



Международная
организация
труда

Комплект пособий по охране материнства

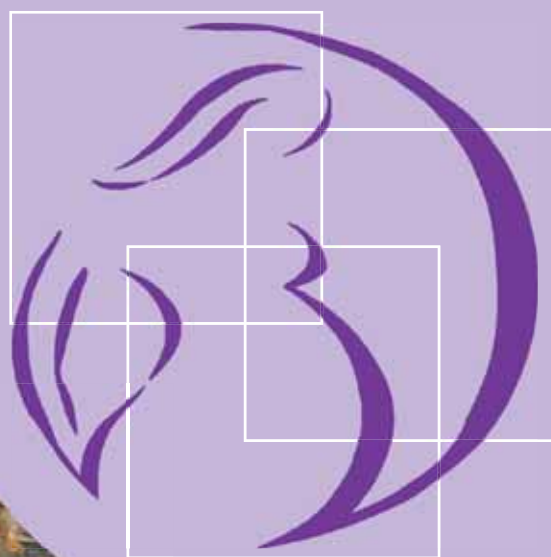
От мечты к реальности для всех

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

Модуль

5

Международные нормы права и руководящие принципы по охране материнства в сфере труда



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 5

Международные нормы права и руководящие
принципы по охране материнства в сфере труда



© 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 5. Международные нормы права и руководящие принципы по охране материнства в сфере труда / 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 5: International rights and guidance on Maternity Protection at work* (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 публикации 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 5. Международные нормы права и руководящие принципы по охране материнства в сфере труда	1
О чем этот модуль?	1
Глобальные рамочные схемы и механизмы по охране материнства.....	1
Международные соглашения по правам человека	1
Пекинская декларация и платформа действий, 1995 год	4
Резолюции Всемирной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ).....	5
Инночентийские декларации по кормлению детей грудного и раннего возраста.....	6
Международные трудовые нормы	7
МОТ и международные трудовые нормы	7
Международные трудовые нормы по охране материнства	8
Другие нормы МОТ и обязательства, касающиеся сферы охраны материнства	11
Ратификация и применение конвенций МОТ	16
Региональные рамочные схемы	24
Основные моменты для усвоения.....	28
Основные источники и литература.....	29
Информационно-методические материалы	31
Информационно-методический материал 5.1 Текст Конвенции 2000 года об охране материнства (№183)	31
Информационно-методический материал 5.2 Текст Рекомендации 2000 года об охране материнства (№191).....	36
Информационно-методический материал 5.3 Ратификация конвенций об охране материнства (на январь 2012 г.)	39
Информационно-методический материал 5.4 Часто задаваемые вопросы по ратификации Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183)	41
Информационно-методический материал 5.5 Описание процесса ратификации Конвенции № 183 (2000)17	44
Образец визуальной презентации	45



фото: МОТ

Модуль 5

Международные нормы права и руководящие принципы по охране материнства в сфере труда

О чем этот модуль?

Данный модуль рассматривает глобальные рамочные схемы и механизмы, связанные с принципом охраны материнства в сфере труда, и описывает основные инструменты его реализации, в частности:

- глобальные договоры, декларации и платформы действий, касающиеся прав в области охраны материнства;
- международные трудовые нормы по охране материнства в сфере труда;
- процесс ратификации Конвенции МОТ по охране материнства, 2000 (№ 183);
- контрольный механизм МОТ;
- региональные рамочные схемы по укреплению системы охраны материнства в сфере труда.

Глобальные рамочные схемы и механизмы по охране материнства

Международные соглашения по правам человека

Охрана материнства является неотъемлемой частью международно-признанных прав человека, прав женщин, прав детей и прав в области гендерного равенства. Ряд международных соглашений по правам человека содержит положения, касающиеся охраны материнства, в том числе:

- Всеобщая декларация прав человека, 1948 год;
- Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 год;
- Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 год;
- Конвенция о правах ребенка, 1989 год.

Во Вставке 5.1 приведены положения из международных соглашений, касающиеся охраны материнства

Вставка 5.1 Международные соглашения в области прав человека и охрана материнства

Всеобщая декларация прав человека, 1948 год

Статья 25(2)

Материнство и младенчество дают право на особое попечение и помощь.

Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, 1966 год

Статья 10 (2)

2. Особая охрана должна предоставляться матерям в течение разумного периода до и после родов. В течение этого периода работающим матерям должен предоставляться оплачиваемый отпуск или отпуск с достаточными пособиями по социальному обеспечению.

Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, 1979 год

Преамбула

Право женщин на свободу от дискриминации, в том числе и в области охраны материнства, подразумевает охрану материнства в сфере труда, предоставление родительского и отцовского отпуска, а также осознание обществом ответственности по отношению к женщинам и материнству.

Статья 11

Недопущение дискриминации в сфере занятости; безопасность труда и охрана здоровья; запрет на увольнение во время беременности и отпуска по беременности и родам; оплачиваемый отпуск по беременности и родам; меры, дающие возможность женщинам сочетать семейные обязанности и трудовую деятельность (службы по уходу за детьми); защита от вредных для здоровья видов работ во время беременности.

(1): *Государства-участники принимают все соответствующие меры для ликвидации дискриминации в отношении женщин в области занятости, с тем чтобы обеспечить на основе равенства мужчин и женщин равные права, в частности: [...]*

(f) *право на охрану здоровья и безопасные условия труда, в том числе по сохранению функции продолжения рода.*

(2): *Для предупреждения дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства и гарантирования им эффективного права на труд государства-участники принимают соответствующие меры для того, чтобы:*

- a)** *запретить, под угрозой применения санкций, увольнение с работы на основании беременности или отпуска по беременности и родам или дискриминацию ввиду семейного положения при увольнении;*
- b)** *ввести оплачиваемые отпуска или отпуска с сопоставимыми социальными пособиями по беременности и родам без утраты прежнего места работы, старшинства или социальных пособий;*
- c)** *поощрять предоставление необходимых дополнительных социальных услуг, с тем чтобы позволить родителям совмещать выполнение семейных обязанностей с трудовой деятельностью и участием в общественной жизни, в частности посредством создания и расширения сети учреждений по уходу за детьми;*
- d)** *обеспечивать женщинам особую защиту в период беременности на тех видах работ, вредность которых для их здоровья доказана.*

Статья 12.2

... Государства-участники обеспечивают женщинам соответствующее обслуживание в период беременности, родов и послеродовой период, предоставляя, когда это необходимо, бесплатные услуги, а также соответствующее питание в период беременности и кормления.

Конвенция о правах ребенка, 1989

Статья 18(2)

В целях гарантии и содействия осуществлению прав, изложенных в настоящей Конвенции, государства-участники оказывают родителям и законным опекунам надлежащую помощь в выполнении ими своих обязанностей по воспитанию детей и обеспечивают развитие сети детских учреждений.

Статья 18(3)

Государства-участники принимают все необходимые меры для обеспечения того, чтобы дети, родители которых работают, имели право пользоваться предназначенными для них службами и учреждениями по уходу за детьми.

Источники:

ООН: Всеобщая декларация прав человека (Нью-Йорк, 1948).

– Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Нью-Йорк, 1966).

– Международный пакт о гражданских и политических правах (New York, 1966).

– Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (Нью-Йорк, 1979).

– Конвенция о правах ребенка (Нью-Йорк, 1989).



фото: МОТ

Пекинская декларация и платформа действий, 1995 год

В работе четвертой Всемирной конференции по положению женщин, состоявшейся в Пекине в 1995 году, приняли участие 6000 делегатов из 189 стран и более 4000 неправительственных организаций (НПО). В принятой Декларации правительства подтвердили свою приверженность делу обеспечения равных прав женщин и расширению их возможностей. Подготовленная платформа действий включает глобальные рамочные схемы, определяет стратегические цели и направления работы в 12 важнейших областях, включая борьбу с нищетой, обеспечение равного доступа к образованию и медицинской помощи, участие женщин в принятии решений, предотвращение насилия в отношении женщин и права девочек-подростков (см. **Вставку 5.2**).

Вставка 5.2

Пекинская платформа действий (1995): призыв к обеспечению охраны материнства и сбалансированному распределению рабочих и семейных обязанностей

Четвертая Всемирная конференция по положению женщин четко обозначила, что вопросы, рассматриваемые в Платформе действий, являются глобальными и универсальными. Широкое распространение дискриминационных подходов и практики закрепляет неравенство женщин. Чтобы изменить ситуацию требуются новые ценности, подходы, новые методы и приоритеты. Необходимо, чтобы целью любых действий, предпринимаемых на всех уровнях, стала защита и укрепление неотъемлемых прав каждой женщины и девочки. Предпринимаемые меры должны осуществляться в соответствии с международными нормами и стандартами в области гендерного равенства. Должны быть созданы условия для того, чтобы положительная динамика наблюдалась максимально широко - на всех уровнях. Правительства и ООН должны взять на себя обязательство использовать «комплексный гендерный подход» в качестве главной общей стратегии в политике и программах по достижению гендерного равенства.

Для расширения доступа женщин к качественной и доступной медицине, информации и сопутствующим услугам:

Параграф 106 содержит призыв к правительствам и его партнерам:

к разработке специальной политики и программ, принятию законодательства, которые необходимы для уменьшения и устранения, обусловленных экологическими факторами и условиями труда рисков для здоровья, связанных с работой дома, на рабочем месте и в других местах, уделяя при этом внимание беременным и кормящим женщинам.

Для содействия сбалансированному распределению рабочих и семейных обязанностей женщин и мужчин:

Параграф 179 содержит призыв к правительствам:

обеспечить законодательным путем стимулы и/или меры поощрения, условия и возможности для предоставления женщинам и мужчинам отпуска по уходу за ребенком и выплаты соответствующих пособий без потери рабочего места; поощрять равное распределение семейных обязанностей между мужчинами и женщинами, в том числе через соответствующее законодательство, стимулы и/или меры поощрения, а также создавать для работающих матерей условия, облегчающие грудное вскармливание.

Источники: Fourth World Conference on Women: Beijing Declaration and Platform of Action (Beijing, 1995). [Четвертая Всемирная женская конференция. Пекинская декларация и платформа действий. (Пекин, 1995)].

В марте 2010 года 54 сессия Комиссии ООН по положению женщин выступила с заявлением по случаю 15-летия пекинской конференции и приняла резолюцию 54/4 о расширении экономических возможностей женщин. Резолюция призывает правительства, а также организации работодателей и профсоюзы разрабатывать и укреплять полити-

ку и программы по поддержанию той многогранной роли, которую играют женщины в обществе. Резолюция признает значимость материнства и подчеркивает, что такие программы должны способствовать сбалансированному распределению общей ответственности между мужчинами и женщинами за воспитание детей и уход за другими членами семьи¹.

Резолюции Всемирной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ)

Положения об охране материнства на рабочем месте содержатся в ряде резолюций ВАЗ по кормлению детей грудного и раннего возраста. Среди них резолюции 1990, 1992, 2001 и 2002 года, когда была принята Глобальная стратегия по кормлению детей грудного и раннего возраста. Глобальная стратегия ВАЗ содержит несколько положений, относящихся к охране материнства, в частности, ее положения затрагивают вопросы, связанные с грудным вскармливанием. В ней также рассматривается роль правительств и других заинтересованных сторон в развитии законодательства и политики, касающихся работающих матерей и отцов (см. **Вставку 5.3**). Глобальная стратегия ВАЗ была утверждена Исполнительным советом ЮНИСЕФ в 2002 году.

Вставка 5.3

Резолюции Всемирной ассамблеи здравоохранения (ВАЗ) Глобальная стратегия по кормлению детей грудного и раннего возраста: части, затрагивающие вопросы охраны материнства

Параграф 4: сфера применения

Законодательство об охране материнства должно распространяться на всех женщин, занятых в сельском хозяйстве, формальном и неформальном секторе экономики.

Параграф 12: особые меры защиты

Женщинам, находящимся на оплачиваемой работе, можно помочь в продолжении грудного вскармливания посредством обеспечения их минимальными благоприятными условиями, например путем предоставления оплачиваемых отпусков по беременности и родам, заключения с ними соглашений о неполном рабочем дне, предоставлении яслей, помещений и средств для сцеживания и хранения грудного молока, а также перерывов для кормления грудью.

Параграф 28: роль правительств

Матери должны также иметь возможности для продолжения грудного вскармливания и ухода за своими детьми после того, как они возвратятся к оплачиваемой работе. Этого можно достичь посредством применения законодательства и соответствующих мер в области охраны материнства в соответствии с Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (№183) и Рекомендацией МОТ об охране материнства 2000 года (№191). Всем женщинам, работающим вне дома, должны предоставляться отпуска по беременности и родам, возможности поместить ребенка в ясли и оплачиваемые перерывы для грудного вскармливания.

Параграф 34: национальное законодательство

Комплексная национальная политика, основанная на тщательной оценке потребностей, должна способствовать созданию обстановки, которая охраняет, поощряет и поддерживает соответствующую практику кормления детей грудного и раннего возраста...

¹ UN: Report of the Commission on the Status of Women, E/2010/27 (SUPP) - E/CN.6/2010/11 (SUPP), 54 Session, New York, 2010 [ООН: доклад Комиссии по положению женщин, E/2010/27 (SUPP) - E/CN.6/2010/11 (SUPP), 54 Сессия, Нью-Йорк, 2010].

В целях охраны: принятие и мониторинг осуществления политики в отношении обеспечения охраны материнства, соответствующей Конвенции и Рекомендации МОТ по охране материнства, с тем, чтобы облегчить грудное вскармливание для женщин на оплачиваемой работе, включая женщин, которые, в соответствии с социальными нормами, рассматриваются как занятые нетипичными формами зависимого труда, например при неполном рабочем дне, работе дома и временной работе...

Параграф 45: роль работодателей и профсоюзов

Работодатели должны обеспечить, чтобы связанные с материнством права всех женщин, работающих по найму, соблюдались, включая перерывы для кормления или другие мероприятия на рабочих местах, например возможности для сцеживания и хранения грудного молока при последующем вскармливании тем лицом, которое осуществляет уход, для того чтобы облегчить грудное вскармливание, после того как заканчивается отпуск по беременности и родам. Профсоюзы наделены непосредственной ролью в вопросе обсуждения необходимых прав, связанных с материнством, и безопасностью занятых женщин репродуктивного возраста.

Параграф 46: детские учреждения

Другие группы: ...детские учреждения, которые позволяют работающим матерям обеспечивать уход за своими детьми грудного и раннего возраста, должны способствовать продолжению грудного вскармливания и оказывать поддержку этому.

Параграф 48: международные организации

Конкретный вклад международных организаций в содействие работе правительств включает следующее: ...поддержка разработки и реализация соответствующих политических мер; ...усилия по ратификации Конвенции МОТ 2000 года о защите материнства (№ 183) и применении Рекомендации 2000 года (№ 191), в том числе для женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда.

Источники: ВОЗ. Питание детей грудного и раннего возраста: Глобальная стратегия по кормлению детей грудного и раннего возраста, Всемирная ассамблея здравоохранения, Отчет секретариата, 55-я Сессия, (Женева, 2002).

Инноцентийские декларации по кормлению детей грудного и раннего возраста

В Инноцентийских декларациях (1990 и 2005 гг.) грудное вскармливание признается неотъемлемым правом всех матерей и основным компонентом в обеспечении права ребенка на питание, здоровье и уход. Декларации обращаются с призывом к правительствам продолжать оказывать поддержку в реализации этих прав, включая право работающих женщин кормить грудью, что является одним из ключевых элементов охраны материнства (см. Вставку 5.4).

Вставка 5.4 Инноцентийские декларации, 1990 и 2005 гг.

30 июля – 1 августа 1990 года во Флоренции состоялось совещание при участии ЮНИСЕФ, ВОЗ, USAID (Агентство международного развития США) и Шведского агентства международного развития (SIDA). Декларация, одобренная 45 сессией Всемирной ассамблеи здравоохранения, гласит, что к 1995 году правительства должны добиться выполнения следующих четырех практических задач².

- **Задача 1:** назначить располагающего необходимыми полномочиями национального координатора по вопросам грудного вскармливания и создать многосекторальный национальный комитет по поощрению грудного вскармливания, состоящий из представителей соответствующих правительственных ведомств, неправительственных организаций и ассоциаций профессиональных работников.

² Четвертая цель относится к охране материнства и грудному вскармливанию.

- **Задача 2:** обеспечить, чтобы во всех медицинских учреждениях, оказывающих родовспомогательную помощь, в полной мере практиковались все «Десять элементов успешного грудного вскармливания».
- **Задача 3:** приложить все усилия для реализации принципов и целей, изложенных в Международном своде правил сбыта заменителей грудного молока, а также всех последующих резолюций Всемирной ассамблеи здравоохранения, относящихся к этому вопросу.
- **Задача 4:** принять новые законы, защищающие права работающих женщин на грудное вскармливание детей, и внедрить практические механизмы, обеспечивающие соблюдение этих законов.

Инноцентийская декларация 2005 года по кормлению детей грудного и раннего возраста

В 2005 году ЮНИСЕФ, ВОЗ и ряд неправительственных организаций приняли Инноцентийскую декларацию по кормлению детей грудного и раннего возраста. В дополнение к изначальным четырем задачам были поставлены пять новых задач.

- **Задача 5:** всесторонняя политика.
- **Задача 6:** исключительно грудное вскармливание, с одновременным предоставлением женщинам поддержки со стороны государства.
- **Задача 7:** своевременное, адекватное, безопасное и правильное прикармливание при одновременном продолжении грудного вскармливания.
- **Задача 8:** кормление грудных детей и детей раннего возраста в чрезвычайно трудных обстоятельствах.
- **Задача 9:** новое законодательство или другие соответствующие меры.

Источники: UNICEF: 1990-2005 Celebrating the Innocenti Declaration on the Protection, Promotion and Support of Breastfeeding, Past Achievements, Present Challenges and the Way Forward for Infant and Young Child Feeding Geneva, 2006. [ЮНИСЕФ. 1990-2005 Празднование Инноцентийской декларации об охране, поощрении и поддержке грудного вскармливания: достижения, современные вызовы и будущие перспективы кормления детей грудного и раннего возраста, Женева, 2006 г.].

Международные трудовые нормы

Охрана материнства в сфере труда входит в мандат Международной организации труда. Важнейшим видом деятельности МОТ является принятие международных трудовых норм и оказание поддержки странам в их применении. Работа осуществляется с помощью программ технического сотрудничества и контроля за соблюдением норм МОТ.

МОТ и международные трудовые нормы

Нормы МОТ имеют форму международных трудовых конвенций и рекомендаций. За 92 летнюю историю МОТ Международная конференция труда приняла 189 конвенций и 201 рекомендацию (по состоянию на январь 2012 г.). Эти нормы трудового права охватывают широкий круг вопросов, связанных с миром труда, включая основополагающие права в сфере труда, производственные отношения и отношения между работодателями и наемными работниками, условия труда, охрану здоровья и безопасность труда, гендерное равенство, социальное обеспечение и другие области социальной политики.

Международные трудовые нормы призваны служить ориентиром для обеспечения прав человека в сфере труда и используются в качестве руководства при разработке и реализации социально-трудовой политики на национальном уровне. Будучи международно-признанными минимальными нормами трудового права, конвенции зачастую имеют силу, даже в странах, не ратифицировавших их.

Данные нормы характеризуются двумя особенностями: они универсальны, так как предназначены для применения во всех государствах-членах МОТ. И, в то же время, в них признается, что страны могут иметь различные уровни экономического развития и различные подходы в правовой сфере. Таким образом, международные трудовые нормы могут допускать определенную степень гибкости в вопросах реализации общепризнанных принципов, которые они воплощают. Например, многие конвенции предусматривают наличие некоторой «гибкости», допускающей постепенный переход к полному применению положений конвенции.

Международные трудовые нормы обеспечивают правовую основу для достижения условий достойного труда для всех. Они являются результатом дискуссий между правительствами, работниками и работодателями, в их основу заложен многообразный опыт, накопленный в разных странах мира. Конвенции и рекомендации призваны обеспечить «дорожную карту» для политиков и руководителей на национальном уровне в их усилиях по достижению условий достойного труда и обеспечению социального и экономического прогресса. Таким образом, международные трудовые нормы по охране материнства, имеют непосредственное отношение к развитию и укреплению национального законодательства и политики в этой области.

Международные трудовые нормы по охране материнства

Охрана материнства работающих женщин была и остается важнейшим вопросом для МОТ с момента ее создания в 1919 году, когда правительства, работодатели и представители профсоюзов государств-членов МОТ приняли первую конвенцию об охране материнства. На протяжении своей истории МОТ приняла три конвенции об охране материнства (№ 3, 1919; №103, 1952; № 183, 2000). Эти конвенции, вместе с сопутствующими им рекомендациями (№ 95, 1952; № 191, 2000) постепенно расширяли сферу применения охраны материнства и доступ к ней. Они содержат подробные рекомендации, служащие ориентиром для национальной политики и действий по охране материнства в сфере труда. Основная задача состоит в том, чтобы дать женщинам возможность успешно сочетать свои репродуктивные и производственные функции и не допустить неравного обращения в сфере занятости из-за их репродуктивной роли.

По состоянию на январь 2012 года 65 стран ратифицировали, по крайней мере, одну из конвенций по охране материнства³.

Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3) была первой нормой МОТ о занятости женщин в период до и после рождения ребенка. Эта конвенция сводилась к мерам в отношении женщин, занятых на государственных и частных промышленных и торговых предприятиях. В ней изложены основные принципы охраны материнства: право на отпуск по беременности и родам (12 недель), медицинские пособия, выплата денежных пособий для сохранения дохода во время отпуска, право на ежедневные перерывы в работе для кормления ребенка грудью. Право вернуться на прежнее место работы, подкреплялось прямым запретом на увольнение женщины во время пребывания в декретном отпуске. Уведомление об увольнении, срок вступления в силу которого приходился на время отсутствия женщины, также признавалось незаконным. Таким образом, защита занятости с самого начала рассматривалась в качестве важнейшего аспекта охраны материнства. Конвенция № 3 закрыта для ратификации, но до сих пор остается в силе для тех государств-членов МОТ, которые ее ратифицировали и впоследствии не денонсировали.

³ См. Информационный материал 5.3 (таблица ратификаций) в конце данного Модуля.

Конвенция 1952 года об охране материнства (пересмотренная) (№ 103) расширила сферу действия охраны материнства и распространила ее на большее число категорий работающих женщин, в том числе на женщин, занятых на промышленных предприятиях, а также на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая тех, кто занят «домашним наемным трудом, выполняемым в частных хозяйствах» (Статья 1.3). В конвенции предусматривались дополнительные меры защиты. Так, право на отпуск предоставлялось теперь и в случае болезни по причине беременности или родов. Расширились виды предоставляемой медицинской помощи. В ней впервые оговаривался минимальный уровень денежного пособия: его размер должен был быть установлен «таким образом, чтобы обеспечить для самой женщины и ее ребенка хорошие с точки зрения гигиены жизненные условия и надлежащий уровень жизни» (т.е. он должен устанавливаться на уровне не менее двух третей от предыдущего заработка). Конвенция № 103 также более не подлежит ратификации, но остается в силе для ратифицировавших ее государств-членов. Если впоследствии государство ратифицировало Конвенцию № 183, в этом случае остается в силе только последняя конвенция.

Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) является самой последней конвенцией по охране материнства, принятой государствами-членами МОТ. Ее сопровождает Рекомендация 2000 года об охране материнства (№191). Во Вставке 5.5 приведены их основные положения.

Вставка 5.5

Конвенция 2000 года об охране материнства (№ 183) предусматривает:

- Распространение охраны материнства на всех работающих женщин.
- Отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель, включающий обязательный период продолжительностью шесть недель после рождения ребенка.
- Дополнительный отпуск в случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды.
- Денежные пособия во время декретного отпуска, устанавливаемые на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков женщины (или на уровне, соответствующем ее доходам, если размер пособия исчисляется не на основе предыдущих заработков).
- Доступ к медицинскому обслуживанию, включая помощь в период до, во время и после родов, а также, в случае необходимости, госпитализацию.
- Охрана здоровья: право беременной или кормящей матери не выполнять работу вредную для ее здоровья или здоровья ребенка.
- Кормление грудью: минимум один ежедневный оплачиваемый перерыв в работе.
- Защита занятости и недопущение дискриминации.

Примечание: для получения более подробной информации см. **Модуль 1**.

Конвенцию № 183 и Рекомендацию № 191 от более ранних норм отличает наличие ряда усовершенствований в области охраны материнства. Конвенция № 183 распространяет свое действие на всех работающих по найму женщин⁴, включая женщин, заня-

⁴ В соответствии с Конвенцией № 183, понятие «работающая женщина» включает в себя всех женщин, состоящих в трудовых отношениях, независимо от: формы договора (письменного или устного, явного или подразумеваемого), типа работы, места работы, типа оплаты труда (зарботной платы или жалования, выплачиваемых в денежной или натуральной форме). Согласно Резолюции о статистике экономически активного населения, занятости, безработицы и неполной занятости, принятой на тринадцатой Международной конференции статистики труда (Женева, 1982), понятие «работающий» включают всех лиц старше определенного возраста, которые в течение определенного краткого периода, а также в течение одной недели или одного дня, имели «оплачиваемую занятость» или «самозанятость». Более полное определение содержится в статистической базе данных МОТ (LABORSTATA), <http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c2e.html>.

тых нетипичными⁵ формами зависимого труда в неформальной экономике. Минимальный срок отпуска был продлен с 12 недель, как это было предусмотрено в предыдущих конвенциях, до 14 недель. При этом Рекомендация № 191 предлагает довести продолжительность отпуска до 18 недель. Конвенция № 183 обеспечивает более высокий уровень защиты занятости. Государства-члены обязаны принимать все необходимые меры для того, чтобы беременность и роды не становились источником дискриминации в области занятости, включая и доступ к самой занятости. В соответствии с конвенцией, при приеме женщины на работу, запрещается требовать проведения анализа на беременность (за исключением некоторых весьма специфических случаев). В отношении грудного вскармливания, Рекомендация № 191 призывает к созданию условий для грудного вскармливания на рабочих местах. Исследования показывают, что в области охраны материнства существует общая тенденция приближения национального законодательства к положениям, изложенным в последних нормах МОТ (прежде всего это касается продолжительности отпуска, а также поддержания уровня и источников дохода (см. Вставку 5.6)).

Вставка 5.6 Ратификация и применение Конвенций МОТ об охране материнства

По состоянию на январь 2012 года 65 государств-членов МОТ ратифицировали, как минимум, одну из конвенций об охране материнства, и практически во всех странах принят ряд мер по охране материнства. В 2010 году, по оценкам МОТ, основанных на анализе правовых положений, принятых с 1994 года в 167 странах, отмечается существенное совершенствование законодательства об охране материнства. В целом, в 30% государств в полной мере соблюдаются требования Конвенции № 183 по всем трем основным аспектам: как минимум, 14 недель оплачиваемого отпуска (в размере не менее двух третей от предшествовавшего заработка), выплачиваемого из фондов обязательного социального страхования или из государственных фондов. В пропорциональном отношении большинство стран, обеспечивающих данные положения - это государства Европы и Центральной Азии, в то время как в Азиатско-Тихоокеанском регионе и на Ближнем Востоке процент таких стран низок.

Источники: ILO. Maternity at work: A review of national legislation. Second Edition. Findings from the ILO Database of Conditions of Work and Employment Laws, (Geneva, 2010) [МОТ. Материнство и труд: обзор национального законодательства. Второе издание. Материалы из базы данных МОТ по законодательству об условиях труда и занятости (Женева, 2010)].

Более подробная информация об основных элементах охраны материнства, изложенных в конвенциях, содержится в **Модуле 1**. В **Части 2** данного комплекта пособий более подробно рассказывается о каждом элементе охраны материнства. В **информационно-методических материалах 5.1** и **5.2** приводятся полные тексты конвенции и рекомендации, а в **информационно-методическом материале 5.3** – таблица ратификаций по странам.



Другие нормы МОТ и обязательства, касающиеся сферы охраны материнства

Нормы МОТ, имеющие отношение к охране материнства

Кроме специальных инструментов, посвященных охране материнства и вопросам труда работников с семейными обязанностями, существует целый ряд других инструментов МОТ, относящихся к одному или нескольким основным элементам защиты материнства (См. **Вставку 5.7** со списком соответствующих документов).

Денежные и медицинские пособия

Рекомендация 1944 года о защите дохода (№. 67) содержит положение о том, что восстановление дохода, потерянного из-за неспособности выполнять работу, до разумного уровня с помощью схем, обеспечивающих гарантии дохода, должно помочь преодолеть нужду и предотвратить нищету. В частности, это касается пособий по беременности и родам, которые должны выплачиваться женщинам для компенсации дохода, утраченного во время положенного отсутствия на работе в период до и после рождения ребенка. Это пособие должно выплачиваться самозанятым женщинам, в случае соблюдения ими определенных условий, касающиеся правильности уплаты взносов.

- **Рекомендация 1944 года о медицинском обслуживании (№ 69)** подчеркивает, что доступность медицинской помощи является важнейшим элементом социального обеспечения. Параграф 21 гласит, что предоставляемая медицинская помощь должна включать в себя услуги квалифицированных акушерок и других служб родовспоможения на дому или в больнице, а также обслуживание в больницах и других медицинских учреждениях; В параграфе 29 отдельно упоминаются услуги медицинских сестер, акушерок, фармацевтических и прочих вспомогательных служб.
- **Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102), Раздел VIII** рассматривает, пособия по беременности и родам в качестве одного из девяти компонентов социального обеспечения. В нем определено, что пособия по беременности и родам предоставляются в виде медицинской помощи или в виде периодических выплат в связи с временной утратой заработка. Конвенция гласит, что в медицинскую помощь входит, как минимум, предоставление врачебной помощи или помощи дипломированных акушерок, оказываемой до, во время и после родов; и госпитализация в случае необходимости. Денежные пособия, согласно Конвенции, должны выплачиваться минимум 12 недель (и составлять, по крайней мере, 45% от бывшего заработка работницы).

Охрана здоровья

- **Конвенция 1990 года о ночном труде (№ 171) и Протокол 1990 года к Конвенции 1948 года (пересмотренной) о ночном труде женщин** не запрещает работу медицинских сестер и беременных работниц в ночное время. 7-я статья Конвенции предусматривает введение мер, предполагающих наличие альтернативной работы для женщин, работающих в ночное время, до и после рождения ребенка в течение периода продолжительностью, по крайней мере, шестнадцать недель, а также на время дополнительных периодов, когда это необходимо для здоровья матери или ребенка. Среди возможных мер упомянут перевод на дневную работу и предоставление социальных пособий для продления отпуска по беременности и родам.
- **Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200)** распространяется на всех работников, вне зависимости от формы их занятости и места работы.

⁵ «Нетипичные формы зависимого труда» включают: неполную занятость, случайные и сезонные работы, разделение обязанностей (ставки), работу по срочному контракту, заемный труд, работу на дому, дистанционную (удаленную) работу, сдельную работу, труд неоформленных работников во всех отраслях, а также женщин, вовлеченных в скрытые отношения найма (якобы являющихся самозанятыми).

Рекомендация подчеркивает, что ВИЧ и СПИД являются вопросом, связанным с рабочими местами, и что расширение прав и возможностей женщин является ключевым фактором при формировании ответных мер борьбы с ВИЧ/СПИДом в сфере труда. Приоритетом должна быть профилактика заболевания. Работники, а также члены их семей должны иметь право на доступ к профилактике и лечению, в том числе и в случаях передачи заболевания от матери к ребенку. Меры по сокращению передачи ВИЧ-инфекции, предпринимаемые на рабочих местах, должны также включать в себя охрану сексуального и репродуктивного здоровья и прав женщин и мужчин. От работников не должна требоваться сдача анализов на ВИЧ, они также не обязаны раскрывать свой статус в отношении ВИЧ/СПИДа.

Защита занятости

- **Конвенция 1982 года о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя (№ 158)** подчеркивает, что раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение, отпуск по беременности и родам, членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности не являются законным основанием для прекращения трудовых отношений.
- **Конвенция 1988 года о содействии занятости и защите от безработицы (№168)** запрещает рассматривать пребывание в состоянии безработицы в качестве критерия для отказа женщине в выплате положенных ей пособий по беременности и родам.

Недопущение дискриминации

- **Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№111)** имеет своей целью гарантировать, что каждое заявление о приеме на работу будет рассмотрено честно и без дискриминации по признаку пола, семейного положения, беременности или рождения ребенка.
- **Свод практических правил МОТ 1997 года о защите персональных данных работников** предусматривает, что обработка таких данных не должна приводить к незаконной дискриминации в области труда и занятий, рассматриваемой в Конвенции №111.

Условия труда

- **Конвенция 1970 года (пересмотренная) об оплачиваемых отпусках (№132)** гарантирует, что отпуск по беременности и родам не будет считаться частью положенного отпуска.
- **Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№175)** упоминает охрану материнства, как одну из областей, в которой работники занятые неполное рабочее время должны пользоваться теми же условиями, которые имеют трудящиеся, занятые полное рабочее время.
- **Конвенция 1997 года о частных агентствах занятости (№181)** предусматривает обеспечение работников, нанятых через частные агентства занятости, мерами по охране материнства, пособиями по беременности и родам. Это касается и защиты прав родителей ребенка и выплаты им пособий.
- **Рекомендация 1998 года об условиях для стимулирования создания рабочих мест на малых и средних предприятиях (№189)** призывает к пересмотру законодательства, чтобы распространить охрану материнства на женщин, занятых на малых и средних предприятиях.

Работники-мигранты

- **Конвенция 1949 года (пересмотренная) о рабочих-мигрантах (№ 97)** предусматривает предоставление работникам-мигрантам, условий, касающихся социального обеспечения (в том числе и охраны материнства) «не менее благоприятных, чем те, которыми пользуются местные работники».

Отдельные сектора

- **Конвенция 1977 года о занятости и условиях труда и жизни сестринского персонала (№ 149)** предоставляет сестринскому персоналу отпуск по беременности и родам и социальное обеспечение на уровне эквивалентном тому, которым располагают другие работники в стране.
- **Конвенция 1996 года о надомном труде (№177) и Рекомендация (№184)** направлены на достижение равного отношения к надомным работникам, сфере охраны материнства.
- **Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№184)** предусматривает меры по обеспечению особых потребностей работниц сельского хозяйства в преддродовой период, в период кормления ребенка грудью, а также в связи с защитой их репродуктивного здоровья. В Конвенции рассматриваются меры профилактики и защиты при работе с химическими веществами.
- **Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве (КТМС)** постановляет, что декретный отпуск не следует рассматривать в качестве ежегодного оплачиваемого отпуска, и подчеркивает необходимость создания всеобъемлющей системы социального обеспечения женщин в связи с беременностью и родами.
- **Конвенция 2011 о домашних работниках (№ 189)** предусматривает, в соответствии с национальными законами и правилами, и, принимая во внимание специфику работы по дому, предоставление домашним работникам условий, касающихся социального обеспечения (в том числе и охраны материнства) «не менее благоприятных, чем те, которые предусмотрены для работников в целом».

Социальный диалог и коллективные переговоры

- **Конвенция 1948 года о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы (№ 87) и Конвенция 1949 года о применении принципов права на объединение в профсоюзы и на ведение коллективных переговоров (№ 98)** являются основополагающими международными трудовыми нормами, обеспечивающими социальный диалог и переговорный процесс между работниками и работодателями по укреплению мер по охране материнства и прав работников с семейными обязанностями.

Вставка 5.7 Конвенции и Рекомендации МОТ, касающиеся охраны материнства в сфере труда

Международные трудовые нормы, посвященные охране материнства:

- Конвенция 1919 года об охране материнства (№ 3);
- Конвенция 1952 года, пересмотренная, об охране материнства (№ 103), (более не подлежит ратификации), и Рекомендация 1952 года (№ 95);
- Конвенция 2000 года, пересмотренная, об охране материнства (№ 183) и Рекомендация 2000 года (№ 191).

Другие инструменты МОТ, касающиеся охраны материнства:

- Конвенция 1951 года о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности (№ 100);
- Конвенция 1952 года о минимальных нормах социального обеспечения (№ 102);
- Конвенция 1958 года о дискриминации в области труда и занятий (№111);
- Конвенция 1970 года, пересмотренная, об оплачиваемых отпусках (№ 132);
- Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156) и Рекомендация (№ 165);
- Конвенция 1994 года о работе на условиях неполного рабочего времени (№ 175);
- Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, 1998 год;
- Конвенция 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) и Рекомендация (№ 192);
- Резолюция Международной конференции труда о гендерном равенстве, справедливой оплате труда и охране материнства, 2004 год;
- Конвенция 2006 года об основах, содействующих безопасности и гигиене труда (№ 187);
- Резолюция Международной конференции труда о гендерном равенстве – как основе Достойного труда, 2009 год;
- Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200).

Полный текст конвенций и рекомендаций МОТ находится в ILOLEX (Базе данных МОТ по трудовым нормам) <http://www.ilo.org/ilolex/index.htm>

Широкие обязательства МОТ в области охраны материнства

Охрана материнства рассматривается в качестве одной из целей и задач МОТ с момента создания организации. В частности, статья III Декларации о целях и задачах МОТ (Филадельфийская декларация 1944 года), которая является частью Устава МОТ, гласит:

Конференция признает торжественное обязательство Международной Организации Труда способствовать принятию странами мира программ, имеющих целью:[...]

(f) расширение социального обеспечения с тем, чтобы обеспечить основной доход для всех нуждающихся в такой защите и полное медицинское обслуживание;

(g) необходимую защиту жизни и здоровья рабочих на всех работах;

(h) защиту благосостояния детей и матерей; [...]

Государства-члены МОТ неоднократно подтверждали свою приверженность принципам охраны материнства и социального обеспечения, необходимым для ее реализации:

- В 1975 году Международная Конференция Труда (МКТ) приняла **Декларацию о равенстве возможностей и обращения для трудящихся-женщин**. Декларация вновь заявила о том, что «материнство является социальной функцией» и, что для достижения равенства возможностей и обращения для женщин требуется устранить дискриминацию по причине беременности, родов и семейных обязанностей. В ней было провозглашено, что «все работающие женщины имеют право на полную охрану материнства [...], затраты на которую должны покрываться за счет фондов социального страхования, или из других общественных фондов, или в соответствии с договоренностями, достигнутыми в рамках коллективных соглашений» (ст. 8). В Декларации также говорится о необходимости проводить исследования и предпринимать действия, для защиты от процессов, способных оказывать вредное воздействие на социальные репродуктивные функции женщин и мужчин (ст. 9).
- В 1985 году МКТ приняла **Резолюцию о равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости**, содержащую призыв оказывать содействие в вопросах, связанных с бременем семейных и домашних обязанностей.
- В 2004 году МКТ приняла **Резолюцию о гендерном равенстве, справедливой оплате труда и охране материнства**, в которой вопросы охраны материнства рассматривались в контексте недопущения дискриминации. Декларация содержит призыв к правительствам всех стран ратифицировать и применять конвенции № 100 и 111, и обращение ко всем социальным партнерам активно участвовать в ликвидации гендерной дискриминации и в обеспечении гендерного равенства.
- В **Декларации о социальной справедливости в целях справедливой глобализации**, принятой в 2008 году, МОТ подтвердила свое «торжественное обязательство» и в дальнейшем следовать всем задачам, поставленным в Филадельфийской декларации. В частности, оказывать содействие развитию и совершенствованию «мер социальной защиты – социальному обеспечению и охране труда – устойчивым и адаптированным к национальным условиям» [ст. 1 А. (ii)].
- В 2009 году МКТ приняла **Резолюцию о гендерном равенстве – как основе достойного труда**, которая определила дискриминацию по причине материнства, как одну из основных проблем для продвижения гендерного равенства в сфере труда, и как ключевую проблему для обеспечения равенства на рабочем месте. В Резолюции было подчеркнуто, что «охрана материнства должна быть признана неотъемлемой частью социально-экономической политики, ответственность за проведение которой лежит на правительствах». В ней также отмечалось значение эффективного применения правовых норм, запрещающих дискриминационную политику по отношению к женщинам детородного возраста при найме и увольнении с работы. Резолюция подчеркнула значение системы государственной поддержки и необходимость разработки других мер для достижения прогресса в реализации на практике такого элемента охраны материнства как предоставление оплачиваемого отпуска по беременности и родам, а также отцовского и/или родительского отпуска. В числе рекомендаций, содержащихся в Резолюции, отмечено, что МОТ должна «обобщать и распространять передовой опыт по предоставлению родительского, отцовского отпуска, отпуска и пособий по беременности и родам, а также оказывать техническую поддержку правительствам в разработке эффективных законов и политики».

- **Глобальный пакт** о рабочих местах, принятый МКТ в 2009 году, в качестве одного из ключевых ответов на экономический и социальный кризис, обозначил построение системы социальной защиты для наиболее уязвимых слоев населения. В нем содержался призыв к государствам-членам МОТ рассмотреть, среди прочих мер, введение схем денежных переводов для удовлетворения насущных потребностей бедных слоев населения. Пакт призывает к созданию адекватной всеобщей системы социальной защиты на основе базового социального обеспечения, включая доступ к медицинскому обслуживанию, предоставление гарантий дохода и выплату детских пособий.
- **Резолюция о текущей дискуссии по вопросам социальной защиты (социально-го обеспечения)**, принятая МКТ в 2011 году, признает, что женщины, как правило, чаще, чем мужчины исключаются из системы социального обеспечения. Это происходит «в связи с дискриминацией на протяжении всего жизненного цикла, бременем возложенных на них семейных обязанностей, и обязанностей по уходу за близкими» (пункт 7). Среди вариантов политических мер, направленных на достижение устойчивого экономического роста и более высокого уровня достойной занятости, в Резолюции отмечается необходимость «облегчить совмещение рабочих и семейных обязанностей для женщин и мужчин, и обеспечить эффективный доступ к комплексным социальным услугам для решения проблемы ухода [за иждивенцами]. Это включает в себя такие меры по охране материнства как адекватный уход в пред- и послеродовой период, гарантии дохода и другую поддержку, предоставляемую женщинам в течение последних недель беременности и первые недели после родов» (параграф 20.h).

Ратификация и применение конвенций МОТ

Конвенции становятся юридически обязательными для государства-члена только после того, как их ратификация была в установленном порядке зарегистрирована в МОТ. Решение о ратификации Конвенции МОТ принимается компетентным национальным органом власти. Затем в МОТ направляется ратификационная грамота (так называемый «инструмент ратификации»), которая должна быть зарегистрирована Генеральным директором МОТ. Обычно конвенция вступает в силу через год после того, как была зарегистрирована ее ратификация. Для контроля за соблюдением конвенции через два года после ратификации государство должно начать регулярно представлять в МОТ доклады о мерах, принятых для ее реализации. По запросу от государств-членов МОТ оказывает техническую помощь в вопросах ратификации и применения конвенций.

Для мониторинга процесса ратификации и применения конвенций Департамент по международным трудовым нормам МОТ (NORMES) разработал электронную базу данных по применению международных трудовых норм, доступную в онлайн-режиме (См. раздел **Основные источники и литература данного модуля**). База данных содержит информацию о странах, ратифицировавших конвенции МОТ об охране материнства, об их применении, как на законодательном, так и на практическом уровне.

Предварительный этап ратификации

Решение о ратификации конвенции остается за каждым из государств-членов. Однако, в соответствии с Уставом МОТ, все ее члены обязаны представлять вновь принятые конвенции (и рекомендации) на рассмотрение в национальный орган государственной власти, обладающий полномочиями в области законодательства и правоприменения⁶.

⁶ See ILO: Memorandum concerning the obligation to submit Conventions and Recommendations to the competent authorities, (Geneva, 2005). [МОТ: Меморандум об обязательстве направлять конвенции и рекомендации на рассмотрение в национальный орган, отвечающий за ратификацию международных норм (Женева, 2005)].

Таким органом власти, как правило, является парламент или законодательное собрание. Эта процедура направлена на то, чтобы способствовать ратификации конвенции и оказывать содействие на национальном уровне мерам по ее применению.

При представлении текста конвенции (или рекомендации) на рассмотрение в законодательный орган власти, правительствам предлагается возможность указать, какие меры могут быть приняты для введения в действие рассматриваемого документа. Таким образом, многие правительства проводят сравнительный анализ национального законодательства и практики с инструментами МОТ. Правительства могут также обратиться в законодательные органы с рекомендациями относительно возможной ратификации.

Согласно принятой практике (и обязательству в соответствии с положениями Конвенции 1976 года о трехсторонних консультациях (№ 144), там, где она ратифицирована)⁷ правительства, прежде, чем вносить предложения в национальный законодательный орган, проводят консультации с представителями профсоюзов и организаций работодателей.

В соответствии с Уставом МОТ у правительств есть 12 месяцев (в исключительных случаях – 18 месяцев), чтобы представить новые инструменты МОТ в законодательный орган⁸. Страны могут время от времени пересматривать нератифицированные конвенции и обсуждать, когда это необходимо, возможные меры по их продвижению и ратификации. С учетом того, что Конвенция № 183 пересматривает более раннюю Конвенцию об охране материнства (№ 103), Административный совет МОТ предложил государствам-членам, ратифицировавшим Конвенцию № 103, рассмотреть вопрос о ратификации новой Конвенции № 183.

Органы власти, в чью компетенцию входят вопросы сферы труда (как правило, это министерства труда), через определенный промежуток времени могут инициировать повторное рассмотрение нератифицированных конвенций и рекомендаций. Для запуска данного механизма вопрос должен быть поставлен на повестку дня заседания национального трехстороннего органа (там, где он существует) или другого форума по социальному диалогу, занимающегося вопросами, связанными с международными трудовыми нормами.

Существуют и другие возможности поднять вопрос о возможной ратификации Конвенции № 183. Это может быть сделано при разработке обзора национального законодательства и политики в области охраны материнства, при проведении сравнительных исследований передового международного опыта и технических семинаров с участием работников, работодателей и представителей других заинтересованных сторон. Очень часто на предварительном этапе ратификации правительства обращаются в МОТ за помощью по проведению оценки национального законодательства и укреплению практики правоприменения, а также для изучения значения положений Конвенции и анализа последствий их применения.

В **информационно-методическом материале 5.4** приведены часто задаваемые вопросы, возникающие при обсуждении вопросов и проблем, связанных с ратификацией Конвенции № 183.

Процедура ратификации

После того, как соответствующее министерство принимает решение о выносе конвенции на ратификацию, за этим следует ряд формальных процедур на национальном уровне. Хотя эти процедуры варьируются от страны к стране, обычно отраслевое ми-

⁷ По состоянию на июль 2011 года Конвенция №144 была ратифицирована 132-мя странами-членами МОТ.

⁸ Устав МОТ. Статья 19 (5)(b).

нистерство вносит предложение о ратификации в Кабинет или Совет министров для одобрения и последующего представления на утверждение в законодательный орган.

После завершения формальных процедур на национальном уровне, правительство должно сообщить о ратификации в МОТ. На имя Генерального директора МОТ правительство направляет специальное письмо («ратификационную грамоту»), в котором указывается, какие именно конвенции были ратифицированы. В соответствии со статьей 19 (5.d) Устава МОТ, письмо должно четко выражать волю и обязательство государства следовать конвенции и выполнять ее положения. Ратификационная грамота должна быть представлена в оригинальном экземпляре (сканированные копии и фотокопии не принимаются) и быть подписана лицом, уполномоченным представлять государство (например, главой государства, премьер-министром, министром труда или министром иностранных дел).

Как только ратификационная грамота получена МОТ, Генеральный директор регистрирует ратификацию. Затем информация о ратификации публикуется в официальном бюллетене МОТ и размещается на ее веб-сайте.

В случае с Конвенцией № 183, существует еще одно формальное требование для того, чтобы Генеральный директор смог зарегистрировать ратификацию Конвенции: правительство должно направить в МОТ декларацию с указанием предусмотренной национальным законодательством продолжительности отпуска по беременности и родам. В соответствии со статьей 4 (2) Конвенции, представление декларации является обязательным условием ратификации. **Вставка 5.8** содержит образец декларации, представляемой Генеральному директору МОТ в рамках процесса ратификации Конвенции, и объясняет требования к ее оформлению.

Вставка 5.8 Декларация, подаваемая государствами-членами МОТ, в соответствии с требованиями Конвенции №183

Некоторые конвенции требуют предоставления деклараций, включенных либо в текст официальной ратификационной грамоты, либо в сопроводительные документы. Это, в частности, относится и к Конвенции 2000 года об охране материнства (№ 183). В статье 4 (1, 2) говорится следующее:

- (1) По представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, предусмотренной национальным законодательством и практикой, удостоверяющих предполагаемый срок родов, женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель.
- (2) Упомянутая выше продолжительность отпуска указывается каждым государством-членом в декларации, сопровождающей ратификацию настоящей Конвенции.

Это означает, что ратификация Конвенции № 183 не может быть зарегистрирована Генеральным директором МОТ, если правительство не предоставило такую декларацию. Поэтому важно, чтобы содержание декларации (в данном случае это касается продолжительности отпуска по беременности и родам) было рассмотрено в ходе подготовки к ратификации и до оформления ратификационной грамоты.

Несколько стран направили в МОТ свои ратификационные грамоты, не включив в них соответствующую декларацию. В соответствии с международным правом эти страны в настоящее время не считаются ратифицировавшими Конвенцию № 183.

В соответствии со статьей 4 (2) Конвенции, декларация может быть оформлена в виде письма на имя Генерального директора, в котором делается заявление о продолжительности отпуска по беременности и родам в соответствии с национальным законодательством государства, ратифицирующего Конвенцию. Период предоставляемого отпуска, указанного в декларации, должен составлять не менее 14 недель. Декларация может быть сформулирована, например, следующим образом:

Предмет: Декларация (в соответствии с требованиями статьи 4, параграфа 2 Конвенции 2000 года об охране материнства (№183))

Уважаемый Генеральный директор МОТ,

В соответствии с требованиями статьи 4, параграфа 2 Конвенции 2000 года об охране материнства, от лица правительства [название страны] имею честь сообщить, что продолжительность отпуска по беременности и родам составляет [14,15, 16...недель].

[Обращение, подпись, должность подписавшего]

Письмо, содержащее декларацию должно быть подписано лицом, имеющим законные полномочия представлять государство, и должно быть направлено в оригинальном экземпляре.

По просьбе государств-членов МОТ оказывает техническо-консультативную помощь по вопросам, касающимся ратификации Конвенции № 183.

Источники: ILO: Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations (Geneva, 2006). [МОТ. Руководство по процедурам, касающимся международных трудовых конвенций и рекомендаций (Женева, 2006)].

Правовые последствия ратификации

Через год после ратификации конвенция вступает в силу. Это означает, что ее положения становятся юридически обязательными нормами международного права. Ратифицируя Конвенцию, государство-член принимает на себя два важных обязательства.

- Государство обязуется принимать необходимые меры для претворения в жизнь всех положений Конвенции. Национальное законодательство и практика его правоприменения должны быть рассмотрены на предмет соответствия положениям Конвенции, и, при необходимости, в него должны быть внесены поправки. Тем не менее, многие положения Конвенции позволяют ратифицирующим ее государствам применять их, в соответствии с национальным законодательством и практикой, а также с учетом уровня развития экономики и системы социального обеспечения данного государства.
- В соответствии с Уставом МОТ, правительство должно на регулярной основе представлять в МОТ доклады о мерах, предпринимаемых для реализации ратифицированных конвенций. Доклады о применении Конвенции № 183 должны подаваться каждые пять лет. Первый доклад должен быть направлен в МОТ через два года после ратификации Конвенции (то есть через год после ее вступления в силу). Представленные правительствами доклады поступают на рассмотрение контрольных органов МОТ (см. ниже).

После ратификации Конвенция имеет юридическую силу в ратифицировавшем ее государстве, как минимум, в течение 10 лет. По истечении этого срока государство, при желании, может денонсировать Конвенцию, хотя на практике это встречается очень редко. Однако, ратифицируя Конвенцию № 183, государства-члены, которые ранее ратифицировали Конвенцию 1952 года об охране материнства (№ 103) автоматически должны ее денонсировать.

Роль организаций работодателей и трудящихся (профсоюзов)

Организации работодателей и профсоюзы играют ключевую роль в процессе ратификации норм МОТ. Как отмечалось выше, проведение национальных трехсторонних кон-

сультаций по рассмотрению нератифицированных конвенций, возможной их ратификации и мер реализации являются обязательными в соответствии с Конвенцией 1976 года о трехсторонних консультациях (№ 144). Трехсторонние консультации настоятельно рекомендуются проводить, даже если Конвенция № 144 не была ратифицирована. В Уставе МОТ отдельно подчеркивается, что комментарии, вносимые организациями работодателей и профсоюзами, имеют существенное значение для принятия всеобъемлющих и эффективных мер.

Кроме того, ряд положений Конвенции № 183 непосредственно признают роль социальных партнеров в отношении ключевых аспектов охраны материнства в сфере труда. В частности, статья 2.2 предоставляет возможность государству-члену, которое ратифицирует Конвенцию, полностью или частично исключать из сферы действия Конвенции ограниченные категории трудящихся, если ее применение к ним приводит «к возникновению особых проблем существенного характера». Однако это можно сделать только после консультаций и согласования с социальными партнерами.

Статья 3 упоминает проведение трехсторонних консультаций по выявлению потенциально опасных видов работ. Статья 4.4 предоставляет право правительствам и соответствующим организациям работодателей и профсоюзам, определять продолжительность обязательного послеродового отпуска. И, наконец, статья 11 предусматривает консультативную роль социальных партнеров при рассмотрении вопроса целесообразности увеличения продолжительности декретного отпуска, и повышения суммы денежных пособий по беременности и родам.

Механизмы контроля за соблюдением международных трудовых норм⁹

Международные трудовые нормы опираются на систему контроля за их соблюдением, которая является уникальной для международных организаций. С помощью ее механизмов обеспечивается контроль над применением конвенций в ратифицировавших их странах. МОТ регулярно проверяет практику применения международных трудовых норм в государствах-членах и указывает на области, где может быть достигнут больший прогресс в их реализации. В случае возникновения каких бы то ни было проблем в области применения норм, МОТ готова оказать содействие с помощью социального диалога и технической поддержки.

МОТ разработала два основных контрольных механизма для того, чтобы осуществлять мониторинг применения международных трудовых норм.

- **Постоянная (обычная) система контроля:** основывается на регулярном рассмотрении докладов, представляемых государствами-членами о мерах, принятых ими для осуществления положений ратифицированных конвенций.
- **Специальная система контроля:** основывается на процедурах представления и рассмотрения жалоб в отношении применения норм и на специальных процедурах, связанных с нарушением принципа свободы объединения.

После того, как страна ратифицировала конвенцию МОТ, она обязана регулярно представлять доклады о мерах, принятых для ее реализации. Правительства должны направлять копии своих докладов организациям работодателей и профсоюзам. Эти организации могут выступать с комментариями по поводу правительственных докладов, а также могут направлять свои замечания по применению конвенций непосредственно в МОТ.

⁹ Этот раздел опирается на материал МОТ: Применение и развитие международных трудовых норм, <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.htm> [accessed 21 Sep. 2011].

Постоянная система контроля

Постоянная система контроля основывается на регулярном рассмотрении правительственных докладов и комментариев, направляемых организациями работодателей и профсоюзами. Контрольные функции осуществляются двумя органами МОТ.

Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Комитет экспертов был создан в 1926 году для изучения растущего числа правительственных докладов по ратифицированным конвенциям. Сегодня он состоит из 20 известных юристов, назначаемых Административным советом на трехлетний срок. Эксперты принадлежат к разным географическим регионам, правовым системам и культурам. Роль Комитета заключается в том, чтобы давать беспристрастную и техническую оценку применению международных трудовых норм.

Комментарии Комитета экспертов о выполнении государствами-членами своих обязательств, связанных с нормами, имеют форму либо **замечаний**, либо **прямых запросов**. Замечания содержат комментарии по основополагающим вопросам, поднимаемым в связи с применением конкретной конвенции каким-либо государством-членом. Эти замечания публикуются в ежегодном докладе Комитета экспертов. Прямые запросы обычно касаются вопросов более технического характера либо содержат просьбу о предоставлении дополнительной информации. Они не публикуются в докладе Комитета экспертов, а направляются непосредственно заинтересованному правительству. Эта процедура осуществляется для каждой Конвенции МОТ, включая и три конвенции об охране материнства (Конвенция №№ 3, 103 и 183).

Ежегодный доклад Комитета экспертов, как правило, утверждается в декабре, и передается на рассмотрение **Комитету по применению норм Международной конференции труда (Комитет конференции)**, формируемому Международной конференцией труда (в июне следующего года). Комитет конференции состоит из правительств, работодателей и представителей работников. После предварительных консультаций со сторонами Комитет отбирает из доклада ряд дел для рассмотрения. Правительства, упомянутые в замечаниях по делу, приглашаются дать свои пояснения перед Комитетом конференции и предоставить дополнительную информацию о ситуации. Во многих случаях Комитет конференции рекомендует правительствам предпринять конкретные шаги для улучшения сложившегося положения, обратиться с просьбой направить в их страны миссии МОТ или предоставить техническую помощь. Результаты обсуждений и выводы по каждому конкретному делу, рассмотренному Комитетом конференции, публикуются в докладе. Ситуации, вызывающие особую озабоченность выделяются в специальный параграф Общего доклада.

Постоянная система контроля является эффективным способом достижения прогресса в реализации принципов международных трудовых норм. С 1964 года, когда Комитет экспертов начал осуществлять мониторинг развития ситуации по рассмотренным делам, было зарегистрировано более 2300 случаев позитивных изменений в законодательстве и практике, которые послужили улучшению положения с применением ратифицированной конвенции. При этом, влияние, оказываемое системой постоянного контроля, выходит далеко за пределы прогресса, достигнутого в странах, ратифицировавших нормы МОТ. Государства-члены, которые еще не ратифицировали ту или иную конвенцию, могут, изучая замечания сделанные Комитетом в отношении других стран, внести изменения в национальное законодательство и практику, чтобы избежать подобных проблем в применении данной нормы или для того, чтобы использовать передовую практику и в своей стране.

Во **Вставке 5.9** приведены выдержки из замечаний Комитета экспертов, касающихся конвенций МОТ об охране материнства, которые могут служить в качестве руководства и для других государств-членов.

После ратификации конвенции, Комитет экспертов часто направляет прямые запросы правительствам, с указанием очевидных проблем в области применения нормы и определяет сроки, в которые страны могут предоставить ответ и решить эти вопросы, еще до того, как замечания будут опубликованы. Подобное вмешательство и участие со стороны Комитета способствует развитию социального диалога, так как обязывает правительства предоставить социальным партнерам материалы рассмотрения вопроса о применении норм. В свою очередь, социальные партнеры могут предоставить дополнительную информацию и собственные комментарии. Использование системы социального диалога может привести к разрешению проблемы и предотвратить в дальнейшем возникновение подобных проблем.

Вставка 5.9

Комментарии Комитета экспертов (КЭПКР) по применению конвенций и рекомендаций об охране материнства

Со времени своего создания Комитет экспертов активно следил за применением государствами-членами Конвенций МОТ, разъяснял значение положений той или иной Конвенции и предоставлял рекомендации по более эффективному их выполнению. В отношении охраны материнства, был опубликован ряд замечаний и прямых запросов, касавшихся того, как Конвенции №№ 3, 103 и 183 применялись до сего времени. Эти комментарии крайне важны для правильного понимания основополагающих принципов каждой Конвенции и рекомендуемых мер по их эффективному претворению в жизнь. Эти меры могут послужить важным руководством как для тех государств-членов, которых они непосредственно касаются, так и для других, стремящихся усовершенствовать свое национальное законодательство и практику правоприменения в соответствии с этими Конвенциями. Ниже приведены несколько примеров; дополнительную информацию можно найти в базах данных МОТ по международным нормам трудового права.

Увольнение во время отпуска по беременности и родам

«[...] Конвенция не допускает вручения уведомления об увольнении ни по каким причинам во время защищенного законом периода, когда женщина отсутствует на работе в связи с отпуском по беременности и родам, ни в предшествующее такому отпуску время, если дата увольнения, указанная в подобном уведомлении, приходится на период отсутствия на работе по такой причине».



(Конвенция № 103, Гана, Индивидуальное замечание КЭПКР, 2009).

«Комитет [...] хочет напомнить, что цель Конвенции состоит не в том, чтобы принудить работодателей поддерживать отношения найма при любых обстоятельствах, а просто в том, чтобы защитить трудящихся женщин, которые находятся в [декретном] отпуске, от увольнения по какой бы то ни было причине, вступающего в силу во время такого отпуска».



(Конвенция № 103, Испания, прямой запрос КЭПКР, 2010).

Пособия во время отпуска по беременности и родам

«Таким образом, Комитет направляет Правительству просьбу обеспечить выплату этих пособий либо из общественных фондов, либо посредством обязательного страхования; последнее не обязательно предполагает использование государственных средств, но может финансироваться за счет взносов работодателей и работников».



(Конвенция № 3, Замбия, Прямой запрос КЭПКР, 2009).

«[...] Конвенция гарантирует женщинам право на получение денежных пособий и бесплатной медицинской помощи в период отпуска по беременности и родам с целью защиты здоровья и средств к существованию женщины, даже если ее ребенок оказывается мертворожденным, или она впоследствии отказывается от него».



(Конвенция № 3, Латвия, Прямой запрос КЭПКР, 2009).

Женщины иностранного происхождения

«Комитет напоминает Правительству, что принцип равного обращения требует, чтобы женщины иностранного происхождения были охвачены системой обязательного страхования тем же образом, что и граждане государства, в котором они трудятся».



(Конвенция № 103, Таджикистан, Прямой запрос КЭПКР, 2010).

Обязательный стаж

«Комитет напоминает, что [...] продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять не менее 12 недель и включать обязательный отпуск продолжительностью не менее шести недель после родов; более того, отпуск по беременности и родам должен предоставляться как право, и никакой обязательный стаж для его предоставления устанавливаться не может».



(Конвенция № 103, Папуа Новая Гвинея, Прямой запрос КЭПКР, 2010).

Специальная система контроля

В отличие от постоянной системы контроля, специальная система контроля основана на процедуре подачи **представлений** или **жалоб**. Данные процедуры предусматривают право объединений работодателей или работников направить в Административный совет МОТ представление в отношении любого государства-члена, которое, по их мнению, «не смогло, в пределах своей юрисдикции, обеспечить должным образом эффективное соблюдение той или иной ратифицированной конвенции». Административный совет может принять решение о создании трехстороннего Комитета для рассмотрения представления и ответа правительства.

Комитет готовит доклад, который затем представляет на рассмотрение Административного совета. В нем указываются правовые и практические аспекты дела, содержится анализ полученной информации, делаются выводы и приводятся рекомендации. Если ответ правительства не был признан удовлетворительным, Административный совет имеет право опубликовать и представление и ответ правительства. Представления о применении Конвенций №87 и №98, как правило, передаются на рассмотрение в Комитет по свободе объединения.

В рамках процедуры рассмотрения жалоб, предусмотрено, что каждый член МОТ может по собственной инициативе направить в МОТ жалобу на любого другого члена организации, который, по его мнению, не обеспечил эффективное соблюдение конвенции, ратифицированной ими обоими.

После получения жалобы Административный совет может сформировать Комиссию по расследованию жалобы. Комиссия состоит из трех независимых членов, которые несут ответственность за проведение полного расследования жалобы, установление всех обстоятельств дела и вынесение рекомендаций о мерах, которые должны быть приняты для разрешения проблем, связанных с жалобой. Создание Комиссия по расследованию является одной из наиболее серьезных, крайних мер, применяемых в рамках механизмов МОТ в случаях наиболее серьезных и систематических нарушений. За всю историю МОТ такие специальные процедуры применялись довольно редко.

Техническая помощь: МОТ осуществляет не только контроль над применением трудовых норм, но и предоставляет различные формы технической помощи. Эксперты МОТ помогают странам привести законодательство и практику правоприменения в соответствие с ратифицированными нормами МОТ. Другие формы технической помощи включают предоставление консультаций и организацию миссий МОТ (во время которых проводятся встречи с правительствами для обсуждения и решения конкретных

проблем в сфере применения трудовых норм МОТ). А также информационно-пропагандистские мероприятия, включая семинары и рабочие встречи по повышению информированности и укреплению потенциала национальных партнеров для работы по реализации международных трудовых норм на благо всех заинтересованных сторон.

Региональные рамочные схемы

По всему миру государствами были сформированы региональные политические и экономические союзы и приняты договоренности о различных формах многостороннего сотрудничества. Торговые соглашения и региональная политика, оказывают влияние, а в некоторых случаях и определяют систему трудовых отношений на национальном уровне.

В числе основных региональных межправительственных организаций (МПО), занимающихся вопросами охраны материнства:

- АС – Африканский Союз;
- ЕС – Европейский Союз;
- ОАГ – Организация американских государств;
- SADC - Сообщество развития Юга Африки.

Региональное законодательство и политика могут предусматривать введение более подробных и защитительных положений об охране материнства, чем международные конвенции. На европейском уровне, Европейская социальная хартия 1961 года гарантирует право на особую систему защиты для работающих женщин. Она включает: 12-ти недельный отпуск по беременности и родам, выплату адекватных социальных пособий или льгот из государственных фондов, право женщины вернуться к своей работе по окончании декретного отпуска, достаточное время для кормления детей грудью. Также в ней содержатся положения, регулирующие условия ночной работы, а также запрет на выполнение любых видов опасной, вредной и изнурительной работы.

Из всех региональных соглашений, ЕС принял наиболее передовой и всеобъемлющий перечень региональных положений для государств-членов. Чтобы охватить большинство сфер общественной жизни, включая и охрану материнства, они выходят далеко за рамки чисто экономических и коммерческих правил торговли.

Основная цель новой рамочной схемы ЕС по предоставлению отпусков и обеспечению баланса между рабочими и семейными обязанностями заключается в следовании принципам Лиссабонской стратегии по увеличению числа рабочих мест через достижение большего гендерного равенства на рынке труда. Данная стратегия предусматривает принятие мер, которые смогут позволить женщинам и мужчинам лучше сочетать свою профессиональную, личную и семейную жизнь. В ней сформулированы и поставлены следующие конкретные задачи:

- сокращение существующего разрыва между уровнем занятости женщин, имеющих и не имеющих детей, особенно среди наиболее уязвимых групп населения (мигрантов, сельских жителей и пожилых людей);
- расширение практики и условий предоставления отпусков, связанных с семейными обстоятельствами;
- поощрение практики предоставления родительского отпуска;
- обеспечение доступа к услугам по уходу за детьми в возрасте до трех лет;
- оказание финансовой поддержки во время отпуска;

- предоставление гарантий того, что отпуск, связанный с семейными обстоятельствами не поставит под угрозу занятость работника и не станет источником дискриминации¹⁰.

Все эти меры были подтверждены в Европейской стратегии гендерного равенства 2010–2015 гг. и в принятой Стратегии по оценке и сокращению гендерного неравенства в Европе. Эта широкая стратегия обсуждает, наряду с мерами, связанными с охраной материнства, такие важные вопросы, как доступ к занятости, равную оплату труда и политическое представительство женщин¹¹.

Для реализации этой региональной рамочной схемы, рядом Директив ЕС были определены и приняты положения об основных направлениях политики по охране материнства и мерах по поддержке работников с семейными обязанностями. Данные положения реализуются на всей территории Евросоюза. Например, в октябре 2010 года Европарламент поддержал реформу Директивы Совета 92/85/ЕЕС от 19 октября 1992 года (Директива о беременных работницах). Реформой предусматривается расширение прав по охране материнства в соответствии с Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и соответствующей Рекомендацией (№ 191) (см. **Вставку 5.10**). Ряд мер по охране материнства, предлагаемых в рамках реформы, идут дальше положений, предусмотренных международными трудовыми нормами. В 2010 году ЕС также принял новые директивы по охране материнства для самозанятых женщин (см. **Вставку 2.4 в Модуле 2**) и родительскому отпуску по уходу за ребенком (см. **Вставку 6.13 в Модуле 6**).

¹⁰ Communication to the Spring European Council: *Working together for growth and jobs – A new start for the Lisbon Strategy*, Communication from President Barroso in agreement with Vice-President Verheugen, Brussels, 2005. [Обращение к участникам весенней сессии Европейского Совета: совместная работа по обеспечению числа рабочих мест – новый старт Лиссабонской стратегии, Обращение Президента Баррозу, согласованное с вице-президентом Верховейеном, Брюссель, 2005 г.].

¹¹ *European Commission: Strategy for gender equality in Europe 2010–2015* (Brussels, EU, 2010). [Европейская Комиссия: Европейская стратегия гендерного равенства 2010–2015 гг.].

Вставка 5.10 ЕС: Предлагаемые поправки к Директиве 92/85/ЕЕС

В 1992 году ЕС выпустил Директиву 92/85/ЕЕС об улучшении состояния безопасности и гигиены труда беременных работниц, а также работниц, которые недавно родили или кормят грудью. Эта Директива стала важным шагом на пути формирования региональной рамочной схемы комплексных норм по охране материнства.

В октябре 2010 года Европейский парламент проголосовал и утвердил первые предложения по реформированию этой рамочной схемы для достижения большего соответствия современным нормам МОТ об охране материнства в сфере труда. В приведенной ниже таблице показано, каким образом могут быть изменены положения Директивы 92/85/ЕЕС и как они будут соотноситься с Конвенцией 2000 года об охране материнства (№ 183).

	Конвенция №183	92/85/ЕЕС	Предложения 2010 года
Отпуск по беременности и родам	Не менее 14 недель	Не менее 14 недель	Не менее 20 недель
Послеродовой отпуск	Обязательный послеродовой отпуск – 6 недель	Обязательный предродовой/послеродовой отпуск – минимум 2 недели	Обязательный послеродовой отпуск – 6 недель
Денежные пособия	Размер денежного пособия должен составлять не менее двух третей от предыдущих заработков женщины или тех ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий	В размере, как минимум, эквивалентном тому, что работник получает в случае перерыва в работе в связи с состоянием здоровья, (в соответствии с положениями национального законодательства)	Работницам, находящимся в декретном отпуске должна выплачиваться их полная заработная плата. Пособие составляет 100% от последней заработной платы или от среднемесячной заработной платы
Право возвращения на прежнее место работы	По окончании отпуска по беременности каждой работнице гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам	По окончании отпуска по беременности каждой работнице гарантируется право вернуться на свое прежнее место работы с оплатой труда по прежним ставкам	По окончании отпуска по беременности каждой работнице гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам и должна пользоваться всеми мерами по улучшению, совершенствованию и повышению условий труда, произошедших за время ее пребывания в отпуске
Кормление грудью	Один или несколько перерывов в день (оплачиваемых). Продолжительность перерыва не оговаривается	Положения отсутствуют	Два отдельных часовых перерыва (оплачиваемых) с выделением дополнительных 30 минут для каждого дополнительного ребенка грудного возраста
Охрана здоровья и безопасность труда	Запрет на выполнение всех видов работ, которые представляют угрозу здоровью или безопасности матери или ребенка. В случае выявления подобного риска, должны быть предприняты защитные меры	Работодатель проводит оценку риска на основе неполного перечня опасных производственных факторов. В случае выявления подобных рисков, работодатель должен наладить условия труда таким образом, чтобы избежать их и сделать это без экономических потерь для работника. В Директиве приведен перечень химических веществ, запрещенных к использованию	В дополнение к 92/85/ЕЕС, оценка рисков должна проводиться с учетом репродуктивного здоровья мужчин и женщин. Кроме того, беременные женщины не обязаны выполнять такую работу, как перенос и подъем тяжестей, опасные и изнурительные работы, которые представляют риск для здоровья

Источники: European Parliament: Texts adopted at the sitting of Wednesday 20 October 2010, P7_TA-PROV(2010)10-20, (Brussels, EU, 2010). [Текст, принятый на заседании Европарламента в среду, 20 октября 2010 г., P7_TA-PROV(2010)10-20, (Брюссель, ЕС, 2010 г.)].

Во Вставках 5.11, 5.12 и 5.13 приведены примеры других действий на региональном уровне по охране материнства, предпринимаемых в Латинской Америке и Африке.

Вставка 5.11 Latinoамериканские соглашения и охрана материнства

Консенсус Кито, 2007 г.

Десятая региональная женская конференция стран Латинской Америки и Карибского бассейна (Кито, 2007) обратилась к основополагающим вопросам гендерного равенства, в частности, к вопросу о вкладе женщин в экономику и социальную защиту; особое внимание было уделено неоплачиваемой работе женщин. Принимая Консенсус Кито, правительства обязались принять меры, чтобы совместная ответственность за трудовую и семейную жизнь, возлагаемая на мужчин и на женщин, распределялась на равных условиях. Документ подчеркивает значение неоплачиваемой работы для благосостояния семьи и экономического развития страны. Правительства признали, что государствам необходимо взять на себя ответственность за социальное воспроизводство, и благосостояние населения.

Дополнительный протокол к Американской конвенции о правах человека в области экономических, социальных и культурных прав, 1988 г.

Этот протокол, ратифицированный большинством стран Латинской Америки, содержит два основных положения, касающихся охраны материнства. Первое гарантирует право на оплачиваемый декретный отпуск до и после родов, хотя и без указания его продолжительности. В соответствии со вторым положением, необходимо «обеспечить особую заботу и помощь матерям в течение разумного периода до и после родов», хотя опять же, никаких подробностей, касающихся продолжительности данного периода в нем не упомянуто. Протокол также предусматривает гарантии адекватного питания для маленьких детей, однако в нем ничего не говорится о праве на грудное вскармливание.

Источники: 2007a, quoted in ILO/UNDP: *Work and Family: Towards new forms of reconciliation with social co-responsibility* (Santiago, ILO, 2009) p. 29. [ECLAC, МОТ-ПРООН. Работа и семья – К новым формам социальной ответственности].

Organization of American States: «Protocol of San Salvador», *Additional Protocol to the American Convention on Human Rights in the Area of Economic, Social and Cultural Rights*, O.A.S. Treaty Series, No. 69, 1988. [Организация американских государств. «Протокол Сан-Сальвадор», *Дополнительный протокол к Американской конвенции о правах человека в области экономических, социальных и культурных прав*, ОАГ, № 69, 1988 г.].

Вставка 5.12 Протокол к Африканской хартии прав человека и народов, (июль 2003 г.)

Ст. 13: Право на экономическое и социальное благосостояние

Государствам-участникам следует принимать и обеспечивать соблюдение законодательных и других мер, гарантирующих женщинам равные возможности в сфере труда, продвижение по службе и другие экономические возможности. В связи с этим, они должны:

- i) гарантировать предоставление адекватного оплачиваемого родового и послеродового отпуска, как в частном, так и в государственном секторе.

Источники: African Commission on Human and People's Rights: Protocol to the African Charter on Human and People's Rights on the Rights of Women in Africa (Banjul, 2003). [Африканская комиссия по правам человека и народов. Протокол к Африканской хартии прав человека и народов, касающийся прав женщин (Банжул, 2003 г.)].

Вставка 5.13 Кодекс социального обеспечения Сообщества развития Юга Африки (SADC, 2007 г.)

В 2007 году SADC приняло Кодекс о мерах обеспечения социального обеспечения. В соответствии со Ст. 8 предусматриваются введение следующих положений, касающихся материнства и отцовства:

- государства-члены должны обеспечить такие условия, чтобы женщины не подвергались дискриминации, пользовались охраной материнства, предусмотренной положениями

Конвенции №183, и не могли быть уволены по причинам, связанным с беременностью и родами;

- государства-члены должны обеспечить, чтобы условия труда и окружающей среды были подходящими для беременных женщин и кормящих матерей;
- государства-члены должны постепенно переходить к предоставлению оплачиваемого отпуска по беременности и родам сроком не менее 14 недель и к выделению денежных пособий в размере не менее двух третей от предыдущего дохода;
- государствам-членам предлагается предоставлять гражданам родительский отпуск для того, чтобы отцы и матери несли общую ответственность за воспитание детей.

Несмотря на то, что для претворения этих положений в жизнь, предстоит сделать еще очень много, данные положения, находящиеся в строгом соответствии с Конвенцией МОТ об охране материнства 2000 года (№ 183), уже служат четким ориентиром в стремлении к всеобщей охране материнства. Это особенно важно для данного региона, страдающего от высокого уровня бедности, плохих условий труда для беременных женщин и высокого уровня материнской смертности.

Источники: SADC: *Code on Social Security in the SADC* (Gaborone, 2007). [SADC. Кодекс о социальном обеспечении в SADC (Габороне, 2007 г)].

Основные моменты для усвоения

- ➔ Обязательства соблюдать права человека в области охраны материнства периодически подтверждаются в глобальных соглашениях и декларациях, в частности в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и в Конвенции о правах ребенка. Данные конвенции ратифицированы повсеместно и, таким образом, являются юридически обязательными – или предполагают наличие неких моральных обязательств со стороны всех стран.
- ➔ МОТ является специализированным трехсторонним агентством ООН, чей мандат охватывает и охрану материнства в сфере труда. МОТ отвечает за разработку, принятие и применение международных трудовых норм.
- ➔ Конвенция МОТ № 183 и Рекомендация № 191 по охране материнства являются новейшими международными трудовыми нормами по охране материнства, и служат всеобъемлющим руководством для национального законодательства и практики правоприменения в области охраны материнства.
- ➔ Глобальные и региональные нормы устанавливают минимальные требования с тем, чтобы после ратификации Конвенции той или иной страной национальное или местное законодательство изменялось бы в сторону их повышения, а не становилось бы слабее.
- ➔ Эти инструменты могут служить образцами и руководством для разработки национальных законов и политики во всех странах.
- ➔ Чтобы зарегистрировать ратификацию Конвенции № 183 в МОТ, компетентный орган государства-члена должен представить – вместе с ратификационной грамотой – Декларацию с указанием продолжительности декретного отпуска.
- ➔ Контрольно-надзорная система и техническая помощь МОТ оказывают поддержку странам в поэтапной разработке и реализации законов, политики и программ по охране материнства в сфере труда, с учетом уровня экономического развития и иных национальных обстоятельств.
- ➔ В своих Директивах об охране материнства и семейных обязанностях ЕС предлагает наиболее передовые правовые инструменты для любого региона, включая родительский отпуск и пособия по беременности и родам для самозанятых работников.

Основные источники и литература



ILO-ITC: Employers' organizations and the ILO supervisory machinery (Turin, 2006) [МОТ-МУЦ: организации работодателей и контрольный механизм МОТ (Турин, 2006 г.)]

В книге рассматривается работа контрольного механизма МОТ за соблюдением международных трудовых норм. В ней рассказывается о работе Комитета экспертов и Комитета Международной конференции труда по применению норм МОТ. Подробно описывается, каким образом организации работодателей могут взаимодействовать с данными комитетами. Несмотря на то, что книга ориентирована, в основном, на работодателей, в ней содержится полезная информация для всех, кто интересуется работой МОТ по обеспечению соблюдения международных трудовых норм.

http://training.italo.org/ils/materials/public/english/Publication_employers.pdf



ILO: Memorandum concerning the obligation to submit Conventions and Recommendations to the competent authorities (Geneva, 2005) [МОТ: Меморандум об обязательстве направлять конвенции и рекомендации на рассмотрение в национальный орган, отвечающий за ратификацию международных норм (Женева, 2005 г.)]

Данный документ подробно описывает обязательство, возложенное на членов МОТ, представлять вновь принятые инструменты МОТ на рассмотрение в национальный орган, отвечающий за ратификацию международных норм. Меморандум служит напоминанием государствам об этой обязанности, и о тех мерах, которые может предпринять МОТ в случае, если эти обязательства не выполняются.

http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/WCMS_087324/lang-en/index.htm



IBFAN-GIFA: Analysis of the WHA Global Strategy on Infant and Young Child Feeding from the Perspective of Maternity Protection (Geneva, 2006) [IBFAN (Всемирная ассоциация действий по защите грудного вскармливания детей) –GIFA (Женевская ассоциация по вопросам кормления детей): анализ Глобальной стратегии по кормлению детей грудного и раннего возраста, принятой Всемирной ассамблеей здравоохранения, с позиций системы охраны материнства (Женева, 2006 г.)]

В данном буклете разъясняются и анализируются двенадцать параграфов Глобальной стратегии по кормлению детей грудного и раннего возраста, принятой Всемирной ассамблеей здравоохранения (в 2002 г.) через призму вопросов охраны материнства и положений Конвенции МОТ 2000 года.



ILO: Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations (Geneva, 2006) [МОТ: Руководство по процедурам, касающимся международных трудовых конвенций и рекомендаций (Женева, 2006 г.)]

Данное руководство содержит обзор процесса ратификации конвенций МОТ и пост-ратификационных процедур. В нем рассматриваются наиболее важные механизмы выполнения обязательств по применению норм МОТ, взятых на себя организациями и государствами-членами.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087791.pdf



Нормы МОТ и основополагающие принципы и права в сфере труда

Департамент МОТ по международным трудовым нормам разрабатывает базу данных, содержащую информацию о международных трудовых нормах МОТ и их применении, включая:

- Устав МОТ;
- Конвенции и рекомендации МОТ, а также информацию об их ратификации государствами-членами;
- комментарии и прямые запросы Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций: доклады и рекомендации контрольного органа МОТ по поводу соблюдения конвенций государствами-членами;
- доклады Комитета Международной конференции труда по применению трудовых норм, в которые включены ответы трехсторонних членов МОТ на вопросы, поставленные в докладах Комитета экспертов, и отражено последующее их обсуждение во время Международной конференции труда;
- общий обзор, содержащий подробный анализ имеющейся в государствах практики по ряду вопросов, которые определяются Административным советом МОТ;
- жалобы и представления, подаваемые членами МОТ на имя правительства того или иного государства-члена за невыполнение взятых на себя обязательств по ратификации конвенций МОТ;
- дела, находящиеся на рассмотрении в Комитете по свободе объединения по поводу случаев нарушения принципов свободы объединения в государствах-членах, а также сборник решений Комитета.

Со всеми этими документами можно ознакомиться с помощью новой информационной системы МОТ по международным трудовым нормам – **NORMLEX**.

<https://www.ilo.org/dyn/normlex/eng>

Информационно-методические материалы

Информационно-методический материал 5.1 Текст Конвенции 2000 года об охране материнства (№183)

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 30 мая 2000 года на свою 88-ю сессию,

отмечая необходимость в пересмотре Конвенции (пересмотренной) и Рекомендации 1952 года об охране материнства, чтобы и далее содействовать равенству всех женщин в сфере труда, а также здоровью и безопасности матери и ребенка, признав тем самым различия в уровнях экономического и социального развития государств-членов, а также разнообразный характер предприятий и различия в уровнях охраны материнства, предусмотренных в национальных законодательствах и практике,

отмечая положения Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), Конвенции ООН о правах ребенка (1989 г.), Пекинской Декларации и Платформы действий (1995 г.), Декларации Международной организации труда о равенстве возможностей и обращения в отношении трудящихся женщин (1975 г.), Декларации Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации (1998 г.), а также международных трудовых конвенций и рекомендаций, направленных на обеспечение равенства возможностей и обращения для трудящихся женщин и мужчин, в частности Конвенции 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями,

принимая во внимание положение трудящихся женщин и необходимость обеспечения защиты беременности, что является общей обязанностью правительств и общества,

постановив принять ряд предложений по пересмотру Конвенции (пересмотренной) и Рекомендации 1952 года об охране материнства, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и

решив придать этим предложениям форму международной конвенции,

принимает сего пятнадцатого дня июня месяца двухтысячного года следующую конвенцию, которая может именоваться Конвенцией 2000 года об охране материнства.

Сфера действия

Статья 1

В целях настоящей Конвенции термин «женщина» означает любое лицо женского пола, без какой бы то ни было дискриминации, а термин «ребенок» означает любого ребенка без какой бы то ни было дискриминации.

Статья 2

1. Настоящая Конвенция применяется ко всем работающим по найму женщинам, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда.
2. После консультаций с представительными организациями заинтересованных работодателей и трудящихся каждое государство-член, которое ратифицирует настоящую Конвенцию, может, однако, исключать полностью или частично из сферы действия настоящей Конвенции ограниченные категории трудящихся, если ее применение к ним приводит к возникновению особых проблем существенного характера.
3. Каждое государство-член, пользующееся предусмотренными в предшествующем пункте возможностями, перечисляет в своем первом докладе о применении насто-

ящей Конвенции, представляемом в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, исключенные таким образом категории трудящихся и приводит причины для их исключения. В своих последующих докладах государство-член описывает меры, принятые им с целью постепенного распространения сферы действия положений настоящей Конвенции на эти категории.

Охрана здоровья

Статья 3

После консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся каждое государство-член принимает надлежащие меры для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая, по определению компетентных властей, является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери или ее ребенка.

Отпуск по беременности и родам

Статья 4

1. По представлении медицинского свидетельства или после иной надлежащей проверки, предусмотренной национальным законодательством и практикой, удостоверяющих предполагаемый срок родов, женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель.
2. Упомянутая выше продолжительность отпуска указывается каждым государством-членом в декларации, сопровождающей ратификацию настоящей Конвенции.
3. Каждое государство-член может впоследствии представить Генеральному директору Международного бюро труда новую декларацию об увеличении продолжительности отпуска по беременности и родам.
4. С учетом необходимости охраны здоровья матери и ребенка отпуск по беременности и родам включает обязательный период продолжительностью в шесть недель после рождения ребенка, если на национальном уровне между правительством и представительными организациями работодателей и трудящихся не согласованы иные сроки.
5. Часть отпуска по беременности и родам, предшествующая родам, продлевается на время, равное периоду, прошедшему между предполагаемым сроком родов и фактической датой родов, без уменьшения продолжительности какой-либо части обязательного послеродового отпуска.

Отпуск в случае заболевания или осложнений

Статья 5

По представлении медицинского свидетельства предоставляется дополнительный отпуск до или после периода, на который приходится отпуск по беременности и родам, в случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды. Характер и максимальная продолжительность такого отпуска может устанавливаться в соответствии с национальным законодательством и практикой.

Пособия

Статья 6

1. В соответствии с национальным законодательством или любым иным способом, соответствующим национальной практике, женщинам, отсутствующим на работе в связи с отпуском, указанным в статьях 4 или 5, предоставляются денежные пособия.

2. Денежные пособия устанавливаются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни.
3. Если в соответствии с национальным законодательством или практикой исчисление денежных пособий, выплачиваемых в связи с указанным в статье 4 отпуском, осуществляется на основе предыдущих заработков, то размер таких денежных пособий устанавливается на уровне не менее двух третей от предыдущих заработков женщины или тех ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий.
4. Если в соответствии с национальным законодательством или практикой для определения размера денежных пособий, выплачиваемых в связи с указанным в статье 4 отпуском, используются другие методы, то размер таких пособий устанавливается в среднем на уровне суммы, получаемой при применении положений предыдущего пункта.
5. Каждое государство-член обеспечивает, чтобы условия, дающие право на денежные пособия, могли удовлетворяться значительным большинством женщин, попадающих под сферу действия настоящей Конвенции.
6. Если женщина не отвечает условиям, дающим ей право на денежные пособия, устанавливаемые в соответствии с национальным законодательством или любым иным способом, соответствующим национальной практике, то она имеет право на адекватные пособия из фондов социальной помощи при условии проведения проверки доходов, требуемой для выделения такой помощи.
7. Медицинская помощь оказывается женщине и ее ребенку в соответствии с национальным законодательством либо любым иным способом, соответствующим национальной практике. Медицинская помощь включает помощь в период до, во время и после родов, а также госпитализацию в случае необходимости.
8. В целях обеспечения защиты положения женщин на рынке труда пособия в связи с отпуском, упомянутым в статьях 4 и 5, выплачиваются из фондов обязательного социального страхования или из общественных фондов либо в соответствии с порядком, определяемым национальным законодательством и практикой. Работодатель не несет индивидуальную ответственность за прямые издержки, связанные с выплатой любых таких денежных пособий работающей у него или у нее по найму женщине, без четко выраженного на то своего согласия, за исключением случаев, когда:
 - a) это предусматривается национальным законодательством или практикой государства-члена, которые действовали до даты принятия настоящей Конвенции Международной конференцией труда; или
 - b) это является предметом согласия, достигнутого на национальном уровне между правительством и представительными организациями работодателей и трудящихся.

Статья 7

1. Государство-член, экономика и система социального обеспечения которого развиты недостаточно, считается соблюдающим изложенные выше положения пунктов 3 и 4 статьи 6, если денежные пособия выплачиваются в размере не ниже ставок пособий, выплачиваемых в случае болезни или временной нетрудоспособности, устанавливаемых в соответствии с национальным законодательством.
2. Государство-член, пользующееся предусмотренными в предыдущем пункте возможностями, разъясняет в своем первом докладе о применении настоящей Конвенции, направляемом им в соответствии со статьей 22 Устава Международной организации труда, причины тому и указывает размеры предоставляемых денежных пособий. В своих последующих докладах государство-член указывает, какие меры им приняты с целью постепенного повышения размера пособий.

Сохранение места работы и недопущение дискриминации

Статья 8

1. Увольнение работодателем женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском, предусмотренным в статьях 4 или 5, или в период после ее возвращения на работу, устанавливаемый национальным законодательством, является незаконным, за исключением увольнения по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка. Бремя доказывания того, что причины увольнения не связаны с беременностью или родами и с последствиями этого или с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя.
2. По окончании отпуска по беременности и родам женщине гарантируется право вернуться на свое прежнее или эквивалентное место работы с оплатой труда по прежним ставкам.

Статья 9

1. Каждое государство-член принимает необходимые меры, обеспечивающие, чтобы беременность и роды не служили поводом для дискриминации области занятости, включая доступ к занятости, независимо от положений статьи 2 пункта 1.
2. Указанные в предыдущем пункте меры включают запрещение требовать проведения анализа на беременность или представления справки о проведении такого анализа в момент устройства женщины на работу, за исключением случаев, когда это требуется национальным законодательством в отношении работ:
 - а) выполнение которых беременными женщинами или кормящими матерями запрещается или ограничивается национальным законодательством; или
 - б) которые представляют существенный признанный риск для здоровья женщины и ребенка.

Кормящие матери

Статья 10

1. Женщине предоставляется право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для кормления своего ребенка грудью.
2. Срок, в течение которого допускаются перерывы или повседневное сокращение рабочего времени для кормления грудного ребенка, их количество и продолжительность, а также процедура повседневного сокращения рабочего времени определяются в соответствии с национальным законодательством и практикой. Эти перерывы или повседневное сокращение рабочего времени засчитываются как рабочее время и оплачиваются соответствующим образом.

Периодический пересмотр

Статья 11

Каждое государство-член периодически изучает, консультируясь с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся, целесообразность увеличения продолжительности отпуска, указанного в статье 4, и повышения суммы или ставок денежных пособий, указанных в статье 6.

Применение

Статья 12

Настоящая Конвенция применяется посредством законодательства, за исключением случаев, когда она применяется с помощью иных средств, таких как коллективные до-

говоры, арбитражные постановления, судебные решения или любым иным образом, соответствующим национальной практике.

Заключительные положения

Статья 13

Настоящая Конвенция пересматривает Конвенцию (пересмотренную) 1952 года об охране материнства.

Статья 14

Официальные грамоты о ратификации настоящей Конвенции направляются Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации.

Статья 15

1. Настоящая Конвенция имеет обязательную силу только для тех государств-членов Международной организации труда, ратификационные грамоты которых зарегистрированы Генеральным директором Международного бюро труда.
2. Она вступает в силу через 12 месяцев после даты регистрации Генеральным директором ратификационных грамот двух государств-членов Организации.
3. Впоследствии настоящая Конвенция вступает в силу для каждого государства-члена через 12 месяцев после даты регистрации его ратификационной грамоты.

Статья 16

1. Каждое государство-член, ратифицировавшее настоящую Конвенцию, по истечении десяти лет со дня ее первоначального вступления в силу может денонсировать ее заявлением о денонсации, направленным Генеральному директору Международного бюро труда для регистрации. Денонсация вступает в силу через год после даты ее регистрации.
2. Для каждого государства-члена, которое ратифицировало настоящую Конвенцию и в годичный срок по истечении указанных в предыдущем пункте десяти лет не воспользовалось предусмотренным в настоящей статье правом на денонсацию, Конвенция будет оставаться в силе на следующие десять лет, и впоследствии оно сможет денонсировать ее по истечении каждого десятилетия в порядке, предусмотренном в настоящей статье.

Статья 17

1. Генеральный директор Международного бюро труда извещает все государства-члены Международной организации труда о регистрации всех ратификационных грамот и заявлений о денонсации, направленных ему государствами-членами Организации.
2. Извещая государства-члены Организации о регистрации полученной им второй ратификационной грамоты, Генеральный директор обращает их внимание на дату вступления в силу настоящей Конвенции.

Статья 18

Генеральный директор Международного бюро труда направляет Генеральному секретарю Организации Объединенных Наций для регистрации в соответствии со статьей 102 Устава Организации Объединенных Наций исчерпывающие сведения о всех ратификационных грамотах и заявлениях о денонсации, зарегистрированных им в соответствии с положениями предыдущих статей.

Статья 19

В случаях, когда Административный совет Международного бюро труда считает это необходимым, он представляет Генеральной конференции доклад о применении настоящей Конвенции и рассматривает целесообразность включения в повестку дня Конференции вопроса о ее полном или частичном пересмотре.

Информационно-методический материал 5.2 Текст Рекомендации 2000 года об охране материнства (№191)

Генеральная конференция Международной организации труда,

созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 30 мая 2000 года на свою 88-ю сессию,

постановив принять ряд предложений об охране материнства, что является четвертым пунктом повестки дня сессии, и

решив придать этим предложениям форму рекомендации, дополняющей Конвенцию 2000 года об охране материнства (далее именуемой «Конвенция»),

принимает сего пятнадцатого дня июня месяца двухтысячного года следующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2000 года об охране материнства.

Отпуск по беременности и родам

1. 1) Государства-члены должны стремиться увеличивать продолжительность отпуска по беременности и родам, предусмотренного в статье 4 Конвенции, по крайней мере до 18 недель.
- 2) Следует предусмотреть возможность увеличения продолжительности отпуска по беременности и родам в случае многоплодных родов.
- 3) По мере возможности, следует принимать меры, обеспечивающие, чтобы женщина имела право использовать необязательную часть своего отпуска по беременности и родам по своему усмотрению до или после родов.

Пособия

2. По мере возможности и после консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся, денежные пособия, на которые женщина имеет право во время отпуска, предусмотренного в статьях 4 и 5 Конвенции, должны повышаться до размера полной суммы ее предыдущих заработков или таких ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий.
3. По мере возможности, медицинская помощь, предусмотренная в пункте 7 статьи 6 Конвенции, должна включать:
 - a) помощь, оказываемую во врачебном кабинете, на дому или в больнице или в другом медицинском учреждении врачом общего профиля или специалистом;
 - b) помощь в связи с беременностью и родами, оказываемую квалифицированными акушерками или иной службой охраны материнства на дому, в больнице или в других медицинских учреждениях;
 - c) содержание в больнице или в другом лечебном учреждении;
 - d) все необходимые фармацевтические и лечебные средства, проведение обследований и анализов, предписанных врачом или другим квалифицированным лицом; и
 - e) зубоветеринарную и хирургическую помощь.

Финансирование пособий

4. Все взносы, взимаемые системой обязательного социального страхования, предоставляющей пособия по беременности и родам, и все налоги, начисляемые на фонды заработной платы, которые удерживаются с целью предоставления таких пособий, независимо от того, оплачиваются они совместно работодателем и тру-

дящимися или только работодателем, должны выплачиваться с учетом общей численности наемных работников без различия по признаку пола.

Сохранение места работы и недопущение дискриминации

5. По окончании отпуска, предусмотренного в статье 5 Конвенции, женщина должна иметь право на возвращение на прежнее место работы или на эквивалентное место работы, оплачиваемое по такой же ставке. Продолжительность отпуска, предусмотренного в статьях 4 и 5 Конвенции, должна засчитываться в трудовой стаж в целях установления ее прав.

Охрана здоровья

6. 1) Государства-члены должны принимать меры для обеспечения оценки любых производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери и ее ребенка. Результаты оценки должны предоставляться заинтересованной женщине.
 - 2) В любой ситуации, предусмотренной в статье 3 Конвенции, или если обнаружен существенный риск в соответствии с подпунктом 1) выше, должны приниматься меры для предоставления ей, в случае необходимости, на основании медицинской справки, альтернативы такой работе в форме:
 - a) ликвидации риска;
 - b) адаптации условий ее труда;
 - c) перевода на другую работу без потери в заработке, если нельзя осуществить такую адаптацию на практике; или
 - d) предоставления оплачиваемого отпуска в соответствии с национальными законодательством или практикой, если нельзя осуществить такой перевод на практике.
 - 3) Меры, указанные выше в подпункте 2), должны приниматься, в частности, в отношении таких видов работ, как:
 - a) тяжелые виды работ, связанные с поднятием, переноской или перемещением грузов вручную;
 - b) работы, подвергающие женщину воздействию биологических, химических или физических веществ, ставящих под угрозу ее репродуктивные функции;
 - c) работа, требующая особого равновесия;
 - d) работа, связанная с физическим напряжением, вызываемым длительным сидением или стоянием, экстремальными температурами или вибрацией.
 - 4) Беременная женщина или кормящая мать не должна быть обязана выполнять работу в ночное время, если в соответствии с медицинской справкой такая работа несовместима с беременностью или кормлением грудного ребенка.
 - 5) Женщина должна сохранять за собой право вернуться на прежнее место работы или на эквивалентное ему рабочее место, как только это перестает быть для нее опасным.
 - 6) Женщине должно быть разрешено уходить со своего рабочего места, в случае необходимости, после уведомления своего работодателя для прохождения медицинского осмотра в связи с ее беременностью.

Кормящие матери

7. По представлении медицинской справки или иного соответствующего документа, предусмотренного национальными законодательством и практикой, количество и продолжительность перерывов для кормления грудного ребенка должны устанавливаться с учетом конкретных потребностей.

8. По мере необходимости и с согласия работодателя и заинтересованной женщины, следует предусмотреть возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка, с целью сокращения продолжительности рабочего времени в начале или в конце рабочего дня.
9. По мере возможности, следует предусмотреть выделение помещений на рабочем месте или вблизи от него для кормления грудного ребенка в надлежащих санитарно-гигиенических условиях.

Другие виды соответствующих отпусков

10. 1) В случае смерти матери новорожденного до истечения ее послеродового отпуска работающий по найму отец ребенка должен иметь право на отпуск, продолжительность которого эквивалентна неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.
- 2) В случае заболевания или госпитализации матери после родов до истечения послеродового отпуска и если она не может ухаживать за ребенком, то в соответствии с национальным законодательством и практикой работающий по найму отец ребенка должен иметь право на отпуск по уходу за ребенком, равный неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.
- 3) В течение периода после истечения отпуска по беременности и родам работающая по найму мать или работающий по найму отец должны иметь право на родительский отпуск.
- 4) Период, в течение которого мог бы предоставляться родительский отпуск, его продолжительность и другие условия, включая выплату родительских пособий, использование и распределение родительского отпуска между работающими по найму родителями, должны определяться национальным законодательством или любым иным образом, соответствующим национальной практике.
- 5) Если в национальном законодательстве и практике содержится положение о приемных детях, то приемные родители должны иметь доступ к системе защиты, предусмотренной в Конвенции, особенно в отношении отпуска, пособий и защиты занятости.

Информационно-методический материал 5.3
Ратификация конвенций об охране материнства (на январь 2012 г.)

Страна	Ратификация конвенций об охране материнства		
	Конвенция №3	Конвенция №103	Конвенция №183
Австрия		D**	30 апреля 2004 г.
Азербайджан		D**	29 октября 2010 г.
Албания			24 июля 2004 г.
Алжир	19 октября 1962 г.		
Аргентина	30 ноября 1933 г.		
Багамы		14 июня 2001 г.	
Беларусь		D**	10 февраля 2004 г.
Белиз		D**	9 ноября 2005 г.
Бенин			10 января 2012 г.
Болгария	14 февраля 1922 г.		6 декабря 2001 г.
Боливия		15 ноября 1973 г.	
Босния и Герцеговина	2 июня 1993 г.	D**	18 января 2010 г.
Бразилия	D*	18 июня 1965 г.	
Буркина-Фасо	30 июня 1969 г.		
Бывшая Югославия Республика Македония	17 ноября 1991 г.	17 ноября 1991 г.	
Венгрия	D*	D**	4 ноября 2003 г.
Венесуэла	20 ноября 1944 г.	D	
Габон	13 июня 1961 г.		
Гана		27 мая 1986 г.	
Гватемала		13 июня 1989 г.	
Гвинея	12 декабря 1966 г.		
Германия	31 октября 1927 г.		
Греция	19 ноября 1920 г.	18 февраля 1983 г.	
Замбия		23 октября 1979 г.	
Испания	4 июля 1923 г.	17 августа 1965 г.	
Италия	22 октября 1952 г.	D**	7 февраля 2001 г.
Камерун	25 мая 1970 г.		
Кипр			12 января 2005 г.
Колумбия	20 июня 1933 г.		
Кот-д'Ивуар	5 мая 1961 г.		
Куба	6 августа 1928 г.	D**	1 июня 2004 г.
Кыргызстан		31 марта 1992 г.	
Латвия	3 июня 1926 г.		9 февраля 2009 г.
Ливия	27 мая 1971 г.	19 июня 1975 г.	
Литва			23 сентября 2003 г.
Люксембург	16 апреля 1928 г.	D**	8 апреля 2008 г.
Мавритания	8 ноября 1963 г.		
Мали			5 июня 2008 г.
Марокко			13 апреля 2011 г.
Молдова		D**	28 августа 2006 г.

Страна	Ратификация конвенций об охране материнства		
	Конвенция №3	Конвенция №103	Конвенция №183
Монголия		3 июня 1969 г.	
Нидерланды		D**	15 января 2009 г.
Никарагуа	12 апреля 1934 г.		
Панама	3 июня 1958 г.		
Папуа-Новая Гвинея		2 июня 2000 г.	
Польша		10 марта 1976 г.	
Португалия		2 мая 1985 г.	
Российская Федерация		10 августа 1956 г.	
Румыния	13 июня 1921 г.		23 октября 2002 г.
Сан-Марино		23 сентября 1998 г.	
Сербия	24 ноября 2000 г.	D**	31 августа 2010 г.
Словакия			12 декабря 2000 г.
Словения	D*	D**	1 марта 2010 г.
Таджикистан		26 ноября 1993 г.	
Узбекистан		13 июля 1992 г.	
Украина		14 сентября 1956 г.	
Уругвай	D*	18 марта 1954 г.	
Франция	16 декабря 1950 г.		
Хорватия	8 октября 1991 г.	8 октября 1991 г.	
Центральная Африканская Республика	9 июня 1964 г.		
Черногория	3 июня 2006 г.	3 июня 2006 г.	
Чили	D*	14 октября 1994 г.	
Шри-Ланка		1 апреля 1993 г.	
Эквадор		5 февраля 1962 г.	
Экваториальная Гвинея		12 июня 1985 г.	
Всего (январь 2012 г.)	29	27	23

Источник: База данных МОТ по ратификации международных норм, www.ilo.org/standards

D = денонсирована ; D* = денонсирована, но ратифицирована К103; D** = денонсирована, но ратифицирована К183

Информационно-методический материал 5.4 Часто задаваемые вопросы по ратификации Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183)

Ниже приводятся некоторые из наиболее часто задаваемых вопросов о ратификации Конвенции № 183 и связанных с этим опасений и проблем.

В: Почему уровень ратификации Конвенции № 183 до сих пор остается достаточно низким?

О: По состоянию на январь 2012 года, Конвенцию МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) ратифицировали 23 страны.

Важно учитывать, что Конвенция № 183 принята недавно, и для столь недавней конвенции 23 ратификации не являются необычным результатом. За исключением Конвенции 1999 года об искоренении наихудших форм детского труда (№ 182), являющейся основополагающей конвенцией МОТ, которая, благодаря широкой пропаганде, быстро набрала достаточно большое количество ратификаций, тенденция, наблюдаемая с ратификацией Конвенции №183, вполне соответствует общей практике МОТ. Примерами для сравнения могут служить Конвенция МОТ 2001 года о безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве (№ 184) – 14 ратификаций или Конвенция МОТ 1997 года о частных агентствах занятости – 23 ратификации (на январь 2012 года).

Более того, Конвенции №183 предшествуют более ранние конвенции об охране материнства: Конвенция № 3 и Конвенция № 103. Государство-член могло ратифицировать одну из этих конвенций или другие конвенции МОТ, включающие положения, связанные с охраной материнства. В общем и целом, 65 государств-членов МОТ (более трети) ратифицировали по меньшей мере одну из конвенций об охране материнства (на январь 2012 года).

Помимо этого, другие причины сравнительно низкого уровня ратификации Конвенции № 183 связаны с ее конкретными положениями. Данный информационно-методический материал рассматривает некоторые из вопросов, поднимавшихся государствами-членами МОТ во время дискуссий, предшествовавших принятию конвенции в 2000 году¹², и обсуждает возможные пути их решения. Возможно, могут существовать и другие причины, стоящие на пути ратификации, но государства-члены в любой момент могут обратиться в МОТ за информацией или помощью в преодолении любых трудностей, связанных с ратификацией Конвенции № 183.

В: Не является ли Конвенция № 183 слишком негибкой, из-за чрезмерно жестких положений о продолжительности декретного отпуска и продолжительности обязательной части этого отпуска в период после родов?

О: Эти нормы не являются чрезмерными. Независимые исследования подтверждают, что достаточная продолжительность декретного отпуска дает ощутимый результат для охраны здоровья матери и младенца, и что 14 недель могут обеспечить достаточный период отдыха, не неся с собой риска снижения профессиональных навыков и не возлагая слишком большого бремени на работодателя.

Обязательные шесть недель отпуска после родов также критически важны для восстановления матери и нормального развития ее ребенка. Определяя этот период в качестве обязательного, конвенция гарантирует, что ни работодатель, ни сама женщина не

¹² ILO: *Maternity Protection at work*, Report V(2), International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999 [МОТ. *Охрана материнства в сфере труда*, Доклад v(2), Международная конференция труда, 87 сессия, Женева, 1999].

будут пытаться сократить этот важный период (см. более подробно в **Модуле 6**). Также важно отметить, что половина (51%) государств-членов МОТ, по которым имеются соответствующие данные, уже обеспечивают продолжительность обязательного отпуска по беременности и родам на уровне 14 недель и более. Большинство остальных стран подошли достаточно близко к соблюдению этой нормы: еще 35% государств-членов требуют предоставления отпуска по беременности и родам продолжительностью от 12 до 14 недель¹³.

В: Не приводят ли продолжительные отпуска по беременности и родам к дискриминации на рабочем месте, затрудняя возвращение женщин на работу без той или иной формы экономического ущерба?

О: При определении необходимой продолжительности отпуска по беременности и родам действительно важно отыскать баланс между положительными эффектами отпуска для благополучия и здоровья матери и ребенка и его потенциально отрицательными результатами в плане бремени для работодателя и дестабилизации положения женщины на рынке труда. Исследования показывают, что в промышленно развитых странах отпуска по беременности и родам повышают долю женщин в общей рабочей силе¹⁴, но продолжительные отпуска, особенно такие, которые длятся несколько лет, могут создавать для женщин «отпускные ловушки», суживая их перспективы в плане получения заработка и карьерного роста в будущем¹⁵. Также высказывались опасения относительно того бремени, которое очень продолжительные отпуска накладывают на работодателей, поскольку их могут обязывать сохранять рабочее место в течение очень длительного периода времени¹⁶.

Исходя из обзора законодательной практики, ее последствий в разных странах мира, а также на основе подходов трехсторонних партнеров МОТ к данному вопросу, Конвенция МОТ № 183 и Рекомендация № 191 устанавливают срок от 14 до 18 недель. Этот период является наиболее реально достижимым для обеспечения полноценного отдыха и восстановления здоровья женщины без подрыва ее положения на рынке труда или экономических потребностей бизнеса.

Кроме этого, гендерному равенству может содействовать тщательная разработка схем отцовских и родительских отпусков по уходу за детьми, выравнивающих роли мужчин и женщин в воспитании ребенка при одновременном соблюдении принципов равенства возможностей и обращения на рабочем месте (см. **Модуль 11**).

В: Не является ли требование выплачивать пособие по беременности и родам на уровне двух третей от предшествовавшего оклада женщины нереалистичным, особенно в странах со слабыми схемами социального обеспечения или общими бюджетными проблемами на национальном уровне?

О: Женщинам и детям необходим некий минимальный уровень экономической защищенности во время отпуска по беременности и родам. Без подобной защиты возрастает риск возникновения серьезных угроз здоровью: матери станут возвращаться на работу раньше, чем это рекомендуется врачами для них самих и их младенцев (см. **Модуль 7**). В случае осложнений, женщины могут быть менее склонны обращаться к

врачам или приобретать для себя лекарства, если затраты покажутся им слишком высокими. Более того, отсутствие подобного уровня экономического обеспечения может подрывать права женщины, поскольку потеря заработка во время декретного отпуска может поставить ее в зависимое от других положение.

Установление нижнего предела размера пособий на уровне двух третей от прежнего заработка женщины гарантирует минимальный уровень такой экономической защиты, позволяя женщине сохранить свою экономическую независимость и поддерживать здоровье матери и ее ребенка. Укрепление систем социальной защиты в плане выплаты пособий требует политической воли и постоянного контроля, но эти капиталовложения в настоящее и будущее национальной экономики и здравоохранения способны принести свои дивиденды. (Дополнительно об укреплении социальной защиты см. **Модуль 7**).

Более того, важно отметить, что положения Конвенции допускают гибкость в установлении размеров пособий. Статья 7 Конвенции допускает поэтапное применение положений о денежных пособиях, с учетом национального контекста в государствах-членах, где системы экономического и социального обеспечения пока еще находятся на стадии формирования. В этом случае, пособия можно выплачивать на уровне ниже двух третей предшествовавшего заработка, как минимум, на уровне пособий по болезни и временной потере трудоспособности. Таким образом, ратифицировавшие Конвенцию государства могут временно обеспечивать более низкий уровень пособий, представив при этом соответствующие обоснования в своем первом отчете по применению данной Конвенции МОТ. В последующих отчетах таким государствам-членам предлагается описывать меры, принимаемые для поэтапного увеличения размеров пособий.

И наконец, Статья 6.4 Конвенции также допускает альтернативные методы расчета размера пособий по беременности и родам (например, схемы с единой ставкой пособий), которые, в этом случае, могут оказаться ниже уровня в две трети предшествующего заработка, при условии, что эта ставка сравнима, в среднем, с суммой, которая выплачивалась бы по схеме с привязкой к предшествующему заработку.

¹³ МОТ, 2010, op. cit.

¹⁴ См. например, С. Hein: *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 мирового опыта* (Женева, МОТ, 2005 г., стр. 120–121)].

¹⁵ A. Selim; «Labour market regulations for women: are they beneficial?» in PREMnotes, No. 94 (Washington, D.C., World Bank, 2004) [А. Селм: «Регулирование рынка труд для женщин: приносит ли оно пользу?» в PREMnotes, № 94 (Вашингтон, О.К., Всемирный Банк, 2004 г.).

¹⁶ С. Hakim: «Employment law: The mother of paradoxes», in *Prospect*, Dec. 2009 [К. Хаким: «Закон о занятости: Мать парадоксов», в журнале *Prospect*, дек. 2009 г., стр. 23–24]. См также С. Hein, 2005, op. cit.

Информационно-методический материал 5.5

Описание процесса ратификации Конвенции № 183 (2000)¹⁷

1. Конвенция МОТ № 183 была принята в Женеве (июнь 2000) и открыта для ратификации.
2. Чиновник соответствующего министерства или департамента правительства, например, чиновник министерства труда, готовит служебную записку для **трехсторонней консультативной встречи** Правительства вместе с организациями трудящихся и работодателей с целью изучения Конвенции №183.
3. Информация, выносимая на обсуждение консультативной встречи может включать выводы и результаты любого предшествовавшего рассмотрению Конвенции, включая имеющийся анализ существующей национальной практики и положений Конвенции. Она также могла бы включать информацию о новых тенденциях в области права и правоприменения, статистические данные, последние результаты опросов и исследований по теме охраны материнства, сравнимые примеры международного опыта и актуальные Рекомендации контрольных органов МОТ или агентств ООН по правам человека, таких как Комитет по вопросам искоренения дискриминации в отношении женщин.
4. Консультации могут выявить потребности в дополнительной информации или исследованиях по конкретным вопросам, в проведении технических семинаров или получении консультаций МОТ.
5. С другой стороны, консультативная встреча может привести к рекомендации ратифицировать Конвенцию. В этом случае, Правительство инициирует официальную процедуру ратификации, которая обычно предполагает передачу вопроса на рассмотрение Кабинета или Совета министров для утверждения Рекомендации о ратификации с последующим внесением ее на рассмотрение Парламента для окончательного утверждения.
6. Как только законодательный орган утверждает ратификацию, на Правительство возлагается завершение официальных процедур ратификации в МОТ. **Генеральному директору МОТ должен быть направлен официальный документ (ратификационная грамота)**, который гласит, что Конвенция МОТ 2000 года (№ 183) была ратифицирована, выражает волю государства применять ее как юридически обязательную, а также обязательство выполнять все положения Конвенции с предметной ссылкой на Статью 19(5) (d) Устава МОТ. Это послание должно направляться **в оригинале** (не отсканированная копия и не ксерокопия) за подписью лица, имеющего законные полномочия принимать обязательства от имени государства (например, главы государства, премьер-министра, министра труда или министра иностранных дел).
7. Вместе с ратификационной грамотой, тоже на имя Генерального директора и тоже в оригинале, должна направляться **декларация**, указывающая продолжительность отпуска по беременности и родам, согласно национальному законодательству (см. **Вставку 5.7**). Наличие этой декларации требуется по положению конкретной Статьи Конвенции (Статьи 4(2) Конвенции № 183). Декларированная подобным образом продолжительность отпуска по беременности и родам не может быть менее 14 недель.
8. По получении ратификационной грамоты и декларации в соответствии со Статьей 2 Параграфом 4 Конвенции Генеральный директор регистрирует грамоту и уведомляет об этом ратифицирующее Конвенцию государство. Через двенадцать месяцев после регистрации Конвенция вступает в силу в соответствующей стране (то есть становится юридически обязательной к исполнению в рамках международного законодательства).

¹⁷ ILO, 2006, op. cit.

Образец визуальной презентации

СЛАЙД 1. О чем этот модуль?

Слайд 1 из презентации. Вверху логотип МОТ и заголовок: 'Модуль 5: Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда'. Основной текст: 'О чем этот модуль? Данный модуль рассматривает глобальные рамочные схемы и механизмы, связанные с принципом охраны материнства в сфере труда, и описывает основные инструменты его реализации, в частности: Глобальные договоры, декларации и платформы для деятельности, касающиеся прав в области охраны материнства; Международные трудовые нормы по охране материнства в сфере труда; Процесс ратификации Конвенции МОТ 2000 года по охране материнства (№ 183); Контрольный механизм МОТ; Региональные рамочные схемы по укреплению системы охраны материнства в сфере труда'. Внизу логотип МОТ и текст: 'КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ. Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ'. В нижнем правом углу цифра '1'.

СЛАЙД 2. Глобальные рамочные схемы по охране материнства

Слайд 2 из презентации. Вверху логотип МОТ и заголовок: 'Модуль 5: Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда'. Основной текст: 'Глобальные рамочные схемы по охране материнства. Глобальные рамочные схемы заданы рядом международных документов, такими как: Глобальные договора в области прав человека: (Всеобщая Декларация прав человека; Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах; Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин; Конвенция о правах ребенка); Пекинская Декларация и платформа действий; Резолюции Всемирной ассамблеи здравоохранения; Инночентийские Декларации по кормлению детей грудного и раннего возраста'. Внизу логотип МОТ и текст: 'КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ. Часть 1. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ОСНОВЫ'. В нижнем правом углу цифра '2'.

СЛАЙД 3. Международная организация труда

Мод 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Международная организация труда

Международная организация труда (МОТ):

- Является специализированным агентством ООН
- Занимается продвижением трудовых прав, социальной справедливости, достойного и продуктивного труда
- Является трехсторонним агентством, руководство которым осуществляется представителями правительств, работодателей и трудящихся



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

СЛАЙД 4. Международные трудовые нормы МОТ

Мод 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Международные трудовые нормы МОТ

Международные трудовые нормы:

- Являются определяющими инструментами охраны материнства, которая непосредственно подпадает под мандат МОТ
- Конвенции – это международные соглашения, подлежащие ратификации государствами-членами МОТ.
- Рекомендации не являются обязательными документами. В них изложены руководящие принципы и ориентиры национальной политики и практической деятельности.



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

СЛАЙД 5. Международные трудовые нормы по охране материнства в сфере труда

Мод 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Международные трудовые нормы по охране материнства в сфере труда

Новейшие нормы МОТ по охране материнства:

- Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183)
- Рекомендация МОТ 2000 года об охране материнства (№ 191)

Конвенции МОТ, касающиеся права на охрану материнства в отдельных секторах экономики:

- Сестринский персонал (№149)
- Сельское хозяйство (№184)
- Моряки (Конвенция 2006 года о труде в морском судоходстве)
- Домашние работники (C189)



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

СЛАЙД 6. Другие международные трудовые нормы и инструменты в области охраны материнства

Мод 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Другие международные трудовые нормы и инструменты в области охраны материнства

Конвенции МОТ, касающиеся вопросов охраны материнства :

- Денежные и медицинские пособия (№102, №130)
- Охрана здоровья (№171)
- Защита занятости (№168)
- Недопущение дискриминации (№111)
- Условия труда (№175)

Другие инструменты МОТ, затрагивающие вопросы охраны материнства:

- Декларация о равенстве возможностей и обращения для трудящихся-женщин (1975)
- Резолюция о равенстве возможностей и обращения для мужчин и женщин в сфере занятости (1985)
- Резолюция о гендерном равенстве, справедливой оплате труда и охране материнства (2004)
- Резолюция о гендерном равенстве - как основе Достойного труда, (2009)

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

СЛАЙД 7. Ратификация и применение конвенций МОТ (1)

МОД 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Ратификация и применение конвенций МОТ (1)

Для того, чтобы Конвенция обрела обязательную юридическую силу в государстве-члене МОТ, она должна быть ратифицирована. Процедуры ратификации конвенции отличаются от страны к стране. Чтобы ратифицировать конвенцию государство обязано:

- Направить ее на утверждение в компетентный орган (как правило, в парламент)
- После утверждения - проинформировать Генерального директора МОТ, чтобы официально зарегистрировать ратификацию

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

СЛАЙД 9. Механизмы контроля и надзора за соблюдением международных трудовых норм

МОД 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Механизмы контроля и надзора за соблюдением международных трудовых норм:

Существует два основных контрольных механизма МОТ:

- Постоянная (обычная) система надзора
- Специальная система надзора. Применяется в случае рассмотрения жалоб.

Постоянная система надзора основывается на регулярном представлении в МОТ подготовленных государствами-членами докладов. Рассмотрением докладов занимается:

- Комитет экспертов по применению конвенций и рекомендаций, который проводит беспристрастную техническую оценку применения государством международных трудовых норм
- Комитет Международной конференции труда по применению трудовых норм рассматривает замечания представленные Комитетом экспертов и просит правительства предоставить необходимую информацию по рассматриваемым случаям.

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

СЛАЙД 8. Ратификация и применение конвенций МОТ (2)

МОД 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Ратификация и применение конвенций МОТ (2)

При ратификации Конвенции №183 правительства должны представить декларацию с указанием продолжительности декретного отпуска. Без этого ратификация не будет зарегистрирована. Отпуск должен составлять минимум 14 недель.

Ратификация конвенции имеет следующие правовые последствия:

- Через год после ратификации конвенция вступает в силу и становится юридически обязательной
- Национальное законодательство должно быть пересмотрено, чтобы соответствовать положениям конвенции.
- Государства должны на регулярной основе представлять на рассмотрение контрольных органов МОТ доклады о применении конвенции

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

СЛАЙД 10. Механизмы контроля и надзора за соблюдением международных трудовых норм: техническая помощь МОТ

МОД 5 Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Механизмы контроля и надзора за соблюдением международных трудовых норм: техническая помощь МОТ

МОТ не только осуществляет контроль за применением трудовых норм, но и предоставляет техническую помощь, такую как:

- Миссии МОТ, во время которых проводятся встречи с правительствами для обсуждения и решения конкретных проблем
- Организация семинаров и рабочих встреч с национальными партнерами по повышению информированности и укреплению их потенциала в работе по применению и соблюдению международных трудовых норм
- Консультативная помощь при разработке национального законодательства в соответствии с нормами МОТ

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

СЛАЙД 11. Региональные рамочные схемы

МОД 5
Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Региональные рамочные схемы

Региональные межправительственные организации, разрабатывающие нормы и рамочные схемы в области охраны материнства:

- ⇒ АС – Африканский Союз
- ⇒ ЕС – Европейский Союз
- ⇒ SADC – Сообщество развития Юга Африки
- ⇒ ОАГ – Организация американских государств

Региональное законодательство и политика могут предусматривать введение более подробных и защитительных положений об охране материнства, чем международные конвенции, поскольку они ориентированы на конкретный региональный контекст.

ЕС принял наиболее передовой и всеобъемлющий набор директив, связанный с охраной материнства, включая положения о денежных пособиях по беременности и родам для самозанятых работников.

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

11

СЛАЙД 12. Основные моменты для усвоения

МОД 5
Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда

Основные моменты для усвоения

- ⇒ Обязательства соблюдать права человека в области охраны материнства периодически подтверждаются в глобальных соглашениях и декларациях, в частности в Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин и в Конвенции о правах ребенка, которые ратифицированы повсеместно и, таким образом, являются юридически обязательными – или предполагают наличие неких моральных обязательств со стороны всех стран.
- ⇒ МОТ является специализированным трехсторонним агентством ООН, чей мандат охватывает и охрану материнства в сфере труда. МОТ отвечает за разработку, принятие и применение международных трудовых норм.
- ⇒ Конвенция МОТ № 183 и Рекомендация № 191 об охране материнства являются новейшими международными трудовыми нормами по охране материнства, и служат всеобъемлющим руководством для национального законодательства и практики правоприменения в области охраны материнства.
- ⇒ Глобальные и региональные нормы устанавливают минимальные требования с тем, чтобы после ратификации Конвенции той или иной страной национальное или местное законодательство изменялось бы в сторону их повышения, а не становилось бы слабее.
- ⇒ Эти инструменты могут служить образцами и руководством для разработки национальных законов и политики во всех странах.
- ⇒ Чтобы зарегистрировать ратификацию Конвенции № 183 в МОТ, компетентный орган государства-члена должен представить – вместе с ратификационной грамотой – Декларацию с указанием продолжительности декретного отпуска.
- ⇒ Контрольно-надзорная система и техническая помощь МОТ оказывают поддержку странам в поэтапной разработке и реализации законов, политики и программ по охране материнства в сфере труда, с учетом уровня экономического развития и иных национальных обстоятельств.
- ⇒ В своих Директивах об охране материнства и семейных обязанностях ЕС предлагает наиболее передовые правовые инструменты для любого региона, включая родительский отпуск и пособия по беременности и родам для самозанятых работников.

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

12



- **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».