准有许多，为国家立法奠定基础。关于产假适用范围和期限的规定、生育和医疗津贴的程度和资格条件，就业保护和反歧视、保护不受职业安全与卫生风险，以及工作中的哺乳权利与工作等规定，都可以体现在劳动就业、社会保障、卫生、家庭、人权和性别平等方面的立法中。

规定生育保护权利的劳动法律非常重要。大量关注围绕着法律权利的旅行以及许多国家法律与实践之间的差距展开。实施差距应成为关注和努力的重点，而不要成为拒绝改善劳动法律的借口。研究表明，规定生育保护权利的劳动法律与国民经济发展成正比。比如，世界银行《妇女、商业与法律报告》发现，生育津贴在中国台湾提高了妇女的劳动力参与率³。泰国的一项研究显示，提供生育津贴使得妇女就业率提高 2.5%，工时提高 4.5%，而对工资则没有显著影响⁴。这些情况很重要，要在修改社会保障法律时予以考虑。

法律框架

加强社会保障对于为所有人提供生育保护非常重要。只要政治意愿强，大多数国家，无论处于什么样的经济发展水平⁵，都有很大空间提供更加充分的社会保障。与政治意愿一样，坚实的法律基础也很必要，要规定政府责任及各方权利。法律框架要广泛覆盖工人、雇主和受益方，要指导管理者进行培训、资金管理和相关决策。这个框架可以帮助管理者与津贴申请人的收入或影响力、国家选举临近、政府更替或短期现金流等因素绝缘。

³ 世界银行：《妇女、商业与法律》（华盛顿特区，WB，2010）和 A Selm：“为妇女制定的劳动力市场规定：她们受益了吗？”，《减贫和经管评论》，No. 94（华盛顿特区，WB，2004）。

⁴ J.A. Zveglic 和 Y. Rodgers：“女职工保护措施的影响”，《劳动经济学月报》（2003, Vol. 21, No. 3）。

⁵ ILO：《世界社会保障报告》（日内瓦，2010）。

法律如果得不到执行或不能获得足够的资源，则无法实现充分覆盖。国际劳工组织公约将健全社保资金责任派分给政府。这个责任包括监测社保体系的资金储备以及开展定期精算，以预测将来津贴发放与可用资源之间的关系。综合社保体系需要投入大量公共资源。与其他公共资助项目一样，社保体系需要公开监督和评估，这样政府及其社会伙伴才能评估政策的效果和效率（即投入资源与取得成果之间的关系）。见模块 7 关于社保的深入讨论。

实施、监测和执行

政府的一项主要职责是确保立法得到有效实施以及政策得到充分和持续的资金支持。许多国家政府发现，有效实施立法颇具挑战。因此实施与生育相关的基本立法（即保证妇女怀孕不会失去工作并能够享受产假）也不例外。对社会保障的充分投资、监测和评估是实现其广泛覆盖的根本。劳动监察部门的人员配备和监察员薪酬要充足，生育保护信息和培训要具备。要建立接受和处理与怀孕相关歧视的申诉机构，并配备人员和资金支持。职业安全与卫生部门需要具备应对生育风险和危险方面的相关资源和专业技术。可以支持雇主改善工作场所卫生设施配置和质量。可以帮助他们提高能力，更好地提供健康教育和生育保健、职业安全与健康服务，采取措施预防艾滋病传播，包括自愿保密的体检和咨询。要制定相关部门之间明确的政策指导和协调机制，以实现一致性和效果。

社会保护计划的经济承受度

包括生育保护在内社会保护计划的经济承受能力是世界各国一致关注的问题。对许多面临严峻财政困难的发展中国家来说尤其如此。投资于社会保护和社会服务对减少贫困和弱势以及提高生活水平方面产生的重大影响。而且这些计划已经证明，即使对低收入国家来说，在经济上也是可以承受的⁶。支持生育保护的相对成本低于其他形式的长期社保福利，如养老金等，是一个短期负担：几乎全球范围内都可以承受相当于工资 0.7% 以下的社会保险计划支出⁷。比如，坦桑尼亚的成本分析显示，普及生育津贴每年需要 3100–8300 万美元，增加政府非卫生性社会保障支出 10–20%，相当于坦桑尼亚每年 GDP 总量的不足 0.3%⁸。鉴于生育保护津贴相对成本较低并易于管理（资格确认直接、持续时间短），生育津贴已成为建立国家社会保

⁶ 如 UNRISD: *反对贫困和不平等* (日内瓦, 2010); 和 ILO, 2010, op. cit.

⁷ 这部分支出相对其他福利计划成本具有比较优势，比如在纳米比亚，社会保障管理署的生育、疾病和死亡现金津贴计划 (MSD) 提取工资额的 1.8%，其中 0.35% 分配给生育津贴。见 E. Fultz: *发展中国家扩大生育保护指导*。(日内瓦, ILO, 近期) p41。基于美国 SSA 和 ISSA, *世界各国社会保障计划*, 即使不按所占工资比重来衡量, 生育医疗相对于其他医疗需求成本相对较低。

⁸ E. Fultz, 2010, op. cit., 专栏 14。

护底线的首选切入点；进而制定一套各国具体可以承受的基本社会保障标准（见模块 7）。然而更大的挑战在于培养对生育保护的政治意愿，以制定财政战略来分配资金。资金分配后，政策目标能否实现则取决于上面提到的机构能力和管理效率。

沟通

除了制定政策和提供财政空间以及加强机构实施、监测和执行生育保护的能力之外，政府在信息和沟通方面也承担着主要职责。工人和雇主都要意识到各自权利和义务，理解如何实现和履行。雇主和工会也需要获得法律和程序规定方面的信息和指导。国家政府可发布新闻稿、手册、指南和其他材料宣传和促进生育保护立法和政策讨论；也有许多工业化国家政府开通网站，提供立法和劳工权利信息，为工人和雇主提供指导。

促进社会对话

政府在促进生育保护三方协商和社会对话上负有主导责任。生育保护或工作与家庭问题的对话可以通过临时开展或者通过目前各类别的委员会解决。政府还可以考虑成立特别委员会，确保与社会伙伴开展广泛定期的协商（见专栏 4.1）。生育保护争议很大，雇主、工人、宗教团体以及妇女、卫生等非政府组织各方意见不同。这些团体对于支持或反对政府政策很重要。因此，除了社会伙伴，还要找到其他利益相关方，寻求与其协商的方式。一个对全社会产生影响的工作，需要各方伙伴的参与，而不仅限于就业领域。

专栏 4.1

乌拉圭平等待遇和机会三方委员会应对生育保护和工作与家庭问题

为准备最后一轮集体谈判（乌拉圭，2008 年），平等待遇和机会三方委员会应运而生。委员会由政府代表（劳动和社会保障部、全国妇女署），工人和雇主组织（生产者协会和商会）组成，在工资理事会谈判中促进平等的条款。谈判代表建议在协议中提出一些基本的促进平等的条件：1）同等价值工作同等报酬的原则；2）能够平等获得更好和技能更高的工作；3）取消招聘和晋升过程中一些歧视元素；4）生育权利的法律保护和保障以及其他更好平衡妇女生育与男性陪护的措施；5）预防道德侵犯和性骚扰。

最后，几个谈判团体同意一系列关于工作与家庭协调的措施，包括提供哺乳设施；哺乳期间减少每日工时 50%，最多可持续六个月；工资减少但在保留出勤奖的前提下提供延长休假的选择；减少因怀孕受到的歧视，包括替代职工怀孕后也保留其工作。谈判在育婴方面也取得了进展。

一些传统上缺失于集体谈判中的问题也列入议程，如残疾儿童父母享受的男性陪护假和育儿假。

来源：IA. Aguilera, 2009, 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. 118。

政府可以做许多工作来提高生育保护规定的制定、实施、监测和执行，这包括：

- 采纳第 183 号公约的原则并考虑批准该公约；
- 为工作场所生育保护和相关调研提供更多的资源；
- 确保第 183 号公约中被忽视的要素在国家立法中得到体现，通过起草新法律或修改现有法律，加入实施方面的新要素：数据收集和评估、成立监测和调解机构、处罚范围（如非正规经济）；
- 加强社保的法律框架和财政空间，特别重视生育保护覆盖；
- 确保生育保护方面劳动监察人员的配备、培训、资金和工具；
- 成立独立的投诉受理机构和机制，方便雇主和职工投诉又不会造成雇佣风险，确保其人员、资金和培训的充足；
- 确保为职业安全与卫生机构提供关于工作生育保护方面的人员、培训、资金和工具；
- 加强对工作场所卫生设施的覆盖和质量，包括预防性健康教育和生育保健，支持采取工作场所措施，预防艾滋病母婴传播，提供自愿保密体检和咨询；
- 提高公众意识，广泛开展宣传；
- 为雇主和职工提供权威指导和有益建议，提高对法律权利的理解，鼓励实施；
- 促进社会对话，与雇主和工会以及社会团体共同支持关于家庭责任和生育保护的三方计划。

另外，为了制定针对求职妇女的歧视性措施，保护她们产假后回到原来的工作，政府可以：

- 从生育角度评估就业保护和反歧视方面的立法，包括雇主承担举证责任的条款（后者更多信息见模块 9）。
- 开展妇女生育期就业情况的定期调查，发现她们获得生育保护的主要障碍。
- 将就业保护和反歧视培训纳入政府向企业提供的培训内容。
- 加强劳动监察，了解、发现因生育产生的就业歧视，并提供相关信息。
- 将生育保护纳入促进平等机会和待遇以及促进妇女经济发展的计划之中。

雇主及其组织⁹

雇主是实现工作中生育保护的重要合作伙伴。然而，雇主有时会因没有提供更多的生育保护或剥夺妇女的生育保护权利而受到批评。这种对雇主的描绘有失公平也起到反作用。许多雇主一直积极促进性别平等，包括工作场所生育保护，而另外一些雇主可能缺乏信息或对此重视不够。很少有雇主完全反对生育保护原则本身。雇主反对生育保护的情况固然存在，但很少反对生育保护原则，更多是由于法律和制度的规定给雇主个体带来过分负担，而不是集体分担责任。成功的生育保护工作要避免过于简单化，要尝试去理解企业的视角和关注点。让雇主作为平等的合作伙伴参与生育保护工作，这有助于确保国家法律、制度和框架不会将政府责任强加于雇主身上，比如要求雇主支付产假的全部成本。只有结成真正的合作伙伴关系，雇主及其组织才能为生育保护的实施提供重大支持。

雇主组织

雇主组织是为了组织和推进雇主的集体利益而成立的机构。鉴于在不同国家的利益覆盖和内容不同，因此各国雇主组织的结构、成员基础和职能差别很大。

雇主组织履行的职能有很多。成员增加、创造收入以及加强与成员的联系等问题对于所有雇主组织都很重要。尽管许多雇主组织的历史使命是其在集体谈判中的直接作用，但同时也以其他方式参与对劳动力市场和产业关系的影响，比如通过参与法定机构的活动、协商劳动力市场问题以及代表成员开展游说等。

雇主组织还向成员提供服务，如信息、培训和咨询服务。还可以作为公司在寻求人力资源管理方面有效做法时开展对话和分享信息的重点对象。因此，雇主组织通常担当为成员服务的宣传员，介绍有利于提高企业绩效的经营之道。雇主组织是企业寻求更多信息时可以依靠的重要资源，并可以在生育保护法律和实施方面予以协助。

雇主的国际作用

雇主组织在国际层面也可以发挥主要作用，在世界范围内共同解释和协调劳工政策。作为世界劳工问题上的重要利益相关方参与国际劳工大会，是国际劳工组织三方成员之一。其在生育保护方面的实践经验及其在实施劳动标准方面的基本作用，使它们的观点成为在国际、国家和地方层面有效改善工作条件的重要参考。国际雇主组织是世界各地雇主交流信息、观点和经

⁹ 本部分内容取自国际劳工组织网站和雇主活动局，www.ilo.org/actemp。

验的常设联络机构，代表来自 141 个国家的 148 个国家层面的雇主组织¹⁰。它还是向联合国机构和其他国际组织交流和推进雇主观点的公认渠道。

总之，雇主组织可以：

- 向成员提供法律规定方面的建议；
- 在新法律酝酿阶段，沟通和影响政府；
- 参与与生育保护相关的国际辩论和法律制定；
- 宣传实施生育保护和平等机会待遇有利于企业发展和社会健康的观点；
- 宣传吸收有效做法的企业实现效能和业绩方面的信息；
- 通过参与平等问题的公共辩论保持雇主圈对这个问题的关注度。

雇主

在工作场所层面，由雇主来管理自己的企业。他们是按照国家法律和惯例，并与职工及其代表通过工作场所的政策和谈判协议，共同确立工作条件的主体（见专栏 4.2）。其在构建良好工作环境上的主导作用，对职工队伍的劳动生产率和生活水平非常重要。生育保护以及对职工无偿家庭责任的支持是积极工作环境的重要内容，有利于提高职工满意度、责任感和生产率。

专栏 4.2

柬埔寨雇主促进生育保护

柬埔寨纺织企业 PCCS 制衣是几个实施国际劳工组织“柬埔寨更佳工厂”计划项目的企业之一。PCCS 制衣和其他雇主根据柬埔寨立法提供生育保护和津贴。母亲们还可以在工作时间内享受一个小时哺乳时间，而且不损失工资收入。公司还协助职工照顾三岁及以下子女。这些优惠措施让妇女保持经济活跃，并在生育期更有保障。雇主在这类计划中发挥巨大作用，自愿参与这种改善行动。这项正在进行的计划已经显示了良好效果，如提高了该国妇女工作条件，并给雇主带来了效益，如缺勤减少和职工士气及绩效提高。

来源：国际劳工组织：柬埔寨更佳工厂，<http://www.betterfactories.org/>[查看：21/09/2011]。

工作场所政策和规定通常与具体工作场所、公司或集团相关。可能是统一政策或一套规定，这主要是在中小企业中。也可能是根据全国各地情况采取不同的政策，这主要是在大型和跨国企业中。生育保护机制的具体内容，如休假、工作保护、津贴和工作场所设施等通常会在规定中体现，职工及其代表可以参与其中，但任何情况下都要遵循国家法律。

¹⁰ 参见国际雇主组织网站 <http://www.ioe-emp.org/>。

生育保护的工作场所政策

有效的工作场所政策应包括哪些内容？

一个明确的政策要提供预防和避免怀孕相关歧视和健康风险的行动框架（见专栏 4.2 的实例）。让人们了解权利和责任。政策可以是单独的文件、雇主制定的工作场所安全与卫生政策的一部分，或者平等或人力资源管理政策的一部分。必要时可以参考其他相关政策。

要符合最佳实践，工作场所生育保护政策¹¹ 必须：

- 确保与相关法律和国家层面的协议保持一致；
- 确立妇女的生育保护权利，将国家生育保护立法作为最低标准；
- 明确规定休假期限、生育和医疗津贴、哺乳支持、反歧视和重返工作的权利；
- 协助保护生育健康，包括生育期风险评估和预防措施；
- 安排监测卫生措施效果、报告工作场所暴露的负面影响、健康排查等；
- 建立统一标准，规范影响职工健康和工作条件等政策的决定；
- 规定责任和报告制度，为职工及其管理者提供指导；
- 与职工代表谈判达成关于生育期工资、产假及其他问题（哺乳时间、弹性工作安排、权利范围、职业安全与卫生）的集体协议；
- 制定与职工及其代表 / 参事开展协商的安排以及诉求或投诉程序。

与生育保护相关的“母亲和家庭友好型”政策

“家庭不友好”型工作条件，如长时间工作、反社会性和不可预测的安排，给职工的生理和心理健康带来负面影响，造成压力大、工作倦怠、家庭矛盾和离婚。采纳政策来协助职工平衡有偿工作与无偿家庭劳动，对于产后妇女重返工作、留住职工、工作满意度和整体责任感都会产生积极影响。（见专栏 4.3 和 4.4）

¹¹ J. Paul: *健康的开始：工作中生育安全指导*（日内瓦，ILO，2004），p. 64。

专栏 4.3

工作场所生育保护和家庭友好型政策对企业的好处

世界范围内的雇主已经报告了采取工作场所生育保护和家庭友好型措施带来的许多好处，包括：

- 职工留任率提高、流失率减少，节约招聘成本；
- 缺勤和迟到减少；
- 雇主声誉和对职工的吸引力增强；
- 促进父母子女健康，节约医疗成本；
- 压力小、个人问题少；
- 职工士气高、工作场所劳资关系融洽；
- 促进性别平等、将妇女更多地纳入劳动力队伍；
- 增加父母、特别是妇女有偿工作时间。

来源：C. Hein 和 N. Cassirer：《工作场所育儿解决办法》。（日内瓦，ILO，2010）

制定工作场所父母和家庭友好型政策时，管理者与职工及工会开展协商达成协议非常有好处，这样制定的政策和计划可以：

- 满足职工和雇主的需要和重点；
- 体现管理者和职工及工会的承诺；
- 比未经协商而采纳的政策更容易得到支持和实施。

专栏 4.4

生育保护和工作与家庭政策对企业的好处

对产假期间及产后的支持。2010年10月，咨询公司埃森哲获得 www.workingmums.co.uk 网站评选出的最佳雇主称号，表彰其在促进妇女工作环境上的良好表现。公司大约在10年前开始关注将产假后的妇女保留在员工队伍中的情况。该公司英国和爱尔兰地区人力资本和多元化主管 Fiona O’ Hara 在卫报中提到，“我们开始时提供9个月的全薪产假。但即使这样，也只有75%的员工重返工作，所以我们举办了妇女休产假的研讨会，在她们休假期间对其予以支持，并指导她们重返工作，现在90%重新回到工作。这些计划需要我们对企业进行投资，但是回报很可观，这是不用想就划算的事。现在我们许多客户询问如何做到这一点。”

在工作中提供哺乳支持。家居装修和建设零售商家得宝在位于乔治亚州亚特兰大的美国总部开展了一项哺乳支持计划。通过提供哺乳室、对母亲的激励措施、关于产后重返工作的课程等，减少了员工缺勤（第一年育婴母亲只有三天缺勤，而全国平均为九天），降低了公司相关支出，提高了员工工作满意度。公司打算在两个分支机构和一些零售店试行这项计划。

哺乳和紧急护理。*Complexo Palhota* 是莫桑比克一家酒店，参加了由劳动部、CTA（旅游产业组织）和国际劳工组织主办的一个改善中小企业工作条件培训计划。这个名为小企业工作改善（WISE）的培训方法，鼓励通过低成本计划提高工作场所生活质量，同时提高劳动生产率。作为其行动方案的一部分，公司决定将酒店中的一个房间设为哺乳室，以此满足大量女员工的重要需求。现在，哺乳员工能够获得清洁饮用水和所需冰箱。因为可靠的育儿辅助也是员工的迫切要求，酒店允许员工别无选择之时带子女上班工作。这些低成本措施可以满足员工的具体需求，同时减少缺勤和提高企业劳动生产率。

来源：留住妈妈：飙升的生活成本和政府消减计划可迫使母亲们比想象中更快回到工作，只有最佳企业正在帮助她们提升适应能力”，卫报，2010年10月23日；美国卫生和人力服务部：哺乳对企业的好处，<http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/government-in-action/business-case-for-breastfeeding/> 和 ILO；莫桑比克小企业的工作改善：*Complexo Palhota* 的成功经验，（日内瓦，n.d.）pp.1-2。

工会¹²

工会在提高意识和改善工作场所内外的生育保护上具有重要作用。他们收集会员所关心的问题 and 经验信息等。其职责是与劳动者、更广泛的工人运动和相关部门，以及雇主和雇主协会分享信息。

经过培训的工会代表在有组织的工作场所发挥着支柱作用，提供信息、代表和建议职工，培训会员、提高标准和工作场所沟通，敦促改善国家法律和实践。

世界范围内，工会出版了生育保护方面的工会指南和政策标本。支持妇女组织，与非政府组织和其他机构合作（如监管机构、雇主协会和政府），传达工会会员的关切和体验。收集具体生育健康危险信息，如杀虫剂等，在法庭上声援对遭受工作中危险损害的职工进行赔偿的法律行动。

工会的作用是：

- 为改善国内和国际法律与实践开展宣传和运动；
- 在新立法准备阶段沟通和影响政府；
- 强调集体谈判协议的法律权利；
- 通过集体谈判改善立法；
- 帮助职工捍卫自身权利；
- 教育会员、在工作中生育保护方面培训工会代表；
- 咨询和代表女职工，为妇女在怀孕和生育相关问题上提供咨询，并代表妇女权益；
- 与雇主及雇主组织谈判达成关于生育工资、产假和其他问题（如哺乳时间、弹性工作安排、权利范围、职业健康和安全）的集体协议；
- 制定和评估工作中以及工会中的生育政策；
- 确保怀孕职工的健康和生育权利在工作场所和工会中得到重视；
- 以性别角度应对职业安全与卫生问题；
- 参与调研活动，宣传工作场所妇女的经验。

¹² 本部分内容引自生育保护联盟（MPC）：《生育保护工作包》（马来西亚，世界哺乳行动联盟（WABA），2003）。

职工和工会要尽可能与雇主合作，推动工作场所中的生育保护、消除歧视、性别平等以及安全与卫生，为整个职工队伍争取利益。

工会开展生育保护运动

工会已在全球、国家和地方层面努力实现生育保护，最近致力于在劳动立法和集体协议中推动第 183 号公约的批准和实施。2007 年，国际工会联合会集结了来自 151 个国家的 301 个附属成员组织，代表了世界上 1.76 亿职工，共同开展一项生育保护全球运动（见专栏 4.5）。

专栏 4.5

2007 年国际工联生育保护运动面向所有女职工的生育保护

全面确保生育保护是承认妇女为人口和劳动力更新所做重要贡献的体现。作为工会组织，国际工联认识到，实现“工作中平等机会和待遇”需要保护生育和辅助措施，促进父母共同承担子女照顾和教育的任务。

第 183 号公约所提出的保护能够满足母亲们的个体需求，同时完全承认她们履行的重要社会职责。国际工联的运动呼吁所有工会组织重视生育保护，通过谈判将第 183 号公约及其第 191 号建议书运用于集体协议和劳动立法中。除此之外，要在各自国家组织集体活动，提高政治领导人、雇主和全社会对生育保护和带薪产假重要性的认识。

运动的目标是：

- 动员工会组织促进性别平等；
- 确保第 183 号公约和第 191 号建议书的批准和实施成为实现生育保护的重要一步。

该运动的基本要求是：

- 保持母婴健康生活；
- 确保从事有偿劳动的妇女不会因生养子女而在经济上遭受损失。提供给妇女的生育津贴要足够让她们在体面的条件下生活；
- 通过国家立法和集体协议，将第 183 号公约和第 191 号建议书提出的最低保护标准应用于所有工作妇女，包括从事非典型工作、在家工作、非全日制工作、出口加工区工作和家政服务的妇女；
- 确保采取一切预防和安全措施，防止孕期哺乳期妇女及其（出生和未出生的）子女因工作而暴露于任何明显危及健康的风险中。
- 确保这些保护措施不会对妇女晋升和养老金权利带来负面影响，或者成为任何形式歧视产生的根源。

来源：国际工联：《国际工联生育保护运动：面向所有女职工生育保护的强势标准》（布鲁塞尔，2007）和《国际工联运动指南：体面劳动，妇女的体面生活》（布鲁塞尔，2008）。

工会还开展了宣传和提高意识活动，促进工作场所生育保护以及第 183 号公约在国家层面的批准。另外，工会的宣传内容越来越多地得到与妇女工作条件相关研究成果的支持。这些研究通常由工会组织主导，为提高意识活动带来更多的重要价值（见专栏 4.6 的几个实例）。

专栏 4.6

提高生育保护意识的国家计划

马来西亚。2010 年，全国银行工会（Nube）在马来西亚工会大会妇女委员会的支持下，开展了一个“签名活动”，收集百万签名，呼吁政府将目前 60 天产假延长至 90 天，即其他东盟国家产假的的标准期限。这项改革的主要障碍之一是该国生育保护的雇佣责任制度，由雇主全部承担对产假妇女工资的支付（见模块 7）。

印度尼西亚。实际和潜在生育引起的歧视是工会重点关注的问题。许多工作场所存在一个不成文的规定，妇女怀孕后不得不辞去工作。比如，印尼工会研究发现，11% 女职工怀孕后停止工作。该国工会组织已积极参与协助处理工作场所层面侵犯合同工生育保护的问题。

泰国。在泰国，国际化学、能源、采矿和一般工人联合会（ICEM）下属工会与其他社会团体共同参与参与了 2011 年 3 月在曼谷法政大学举行的研讨会，并向全国电视转播。讨论重点是几十万泰国妇女每日工时超过八小时，工资低且没有社会福利。而且，大多数为短期固定合同制，但实际上大都从事这样的工作长达 20 年以上。妇女不享有权利、工资上调、社会福利或生育保护，无法进入国家社会保障体系。泰国批准国际劳工组织第 183 号公约的重要性也在研讨会上讨论。

来源：（马来西亚和印度尼西亚）：国际劳工组织任务报告；（泰国）：ICEM 网站：<http://www.icem.org/en/71-Gender-Issues/4287-100th-Anniversary-of-International-Women's-Day> [查看于 2011 年 9 月 20 日]。

工会推进生育保护能力建设

工会越来越致力于促进妇女在组织机构中的领导作用，提高会员能力，以采取行动并呼吁改善工作条件，包括生育保护权利。专栏 4.7 列出中东欧和独联体国家采取的一些重要措施。

专栏 4.7

国际工会妇女学院推进中东欧和新独立国家的生育保护

国际工会妇女学院（The International Trade Union Women's School）是国际自由工会联合会萨格勒布办公室中东欧和新独立国家妇女网络与自治工会联合会克罗地亚妇女部，以及美国国际劳工团结中心联合发起的一个项目。学院将来自中东欧和新独立国家工会的妇女集聚一起培训、分享信息和规划行动。

2006 年，在工会学院参训的来自 25 个国家代表共同启动促进生育保护实施及第 183 号公约得到各自国家批准的运动，分享实施生育保护中所遇问题的信息（比如怀孕引起的解雇和雇佣终止、某些情况下覆盖范围不足、育儿服务严重短缺等相关问题），大家决心做出更大努力将生育保护纳入集体谈判议程，提高工人、工会代表和政府领导的意识，特别是在面对要求减少目前生育权益的外部压力下。

国际工会妇女学院接下来的活动重点关注了生育保护问题，由世界各地的专家提供培训，不同国家代表在一起分享经验、信息和战略。2009年，国际工会妇女学院通过一项生育保护运动决议，决定加大力度促进法律和实践中的生育保护。2011年，为阿塞拜疆工会提供的性别平等培训活动重点放在促进第183号公约的实施上。

从2006年运动启动至2011年，第183号公约又得到四个国家批准（波黑、拉脱维亚、塞尔维亚、斯洛文尼亚），中东欧地区和新独立国家批准公约国家总数升至12个（上述四国加上阿尔巴尼亚、白俄罗斯、保加利亚、匈牙利、立陶宛、摩尔多瓦、罗马尼亚、斯洛伐克）。促进生育保护的在该地区还在继续。

来源：国际劳工组织任务报告

集体谈判协议（CBAs）

集体谈判协议是工会和雇主集体谈判的结果。这种书面协议包括所有经工会代表和资方同意的雇佣条件。集体谈判协议具有短期或中期的法律约束力（即几个月到几年），通常到期后可以续约。协议针对1）资方，2）工人，3）工会的权利和责任，须对各方公平合理¹³。

集体谈判协议可以在国家或地区层面，也可在行业层面，内容包括：

- 影响整个行业或职业的协议；
- 一个工会与一个雇主或雇主团体的具体协议；
- 具体工作场所的协议。

集体谈判是在生育和有关家庭休假（如收养、男性陪护和育儿假）方面加强对职工保护的重要途径。在许多国家，集体协议强化国家立法并确保实施。虽然协议根据国情而不同，但通常参考当前生育保护的法律规定，或直接复制到协议文本中。这在许多发展中国家特别重要，那里的法律通常要求雇主支付生育津贴。

作为实施法定最低标准的途径

在许多国家，工会更多致力于确保实施，而不是改善现有立法。在执行现有权利遇到困难时，将其复制在集体协议中是一个重要的保障¹⁴。因此，尽管在现有劳动立法中有所规定，许多发展中国家的工会还是将生育保护纳入集体谈判协议中（见专栏4.8）。

¹³ PSI 教育部：《集体谈判介绍》，n.d.，p. 4。

¹⁴ Olney 等：《性别平等：集体谈判指南》（日内瓦，ILO；1998）。

专栏 4.8

巴西在集体协议中复制生育保护立法

在巴西，2000 年对集体协议条款的分析发现，85% 的协议中最频繁出现的条款是关于怀孕职工的工作保障的条款，而这项权利已由法律确立。工会认为这能够有助于确保这些条款得到实施，如果发生侵权，它们能更有力地捍卫工人。

来源：Sorj, 2004, 引自 C. Hein, 2005, op. cit. p. 41。

作为提高最低标准的途径

集体协议已被证明是世界各国有效强化和促进法律权利、推进性别平等、协调工作与家庭生活的制度（见专栏 4.9）。在发展中国家，法律规定通常有限，存在很大的提升空间，而工会在通过谈判达成高于法定最低标准的协议上发挥重要作用。

专栏 4.9

对国家立法的改善

斐济。在斐济，生育保护国家立法规定最低日补助标准，由雇主支付。除了这个最低标准，斐济糖业职员协会为女性会员提供最高 100 斐济元的生育津贴。

肯尼亚。铁路工会谈判达成 60 个工作日的产假，加上 30 个工作日的年假。国家法律规定两个月带薪休假，但是职工不得不失去当年的年假。

新西兰。澳新银行对产前连续工作 12 个月的员工，支付由政府提供的育儿假津贴（没有单独的产假）与该员工 12 周常规工资之间的差价部分。这个育儿假“贴补”分两部分各按六周标准支付：第一部分支付假期前六周的标准，第二部分在员工返岗后支付。

特立尼达和多巴哥。加勒比地区工会达成的延长产假协议超越了法律要求。在特多，银行、保险和一般工人工会（BIGWU）主要代表 60 多个公司的女职工，经谈判最终在大约 75% 的集体协议中达成 14 周产假（比法律规定多一周）。在其中一家保险公司，就 16 周产假进行了谈判。

乌干达。Kakira 制糖厂将女职工带薪产假延长至 60 个工作日，而国家立法的规定是一个月。生育期出现综合症时，休假可以再延长 30 天。对男职工，Kakira 提供给新晋父亲们最多 7 天的带薪休假。

英国。在国际商用机器公司（IBM），五年服务期以上的员工享受相当于正常工资额 15% 的返岗奖金，两年内按月支付。在森特理克公司（Centrica），如果员工确定产假结束回到工作至少 12 个月，将在返岗之时得到小额奖金，相当于 12 周工资的一半。如果 12 个月内离开公司，则要求按使用情况退还奖金。

来源：（肯尼亚）Karega, 2002；（新西兰）Galtry 和 Annandale, 2003；（英国）收入数据服务 2003b；（乌干达）Thenge, 2003, 均引在 C. Hein, 2005, op. cit. pp. 116-117。（特多）G. Pargass, 引在 ILO/UNDP, 2009, op. cit. p. 35.

在拉美，对 1996–2001 年期间谈判达成的几个集体协议所进行的历史性回顾显示生育保护权利得到持续改善，一些情况下超越了国际劳工组织第 183 号公约的规定（见专栏 4.10）。

专栏 4.10**拉美生育保护和家庭责任集体谈判进展（1996–2001）****妊娠**

- 孕妇不得被解雇的期限得到延长（巴西）
- 缩短孕妇的工时（巴西）
- 确保孕妇产前休假的权利（巴西）
- 自然流产的休假和保护不被解雇（巴西）

产假

- 支付补充工资（巴拉圭）和产假期间全额工资保障（乌拉圭）
- 产假延长到超出法定最低标准 36 天（乌拉圭）
- 婴儿死产情况下的产假（阿根廷）
- 多胞胎或新生儿残疾情况下延长产假（阿根廷）

哺乳

- 工作日内哺乳时间延长（阿根廷、巴拉圭、乌拉圭）
- 哺乳时间延长（巴西、乌拉圭）

育儿

- 因健康或教育原因休假陪护子女（巴西）
- 小于 12 个月婴儿生病时每日可达四小时的请假时间（智利）
- 育儿服务时间延长（巴西、巴拉圭）

男性陪护

- 法律承认男性陪护假（乌拉圭、委内瑞拉）
- 男性陪护假延长（巴西、智利、巴拉圭）
- 保护父亲们不会因孩子出生而被解雇（巴西）
- 父亲们有权享受育儿假（巴西）

收养

- 权利扩大到养父母（巴西、巴拉圭）

家庭责任

- 亲属病情严重而休假（智利、巴拉圭）

来源：Abramo 和 Rangel, 2005, 引在 ILO/UNDP, 2009, op. cit. p. 36.

作为树立新范本的途径

集体谈判协议不仅经常超越国家立法规定的条件，而且作为一国制定更加有效立法的范本（见专栏 4.11）。

专栏 4.11

集体谈判协议树立新的立法范本

马来西亚。2000 年，私营领域职工产假从 45 天延长至 60 天，参考了银行业集体协议已经确立的最低标准。

英国。2003 年新立法规定了育儿假和请求减少工时的权利，这些权利已经在许多工作场所确立，在组织工会的地方比没组织工会的地方更普遍。

来源：（马来西亚）Jikunana, 2003；（英国）Truner, 2003，引入 C. Hein, 2005, op. cit. p. 40。

作为改善弱势劳动者工作条件的途径

集体谈判协议和工作场所社会对话也是改善非典型隶属工作从业人员工作条件的有效途径（见术语表），如非全日制和合同工，其中大多数是得不到生育保护法律覆盖的妇女（见专栏 4.12）。

专栏 4.12

促进不稳定职工的生育保护

尽管有劳动法律规定，没有合同或短期合同制的妇女经常缺乏任何形式生育保护，包括带薪产假。据报告称，许多妇女一直工作到分娩当天。

泰国。泰国工会采取行动促进合同工的工作条件。政府医药机构工会（GOPTU）加强了组织和规范，基于资质和服务期等标准。在工作保障后，合同工平等生育保护权利成为工会协商的重点。目前，工会已经成功将医疗津贴和其他社会津贴，包括生育保护津贴扩大到合同工，医药行业中 80% 职工是妇女。

印度尼西亚。印尼电业的雇主们重视为育儿设施管理以及给儿童造成可能事故的一切后果承担直接责任。印尼电业工会的一个战略就是重视哺乳并谈判在工作场所专设哺乳区并配备冰箱，妇女可以抽取和存放母乳。工会还与印尼哺乳母亲协会（IBMA）合作提高有关母乳对子女健康重要性的意识。2010 年，他们开展一项运动，介绍哺乳的诸多好处，包括节约购买乳品配方的费用相当于妇女工资的 80%。目前，该行业有三家公司专设了哺乳区。

社会团体

非政府组织和社会团体的作用更加广泛，在生育保护上涉及面很大，并不限于特定工作场所、职业、产品或利益群体。非政府组织可以发出强大的声音，号召社会各层改变观念和行为，并为社区、家庭和个人提供所需信息和服务。许多非政府组织一直积极支持和促进性别平等和妇女健康权利，包括生育健康。

专栏 4.13

非政府组织为西非贫困妇女提供生育津贴

在西非，一个法国非政府组织 CIDR 开发了一项包括生育在内的医疗保险产品。该产品在村级销售，所有村民支付年费来负担村中所有孕妇的生育医疗费用。因为参保是强制的，逆向选择和行政成本，因此保险金非常容易承受：每年只要 0.40 美元。在几内亚，生育津贴一年后覆盖到 1,000 名妇女。其他微型医疗保险计划大都排除怀孕，因为逆向选择成本很高。而这个计划证明可以开发创新模式降低成本和提高准入。

来源：ILO：“小额保金，长期受益：为什么贫困妇女需要微型保险”，《工作世界杂志》（2010 年 8 月，No. 69）。

社区计划通常针对特定的工作场所，公司或企业，或社区、乡村或一个区域的特定群体（见专栏 4.13）。通常基于雇主与非政府组织或社区团体订立的协议或合同。这些计划可能包括职工教育、卫生领域提高意识或能力建设、生育医疗服务微型资助、生育保护、哺乳或在工作场所开设和管理育婴站（见专栏 4.14）。

专栏 4.14

非政府组织行动在英国

“生育行动”（Maternity Action）是一个非政府组织，旨在促进所有孕妇的健康和生活方式，满足工作场所以及医疗和社会服务方面的需求和关切。非常重视弱势妇女，包括移民、外国公民、难民及低收入群体。该组织开展妇女及其经验方面的调研，游说政策改良，为个人和雇主提供信息、培训、建议以及开展相关提高意识运动。

来源：“生育行动”网站 <http://www.maternityaction.org.uk> [查看：2011 年 9 月 19 日]。

社会团体，包括非政府组织和其他网络在宣传和游说国内外提高生育保护方面也发挥着作用。基本上，这些团体集中了妇女权利和人权、儿童权利运动人士、卫生专业人士和具体劳工群体。他们可以是政治运动人士和组织者，培训师等。专栏 4.15 介绍其中一个团体——生育保护联盟（Maternity Protection Coalition）的工作。

专栏 4.15

生育保护联盟（MPC）

尽生育保护联盟是几个哺乳网络于 1998 年结成的国际联盟¹⁵，旨在修改国际劳工组织第 103 号保护生育公约（1952 年）并影响其他联盟。1999 年至 2000 年，生育保护联盟参与日内瓦国际劳工大会辩论，与国际工会开展运动，增加产假期限，将哺乳时间和设施的内容保留在国际劳工组织生育保护议程及新公约（2000 年第 183 号）中。

2000 年以来，联盟继续开展提高意识活动，与国际劳工组织和工会合作争取公约的批准和加强国际立法。

- 对促进巴西、印度、菲律宾等国立法，特别是哺乳时间和设施方面立法发挥辅助作用。
- 2003 年编写了一个行动包（2008 年更新再版），*生育保护工作包：哺乳视角*，已译成阿拉伯文、法文和西班牙文。
- 在世界上许多国家积极开展生育保护培训，开发各种培训模块，包括针对培训师的培训。

联盟认为哺乳宣传要理解和促进生育保护各要素，不仅限于哺乳方面。同时，其他合作伙伴要认识到哺乳是妇女生育周期的一个部分：不仅是“喂养途径中的一个选择”，而且是工作中生育保护的内在组成部分，要得到与其他要素同等的重视。

网站：www.ibfan.org；www.llli.org；www.waba.org。

¹⁵ 1998 年，联盟包括 IBFAN（国际婴儿食品行动网络）、ILCA（国际哺乳咨询联盟），LINKAGES，WABA（世界哺乳行动联盟）等，以及 IMCH（乌普萨拉国际母婴健康部）和纽约联合国儿童基金会的专业技术支持。2005 年，LLLI（La Leche 联合国际）加入。2007 年教育发展研究院取代 LINKAGES。

高校和研究中心

高校和研究中心是设计和出版研究成果的重要合作伙伴，能够提供权威建议，协助制定、监测和评估公共政策。高校和研究中心可以提供专业技术知识和人力资源，弥补政府机构或社会伙伴在这方面的欠缺，通常被公众和其他利益相关方视为更加政治中立，因而可信度更高。比如下面一个创新实例，坦桑尼亚一家卫生研究所 *Ifakara* 与劳动、就业与青年发展部职业安全与健康司合作开展调研。在其中一项计划中，合作伙伴共同寻找在妇女大量集中的行业（如纺织、街道清洁和农业非正规行业）中育龄妇女的主要健康风险。第二个合作中，他们调查、评估和制定应对卫生系统职工工作条件的方案，提出提高生育保护医疗服务方面的总体目标。合作将该研究所在解决生育健康问题方面的技术和经验与劳动部对职工和工作场所的重视结合起来。这样创造性的联合能够非常有效地运用不同利益相关方各自的技能和职能。

要点

- ➔ 在生育保护方面，政府的主要合作伙伴是国家或地区的雇主和工人组织代表。
- ➔ 政府负责主导促进立法和社会保障以及相关法律法规的实施、执行和监督，并与其他利益相关方协商。
- ➔ 雇主组织可以参与国家和国际辩论和立法，在法律规定上建议和协助成员，分享有益做法。
- ➔ 雇主在与工人及其代表协作，通过工作场所政策和谈判达成协议，让工作条件符合国家法律和实践中发挥主要作用。
- ➔ 工会可以开展运动，争取在国家和国际法律中改善生育保护，为会员提供信息和培训，负责谈判达成包括生育保护内容的集体协议。
- ➔ 社会团体也可以在社区层面开展行动，旨在提高工作和生活条件，包括与生育保护和有家庭责任劳动者相关的内容。
- ➔ 高校和研究中心是设计和出版研究成果的主要伙伴，提供权威建议，协助制定、监测和评估公共政策。

主要资源



ILO: “家庭友好型措施”，*Wise-R 行动手册和培训师指南*，（日内瓦，2009）模块 5。

小企业工作改善（WISE）是一个培训方法，专门用于世界各地中小企业提高工作条件和劳动生产率。Wise-R 行动手册模块 5 于 2009 年发布，包括具体建议和综合方法，帮助这些企业有效高效采取工作场所家庭友好型措施（包括生育保护）。



生育保护联盟：*生育保护工作包：哺乳视角*（马来西亚，IBFAN, ILCA, IMCH, LLLI, WABA, 2008）。

本行动包由全世界哺乳网络联盟起草，旨在加强第 183 号公约的批准运动，从哺乳角度全面理解生育保护。介绍了生育保护的基本要素，可以达到的各个层次，行动主体，国际劳工组织的作用，并举例说明世界范围立法行动的进展。



ILO: *通过集体谈判实现性别平等*（雅加达，2004）。

本系列作为一个参考，2004 年国际劳工组织位于雅加达的地区局与当地工会和雇主共同出版一个关于通过集体谈判实现性别平等的报告。制作了一个详细的备忘表，列出开展生育保护领域集体谈判涉及的问题，现在可以用来作为实用工具，协助该地区未来开展的社会对话。



J. Paul: *健康的开始：工作中生育安全指导*（日内瓦，ILO，2004）。

这个培训工具提出工作场所一系列影响孕期哺乳期妇女健康的危险，以及如何消除。可以用来检测这些危险并加以预防，通过政府立法、企业层面雇主直接干预，或者工会通过集体谈判来进行。



ILO: *性别平等：集体谈判指南*（日内瓦，1998）。

工人活动局发布系列丛书“性别平等：集体谈判指南”。本系列的第三本书专门针对生育和家庭责任问题。



国际劳工组织雇主活动局负责促进雇主组织、国际劳工组织及其他主要利益相关方之间的社会对话。雇主活动局协助雇主建立有效的雇主组织，为各自国家的社会经济发展做贡献。

参见：www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/



国际劳工组织工人活动局负责促进工会、国际劳工组织及其他主要利益相关方之间的社会对话。工人活动局积极参与协助工会更加有效实施和推广国际劳工组织标准和实践。

参见：www.ilo.org/actrav/lang--en/index.htm



国际劳工组织产业和雇佣关系司是国际劳工组织核心部门之一，负责促进政府、工会和雇主组织的社会对话，发挥重要作用协助这些利益相关方在各层面（全球、国家和地区）有效实施和执行国际劳工组织标准和实践。

参见：www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/index.htm



国际婴儿食品行动网络（IBFAN）是一个非政府组织，旨在通过保护和促进哺乳减少婴儿死亡和患病。重视监测和实施世界卫生大会国际母乳替代品营销准则，捍卫人权和生育保护。

参见：www.ibfan.org/



世界哺乳行动联盟（WABA）是一个非政府组织，由几个国际哺乳网络结成（ABM, IBFAN, ILCA, LLLI, Wellstart International），并与联合国儿童基金会共同促进、保护和支持世界范围哺乳和哺乳期妇女。

参见：www.waba.org.my/

演示文稿模版

幻灯片 1: 主要内容

模块 4 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

主要内容

本模块分析下列主要利益相关方提高生育保护的作用和行动方式：

- 政府
- 雇主及其组织
- 工会
- 社会团体
- 高校和研究中心



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: 主要利益相关方有哪些？

模块 4 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

主要利益相关方有哪些？

许多利益相关方在实现生育保护方面发挥重要作用：

- 政府
- 雇主及其组织
- 工会
- 社会团体
- 高校和研究中心



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：政府（1）

模块 4 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

政府（1）

政府承担起草、通过、实施、监督立法的主要任务，包括生育保护立法：

- 政策研究：政策决定前需要对生育保护进行具体评估
- 批准国际劳工组织公约：政府决定是否遵守国际标准的责任
- 劳动法律和社会保障：促进全面社会保障和包括生育保护的劳动法律
- 实施、监测和执行：确保生育保护所有计划的执行得到适当资助和充足资源
- 促进社会对话：主导所有重要利益相关方之间讨论和协商

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：政府（2）

模块 4 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

政府（2）

可以做什么：

- 采纳第 183 号公约并考虑批准公约
- 加强社会保障的法律框架和财政空间，特别关注生育保护覆盖
- 确保生育保护劳动监察的人员配备、培训、资金和工具
- 建立独立投诉机构和机制，雇员和雇主可以利用，同时不会影响雇佣，确保充足人员、资金和培训
- 加强工作场所健康设施的种类和质量，包括预防性健康教育和生育保健，支持工作场所预防艾滋病传播的措施，包括自愿和保密体检和咨询。
- 提高公共意识，广泛宣传这些问题
- 评估就业保护立法和反歧视规定，包括雇主举证责任的重要条款

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：雇主及其组织

模块 4
工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

雇主及其组织

雇主负责生育保护的法律责任，采纳工作场所政策，提供工作场所规则和行动框架，预防和避免怀孕相关歧视和健康风险。

雇主组织可以：

- 向成员提出法律建议
- 新立法准备阶段沟通和影响政府
- 参与生育保护国际辩论和法律制定
- 宣传具体实施生育保护和平等机会待遇有利于企业发展和社会健康的观点
- 宣传吸收有效做法的企业实现效能和业绩方面的信息
- 参与平等问题的公共辩论

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：工会

模块 4
工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

工会

工会在工作场所内外提高意识和促进生育保护方面发挥重要作用。工会可以：

- 为改善国内和国际法律与实践而开展宣传；
- 强调集体谈判协议的法律权利；
- 通过集体谈判改善立法；
- 帮助职工捍卫自身权利；
- 提高工作中生育保护意识；
- 咨询和代表女职工；
- 与雇主及雇主组织谈判达成生育保护集体协议；
- 以性别角度应对职业安全与卫生问题；
- 参与调研活动，宣传工作场所妇女的经验。

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：雇主和工会：集体谈判协议

模块 4 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

雇主和工会：集体谈判协议

集体谈判协议是：

- 雇主和工会之间集体谈判的结果
- 包含工作条件的书面协议
- 具有短期或中期法律效力，到期后通常可以续约

在生育保护方面可以服务几个目的：

- 实施国家立法规定的最低标准
- 提高国家立法规定的最低标准
- 设定比国家立法更加有效的标准

 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：社会团体、高校和研究中心

模块 4 工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

社会团体、高校和研究中心

社会团体的作用很广泛，从宣传到游说、调研、服务和监督有关生育保护的各个方面。

高校和研究中心发挥如下作用：

- 协助制定、监督和评估政策
- 调查、评估和制定生育保护的应对措施
- 向其他利益相关方提供专业技术知识和人力资源

合作伙伴关系：利益相关方的合作可以激发创新方法，促进生育保护

 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: 要点

模块
4

工作中生育保护：主要利益相关方有哪些？

要点

- 在生育保护方面，政府的主要合作伙伴是国家或地区的雇主和工人组织代表。
- 政府负责主导促进立法和社会保障以及相关法律法规的实施、执行和监督，并与其他利益相关方协商。
- 雇主组织可以参与国家和国际辩论和立法，在法律规定上建议和协助成员，分享有益做法。
- 雇主在与工人及其代表协作，通过工作场所政策和谈判达成协议，让工作条件符合国家法律和实践上发挥主要作用。
- 工会可以开展运动，争取在国家和国际法律中改善生育保护，为会员提供信息和培训，负责谈判达成包括生育保护内容的集体协议。
- 社会团体也可以在社区层面开展行动，旨在提高工作和生活条件，包括与生育保护和有家庭责任劳动者相关的内容。
- 高校和研究中心是设计和出版研究成果的主要伙伴，提供权威建议，协助制定、监测和评估公共政策。

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



- 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

