



Международная
организация
труда

Комплект пособий по охране материнства

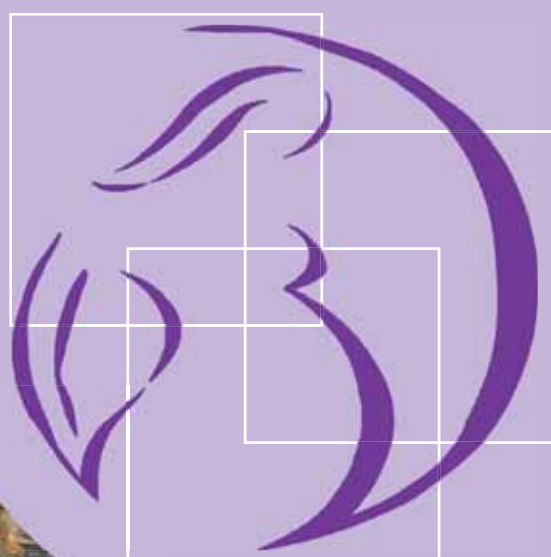
От мечты к реальности для всех

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Модуль

4

Охрана материнства в сфере труда: основные заинтересованные стороны – кто они?



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 4

Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны – кто они?



© 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 4. Охрана материнства в сфере труда: основные заинтересованные стороны – кто они? / 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
v, 76 p.

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 4: Maternity Protection at work: Who are the main stakeholders?* (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 публикация 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 4. Охрана материнства в сфере труда:	
основные заинтересованные стороны – кто они?	1
О чем этот модуль?	1
Правительство	1
Исследования в целях формирования политики	2
Ратификация конвенций МОТ	2
Законы о труде и социальная защита	3
Реализация, мониторинг и обеспечение исполнения	4
Стимулирование социального диалога	6
Работодатели и их организации	8
Организации работодателей	8
Работодатели	9
Политика по охране материнства на предприятии	10
Политика защиты матери и семьи в связи с охраной материнства	11
Профессиональные союзы	13
Борьба профсоюзов за охрану материнства	15
Развитие потенциала профсоюзов в области охраны материнства	16
Коллективные договоры (КД)	17
КД как средство повышения минимальных норм	18
Гражданское общество	22
Университеты и исследовательские центры	23
Основные моменты для усвоения	24
Основные источники и литература	25
Образец визуальной презентации	27



фото: МОН

Модуль 4

Охрана материнства в сфере труда: основные заинтересованные стороны – кто они¹?

О чем этот модуль?

В данном модуле анализируются роли и средства работы по укреплению охраны материнства следующих заинтересованных сторон:

- правительств;
- работодателей и их организаций;
- профсоюзов;
- гражданского общества;
- университетов и исследовательских центров.

Национальные правительства играют ведущую роль в установлении политического курса и создании климата, благоприятного для социального диалога по охране материнства. Ключевыми партнерами правительств на государственном уровне по всем вопросам трудовых отношений и занятости являются работодатели, представленные организациями работодателей, и трудящиеся, представленные профсоюзами. Эти трехсторонние партнеры образуют вместе рамочную структуру законодательства и социальной защиты, при этом каждый из партнеров проводит в жизнь национальные законы и политику, используя собственные средства и методы работы.

Правительство²

Главная задача, стоящая перед правительствами, заключается в подготовке законопроектов, принятии, реализации законов и мониторинге их исполнения, в том числе, и в области охраны материнства. В области охраны материнства могут одновременно действовать несколько министерств, таких как министерство труда, финансов, социальной защиты, министерство по правам женщин, министерство по правам человека, министерство здравоохранения и другие. В данной работе также могут быть задействованы правительственные структуры различных уровней, от общенациональных до местных, что открывает широкое поле для синергизма и партнерства, но, в то же время, может создавать проблемы в плане координации и слаженности действий. Ниже представле-

¹ В данном модуле приводятся цитаты из ряда различных документов, которые считаются актуальными для данной тематики.

² Данный раздел содержит много цитат из публикации С. Хейн: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005) [К. Хайн. *Достижение баланса между трудовыми и семейными обязанностями. Практические идеи на основе глобального опыта* (Женева, МОТ, 2005 г.)].

ны некоторые меры, содействующие укреплению охраны материнства в сфере труда, которые находятся, прежде всего, в ведении правительств:

- исследования в целях формирования политики;
- ратификация конвенций МОТ;
- трудовое законодательство и пособия по социальной защите, связанные с охраной материнства;
- стратегии реализации, мониторинга и обеспечения исполнения законодательства и политического курса;
- содействие социальному диалогу и заключению коллективных договоров.

Исследования в целях формирования политики

Разработка политики в любой области, в том числе в области охраны материнства, должна основываться на достоверной фактической информации о сложившихся или ожидаемых тенденциях и потребностях. При помощи демографических опросов можно собрать информацию о тенденциях в брачных отношениях, о коэффициентах рождаемости, возрастной структуре населения и составе домохозяйств. Опросы на рынке труда и переписи населения могут дать информацию о разбивке общей рабочей силы по таким категориям и параметрам, как пол и возраст, профессия, форма занятости, продолжительность рабочего времени, зарплата и уровень доходов. Во многих случаях конкретные инструменты проведения опросов, используемые в той или иной стране, могут не включать в себя меры, которые давали бы полное и ясное представление о том, как осуществляется охрана материнства. Может потребоваться их адаптация и разработка специальных модулей или особых инструментов. Исследования в целях политики имеют критически важное значение для контроля за выполнением и анализа последствий вступивших в силу новых законов и политики по охране материнства. Ключевые вопросы для изучения могут включать в себя:

- уровень осведомленности соответствующих групп населения об условиях отпуска по беременности и родам и уровень использования ими этих отпусков;
- среднюю продолжительность отпуска по беременности и родам и долю женщин, возвращающихся на работу по истечении отпуска;
- долю женщин детородного возраста, которые оказываются исключенными из программ охраны материнства в сфере труда в связи с их профессией/отраслью, условиями найма или иными требованиями законодательства, ограничивающими их доступ к этим программам;
- степень пользования денежными и медицинскими пособиями и льготами;
- выявление наиболее распространенных и серьезных рисков в области гигиены и безопасности труда для репродуктивного здоровья женщин труда;
- оценка весомости условий отпуска по беременности и родам и степени их соблюдения применительно к дискриминации, защите занятости и праву на возвращение к работе;
- анализ опыта предприятий в реализации программ охраны материнства, в том числе создание на предприятии условий для кормления грудью после возвращения женщин на работу.

Ратификация конвенций МОТ

Решение ратифицировать или не ратифицировать конвенцию МОТ, включая конвенции по охране материнства, установлению баланса между оплачиваемым и неоплачиваемым трудом или любой другой, связанной с занятостью, проблеме, принимает

государство. В зависимости от действующего в стране законодательства, эффективности правоприменения, политической ситуации и т.д., ратификация может иметь или не иметь реальные шансы на успех. Когда правительство все же представляет Конвенцию на рассмотрение компетентного органа, оно должно также сопроводить ее заявлением или предложением, в котором излагаются его взгляды на то, какие действия надлежит предпринять в отношении данной Конвенции. Для получения более подробной информации о процессе ратификации см. **Модуль 5**.

Законы о труде и социальная защита

Правительство играет ведущую роль в разработке и детализации законодательства в области охраны материнства, консультируясь с социальными партнерами. В отношении охраны материнства и социальной защиты существуют различные международные трудовые нормы, которые служат основой для национального законодательства. Положения о сфере применения и продолжительности отпуска по беременности и родам, размерах денежных и медицинских пособий, квалификационных требованиях для получения доступа к ним, правах работников на защиту занятости и недопущение дискриминации, механизмах обеспечения гигиены и безопасности труда, а также о праве на кормление ребенка грудью во время работы можно найти в законах, посвященных труду и занятости, социальной защите, здравоохранению, семье, правам человека и гендерному равенству.

Нельзя недооценивать важность установления прав на охрану материнства в законодательстве о труде. Существует вполне обоснованная обеспокоенность по поводу реализации законных прав и наличия во многих странах разрыва между законом на бумаге и законом в жизни. Тем не менее, разрывам в правоприменении следует уделять пристальное внимание и прилагать усилия к их ликвидации, а не использовать их как оправдания для отказа от дальнейшего совершенствования трудового законодательства. Исследования четко показывают, что законы о труде, устанавливающие законные права на охрану материнства, позитивно влияют на функционирование экономики страны. Например, в отчете Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон» говорится, что получение пособий по родам и материнству привели к повышению численности работающих женщин в Тайване (Китай)³. Проведенное в Таиланде исследование показало, что выплата пособий по материнству привело к повышению уровня занятости женщин на 2,5 процента и увеличению продолжительности их рабочего дня на 4,5 процента, не оказав при этом существенного воздействия на зарплату⁴. Эти соображения важно учитывать при пересмотре законодательства по социальной защите.

Правовая база

Укрепление системы социальной защиты имеет критически важное значение для распространения охраны материнства на всех трудящихся женщин. При наличии политической воли, большинство стран располагает широким диапазоном средств для обеспечения более адекватных уровней социальной защиты вне зависимости от уровня экономического развития этих стран⁵. В дополнение к политической воле необходимы также прочные правовые основы, в которых были бы прописаны обязанности пра-

³ См. See World Bank: Women, Business and Law [публикация Всемирного банка «Женщины, бизнес и закон»] (Washington D.C., WB, 2010) и A. Selm: "Labour market regulations for women: are they beneficial?" [А. Сельм: «Нормативное регулирование рынка труда для женщин: есть ли от него польза?»] в *PREMnotes*, No. 94 (Washington, D.C., WB, 2004).

⁴ См. J.A. Zveglic and Y. Rodgers: "The impact of protective measures for female workers", в *Journal of labour economics* (2003, Vol. 21, No. 3) [Дж. А. Звеглич и Й. Роджерс: «Воздействие защитных мер на положение работающих женщин», в «Журнале экономики труда»].

⁵ См. ILO: *World Social Security Report* (Geneva, 2010). [МОТ: Доклад о состоянии социальной защиты в мире (Женева, 2010 г.)].

вительства и права избирателей. Эта правовая база или статут должна быть широко доступна для работников, работодателей и бенефициаров и служить главным руководящим принципом для администраторов системы социальной защиты в процессе их обучения, управления фондами и последующего принятия решений. Такая база может помочь изолировать административные органы от дохода или влияния получателей пособий, приближающихся общенациональных выборов, изменений в составе правительства или краткосрочных перепадов в потоках денежных средств.

Правовые основы сами по себе никогда не приводят к адекватному охвату населения, если не обеспечить их исполнение и достаточное финансирование. Конвенции МОТ возлагают ответственность за достаточное финансирование систем социальной защиты на правительства. Эта ответственность предполагает как мониторинг финансовых резервов схем социальной защиты, так и регулярное проведение страховых оценок с тем, чтобы пролить свет на вероятное в будущем соотношение между объемами пособий и имеющимися в наличии ресурсами. Комплексная система социальной защиты требует существенных вложений государственных средств. Как и любой другой комплекс социальных программ, финансируемый за счет государства, эта система требует прозрачного мониторинга и механизмов оценки, которые необходимы правительству и социальным партнерам для оценки результативности и экономичности своей политики (т.е. соотношения вложенных ресурсов и достигнутых результатов). Вопросы социальной защиты подробно освещаются в **Модуле 7**.

Реализация, мониторинг и обеспечение исполнения

Одна из важнейших обязанностей правительства заключается в обеспечении эффективной реализации законодательства и устойчивого и достаточного финансирования политики. Правительства во многих странах признают, что эффективная реализация законодательства является проблемой, и исполнение элементарных законов об охране материнства (т.е. когда беременные женщины не теряют работу во время беременности и могут уйти в отпуск по беременности и родам) не является исключением из общего правила. Адекватные инвестиции в систему социальной защиты, а также ее мониторинг и оценка имеют основополагающее значение в обеспечении существенного уровня охвата населения этой системой. Трудовые инспекции должны быть укомплектованы кадрами, у инспекторов должна быть достойная зарплата, кроме того, должен быть обеспечен постоянный доступ к информации по охране материнства и возможность пройти курсы обучения по данной теме. Необходимо создавать, укомплектовывать кадрами и финансировать институциональные структуры для приема и рассмотрения жалоб в связи с дискриминацией беременных женщин. Группы/отделы по охране труда нуждаются в ресурсах и знаниях о рисках и вредных воздействиях на организм женщины до и после родов. Можно оказывать поддержку работодателям в расширении числа и повышении качества работы медицинских пунктов на предприятиях. Работодателям также можно помогать в наращивании их возможностей по санитарно-медицинскому просвещению работников о материнстве, предоставлении беременным соответствующих услуг, формирования правильного отношения к матерям, повышению уровня гигиены и безопасности труда и принятию мер по профилактике передачи ВИЧ, в том числе путем содействия добровольной сдаче анализов и организации консультаций психологов. В целях повышения уровня согласованности и эффективности работы, следует разработать четкие руководящие принципы и механизмы межведомственного взаимодействия.

Финансовая доступность программ социальной защиты

Финансовая доступность программ социальной защиты, включая охрану материнства, является источником постоянной озабоченности в мире, особенно на фоне того, что многие, в частности, развивающиеся страны сталкиваются с серьезными финансовы-

ми проблемами. Тем не менее, вложения средств в социальную защиту и социальные службы помогают существенно снижать уровни бедности и социальной уязвимости и улучшать здоровье населения. Более того, доказано, что такие программы доступны с финансовой точки зрения даже странам с низким доходом⁶. Стоимость охраны материнства в течение короткого промежутка времени особенно невысока на фоне других программ долгосрочного предоставления социальной помощи, например, выплаты пенсий: практически всегда и везде государству по силам финансировать систему социального страхования, которая выплачивает денежные пособия по беременности и родам и обходится менее чем в 0,7 процентов стоимости покрываемых ею зарплат⁷. Так, например, расчет стоимости программы в Объединенной республике Танзании показал, что предоставление универсального пособия по беременности и родам обойдется в сумму от 31 миллиона до 81 миллиона долларов США в год, что потребует скромного, на 10–20 процентов, повышения бюджетных расходов на несвязанные со здравоохранением программы социальной защиты, что, в свою очередь, составит менее 0,3 процента годового ВВП Танзании⁸. Учитывая относительно невысокую стоимость пособий по беременности и родам и простоту исполнения программы (нетрудно определить, кто подпадает под действие программы, и продолжительность выплат невелика), пособия по родам и материнству представляют собой многообещающий первый, или, во всяком случае, ранний шаг в инициативе по установлению Минимального уровня социальной защиты, т.е. некоего набора базовых социальных гарантий, который могут себе позволить все страны (см. **Модуль 7**). Еще большей проблемой оказывается формирование политической воли, которая вывела бы охрану материнства в число приоритетов с тем, чтобы открыть возможности для построения финансовых стратегий и выделения финансовых средств. Как только средства будут выделены, достижение или недостижение политических целей будет зависеть от институционального потенциала и административной эффективности, как уже указывалось выше.

Информационная работа

Кроме разработки политики, создания финансового пространства и укрепления институционального потенциала, который необходим для воплощения в жизнь, мониторинга и исполнения всех действий по защите материнства, правительства имеют еще одну важную роль – осуществление информационно-образовательной деятельности. Работники и работодатели должны знать свои права и обязанности и должны понимать, как можно требовать соблюдения своих прав и как исполнять свои обязанности. Работодателям и профсоюзам требуется информация и руководящие указания по юридическим и процедурным требованиям законодательства. Некоторые правительства публикуют информационные бюллетени, брошюры, руководства и другие материалы, чтобы предоставлять информацию и способствовать дебатам о законодательстве и политике в области охраны материнства. Ряд правительств в промышленно развитых странах располагает мощными

⁶ См., например, UNRISD (Научно-исследовательский институт социального развития при Организации Объединенных Наций): *Combating Poverty and Inequality* [«Борьба с бедностью и неравенством»] (Geneva, 2010); и МОТ, 2010 г., в цитируемой работе.

⁷ Чтобы понять, как выглядит эта доля в сравнении со стоимостью других схем по предоставлению пособий, например, в Намибии, достаточно сказать, что программа денежных пособий Фонда административного управления социальной защитой по материнству, болезни и смерти (MSD) финансируется за счет 1,8-процентного взноса от покрываемой зарплаты, из этих средств 0,35 процента выделяется на пособия по беременности и родам. В Объединенной республике Танзания Национальный фонд социальной защиты планирует выделить лишь 0,5 процента от своего 20-процентного взноса на поддержку материнства. См. E. Fultz: *Guidelines on the extension of maternity protection in developing countries*. [Е. Фульц: «Руководящие принципы расширения защиты материнства в развивающихся странах»] (Женева, МОТ, готовится к выходу) стр. 41. Согласно публикации Администрации США по социальной защите и МАСЗ, *Social Security Programs Throughout the World* [Программы по социальной защите в различных странах мира], медицинское обслуживание в период беременности и родов, хотя и не измеряется в процентах от зарплаты, так же относительно малозатратно по сравнению с другими медицинскими программами.

⁸ См. Е. Фульц, 2010 г., в цитируемой работе Таблица 14.

интернет-порталами и публикует на них информацию о законодательстве и правах работников, тем самым, просвещая в этом отношении и работников, и работодателей.

Стимулирование социального диалога

Правительство должно играть ведущую роль в стимулировании трехсторонних консультаций и социального диалога по вопросам охраны материнства. Диалог об охране материнства, о проблемах работы и семьи может проходить периодически на специальных мероприятиях, либо в рамках различного рода действующих комитетов и комиссий. Правительства могут также рассмотреть возможность создания специальных комитетов с целью проведения широких и регулярных консультаций с социальными партнерами (см. Вставку 4.1). Вопросы охраны материнства могут вызывать много споров, когда своих, особых мнений придерживаются не только работодатели и работники, но и религиозные группы, женские неправительственные организации (НПО), НПО, работающие в сфере здравоохранения, и многие другие. Такие группы могут играть важную роль как в поддержке правительственной политики, так и в противостоянии ей. Следовательно, помимо социальных партнеров необходимо также выявить другие заинтересованные стороны и наладить проведение с ними консультаций. Общенациональные усилия, оказывающие воздействие на всю организацию общества, требуют участия партнеров не только из сферы занятости.

Вставка 4.1

Трехсторонняя комиссия по равному обращению и возможностям обсуждает вопросы охраны материнства и баланса «работа-семья» в Уругвае

В преддверии последнего раунда переговоров о подписании коллективного соглашения (Уругвай, 2008 г.) была создана Трехсторонняя комиссия по равному обращению и возможностям (Comision Tripartita para la Igualdad de Tratoy Oportunidades). Она состоит из представителей правительства (Министерства труда и социальной защиты, Национального института женщин), организаций трудящихся (PIT-CNT), работодателей (Ассоциации промышленных производственных организаций и Торгово-промышленной палаты). Комиссия отстаивает положения о гендерном равенстве на переговорах с Советами по заработной плате (Consejos de salarios). Переговорщики предлагают включить в договоры некоторые базовые условия гендерного равенства: i) принцип равной платы за труд одинаковой ценности; ii) равный доступ к лучшим по условиям и более квалифицированным рабочим местам; iii) удаление определенных элементов дискриминации из процедур принятия на работу и продвижения по службе; iv) юридическую защиту и гарантии прав, связанных с материнством, и другие меры по установлению более приемлемого баланса между обязанностями матерей и отцов и v) предотвращение морального насилия и сексуальных домогательств.

В результате, несколько групп, участвовавших в переговорах, согласовали между собой ряд мер по достижению баланса между работой и семьей, среди которых – оборудование помещений для кормления грудью, 50-процентное (неоплачиваемое) сокращение рабочего дня на период вскармливания продолжительностью до 6 месяцев; возможность более продолжительного отпуска при снижении зарплаты, но без потери премий за непрерывную работу, и, наконец, меры по снижению дискриминации в связи с беременностью, в том числе сохранение рабочих мест заменяющих работниц, забеременевших во время замещения. Прогресс был также достигнут в решении вопросов ухода за новорожденными.

В ходе переговоров на повестке дня стояли вопросы, которые традиционно не входили в круг вопросов, обсуждаемых при согласовании коллективного соглашения. Среди них – вопрос о предоставлении отпуска по причине отцовства и отпуска родителям детей-инвалидов.

Источник: A. Aguilera, 2009, quoted in ILO/UNDP: Work and family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility (Santiago, ILO, 2009) p. 118. [А. Агийера, 2009 г., процитировано в документе МОТ/ПРООН: «Работа и семья: к новым формам баланса в условиях совместной социальной ответственности» (Сантьяго, МОТ, 2009 г.) стр. 118.]

Правительства могут сделать многое по совершенствованию разработки, реализации, мониторинга и обеспечению неукоснительного исполнения положений об охране материнства, в том числе:

- принять принципы Конвенции № 183 и рассмотреть возможность ее ратификации;
- выделить дополнительные ресурсы для охраны материнства на предприятиях и проведения исследований на эту тему;
- обеспечить включение пока отсутствующих элементов Конвенции № 183 в национальное законодательство путем подготовки новых законопроектов или внесения поправок в действующие законы, внедрив новые элементы, связанные с их применением: сбор данных, проведение оценки, создание органов по контролю за исполнением и посредничеству, введение санкций и расширение сферы применения законов (например, их распространение на неформальную экономику);
- укрепить правовые основы и фискальную поддержку социальной защиты, уделив особое внимание вопросам охраны материнства;
- обеспечить укомплектование кадрами, обучение кадров и финансирование деятельности трудовой инспекции по охране материнства, предоставить ей необходимые инструменты;
- создать независимый орган по рассмотрению жалоб и механизм, которым могли бы пользоваться работодатели и работники, не рискуя потерять работу, обеспечить достаточное финансирование этого органа и укомплектовать его подготовленными кадрами;
- обеспечить финансирование, кадры, обучение и методологическую базу по теме «работа и репродуктивная функция/материнство» для отделов охраны труда;
- усилить поддержку расширения спектра и качества услуг медицинских пунктов на предприятиях, включая профилактические просветительские мероприятия и оказание медицинских услуг работницам до и после родов, и поддержать меры на предприятиях по профилактике ВИЧ-инфицирования, организовав добровольную конфиденциальную сдачу анализов и консультации психолога;
- повышать уровень осведомленности населения и широко пропагандировать данные вопросы;
- предоставлять авторитетные руководящие указания и компетентные консультации работодателям и работникам с целью повышения их информированности в области законных прав и поощрять содействие их исполнению;
- способствовать социальному диалогу и поддерживать трехсторонние инициативы совместно с работодателями и профсоюзами, касающиеся семейных обязанностей и охраны материнства, и вовлекать в этот процесс гражданское общество.

Кроме того, с целью ограничения дискриминационных мер против женщин, ищущих работу, и для сохранения за ними рабочих мест до момента их возвращения из отпуска по беременности и родам и уходу за ребенком, правительства могут:

- пересматривать законы, касающиеся защиты занятости и положений о недопущении дискриминации матерей, в том числе положения о возложении бремени доказательств на работодателя (для получения более подробной информации о последнем положении см. **Модуль 9**);
- проводить периодические опросы женщин об их опыте в сфере занятости во время беременности, родов и послеродового периода для выявления основных проблем охраны материнства, с которыми они столкнулись;

- включать в государственные программы обучения для бизнеса темы защиты занятости и недопущения дискриминации;
- укреплять инспекции труда, чтобы они лучше понимали, выявляли и предоставляли информацию о дискриминации в связи с материнством на предприятиях;
- включать охрану материнства в программы, содействующие обеспечению равных возможностей и обращения и развитию экономической активности женщин.

Работодатели и их организации⁹

Работодатели являются важными и ценными партнерами по реализации усилий, направленных на действенную охрану материнства. Однако работодателей иногда критикуют за недостаточную работу по обеспечению охраны материнства, или, что еще хуже, за отказ соблюдать права женщин в области охраны материнства. Такое огульное представление о работодателях несправедливо и контрпродуктивно. Многие работодатели активно способствуют установлению гендерного равенства, в том числе обеспечению охраны материнства на рабочих местах, тогда как другие могут располагать недостаточной информацией или обращать недостаточное внимание на эти вопросы. Лишь относительно немногие из них выступают против принципа охраны материнства, как такового. Там, где существует принципиальное противостояние мерам по охране материнства со стороны работодателя, оно чаще всего бывает связано не с самим принципом, а с уровнем развития законов и схем, которые излишне обременяют отдельных работодателей вместо того, чтобы способствовать коллективному разделению ответственности. Чтобы быть успешными, кампании в поддержку охраны материнства должны избегать излишнего упрощения ситуации и стремиться понять взгляды и приоритеты предприятий. Вовлечение работодателей как равных партнеров в кампании по поддержке охраны материнства помогает создать ситуацию, при которой общенациональное законодательство, базовые схемы и механизмы не перекладывают обязанности правительства на плечи работодателей, как, например, в тех случаях, когда работодатели должны самостоятельно и в полной мере нести расходы по выплате денежных пособий по беременности и родам. Когда работодатели и их организации являются настоящими партнерами и союзниками, они могут существенно помочь в повышении эффективности охраны материнства.

Организации работодателей

Организации работодателей представляют собой объединения, созданные для объединения и защиты коллективных интересов работодателей. Учитывая тот факт, что диапазон и содержание этих коллективных интересов очень разнятся от страны к стране, структура, правила членства и функции организаций работодателей также сильно различаются и зависят от национального контекста.

Организации работодателей выполняют целый ряд разнообразных функций. Вопросы роста членства, сбора взносов и совершенствования отношений с членами важны для всех организаций работодателей. Хотя исторически смысл существования для многих организаций работодателей заключается в их прямой роли в заключении коллективных договоров, эти организации также занимаются оказанием влияния на рынок труда и на среду трудовых отношений другими путями, например, за счет членства в законодательно учрежденных органах, участия в консультациях по проблемам рынка труда и лоббирования интересов бизнеса от лица своих членов.

⁹ В настоящем разделе использованы материалы с интернет-сайта МОТ и материалы Бюро по деятельности работодателей (АСТ/ЕМР), www.ilo.org/actemp

Организации работодателей также оказывают своим членам такие услуги, как предоставление информации, обучение и консультации. Организации работодателей могут, кроме того, выступать в роли главных центров ведения диалога и обмена информацией между компаниями, стремящимися внедрить передовую практику работы в свои системы управления кадрами. В этой ситуации организации работодателей часто играют в отношении своих членов пропагандистскую роль, привлекая их внимание к практике ведения бизнеса, способной повысить результативность работы предприятия. Организации работодателей могут быть ключевым источником информации и поддержки для предприятий, стремящихся повысить свой уровень осведомленности в сфере законодательства, посвященного охране материнства, и его реализации на практике.

Международная роль работодателей

Организации работодателей играют одну из ключевых ролей на международном уровне, сотрудничая в сфере кодификации и согласования политики в сфере труда на международной арене. Они участвуют в работе Международной конференции по вопросам труда в качестве одной из ключевых заинтересованных сторон с сфере мировых трудовых отношений, а также являются одной из трех сторон, составляющих МОТ. Их практический опыт в охране материнства и их первичная роль в реализации трудовых отношений делает их точку зрения исключительно важной для результативного и экономически эффективного улучшения условий труда на глобальном, национальном и местном уровнях. Международная организация работодателей, в которую входят 148 национальных организаций работодателей из 141 страны мира, является постоянно действующим связным органом для обмена информацией, взглядами и опытом во всемирной среде работодателей¹⁰. Она действует как признанный канал связи и отстаивания точки зрения работодателя перед всеми организациями системы ООН и другими международными организациями.

В общем и целом, организации работодателей могут:

- консультировать своих членов по положениям законодательства;
- информировать правительство и влиять на него на стадиях подготовки новых законов;
- вносить вклад в международные дебаты и принятие законов по охране материнства;
- пропагандировать идею о том, что охрана материнства, предоставление равных возможностей и равное обращение делают бизнес эффективнее и способствуют оздоровлению общества;
- распространять информацию о том, как предприятия повышают свою эффективность и добиваются успеха, внедряя передовую практику работы;
- поддерживать актуальность проблемы в кругах работодателей, участвуя в публичных дебатах по вопросам гендерного равенства.

Работодатели

На уровне предприятия повседневным его управлением занимаются конкретные работодатели. Их главная роль заключается в создании условий труда, соответствующих требованиям национального законодательства и практики, в сотрудничестве с работниками и их представителями, посредством проведения соответствующей политики на предприятии и заключения коллективных договоров (см. **Вставку 4.2**). Их ведущая

¹⁰ См. сайт Международной организации работодателей <http://www.ioe-emp.org/>

роль в создании благоприятной рабочей среды имеет критически важное значение для поддержания производительности и благополучия работников. Поддержка охраны материнства и политика, учитывающая необходимость выполнения работниками неоплачиваемого труда в своих семьях, являются неотъемлемой частью благоприятной рабочей среды, которая повышает у работников степень удовлетворенности работой, преданность компании и производительность труда.

Вставка 4.2 Работодатели поддерживают охрану материнства в Камбодже

«PCCS Garments», камбоджийская текстильная компания, является одним из нескольких предприятий, применяющих конкретные нормы, заложенные в программе МОТ «Камбодже – лучшие фабрики». «PCCS Garments» вместе с другими работодателями обеспечивает охрану материнства и выплачивает пособия согласно камбоджийскому законодательству. Матерям также выделяется час из рабочего времени на кормление ребенка грудью без потери в зарплате. Компании, кроме того, помогают своим работницам в уходе за детьми в возрасте до трех лет. Эти преимущества позволяют женщинам сохранять свою экономическую активность и чувствовать себя защищенными в послеродовой период. Работодатели играют огромную роль в данной инициативе, понимая, что они добровольно вносят в ситуацию изменения к лучшему. Эта постоянно действующая программа уже продемонстрировала ощутимые результаты в деле улучшения условий труда женщин в стране, принесла выгоды работодателям в связи с сокращением периодов отсутствия на рабочем месте, повышением морального настроя и производительности труда работниц.

Источник: МОТ: «Камбодже – лучшие фабрики», <http://www.betterfactories.org/> последнее обращение 21 сент. 2011 г.]..

Политика и правила, действующие на предприятии, обычно имеют свою специфику, отражающую особенности конкретного предприятия, фирмы или группы компаний. Может существовать единая политика или единый набор норм, как это происходит на большинстве малых и средних предприятий, или же политика может существенно различаться по отдельным предприятиям и странам, как это происходит в крупных компаниях или транснациональных корпорациях. Конкретные механизмы охраны материнства, например, предоставление отпуска, сохранение работы, пособия и особые условия на рабочем месте обычно отражены в инструкциях, доступных для работников и их представителей, и всегда должны соответствовать требованиям национального законодательства.

Политика по охране материнства на предприятии

Что должна включать в себя эффективная политика охраны материнства на предприятии?

Четкая политика создает основу для конкретных действий по предотвращению и недопущению дискриминации, связанной с беременностью, и управлению рисками для здоровья (см. пример во Вставке 4.2). Из нее люди получают информацию о своих правах и обязанностях. Политика может быть отдельным документом, частью политики работодателя по обеспечению гигиены и безопасности труда или частью политики по обеспечению гендерного равенства или по управлению кадрами. Она всегда, при необходимости, может содержать ссылки на другие актуальные политические установки.

Политика в области охраны материнства на предприятии¹¹, соответствующая передовой практике, должна:

¹¹ J. Paul: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva, ILO, 2004), p. 64 [Дж. Пол. *Здоровые начала: руководство по охране материнства на предприятии*].

- обеспечивать выполнение соответствующих национальных законов и соглашений национального уровня;
- устанавливать права работающих матерей на охрану материнства, используя национальные законы по охране материнства как базовую минимальную норму;
- содержать четкую информацию о продолжительности отпуска, денежных и медицинских пособиях и льготах, механизмах обеспечения кормления грудью, недопущении дискриминации и праве на возвращение на работу;
- помогать охранять репродуктивное здоровье, в том числе во время дородового и послеродового периода, посредством оценки риска и принятия профилактических мер;
- содержать механизмы для отслеживания результативности мероприятий по охране здоровья и извещения о негативных факторах, связанных с особенностями условий труда на предприятии, и механизмы для наблюдения за состоянием здоровья;
- устанавливать единый порядок принятия решений, влияющих на здоровье работников, организацию и условия труда;
- устанавливать схемы ответственности и подотчетности, служить руководящим документом для работников и руководителей разного уровня;
- являться результатом заключения коллективных договоров по зарплате матерей, их отпускам и иным вопросам (перерывы на кормление, гибкий график, диапазон прав, гигиена и безопасность труда и т.п.) с представителями работников;
- прописывать механизмы ведения переговоров с работниками, их представителями и/или консультантами и порядок подачи жалоб и заявлений.

Политика защиты матери и семьи в связи с охраной материнства

«Недружелюбные по отношению к семье» условия труда, например, длительный рабочий день, асоциальные и непредсказуемые графики работы, могут отрицательно сказываться на физическом и моральном здоровье сотрудников и вести к стрессу, усталости, семейным конфликтам и разводам. Введение в действие политики, которая облегчит работникам решение задачи по достижению нужного баланса между оплачиваемым трудом и неоплачиваемой работой в семье, может благоприятно повлиять на решение женщины вернуться на работу после отпуска по беременности и родам и положительно сказаться на показателях текучести кадров, степени удовлетворенности работой и общем желании работать (см. Вставки 4.3 и 4.4).

Вставка 4.3 **Преимущества для предприятия, связанные с охраной материнства и реализацией дружелюбной по отношению к семье политики на предприятии**

Работодатели из разных стран мира сообщают о ряде преимуществ, связанных с введением мер по охране материнства и обеспечением на предприятиях дружелюбной по отношению к семье среде. Эти преимущества включают в себя:

- снижение текучести кадров, способствующее снижению затрат на найм новых работников;
- сокращение числа невыходов на работу и опозданий;
- создание положительной репутации у работодателя и упрощение процесса привлечения новых работников;
- улучшение состояния здоровья родителей и детей, способствующее снижению затрат на поддержание здоровья;
- уменьшение количества стрессов и личных проблем;
- высокий моральный дух работников и снижение числа трудовых споров на предприятии;
- повышение гендерного равенства, более активное включение женщин в трудовые ресурсы;
- расширение возможностей для родителей, особенно, для матерей, увеличить число оплачиваемых рабочих часов.

Источник: С. Hein and N. Cassirer: *Workplace solutions for child care*. (Geneva, ILO, 2010) [С. Хайн и Н. Кассирер: «Решения вопроса ухода за детьми на уровне предприятия» (Женева, МОТ, 2010 г.)]

В установлении на предприятии «дружелюбной» по отношению к матери и семье политики очень полезную роль могут играть переговоры и заключение договоров между руководством и работниками/профсоюзами, приводя к появлению программ, которые

- учитывают потребности и предпочтения как работников, так и работодателей;
- отражают обязательства как руководства, так и профсоюза/работников;
- будут поддержаны и реализованы с большей вероятностью, чем политика, принятая в одностороннем порядке.

Вставка 4.4 **Анализ ситуации в области охраны материнства и политики установления баланса «работа-семья»**

Поддержка во время и после отпуска по беременности и родам. В октябре 2010 г. консультационная компания «Accenture» получила высшую награду интернет-ресурса workingmums.co.uk «Лучший работодатель» за работу компании по созданию благоприятной рабочей среды для женщин. Компания начала сосредоточивать внимание на сохранении в штате женщин после отпусков по беременности и родам приблизительно десять лет назад, как сообщила газете «Гардиан» ведущий специалист компании по человеческому капиталу и принципу многообразия в Великобритании и Северной Ирландии Фиона О'Хара. «Мы начали предоставлять женщинам 9-месячный декретный отпуск с полным сохранением заработка. Даже при таких условиях на работу возвращались 75% женщин, поэтому мы начали проводить семинары для женщин, собирающихся в декретный отпуск, оказывать им поддержку во время их отсутствия на работе и брать над ними шефство по возвращении. В итоге к нам возвращаются 90% матерей. В эти программы пришлось вкладывать деньги, но итоги настолько хороши, что мы не считаем это проблемой. Сейчас многие наши клиенты спрашивают, как и им добиться того же».

Поддержка программы кормления грудью на работе. Компания по продаже ремонтно-строительных материалов «Home Depot» создала программу поддержки кормления грудью в штаб-квартире компании в г. Атланта, штат Джорджия. В результате появления комнат для кормления, создания дополнительных стимулов для матерей, и проведения семинаров о возвращении на работу после декретного отпуска снизилось число невыходов на работу (до трех дней на кормящую мать в течение первого года после родов, тогда как в среднем по стране данный показатель составляет 9 дней), снизились соответствующие затраты компании и повысился уровень удовлетворенности работников условиями труда. Компания планирует в экспериментальном порядке запустить программу в двух подразделениях и в ряде своих магазинов розничной торговли.

Кормление грудью и помощь в уходе за ребенком. «Complexo Palhota», гостиничный комплекс в Мозамбике, принял участие в учебной программе по улучшению условий труда на малых и средних предприятиях, проведенной Министерством труда, «СТА» (организация туристической отрасли) и МОТ. Методология обучения по программе «Повышение производительности труда на малых предприятиях» (WISE) стимулирует МП на проведение недорогих проектов по повышению качества жизни на предприятии и одновременному подъему уровня производительности труда. Согласно одному из пунктов плана действий, компания решила выделить один гостиничный номер и сделать из него комнату для кормления грудью, чтобы удовлетворить одну из ключевых потребностей своего, по большей части, женского штата сотрудниц. У работающих кормящих матерей сейчас появился доступ к чистой воде и, при необходимости, к холодильнику. Поскольку надежный уход за детьми также является актуальной темой для работников, отель сейчас разрешает приносить детей на работу, если нет других вариантов. Такие недорогие меры могут сделать многое в удовлетворении практических потребностей работников, сократить число невыходов на работу и повысить производительность труда на предприятии.

Источники: А. Тимс: "Keeping mum: Soaring living costs and government cuts could force new mothers back to work sooner than expected – but only the best firms are helping them adjust" [А. Тимс: «Удержать маму: растущая стоимость жизни и бюджетные сокращения могут заставить молодых мам вернуться на работу раньше, чем планировалось, но только лучшие фирмы помогают им приспособиться к новой ситуации», «Гардиан», 23 окт. 2010 г.]; Минздрав США: The business case for breastfeeding [«Кормление грудью: Выгоды для бизнеса»], <http://www.womenshealth.gov/breastfeeding/government-in-action/business-case-for-breastfeeding/> и публикация МОТ: WISE in Mozambique: Success Stories – Complexo Palhota, (Geneva, n.d.) pp.1–2. [Программа WISE в Мозамбике: История успеха – «Complexo Palhota», (Женева, n.d.) стр.1–2.]

Профессиональные союзы¹²

Профсоюзы играют жизненно важную роль в повышении осведомленности и совершенствовании охраны материнства на предприятии и за его пределами. Они занимают идеальное положение для сбора информации у своих членов об их заботах и опыте. На

¹² В данном разделе активно цитируется документ Коалиции по охране материнства (КОМ): *Maternity Protection Campaign Kit* (Malaysia, World Alliance for Breastfeeding Action (WABA), 2003) [Набор рекомендаций по проведению кампании за охрану материнства (Малайзия, Всемирный альянс за грудное вскармливание (ВАГВ/WABA), 2003 г.)].

них лежит ответственность поделиться данной информацией с работниками, с представителями более широкого рабочего движения и, при необходимости, с соответствующими органами власти, а также с работодателями и объединениями работодателей.

Подготовленные представители профсоюзов играют центральную роль на предприятиях, работники которых объединены в профсоюз, предоставляя им информацию, защищая интересы и консультируя трудящихся, обучая членов профсоюзов, совершенствуя нормы трудовых отношений и информационную работу на предприятиях, а также ратую за совершенствование национального законодательства и практики.

В разных странах мира профсоюзы опубликовали профсоюзные руководящие принципы и образцы политических установок по охране материнства. Они поддерживали и поддерживают женские организации и работают с НПО и другими структурами (например, с регулирующими органами, объединениями работодателей и правительствами), чтобы довести до сведения всех заинтересованных лиц заботы и чаяния своих членов. Они собирали и собирают информацию о специфических факторах и веществах, наносящих вред репродуктивному здоровью (например, о пестицидах), и оказывают поддержку в возбуждении судебных дел о компенсации работникам, которые пострадали от таких веществ на рабочем месте.

Роль профсоюзов заключается в том, чтобы:

- пропагандировать необходимость совершенствования национального законодательства и международного права и практики и проводить соответствующие кампании в этих целях;
- предоставлять правительству информационную базу для новых законов и влиять на его решения на стадиях их разработки;
- отстаивать законные права при заключении коллективных договоров (КД; см. ниже);
- повышать законодательно установленные нормы посредством заключения КД;
- помогать трудящимся в защите их прав;
- просвещать членов союзов и обучать представителей профсоюзов по вопросам охраны материнства в сфере труда;
- консультировать работающих женщин и представлять их интересы, в том числе по проблемам беременности и материнства;
- включать в коллективные договоры с работодателями и организациями работодателей положения о пособиях, отпусках и других вопросах, связанных с охраной материнства (например, перерывы на кормление грудью, гибкие графики работы, диапазон прав, гигиена и безопасность труда);
- разрабатывать и пересматривать политику по охране материнства на предприятии и в профсоюзе;
- обеспечить ситуацию, при которой права беременных работниц на здоровье и материнство принимаются всерьез на предприятии и в профсоюзе;
- разрабатывать подходы к технике безопасности и охране здоровья с учетом гендерных особенностей;
- вносить вклад в научно-исследовательскую работу и более активно освещать проблемы, с которыми женщины сталкиваются на предприятиях.

Работники и профсоюзы должны, где это возможно, объединять усилия с работодателями с целью совершенствования охраны материнства, преодолевать дискриминацию, содействовать установлению гендерного равенства, повышать уровень гигиены и безопасности труда на предприятии на благо всего рабочего коллектива.

Борьба профсоюзов за охрану материнства

Профсоюзы направляют свою деятельность на мировом, национальном и местном уровнях на то, чтобы охрана материнства стала реальностью. Самые недавние усилия в этой области сосредоточены на содействии ратификации и применению Конвенции №183 в трудовом законодательстве и в коллективных договорах. В 2007 г. Международная конфедерация профсоюзов (МКП), в которую входит 301 членская организация, представляющая 176 миллионов рабочих из 151 страны мира, начала глобальную кампанию по охране материнства (см. **Вставку 4.5**).

Вставка 4.5

Кампания МКП по охране материнства, 2007 Охрана материнства для всех работающих женщин

Обеспечение всеобщей охраны материнства – это способ признания того огромного вклада, который женщины вносят в обновление населения и трудовых ресурсов. Являясь профсоюзной организацией, МКП осознаёт, что реализация принципа «равных возможностей и обращения в сфере труда» требует охранять материнство и поддерживать меры, способствующие более активному вовлечению обоих родителей в выполнение задач, связанных с уходом за детьми и их воспитанием.

Охранные меры, предусмотренные Конвенцией №183, отвечают индивидуальным потребностям матерей при полном признании выполняемых ими жизненно важных социальных функций. В рамках своей кампании МКП призывает все профсоюзные организации сделать охрану материнства приоритетным направлением своей работы и добиваться включения положений Конвенции МОТ № 183 и связанной с ней Рекомендации №191 в коллективные договоры и трудовое законодательство. В дополнение к этому, в своих странах профсоюзным организациям следует проводить коллективные мероприятия, направленные на повышение уровня осведомленности политических лидеров, работодателей и общества в целом о жизненной важности охраны материнства и предоставления оплачиваемого отпуска по беременности и родам.

Перед кампанией стоят следующие задачи:

- мобилизовать профсоюзные организации для пропаганды гендерного равенства;
- обеспечить ратификацию и вступление в силу Конвенции № 183 и Рекомендации №191, как существенного шага к превращению охраны материнства в реальность.

Ключевые требования кампании включают в себя:

- обеспечение защиты здоровья и благополучия матерей и детей;
- обеспечение условий, исключающих денежные наказания занятых на оплачиваемой работе женщин за рождение и воспитание детей. Выплачиваемые женщинам денежные пособия должны быть достаточными для обеспечения им достойных условий жизни;
- применение минимальных норм охраны материнства, предусмотренных Конвенцией №183 и Рекомендацией №191, через национальное законодательство и коллективные договоры ко всем работающим женщинам, включая женщин с нетипичными формами занятости, занятых частично, работающих на дому, в экспортных производственных зонах и домашних работниц;
- обеспечение выполнения всех мер предосторожности и безопасности, чтобы оградить беременных женщин или кормящих матерей и их детей (до и после родов) от любой установленной угрозы их здоровью, связанной с работой, которую они выполняют;
- создание ситуации, при которой эти защитительные меры не могут отрицательно влиять на карьерный рост и пенсионные права этих женщин или стать почвой для их дискриминации в любом другом отношении.

Источники: МКП: ITUC campaign for maternity protection: Strong standards of maternity protection for all women workers (Brussels, Mar. 2007) [Кампания МКП по охране материнства: высокие нормы охраны материнства для всех работающих женщин (Брюссель, март 2007)] и ITUC campaign guide: Decent work, decent life for women (Brussels, Feb. 2008). [Руководство по кампании МКП: Достойный труд и достойная жизнь для женщин (Брюссель, февраль 2008 г.)].

Профсоюзы также проводят пропагандистские и информационно-образовательные мероприятия с целью усовершенствовать охрану материнства в сфере труда и обеспечить ратификацию Конвенции №183 на национальном уровне. Кроме того, информационно-пропагандистские сообщения профсоюзов все больше опираются на результаты научных исследований, которые содержат актуальные факты, характеризующие условия труда женщин. Эти научные исследования зачастую проводятся самими организациями трудящихся и существенно повышают эффективность информационно-образовательной работы. (см. примеры во Вставке 4.6).

Вставка 4.6 Национальные инициативы по повышению уровня осведомленности об охране материнства

Малайзия. В 2010 г. Национальный союз банковских служащих (NUBE) при поддержке женского комитета Конгресса профсоюзов Малайзии начал кампанию по сбору одного миллиона подписей под обращением к правительству о продлении декретного отпуска, который в настоящее время составляет 60 дней, до 90 дней, что является стандартной продолжительностью декретного отпуска в других странах АСЕАН. Одним из главных препятствий на пути проведения такой реформы является действующая в стране в настоящее время система ответственности нанимателя за охрану материнства, согласно которой все расходы по выплате женщинам пособия во время декретного отпуска ложатся на работодателей (см. **Модуль 7**).

Индонезия. Дискриминация, основанная на фактическом или потенциальном материнстве, является важной проблемой, вызывающей обеспокоенность профсоюзов. На многих предприятиях существует неписаное правило, согласно которому забеременевшие работницы должны сами уволиться с работы. Например, согласно исследованию, проведенному профсоюзами Индонезии, в связи с беременностью были прерваны 11 процентов контрактов с работницами. Организации трудящихся в этой стране активно занимаются урегулированием вопросов, связанных с нарушением на уровне предприятий прав работниц со временной формой занятости на охрану материнства.

Таиланд. В Таиланде членские организации ICEM присоединились к другим группам гражданского общества на проведенном в марте 2011 г. на базе университета Таммасат в Бангкоке симпозиуме, транслировавшемся на всю страну. Ключевой темой обсуждения был тот факт, что сотни тысяч женщин в Таиланде работают больше 8 часов в день за низкую зарплату, при этом не получая никаких социальных льгот. Более того, большинство из них нанимаются на основе краткосрочных трудовых договоров, хотя в реальности большая часть этих женщин отработала на своем месте по 20 и более лет. Женщины не имеют льгот, не получают повышенный зарплату, социальных пособий или пособий по охране материнства и не могут получить доступ к национальной системе социальной защиты. На симпозиуме также была озвучена тема важности ратификации Таиландом Конвенции МОТ №183.

Источники (Малайзия и Индонезия): отчеты по миссиям МОТ; (Таиланд): интернет-сайт ICEM: <http://www.icem.org/en/71-Gender-Issues/4287-100th-Anniversary-of-International-Women's-Day> [просмотрено 20 сент. 2011 г.].

Развитие потенциала профсоюзов в области охраны материнства

Профсоюзы все активнее ведут работу по повышению роли женщин в членских организациях, а также по развитию в профорганизациях действенного потенциала по защите прав на лучшие условия труда, в том числе прав в области охраны материнства. Во **Вставке 4.7** представлены примеры некоторых значимых усилий, предпринятых в странах Центральной и Восточной Европы и Содружества независимых государств.

Вставка 4.7 Международная профсоюзная женская школа поднимает на новую высоту охрану материнства в странах Центральной и Восточной Европы и Содружества независимых государств (ЦВЕ-СНГ)

Международная профсоюзная женская школа является совместным проектом Загребского представительства Женской сети ЦВЕ-СНГ Международной конфедерации свободных профсоюзов и Женской секции Союза анонимных профсоюзов Хорватии, созданным в сотрудничестве с Американским центром международной рабочей солидарности. Школа объединяет женщин из профсоюзов стран ЦВЕ-СНГ для обучения, обмена информацией и планирования деятельности.

В 2006 г. представители 25 стран, присутствовавшие на занятиях в Профсоюзной школе, начали кампанию по улучшению обеспечения охраны материнства и пропаганде ратификации Конвенции №183 в своих странах. Делясь информацией о постоянных проблемах в области охраны материнства (например, увольнение и расторжение контракта по причине беременности, недостаточная в некоторых случаях широта охвата и связанный с этим острый дефицит детских учреждений), участницы решили делать больше для того, чтобы включить охрану материнства в повестку дня коллективных переговоров и повысить информированность работников, представителей профсоюзных организаций и руководителей правительства о проблемах охраны материнства, особенно, перед лицом давления со стороны внешних действующих лиц, добивающихся сокращения уже существующих в этой области льгот.

На последующих занятиях Международной профсоюзной женской школы было уделено значительное внимание проблеме охраны материнства; обучение проводили эксперты из разных стран мира, в занятиях участвовали представители различных стран и делились опытом, информацией и стратегическими подходами. В 2009 г. Международная профсоюзная женская школа приняла резолюцию о проведении кампаний в поддержку охраны материнства, в которой говорилось о необходимости наращивания усилий по совершенствованию охраны материнства как в правовом поле, так и на практике. В 2011 году тренинги для профсоюзов по гендерному равенству, проведенные в Азербайджане, были сосредоточены на действиях по продвижению применения Конвенции №183.

С начала кампании в 2006 году до 2011 года еще четыре страны ратифицировали Конвенцию (Босния и Герцеговина, Латвия, Сербия и Словения), тем самым увеличив общее число ратифицировавших ее стран в регионе ЦВЕ-СНГ до 12 (названные 4 плюс Албания, Беларусь, Болгария, Венгрия, Литва, Республика Молдова, Румыния и Словакия). Кампании, направленные на усиление охраны материнства продолжают во всем регионе.

Источник: Отчеты о миссиях МОТ.

Коллективные договоры (КД)

КД являются результатом коллективных переговоров между профсоюзами и работодателями. Они представляют собой письменные соглашения, в которых изложены все условия занятости, согласованные представителями профсоюза с руководством компаний. КД юридически обязательны для исполнения сторонами на весь период действия, от краткосрочного до среднесрочного (т.е. от нескольких месяцев до нескольких лет), и по истечении срока действия обычно продлеваются. Они определяют права и обязанности 1) руководства, 2) работников и 3) профсоюза и должны быть справедливыми и разумными для всех сторон¹³.

Переговоры по КД могут вестись на общенациональном или местном уровнях, а также на уровне отрасли. КД могут быть:

¹³ Департамент учебной работы Интернационала общественного обслуживания (PSI): *An introduction to collective bargaining*, n.d., p. 4. [Введение в тему коллективных переговоров, n.d., с. 4.].

- соглашениями, охватывающими всю отрасль или профессию;
- договорами между конкретным профсоюзом и работодателем или группой работодателей;
- договорами по конкретному предприятию.

Заклучение коллективных договоров – это важное средство укрепления защиты работниц и работников с точки зрения их прав на отпуск по беременности и родам и других отпусков, связанных с семейными обязанностями (например, отпуск в связи с усыновлением, отцовский отпуск по уходу за ребенком и родительский отпуск). Во многих странах коллективные договоры укрепляют национальное законодательство и гарантируют его исполнение. Хотя договоры отличаются друг от друга в силу различий в национальных обстоятельствах, они обычно ссылаются на действующие положения законов об охране материнства или воспроизводят их в самом тексте договора. Они имеют особенно существенный вес во многих развивающихся странах, где закон зачастую требует, чтобы выплаты денежных пособий матерям осуществлял работодатель.

КД как средство реализации минимальных норм, установленных законом

Во многих странах профсоюзы не так стремятся к улучшению действующего законодательства, как к обеспечению его применения. Когда существуют проблемы с реализацией установленных законом прав, повторение их в коллективных договорах может явиться важным защитным механизмом¹⁴. Следовательно, в некоторых развивающихся странах, профсоюзы включают положения об охране материнства в коллективные договоры, несмотря на то, что эти положения являются частью действующего трудового законодательства (см. **Вставку 4.8**).

Вставка 4.8

Дублирование законов об охране материнства в коллективных договорах в Бразилии

Анализ статей коллективных договоров, заключенных в 2000 году в Бразилии, показал, что наиболее часто встречающаяся статья, обнаруженная в 85 процентах коллективных договоров, касалась гарантий сохранения рабочего места за беременными работницами, т.е. права, закрепленного в законодательстве. Профсоюзы считают, что такое дублирование поможет гарантировать исполнение этих условий и, в случае нарушения права, их позиции в защите работницы будут прочнее.

Источник: Sorj, 2004, процитировано в публикации С. Hein, 2005, цитируемая работа. стр. 41.

КД как средство повышения минимальных норм

Заклучение коллективных договоров во многих странах мира доказало свою эффективность как механизм укрепления и расширения законных прав, планомерного движения к гендерному равенству и обеспечения баланса между работой и семейной жизнью (см. **Вставку 4.9**). В развивающихся странах, где законодательные положения зачастую носят ограниченный характер, и существует достаточно широкое поле для их совершенствования, профсоюзы играют важную роль, заключая договоры, которые по своим условиям превосходят минимальные установленные законодательством нормы.

¹⁴ Olneyetal.: *Gender equality: A guide to collective bargaining* (Geneva, ILO; 1998) [Олнейетал.: *Гендерное равенство: Руководство по заключению коллективных договоров* (Женева, МОТ; 1998)].

Вставка 4.9

Усовершенствование национального законодательства

Фиджи. На Фиджи национальное законодательство в части пособий по материнству устанавливает минимальный дневной размер пособия, выплачиваемого работодателем. В дополнение к этому минимальному платежу Ассоциация канцелярских и административных работников сахарной промышленности Фиджи выдает женщинам-членам профсоюза разовое пособие за роды в размере 100 долларов Фиджи.

Кения. Профсоюз железнодорожников добился 60-дневного декретного отпуска и ежегодного отпуска продолжительностью 30 рабочих дней. Согласно действующему в стране закону, оплачиваемый отпуск по беременности и родам составляет два месяца, но в этом случае работница не может воспользоваться своим ежегодным оплачиваемым отпуском за этот год.

Новая Зеландия. Работницам, проработавшим непрерывно 12 месяцев до рождения ребенка, банковская группа ANZ выплачивает разницу между пособием на родительский отпуск (отдельного декретного отпуска не существует), предоставляемым правительством, и обычной зарплатой работницы за 12 недель. Эта доплата выплачивается двумя частями, покрываемыми по шесть недель каждая: первая часть выплачивается за первые шесть недель отпуска, а вторая – по возвращении работницы на работу.

Тринидад и Тобаго. Профсоюзы Карибского бассейна заключили коллективные договоры, согласно которым декретный отпуск превышает по продолжительности положенный по закону срок. В Тринидаде и Тобаго Профсоюз работников банковского, страхового секторов и работников других отраслей (BIGWU), который представляет преимущественно работниц из более чем 60 компаний, добился включения положения о 14-недельном отпуске (на неделю больше, чем положено по закону) в примерно 75% коллективных договоров. Продолжительность декретного отпуска, согласованная с одной из страховых компаний, составила 16 недель.

Уганда. Компания «Какира Шуга Уоркс Лтд.» увеличивает своим работницам продолжительность декретного отпуска до 60 дней, тогда как согласно национальному законодательству, его продолжительность составляет один месяц. Если роды проходят с осложнениями, отпуск может быть продлен еще на 30 дней. Отцам новорожденных «Какира» дает оплачиваемый отпуск продолжительностью до 7 дней.

Великобритания. В «IBM» работницы, имеющие более 5 лет стажа работы в компании, получают премию за возвращение на работу в размере 15% от их обычной зарплаты, премия выплачивается ежемесячно в течение двух лет. В компании «Centrica», если работница заявляет о своем намерении вернуться на работу как минимум на 12 месяцев после истечения ее декретного отпуска, ей сразу по возвращении выплачивается единовременная премия, равная половине 12-недельной зарплаты. Если она уходит из фирмы до истечения 12 месяцев, выплаченная премия взыскивается с нее пропорционально недоработанному времени.

Источники: (Kenya) Karega, 2002; (New Zealand) Galtry and Annandale, 2003; (UK) Income Data Services 2003b; (Uganda) Thenge, 2003, all quoted in C. Hein, 2005, op. cit. pp. 116-117. (Trinidad and Tobago) G. Pargass, quoted in ILO/UNDP, 2009, op. cit. p. 35. [(Кения) Карегга, 2002 г.; (Новая Зеландия) Галтри и Аннандейл, 2003 г.; (Великобритания) Служба данных по доходам 2003b; (Уганда) Тхенге, 2003 г., все источники процитированы в работе С. Хайн, 2005 г., цитируемая работа, стр. 116-117. (Тринидад и Тобаго) Г. Паргасс, процитировано в МОТ/ПРООН, 2009 г., цитируемая работа, стр. 35.].

Проведенный в Латинской Америке ретроспективный анализ ряда коллективных договоров, заключенных в период с 1996 по 2001 год, показал постоянную поступательную динамику в укреплении прав на охрану материнства. Эти права в некоторых случаях превышали нормы, установленные в Конвенции МОТ №183 (см. **Вставку 4.10**).

Вставка 4.10 Положительная динамика в обеспечении охраны материнства и семейных обязанностей при заключении коллективных договоров в Латинской Америке (1996–2001 гг.)

Беременность

- Удлинение срока, в течение которого беременных женщин запрещено увольнять (Бразилия)
- Сокращение рабочего дня для беременных женщин (Бразилия)
- Дородовый отпуск (Бразилия)
- Отпуск и защита от увольнения в случае самопроизвольного выкидыша (Бразилия)

Декретный отпуск

- Выплата дополнительной зарплаты (Парагвай) и гарантия сохранения зарплаты на время отпуска (Уругвай)
- Декретный отпуск увеличен с превышением его продолжительности над нормативным отпуском по закону на срок до 36 дней (Парагвай)
- Декретный отпуск в случае рождения мертвого ребенка (Аргентина)
- Более продолжительный декретный отпуск в случае предшествовавших неоднократных рождений детей с инвалидностью (Аргентина)

Кормление грудью

- Выделение большего времени для кормления грудью в течение рабочего дня (Аргентина, Парагвай, Уругвай)
- Увеличение срока, в течение которого предоставляется перерыв для кормления грудью на работе (Бразилия, Уругвай)

Уход за ребенком

- Отпуск по болезни ребенка или в связи с проблемами воспитания (Бразилия)
- Отпуск продолжительностью до 4 часов в день в случае болезни ребенка в возрасте до 12 месяцев (Чили)
- Увеличена продолжительность работы детских учреждений (Бразилия, Парагвай)

Отцовство

- Официально признан отцовский отпуск по уходу за ребенком (Боливарская республика Венесуэла, Уругвай)
- Увеличен отцовский отпуск по уходу за ребенком (Бразилия, Чили, Парагвай)
- Мораторий на увольнение отца в связи с рождением ребенка (Бразилия)
- Отцы имеют право брать отпуск по уходу за ребенком (Бразилия)

Усыновление

- Распространение прав и на приемных родителей (Бразилия, Парагвай)

Семейные обязанности

- В случае серьезного заболевания близкого родственника предоставляется отпуск (Чили, Парагвай)

Источник: Abramo and Rangel, [Абрамо и Рангель], 2005 г., процитировано в МОТ/ПРООН, 2009 г., цитируемая работа, стр. 36.

КД как средство создания новых моделей

КД зачастую не только превосходят по своим условиям национальное законодательство, они также способны закладывать новые законодательные тенденции и служить образцами для написания новых, более эффективных законодательных актов в стране (см. **Вставку 4.11**).

Вставка 4.11 КД создают новые законодательные модели

Малайзия. В 2000 г. декретный отпуск для работниц, занятых в частном секторе экономики, был увеличен с 45 до 60 дней, что стало отражением минимальной нормы, уже установленной в коллективных договорах в банковском секторе.

Великобритания. Новый закон, принятый, в 2003 году, дал право брать родительский отпуск и требовать сокращения продолжительности рабочего времени. Данные права уже существовали на ряде предприятий, при этом были более распространены на предприятиях, где действовали профсоюзы.

Источники: (Малайзия) Jikunapa [Джикуана], 2003; (Великобритания) Truner [Трунер], 2003 г., процитировано у С. Hein, 2005 г., цитируемая работа, стр. 40.

КД как средство улучшения условий труда для уязвимых категорий работниц

КД и социальный диалог на предприятии также являются действенным средством улучшения условий труда для работников, занятых нетипичными формами зависимого труда (см. Глоссарий), например, работающих неполный рабочий день или работающих по срочному контракту, большинство из которых – женщины, которые оказываются не охваченными предусмотренными законом программами охраны материнства (см. **Вставку 4.12**).

Вставка 4.12 Совершенствование охраны материнства для временных работников

Несмотря на наличие необходимых положений в трудовом законодательстве, женщины, работающие без контракта или по срочным кратковременным контрактам, зачастую лишены какой-либо защиты в области охраны материнства, даже в форме оплачиваемого декретного отпуска. Согласно сообщениям, многие женщины продолжают работать вплоть до дня наступления родов.

Таиланд. Таиландские профсоюзы предприняли действия, направленные на улучшение условий труда для лиц, работающих по срочным контрактам. Профсоюз работников государственной фармацевтической организации (GOPTU) пропагандирует свою организацию и перевод работников из временных в постоянные, исходя из уровня квалификации и стажа работы. Ключевым приоритетом на коллективных переговорах GOPTU после гарантий занятости всегда была охрана материнства для временных работниц. К настоящему моменту, профсоюзу удалось добиться распространения на эту категорию работников (а эта категория в фармацевтической отрасли страны на 80% состоит из женщин) программы защиты здоровья и других социальных льгот, включая права на охрану материнства.

Индонезия. Работодатели индонезийских электроэнергетических компаний были обеспокоены перспективой принятия на себя прямой ответственности за управление детскими дошкольными учреждениями и любыми последствиями, связанными с возможными несчастными случаями, которые могут произойти с детьми. Один из стратегических подходов Индонезийского профсоюза электроэнергетиков до настоящего времени сводится к приоритизации проблемы кормления грудью и внесения в КД условия о выделении на предприятиях отдельных помещений, оборудованных холодильниками для хранения сцеженного материнского молока. Профсоюзы также сотрудничают с Индонезийской ассоциацией кормящих матерей (IBMA) в области повышения осведомленности населения о важности грудного вскармливания для здоровья ребенка. В 2010 году они начали кампанию по пропаганде многочисленных преимуществ кормления грудью, в ходе которой, помимо прочего, использовалась формула, согласно которой кормящая мать, не покупающая молока для ребенка, может сэкономить до 80% зарплаты. На сегодняшний день три компании отрасли уже выделили такие помещения для кормления грудью.

Гражданское общество

Роль неправительственных организаций (НПО) и гражданского общества в целом в охране материнства многопланова и не ограничивается конкретным предприятием, профессией, видом продукции или группой со специфическими интересами. НПО могут иметь мощное влияние на процесс изменения устоявшихся представлений и моделей поведения на всех уровнях общества, могут предоставлять столь необходимые информацию и услуги общинам, семьям и отдельным лицам. Многие НПО активно работают в области поддержки и пропаганды гендерного равенства и прав женщин на охрану здоровья в целом и репродуктивного здоровья в частности.

Вставка 4.13 НПО предоставляет пособия по материнству бедным женщинам Западной Африки

В Западной Африке НПО Международный центр развития и исследований (Centre International de Developpement et de Recherche) (CCIDR) разработала программу страхования здоровья, охватывающую страхование беременности и родов. Страховка продается на уровне деревни, при этом все жители уплачивают ежегодный страховой взнос, чтобы обеспечить покрытие страховкой всех беременных женщин в деревне. Поскольку участие обязательно, неблагоприятный отбор и административные издержки сведены к минимуму, это позволяет удерживать страховой взнос на исключительно доступном уровне – 0,40 доллара США в год. В Гвинее через год материнские пособия получила уже 1000 женщин. Из большинства программ микрострахования страховое покрытие беременности исключено. В качестве причины указывается высокая затратность в связи с неблагоприятным отбором. Однако данная программа доказывает, что могут быть разработаны инновационные модели, благодаря которым затраты снижаются, а доступ расширяется.

Источник: МОТ: "Small premiums, long-term benefits: Why poor women need microinsurance", in *World of Work Magazine* (2010, No. 69, August) [«Небольшие взносы, долгосрочные выгоды: почему бедным женщинам нужно микрострахование», в изд. *World of Work Magazine* (2010 г., № 69, август)].

Программы, действующие по месту жительства или работы, обычно учитывают особенности определенного предприятия, фирмы или фабрики, или какого-то населенного пункта, деревни или конкретной группы людей, проживающих в определенном месте (см. Вставку 4.13). Иногда они начинают действовать после заключения соглашения или подписания контракта между работодателем и неправительственными организациями или группами, работающими по месту жительства/работы. Эти программы могут заниматься информационно-образовательной деятельностью среди работников, могут быть направлены на просветительскую деятельность в области здравоохранения, обеспечивать микрофинансирование медицинских услуг во время беременности и родов, заниматься вопросами охраны материнства, кормления грудью или созданием и обслуживанием яслей при предприятии (см. Вставку 4.14).

Вставка 4.14 Работа НПО в Великобритании

«**Maternity Action**» (Действия в защиту материнства) – некоммерческая организация, которая заботится об улучшении здоровья и повышении благосостояния всех беременных женщин путем удовлетворения их потребностей и решения вопросов, связанных как с работой, так и со здоровьем и с получением социальных услуг. Значительное внимание уделяется женщинам из таких уязвимых категорий, как мигранты, иностранные граждане, беженцы, и группы с низкими доходами. Организация изучает опыт женщин, их жизнь, добивается улучшений политического характера, предоставляет информацию отдельным лицам и работодателям, проводит тренинги, консультации и организует кампании по просвещению населения в данных вопросах.

Источник: интернет-сайт НПО «Maternity Action» <http://www.maternityaction.org.uk> [посещение 19 сент. 2011 г.].

Группы гражданского общества, включающие в себя НПО и другие сети, также играют роль в отстаивании и лоббировании идеи совершенствования охраны материнства на национальном и международном уровнях. Обычно такие альянсы состоят из активистов, борющихся за права человека, права женщин и права ребенка, профессиональных медицинских работников и отдельных трудовых групп. Они могут выступать, например, политическими активистами и организаторами, участниками кампаний и инструкторами. Во Вставке 4.15 представлена работа одного из таких альянсов, Коалиции за охрану материнства.

Вставка 4.15 Коалиция за охрану материнства (КОМ)

КОМ представляет собой международный альянс нескольких сетей, пропагандирующих грудное вскармливание¹⁵, которые объединили силы в 1998 году для работы над пересмотром Конвенции МОТ 1952 года об охране материнства (№103) и для оказания влияния на других союзников. В 1999 и 2000 гг. КОМ следила за дебатами на Международной конференции труда в Женеве и провела кампанию совместно с международными профсоюзами, в центре которой стояли вопросы продления отпуска по беременности и родам и сохранения пунктов о перерывах на работе для кормления грудью и об оборудовании для этого специальных помещений в повестке дня МОТ по охране материнства и в новой Конвенции 2000 года (№ 183).

С 2000 года Коалиция в партнерстве с МОТ и профсоюзами продолжила просветительскую деятельность и проведение кампаний за ратификацию данной конвенции и укрепление национальных законодательств.

- Она помогла с улучшением законов в Бразилии, Индии и на Филиппинах, особенно в части положений о перерывах на кормление грудью и оборудовании специальных помещений.
- Она подготовила план деятельности в 2003 г. (обновила его и выпустила в новой редакции в 2008 г.), названный «План кампаний за охрану материнства: перспективы грудного вскармливания». Этот документ был переведен на арабский, французский и испанский языки.
- Она активно работала в области проведения тренингов по охране материнства во многих странах мира и разработала различные учебные модули по данной проблематике, в том числе и учебные модули по обучению обучающихся.

КОМ считает, что сторонники кормления грудью должны понимать и пропагандировать все элементы охраны материнства, а не только и не исключительно те из них, которые связаны с кормлением грудью. В то же время, другие партнеры должны понимать, что вскармливание грудью является частью женского репродуктивного цикла: это не просто «вариант кормления», а неотъемлемая часть охраны материнства в области труда и заслуживает не меньшего внимания, чем другие элементы.

Интернет-сайты: www.ibfan.org; www.lli.org; www.waba.org

Университеты и исследовательские центры

Университеты и исследовательские центры являются важными партнерами в разработке и проведении исследований и публикации их результатов, которые создают достоверную информационную базу и помогают в формировании, мониторинге и оценке государственной политики. Университеты и исследовательские центры могут предложить технические знания и персонал, которых может не хватать в правительственных

¹⁵ В 1998 г. Коалиция состояла из IBFAN (Международная сеть по детскому питанию), ILCA (Международная ассоциация консультантов по лактации), LINKAGES, WABA (Всемирный альянс за грудное вскармливание) и пользовалась техническими знаниями и опытом IMCH (кафедра международных проблем материнского и детского здоровья, университет Упсала) и ЮНИСЕФ, Нью-Йорк. В 2005 г. к Коалиции присоединилась LLLI (La Leche League International). В 2007 году вместо LINKAGES членом Коалиции стала Академия развития через образование.

ведомствах или у социальных партнеров, кроме того, иногда население и другие заинтересованные стороны смотрят на них, как на более объективные, политически независимые учреждения, которым можно больше доверять. Один инновационный пример: медицинский научно-исследовательский институт в Объединенной республике Танзания, Ifakara, образовал партнерство с Департаментом гигиены и безопасности труда Министерства труда, занятости и воспитания молодежи (МТЗВМ) для проведения исследования. В рамках одного из инициативных проектов партнеры начали сотрудничество с целью выявления главных угроз здоровью женщин репродуктивного возраста, работающих в отраслях, в которых, главным образом, заняты женщины (например, текстильная промышленность, уборка улиц и неформальное сельское хозяйство). В рамках второго совместного проекта они провели опрос, оценили его результаты и выработали ответные меры в области улучшения условий труда медицинских работников, имея в виду широкую цель совершенствования медицинских услуг в области материнства. В партнерстве были объединены опыт и научные возможности исследовательского института с одной стороны и профессиональный интерес к положению работников и предприятий МТЗВМ с другой. Подобные творческие объединения могут с высокой результативностью и сбалансировано сочетать специальные знания и навыки с ведомственными интересами различных заинтересованных сторон.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Ключевыми партнерами правительств в области охраны материнства являются представители общенациональных или местных организаций работодателей и трудящихся.
- ➔ Правительства обязаны играть ведущую роль в разработке законодательства и систем социальной защиты, проводя консультации с другими заинтересованными сторонами, а также в принятии, обеспечении исполнения этих законов и мониторинге результатов.
- ➔ Организации работодателей могут вносить вклад в национальные и международные дебаты и законы, предоставлять своим членам консультации по положениям законов и правовую поддержку и обеспечивать обмен передовой практикой ведения бизнеса между своими членами.
- ➔ Работодатели в сотрудничестве с трудящимися и их представителями играют главную роль в обеспечении соответствия условий труда требованиям национального законодательства и практики посредством разработки политики предприятий и заключения коллективных договоров.
- ➔ Профсоюзы могут бороться за усовершенствование положений об охране материнства в национальном и международном законодательстве, могут вести информационно-образовательную работу со своими членами и отвечают за заключение коллективных договоров, включающих в себя элементы охраны материнства.
- ➔ Гражданское общество также может играть ведущую роль в осуществлении действий на местном уровне, направленных на улучшение условий труда и повышение уровня жизни, в том числе, условий, связанных с охраной материнства и поддержкой работников с семейными обязанностями.
- ➔ Университеты и исследовательские центры могут быть важными партнерами в проведении исследований и опубликовании их результатов, которые создают достоверную информационную базу, помогающую формировать, отслеживать и оценивать государственную политику.

Основные источники и литература



ILO: "Family-friendly measures", in Wise-R Action Manual and Trainers' guide, (Geneva, 2009), Module 5. [МОТ: «Условия, благоприятные для семьи» в Программе WISE «Повышение производительности труда на малых предприятиях. Пакет методических материалов», (Женева, 2009 г.), Модуль 5.]

Программа «Повышение производительности труда на малых предприятиях» (WISE) является пакетом методологических материалов, специально разработанным для улучшения условий и повышения производительности труда на малых и средних предприятиях во всех странах мира. Модуль 5 «Руководства по работе в рамках программы «Wise-R», выпущенный в свет в 2009 году, содержит конкретные рекомендации и комплексную методологию для данных предприятий по результативному и экономному созданию на предприятии благоприятных для семьи условий (включая охрану материнства).



Maternity Protection Coalition: Maternity protection campaign kit: A breastfeeding perspective (Malaysia, IBFAN, ILCA, IMCH, LLLI, WABA, 2008). [Коалиция по охране материнства: «План кампании за охрану материнства: перспективы грудного вскармливания» (Малайзия, IBFAN, ILCA, IMCH, LLLI, WABA, 2008 г.)]

Данный набор методических указаний по работе, подготовленный коалицией всемирных сетей, пропагандирующих грудное вскармливание, с целью укрепления кампаний за ратификацию Конвенции №183, дает комплексное представление об охране материнства с точки зрения необходимости грудного вскармливания. В нем представлены важнейшие элементы охраны материнства, различные уровни достижений в данной сфере, основные участники процесса, роль МОТ, а также приведены примеры прогрессивного законодательства и действенных мер, принятых в различных странах мира.



ILO: Gender equality through collective bargaining (Jakarta, 2004). [МОТ: Обеспечение гендерного равенства через заключение коллективных договоров (Джакарта, 2004 г.)]

Данная серия материалов послужила информационной основой для доклада о достижении гендерного равенства посредством заключения коллективных договоров, опубликованного региональным представительством МОТ в Джакарте в 2004 году в сотрудничестве с местными профсоюзами и работодателями. Был создан обширный перечень вопросов по охране материнства, требующих обсуждения в процессе переговоров по коллективному договору, который в настоящее время является полезным инструментом для ведения социального диалога в регионе в будущем.



J. Paul: Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work (Geneva, ILO, 2004). [Дж. Пол: «Здоровые начала: руководство по охране материнства на работе» (Женева, МОТ, 2004 г.)]

В данном методическом пособии представлен список существующих на производстве факторов, опасных для здоровья беременных женщин и женщин в лактационный период, а также указано, как бороться с ними. Руководство может использоваться для выявления таких факторов и их предотвращения либо посредством усилий на правительственном уровне через изменения законодательства, либо прямо через работодателей на уровне предприятия, либо через профсоюзы в процессе переговоров по согласованию коллективных договоров.



ILO: Gender equality: A guide to collective bargaining (Geneva, 1998). [МОТ: «Гендерное равенство: руководство по заключению коллективных договоров» (Женева, 1998 г.)]

Бюро по деятельности трудящихся (ACTRAV) выпустило серию брошюр, названную «Гендерное равенство: руководство по заключению коллективных договоров». Третья брошюра данной серии посвящена непосредственно проблемам материнства и семейных обязанностей.



Бюро по деятельности работодателей (ACT/EMP) отвечает за активизацию социального диалога между организациями работодателей, МОТ и другими ключевыми заинтересованными сторонами. АСТ/ЕМР помогает работодателям в создании эффективных организаций работодателей, которые вносят вклад в экономическое и социальное развитие своих стран.

Материал доступен по адресу: www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/



Бюро МОТ по деятельности трудящихся (ACTRAV) отвечает за активизацию социального диалога между профсоюзами, МОТ и другими ее ключевыми сторонами. ACTRAV активно участвует в оказании помощи профсоюзам в пропаганде и повышении эффективности применения норм и практических подходов МОТ.

Адрес в Интернете: www.ilo.org/actrav/lang—en/index.htm



Департамент МОТ по трудовым отношениям и отношениям занятости (DIALOGUE) является одним из стержневых департаментов в структуре МОТ. Он способствует социальному диалогу между правительствами, профсоюзами и организациями работодателей. Он также играет важную роль в оказании помощи этим сторонам в эффективном применении и обеспечении исполнения норм и практических подходов МОТ на всех уровнях (глобальном, национальном и субнациональном).

Адрес в Интернете: www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/index.htm



Международная сеть действий по детскому питанию (IBFAN) является неправительственной организацией, которая ставит целью снижение детской смертности и заболеваемости посредством защиты и пропаганды естественного вскармливания. Она сосредоточивает свою деятельность на мониторинге и реализации Международного кодекса по продвижению на рынок заменителей грудного молока Всемирной ассамблеи здравоохранения, а также на защите прав человека и охране материнства.

Адрес в Интернете: www.ibfan.org/



Всемирный альянс за грудное вскармливание (WABA) – это неправительственная организация, состоящая из ряда международных сетей, защищающих и пропагандирующих естественное вскармливание (ABM, IBFAN, ILCA, LLLI, Wellstart International), который работает в сотрудничестве с ЮНИСЕФ (помимо прочих организаций) по пропаганде и защите естественного вскармливания и поддержке кормящих матерей во всем мире.

Адрес в Интернете: www.waba.org/my/

Образец визуальной презентации

СЛАЙД 1. О чем этот модуль?

Ключевые элементы содержания

В данном модуле рассматриваются роли и способы действия в деле совершенствования охраны материнства следующих основных заинтересованных сторон :

- ⇒ правительства
- ⇒ работодателей и их организаций
- ⇒ профсоюзов
- ⇒ гражданского общества
- ⇒ университетов и исследовательских центров

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

СЛАЙД 2. Охрана материнства в сфере труда: основные заинтересованные стороны – кто они?

Охрана материнства в сфере труда: главные заинтересованные стороны – кто они?

Сделать охрану материнства доступной для всех трудящихся женщин – в решении этой задачи свою роль играют многие заинтересованные стороны :

- ⇒ правительства
- ⇒ работодатели и их организации
- ⇒ профсоюзы
- ⇒ гражданское общество
- ⇒ университеты и исследовательские центры

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

СЛАЙД 3. Правительство (1)

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Правительство (1)

Главная задача правительства – разработка, принятие, реализация и мониторинг эффективности законов, в том числе, в области охраны материнства

- **Исследования в области политики:** чтобы выработать политику, необходима всесторонняя оценка ситуации в области охраны материнства
- **Ратификация конвенций МОТ:** правительство принимает решение о применении или неприменении международных норм
- **Трудовое право и социальная защита:** играет ключевую роль в пропаганде социальной защиты для всех и законов о труде, обеспечивающих охрану материнства
- **Реализация, мониторинг и обеспечение исполнения:** гарантирует, что все инициативы, содействующие охране материнства, получают необходимое финансирование и достаточные ресурсы для их реализации
- **Содействие социального диалога:** ведет дискуссии и консультации с участием всех основных заинтересованных сторон

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

СЛАЙД 5. Работодатели и их организации

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Работодатели и их организации

Работодатели несут ответственность за выполнение предписанных законом обязательств по охране материнства и могут принимать политику на предприятии и устанавливать правила и порядок действий по устранению угроз для здоровья и недопущению дискриминации по причине беременности.

Организации работодателей могут:

- Консультировать своих членов по положениям законов
- Информировать правительство и влиять на него на стадиях подготовки новых законов
- Вносить вклад в международные дебаты и принятие законов по охране материнства
- Пропагандировать идею о том, что охрана материнства, равные возможности и обращение вносят практический вклад в повышение эффективности бизнеса и создание здорового общества
- Распространять информацию о том, как предприятия, внедряя передовую практику работы, повышают свою эффективность и добиваются успеха
- Участвовать в публичных дебатах по вопросам равенства

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

СЛАЙД 4. Правительство (2)

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Правительство (2)

Примеры того, что может быть сделано:

- Принять принципы Конвенции №183 и рассмотреть возможность ее ратификации
- Укрепить правовую базу и финансовую основу социальной защиты, уделив особое внимание охране материнства
- Обеспечить трудовую инспекцию соответствующими кадрами, организовать их обучение, предоставить необходимое финансирование и инструменты для работы по вопросам охраны материнства
- Создать независимый орган по рассмотрению жалоб и механизм, которым могли бы пользоваться работодатели и работники, не рискуя потерять работу, обеспечить этот орган кадрами, учебными программами и достаточным финансированием
- Усилить поддержку расширения диапазона и качества услуг медицинских пунктов на предприятиях, включая профилактическую информационно-образовательную работу и медицинские услуги матерям до и после родов, и поддержать на предприятиях меры по профилактике ВИЧ-инфекции и организации добровольной конфиденциальной сдачи анализа и консультации психолога
- Повышать уровень осведомленности населения и широко освещать данные вопросы
- Пересмотреть законы, касающиеся защиты занятости, и положения о недопущении дискриминации по причине материнства, в том числе, важнейшего положения о возложении бремени доказательства на работодателя

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

СЛАЙД 6. Профсоюзы

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Профсоюзы

Профсоюзы играют жизненно важную роль в укреплении охраны материнства и в повышении осведомленности по данной проблеме на предприятиях и за их пределами. Они могут:

- Пропагандировать необходимость совершенствования национального и международного законодательства и практики их применения
- Укреплять определенные законом права, включая их в коллективные договоры (КД; см. ниже)
- Добиваться совершенствования законодательства посредством разработки и согласования положений КД
- Помогать трудящимся в защите их прав
- Повышать уровень осведомленности об охране материнства в сфере труда
- Консультировать работающих женщин и представлять их интересы
- Заключать коллективные договоры по вопросам охраны материнства с работодателями и организациями работодателей
- Разрабатывать подходы к обеспечению гигиены и безопасности труда с учетом гендерных особенностей
- Вносить вклад в исследовательскую работу и активно освещать положение женщин в сфере труда

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

СЛАЙД 7. Работодатели и профсоюзы: коллективные договоры

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Работодатели и профсоюзы: коллективные договоры

Коллективные договоры являются:

- Результатом коллективных переговоров между работодателями и профсоюзами
- Письменными соглашениями, содержащими все условия занятости
- Юридически обязательными договорами на период от краткосрочного до среднесрочного, обычно продлевающиеся по истечении срока действия

С точки зрения охраны материнства они могут служить нескольким целям:

- Реализации минимальных норм, установленных национальным законодательством
- Повышению минимальных норм, установленных национальным законодательством
- Созданию новых, более эффективных моделей, чем те, которые предусмотрены национальным законодательством

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

СЛАЙД 9. Основные моменты для усвоения

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Основные моменты для усвоения

- Ключевыми партнерами правительства по охране материнства являются представители общенациональных или местных организаций работодателей и трудящихся.
- Правительства обязаны играть ведущую роль в разработке законодательства и систем социальной защиты, проводя консультации с другими заинтересованными сторонами, а также в принятии, обеспечении исполнения этих законов и мониторинге результатов.
- Организации работодателей могут конструктивно участвовать в национальных и международных дебатах и разработке законов, консультировать своих членов по положениям законов, оказывать им юридическую помощь и осуществлять обмен передовой практикой работы между своими членами.
- Работодатели в сотрудничестве с трудящимися и их представителями играют основную роль в приведении условий труда в соответствие с требованиями национального законодательства и практики посредством принятия политики на предприятиях и заключения коллективных договоров.
- Профсоюзы могут бороться за совершенствование положений об охране материнства в национальном и международном законодательстве, могут заниматься информационно-образовательной деятельностью среди своих членов и отвечают за заключение коллективных договоров, включающих в себя элементы охраны материнства.
- Гражданское общество также может играть ведущую роль в осуществлении действий на местном уровне, направленных на улучшение условий труда и повышение уровня жизни, в том числе, условий, связанных с охраной материнства и поддержкой работников с семейными обязанностями.
- Университеты и исследовательские центры могут являться важными партнерами в проведении исследований и опубликовании их результатов, которые создают достоверную информационную базу, помогающую формировать, отслеживать и оценивать государственную политику.

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

СЛАЙД 8. Гражданское общество, университеты и исследовательские центры

мод 4 Охрана материнства в сфере труда:
основные заинтересованные стороны - кто они?

Гражданское общество, университеты и исследовательские центры

Роль гражданского общества очень широка и охватывает пропаганду и защиту интересов, исследования, услуги и мониторинг по целому ряду аспектов, связанных с охраной материнства.

Университеты и исследовательские центры играют ключевую роль в:

- оказании помощи в формировании, мониторинге и оценке политики
- проведении опросов, оценке их результатов и разработке ответных мер в сфере охраны материнства
- Предоставлении экспертных знаний и кадров другим заинтересованным сторонам

Партнерства: сотрудничество между заинтересованными сторонами может стать источником творческих решений в деле укрепления охраны материнства

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



- **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».