



# 女职工权益

## 保护的 国际劳工标准演进

✦ 山东工商学院公共管理学院讲师 博士 王君玲  
 南京大学商学院教授 博导 赵曙明  
 山东管理学院劳动关系学院讲师 袁 征

目前学术界关于女职工的研究百花齐放，然而从国际劳工标准的视角来系统阐述女职工权益保护的文献凤毛麟角。1919年，国际劳工组织开始制定国际劳工标准，共制定了两百多个国际劳工公约和建议书。这些公约和建议书，有些是直接关于女职工的，有些是公约中某个或某几个条款涉及女职工权益保护。国际劳工标准对全球经济和社会发展起着重大影响，鉴于中国劳动保障法制建设正步入快车道，因此，全面、系统地介绍涉及女职工权益保护的 国际劳工标准，对中国劳动保障的立法过程具有重要意义。在这一背景下，笔者通过与ILO国际劳工组织联合国官员的深入交流，对女职工权益保护国际劳工标准的最新进展进行梳理，系统阐述了涉及女职工权益保护国际劳工标准的主要内容。

### 国际劳工标准与女职工权益内涵界定

女职工劳动权益是指法律赋予女职工在劳动关系方面享有的基本权利和利益：包括在整个劳动过程中，女职工与男子一样平等地享有的一切权益和机会；也包括由于女职工具有的一些生理和社会特征而享有的和男子不同的权益。

由于女职工的生理机能的特点以及抚育子女的需要，决定了需要对女职工的劳动权益予以法律的、政策的、社

会援助等多方面的保护。为此，国际劳工组织制定国际劳工标准，加强对女职工权益的保护，在全球范围内产生了重大影响。

### 国际劳工标准对 女职工权益保护 的规定及其演进

纵观国际劳工标准，其中涉及女职工权益保护的主要内容可归纳为四个方面：女职工就业的机会均等和待遇平等、女职工生育保护、女职工夜间工作限制以及女职工禁忌劳动范围。

#### 1. 女职工就业的机会均等和待遇平等

非正规就业女工的权益保护。2011年《家庭工人 体面劳动公约》(Convention Concerning Decent Work for Domestic Workers)的通过是一个历史性的时刻，家庭工人(不能再被看做是二等劳动者)和其他劳动者一样，应当享有体面的生活和工作权利。这一公约促进主要由妇女和女孩组成的家庭工人享有体面的就业条件。这项公约旨在通过一系列措施改善全球近1亿家庭工人(中国目前约有2000万家政工，家政从业人数居世界首位，而约90%的家政工为女性)的工作条件，明确规定家庭工人和其他工人一样，应当享有正常的工作时间、失业保险、产假、年假等权利。

正规就业女工享有的机会均等和待遇平等在此前的国际劳工公约中所作规定如下：

同工同酬。1951年，国际劳工组织通过了第100号公约《同酬公约》。我国于1990年批准了第100号公约；第90号建议书即1951年同酬建议书 《对男女工人同等价值的工作付予同等报酬建议书》，其中，第1条(a)款规定：保证在中央政府各部门或各机构的全体雇员中实行对男女雇员同等价值的工作付予同等报酬的原则，并提出了实行此项原则的手段。

就业不受歧视。1958年第111号公约《就业和职业歧视公约》强调，女职工和男职工一样，均应享有就业或职业机会均等或待遇平等，包括获得职业培训、获得就业和特定职业以及就业条款和条件等，我国于2005年批准了第111号公约；第111号建议书《1958年（就业和职业）歧视建议书》对防止就业和职业歧视进行了细化规定，包括政策的制订和实施以及协调一切领域内防止歧视的措施，以保证女职工在就业或职业方面享有与男职工同等的权利；1964年第122号《就业政策公约》，该公约第1条c款涉及 无论性别，都有选择职业的自由，并有获得必要技能和使其技能与天赋的最大可能的机会，取得对其很合适的工作；为更好地实施第122号《就业政策公约》，1964年第122号建议书《就业政策建议书》，规定了就业政策的总原则、就业政策的一般和选择性措施以及雇主、工人及其组织的行动等；1975年，第142号公约《人力资源开发公约》和1975年第150号建议书《人力资源开发建议书》，提到协助所有的人在平等和毫无歧视的基础上，发挥和运用其工作能力。

不能因家庭责任而不能享有工作机会均等和待遇平等。1965年《雇佣（有家庭责任的妇女）建议书》（第123号建议书）规定，各国主管机关应奉行一项政策，使有家务负担并在工作中的妇女能享受工作的权利而不受歧视；随着全球经济和社会环境的变化，男女之间充分的平等还包括在家庭内部分担家庭责任，1979年联合国大会通过了《消除对妇女一切形式歧视公约》，不应把家庭责任看成是妇女单方面的责任，而应提倡男女双方适当分担家庭责任；应当在有家庭责任的男工与女工之间，以及这些工人和其他工人之间，创造机会均等与待遇平等，因此，1981年，国际劳工大会又通过了《有家庭责任的男

女工人享有同等机会和同等待遇公约》（第156号公约）；1982年第158号公约《终止雇佣公约》和1982年第166号同名建议书均指出：不应解雇工人，除非有正当的理由。特别指出性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、产假期离开工作岗位不应构成解雇的正当理由。

综上所述，上述国际公约体现了男女同工同酬、就业机会均等、待遇平等的原则，并且随着全球经济和社会环境的变化，男女之间的充分平等还包括在家庭内部分担家庭责任，在有家庭责任的男工与女工之间以及这些工人和其他工人之间，创造切实的机会均等与待遇平等。除了对正规就业女工的保护，2011年6月通过的《家庭工人体面劳动公约》把对非正规就业女工的保护也纳入进来，进一步扩大了对女工的保护范围。

## 2. 女职工生育保护

在国际劳工标准中，生育保护最基本的内容包括健康保护、产假、在出现患病或并发症情况下的休假、津贴、就业保护和非歧视等，并规定了定期审查和实施手段等。关于女职工生育保护方面，国际劳工组织自20世纪初以来通过了一系列公约。

1952年第103号公约《保护生育公约（修订）》和第95号建议书《保护生育建议书》。第103号公约的适用范围扩大到农业和其他非工业部门受雇的妇女，包括领取工资、在家劳动的妇女，但不包括只雇佣雇主家属的企业中的妇女；第95号建议书详细规定了产假、生育津贴、为哺乳母亲和婴儿提供的设施、就业保护、就业妇女的产期健康保护等。

1958年第110号种植园公约第七部分是专门关于女职工生育保护的。

2000年第183号公约《保护生育公约》和同名的第191号建议书。2000年在日内瓦举行的第88届会议，修订了1952年保护生育公约（修订本）和1952年保护生育建议书，并为女工提供妊娠保护。

综上所述，通过生育保护公约的演进可以看出：其保护范围从最初只适用于工商业受雇女职工，后来扩展到农业和其他非工业部门受雇的女职工，促进了劳动力中的所有妇女享有平等权利，此外还考虑到女工的处境和需要提供妊娠保护进一步促进了母子的健康与安全。

## 3. 女职工夜间工作限制

1934年,国际劳工大会修订了第4号公约《妇女夜间工作公约》,通过了《妇女夜间工作公约》(修订)(第41号公约);1948年,国际劳工大会再一次修订了上述两个公约,通过了仍然名为《妇女夜间工作公约》(修订)(第89号公约),公约规定了确定夜间时间的更大的自由,主管机关可以对各个区域、工业、企业规定不同的时间,还规定担任管理和技术职务的和从事卫生及福利服务的妇女不适用本公约;1990年,国际劳工大会重新制定了《夜间工作公约》(第171号公约)和同名的建议书(第178号建议书),公约不分性别适用于所有受雇人员。第178号建议书对于夜间工作的一般规定、工作时间与休息时间、经济补偿、安全与卫生、福利设施以及其他措施(如考虑家务负担、调做日间工作、自愿提前退休、为工会会员或工人代表提供方便等问题)作了非常全面而具体的补充规定。

#### 4. 女职工禁忌劳动范围

妇女生理条件的特殊性及其承担的社会责任,决定了女性劳动者同男性劳动者之间存在差别。国际劳工组织制订的国际劳工公约和建议书中,提出了有关禁止妇女从事某些危险有害作业的范围。1921年第13号公约《(油漆)白铅公约》第3条规定:凡涉及使用白铅等产品的任何工业性油漆工作,应禁止雇佣十八岁以下的男性和所有女性;1935年第45号公约《妇女井下作业公约》规定,妇女不得受雇于任何矿场井下工作。1984年我国政府批准了这个公约。

还有其他一些危险性的工作,如可能铅中毒、离子辐射的工作以及需要搬运最大重量物品等,国际公约和建议书也禁止或限制妇女从事。1960年第114号建议书《保护工人免受离子辐射建议书》提出,从事放射性工作的育龄妇女,应采取各种措施保证其不受强烈电离辐射的影响;1967年第127号最大负重量公约要求,应限制指派妇女从事非轻物人力负重运输。

综上所述,国际劳工公约保护已经怀孕的妇女、哺乳期间的母亲免受苯或铅等化学品危害健康,井下作业、离子辐射的工作以及需要搬运最大重量物品等,国际公约和建议书也禁止或限制女职工从事。

### 借鉴国际劳工标准,加强女职工权益保护

如上所述,国际劳工组织通过各种公约,促进女工

保护增强其就业能力。将男女就业机会均等、待遇平等,作为提高妇女地位和改善其成员国女工地位的指导原则。孕期女职工劳动纠纷增多。怀孕女职工的劳动纠纷主要集中在从事重体力劳动、用人单位以怀孕为由单方解除劳动合同、拒绝加班遭质疑等。女职工怀孕后,各种致畸因素和有害因素,都可能对胎儿造成不利影响。因此,孕期女职工自身开始重视安全和健康问题,但孕期、产期、哺乳期三期女职工被调岗降薪等问题最突出。在女职工的三期特殊权益保护方面,一些企业损害女职工权益。许多单位从经济效益及人事安排考虑,不同意女职工休假或只同意女职工请病假或事假。部分单位存在随意界定工资性收入的行为,支付请产前假或哺乳假的女职工工资时,并未按原工资性收入计算基数,甚至还有不少怀孕、生育期间的女职工由于单位规定的种种理由,面临被迫转岗减薪或直接下岗的窘境。

国际劳工标准对全球经济和社会发展起着重大影响。结合我国国情,借鉴国际劳工标准,在女职工劳动权益保护国际劳工标准最新进展的基础上,探讨如下问题:

一是可考虑借鉴国际劳工标准中重在促进女职工社会平等的内容,如家庭责任的内容。保障女工不因家庭责任而不能享有工作机会均等和待遇平等。随着全球经济和社会环境的变化,男女之间充分的平等还包括在家庭内部分担家庭责任,不应把家庭责任看成是妇女单方面的责任,因而有必要把有家庭责任工人的问题作为广泛的社会和家庭事务的一个方面,从国家政策上予以考虑,使有家庭责任的男女工人能获得同没有家庭责任的男女工人一样的平等机会和平等待遇,自由行使其选择职业的权利。

二是非正规就业女工的劳动权益保护。2011年6月,《家庭工人体面劳动公约》促进主要由妇女和女孩组成的家庭工人享有体面的就业条件。以家政工为代表的非正规就业女工劳动权益的保护受到广泛关注。因此,建议考虑将女职工劳动保护的范围扩大到非正规就业女工。

总之,女职工权益保护,需要全社会的关注,特别是提高女职工自我保护意识;国家有关法律、法规的执行和监督机制有待进一步建立和完善;工会组织可利用现有的工作网开展有关国际公约和女职工权益保护的培训等;通过多种途径达到切实保障女职工合法权益的目标。

栏目主持 胡宏梅