



Международная
организация
труда

Комплект пособий по охране материнства

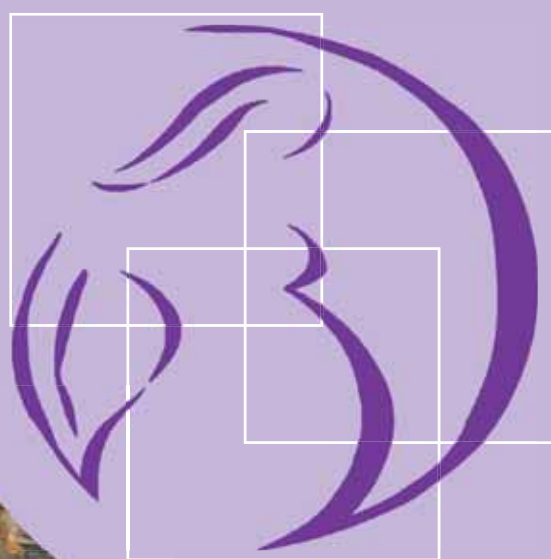
От мечты к реальности для всех

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Охрана материнства в сфере труда: для кого?

Модуль

2



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии



Комплект пособий по охране материнства

От мечты к реальности для всех

Модуль 2

Охрана материнства в сфере труда:
для кого?



© Международная организация труда, 2012 г.
Первое издание 2012 г.

Публикации Международного бюро труда охраняются авторским правом в соответствии с Протоколом 2 Всемирной конвенции об авторском праве. Тем не менее, краткие выдержки из них могут воспроизводиться без получения разрешения при условии указания источника. Для получения прав на воспроизведение или перевод следует обращаться по адресу: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211, Geneva 22, Switzerland, либо по электронной почте: pubdrout@ilo.org. Международное бюро труда приветствует такие обращения.

Библиотеки, учреждения и другие пользователи, зарегистрированные в организациях интеллектуальной собственности, могут делать копии согласно лицензиям, выданным им для этой цели. Для того, чтобы найти организации интеллектуальной собственности в Вашей стране, посетите сайт www.ifrro.org.

ILO Cataloguing in Publication Data

Комплект пособий по охране материнства. От мечты к реальности для всех. Модуль 2. Охрана материнства в сфере труда: для кого? / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Программа по условиям труда и занятости (TRAVAIL). – Москва: МОТ, 2012 г., 76 р.

ISBN: 978922425487 (print); 9789224254888 (web pdf)

ILO DWT Support Team and Country Office for Eastern Europe and Central Asia; International Labour Office; Conditions of Work and Employment Programme

maternity protection / maternity benefit / child care

13.03.1

Также опубликовано на английском языке: *Maternity Protection Resource Package – From Aspiration to Reality for All. Module 2: Maternity Protection at work: For whom?* (ISBN: 978-92-2-125487-4 (print), 978-92-2-125488-1 (web pdf), 978-92-2-125489-8 (CD-ROM), Geneva: ILO, 2012)

Названия, соответствующие практике, принятой в Организации Объединенных Наций, и изложение материала в настоящей публикации не являются выражением какого-либо мнения Международного бюро труда ни о правовом статусе какой-либо страны, района или территории, или их властей ни о делимитации их границ.

Ответственность за выраженные в подписных статьях, исследованиях и прочих произведениях мнения лежит исключительно на их авторах, и факт публикации не означает, что Международное бюро труда поддерживает излагаемые мнения.

Упоминание названий фирм, коммерческих изделий и процессов не означает их одобрения Международным бюро труда, так и отсутствие упоминания конкретной фирмы, коммерческого изделия или процесса не свидетельствует об их неодобрении.

Издания Международного бюро труда и их электронные версии имеются в продаже в крупных книжных магазинах или местных бюро МОТ во многих странах мира; их можно также получить непосредственно в отделе публикаций Международного бюро труда: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. По этому же адресу можно получить бесплатный каталог публикаций Международного бюро труда или перечень последних издания, в том числе и по электронной почте: pubvente@ilo.org.

Посетите наш веб-сайт: www.ilo.org/publns

Отпечатано в России.

Содержание

Модуль 2.	Охрана материнства в сфере труда: для кого?	1
	О чем этот модуль?	1
	Принцип включенности.....	1
	Распространение охраны материнства на всех работающих женщин.....	2
	Вызовы и реалии.....	4
	• Исключение из правовой сферы применения охраны материнства	4
	• Исключение по причине несоответствия предъявляемым условиям доступа.....	5
	• Исключение вследствие «разрыва на стадии применения».....	7
	• Распространение охраны материнства на овдовевших отцов и небιологических родителей	10
	Что может быть сделано?.....	12
	Основные моменты для усвоения	13
	Основные источники и литература.....	14
	Образец визуальной презентации	16



Модуль 2

Охрана материнства в сфере труда: для кого?

О чем этот модуль?

Этот модуль подчеркивает важность охраны материнства для всех работников, а не только для занятых в формальном секторе экономики. Он включает в себя:

- Обзор «принципа включенности» и его эволюции в международных трудовых нормах
- Способы исключения женщины из системы охраны материнства в сфере труда:
 - ➔ исключение из правовых рамок национального законодательства
 - ➔ исключение вследствие ограничительных условий доступа
 - ➔ несоответствие между законом и практикой его применения или «разрыв на стадии применения».
- Конкретные примеры усилий, по распространению системы охраны материнства на исключенные из нее категории работников
- Меры, которые могут предприниматься заинтересованными сторонами для распространения системы охраны материнства на всех трудящихся женщин, независимо от их формы занятости.

Принцип включенности

В данном модуле рассматривается вопрос о сфере применения охраны материнства, объясняется, что означает само понятие «сфера применения». Существует распространенное мнение, что охрана материнства не предназначена для женщин, работающих в **неформальной экономике**¹. Тем не менее, в принципе, **все работающие женщины, в том числе и те, кто занят нетипичными формами зависимого труда**, должны быть охвачены системой охраны материнства. Правительства, организации работодателей и профсоюзы всего мира выразили приверженность этому принципу, принимая Конвенцию об охране материнства № 183 в 2000 году.



Настоящая Конвенция применяется ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда.

Конвенция № 183, Статья 2(1)

¹ **Неформальная экономика:** страны работают с различными определениями термина «неформальная экономика». Этот термин может относиться ко всем видам экономической активности работников, которые – по закону или на практике – не охвачены или недостаточно охвачены формальными процедурами. Под понятием «неформальная экономика» подразумеваются две очень разные ситуации: 1) неформальность вследствие отсутствия формальной точки отсчета, когда не разработан применимый трудовой норматив и нет ни обязательств, которые необходимо выполнять, ни прав, которые необходимо признавать или требовать; 2) неформальность вследствие несогласия с правовой точкой отсчета, когда применимые трудовые нормативы существуют, но полностью или частично игнорируются и ни обязательства, ни права не признаются. МОТ: *Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства*, Второе издание, 2008, стр. 80

Нетипичные формы зависимого труда включают широкий спектр условий найма, таких как, например, работа неполный день, временная или сезонная работа, разделение работы (ставки), договоры найма с фиксированным сроком действия, временный заемный труд, надомная работа и работа в удаленном режиме; сдельная работа, неоформленные работники во всех отраслях, а также женщины, вовлеченные в скрытые отношения найма (якобы являющиеся самозанятыми). Эти формы занятости отличаются от исторически сложившейся нормы «типичной» или «стандартной занятости», которая представляет собой защищенную законом работу неограниченной продолжительности с одним работодателем, выполняемую на рабочем месте, предоставленном работодателем и приносящую гарантированный регулярный доход.

Рамочные механизмы МОТ предусматривают распространение охраны материнства на всех работающих женщин.

Распространение охраны материнства на всех работающих женщин

Охрана материнства, уже давно, с самых первых дней существования МОТ, рассматривается в качестве приоритетной задачи, что отражено в ее наиболее важных документах. Так, в Филадельфийской Декларации (1944 г.), являющейся частью Устава, МОТ дает торжественное обязательство прилагать все усилия для обеспечения охраны материнства. (См. **Модуль 5**).

Утверждение прав трудящихся женщин на охрану материнства сопровождалось постепенным развитием инструментов международного права в сторону их все большей всеобъемлемости. Рост же членства в международных организациях способствовал отражению в них все большего разнообразия национальных реалий. Увеличение числа женщин на рынке труда, растущее признание их вклада в экономику, а также принятые международные обязательства по обеспечению гендерного равенства, привели к пониманию того, что «стандартная» или «типичная» занятость не может считаться «нормой». Так, если первая **Конвенция МОТ об охране материнства (№ 3)**, принятая в 1919 году, распространяла принципы охраны материнства только на женщин, занятых на государственных и частных промышленных и торговых предприятиях, то вторая **Конвенция МОТ 1952 года об охране материнства (№ 103)** расширила сферу применения охраны материнства на «женщин, занятых на промышленных предприятиях, так и на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая домашних работниц, работающих в частных хозяйствах».

В 1975 году Международная Конференция Труда (МКТ) приняла **Декларацию о равенстве возможностей и обращения для трудящихся-женщин**. Декларация вновь заявила о том, что «материнство является социальной функцией» и, что для достижения равенства возможностей и обращения для женщин требуется устранить дискриминацию по причине беременности, родов и семейных обязанностей. В ней было провозглашено, что «*все работающие женщины имеют право на полную охрану материнства [...], затраты на которую должны покрываться за счет фондов социального страхования, или из других общественных фондов, или в соответствии с договоренностями, достигнутыми в рамках коллективных соглашений*» (ст. 8). В 1985 году МКТ приняла **Резолюцию о равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости**, призвавшую уделять «первоочередное внимание, исходя из существующих условий, на национальном уровне, постепенному расширению охраны материнства на всех женщин, занятых на всех видах работ и вне зависимости от масштабов предприятий. В том числе и на женщин, занятых временным или слу-

чайным трудом, работающих неполный рабочий день, по субподряду, или на дому, а также на самозанятых работников и работников семейных предприятий»².

К концу XX века многие страны подтвердили свою приверженность принципам расширения сферы применения охраны материнства, обозначенным в Конвенции № 103 (1952 г.) и в **Резолюции о равенстве возможностей обращения для мужчин и женщин в сфере занятости**. На самом деле, в своем национальном законодательстве многие пошли дальше, распространив охрану материнства на некоторые категории незащищенных работников. Тем не менее, остается еще много «пробелов» и, большинство работников так и остаются незащищенными, в том числе работники сельского хозяйства, работающие неполный рабочий день, домашние работницы, работники, занятые на временных или случайных работах, самозанятые работники.

В 2000 году государства-члены МОТ вновь подтвердили свою приверженность «принципу включенности», приняв **новую Конвенцию МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183)**, и, расширив сферу ее применения на всех работающих женщин, включая занятых нетипичными формами зависимого труда. В 2004 году МКТ приняла **Резолюцию о гендерном равенстве, справедливой оплате труда и охране материнства**, в которой правительства, профсоюзы и организации работодателей, снова ясно выразили свою обеспокоенность в связи с отсутствием у ряда категорий работников доступа к охране материнства: женщин, занятых нестандартными видами работы и других особо уязвимых групп населения. Они обратились ко всем правительствам и их социальным партнерам с призывом обеспечить всем работающим женщинам доступ к охране материнства и рассмотреть способы распространить охрану материнства на женщин наиболее уязвимых социальных групп. В 2009 году МКТ приняла **Резолюцию о гендерном равенстве – как основе Достойного труда**, которая определила дискриминацию по причине материнства, как одну из основных проблем, существующих в сфере гендерного равенства. В Резолюции было подчеркнуто, что «что охрана материнства должна быть признана неотъемлемой частью социально-экономической политики, ответственность за проведение которой лежит на правительствах». В ней также отмечалось значение эффективного применения правовых норм, запрещающих дискриминационную политику по отношению к женщинам детородного возраста при найме и увольнении с работы»³.

В 2009 году Организация Объединенных Наций, в тесном сотрудничестве с МОТ, выступила с **Инициативой по минимальному уровню социальной защиты**. Цель Инициативы – обеспечить всех людей, независимо от формы их занятости, минимальным набором основных социальных гарантий. Денежные и медицинские пособия по беременности и родам были признаны в качестве важнейших компонентов социальной защиты. Прежде всего, это касается доступа матери и ее ребенка к медицинскому обслуживанию во время беременности, родов и в послеродовой период, и поддержания уровня дохода малообеспеченных женщин, для того, чтобы у них была возможность отдохнуть и восстановиться после родов.

Таким образом, данная Инициатива открывает многообещающую перспективу распространения социальной защиты на самозанятых женщин, работающих в сельском хозяйстве или в городской неформальной экономике, и исключенных по этой причине из официальных систем социального обеспечения (см. также **Модуль 7**)⁴.

² МОТ: *Резолюция о равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости*, принятая Международной конференцией труда, 71 Сессия (Женева, 1985).

³ МОТ: *Provisional Record 13 of the 98th Session of the International Labour Conference, Sixth item on the agenda: Gender equality at the heart of decent work (general discussion), Report of the Committee on Gender Equality* (Geneva, 2009).

⁴ E. Fultz: *Guidelines on the Extension of Maternity Protection in Developing Countries* (Geneva).

Вставка 2.1 Хронология принятия решений, направленных на распространение мер по охране материнства на всех работающих женщин

- 1919:** Страны-члены МОТ принимают Конвенцию МОТ 1919 года об охране материнства (№ 3), распространяющую принципы охраны материнства на женщин, занятых на государственных и частных промышленных и торговых предприятиях.
- 1944:** Филадельфийская Декларация, являющаяся частью Устава МОТ, возложила на МОТ ответственность за продвижение системы охраны материнства во всех странах-членах.
- 1952:** Вторая Конвенция МОТ 1952 года об охране материнства, (№ 103) расширяет сферу применения охраны материнства на «женщин, занятых на промышленных предприятиях, так и на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц».
- 1975:** Международная Конференция Труда (МКТ) принимает Декларацию о равенстве возможностей и обращения для трудящихся женщин, устанавливающую право всех женщин на получение защиты в рамках системы охраны материнства по программе социального обеспечения.
- 1985:** МКТ принимает Резолюцию о равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости, определяющую работу по охране материнства в качестве приоритетного направления деятельности МОТ.
- 2000:** МОТ принимает третью Конвенцию МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), которая устанавливает распространение системы охраны материнства на всех работающих женщин, включая тех, кто занят нетипичными формами зависимого труда.
- 2004:** МКТ принимает Резолюцию о содействии гендерному равенству, равной оплате труда и охране материнства, которая призывает правительства распространить охрану материнства на всех женщин.
- 2009:** МКТ принимает Резолюцию о Гендерном равенстве и Достойном Труде, в которой основная ответственность за обеспечение охраны материнства возлагается на правительства.
- 2010:** Инициатива ООН по минимальному уровню социальной защиты была принята в сотрудничестве с МОТ. Она призывает предоставить всем женщинам доступ к охране здоровья матерей и обеспечить гарантированный доход в связи с деторождением.

Вызовы и реалии

Несмотря на многочисленные призывы и принимаемые на себя обязательства распространить на всех охрану материнства в сфере труда, многие женщины по-прежнему лишены этих прав и остаются уязвимыми на всем протяжении периода беременности и после родов. Они опасаются, что работа может повредить их здоровью и здоровью ребенка, или что материнство поставит под угрозу их средства к существованию и экономическую безопасность. Женщины лишены охраны материнства в сфере труда, потому что им **не предоставлено такое право** или потому, даже если юридически они имеют право на охрану материнства, эти **права не признаются** или они не могут ими воспользоваться.

Исключение из правовой сферы применения охраны материнства

Виды занятости и категории работников, наиболее часто исключаемые из сферы применения национального законодательства об охране материнства:

- домашние работницы;
- члены семей работодателей или женщины, занятые на семейных предприятиях;
- работницы, занятые на случайных или временных работах;
- работницы сельского хозяйства;
- служащие в вооруженных силах и/или полиции;
- менеджеры / руководители предприятий;
- работницы, имеющие высокий уровень оплаты труда;
- ученики;
- работницы малых предприятий;
- женщины, работающие на дому;
- самозанятые работницы и частные предприниматели.

На практике и в зависимости от национального контекста подобные исключения могут затронуть много работающих женщин, особенно в тех странах, где большинство из них занято в сельском хозяйстве, занимается наемным трудом в домохозяйствах, на семейных предприятиях, заняты случайными или временными работами.

Многие из этих женщин лишены доступа к охране материнства, потому что они не охвачены сферой применения или исключены из сферы применения трудового законодательства и/или законодательства о социальном обеспечении, либо соответствующих постановлений о денежных пособиях в связи с материнством. На самом деле, Конвенция МОТ № 183 допускает ограничения в сфере применения права на охрану материнства. Государство-член, которое ратифицирует Конвенцию, может, после консультаций с организациями работодателей и профсоюзами, при определенных условиях исключать отдельные категории работников, при этом такие исключения должны быть обоснованы и должны носить временный характер. В Конвенции говорится, что:



... каждое государство-член, которое ратифицирует настоящую Конвенцию, может, после консультаций с представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся, исключать полностью или частично из сферы действия настоящей Конвенции ограниченные категории трудящихся, если ее применение к ним приводит к возникновению особых социальных проблем существенного характера.

Каждое государство-член, пользующееся предусмотренными в предшествующем пункте возможностями, перечисляет... исключенные таким образом категории трудящихся и приводит причины для их исключения. В своих последующих докладах государство-член описывает меры, принятые им с целью постепенного распространения сферы действия положений настоящей Конвенции на эти категории.

Конвенция № 183, Статья 2(2, 3)

Исключение по причине несоответствия предъявляемым условиям доступа

Некоторые женщины лишены доступа к охране материнства, потому что не соответствуют условиям, установленным для получения отпуска или денежных пособий.

При обсуждении этой темы, важно различать право на **декретный отпуск** и право на **денежные пособия** (оплачиваемый декретный отпуск), так как условия их получения, установленные в международных трудовых нормах, зачастую отличаются от существующего национального права и практики.

...право на декретный отпуск

В соответствии с положениями Конвенции № 183, чтобы реализовать свое право на **отпуск по беременности и родам**, работница должна выполнить единственное условие – представить медицинское свидетельство с указанием предполагаемого срока родов. Конвенция допускает возможность проведения «иной надлежащей проверки, предусмотренной национальным законодательством и практикой», но не допускает возможности отказа в отпуске. Тем не менее, в национальном законодательстве право женщины на отпуск по беременности и родам часто обусловлено различными требованиями, которые предъявляются к работнице. Они отличаются от страны к стране, однако, можно обозначить ряд наиболее распространенных:

- требование в определенные сроки уведомить работодателя об уходе в отпуск;
- необходимость проработать определенный срок до наступления декретного отпуска, зачастую у одного и того же работодателя;
- установление минимального количества рабочих часов;
- ограниченное количество декретных отпусков, которые может взять женщина, или условие о предоставлении одного отпуска в течение определенного срока работы;
- гражданство или местожительство.

Подобные требования (кроме условия о представлении медицинского свидетельства о предполагаемой дате родов) противоречат принципам международных трудовых норм об охране материнства. Сокращение таких ограничительных условий могло бы облегчить работающим женщинам доступ к декретному отпуску.

...право на денежные пособия

Право на получение денежных пособий во время декретного отпуска также может быть обусловлено рядом требований, которые иногда отличаются от тех, что предъявляются для получения декретного отпуска. В соответствии с положениями Конвенции № 183, государство-член может определять условия получения денежных пособий. Однако, при этом, в Конвенции сказано, что :



Каждое государство-член обеспечивает, чтобы условия, дающие право на денежные пособия, могли удовлетворяться значительным большинством женщин, подпадающих под сферу действия настоящей Конвенции.

Если женщина не отвечает условиям, дающим ей право на денежные пособия, устанавливаемые в соответствии с национальным законодательством или любым иным способом, соответствующим национальной практике, то она имеет право на адекватные пособия из фондов социальной помощи при условии проведения проверки доходов, требуемой для выделения такой помощи.

Конвенция № 183, Статья 6

Ниже приведены наиболее типичные условия, предъявляемые для получения денежных пособий:

- **Минимальный срок занятости** перед назначением денежных пособий на время декретного отпуска. Это требование выдвигают многие страны, в которых ответственность за выплату пособий лежит на работодателях. В некоторых странах, где пособия выплачиваются за счет государственных средств, также требуется наличие минимального срока занятости.

- **Ограниченное число раз**, когда женщина может получить пособия. В некоторых странах это ограничение применяется только в том случае, если во время последующих беременностей женщина продолжает работать у того же работодателя.
- Там, где денежные пособия частично или полностью выплачиваются из системы социального обеспечения, работники должны иметь **минимальный срок участия (отчислений) в схемах социального страхования** или быть застрахованными по месту работы еще до назначения пособия. Продолжительность устанавливаемых минимальных сроков отчислений сильно различается в разных странах. В некоторых случаях, женщины должны быть застрахованы по месту работы в течение определенного периода до начала выплаты пособий. В ряде стран, где пособие по беременности и родам выплачивается за счет государственных средств, требуется, чтобы женщина представила необходимые подтверждения того, что ее доход, или доход ее домохозяйства, не превышает определенного уровня. Если такой порог установлен на очень низком уровне, подобное требование может лишить бедные слои населения возможности получать пособия.

Ряд условий, ограничивающих доступ к получению пособий, такие как минимальные периоды занятости или участия в страховых системах, могут считаться приемлемой практикой и могут быть необходимы для поддержания жизнеспособности и устойчивости этих систем. Однако, принимая во внимание потребности женщин, важно, чтобы продолжительность этих периодов оставалась разумной.

В случае, если женщины не отвечают условиям, дающим им право на денежные пособия, они имеют право на адекватные пособия из фондов социальной помощи при условии проведения проверки доходов, требуемой для выделения такой помощи.

Чрезвычайно важно, чтобы на национальном уровне прилагались усилия для постепенного устранения чрезмерно ограничительных условий для получения пособий. Это сможет иметь решающее значение для предоставления гарантий экономической безопасности во время декретного отпуска для большого числа работающих женщин. Более подробная информация о денежных пособиях содержится в **Модуле 7**. Дополнительная информация о существующем национальном законодательстве и практике по охране материнства содержится в **Модуле 12**, в разделе посвященном «сочетанию трудовой, семейной и личной жизни» как содержательного элемента концепции Достойного Труда.

Исключение вследствие «разрыва на стадии применения»

Даже тогда, когда права на охрану материнства закреплены в национальном законодательстве, многие работники могут лишиться возможности осуществить свои законные права из-за существующего разрыва между законом и практикой. Поиск эффективных путей выполнения законодательства, представляет собой важнейшую проблему для правительств, социальных партнеров и других заинтересованных сторон. Далее приводятся некоторые соображения относительно причин несоответствия между законом и практикой.

Неясность положений о правовой защите

В некоторых случаях, права отдельных категорий работников на охрану материнства могут быть нечетко определены законом, что приводит к неясности, распространяется или не распространяется на них охрана материнства. Это может иметь место, когда отсутствуют ясные определения ни по поводу включения, ни по поводу исключения из сферы применения национального законодательства, например, домашних работников, работников неформального сектора экономики, работающих на дому и других часто исключаемых категорий, упомянутых ранее.

В ряде стран были предприняты шаги по устранению такого рода неясностей: положения национального законодательства были переформулированы, и в них было четко определено, что сфера применения этих законов распространяется на работников данных категорий. Примеры усилий, предпринятых на национальном уровне, по распространению системы охраны материнства на домашних работников, приведены во **Вставке 2.2**.

Вставка 2.2

Примеры действий по распространению системы охраны материнства на домашних работников на национальном уровне

Гватемала. В рамках однолетнего пилотного проекта Института социального обеспечения, при участии УМТ (Объединение трудящихся женщин) и ОНАМ (Национальное Бюро по делам женщин), велась работа по обеспечению охраны материнства для работниц домохозяйств, по защите от производственного травматизма, проводилась вакцинация детей работниц. В дальнейшем хотелось бы распространить эти меры социальной защиты и на другие категории работников и сделать их обязательными.

Южная Африка. С сентября 2002 года действие Трудового кодекса и Закона об основных условиях труда было распространено на домашних работников. Домашние работники имеют право на оплачиваемый отпуск, оплату сверхурочной работы, на выходные пособия, должны иметь письменный контракт с работодателем, а в случае увольнения, получить заблаговременное уведомление. Работодатели обязаны зарегистрировать домашних работников в Страховом фонде по безработице и платить туда взносы, что дает работникам на получение пособий по безработице, а также по беременности и родам.

Уругвай. Закон о домашнем труде, принятый в Уругвае в ноябре 2008 года, служит ярким примером совместных усилий, приложенных социальными партнерами для выполнения положений Конвенции № 111 и реализации принципа о недопущении дискриминации. Закон, работу над которым возглавляла трехсторонняя комиссия по равенству возможностей, стал знаменательной вехой в развитии трудового права, так как, согласно его положениям, домашние работники были приравнены по имеющимся у них правам ко всем остальным работникам. В нем устанавливается максимальная продолжительность рабочего времени, а также право на выходное пособие, пособие по безработице, минимальный размер оплаты труда, отпусков, размер пособий по беременности и родам и другие льготы. Благодаря этому закону, домашние работники могут теперь получить доступ к основным социальным пособиям. Это значительный шаг вперед в данном регионе.

Источники: Гватемала: Международная конференция труда, Доклад IV(2), Достойный труд для домашних работников, Четвертый пункт повестки дня, 99-ая сессия (Женева, МОТ, 2010), стр. 173. Южная Африка: Hein, C. *Reconciling Work and Family Responsibilities. Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005) pp. 101-102. Уругвай: Espina and Amarante, 2008 quoted in ILO/UNDP. *Work and Family-. Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago, 2009) p. 108.

Неосведомленность трудящихся о своих правах и низкий уровень информационной работы в этой области

Один из важнейших факторов, определяющих способность работников осуществлять свои права, состоит в следующем: знают ли работники (и их работодатели) эти права и то, как их отстаивать. Важность информационно-образовательной работы в этой области трудно переоценить. Изменения в законодательстве, расширяющие права трудящихся, должны эффективно доводиться до сведения работодателей и работников. Особое внимание должно быть уделено развитию стратегий информационной работы с такими «трудно достигаемыми» категориями трудящихся как работники мелких фермерских хозяйств и домашние работники, которые, в основном, не имеют связи ни с профсоюзами, ни с работодателями формальной экономики. Так же очень важно помочь работодателям и работникам разобраться с имеющимися условиями доступа к

денежным и медицинским пособиям и требованиями к способам и процедуре внесения взносов в системы социального обеспечения.

Исследование, проведенное МОТ в Объединенной Республике Танзания, показало, что информационно-образовательная работа способна существенно повысить уровень осведомленности работников. Так, из тех женщин, которые знали о своем праве на охрану материнства, 63% выразили уверенность в том, что, когда придет время, они смогут им воспользоваться. Среди тех, кто не располагал информацией об имеющихся у них правах, этот показатель падает до 17,8%. Таким образом, женщины, которые знают законы об охране материнства, имеют в 2,6 раза больше шансов на получение пособий по беременности и родам, чем те, кто их не знает⁵.

Во **Вставке 2.3** приведены примеры инновационных стратегий распространения информации об охране материнства, разработанные правительствами ряда стран (см. также материал в Модуле 4 о роли государства в информационно-образовательной работе).

Вставка 2.3

Инновационные стратегии информационно-образовательной работы о правах трудящихся:

Объединенная Республика Танзания. МОТ в сотрудничестве с ООН и со своими партнерами в Танзании опубликовала небольшую книгу-комикс, в которой в очень удобной и доступной форме объясняется, какие права имеют работницы, когда они становятся матерями. Она охватывает большинство вопросов, перечисленных в Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), такие как продолжительность отпуска, охрана здоровья на рабочем месте, грудное вскармливание и право вернуться на работу. В книге также объясняется, какую выгоду может принести работодателю охрана материнства.

Камбоджа. В рамках Программы МОТ по улучшению условий труда на фабриках в Камбодже, в сотрудничестве с местными партнерами был снят короткометражный сериал (в восьми эпизодах) о трудовых правах на рабочем месте. Эпизод №5 был посвящен праву на охрану материнства и на кормление ребенка грудью. В нем рассматривались вопросы, связанные с предоставлением декретного отпуска, рассказывалось о значении грудного вскармливания для здоровья детей, о денежных пособиях, полагающихся беременным и кормящим женщинам.

Источники: интернет-сайт МОТ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/videos/video-news-releases/WCMS_083376/lang-en/index.htm; Better Factories Cambodia, soap opera episodes available at: <http://www.betterfactories.org/resoureedet.aspx?z=7&iddoc=143&c=l>

Недостаток прилагаемых государством усилий по реализации мер по охране материнства

Даже, когда права на охрану материнства закреплены на законодательном уровне, и работодатели и работники осведомлены о них – они могут частично или полностью игнорироваться, если государство не проявляет ясной политической воли и способности к реализации мер по охране материнства.

Для реализации и укрепления прав требуются инвестиции в человеческие ресурсы, техническая подготовка, квалифицированный персонал, географический охват действия соответствующих институтов и ведомств: инспекций по охране труда, служб социального обеспечения; должны существовать независимые механизмы подачи жалоб и т.д. В основе данной работы должна лежать политическая воля превратить охрану материнства в реальность и создать необходимое фискальное пространство, чтобы иметь для

⁵ Lee, S. and McCann, D. "The impact of labour regulations: Measuring the effectiveness of legal norms in a developing country" in *Regulating for Decent Work: New directions in labour market regulation*, chapter 11 (Geneva, ILO, 2011).

этого возможность (см. также материал в **Модуле 4** о роли правительств в реализации мер по охране материнства).

Отсутствие эффективного доступа к социальной защите

Для многих работников их законное право на декретный отпуск так и остается пустым звуком, если они не могут получить денежные пособия в качестве компенсации за потерянное рабочее время. Даже сегодня, несмотря на то, что в конвенциях МОТ и в документах ООН, социальное обеспечение рассматривается в качестве основного права человека – больше половины населения мира, по-прежнему, остается без социальной защиты. В странах Африки южнее Сахары и в Южной Азии всего лишь от 5% до 10% работающего населения обеспечено социальной защитой в какой-либо ее форме. Система социального обеспечения предоставляет работникам и членам их семей доступ к здравоохранению, защищает от определенных видов потери дохода. В странах, где социальное страхование и государственное финансирование здравоохранения находятся на низком уровне, семьи вынуждены оплачивать большую часть расходов на получение медицинской помощи из собственного кармана. Эти затраты, особенно в странах с низкими доходами, способствуют росту бедности. Отсутствие социальной защиты может привести к катастрофическому росту расходов на здравоохранение и к долгосрочному падению уровня доходов.

Одна из главных целей МОТ – достигнуть всеобщей социальной защиты здоровья. Под этим подразумевается эффективный доступ к качественному здравоохранению и финансовая поддержка в случае болезни. Социальная защита здоровья состоит из различных финансовых и организационных мер, направленных на предоставление адекватного комплекса пособий, позволяющих получить доступ к качественной медицинской помощи и защититься от связанных с этим финансовых трудностей. Во многих развивающихся странах основная проблема состоит в необходимости распространения социальной защиты здоровья на большую часть населения, которая в настоящее время вообще лишена какой бы то ни было социальной защиты. Работники малых и микро-предприятий, а также самозанятые работники, особенно в неформальной экономике, часто сталкиваются с экономической нестабильностью и живут в условиях бедности. У них нет доступа к схемам социальной защиты, так как эффективные схемы, ориентированные на их потребности, им либо недоступны и/или возможности участия в них ограничены.

Даже там, где работники имеют доступ к той или иной форме социальной защиты здоровья, они могут быть лишены доступа к пособиям по беременности и родам, если выплата этих пособий не предусмотрена конкретной социальной системой. Таким образом, основная задача по распространению охраны материнства на всех работающих женщин, состоит не только в достижении всеобщей социальной защиты здоровья, но и в том, чтобы пособия по беременности и родам, а также медицинское обслуживание матери и ребенка были включены в комплексы социальных пособий. Несмотря на имеющиеся трудности, многие страны сумели добиться существенного прогресса по каждой из задач. **Модуль 7** подробно рассматривает тему денежных и медицинских пособий и льгот, и содержит конкретные примеры успешного опыта.

Распространение охраны материнства на овдовевших отцов и небологических родителей

При определенных обстоятельствах, охрана материнства в сфере труда может охватывать не только биологических матерей. Так, в случае смерти матери ее действие распространяется на овдовевшего отца и приемных родителей (подробнее об отцовском, родительском и об отпуске по усыновлению /удочерению, см. **Модуль 6**).

Рекомендация МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191) содержит положения, касающиеся ситуаций с усыновлением/удочерением и со смертью матери. В разделе «Другие виды соответствующих отпусков», в пункте 10 говорится:

- 1) *В случае смерти матери новорожденного до истечения ее послеродового отпуска работающий по найму отец ребенка должен иметь право на отпуск, продолжительность которого эквивалентна неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.*
 - 2) *В случае заболевания или госпитализации матери после родов до истечения послеродового отпуска и если она не может ухаживать за ребенком, то в соответствии с национальным законодательством и практикой работающий по найму отец ребенка должен иметь право на отпуск по уходу за ребенком, равный неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.*
- [...](5) *Если в национальных законодательстве и практике содержится положение о приемных детях, то приемные родители должны иметь доступ к системе защиты, предусмотренной в Конвенции, особенно в отношении отпуска, пособий и защиты занятости.*

Во многих странах имеются правовые положения, касающиеся подобных обстоятельств. Например, в **Руанде** предусматривается предоставление шести дней отпуска работающему по найму мужчине в случае смерти его супруги. В **Бразилии** с 2009 года Статья 392А Трудового Кодекса устанавливает право приемных матерей на отпуск и денежные пособия идентичные тем, что положены биологическим матерям. Во **Вставке 2.4** приведены примеры и из других стран по распространению мер по охране материнства на небологических матерей.

Вставка 2.4 Распространение мер по охране материнства и выплата пособий небологическим матерям, или в случае возникновения осложнений, связанных с беременностью и родами

Израиль. Работающие мужчины, чьи супруги после рождения ребенка не в состоянии заботиться о нем из-за инвалидности или болезни, имеют право на декретный отпуск на весь период времени, пока женщина не способна обеспечить уход ребенку. В этом случае отец имеет право на отпуск продолжительностью до 14 недель. Отпуск может быть продлен, в случае рождения более одного ребенка, или, если ребенок рождается больным или недоношенным, или, если он был госпитализирован на длительный период.

Индия. В случае выкидыша, женщина имеет право на шестинедельный отпуск сразу после него, при предоставлении необходимых документов. Такой отпуск должен оплачиваться в размере эквивалентном пособию по беременности и родам.

Колумбия. Каждая работница, чья беременность закончилась выкидышем или преждевременным рождением нежизнеспособного ребенка, должна иметь право на оплачиваемый отпуск сроком от двух до четырех недель, при предъявлении медицинской справки.

Гватемала. При усыновлении несовершеннолетнего ребенка, работающая женщина имеет право на 54 дня материнского отпуска, продолжительность которого аналогична послеродовому отпуску для биологических матерей.

Узбекистан. Приемным родителям предоставляется отпуск продолжительностью до 56 дней (аналогично послеродовому отпуску для биологических матерей). По желанию он может быть продлен до трех лет.

Источник: МОТ, 2011. TRAVAIL База данных об условиях труда и трудовом законодательстве – охрана материнства; <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

Вместе с постепенным распространением мер по охране материнства (что предусматривается Конвенцией № 183) на исключенные из нее ранее категории работников, наблюдается и увеличение числа правовых положений, касающихся прав приемных родителей и партнеров умерших матерей. Однако, во многих странах, как и в случае с положениями о защите прав биологических матерей, и здесь все еще остается значительный потенциал для их дальнейшего расширения и совершенствования.

Что может быть сделано?

Заинтересованные стороны могут предпринять целый ряд различных мер по распространению охраны материнства на женщин, которые в настоящее время из нее исключены, независимо от того по какой причине это произошло. Эти меры могут включать в себя:

- оценку сферы применения национального законодательства и ее распространение (или борьбу за ее распространение) на категории работников, что исключены из нее или на законодательном уровне, или на практике;
- оценку влияния условий, предъявляемых к женщинам для получения доступа к охране материнства, изменение этих условий или поиск альтернативных способов, чтобы смягчить подобные ограничения. Особое внимание должно быть уделено тем критериям, по которым исключаются из системы охраны материнства такие уязвимые категории работников как женщины, занятые в неформальной экономике или мигранты;
- использование системы коллективных соглашений для распространения охраны материнства на работников с нетипичными формами занятости: на неофициально нанятых работников в формальном секторе экономики, на имеющих неполную занятость или работающих временно, занятых на случайных работах и на самозанятых работников (**Вставка 2.5** иллюстрирует опыт работы Евросоюза в этой области);
- расширение права на доступ к здравоохранению, социальному обеспечению и социальной защите;
- установление минимального уровня социальной защиты, который включал бы в себя минимальный набор денежных и медицинских пособий по беременности и родам для всех женщин.

Вставка 2.5 Директива ЕС 2010/41/EU о самозанятых женщинах

В июле 2010 г., Европейский Союз пересмотрел Директиву 86/613/ЕЕС от 1986 года о равном обращении для самозанятых женщин и мужчин (работающих не по найму) и утвердил Директиву 2010/41/EU об условиях труда для самозанятых женщин.

В Директиве рассматривается ряд вопросов, связанных с охраной материнства, и предусматривается введение следующих мер:

- распространение всех существующих мер социальной защиты на самозанятых женщин;
- предоставление самозанятым женщинам отпуска по беременности и родам, минимальная продолжительность которого должна составлять 14 недель;
- Предоставление равных льгот женам и партнерам самозанятых работников;
- В случае нарушения положений данной Директивы, предусматривается возможность подачи судебных исков на национальном уровне и получения компенсации.

Государства-члены ЕС должны обеспечить выполнение этой Директивы до 5 августа 2012 года, и предоставить отчет о достигнутом прогрессе по улучшению условий труда самозанятых женщин к 5 августа 2015 года.

Источник: European Council. *Council Directive 2010/41/EU*, Official Journal, L 180, 2010 (Brussels, 2010) p. 1–6: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:EN:PDF>

Дополнительную информацию, инструменты и практические рекомендации можно найти в следующих модулях:

- **модуль 7:** денежные и медицинские пособия и льготы;
- **модуль 12:** оценка национального законодательства по охране материнства в сфере труда;
- **модуль 13:** оценка практики реализации мер по охране материнства в сфере труда.

Основные моменты для усвоения

- Общая тенденция развития международных трудовых норм и рамочных схем и механизмов состоит в постепенном расширении сферы применения охраны материнства с целью постепенного ее распространения на всех работающих женщин, вне зависимости от типа выполняемой ими по найму работы или их статуса занятости.
- Существует общая тенденция приближения национальных законов об охране материнства к нормам трудового права МОТ.
- На национальном и местном уровне до сих пор сохраняется много пробелов в плане распространения охраны материнства на всех работающих женщин.
- Для достижения повсеместного распространения охраны материнства на всех работающих женщин необходима дальнейшая работа по установлению и эффективному применению адекватных правовых норм.
- В деле распространения охраны материнства на всех работающих женщин огромную роль играют надлежащая оценка сферы применения национального законодательства, расширение доступа к системе социальной защиты и установление гарантий минимального уровня социального обеспечения.

Основные источники и литература



ILO: Law and practice report - Recommendation on national social protection floors (No. 202) (Geneva, 2011) [МОТ: закон и практика его применения. Рекомендация о национальном минимальном уровне социальной защиты (№ 22) (Женева, 2011 г.)]

Данный отчет содержит примеры законодательства и практики его применения в государствах-членах МОТ, принадлежащих к различным регионам, правовым системам и традициям, имеющим различный уровень дохода и развития. Отчет предлагает сравнительный анализ основных тенденций и подходов к установлению минимального уровня социальной защиты, или его элементов на национальном уровне.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/info/index.htm>



ILO: Maternity at work: A review of national legislation. Second edition. Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws (Geneva, 2010) [МОТ: материнство и сфера труда. Обзор национального законодательства. Второе издание. Информация из базы данных МОТ о законодательстве в области условий труда и занятости (Женева, 2010 г.)]

Этот материал предлагает наиболее современный сравнительный обзор законодательства по охране труда, причем особое внимание в нем уделено тому, насколько точно положения национального законодательства соотносятся с Конвенцией МОТ об охране материнства, 2000 (№ 183) и сопутствующей ей Рекомендацией (№ 191). В нем также приведены примеры успешной практики.

http://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_124442/lang-en/index.htm



ILO/UNDP: Work and Family. Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility (Santiago, 2009) [МОТ/ПРООН: Работа и семья. Навстречу новым формам социальной ответственности (Сантьяго, 2009 г.)]

В данном докладе рассматриваются основные проблемы, с которыми сталкиваются страны Латинской Америки при реализации политики в сфере семьи и труда, включая вопрос расширения охраны материнства вообще, и ее распространения на работников неформальной экономики, в частности. В нем также содержатся примеры успешной работы и рекомендации заинтересованным сторонам на национальном уровне.

http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/lang-en/docName-WCMS_111375/index.htm



E. Fultz: Guidelines on the extension of maternity protection in developing countries. (Geneva, forthcoming) [Э.Фулц: Руководство по распространению мер по охране материнства в развивающихся странах]

Данное руководство стало результатом совместной работы нескольких департаментов МОТ, занимающихся вопросами охраны материнства и социальной защиты. Оно содержит обзор и оценку современного охвата системы охраны материнства, знакомит с принципами охраны материнства, прежде всего, в неформальной экономике. В нем формулируются новые комплексные политические подходы и предлагаются рекомендации по их эффективной реализации.

www.ilo.org/travail



ILO: Extending social security to all. A guide through challenges and options (Geneva, 2010) [МОТ: социальное обеспечение для всех. Проблемы и возможности (Женева, 2010 г.)]

В данном руководстве отражены подходы МОТ к разработке политики по расширению системы социальной защиты на основе анализа существующих потребностей, имеющих старых и новых моделей социальной защиты и признанных на международном уровне прав на социальное обеспечение; приводится обоснование и необходимая информационная база.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/downloads/policy/guide.pdf>



ILO: ABC of women workers' rights and gender equality. Second edition (Geneva, 2007) [МОТ: Азбука прав трудящихся женщин и гендерного равенства (Женева, 2007 г.)]

Данное руководство в полной мере охватывает весь спектр вопросов, связанных с трудовыми правами женщин, включая материнство, неформальную экономику, занятость в сельском хозяйстве и домашний труд. Статьи расположены в алфавитном порядке. Каждая из статей дает четкое и краткое описание вопроса, и отправляет читателя к соответствующим нормам МОТ.

http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/info/publ/abc_gender_ok.pdf



Бюро МОТ по вопросам гендерного равенства (GENDER)

Бюро по вопросам гендерного равенства оказывает поддержку и консультативную помощь по продвижению гендерного равенства в сфере труда. Бюро располагает обширной информационной базой по гендерным вопросам, занимается проведением гендерного аудита по методике МОТ. Для оказания помощи в повышении квалификации сотрудников и трехсторонних партнеров МОТ в области гендерного равенства при Бюро была создана специальная Справочная служба.

<http://www.ilo.org/gender/lang-en/index.htm>



Программа МОТ по условиям труда и занятости (TRAVAIL)

Программа МОТ по условиям труда и занятости отвечает за проведение исследований и консультаций по вопросам охраны материнства и баланса между работой и семейными обязанностями. На вебсайте Программы размещены все имеющиеся публикации, базы данных, учебные ресурсы, видео по данной проблематике.

<http://www.ilo.org/travail/lang-en/index.htm>



Департамент МОТ по вопросам социального обеспечения (SECSOC)

Департамент МОТ по вопросам социального обеспечения обладает многолетним опытом в области технического сотрудничества, научных исследований и разработки политики по вопросам, касающимся социального обеспечения, оказывает помощь государствам-членам МОТ по достижению и поддержанию права на базовое социальное обеспечение населения. Основные публикации и материалы, подготовленные Департаментом МОТ по вопросам социального обеспечения, можно найти на его вебсайте.

<http://www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/>

Образец визуальной презентации

СЛАЙД 1. О чем этот модуль?

МОД 2 Охрана материнства в сфере труда: Для кого?

О чем этот модуль?

Этот модуль подчеркивает важность охраны материнства для всех работников, а не только для занятых в формальном секторе экономики. Он включает в себя:

- Обзор «принципа включенности» и его эволюции в международных трудовых нормах
- Способы исключения женщины из системы охраны материнства:
 - Исключение из правовых рамок национального законодательства
 - Исключение вследствие ограничительных условий доступа
 - Несоответствие между законом и практикой его применения или «разрыв на стадии применения»
- Конкретные примеры усилий, по распространению системы охраны материнства на исключенные из нее категории работников
- Меры, которые могут предприниматься заинтересованными сторонами для распространения системы охраны материнства на всех трудящихся женщин, независимо от их формы занятости

КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть I. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

СЛАЙД 3. Распространение системы охраны материнства на всех работающих женщин

МОД 2 Охрана материнства в сфере труда: для кого?

Распространение системы охраны материнства на всех работающих женщин

Хронология принятия решений, направленных на распространение мер по охране материнства на всех работающих женщин

- 1919: Страны-члены МОТ принимают Конвенцию МОТ 1919 года об охране материнства (№ 3), распространяющую принципы охраны материнства на женщин, занятых на государственных и частных промышленных и торговых предприятиях.
- 1944: Филадельфийская Декларация, являющаяся частью Устава МОТ, возложила на МОТ ответственность за продвижение системы охраны материнства во всех странах-членах.
- 1952: Вторая Конвенция МОТ 1952 года об охране материнства (№ 103) расширяет сферу применения охраны материнства на «женщин, занятых на промышленных предприятиях, так и на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц».
- 1973: Международная Конференция Труда (МКТ) принимает Декларацию о равенстве возможностей и обращении для трудящихся-женщин, устанавливающую право всех женщин на получение защиты в рамках системы охраны материнства, по программе социального обеспечения.
- 1985: МКТ принимает Резолюцию о равенстве возможностей и обращении для мужчин и женщин в сфере занятости, определяющую работу по охране материнства в качестве приоритетного направления деятельности МОТ.
- 2000: МОТ принимает третью Конвенцию МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), которая устанавливает распространение системы охраны материнства на всех работающих женщин, включая тех, кто занят нетипичными формами зависимого труда.
- 2004: МКТ принимает Резолюцию о содействии гендерному равенству, равной оплате труда и охране материнства, которая призывает правительства распространить охрану материнства на всех женщин.
- 2009: МКТ принимает Резолюцию о Гендерном равенстве и Достойном Труде, в которой основная ответственность за обеспечение охраны материнства возлагается на правительства.
- 2010: Инициатива ООН по минимальному уровню социальной защиты была принята в сотрудничестве с МОТ. Она призывает предоставить всем женщинам доступ к охране здоровья матерей и обеспечить гарантированный доход в связи с деторождением.

КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть I. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

СЛАЙД 2. Принцип включенности

МОД 2 Охрана материнства в сфере труда: Для кого?

Принцип включенности

 Все работающие по найму женщины, включая тех, кто занят нетипичными формами зависимого труда.

Конвенция № 183, Статья 2(1)

Нетипичная работа включает в себя такие формы занятости как:

- Неполная занятость, случайная и сезонная работа
- Разделение обязанностей (ставки)
- Работа по срочному контракту
- Временный заемный труд
- Работа на дому
- Дистанционная (удаленная) работа

КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть I. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

СЛАЙД 4. Вызовы и реалии

МОД 2 Охрана материнства в сфере труда: Для кого?

Вызовы и реалии

Большинство женщин все еще не охвачены системой охраны материнства. Три основные причины этого:

1. Они исключены из сферы применения законов об охране материнства
2. У них нет права на доступ к системе охраны материнства
3. Наличие «разрывов» на стадии применения мер по охране материнства

КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть I. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

СЛАЙД 5. 1. Исключение из правовой сферы охраны материнства

Мод 2 Охрана материнства в сфере труда: для кого?

1. Исключение из правовой сферы охраны материнства

Многие женщины либо не охвачены, либо исключены из сферы применения мер по охране материнства

Часто исключаемые категории работников:

- ☐ Домашние работницы
- ☐ Члены семей работодателей или женщины, занятые на семейных предприятиях
- ☐ Работницы, занятые на случайных или временных работах
- ☐ Работницы сельского хозяйства
- ☐ Работницы вооруженных сил и/или полиции
- ☐ Менеджеры / руководители предприятий
- ☐ Работницы, имеющие высокий уровень оплаты труда
- ☐ Ученики
- ☐ Работницы малых предприятий
- ☐ Женщины, работающие на дому
- ☐ Самозанятые работницы и частные предприниматели



КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

5

СЛАЙД 7. 2. Исключение по причине несоответствия предъявляемым условиям (2)

Мод 2 Охрана материнства в сфере труда: для кого?

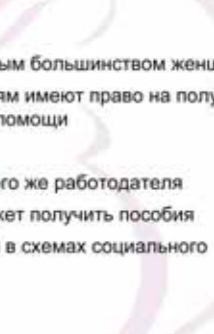
2. Исключение по причине несоответствия предъявляемым условиям (2)

МОТ допускает наличие условий, дающих право на денежные пособия, в том случае:

- ☐ Если они могут удовлетворяться значительным большинством женщин
- ☐ Если женщины, не отвечающие этим условиям имеют право на получение адекватных пособий из фондов социальной помощи

Наиболее распространенные требования:

- ☐ Минимальный срок занятости, зачастую у того же работодателя
- ☐ Ограниченное число раз, когда женщина может получить пособия
- ☐ Минимальный срок участия (оплата взносов) в схемах социального обеспечения



КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

7

СЛАЙД 6. 2. Исключение по причине несоответствия предъявляемым условиям (1)

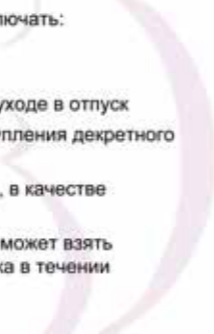
Мод 2 Охрана материнства в сфере труда: для кого?

2. Исключение по причине несоответствия предъявляемым условиям (1)

Условия, предъявляемые для получения отпуска и денежных пособий.

Условия, предъявляемые для получения отпуска могут включать:

- ☐ Уведомление работодателя за определенный срок об уходе в отпуск
- ☐ Обязанность проработать определенный срок до наступления декретного отпуска, зачастую у того же работодателя.
- ☐ Установление минимального количества часов работы, в качестве условия предоставления отпуска.
- ☐ Ограничение количества декретных отпусков, которые может взять женщина, или условие о предоставлении одного отпуска в течении определенного срока работы.
- ☐ Гражданство



КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

6

СЛАЙД 8. 3. Исключение вследствие «разрыва на стадии применения»

Мод 2 Охрана материнства в сфере труда: для кого?

3. Исключение вследствие «разрыва на стадии применения»

Исключение по причине наличия разрыва между законом и практикой его применения может быть связано с:

- ☐ Неясностью положений о правовой защите
- ☐ Неосведомленностью трудящихся о своих правах и низкий уровень информационной работы в этой области
- ☐ Недостатком прилагаемых государством усилий по реализации мер по охране материнства
- ☐ Отсутствием доступа к схемам социального обеспечения



КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

8

СЛАЙД 9. Что может быть сделано?

мод 2 Охрана материнства в сфере труда: Для кого?

Что может быть сделано?

Меры по расширению охраны материнства могут включать:

- ❑ Оценку сферы применения национального законодательства и борьбу за ее расширение
- ❑ Пересмотр условий, ограничивающих доступ к охране материнства, прежде всего, для уязвимых групп работников
- ❑ Распространение соответствующих коллективных договоров и политики на работников с нетипичной занятостью
- ❑ Расширение права на доступ к здравоохранению, социальному обеспечению и социальной защите
- ❑ Установление национальных минимальных уровней социальной защиты, включающих минимальный набор денежных и медицинских пособий и льгот для всех женщин
- ❑ Расширение доступа к системам социального обеспечения, введение более гибких взносов и поддержка микро-проектов по медицинскому страхованию для бедных женщин, работающих в неформальном секторе экономики

КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

9

СЛАЙД 10: Основные моменты для усвоения

мод 2 Охрана материнства в сфере труда: Для кого?

Основные моменты для усвоения

- ❑ Общая тенденция развития международных трудовых норм и рамочных схем и механизмов состоит в постепенном расширении сферы применения охраны материнства с целью постепенного ее распространения на всех работающих женщин, вне зависимости от типа выполняемой ими по найму работы или их статуса занятости.
- ❑ Существует общая тенденция приближения национальных законов об охране материнства к нормам трудового права МОТ.
- ❑ На национальном и местном уровне до сих пор сохраняется много пробелов в плане распространения охраны материнства на всех работающих женщин.
- ❑ Для достижения повсеместного распространения охраны материнства на всех работающих женщин необходима дальнейшая работа по установлению и эффективному применению адекватных правовых норм.
- ❑ В деле распространения охраны материнства на всех работающих женщин огромную роль играют надлежащая оценка сферы применения национального законодательства, расширение доступа к системе социальной защиты и установление гарантий минимального уровня социального обеспечения.

КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ

10



- **Часть 1. Охрана материнства в сфере труда: основы**
- **Часть 2. Охрана материнства в сфере труда: подробно об основных элементах**
- **Часть 3. Осуществление действий по охране материнства в сфере труда**



Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и
Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии

Российская Федерация
107031 Москва
ул. Петровка, д. 15, офис 23
Тел. (495) 933-08-10
Факс (495) 933-08-20
Эл. почта: moscow@ilo.org
Twitter: www.twitter.com/ILO_News_RUS
Facebook: www.facebook.com/ILO.rus.news
www.ilo.org

Перевод и издание публикации осуществлено при финансовой поддержке Министерства иностранных дел Финляндии
в рамках проекта МОТ «Преодоление кризиса и обеспечение достойного и безопасного труда».