

生育产假制度发展的国外经验及其启示意义

李西霞

(中国社会科学院 国际法研究所 北京 100720)

[摘要] 生育产假制度是保护生育妇女的重要制度之一。基于生育产假制度国外创建的新生儿父亲陪护假和父母育儿假制度,极大地推动了男女两性在有偿工作中的机会平等和无偿家务劳动中的责任分担,显著提高了生育保护水平。目前我国为应对人口老龄化问题,采取的措施之一是在全国统一实施“全面两孩”政策,以鼓励生育。这在客观上要求建立新生儿父亲陪护假和父母育儿假等配套制度,促进对生育妇女的保护。研究国外相关制度安排,将为我国提供有益的启示。

[关键词] 产假;新生儿父亲陪护假;父母育儿假;有偿工作;无偿家务劳动;两性平等

[中图分类号] D912.5 **[文献标志码]** A **[文章编号]** 1672-4917(2016)01-0100-07

生育产假(maternity leave)制度最早于1878年在德国建立。^[1]之后,基于不同立法体制的生育产假制度在其他各国陆续建立。在国际层面上,国际劳工组织通过三个生育保护公约建立起生育产假国际标准。生育产假国家立法和国际标准的实施,为保护母亲和新生儿健康以及为新生儿母亲提供工作保障起到了极大的促进作用。^[2]目前世界各国大都建立了生育产假制度,其中相当数量国家还基于产假制度创建新生儿父亲陪护假(paternal leave)和父母育儿假(parental leave)制度,对生育产假制度进行创新发展,显著提高了生育保护水平,推动了男女两性在有偿工作中的机会平等和无偿家务劳动中的责任分担。

为应对人口老龄化问题,我国于2015年12月27日通过《人口与计划生育法修正案》,规定从2016年1月1日起在全国统一实施“全面两孩”政策,以鼓励生育。然而,“全面两孩”政策的有效实施,在一定程度上有赖于建立完善的配套制度如新生儿父亲陪护假和父母育儿假制度。因此,研究国外新生儿父亲陪护假和父母育儿假制度,将为我国提供借鉴意义。鉴于德国和瑞典分别首创产假和

新生儿父亲陪护假制度,本文以德国、瑞典和中国为例,比较研究这三个国家的相关制度安排。

一、产假制度

产假是指女职工在产前、分娩和产后的一段时间内依法享有的有工作保障的休假,由新生儿母亲专属享有,其目的是为了保护和新生儿健康,以及为新生儿母亲提供工作保障。截止2010年,全球已有167个国家实施了产假制度,除澳大利亚^①、莱索托、巴布亚新几内亚、斯威士兰和美国实行无薪产假制度外,其他国家均实行带薪产假制度。^[3]根据国际劳工组织2000年《生育保护公约》(以下简称“第183号公约”)规定,生育妇女有权享有不少于14周的产假,^②产假期间津贴标准不得低于该妇女原先收入或是为计算津贴而加以考虑的收入的2/3。^③以下分别介绍德国、瑞典和中国的产假制度。

(一) 德国产假制度

从历史视角看,德国是最早实行产假制度的国家。1878年,德国开始实行无薪产假制度,期限为产后3周,^{[1]335}其主要目的是为由于工业革命而大量涌入劳动力市场的妇女提供保护,以避免在生育

[收稿日期] 2015-12-01

[作者简介] 李西霞(1964—),女,河南洛阳人,中国社会科学院国际法研究所助理研究员、《国际法研究》编辑部副主任。

① 2009年,澳大利亚政府宣布将实行18周的带薪产假制度,产假津贴为国家最低工资待遇水平,该制度从2011年开始实行。

② 参见2000年《生育保护公约》(第183号)第4条。

③ 参见2000年《生育保护公约》(第183号)第6条。

期间过度劳累并确保正常怀孕和生产健康婴儿。^{[1]345}其后随着社会经济的发展,德国多次修订相关产假法律以调整产假期限和津贴标准以实现特定的立法目的。如1927年德国批准1919年《生育保护公约》(以下简称“第3号公约”)后,为使其国内法律与“第3号公约”规定的产假期限^①保持一致,对产假制度进行改革,赋予生育女职工享有12周的产假,其中包括6周产后强制性休假。再比如,为了加强对生育女职工保护,1965年德国将产后强制性休假期限从先前的6周延长至8周。^[4]

依据德国现行法律规定,所有与雇主建立雇佣关系的妇女,包括在家工作挣工资的妇女和与这些妇女享有同样权利的妇女(women in an employment relationship, including female home workers and those with the same legal rights as home workers),都享有产假。^[5]产假期限为14周,其中产前6周,产后8周(多胞胎生育或早产的情况下产后12周),产后休假为强制性休假。在产假期间,德国所有的就业妇女和登记为失业人员的妇女有权享有产假津贴,^[6]津贴标准为女职工产假前三个月平均净工资的100%。^[7]不过,法律规定生育女职工享有产假和产假津贴必须满足特定资格要求,如怀孕女职工有通知雇主其怀孕的义务和提供由医生或助产士出具的预产期证明的义务。

除此之外,参加法定健康保险计划的妇女在怀孕和分娩后还享有以下医疗津贴:(a)医疗护理和助产士护理,如确定是否怀孕的必要医疗检查和常规检查;(b)使用药物进行治疗;(c)住院分娩;(d)家庭护理等。医疗津贴通过法定健康保险计划予以支付。^[8]

(二) 瑞典产假制度

瑞典是世界上最早建立生育产假制度的国家之一,1937年开始实行产假制度。^{[9]374}瑞典现行法律规定,不论其工龄长短,所有女职工都有权享有产假。^[10]产假期限为14周,产前7周,产后7周。^[11]与德国的规定类似,瑞典法律也规定了强制性产假期限,不过瑞典规定的强制性产假期限仅有2周(产后)。^[11]瑞典法律规定生育女职工享有产假和产假津贴必须满足告知义务,即在休假两个月前通知其雇主的义务。产假津贴标准为女职工正

常工资收入的80%。^[12]

在瑞典,妇女在怀孕期间和分娩后享有以下医疗服务和医疗津贴:(a)产前护理;(b)住院分娩;(c)产后护理;(d)如果工作环境对怀孕有医疗风险,怀孕妇女享有在预产期的2个月前开始休产假的权利。医疗津贴通过社会保险基金支付。^[8]

(三) 中国产假制度

自新中国建立,中国政府一直高度重视妇女权益保护,其中一项重要措施就是实行生育产假制度。这项制度的实施不仅有效保障生育妇女健康,而且也极大地促进了男女平等就业。中国产假制度建立于20世纪50年代初,此后通过不断颁发和实施新的法律法规,逐步发展和完善了中国产假制度。^[13]

依据2011年《社会保险法》、2012年《女职工劳动保护特别规定》以及其他现行法律规定,中华人民共和国境内的国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经济组织以及其他社会组织等用人单位及其女职工,^②有权享有98天产假,其中产前可以休假15天;如难产,增加产假15天;如生育多胞胎的,每多生育一个婴儿,增加产假15天。女职工怀孕未满4个月流产的,有权享有15天产假;怀孕满4个月流产的,享有42天产假。^③女职工的产假津贴,对已经参加生育保险的,按照用人单位上年度职工月平均工资的标准由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,按照女职工产假前工资的标准由所在单位支付。^④

除此之外,女职工生育有权享有以下生育医疗津贴,怀孕和生育的检查费、接生费、手术费、住院费和药费。对已经参加生育保险的,医疗津贴由生育保险基金支付;对未参加生育保险的,医疗津贴由用人单位支付。

(四) 德国、瑞典和中国产假制度的保护水平

虽然德国、瑞典和中国法定产假期限均为14周,符合“第183号公约”关于产假期限的国际标准。然而,产假期间女职工保护水平却存在较大差异。第一,享有产假的主体范围不同。德国和瑞典以是否就业为标准,为女职工提供产假;而中国则仅为国家机关、企业、事业单位、社会团体、个体经

① 参见1919年《生育保护公约》第3条规定,生育妇女有权享有6周产后强制性休假。

② 参见2012年《女职工劳动保护特别规定》第2条。

③ 参见2012年《女职工劳动保护特别规定》第7条。

④ 参见2012年《女职工劳动保护特别规定》第8条。

济组织以及其他社会组织等用人单位的女职工提供产假,灵活就业人员和失业人员仅在广东和上海等少数省份被纳入生育保护范围。^[14]第二,关于产假津贴标准,“第183号公约”规定产假津贴的数额不得低于该妇女原先收入或是为计算津贴而加以考虑的收入的2/3,德国和瑞典都已符合国际标准。德国产假津贴标准为女职工产假前三个月平均净工资的100%,瑞典产假津贴标准为女职工正常工资收入的80%。在中国由于生育女职工工资收入总额中,基本工资部分仅占工资总收入的50%左右,因而即便女职工在产假期间按工资的100%申领产假津贴,在扣除各种津贴和奖金后,其收入水平也会降低很多,^[14]因此中国产假津贴水平是否达到“第183号公约”要求的标准,有待商榷。相比较而言,德国和瑞典为生育女职工提供较高水平产假津贴,保证了生育女职工有经济能力使用法定休假时间养育婴幼儿。^{[9]377-378}

二、基于产假制度创建新生儿父亲陪护假制度

基于产假制度创建新生儿父亲陪护假制度是对产假制度的重大发展。新生儿父亲陪护假是指新生儿父亲在孩子出生时专属享有的一项法定权利,一般为带薪休假,时间较短。在国际层面,国际劳工组织对新生儿父亲陪护假没有建立国际标准,甚至没有提出任何建议。不过,截止2010年,至少已有49个国家实行新生儿父亲陪护假制度,^[3]为父亲提供时间和经济能力照顾生育期的妻子和新生儿,以促进家庭性别平等和保护儿童利益。瑞典是世界上最早建立新生儿父亲陪护假制度的国家;中国绝大多数省、直辖市和自治区的计划生育条例中规定的生育护理假虽然是作为对实行晚育和独生子女家庭的奖励政策,^[15]但在客观上起到了新生儿父亲陪护假的作用;德国目前尚未建立新生儿父亲陪护假制度。

(一) 瑞典新生儿父亲陪护假制度

创建新生儿父亲陪护假制度是瑞典对产假制度的重大创新。20世纪60年代,妇女解放运动第二次浪潮波及欧洲大陆并得到发展,妇女主张在公共和私人领域、工作和家庭领域享有男女平等的呼声日益高涨。70年代后,女性劳动参与率持续上升,因而强烈要求改革产假制度。在舆论压力下,瑞典于1974年建立新生儿父亲陪护假制度,这是

自产假制度建立后首次以法律形式承认父亲在照顾婴幼儿方面的作用,其目的在于鼓励男性尽早进入抚育婴幼儿的家庭角色并力求实现家庭角色的性别平等。^{[16]190-191}之后,其他国家纷纷仿效,建立新生儿父亲陪护假制度支持父亲帮忙照顾生育期的妻子和新生儿。^[17]瑞典现行法律规定,不论男职工工龄长短,都享有新生儿父亲陪护假。^[10]新生儿父亲陪护假期限为10天,^[18]津贴标准为职工正常工资收入的80%。^[19]不过,新生儿父亲陪护假必须在新生儿出生后60天内使用。

(二) 中国生育护理假制度

从严格意义上讲,中国尚未建立起新生儿父亲陪护假制度。然而,我国《人口与计划生育法》创设了生育假。^①该法第25条规定,“公民晚婚晚育,可以获得延长婚假、生育假的奖励或者其他福利待遇。”依据该条款规定,我国绝大多数省、直辖市和自治区(除西藏自治区和吉林省外)在其计划生育条例中都规定了“生育护理假”作为对实行晚育或计划生育政策的一种奖励。^[15]生育护理假的天数在各省、直辖市和自治区并不相同,最短的为上海3天,最长的为河南1个月,其他省为10天至15天不等。^[15]然而,由于生育护理假期间的津贴支付尚未得到有效解决,因此该项政策的实施仍存在一定障碍。^[14]从各省的相关规定看,享有生育护理假需要满足相应的资格要求:或是符合晚育的资格要求,这种情形最多;或是领取《独生子女证》(如宁夏和海南);或是同时满足晚育和领取《独生子女证》的资格要求(如福建和辽宁)。^[15]生育护理假仅适用于实行晚育和独生子女的家庭,排除了未实行晚育的家庭和合法生育二胎的家庭等,因此不具有普遍适用性。

2015年12月27日,我国通过《人口与计划生育法修正案》,将第25条修改为合法生育可获得延长生育假的奖励。

然而,无论是《人口与计划生育法》规定的生育假,还是2015年《人口与计划生育法修正案》规定的生育假,却是分别被作为对实行晚育或合法生育的一种奖励,尚未关注到男女两性在有偿工作中的机会平等和无偿家务劳动中的责任分担,也没有考虑儿童早期教育和发展的因素,更重要的是,从本质上讲它并不是一项法定权利。

尽管如此,我国立法中规定的生育假(生育护

① 《人口与计划生育法》第25条规定的生育假,在地方立法中多被称为“生育护理假”。

理假)在某种程度上也是一种制度创新,它在客观上起到了新生儿父亲陪护假的作用,与瑞典的新生儿父亲陪护假在目的方面有异曲同工之处,都为男性照顾生育期的妻子和抚育婴幼儿提供时间保证和可能的经济能力。

三、基于产假制度创建父母育儿假制度

基于产假制度创建父母育儿假制度是对产假制度的另一制度创新。父母育儿假是指在母亲休完产假或父亲休完陪护假后,由父母两人共同享有或其中一人享有的一段较长时间的休假,用来照顾和抚育婴幼儿,^{[16]193}其目的在于促进男女两性在工作领域的机会平等和对家庭责任的共同分担。父母育儿假制度的建立进一步加强了新生儿父亲在家务劳动和抚育婴幼儿方面的责任,同时显示出对男女平等和儿童利益的高度关注。然而,国际劳工组织既没有建立父母育儿假国际标准,也没有提出任何建议。

(一) 瑞典父母育儿假制度

如前所述,20世纪60年代末期和70年代早期,随着西方社会妇女运动的高涨,女性劳动力市场参与率明显提高,妇女普遍要求在社会经济领域和家庭生活中享有与男性平等的权利。作为回应妇女运动的要求,瑞典率先改革产假制度,于1974年创建新生儿父亲陪护假制度,之后于1976年建立父母育儿假制度,从制度上保证妇女的经济独立和男性抚育婴幼儿家庭角色以及儿童福利最大化。^{[16]192}

瑞典现行法律规定,父亲享有与母亲同样的育儿假权利并享有育儿津贴。具体地说,在孩子满8岁前,父母有权享有共计480天的育儿假,其中母亲和父亲各自专属享有60天,其余360天由父母共同享有,自主安排。^[20]但是,享有育儿假必须满足法律规定的资格要求,即在孩子出生前为目前雇主连续工作时间已满6个月,或在过去两年内为目前雇主工作的时间累积已满12个月。^{[3]51}

父母育儿假津贴标准的计算依据是父母双方休假天数的累加之和,总计为480个日历天。津贴标准是父母正常工资净收入的80%,支付期限为390天;其余90天的津贴标准为每天60瑞典克朗。^[19]如果父母双方共同监护孩子,则父母任何一方都有权单独享有60天的津贴待遇,其余360天

的津贴待遇可由父母自主分配;如果父亲或母亲单独监护孩子,父亲或母亲有权单独享有480天的全部津贴待遇。但是,父亲或母亲享有育儿津贴必须满足特定的资格要求:即在孩子出生前与雇主建立雇佣关系达到连续240天并已参加社会保险。如果未能满足该资格要求,新生儿父母也有权享有育儿津贴,待遇标准为每天180瑞典克朗(2006年),支付期限为390天;其余90天的津贴标准为每天60瑞典克朗。^[19]

从上述分析可以看出,瑞典创建父母育儿假强化了男性在家庭中的作用,力求实现家庭角色的性别平等,使父亲和母亲在家庭和工作方面享有平等的机会并分担同样的责任,支持职工兼顾工作和家庭关系,促进妇女就业并改善妇女在劳动力市场的状况。具体地讲就是:瑞典通过立法规定父母育儿假,为新生儿父母提供必要的时间照顾孩子;通过立法为新生儿父母提供育儿假津贴,使他们有经济能力使用育儿假。由此,当新生儿父母在职场工作和家庭生活发生冲突时,就可以把儿童利益放在第一位。^{[1]346}这一制度创新对其他国家建立父母育儿假制度起到了引领作用,至2010年,实行父母育儿假制度的国家已达到49个左右。^[3]

(二) 德国父母育儿假制度

1986年,德国通过立法建立父母育儿假制度,一方面与当时的国际影响因素有关,另一方面则是迫于国内舆论压力。在国际层面,瑞典1976年建立父母育儿假制度是一个重要的影响因素。另外,1985年德国批准《消除对妇女一切形式歧视公约》,公约规定“教养子女是父母的共同责任”,^①因此履行公约义务是另一个影响因素。在国内层面,德国一直以来高度重视儿童的早期教育和发展。他们认为,早期教育和发展对儿童一生的发展非常重要,因此应通过立法保障儿童父母能够兼顾工作和家庭生活,使他们在儿童的早期教育发展阶段有时间和精力照顾儿童。这些影响因素促使德国在1986年对其产假制度进行改革,通过《联邦育儿津贴法》,建立父母育儿假制度。该法赋予作为雇员的父母享有育儿假的权利,同时也使父母育儿假在抚育婴幼儿方面成为一个更为重要的工具,尤其是它在德国历史上首次以法律形式承认新生儿父亲在照顾婴幼儿方面的作用。^[21]

依据德国2007年父母育儿假相关法律规定,

① 参见《消除对妇女一切形式歧视公约》序言和第5条。

父母育儿假为14个月,其中包括专属于父亲享有的两个月假期。在此期间,父母育儿假津贴标准为平均月工资收入的67%,但最高不得超过每月1800欧元。^[22]父母育儿假津贴由国家财政支付。

综上,德国在1878年工业革命时期首创生育产假制度,在100多年后的1986年又较早地建立父母育儿假制度。在此过程中,德国逐渐放弃其固有的“男主外女主内”家庭主义观念和对传统劳动性别分工的支持,多次调整生育假政策目标,鼓励妇女就业,促进职场和家庭中的性别平等,以使职工能够兼顾工作和家庭生活,关注儿童福祉。^[22]

四、国外生育产假制度发展对中国的启示

综上,瑞典和德国顺应经济社会发展趋势,对生育产假制度进行改革创新,建立新生儿父亲陪护假和父母育儿假制度,体现了政策目的和立法理念的变化发展。我国自建国以来坚持男女平等原则,女性就业率一直处于较高水平,如2010年中国18~64岁女性就业率为71.1%^[23]。这表明大部分女性从事与男性同样的职场工作。但母亲承担主要的家庭和育儿责任这种传统理念和实践却一直没有改变,对我国产假制度的改革创新形成了一定的障碍。鉴于此,本文认为应从以下方面完善我国生育产假制度。

(一) 提升生育产假制度的立法价值取向

“法律本身不只是一个规则体系,在规则体系的背后,是一个特殊的价值追求。法律对价值所作的选择、排列和保护,可以在一定程度上减少价值的混乱……”^[24]因此,在生育产假制度建设中,应当高度关注法律规范和法律制度所追求的价值目标。上述分析表明,在德国和瑞典的不同发展阶段,生育产假立法价值各有侧重,但现行生育产假制度都纳入以下价值目标,即保护母亲和新生儿健康以及为新生儿母亲提供工作保障;保护儿童利益。反观我国生育产假立法目的,值得深思。从历史的视角看^①,我国历次生育产假立法目的中虽然考虑了女职工的相关权益,但都没有纳入婴幼儿健

康和早期教育因素,这不得不说是个缺憾。优生优育是国家的基本国策,女职工在生育期间能否得到适当的休息和护理,关系到女职工自身和孩子的身心健康及儿童一生的发展,关乎民族繁荣延续和国民素质,是一项保证劳动力扩大再生产的社会性事业。生育产假作为优生优育的前提条件之一应该纳入儿童利益因素。

第二,生育保险关涉女性权益,前述分析显示德国和瑞典通过单独立法来实现其特定的生育产假目的。我国《社会保险法》作为基本法律,将生育保险的立法目的与其他社会保险的立法目的相提并论,没有体现出对女性生育期间权益的特殊保护。对此,应考虑在作为《社会保险法》的配套法规《生育保险办法》中予以明确。

第三,充分认识新生儿父亲陪护假和父母育儿假制度中纳入家庭角色的性别平等视角的重要价值,通过法律规定父亲的家庭责任,不仅能促进男女两性职场中的机会平等和家务劳动中的责任分担,而且利于消除就业性别歧视。^[14]

(二) 扩大我国产假制度的适用范围

生育产假和产假津贴作为法定权利,应赋予所有符合资格要求的公民个人。我国现行产假制度采取的是就业标准,即女职工,然而适用范围却被限定于特定的用人单位中的女职工,从立法上排除了灵活就业人员和失业人员,形成了不应有的法定歧视,造成了社会不公平现象。灵活就业人员和失业人员本身作为社会弱势群体,更应该得到法律制度公平公正的保护。因此,应扩大现行产假制度的适用范围,为所有生育女职工和失业生育妇女提供保护。

(三) 建立新生儿父亲陪护假制度

前述分析显示,新生儿父亲陪护假和父母育儿假制度提供了由父亲专属享有的休假期限和育儿津贴,以保障父母育儿假政策中的性别平等并加强非歧视原则。反观我国现行产假制度,强调母亲在家庭中养育婴幼儿的传统责任,客观上把家庭中的不平等延伸到社会公共领域,同时生育休假和严苛

^① 1951年《劳动保险条例》第1条规定“为了保护工人职员的健康,减轻其生活中的困难”;1988年《女职工劳动保护规定》第1条规定“为维护女职工的合法权益,减少和解决女职工在劳动和工作中因生理特点造成的特殊困难,保护其健康,以利于社会主义现代化建设”;1994年《企业职工生育保险试行办法》第1条规定“为了维护企业女职工的合法权益,保障她们在生育期间得到必要的经济补偿和医疗保健,均衡企业间生育保险费用的负担”;2011年《社会保险法》第1条规定:“为了规范社会保险关系,维护公民参与社会保险和享受社会保险待遇的合法途径,使公民共享发展成果,促进社会和谐稳定”;2012年《女职工劳动保护特别规定》第1条规定“为了减少和解决女职工在劳动中因生理特点造成的特殊困难,保护女职工健康。”

的劳动禁忌加重了用人单位对女职工的歧视和排斥,在一定程度上阻碍了男女平等就业的实现。因此应通过立法确认男性在照顾生育妻子和抚育婴幼儿方面的家庭责任并实现家庭角色的性别平等。此外,我国提出的“全面两孩”政策的有效实施,在一定程度上有赖于建立完善的配套制度如新生儿父亲陪护假制度和父母育儿假制度。鉴于《人口与计划生育法修正案》^①和绝大多数省、直辖市和自治区的计划生育条例都对生育假和生育护理假作出规定,本文建议在此基础上先行建立新生儿父亲陪护假制度,之后在条件成熟时再建立父母育儿假制度。

建立新生儿父亲陪护假制度可行性有以下四个方面:第一,宪法依据。依据我国《宪法》第48条关于“妇女在政治的、经济的、文化的、社会的和家庭的生活等各方面享有同男子平等的权利”的规定,在生育保护领域赋予新生儿父亲享有陪护假以实现家庭角色的性别平等是男女平等原则的应有之义,因此男女平等原则是建立新生儿父亲陪护假的宪法依据。第二,中国于1980年11月4日批准

的《消除对妇女一切形式歧视公约》,因而应履行该国际公约中规定的“养育子女是父母和整个社会的共同责任”^②义务,通过建立新生儿父亲陪护假制度确认父亲承担养育婴幼儿的责任。第三,法律基础和实践依据。《人口与计划生育法修正案》规定的生育假,以及我国绝大多数省、直辖市和自治区在其计划生育条例中规定的“生育护理假”,是我国国家层面和地方层面的相关立法实践,为构建我国新生儿父亲陪护假提供了法律基础和实践依据。第四,在具体的制度构建路径上,可遵循以下思路:首先,在《人口与计划生育法》中,通过立法程序确立新生儿父亲享有陪护假权利,由此弥补我国立法中新生儿父亲陪护假的缺位。其次,建议在作为《社会保险法》的配套法规《生育保险办法》中,将新生儿父亲陪护假纳入生育保险待遇范围,并对新生儿父亲陪护假的天数和津贴标准作出统一规定。再次,依据我国各省现行的生育护理假的天数来看,建议新生儿父亲陪护假天数为14~20天为宜,新生儿父亲陪护假期间的津贴标准可依据现行的产假津贴标准计发。

[参考文献]

- [1] Mona L. Schuchmann “The Family and Medical Leave Act of 1993: A Comparative Analysis with Germany”, *Journal of Corporation Law*, Vol. 20, Winter 1995, pp. 334.
- [2] ILO: *Gender Equality at the Heart of Decent Work*, Report VI, International Labour Conference, 98th Session (Geneva), 2009, pp. 45.
- [3] Ida Öun and Gloria Pardo Trujillo: *Maternity at Work: A Review of National Legislation*, ILO, 2nd edn, 2010, pp. 17.
- [4] Kook Hee Lee: *Gender Equality in Reconciling Work and Childcare in South Korea*, Cornell Law School Inter-University Graduate Student Conference Papers, 2009, paper 17, http://scholarship.law.cornell.edu/lps_clacp/17.
- [5] Maternity Protection Act § 1.
- [6] Maternity Protection Act § 13(1)(2), National Insurance Regulation § 200(1).
- [7] National Insurance Regulation § 200(2), Maternity Protection Act § 13(1), 14(1).
- [8] 国际劳工组织网站: http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=DE&p_sc_id=2000&p_year=2009&p_structure=3.
- [9] Arielle Horman Grill “The Myth of Unpaid Family Leave: Can the United States Implement a Paid Leave Policy on the Swedish Model”, *Comparative Labor Law Journal*, Vol. 17(2), Winter 1996, pp. 374.
- [10] Parental Leave Act § 3.
- [11] Parental Leave Act § 4.
- [12] Ida Öun and Gloria Pardo Trujillo: *Maternity at Work: A Review of National Legislation*, ILO, 2nd edn, 2010, pp. 53.
- [13] 潘锦棠《社会保障通论》,山东人民出版社2012年版,第254-261页。
- [14] 蒋永萍《社会性别视角下的生育保险制度改革与完善》,《妇女研究论丛》2013年第1期。
- [15] 唐芳《从奖励到权利——生育护理假的正当性论证》,《中华女子学院学报》2012年第1期。
- [16] Margaret O’ Brien “Fathers, Parental Leave Policies, and Infant Quality of Life: International Perspectives and Policy

① 2015年12月27日通过的《人口与计划生育法修正案》对生育假作出规定,即合法生育可获得延长生育假的奖励。

② 参见《消除对妇女一切形式歧视公约》序言和第5条

- Impact” , *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* , Vol. 624 , JUN 2009 , pp. 190 – 191.
- [17] Nancy E. Dowd “Envisioning Work and Family: A Critical Perspective on International Models” , *Harvard Journal on Legislation* , Vol. 26 (2) , Summer 1989 , pp. 324 – 326.
- [18] Public Insurance Act § Ch. 4 , § 10 and 12.
- [19] 国际劳工组织网站: [http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1? p_lang = en&p_structure = 3&p_sc_id = 2000&p_countries = DE&p_countries = SE](http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_structure=3&p_sc_id=2000&p_countries=DE&p_countries=SE).
- [20] 王向贤 《社会政策如何构建父职? ——对瑞典、美国和中国的比较》,《妇女研究论丛》2014年第2期,第51页。
- [21] Jan Ondrich , C. Katharina Spiess , Qing Yang “Barefoot and in a German Kitchen: Federal Parental Leave and Benefit Policy and the Return to Work after Childbirth in Germany” , *Journal of Population Economics* , Vol. 9 (3) , AUG 1996 , pp. 250.
- [22] Jane Lewis: *Work-Family Balance , Gender and Policy* , Cheltenham: Edward Elgar , 2009 , pp. 127.
- [23] 杨慧 《社会性别视角下“80后”就业率及其影响因素分析》,《中国青年研究》2013年第7期。
- [24] 赵文英 《论法官的法律思维》,《政治与法律》2005年第2期。

Development of Maternity Leave Systems in Selected Overseas Countries and Its Enlightenment to China

LI Xi-xia

(The Institute of International Law Chinese Academy of Social Sciences , Beijing 100720 , China)

Abstract: Maternity leave system is an important maternity protection system. Based on this maternity leave system , paternity leave and parental leave systems are developed in overseas countries , which greatly promote gender equality in paid work and unpaid family housework and have significantly improved level of maternity protection. At present , in order to cope with aging population , China is in a process for formulating the two – child policy as one of measures for encouraging childbirth. This requires establishing supporting systems such as paternity leave and parental leave systems for the promotion of maternity protection. As a result , a study of maternity leave mentioned above , paternity leave and parental leave systems in selected overseas countries will offer an enlightenment in China.

Key words: maternity leave; paternity leave; parental leave; paid work; unpaid family housework; gender equality

(责任编辑 刘永俊)