



Международная
организация
труда

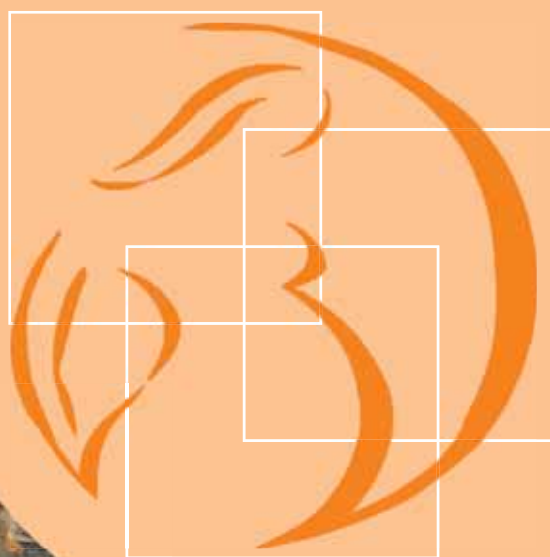
Комплект пособий по охране материнства

От мечты к реальности для всех

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Модуль
6

Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков



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 6

Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков



© 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 6. Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Программа по условиям труда и занятости (TRAVAIL). – Москва: МОТ, 2012 г., 76 с.

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 6: Maternity leave and related types of leave* (ISBN: 978-92-2-125487-4 (print), 978-92-2-125488-1 (web pdf), 978-92-2-125489-8 (CD-ROM), Geneva: ILO, 2012)

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

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

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

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

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

Отпечатано в России.

Часть 2. Охрана материнства в сфере труда: подробно об основных элементах

Часть 2 содержит шесть модулей, в которых подробно рассматривается каждый из основных элементов охраны материнства в сфере труда. Каждый их компонент, в свою очередь, получает определение, приводятся примеры соответствующих положений законодательства и политики, а также примеры эффективных методов работы, иллюстрирующие усилия и новаторские подходы по их реализации, которые осуществляются во всем мире.

Модуль 6: отпуск по беременности и родам и другие связанные с уходом виды отпуска, их характеристики, порядок выплаты пособий и тенденции.

Модуль 7: денежные пособия и льготная медицинская помощь, а также значение социальной защиты.

Модуль 8: охрана здоровья беременных и кормящих женщин в сфере труда, включая вопросы, связанные с ВИЧ/СПИДом, возникающие на рабочем месте.

Модуль 9: защита занятости и недопущение дискриминации на всем протяжении материнства.

Модуль 10: условия для кормления грудью в форме перерывов в работе для кормления грудью, оборудование на предприятиях соответствующих помещений и политика, учитывающая потребности семьи.

Модуль 11: этот модуль выходит за пределы концепции охраны материнства и обсуждает «достижение баланса между работой и семейными обязанностями», в частности, проблему ухода за ребенком, поскольку этот уход должен продолжаться долгое время и после родов, а также необходимость принятия политики, направленной на оказание помощи работникам в осуществлении ухода и на достижение гендерного равенства.

Содержание

Часть 2.	Охрана материнства в сфере труда: подробно об основных элементах	iii
Модуль 6.	Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков	1
	О чем этот модуль?	2
	Отпуск по беременности и родам	2
	Почему декретный отпуск так важен?	2
	Какова должна быть продолжительность отпуска по беременности и родам?	7
	Когда можно использовать отпуск по беременности?	10
	Как обстоят дела с отпуском по беременности и родам для работниц, занятых в неформальном секторе экономики?	15
	Период после рождения ребенка: отцовский отпуск, родительский отпуск и отпуск по усыновлению	16
	Что такое отцовский отпуск?	16
	Что такое родительский отпуск?	17
	Отпуск по усыновлению	23
	Основные моменты для усвоения	25
	Основные источники и литература	26
	Информационно-методические материалы	28
	Информационный материал 6.1: Примеры положений национального законодательства о предоставлении отпуска, который может быть использован отцами в период родов	28
	Образец визуальной презентации	31



Модуль 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Условия предоставления отпусков являются центральной темой охраны материнства и политики, направленной на достижение баланса между работой и семейными обязанностями. В последние десятилетия положения, регламентирующие предоставление отпусков, претерпели много изменений. Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) закрепляет за матерями право на восстановительный период в связи с рождением ребенка, денежные пособия и медицинскую помощь, защиту занятости и недопущение дискриминации, охрану здоровья и грудное вскармливание. В соответствии с данной Конвенцией продолжительность отпуска по беременности и родам должна составлять 14 недель, в то время как Рекомендация № 191 предписывает период в 18 недель.

В последнее время предпринимаются шаги, стимулирующие отцов к тому, чтобы они брали отпуск по уходу за ребенком: введен отцовский отпуск (более короткий, следующий сразу же за рождением ребенка), и право на родительский отпуск (отпуск по уходу за ребенком) стало распространяться на обоих родителей. Обоснованием материнского отпуска является необходимость помочь женщине справиться с физиологическими и психологическими трудностями, вызванными беременностью, рождением ребенка и кормлением грудью. Роль отцовского и родительского отпусков заключается в том, чтобы обеспечить помощь в уходе за детьми и их воспитании в более поздний период – функции, которые могут и должны выполняться обоими родителями. Отпуск может быть оплачиваемым или неоплачиваемым, и для расчета размера отпускного пособия в разных странах мира используются разные формулы.

Тем не менее, большой доле работающих матерей не доступен отпуск по беременности и родам, а в том, что касается родительского отпуска, согласно статистике, во всем мире матери продолжают использовать его чаще, нежели отцы, хотя, в некоторых странах число отцов, берущих отпуск по уходу за ребенком, начинает увеличиваться.

О чем этот модуль?

В модуле даются ответы на следующие вопросы: почему так важен отпуск по беременности и родам, какие положения о предоставлении отпусков закреплены в международных нормах трудового права и в национальных законодательствах, и как расширить сферу действия этих положений, включив в нее большее число работников. Также дается обзор других видов отпуска, связанных с уходом за детьми. Модуль рассматривает следующие темы:

- ➔ почему важна охрана материнства;
- ➔ основные характеристики отпуска по беременности и родам в международных нормах трудового права;
- ➔ тенденции и опыт национального законодательства в этой области во всем мире;
- ➔ соображения о распространении декретного отпуска на работниц, занятых в неформальном секторе экономики;
- ➔ другие элементы политики, связанные с уходом за ребенком, в том числе предоставление отцовского и родительского отпуска, а также отпуска по усыновлению ребенка.

Отпуск по беременности и родам

Почему декретный отпуск так важен?

Декретный отпуск охватывает период до, во время и после родов. Его цель – сохранить здоровье женщины и ребенка во время беременности и родов, учитывая особые физиологические и психологические проблемы, связанные с этим периодом. Он является основным элементом защиты работающих женщин в перинатальный период. Эта его функция является общепризнанной и устоявшейся, и подавляющее большинство стран мира имеют положения об отпуске по беременности и родам в своей конституции (или законодательстве), включая даже те страны, где другие виды отпусков и условия занятости, как правило, устанавливаются в ходе переговоров между социальными партнерами¹. Следует особо отметить, что декретный отпуск не является отпуском по болезни, и поэтому ни при каких обстоятельствах не должен влиять на предоставление отпуска по болезни ни до, ни после рождения ребенка.

Хотя никто не будет отрицать ту особую физиологическую нагрузку, которую испытывает организм женщины во время беременности и родов, беременность не является болезнью, и лишь немногие ее аспекты смогут повлиять на работоспособность женщины. Однако в течение любой беременности, а также после рождения ребенка есть периоды, когда, с медицинской точки зрения, женщине не следует работать. Продолжительность **материнского отпуска, необходимая в предродовой период**, индивидуальна для каждой отдельной женщины и зависит, главным образом, от наличия осложнений и хронических заболеваний. Она также зависит от рисков для здоровья² беременной женщины на работе, которые нельзя устранить полностью или снизить, адаптировав ее

¹ ILO: *Maternity Protection at work* (Geneva, 1997). [МОТ: *Охрана материнства в сфере труда* (Женева, 1997)].

² Некоторые установленные условия труда и/или подверженность риску могут повлиять на исход беременности. Так, в частности, наличие так называемых вредных факторов на рабочем месте подвергают риску здоровье женщины и ребенка, эти факторы включают **физические** (шум, радиация, чрезмерный холод или жара), **химические** (такие, как свинец или анестетические газы) и **биологические факторы** (вирусы, бактерии и паразиты) (См. Модуль 8).

рабочее место или переведя на другую должность. Медицинское сообщество едино во мнении, что при неосложненной одноплодной беременности женщине требуется декретный отпуск продолжительностью от двух до шести недель до предполагаемой даты рождения ребенка. Отпуск, предшествующий появлению ребенка на свет, необходим женщине еще и для того, чтобы она могла соответствующе подготовиться к родам³.

В равной степени важно, как для здоровья женщины, так и для здоровья новорожденного, предоставление ей отпуска и в **послеродовой период**. На самом деле, первые часы, недели и месяцы после рождения ребенка связаны с серьезными угрозами здоровью матери и младенца. Две трети материнских и детских смертей происходят в первые два дня после родов, а 4% матерей и почти 30% новорожденных умирают в период между второй и шестой неделями после рождения младенца. Однако, по сведениям ВОЗ, важность этого периода так и остается непризнанной⁴.

Послеродовой период⁵ начинается сразу же после рождения ребенка и длится до шести недель (42 дня) (см. **Вставку 6.1**). Это особенный этап в жизни женщины и младенца, а для женщин, родивших впервые, он отмечает, наверное, одно из самых значимых, изменяющих жизнь событий. Рождение ребенка связано с сильными эмоциями, резкими физиологическими изменениями, формированием новых и изменением привычных взаимоотношений в семье, а также с необходимостью адаптироваться к новой роли. Это период глубоких перемен в жизни женщины, предъявляющий серьезные требования к ее способности восстановить свое физическое и душевное состояние и приспособиться к новой ситуации⁶.

Вставка 6.1 Послеродовой период и материнская смерть

В 10-м издании Международной статистической классификации болезней и связанных с ними проблем со здоровьем от 1992 года (ICD-10) ВОЗ определяет **материнскую смерть**, как «смерть женщины во время беременности или в течение 42-х недель после завершения беременности, независимо от длительности этого периода и местоположения беременности, по любой причине, связанной с беременностью или осложненной ею, или же с ведением беременности, но не в результате несчастного случая или непредвиденных обстоятельств». Осложнения в связи с беременностью или рождением ребенка могут также привести к смерти и в более поздний период, превышающий 6 недель после родов. Чтобы охватить случаи материнской смерти в период от шести недель до года после окончания беременности, в ICD-10 была включена альтернативная концепция **поздней материнской смерти**. Поздняя материнская смерть означает «смерть женщины от причин, прямо или косвенно связанных с беременностью, в период, начинающийся с 42 дня и длящийся до одного года после окончания беременности».

Источник: WHO: *Trends in maternal mortality 1990 to 2008* (Geneva, 2010c) [ВОЗ: Тенденции материнской смертности в период с 1990 по 2008 годы (Женева, 2010c)].

³ AHP: *Health-related maternity leave in the uncomplicated pregnancy and birth: Reference guide for healthcare providers* (Alberta, 2008) [Программа охраны здоровья в перинатальный период провинции Альберта (АРНР): *Декретный отпуск как мера охраны здоровья при неосложненной беременности и родах: справочник для медицинских работников* (Альберта, 2008)].

⁴ WHO: *Packages of Interventions for family planning, safe abortion care, maternal, newborn and child health* (Geneva, 2010a) [ВОЗ: *Пакеты мер по планированию семьи, безопасные аборты, здоровье матери и ребенка* (Женева, 2010a)].

⁵ В английском языке существует два названия для обозначения послеродового периода: «postpartum period» и «postnatal period», которые часто являются взаимозаменяемыми, но иногда употребляются в разном значении, в зависимости от того, идет ли речь о матери (postpartum), или о ребенке (postnatal). (Следует отметить, что в Конвенции № 183 используется термин postnatal). В 2010 году в ходе технической консультации ВОЗ группа экспертов одобрила термин postnatal (постнатальный или послеродовой) применительно как к матери, так и к ребенку в период после родов. Источник: ВОЗ; Технические консультации, 2010 б.

⁶ WHO: *Postpartum care of the mother and newborn. A practical guide* (Geneva, 1998) [ВОЗ: *Послеродовой уход за матерью и новорожденным: практическое руководство* (Женева, 1998 г.)].

Медицинские наблюдения и практика в большинстве регионов мира говорят о том, что послеродовой восстановительный период должен составлять не менее 6 недель. Такой срок традиционно требуется для того, чтобы репродуктивные органы вернулись к тому состоянию, в котором они находились до беременности. Однако есть свидетельства того, что, помимо восстановления репродуктивных органов, имеющего первоочередное значение, полное выздоровление женщины определяется рядом других факторов, а именно: методом проведения родов, наличием симптомов депрессии, прерывистым сном и сопутствующей ему усталостью (что может длиться до 6 месяцев после рождения ребенка), а также, связанными с беременностью, но не являющихся летальными, осложнениями (**материнские осложнения**)⁷.

Эпидемиологические исследования, как в промышленно развитых, так и в развивающихся странах, показывают, что процент материнских осложнений в первые месяцы после родов является высоким. В Индии 23% женщин отметили у себя наличие проблем со здоровьем через шесть недель после родов, в Бангладеш количество женщин с симптомами заболеваний в этот период составило около 50%, а в Англии о наличии как минимум одного симптома в указанный период говорили 47% женщин. Некоторые симптомы, типичные для периода, следующего непосредственно за родами, быстро проходят, в то время как другие заболевания, раз появившись, часто переходят в хроническую форму⁸. К наиболее распространенным проблемам, возникающим в послеродовой период, относятся: инфекции, анемия, депрессия, беспокойство и непомерная усталость. Распространенными являются также расстройства психики, такие как депрессия, они отмечены в 2,3% случаев в Индии и до 9% в некоторых частях Великобритании⁹.

ВОЗ признает ту роль, которую охрана материнства в сфере труда и, в особенности, декретный отпуск играет в комплексе мер по послеродовому медицинскому уходу, в фокусе которого находятся одновременно и мать, и новорожденный (пара «мать-младенец») и который направлен на снижение риска смертности и заболеваний и поддержание здоровья их обоих. Установлено, что наряду с медицинскими учреждениями, меры, имеющие ключевое значение для улучшения здоровья матери и ребенка и обеспечения их выживания, должны также осуществляться дома, по месту проживания и по месту работы. **Вставка 6.2** содержит перечень мер, которые рекомендуется осуществлять в доме/семье, по месту жительства и на предприятии, для поддержки женщины во время беременности, сразу после родов и далее.

Вставка 6.2 Рекомендуемые ВОЗ мероприятия по улучшению здоровья матери и новорожденного, связанные с работой		
Период	Дом/Семья	Местная община и место работы
В течение всего периода беременности	Помощь в предоставлении отдыха и уменьшении объема работы по дому	<ul style="list-style-type: none"> Охрана материнства Освобождение от работы для медицинских осмотров (не менее четырех) в дородовой период Безопасное и чистое рабочее место, а также защита от вредных факторов Свободная от курения рабочая среда
Вторая половина беременности		<ul style="list-style-type: none"> Сокращение объема работ, связанных с физической нагрузкой, и недопустимость работы в ночную смену¹⁰ Освобождение от работы за 4–2 недели до предполагаемого рождения ребенка в зависимости от состояния здоровья женщины и объема физической нагрузки
Период непосредственно после родов и далее	Поддержка в предоставлении отдыха и уменьшении объема работы по дому	<ul style="list-style-type: none"> Отпуск по беременности и родам не менее 14 недель, в том числе как минимум 6 недель обязательного отпуска после родов. Перерывы для кормления грудью Освобождение от работы для посещения врача в послеродовой период и в рамках ухода за младенцем

Источник: Адаптировано из WHO: *Health aspects of maternity leave and maternity protection* [ВОЗ: *Медицинские аспекты отпуска по беременности и родам и охраны материнства*], Заявление ВОЗ на 88-й сессии Международной конференции труда, Женева, 2000, и WHO: *WHO recommended interventions for improving maternal and newborn health, Second Edition* (Geneva, 2009) p. 5. [ВОЗ: *Рекомендованные ВОЗ меры по улучшению здоровья матери и новорожденного, Второе издание* (Женева, 2009 г.), стр. 5].

Кроме этого, в перечень «мер политической поддержки и регуляционных рамочных механизмов, позволяющих матери, семье и местным общинам, в первую очередь тем, которые особо в этом нуждаются, осуществлять уход за новорожденными», рекомендуемых ВОЗ, Всемирным банком, ЮНИСЕФ, ЮНФПА и Партнерством по охране здоровья матерей, новорожденных и детей. (PMNCH), входит и ратификация Конвенции № 183¹¹.

⁷ Термин «материнское осложнение» в широком смысле означает любое осложнение (физиологическое или психологическое), связанное с беременностью, но не приводящее к смерти матери. WHO: *Beyond the numbers: Reviewing maternal deaths and complications to make pregnancy safer* (Geneva, 2004) [ВОЗ: *По ту сторону цифр: анализ материнских смертей и осложнений с целью сделать беременность более безопасной* (Женева, 2004 г.)].

⁸ WHO, 1998, op. cit.

⁹ Там же.

¹⁰ Эти факторы могут явиться причиной ухудшения здоровья женщины, спровоцировать преждевременные роды или рождение ребенка с малым весом. Физическая работа включает, например, эргономически напряженные позы при работе (наклон вперед, сидение на корточках), длительное стояние и хождение, подъем тяжестей, толкание и волочение (более подробно см. в **Модуле 8**).

¹¹ ВОЗ. 2010a, op. cit.

В заключение следует отметить, что предоставление матери отпуска после рождения ребенка способствует профилактике материнской и детской смертности и медицинских осложнений и поддержанию здоровья матери и ребенка. Отпуск по беременности и родам особенно необходим для того, чтобы дать матери возможность:

- распознать появление осложнений и опасных симптомов в послеродовой период у себя и у ребенка и сообщить о них;
- выздороветь, отдохнуть и восстановиться физически после родов, в том числе и от потери или нарушений сна и сопутствующей этому усталости;
- начать и поддерживать исключительно грудное вскармливание;
- вместе с отцом адаптироваться психологически и эмоционально к новой воспитательной функции;
- установить внутреннюю связь с младенцем и научиться удовлетворять его/ее потребности, чтобы обеспечить ему/ей оптимальные условия роста;
- выделить время для визитов к врачу, чтобы обеспечить надлежащий послеродовой уход за собой и ребенком, а также для посещения информационных занятий по уходу за матерью и ребенком.

Гарантированный декретный отпуск и защита занятости являются для молодых женщин репродуктивного возраста, не имеющих детей, стимулом для устройства на работу¹². Эти факторы также стимулируют матерей не разрывать связи с рынком труда и возвращаться на работу по окончании декретного отпуска¹³.

Дополнительную пользу для снижения риска обеднения семей с детьми и обеспечения благосостояния детей приносит разработка и реализация политики, направленной на предоставление материнского и отцовского отпусков. В частности, ограниченная ответственность государства в покрытии расходов по осуществлению репродуктивной функции напрямую связывается с отсутствием гарантий дохода, нехваткой времени для личной и семейной жизни, гендерным неравенством, проблемами в организации ухода за детьми и неблагоприятными последствиями для самих детей¹⁴.

Какова должна быть продолжительность отпуска по беременности и родам?



... женщина, в отношении которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель.

Конвенция № 183, Статья 4(1)



Государства-члены должны стремиться увеличивать продолжительность отпуска по беременности и родам, предусмотренного в статье 4 Конвенции, по крайней мере до 18 недель.

Рекомендация № 191, Параграф 1

Конвенция № 183 увеличивает минимальную продолжительность отпуска по беременности и родам до 14 недель по сравнению с периодом в 12 недель, установленным в предыдущей редакции Конвенции по охране материнства. Рекомендация № 191 идет еще дальше и предлагает государствам-членам МОТ увеличить продолжительность отпуска по беременности и родам, по крайней мере, до 18 недель.

Нормы МОТ

Очевидно, что право на отпуск по беременности и родам признано практически во всем мире, и число стран, в которых, по меньшей мере, некоторые категории женщин лишены такого отпуска, очень невелико. Право на декретный отпуск может быть четко прописано в национальном законодательстве и доработано или дополнительно подкреплено в коллективных договорах, а также в решениях арбитражного суда, вынесенных в отношении основных секторов экономики, предприятий или отдельных категорий работающих женщин.

В мире 51% всех стран гарантируют женщине декретный отпуск продолжительностью минимум 14 недель – срок, установленный Конвенцией № 183. 20% стран следуют положениям Рекомендации № 191, предоставляя отпуск продолжительностью 18 и более недель. Около одной трети стран (35 %) предоставляют отпуск от 12 до 13 недель; это меньше, чем срок, предусмотренный Конвенцией № 183, но соответствует нормам, установленным в Конвенциях № 3 и № 103, согласно которым минимальный отпуск по беременности и родам должен составлять не менее 12 недель. Лишь в 14 процентах стран продолжительность декретного отпуска составляет менее 12 недель.

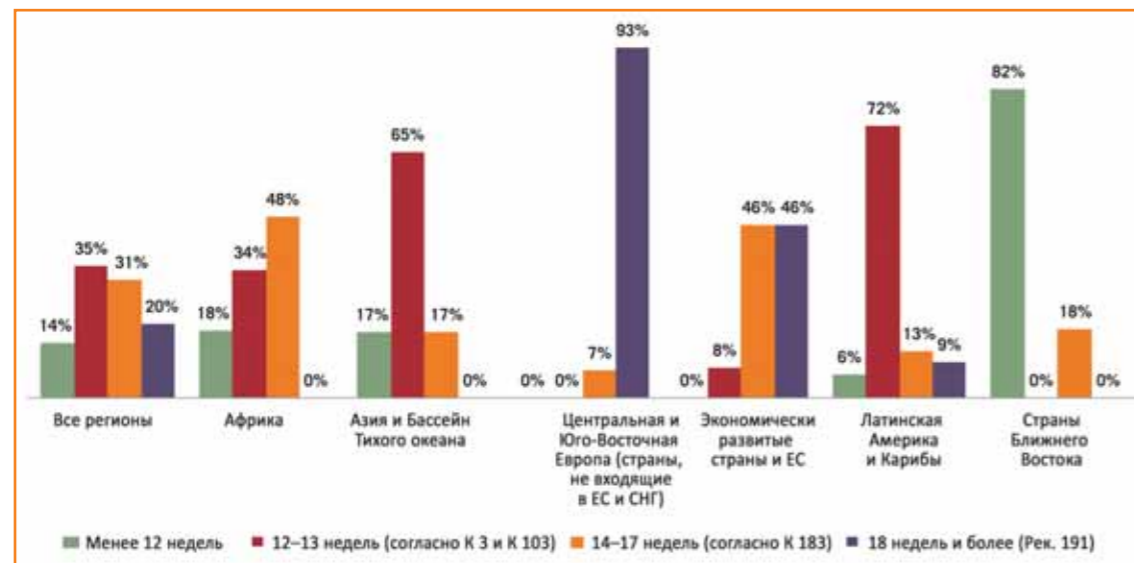
В диаграмме на **Рисунке 6.1** показан процент стран в каждом регионе, предоставляющих отпуск по беременности и родам разной продолжительности. Доля стран, выполняющих требование о предоставлении 14-недельного декретного отпуска, различна в каждом регионе.

¹² C.J. Ruhm: «The economic consequences of parental leave mandates: Lessons from Europe», in *The Quarterly Journal of Economics* (1998, Vol. 113, No. 1), pp. 285–317 [К. Дж. Рум: «Экономические последствия права на родительский отпуск: уроки Европы», в *Квартальном экономическом журнале* (1998, т. 113, №1) стр. 285–317].

¹³ J.C. Gornick and A. Hegewisch: «The impact of 'family-friendly policies' on women's employment outcomes and the costs and benefits of doing business», Commissioned Report for the World Bank (Washington, D.C., World Bank, 2010) [Дж. К. Гомик и А. Хегевич: «Воздействие политики, «учитывающей потребности семьи», на трудоустройство женщин и на стоимость и прибыльность предпринимательской деятельности», Доклад, заказанный Всемирным банком (Вашингтон, Всемирный банк, 2010)]. См. также К. Smith, B. Downs and M. O'Connell: «*Maternity leave and employment patterns: 1961–1995*», Current Population Reports (Washington, D.C., U.S. Census Bureau, 2001) [К. Смит, Б. Даунз и М. О'Коннелл: «Отпуск по беременности и родам и модели занятости: 1961–1995», Текущие доклады о народонаселении (Вашингтон, Бюро переписи населения США, 2001 г.)].

¹⁴ K. Davaki: *Benefits of maternity/parental leave in the EU27-A review of the literature*. (European Parliament, Brussels, 2010) [К. Даваки: *Выгоды от декретного/родительского отпуска в ЕС-27: обзор литературы* (Европейский парламент, Брюссель, 2010 г.)]. См. также: R. Moss and M. O'Brien (eds): «International review of leave policies and related research 2006», *Employment Relations Research Series No. 57* (London, DTI Publications, 2006) [Р. Росс и М. О'Брайен (ред.): «Международный обзор политических установок по предоставлению отпусков и связанных с ними исследований за 2006 год», Серия «Исследования в области отношений занятости», Выпуск № 57 (Лондон, Издательство Министерства торговли и промышленности, 2006 г.)].

Рисунок 6.1: Продолжительность предусмотренного законом отпуска по беременности и родам по регионам, 2009 (167 стран)



Примечание: Цифры в сумме могут не составлять 100 процентов из-за округления.
Источник: ILO, 2010, op. cit.

Среди 50-ти африканских стран почти половина (48 %) предоставляют 14 или более недель отпуска, и в 34 % стран продолжительность отпуска составляет от 12 до 13 недель. Каждая пятая страна Африки (18%) гарантирует отпуск менее 12 недель.

- В Азии и странах Тихоокеанского бассейна всего лишь 4 страны предоставляют женщине отпуск продолжительностью в 14 недель, предусмотримый Конвенцией № 183.
- Почти все экономически развитые страны (92%) и страны Евросоюза (ЕС)¹⁵, выполняют требование Конвенции № 183 о предоставлении женщине декретного отпуска продолжительностью в 14 или более недель, и 46% стран предоставляют отпуск продолжительностью 18 недель.
- Все страны Центральной и Юго-восточной Европы (не являющиеся членами ЕС), а также страны Содружества независимых государств (СНГ) выполняют предписание о предоставлении 14-ти недельного декретного отпуска, а в 93 % этих стран продолжительность отпуска составляет рекомендованные 18 недель.
- Из 32 стран Латинской Америки и Карибского бассейна продолжительность декретного отпуска составляет 14 недель в четырех, а три страны этого региона предоставляют отпуск в 18 недель. Три четверти стран региона (72%) установили продолжительность декретного отпуска на уровне 12–13 недель, и еще 6% стран предоставляют женщинам менее 12 недель оплачиваемого отпуска.

¹⁵ Согласно Директиве Совета 92/85/ЕЕС от 19 октября 1992 года о мерах, призванных улучшить ситуацию в сфере труда в плане обеспечения здоровья и безопасности беременных, а также недавно родивших и кормящих грудью женщин (Директива ЕС о беременных работницах), которой обязаны следовать все государства-члены МОТ, входящие в ЕС, минимальная продолжительность отпуска по беременности и родам устанавливается на уровне 14 недель, как и в Конвенции № 183 (Европейское экономическое сообщество, 1992 год., статья 8 (1)). Все страны ЕС выполняют требования этой Директивы. Исландия, не входящая в ЕС, создала у себя уникальную систему, в рамках которой женщине предоставляется 3-х месячный отпуск по беременности и родам, и отпуск такой же продолжительности предоставляется еще и отцу. Кроме этого, существует дополнительный отпуск продолжительностью 3 месяца, который родители могут разделить между собой.

- Из 11 стран Ближнего Востока только две соблюдают предписанный минимум в 14 недель. Остальные страны региона предоставляют менее 12 недель отпуска по беременности и родам¹⁶.

Мировые тенденции в установлении продолжительности отпуска по беременности и родам в период с 1994 по 2009 год

В период с 1994 по 2009 год МОТ отметила тенденцию к постепенному увеличению продолжительности отпуска по беременности и родам во всех странах. Общая доля стран, предоставляющих менее 12 недель декретного отпуска, снизилась с 19 до 14 процентов, а число стран, в которых продолжительность отпуска составляет от 12 до 13 недель, уменьшилось с 42 до 38 процентов. С другой стороны, процент стран, узаконивших продолжительность отпуска от 14 до 17 недель, увеличился с 29 до 35 процентов, а доля стран, предоставляющих не менее 18 недель отпуска, возросла с 9 до 13 процентов. Лишь две страны сократили в законодательном порядке продолжительность отпуска по беременности и родам. Региональные тенденции представлены ниже, во Вставке 6.3.

Вставка 6.3 Тенденции в установлении продолжительности отпуска по беременности и родам (по регионам)

- В большинстве стран Африки продолжительность декретного отпуска в 2009 году осталась такой же, какой была в 1994 году. Однако 6 стран этого региона увеличили у себя продолжительность этого отпуска, увеличив, тем самым, долю стран, предоставляющих 12-недельный отпуск, до 49% по сравнению с 43% в 1994 году.
- Продолжительность отпуска возросла в некоторых странах Азии и Тихоокеанского бассейна. В 2009 году уже 21% стран этого региона предоставлял женщине отпуск не менее 14 недель, в то время как в 1994 году эта цифра составляла лишь 11%.
- В странах Европы, не являющихся членами ЕС, и в странах СНГ, согласно имеющимся данным за оба года, в трех странах продолжительность отпуска не изменилась, а в одной увеличилась.
- Что касается экономически развитых стран и стран ЕС, 12 из них увеличили продолжительность отпуска по беременности и родам. Все страны, предоставившие требуемые данные, в 2009 году гарантировали декретный отпуск продолжительностью не менее 12-и недель, в то время как в 1994 году отпуск такой продолжительности существовал лишь в 94% этих стран. В течение этого периода доля стран, предоставляющих отпуск не менее 14-и недель, выросла с 77 до 90 процентов.
- Продолжительность отпуска практически не изменилась в большинстве стран Латинской Америки и Карибского бассейна. В период с 1994 по 2009 годы число стран, гарантирующих минимальный отпуск в 14 недель, возросло с 6 до 7; еще две страны увеличили продолжительность предоставляемого декретного отпуска. Доля стран, в которых продолжительность отпуска составляет менее 12 недель, сократилась с 10 до 7 процентов.
- Пять из 9 стран Ближнего Востока улучшили свое законодательство в части, касающейся отпуска по беременности и родам, а две из девяти стран в 2009 году гарантировали отпуск в 14 и более недель, тогда как в 1994 году ни одна из стран не предоставляла отпуск такой продолжительности.

Источник: МОТ, 2010, op. cit.

¹⁶ ILO: *Maternity at work: A review of national legislation*, Second Edition (Geneva, 2010) [МОТ: *Охрана материнства в сфере труда: обзор национального законодательства*, Второе издание (Женева, 2010 г.)].

Маловероятно, что подобная тенденция к увеличению продолжительности отпуска по беременности и родам, начавшаяся в 1960-х годах сохранится и в дальнейшем. Растущее, как на международном, так и на национальном уровне, признание важности достижения подлинного равенства мужчин и женщин в сфере труда и в обществе привело к разграничению в политике таких понятий как восстановление женщины после родов и уход за ребенком. В прошлом, политические установки во многом игнорировали роль мужчин в осуществлении ухода и исходили из того, что ответственность за вскармливание и уход за детьми лежит, в первую очередь, на женщине. В некоторых странах длительный декретный отпуск рассматривался как компенсация за отсутствие должного внимания к учреждениям и службам по уходу за детьми и недостаточные капиталовложения в развитие этих услуг, а это, в свою очередь, отрицательно сказывалось на обеспечении равенства возможностей и обращения на рынке труда для женщин. Сложившаяся в настоящее время тенденция направлена на то, чтобы гарантировать женщине надлежащий отпуск по беременности и родам, который даст ей возможность восстановиться как психологически, так и физически, и обеспечить грудное вскармливание младенца. Одновременно с этим все больше усилий направляются на совершенствование положений об отцовском отпуске, предназначенном исключительно для отцов, а также о родительском отпуске, который может быть использован любым из родителей. Все большее число стран начинают смотреть на родительский отпуск как на средство предоставления отцам больше возможностей для осуществления ухода за ребенком и его воспитания, а также как на инструмент продвижения гендерного равенства в сфере труда и более равноправного распределения неоплачиваемой работы по уходу за детьми в рамках семейных обязанностей.

Когда можно использовать отпуск по беременности?



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.

Конвенция № 183, Статья 4(1)



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.

Конвенция 183, Статья 4(4)

Отпуск по беременности и родам должен предоставляться беременной женщине на период, связанный с рождением ребенка, либо после родов, либо до родов, либо, как до, так и после родов. Конвенция № 183 предусматривает предоставление отпуска в течение 14 недель, при этом оговаривается обязательный отпуск после рождения ребенка продолжительностью в 6 недель. В Конвенции не прописано, как следует распределять оставшуюся необязательную часть отпуска – до и после родов, или только в один из этих периодов. Рекомендация № 191 подчеркивает преимущества предоставления женщине выбора в использовании отпуска:



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.

Рекомендация № 191, Параграф 1(3)

Что такое обязательный отпуск?

Обязательный отпуск – это определенный период времени, в течение которого женщине не разрешается вернуться на работу, а работодателю не разрешается попросить ее это сделать. Все три Конвенции, посвященные вопросам охраны материнства, устанавливают для женщины шестинедельный отпуск после рождения ребенка, в течение которого ей самой не разрешается работать и ее нельзя обязать выйти на работу, поскольку этот период является критически важным для ее восстановления и отдыха. Это положение призвано защитить женщину от давления со стороны работодателя, если он будет вынуждать ее выйти на работу, так как выход на работу может нанести вред как ее здоровью, так и здоровью ребенка.

С принятием Конвенции № 183 появилась некоторая гибкость в отношении положения об обязательном отпуске (см. Статью 4(4), процитированную выше). Этот нормативный документ дает возможность договариваться о конкретных условиях предоставления обязательного отпуска на национальном уровне. Период обязательного послеродового отпуска является одним из фундаментальных элементов охраны материнства, предоставляемым нормами МОТ, и широко применяется в национальном законодательстве. Почти три четверти стран предоставляют женщине право на обязательный отпуск до или после рождения ребенка, хотя существует много вариантов в отношении его продолжительности и распределения дородовой и послеродовой его части (см. **Вставку 6.4**).

Закон **об обязательном послеродовом отпуске** принят многими странами, такими как Барбадос, Дания, Доминиканская Республика, Эль Сальвадор, Фиджи, Мьянма, Нигерия, Португалия, Уганда, Великобритания и Уругвай.

Иногда вместе с периодом обязательного послеродового отпуска устанавливается определенный период **обязательного дородового отпуска**, как сделано в Афганистане, Азербайджане, на Багамских островах, на Кипре, в Эквадоре, Латвии и Сенегале. Некоторые страны (например, Алжир, Венгрия, Словения, Бывшая Югославская Республика Македония и Зимбабве) гарантируют обязательный отпуск только в дородовой период.

Дородовый отпуск дает женщине возможность отдохнуть в течение нескольких недель до родов, что имеет большое значение для здоровья матери и ребенка. Зачастую именно это время будущая мать использует для того, чтобы подготовиться к рождению ребенка и принять важные решения, например, в отношении кормления грудью. Однако значение дородового отпуска и его продолжительность могут зависеть и от вида оплачиваемой работы, выполняемой женщиной, и от условий ее труда. Как правило, женщины предпочитают иметь некоторую гибкость в использовании своего декретного отпуска (см. следующий раздел). По этой причине установление фиксированных сроков отпуска в дородовой период требует всестороннего и тщательного рассмотрения и гарантии того, что эти сроки не окажутся чрезмерно жесткими и ограничительными.

Вставка 6.4 **Примеры распределения отпуска по беременности и родам между дородовым и послеродовым периодами**

Эстония. В Эстонии женщинам гарантированы 140 календарных дней декретного отпуска, 30 из которых должны быть использованы до рождения ребенка, если женщина хочет получить денежное пособие по беременности и родам в полном объеме. Однако с согласия врача женщина может продлить дородовую часть отпуска до 70 дней.

Новая Зеландия. Нормативная максимальная продолжительность дородового отпуска составляет 6 недель, но работодатель и работница могут принять совместное решение о том, когда этот отпуск начнется. Работодатель может обязать работницу взять отпуск раньше, чем за 6 недель до родов, если ее состояние может угрожать ее здоровью и здоровью ребенка, или если ее работа сопряжена с риском для здоровья.

Камерун. Женщины имеют право на 14-недельный отпуск, при этом 4 недели из них обязательно должны быть использованы в предродовой период и шесть – после рождения ребенка. В случае преждевременных родов послеродовой период отпуска должен быть продлен с тем, чтобы общий срок отпуска составил в итоге 14 недель. Если ребенок рождается позже установленного срока, продолжительность дородового отпуска соответственно увеличивается, при этом продолжительность послеродового отпуска не сокращается. Отпуск по беременности и родам может быть продлен еще на 6 недель в случае болезни или осложнений.

Источники: ILO, 2010, op. cit.

– База данных по законам об условиях труда и занятости, доступно на www.ilo.org/travdatabase (англ. язык).

В странах ЕС отпуск по беременности и родам должен включать обязательный отпуск продолжительностью не менее 2 недель, используемый до и/или после родов. Несмотря на то, что многие страны ЕС предоставляют более длительный обязательный отпуск, несколько стран ЕС гарантируют лишь предписанный минимум продолжительностью в две недели (например, Дания и Великобритания).

Необязательная часть отпуска по беременности и родам.

За исключением шестинедельного обязательного отпуска в послеродовой период Конвенция № 183 не уточняет, каким образом следует распределять оставшуюся часть отпуска (до и/или после рождения ребенка), и, как было отмечено ранее, Рекомендация № 183 подчеркивает преимущества предоставления женщине гибкости в этом отношении и возможности свободно выбирать, как ей распорядиться оставшейся частью отпуска.

Женщина, вероятнее всего, предпочтет закон, обеспечивающий большую свободу выбора при использовании необязательной части отпуска по беременности и родам. Многие женщины предпочитают использовать эту часть отпуска в послеродовой период, чтобы иметь больше времени для общения с новорожденным и кормления грудью, особенно если по окончании декретного отпуска женщине не создали условий для кормления грудью на рабочем месте.

Страны значительно различаются между собой в степени предоставляемой женщине свободы выбора как в отношении сроков, когда она может взять установленный законом отпуск, так и в отношении распределения отпуска между дородовым и послеродовым периодами. В странах с более гибкими условиями (см. **Вставку 6.5**), закон до определенной степени позволяет женщине самой решать, как распределить установленный отпуск. С другой стороны, многие страны жестко регламентируют распределение отпуска и устанавливают точное количество дней отпуска, которое можно брать до и после рождения ребенка.

Вставка 6.5 **Гибкость в использовании отпуска по беременности и родам**

Перу. В Перу действует гибкая система использования необязательной части отпуска по беременности и родам. Нормальная продолжительность отпуска составляет 90 дней, 45 из которых являются обязательными для использования в послеродовой период. Оставшиеся 45 дней можно брать до рождения ребенка, они также могут быть перенесены целиком или частично на более позднее время и добавлены, по желанию женщины, к послеродовому отпуску, если это не вредит здоровью матери и ребенка.

Франция. Во Франции женщинам гарантируется 16 недель декретного отпуска, 6 из которых должны быть использованы до предполагаемой даты рождения ребенка и 10 - после нее. По своему желанию и с согласия врача-терапевта, женщина может сократить продолжительность дородовой части отпуска не более чем на три недели и использовать их после рождения ребенка.

Сингапур. В Сингапуре установленный законом отпуск составляет 16 недель, 4 из которых должны быть использованы в обязательном порядке после рождения ребенка. По желанию женщины и с согласия работодателя, она может использовать последние 7 недель отпуска в любое время в течение года после рождения ребенка вместо того, чтобы брать непрерывный отпуск продолжительностью 16 недель.

Источники: ILO, 2010, op. cit.

– База данных по законам об условиях труда и занятости, op. cit.

Может ли продолжительность отпуска по беременности и родам быть изменена?

Конвенция № 183 и Рекомендация № 191 оговаривают обстоятельства, при которых продолжительность отпуска по беременности и родам может быть изменена.



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.

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...

Конвенция № 183, Статья 4(5) и 5



Следует предусмотреть возможность увеличения продолжительности отпуска по беременности и родам в случае многоплодных родов.

Рекомендация 191, Параграф 1(2)

Национальное законодательство часто разрешает или даже обязывает изменять продолжительность отпуска в случае, если во время беременности или родов происходит необычное или непредвиденное событие. Например, во многих странах отпуск продлевается в случае, если ребенок рождается позднее предполагавшегося срока, или в случае болезни матери или ребенка (см. **Вставку 6.6**).

Вставка 6.6

Причины, по которым продолжительность отпуска по беременности и родам может быть изменена

Предполагаемая дата родов. Некоторые государства-члены МОТ гарантируют продление дородового отпуска в случае рождения ребенка позже установленного срока, тогда как ряд других стран продлевают отпуск после родов в случае преждевременного появления ребенка на свет. Некоторые страны продлевают как дородовый, так и послеродовый периоды в случае затянувшейся беременности, или преждевременных родов. К странам, продляющим отпуск, относятся Австралия, Барбадос, Бразилия, Камерун, Куба, Германия, Никарагуа и Свазиленд.

Болезнь, осложнения. Многие страны предоставляют женщине дополнительный отпуск в случае болезни или осложнений, хотя продолжительность такого отпуска сильно различается от страны к стране. В некоторых странах длительность дополнительного отпуска законом не уточняется, тогда как в других странах его продолжительность точно указана в законодательстве и колеблется от периода до одного месяца (например, в Ботсване, Республике Кот-д'Ивуар, Эстонии, Сенегале и Тунисе) до такого количества дней, какое потребуется (например, в Чили, Сальвадоре, Италии, Мексике, Нигерии).

Причины, связанные с ребенком. Многие страны продлевают отпуск в случае преждевременных родов, или если ребенок нуждается в специальном медицинском уходе. Многие страны предоставляют дополнительный отпуск в случае выкидыша, мертворождения*, смерти младенца или осложнений, наступающих после нормальных родов. Другие страны, в числе которых Болгария, Дания, Индонезия и Маврикий сокращают период отпуска в случае смерти ребенка.

Многоплодные роды. В соответствии с Рекомендацией № 191, некоторые государства-члены разработали специальное положение на случай многоплодных родов. Так, например, Бельгия, Куба и Никарагуа в этом случае увеличивают период декретного отпуска на 2 недели, а Эстония и Исламская Республика Иран – на 14 дней.

Размер семьи. В некоторых странах (например, в Хорватии и Франции) продолжительность декретного отпуска может также быть увеличена в связи с размером или составом семьи.

Смерть матери. В ряде стран, например, в Бельгии, Болгарии, Чили, Франции и Италии, работающий отец имеет право взять любую неиспользованную часть декретного отпуска женщины, если госпитализирована или умерла во время или после родов.

Продленный отпуск, неоплачиваемый. Некоторые страны по просьбе матери продлевают установленную законом продолжительность декретного отпуска, хотя дополнительный период отпуска при этом может не оплачиваться (например, Вьетнам, Зимбабве).

Ежегодный отпуск и государственные праздники. Ежегодный отпуск может быть добавлен к декретному отпуску с целью его продления в том случае, если женщина имеет право выбрать время ежегодного отпуска по своему усмотрению. Однако хотя большинство стран предоставляют работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, есть много стран, которые не предоставляют его совсем.

Количество государственных праздников, в зависимости от страны, может достигать семнадцати дней в год, но поскольку праздники, как правило, приходится на определенные даты календаря, они могут оказаться не слишком большим подспорьем для женщины как способ продления декретного отпуска.

Гибкий график работы и накопление «отгулов». Повышение гибкости в организации рабочего времени может открывать перед работниками возможности по накоплению дополнительных дней к отпуску («отгулов»), например, посредством системы учета общего количества часов, отработанных за год; посредством перехода на сокращенную рабочую неделю (с более длинным рабочим днем и меньшим количеством рабочих дней в неделю); посредством создания банка нерабочих дней путем ежедневного накопления сверхурочных часов работы.

***Мертворождение** – термин, означающий внутриутробную смерть плода на последних стадиях беременности. **Выкидыш** – термин, означающий смерть плода на более ранних стадиях беременности. В некоторых странах мертворождение расценивается как роды, в результате чего женщине предоставляются те же льготы, что и в случае рождения здорового ребенка, которые, однако, оказываются недействительными в случае выкидыша.

Источники: С. Hein: *Reconciling work and family responsibilities: Practical ideas from global experience* (Geneva, ILO, 2005) pp. 106, 108 [К. Хайн: *Достижение баланса между работой и семейными обязанностями: практические идеи на основе мирового опыта* (Женева, МОТ, 2005) сс. 106, 108]. ILO, 1997, op. cit., стр. 45.

– Gender Equality: A guide to collective bargaining (Geneva, 2002) pp. 3-5 [Гендерное равенство: руководство по ведению коллективных переговоров (Женева, 2002 г.), сс. 3-5].

– 2010, op. cit., сс. 16–17.

– База данных по законам об условиях труда и занятости, op. cit.

Как обстоят дела с отпуском по беременности и родам для работниц, занятых в неформальном секторе экономики?

Многие женщины, занятые в неформальном секторе экономики, не могут позволить себе взять отгулы, чтобы отдохнуть перед родами или после них. Даже в том случае, если у них есть законное право на декретный отпуск, оно лишается смысла, если женщина не получает денежные пособия, компенсирующие ей пропущенное рабочее время. Работницы неформального сектора экономики часто сталкиваются с экономической нестабильностью и бедностью и не имеют фактического доступа к социальной защите ввиду того, что действующие схемы им либо не доступны, либо слишком ограничены, чтобы оказать реальную помощь.

Влияние бедности на материнскую смертность является очень тревожным сигналом. В Перу, например, материнские смерти среди беднейшей части населения случаются в шесть раз чаще, чем среди наиболее обеспеченных граждан. Та же картина складывается и при сравнении положения сельских и городских работниц. В Афганистане материнская смертность в сельском районе Рагх в 15 раз выше, чем в столице страны Кабуле¹⁷.

Более половины населения мира живут сегодня без всяких форм социальной защиты, и только пяти процентам работающего населения в странах Африки Южнее Сахары и Южной Азии доступны хотя бы некоторые ее элементы. Социальная защита гарантирует работникам и членам их семей доступ к медицинским услугам, а также экономическую защиту в случае сокращения или утраты дохода по разным причинам (которые могут включать материнство, хотя в некоторые схемы оно не включается). Достижение общедоступной социальной защиты здоровья, определяемой как фактический доступ к недорогим и качественным медицинским услугам и финансовую защиту в случае болезни, является одной из главных задач МОТ. Социальная защита здоровья включает различные схемы финансирования и организационные схемы, направленные на предоставление достаточных пакетов пособий и льгот, открывающих работникам доступ к качественному медицинскому обслуживанию и защите от связанного с этими услугами финансового бремени. Во многих развивающихся странах основной задачей является расширение сферы действия социальной защиты здоровья на большинство населения, лишенного в настоящее время доступа к каким-либо ее элементам.

Даже там, где работницы имеют доступ к некоторым формам социальной защиты, они могут не иметь доступа к пособиям и льготам, связанным с материнством, если таковые не предусмотрены действующей в их стране системой. Таким образом, основные трудности в распространении декретного отпуска на всех работающих женщин заключаются не только в **распространении социальной защиты здоровья на всех**, но и в том, чтобы добиться **включения пособий и льгот, связанных с материнством, в базовые пакеты социальных пособий и льгот**. Некоторые задачи требуют немедленного решения. Представители экономически не защищенных слоев населения наиболее подвержены материнской и младенческой смертности, и расширение возможностей для отдыха и восстановления после выполнения оплачиваемой работы в дородовый и послеродовый периоды является основным условием обеспечения здорового и безопасного материнства.

В Буркина-Фасо профсоюзы помогли работникам неформального сектора экономики объединиться. Среди вопросов, волновавших их в первую очередь, был вопрос охраны материнства. Родившие женщины смогут воспользоваться оплачиваемым отпуском по беременности и родам через Фонд социальной взаимопомощи для работников неформального сектора экономики (MUPRESSI), созданный профсоюзами, МОТ и Датским

¹⁷ W.J. Graham and C. Ronsmans: «Maternal Survival 1: Maternal mortality: Who, when, where, and why», in *The Lancet* (2006, Vol. 368, No. 9542), pp.1196–1197 [У.Дж.Грэхэм и К.Ронсман: «Выживание матерей 1: материнская смертность: кто, когда, где и почему», в журнале *«Ланцет»* (2006 г., т. 368, № 9542) сс. 1196–1197].

агентством по международному развитию (DANIDA). Более подробную информацию о денежных пособиях и расширении сферы действия социальной защиты на всех трудящихся, а также о включении пособий и услуг, связанных с материнством, в базовые пакеты социального обеспечения вы найдете в **Модуле 7**.

Период после рождения ребенка: отцовский отпуск, родительский отпуск и отпуск по усыновлению

Помимо декретного отпуска, предназначенного для того, чтобы защитить работающих женщин во время беременности и дать им возможность восстановиться после родов, существуют другие виды отпусков по уходу за детьми. Отцовский, родительский (см. **ИНФОРМАЦИОННЫЙ МАТЕРИАЛ 6.1**) отпуск и отпуск по усыновлению позволяют родителям адаптироваться к появлению в семье ребенка и смягчить конфликт между работой и семейными обязанностями. Родителям также требуется время, чтобы справиться с неизбежными событиями в семье, требующими коротких периодов отсутствия на работе, такими, как болезнь или травма ребенка или члена семьи (см. **Модуль 11**).

Достижение баланса между работой и семейными обязанностями серьезно заботит большую часть работающего населения во всем мире. С целью содействия большему равенству обращения и возможностей для мужчин и женщин работников с семейными обязанностями в том, что касается ухода за детьми, многие страны используют ряд политических мер для решения проблемы дефицита качественных и доступных по цене учреждений по уходу за детьми.

С точки зрения принципа равенства возможностей и обращения в сфере занятости, крайне важно создать условия, позволяющие работникам выбирать схемы, наиболее подходящие их семейным обстоятельствам и свободные от дискриминации. Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156) и Рекомендация № 165 являются необходимыми инструментами в достижении конечной цели – Достойного труда для всех женщин и мужчин в условиях свободы, равенства, защищенности и поддержания человеческого достоинства. Они также помогают обеспечить каждому мужчине и каждой женщине возможность играть полноценную роль в социальной, экономической, общественной и семейной жизни. **Модуль 11** дает анализ этих инструментов, а также рассматривает некоторые ключевые элементы политики в области их применения. В следующем разделе вопросы отцовского, родительского отпуска и отпуска по усыновлению освещаются более подробно.

Что такое отцовский отпуск?

Меняющиеся представления о роли и обязанностях отцов, а также необходимость содействовать более равному распределению неоплачиваемого труда по уходу в семье повлекли за собой принятие положений об отцовском отпуске во все большем количестве стран. В рамках такого отпуска отцы имеют право взять определенное количество выходных дней в период рождения ребенка.

Целью этого отпуска является предоставление отцу возможности быть с матерью и новорожденным во время родов и сразу после них, участвовать в мероприятиях или торжествах, связанных с рождением ребенка, а также выполнять связанные с этим формальности. Отцовский отпуск также дает отцу ценную возможность участвовать в процессе воспитания ребенка, установить с ним внутреннюю связь, помочь женщине справиться со многочисленными психологическими и физиологическими проблемами,

вызванными рождением ребенка, а также начать принимать активное участие в выполнении обязанностей по уходу за ребенком.

Хотя ни одна Конвенция МОТ не устанавливает конкретной продолжительности отцовского отпуска, подобные положения есть в законодательстве некоторых стран (см. примеры в **Информационном материале 6.1** и **Вставке 6.7**). В странах, где такой отпуск не установлен в законодательном порядке, в некоторых отраслях положения о его предоставлении заключены в коллективные соглашения.

Вставка 6.7 Новый закон об отцовском отпуске в Эквадоре, 2009 г.

В январе 2009 года в Эквадоре был принят закон об отцовском отпуске для работников частного и государственного секторов экономики. Новый закон дает отцу право взять после рождения ребенка до 10 дней оплачиваемого отпуска, который может быть продлен еще на пять дней в случае многоплодных родов или кесарева сечения, и еще на 8 дней в случае преждевременных родов или возникновения иных серьезных ситуаций.

Отцы могут воспользоваться своим правом на оплачиваемый отпуск, предоставив в орган социального обеспечения Эквадора справку от врача. В случае смерти матери во время родов или во время декретного отпуска, отец имеет право на получение причитающихся ей материнских пособий в полном объеме.

Приемный отец имеет право на отпуск продолжительностью 15 дней, начинающийся в день появления ребенка в его доме.

Источник: H. Diario, quoted in ILO/UNDP: Work and family- Towards new forms of reconciliation with social responsibility (Santiago, ILO, 2009), p. 80 [X. Диарио, процитирован в публикации МОТ/ПРООН: Работа и семья: к новым формам установления баланса с совместной социальной ответственностью (Сантьяго, МОТ, 2009 г.)].

Что такое родительский отпуск?

Если декретный отпуск призван защитить женщину во время беременности и дать ей возможность восстановиться после родов, то родительский отпуск предоставляется для осуществления ухода за новорожденным или за ребенком младшего возраста; он может предоставляться любому из родителей и предполагает достаточно длительный период отсутствия на работе. Родительский отпуск обычно следует за материнским или отцовским отпуском, может не оплачиваться совсем, оплачиваться по фиксированной ставке или оплачиваться в размере определенного процента от предыдущего заработка. Если работают оба родителя, родительский отпуск может быть взят одним из них, или обоими сразу, хотя, обычно родители предпочитают брать его поочередно. При этом он может быть использован либо сразу после материнского или отцовского отпуска, либо в течение ряда лет после рождения ребенка. Предоставление родительского отпуска является важным примером усилий по осуществлению политики, направленной на оказание трудящимся помощи в достижении баланса между профессиональными и семейными обязанностями.

В основе любой схемы родительского отпуска лежит благополучие ребенка. Исследования, посвященные теме детского развития, говорят о том, что, хотя каждый этап в жизни ребенка имеет свое особое значение, никакой период не оказывает такого влияния на его дальнейшее развитие и ход всей его жизни, как первые три года жизни. Именно поэтому социальная политика сфокусирована на детях младшего возраста и их семьях. Например, обеспечение дохода, предоставление необходимых услуг (уход и поддержка) и времени для выполнения родительских обязанностей являются важнейшими факторами, определяющими благополучие ребенка на начальном этапе его жизни и содействующими достижению баланса между профессиональными и семейными обязанностями.

Предоставляя матери и отцу равные возможности в получении отпуска по уходу за ребенком, схемы родительского отпуска могут также являться эффективным инструментом пропаганды гендерного равенства¹⁸. Важно различать физиологическую нагрузку, связанную с беременностью, деторождением и кормлением грудью, которую могут нести только женщины, и уход за детьми и их вскармливание, которыми могут заниматься как отцы, так и матери. Кроме того, родительский отпуск позволяет снизить текучесть кадров и прогулы. Есть также свидетельства того, что работники, возвращающиеся после такого отпуска, оказываются более мотивированными и меньше подвержены стрессу¹⁹.

Родительский отпуск не включен ни в одну из Конвенций МОТ, посвященных охране материнства. Однако Рекомендации № 191 и № 165 (дополняющая Конвенцию № 156 о работниках с семейными обязанностями) содержат положения о родительском отпуске (см. **Вставку 6.8**).

Вставка 6.8 Рекомендации МОТ о родительском отпуске

Рекомендация № 191 (Охрана материнства)

- (1) 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.
- (2) 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.

Параграф 10

Рекомендация № 165 (Работники с семейными обязанностями)

- (1) В течение определенного периода, непосредственно после окончания отпуска по материнству, мать или отец ребенка должны иметь возможность получить отпуск (родительский отпуск) с сохранением работы и всех связанных с ней прав.
- (2) Продолжительность и условия отпуска, указанного в подпункте (1) настоящего пункта, должны определяться в каждой стране.

Параграф 22

Соответственно, родительский отпуск должен предоставляться любому из родителей непосредственно после окончания материнского отпуска с сохранением занятости и всех связанных с нею прав. Продолжительность этого отпуска, размер пособия и другие моменты, такие, как условия предоставления и распределение отпуска между роди-

телями, не содержатся в Рекомендациях, а подлежат установлению на национальном уровне. В Рекомендации № 165 родительский отпуск рассматривается как часть комплексного подхода к решению задачи по достижению баланса между работой и семейными обязанностями.

Схемы родительского отпуска сильно различаются в разных странах. Существенно варьируются право на отпуск, размер выплат, его продолжительность, степень гибкости в его использовании, возраст ребенка, за которым осуществляется уход, и возможность передачи отпуска от одного родителя к другому. Положения о родительском отпуске отражают растущую в обществе обеспокоенность вопросами развития ребенка, фертильности, пополнения трудовых ресурсов, гендерного равенства и распределения дохода. В некоторых странах продолжительный родительский отпуск может рассматриваться как способ снизить потребность в услугах по уходу за детьми, особенно за детьми младшего возраста, уход за которыми может обходиться относительно дорого. В других странах предпочтение отдается более короткому отпуску по уходу за ребенком, что исключает длительное отсутствие работника на рынке труда, способное привести к потере квалификации²⁰.

Кто имеет право на родительский отпуск?

Право на родительский отпуск и получение соответствующих денежных пособий часто привязывается к определенным критериям доступа, которые устанавливаются каждым государством. Зачастую эти критерии аналогичны критериям для получения отпуска по беременности и родам. Одним из часто фигурирующих условий предоставления родительского отпуска является предыдущая занятость родителей. В некоторых странах, где существует оплачиваемый родительский отпуск, критерии для получения денежного отпускного пособия могут быть жестче, чем критерии для получения самого отпуска. В других странах право на отпуск автоматически предполагает право на получение отпускного пособия. Кроме того, некоторые категории работников прямо или косвенно исключаются из сферы действия национального закона о родительском отпуске.

Основная разница между материнским и родительским отпуском заключается в том, на кого распространяются положения о его предоставлении: в то время, как декретный отпуск предоставляется только женщине, положения о родительском отпуске могут распространяться как на мужчин, так и на женщин. В тех странах, где это право является общим для мужчин и женщин, такой отпуск может использоваться любым из родителей. В других странах каждый из родителей имеет индивидуальное право на часть общего родительского отпуска, которая не может быть передана другому родителю. Вставка 6.9 дает интересный пример постепенно совершенствующегося регионального закона об отпуске по уходу за ребенком, принятого Европейским Союзом в 2010 году.

¹⁸ G.B. Eydal and I.V. Gislason: «Paid parental leave in Iceland: History and context,» in G.B. Eydal and I.V. Gislason (eds): *Equal right to earn and care: Parental leave in Iceland* (Reykjavik, Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008), pp. 15–24 [Г.Б. Эйдал и И.В. Гисласон: «Оплачиваемый родительский отпуск в Исландии: история и контекст», в Г.Б. Эйдал и И.В. Гисласон (ред) *Равное право зарабатывать и заботиться: родительский отпуск в Исландии* (Рейкьявик, изд. Félagsvísindastofnun Háskóla Íslands, 2008 г.), сс. 15–24].

¹⁹ A. Grönlund and I. Oun: «Rethinking work-family conflict: Dual-earner policies, role conflict and role expansion in Western Europe,» in *Journal of European Social Policy* (2010, Vol. 20, No. 3), pp. 179–195 [А. Гронлунд и И. Оун: «Переосмысление конфликта между работой и семьей: политика поддержки обоих работающих родителей, конфликт и расширение ролей в Западной Европе», в *Журнале европейской социальной политики* (2010 г., т. 20, № 3), сс. 179–195]. См. также: J. Galtry and P. Callister: «Assessing the optimal length of parental leave for child and parental well-being: How can research inform policy?» in *Journal of Family Issues* (2005, Vol. 26, Mar.), pp. 219–246 [Дж. Голтри и П. Каллистер: «Оценка оптимальной продолжительности родительского отпуска для благополучия ребенка и родителей: как исследования способны питать информацией политику?» в *Журнале вопросов семьи* (2005 г., т. 26, Март), сс. 219–246].

²⁰ C. Hein, 2005, op. cit.

Вставка 6.9 Директива ЕС 2010/18/EU о родительском отпуске, 2010 г.

18 июня 2009 года европейские социальные партнеры (ЕКП, Европейское объединение промышленников и предпринимателей BUSINESSEUROPE, Европейский центр предприятий с участием государства и предприятий общественного обслуживания СЕЕР и Европейская ассоциация ремесленных, малых и средних предприятий UEAPME) подписали пересмотренное Рамочное соглашение, увеличивающее продолжительность родительского отпуска с трех до четырех месяцев для каждого из родителей.

Новое Соглашение распространяется на всех мужчин и женщин независимо от типа их трудового договора. Данное Соглашение явилось результатом шестимесячных переговоров между европейскими социальными партнерами и отразило изменения, произошедшие в обществе и на рынке труда со времени первого Рамочного соглашения о родительском отпуске, подписанного в 1995 году.

Новое Соглашение:

- увеличивает продолжительность родительского отпуска с трех до четырех месяцев для каждого из родителей. При этом один из четырех месяцев нельзя передавать от одного родителя другому;
- дает женщинам и мужчинам, возвращающимся к работе после родительского отпуска, возможность обратиться с просьбой об изменении их условий труда (например, об изменении графика работы);
- увеличивает степень защиты родителей от увольнений и от любого неблагоприятного к ним отношения по причине осуществления их права на родительский отпуск.

8 марта 2010 году в Европейском Совете прошло голосование по применению этого Рамочного соглашения в качестве Директивы Совета. Соглашение было утверждено и в настоящее время вступило в силу. До 8 марта 2012 года страны-члены ЕС должны обеспечить реализацию этих мер либо правительствами этих стран, либо соответствующими социальными партнерами.

Источник: Европейский Совет: *Директива Совета*, 2010/18/EU, Официальный журнал L 68 (Брюссель, 2010 г.), сс. 13–20.

Дополнительную информацию см. в European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality: *European Gender Equality Law Review 2010* (Brussels, 2010) p. 145 [Европейская сеть экспертов права в сфере гендерного равенства: *Обзор Европейского законодательства о гендерном равенстве за 2010 год* (Брюссель, 2010 г.), стр. 145].

В некоторых странах, как, например, в Литве, родительский отпуск может использоваться любым лицом, осуществляющим уход за ребенком, например: матерью/приемной матерью, отцом/приемным отцом, бабушкой, дедушкой, любым другим родственником, фактически осуществляющим уход за ребенком, а также работником, получившим право опекуна. Отпуск может быть использован целиком или по частям, и работники, имеющие на него право, могут брать его поочередно.

Предельный возраст ребенка, от 4-х месяцев и до 9-ти лет, когда право на родительский отпуск утрачивает силу, устанавливается в каждой стране отдельно.

Как и в случае с материнским и отцовским отпуском, родительский отпуск является той частью национального законодательства, которая может быть улучшена посредством коллективных переговоров, когда в коллективные договоры включается положение об этом отпуске, которого нет в национальном законодательстве, или предусматривается увеличение размера отпускного пособия или продолжительности отпуска.

Коэффициент использования родительского отпуска

Не все отцы используют свое право на отцовский или родительский отпуска, даже если такое право может быть реализовано. Семьи могут беспокоить то, что они потеряют часть дохода в случаях, если эти виды отпусков плохо оплачиваются или не оплачиваются совсем. Важным фактором, влияющим на ситуацию, является разница в оплате труда мужчины, поскольку женщины в целом продолжают зарабатывать меньше, чем

мужчины. Опыт показывает, что родительский отпуск используется в тех случаях, когда является оплачиваемым, и когда отцы или матери не боятся в результате потерять работу или быть переведенными по выходу из отпуска на другую, менее устраивающую их должность. Факты свидетельствуют: чтобы не усугублять неравное положение мужчин и женщин на рынке труда и избежать утраты женщиной своих профессиональных навыков, необходимо проводить политику, нацеленную на содействие родителям, возвращающимся к работе по окончании родительского отпуска, высокий процент среди которых составляют женщины²¹.

Пути решения этой проблемы включают внесение в закон положения о невозможности передачи определенной части родительского отпуска одним родителем другому, а также о гибких условиях предоставления отпуска. Защита от увольнений и гарантированное право возвращения на предыдущую должность без ущерба для трудового стажа и возможностей карьерного роста также являются ключевыми факторами повышения коэффициента использования отпуска по уходу за ребенком. Некоторые страны установили в этом отпуске «отцовскую квоту», которая может использоваться только отцом и пропадает в ином случае (см. **Вставку 6.10**).

Вставка 6.10 Распределение родительского отпуска между родителями

В **Норвегии** родители имеют право брать родительский отпуск в течение первого года жизни ребенка при условии, что общая продолжительность всех видов отпуска, а именно: материнского, отцовского и родительского, не превышает одного года. Три недели до и шесть недель после рождения ребенка могут быть использованы только матерью. Из 46 недель родительского отпуска, оплачиваемого в размере 100% заработной платы (или 56 недель, оплачиваемых в размере 80%), десять недель могут использоваться только отцом. Если он не берет свою часть отпуска, денежная компенсация за этот период не выплачивается. Оставшаяся часть отпуска, не включающая собственно отцовский отпуск (двухнедельный неоплачиваемый отпуск), может быть использована любым из родителей или поделена между ними.

В **Швеции** общее количество календарных дней родительского отпуска, за которые выплачивается отпускное пособие, составляет 480 дней для обоих родителей; за первые 390 дней пособия начисляются из расчета 80 процентов заработка. Оставшиеся 90 дней оплачиваются по фиксированной ставке. Если родители воспитывают ребенка отдельно друг от друга, каждый из родителей имеет право на половину отпускного пособия. Один родитель может передать свою часть отпуска другому, за исключением периода в 60 дней, который в случае неиспользования теряется.

В **Финляндии**, согласно закону, материнский, отцовский и родительский отпуск считаются частью единой системы «родительского отпуска». Причитающаяся женщине часть общего отпуска, которая составляет 105 дней, должна быть использована ею в обязательном порядке, начиная с 30 дней до родов. Оплачиваемый отцовский отпуск составляет в целом 18 рабочих дней. Если отец берет последние 12 дней отпуска в период оплачиваемого родительского отпуска, он имеет право на дополнительный отпуск продолжительностью от 1 до 24 дней.

Источники: ILO, 2010, op. cit.

– База данных по законам об условиях труда и занятости, op. cit.

Даже в тех случаях, когда родительский отпуск является оплачиваемым, некоторые отцы отказываются от положенных им пособий из опасений, что их сочтут «недостаточно преданными своей работе». Проведение информационно-пропагандистских кампаний, ломающих эти стереотипы, а также выплата денежного пособия во время отпуска могут способствовать повышению коэффициента использования родительского отпуска мужчинами там, где он является низким (см. **Вставку 6.11**).

²¹ ILO: Protect the future: Maternity, paternity and work (Geneva, 2009) [МОТ: Защищая будущее: материнства, отцовство и работа (Женева, 2009 г.)].

Вставка 6.11 Поощрение мужчин к использованию родительского отпуска

Опыт **Швеции** показывает, что гендерно-сбалансированные законы об отпусках, а также стимулы, побуждающие отцов брать отпуск по уходу за ребенком, дают большой положительный эффект для общества. Начиная с 1995 года, мужчина, не использующий отцовский отпуск, теряет установленное государством денежное пособие. В результате того, что продолжительность оплачиваемого отцовского отпуска выросла с одного до двух месяцев, восемь из десяти мужчин стали его использовать (для сравнения: до появления этого стимула отпуск брали менее десяти процентов отцов). В итоге существенно увеличились доходы женщин, повысился коэффициент фертильности, доля работающих женщин стала одной из самых высоких среди экономически развитых стран мира, а процент разводов – одним из самых низких.

Источник: K. Bennhold: «The female factor: In Sweden, men can have it all», in *The New York Times*, 9 June 2010 [К. Бенхольд: «Женский фактор: в Швеции мужчины могут забирать себе все целиком», статья в *Нью-Йорк Таймс*, 9 июня 2010 года].

Коэффициент использования родительского отпуска среди женщин тоже иногда бывает невелик, особенно если этот отпуск не оплачивается. При отсутствии компенсации дохода за время отсутствия на работе во время отпуска его использование становится проблематичным для низкооплачиваемых работников. Высокие коэффициенты использования отпуска тесно связаны с размером денежных пособий, компенсирующих утрату дохода в этот период²².

Гибкие условия предоставления отпуска и другие новаторские подходы в политике

Схемы предоставления родительского отпуска иногда дают родителям свободу выбора в отношении способа и времени его использования (см. **Вставку 6.12**). В ряде стран родительский отпуск должен следовать сразу же за отпуском по беременности и родам; в других странах его можно брать частями, пока ребенок не вышел из младенческого возраста. Это позволяет родителям использовать отпуск по уходу за ребенком в удобный для них период времени.

В ряде стран родительский отпуск можно использовать «на полставки», что дает родителям возможность сократить продолжительность своего рабочего дня, пока дети маленькие. В некоторых странах положения о предоставлении всех трех типов отпуска – материнского, отцовского и родительского – сведены в одну систему.

Вставка 6.12 Гендерно-нейтральный родительский отпуск

В **Исландии** материнский и отцовский отпуск распределяются на совершенно равноправной основе в соответствии с положениями о родительском отпуске в Рекомендации № 191 (Параграф 10 (3)). Оба родителя делят между собой квоту в девять месяцев. Из этих девяти месяцев три закрепляются за матерью и три – за отцом. В случае неиспользования своей доли отпуска, родители его теряют. Оставшиеся три месяца распределяются между родителями по их желанию, давая им возможность планировать свою семейную жизнь.

Источник: ILO, 2010, op. cit.

²² ILO, 2010, op. cit., стр. 55.

Как избежать «отпускной западни»

Длительные периоды отпуска могут отрицательно сказываться на перспективах дальнейшего заработка для матерей. Увеличение продолжительности отпуска может являться положительным моментом, однако, принимая во внимание существующий в настоящее время гендерный дисбаланс в выполнении труда по уходу, есть риск, что длительные отпуска (на протяжении ряда лет) могут оказать негативное влияние на возможности женщин в поиске работы и продвижении по карьерной лестнице. В частности, тревогу могут вызывать такие факторы, как низкая доля участия женщин в рабочей силе, растущая разница в оплате труда мужчины и женщины, а также рост гендерной сегрегации (как горизонтальной, так и вертикальной)²³. Исследования предпочтений трудящихся говорят об их желании иметь вместо продолжительного отпуска с невысоким уровнем компенсации отпуск более короткий, но более высокооплачиваемый, а также более гибкие графики работы²⁴. Возможность использовать родительский отпуск «на полставки», одновременно продолжая работать по сокращенному рабочему дню, может помочь не потерять контакт с работой и избежать проблем при возвращении к работе после отпуска²⁵.

Отпуск по усыновлению



Если в национальных законодательствах 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.

Рекомендация № 191, Параграф 10(3)

Рекомендация № 191 гласит, что, в соответствии с Конвенцией № 183, действие положений о предоставлении отпуска по беременности и родам должно распространяться и на приемных родителей в тех Государствах-членах МОТ, где усыновление допускается (См. **Вставку 6.13**). Это позволяет обоим приемным родителям адаптироваться к появлению усыновленного ребенка в семье.

Что такое отпуск по усыновлению?

В некоторых странах приняты положения об отпуске по усыновлению, схожие с положениями о материнском или родительском отпуске или идентичные им. Чаще всего в этих положениях днем начала отпуска считается день, когда ребенок появляется в доме приемных родителей. Однако в случае международного усыновления в некоторых странах,

²³ J. Albrecht: «Career interruptions and subsequent earnings: A re-examination using Swedish data» in *Journal of Human Resources* (1999, Vol. 34, No. 2), pp. 294–311 [Дж.Альбрехт: «Прерывание карьеры и последующий заработок: пересмотр с использованием данных из Швеции», в *Журнале людских ресурсов* (1999 г., т. 34, № 2), сс. 294–311].
M. Bertrand, C. Goldin and L. Katz: «Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors» (Cambridge, Harvard University, NBER 2008) [М. Бертран, К. Гольдэн и Л.Кац: «Динамика гендерной разницы в оплате труда для молодых специалистов в финансовом и корпоративном секторах» (Кеймбридж, Гарвардский университет, Национальное бюро экономических исследований (NBER) 2008 г.)].
R. Hausmann, L.D. Tyson and S. Zahidi: *The global gender gap report* (Geneva, World Economic Forum, 2009) [Р. Хаусманн, Л.Д.Тайсон и С. Захиди: *Глобальный доклад о гендерной разнице в оплате труда* (Женева, Всемирный экономический форум, 2009 г.)].

²⁴ L. Thornthwaite: «Work family balance: International research on employee preferences», Working Paper No. 79 from Working Time Today Conference, University of Sydney, 16 Aug. 2002, p. 20 [Л. Торнтвэйт: «Баланс между работой и семьей» международное исследование предпочтений работников», Рабочий документ № 79 Конференции «Рабочее время сегодня», Университет Сиднея, 16 авг. 2002 г., стр. 20].

²⁵ Европейский парламент: ЕС: продление отпуска по беременности и родам до 20 недель с полным сохранением зарплаты, Пресс-релиз, 23 февраля 2010 г.

как, например, в Исландии, родители имеют право взять отпуск раньше, если им необходимо ехать в другую страну, чтобы привезти ребенка оттуда²⁶.

Во многих странах материнский отпуск оказывается короче для приемных родителей, чем для биологической матери: понятно, что приемной матери не требуется время для подготовки к родам и восстановления сил и здоровья после них, предусмотренное законом для биологической матери (Таджикистан, Монголия)²⁷. Тем не менее, если закон предусматривает предоставление отпуска по усыновлению, право на такой отпуск часто имеют только женщины. Подобная законодательная практика противоречит положениям Рекомендации № 191, в которой речь идет о предоставлении отпуска по усыновлению обоим приемным родителям. Действительно, приемные отцы способны заботиться об усыновленном ребенке в той же мере, что и приемные матери, поскольку нет периодов реабилитации и кормления грудью, обуславливающих необходимость предоставления отпуска именно матери. Однако следует отметить, что приемная мать, имеющая биологических детей, которых она кормила грудью, может кормить грудью и приемного ребенка. Некоторые страны в этом отношении действуют в соответствии с рекомендациями, тогда как в других странах приемный отец имеет право на отпуск по усыновлению лишь в определенных ситуациях, например, если он одинокий родитель, или если приемная мать не использует полагающийся ей отпуск. Приемные отцы часто имеют право на отпуск по уходу за приемным ребенком, когда такой отпуск предоставляется в рамках схем родительского отпуска.

В ряде других стран продолжительность отпуска по усыновлению зависит от возраста ребенка (см. **Вставку 6.13**), при этом в некоторых случаях отпуск по усыновлению может быть длиннее, чем отпуск по беременности и родам.

Вставка 6.13 Примеры того, как возраст ребенка влияет на продолжительность отпуска по усыновлению

Бразилия. В Бразилии отпуск по усыновлению может составлять от 120 дней до одного года. Однако продолжительность отпуска сокращается до 60-ти дней для тех, кто усыновляет детей в возрасте от одного до четырех лет, а матери приемных детей в возрасте от четырех до восьми лет имеют право лишь на 30 дней отпуска.

Латвия. Продолжительность отпуска по усыновлению зависит от возраста ребенка. Если усыновляется ребенок в возрасте от двух месяцев до трех лет, любой из приемных родителей может взять отпуск продолжительностью 14 календарных дней, в то время как при усыновлении ребенка в возрасте до одного года продолжительность такого отпуска составляет 56 дней.

Словения. В Словении приемным родителям полагается 150 дней оплачиваемого отпуска при усыновлении ребенка до четырех лет, и 120 дней при усыновлении ребенка в возрасте от четырех до десяти лет.

Источник: ILO, 2010, op. cit.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Отпуском по беременности и родам (декретным отпуском) называется период освобождения от оплачиваемой работы, на который работающая женщина имеет право во время беременности, родов и в послеродовой период.
- ➔ Этот отпуск позволяет женщине справиться с физиологической нагрузкой на ее организм, связанной с беременностью, родами и кормлением грудью, которую испытывает только женщина. Таким образом, декретный отпуск способствует улучшению здоровья женщины и ребенка (ЦРТ 4 и 5).
- ➔ Отпуск по беременности и родам – одно из основополагающих прав в рамках охраны материнства, и положения о нем есть в национальном законодательстве почти всех стран. В последние десятилетия продолжительность такого отпуска во всем мире увеличилась.
- ➔ Согласно Конвенции № 183, продолжительность декретного отпуска должна составлять не менее 14 недель, 6 из которых обязательно должны быть использованы после рождения ребенка. Рекомендация № 191 предлагает установить продолжительность декретного отпуска на уровне не менее 18 недель. В 2009 году примерно половина государств-членов МОТ предоставляли отпуск продолжительностью не менее 14 недель.
- ➔ В последние годы все большее распространение получают смежные виды отпусков: отцовский отпуск в период рождения ребенка; родительский отпуск, обычно предоставляемый и мужчинам, и женщинам для ухода и вскармливания младенцев; а также отпуск по усыновлению, начинающийся со дня появления приемного ребенка в доме.
- ➔ Предоставление родительского отпуска (отпуска по уходу за ребенком) является элементом политики, направленной на достижение баланса между работой и семьей, который признает, что у мужчины тоже есть семейные обязанности. Такая политика позволяет брать отпуск любому из родителей, при этом они сами решают, как его разделить. Некоторые периоды отпуска могут использоваться только одним из родителей («отцовская квота»). Большинство схем предусматривают для родительского отпуска большую продолжительность, чем для материнского и отцовского, но с меньшей компенсацией. Отцовский отпуск и предназначенная для мужчин часть родительского отпуска необходимы также для того, чтобы мужчина оказал женщине поддержку в период грудного вскармливания.
- ➔ Матери чаще используют родительский отпуск, чем отцы, хотя эта ситуация постепенно изменяется. К факторам, влияющим на повышение коэффициента использования родительского отпуска мужчинами, относятся: уровень компенсации за время отпуска; гибкость условий его предоставления; сохранение прежней работы по возвращении из отпуска; сохранение трудового стажа и возможностей карьерного роста; а также новое формирующееся отношение к роли мужчин в осуществлении ухода в контексте семьи и работы.

²⁶ ILO, 2010, op. cit., стр. 56.

²⁷ Там же.

Основные источники и литература



Employment Market Analysis and Research (EMAR): International Review of Leave Policies and Related Research (London, 2010) [Анализ и исследование рынка занятости (EMAR): Международный обзор политики в области предоставления отпусков и связанных с этим исследований (Лондон, 2010 г.)]

Данный обзор, публикуемый ежегодно, содержит систематический анализ политики в области предоставления отпусков, принятой в 29 странах, главным образом, европейских. Он включает данные об условиях предоставления отпуска по беременности и родам, а также дает историческую справку по ежегодным изменениям в трудовом законодательстве; кроме того, в нем перечислены исследовательские проекты по вопросам отпусков, проводимые в каждой стране.

Доступно на: <http://www.bis.gov.Uk/assets/biscore/employment-matters/docs/i/10-1157-international-review-leave-policies.pdf>



ILO: Maternity at work: A review of national legislation. Second Edition (Geneva, 2010) [МОТ: Охрана материнства в сфере труда: обзор национального законодательства, Второе издание (Женева, 2010 г.)]

Данная книга содержит наиболее актуальный сравнительный анализ охраны труда во всем мире. Опираясь на базу данных МОТ по законам об охране материнства, она рассматривает все ключевые компоненты Конвенции МОТ 2000 году об охране материнства (№183), включая ситуацию с ее применением и примеры творческого подхода к закону об охране материнства в различных странах. Она также содержит обширную главу об условиях предоставления отпуска по беременности и родам.

Доступно на: http://www.ilo.Org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_124442.pdf



База данных МОТ по законам об условиях труда и занятости

Эта юридическая база данных является наиболее исчерпывающим справочником по законам в области охраны материнства, существующим на международном уровне. Она содержит информацию по ключевым аспектам охраны материнства в конкретной стране: продолжительности отпуска по беременности и родам, денежным пособиям и медицинской помощи, включая критерии доступа к ним и источники финансирования; охрану здоровья; недопущению дискриминации, гарантиям занятости и условиям для кормления грудью после возвращения к работе.

Доступно на: www.ilo.org/travdatabase (английский язык)



Программа МБТ по условиям труда и занятости (TRAVAIL)

Программа по условиям труда и занятости отвечает за проведение исследований и предоставление политических консультаций по вопросам охраны материнства и установления баланса между работой и семьей. Она обновляет упомянутую выше базу данных, публикует руководства о возможных путях совершенствования положений о декретном отпуске с целью приведения их в соответствие с нормами МОТ и предоставляет рекомендации трем сторонам, составляющим МОТ, а также другим организациям по повышению эффективности их деятельности в области охраны материнства.

Доступно на: www.ilo.org/travail



База данных по вопросам семьи Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР)

ОЭСР предоставляет информацию по сочетанию работы и семьи в своих странах-членах. В нее входят данные по уровню материнской занятости, продолжительности декретного отпуска, гендерных различиях в уровне занятости и оплаты труда, а также информация о взглядах населения каждой страны на то, что представляет собой гармоничное сочетание профессиональной и семейной жизни. Эта информация может быть крайне полезна для наблюдения за результатами различных вариантов политики в области предоставления отпуска по беременности и родам для достижения баланса между работой и семьей.

Доступно на: www.oecd.org/els/social/family/database

Информационно-методические материалы

Информационный материал 6.1: Примеры положений национального законодательства о предоставлении отпуска, который может быть использован отцами в период родов²⁸

Страна	Предоставляемый отпуск
Африка	
Алжир	Трехдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Камерун	Минимум 10 дней оплачиваемого специального отпуска по семейным обстоятельствам
Джибути	Трехдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Эфиопия	Пять дней неоплачиваемого отпуска в случае исключительных или серьезных событий
Кения	Двухнедельный оплачиваемый отцовский отпуск
Мадагаскар	Десять дней неоплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам
Руанда	Четырехдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Сейшелы	Четыре дня оплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам
Южная Африка	Три дня отпуска в связи с исполнением семейных обязанностей
Объединенная Республика Танзания	Трехдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Того	До десяти дней оплачиваемого отпуска в связи с «событиями в семье, непосредственно связанными с домом»
Тунис	Один день отцовского отпуска (частный сектор); два дня (госсектор)
Уганда	Четырехдневный оплачиваемый отпуск непосредственно после рождения ребенка
Азия (Восточная, Юго-восточная, Южная, Тихоокеанский бассейн)	
Афганистан	Десять дней «необходимого» отпуска (неоплачиваемого), который может быть использован при рождении ребенка
Камбоджа	Десятидневный специальный отпуск по семейным обстоятельствам
Индонезия	Два дня оплачиваемого отпуска в период родов
Мьянма	Шесть дней оплачиваемого отпуска «по личной просьбе», который может быть использован отцом для того, чтобы быть рядом с супругой во время родов
Филиппины	Семь дней оплачиваемого отцовского отпуска для женатых работников

²⁸ В данной таблице представлены отпуска, закрепленные за отцами, или отпуска, которые могут быть использованы отцами в качестве отцовского. Она не включает отпуска, которые могут использоваться отцом или матерью, если только часть такого отпуска не закреплена исключительно за отцами или если такой отпуск не отделим от отцовского отпуска (например, в Норвегии и Швеции материнский, отцовский и родительский отпуска считаются частью единой схемы).

Страна	Предоставляемый отпуск
Вьетнам	Работникам предоставляется неоплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам
Центральная и Юго-Восточная Европа (страны, не входящие в ЕС) и СНГ	
Азербайджан	14 дней неоплачиваемого отпуска для мужчин, чьи жены находятся в декретном отпуске
Босния и Герцеговина	Семь рабочих дней оплачиваемого отцовского отпуска
Хорватия	Семь дней оплачиваемого отпуска по личной просьбе
Бывшая Югославская Республика Македония	До семи дней оплачиваемого отпуска (устанавливается коллективным договором)
Экономически развитые страны и страны ЕС	
Бельгия	Десятидневный оплачиваемый отцовский отпуск
Эстония	14 календарных дней
Финляндия	Восемнадцать оплачиваемых дней отпуска ²⁹
Франция	Одиннадцатидневный оплачиваемый отцовский отпуск плюс трехдневный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам)
Венгрия	Пятидневный оплачиваемый отцовский отпуск
Исландия	Три недели оплачиваемого родительского отпуска, закрепленные за отцом
Латвия	10 календарных дней
Нидерланды	Двухдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Новая Зеландия	Двухнедельный неоплачиваемый отцовский отпуск (или одна неделя отпуска, если отец проработал только 6 месяцев)
Норвегия	Десять недель оплачиваемого родительского отпуска, закрепленные за отцом
Португалия	Пятидневный оплачиваемый отцовский отпуск
Румыния	Пять рабочих дней оплачиваемого отцовского отпуска
Словения	Девяносто дней оплачиваемого отцовского отпуска (15 дней должны быть использованы в первые шесть месяцев жизни ребенка; оставшиеся дни используются до достижения ребенком трехлетнего возраста)
Швеция	Десятидневный оплачиваемый отцовский отпуск плюс двухмесячный оплачиваемый родительский отпуск, предназначенный для отца
Великобритания	Двухнедельный оплачиваемый отцовский отпуск

²⁹ Если отец использует последние рабочие дни оплачиваемого периода родительского отпуска, он получает дополнительно от 1 до 24 рабочих дней отпуска («папин месяц»).

Страны Ближнего Востока	
Саудовская Аравия	Однодневный оплачиваемый отцовский отпуск
Латинская Америка и Карибские острова	
Аргентина	Двухдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Багамы	Одна неделя неоплачиваемого отпуска по семейным обстоятельствам
Бразилия	Пятидневный оплачиваемый отцовский отпуск
Чили	Пятидневный оплачиваемый отцовский отпуск (один день в течение первых трех дней после рождения ребенка, 4 дня в течение первого месяца)
Колумбия	Восемь (четыре) дней оплачиваемого отцовского отпуска (в зависимости от того, застрахованы или нет оба родителя)
Гватемала	Два дня отпуска на период родов
Парагвай	Двухдневный оплачиваемый отцовский отпуск
Уругвай	Трехдневный оплачиваемый отцовский отпуск для государственных служащих

Источники: База данных МОТ по законам об условиях труда и занятости – Охрана материнства и ILO NATLEX.

Образец визуальной презентации

СЛАЙД 1. О чем этот модуль?

Слайд 1 из презентации. Вверху логотип МОТ и заголовок «Мод 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков». Заголовок слайда: «О чем этот модуль?». Текст: «Данный модуль рассматривает вопросы отпусков, какие отпуска предусмотрены международными нормами трудового права и национальным законодательством в области охраны материнства, и как распространить их на большее число работников. Модуль также содержит обзор других видов отпусков, связанных с уходом за детьми. Он охватывает следующие темы:».

- Почему важна охрана материнства
- Основные характеристики отпуска по беременности и родам в международных нормах трудового права
- Тенденции и опыт национального законодательства в этой области во всем мире
- Соображения о распространении декретного отпуска на работниц, занятых в неформальном секторе экономики
- Другие элементы политики, связанные с уходом за ребенком, в том числе предоставление отцовского и родительского отпуска, а также отпуска по усыновлению ребенка

Внизу логотип МОТ и номер слайда «1».

СЛАЙД 2. Почему отпуск по беременности и родам так важен? (1)

Слайд 2 из презентации. Вверху логотип МОТ и заголовок «Мод 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков». Заголовок слайда: «Почему отпуск по беременности и родам так важен? (1)».

- Охватывает периоды до, во время и после родов
- Беременность не болезнь, работа во время беременности полезна
- Однако, по медицинским соображениям, женщины не должны работать:
 - По крайней мере, две недели перед родами
 - По крайней мере, шесть недель после родов

Справа на слайде фотография беременной женщины в желтой рубашке. Внизу логотип МОТ и номер слайда «2».

СЛАЙД 3. Почему отпуск по беременности и родам так важен? (2)

МОД 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Почему отпуск по беременности и родам так важен? (2)

Декретный отпуск необходим, чтобы:

- ☞ выявить послеродовые осложнения и сообщить о них
- ☞ вылечиться, отдохнуть и физически восстановиться после родов
- ☞ поддерживать исключительно грудное вскармливание
- ☞ адаптироваться психологически и эмоционально к новой ситуации
- ☞ установить внутреннюю связь с ребенком
- ☞ иметь время для необходимых медицинских осмотров и посещения информационных занятий
- ☞ позволить женщине установить баланс между своей семейной жизнью и обязанностями по работе
- ☞ Обеспечить физическое, душевное и эмоциональное благополучие матери до и после родов

3

СЛАЙД 5. Продолжительность декретного отпуска в мире

МОД 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Продолжительность декретного отпуска в мире

Регион	< 12 недель	12-13 недель (согл. КЗ и К103)	14-17 недель (согл. К183)	18 недель (согласно К183)
Все регионы	14%	35%	31%	20%
Африка	18%	34%	48%	0%
Азия и Тихий океан	17%	83%	0%	0%
Центральная и Юго-Восточная Европа (не ЕС) и СНГ	0%	0%	7%	93%
Экономические развитые страны и ЕС	8%	46%	46%	0%
Латинская Америка и Карибский бассейн	8%	13%	9%	72%
Ближний Восток	0%	0%	0%	82%

5

СЛАЙД 4. Какова должна быть продолжительность декретного отпуска?

МОД 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Какова должна быть продолжительность декретного отпуска?

- ☞ МОТ предлагает не менее 14 недель и рекомендует 18 недель
- ☞ Половина стран мира соблюдают минимум, пятая часть выполнили рекомендацию
- ☞ С 1994 по 2009, глобальная тенденция к удлинению отпуска; лишь две страны сократили период декретного отпуска
- ☞ Все больше стран предоставляют отцовский и родительский отпуска

4

СЛАЙД 6. Когда можно использовать декретный отпуск?

МОД 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Когда можно использовать декретный отпуск?

- ☞ Его можно использовать до, во время и после родов
- ☞ Обязательная часть отпуска: шесть недель после родов, для защиты матери от слишком раннего возвращения к работе
- ☞ Дородовая часть отпуска: позволяет отдохнуть перед родами, благотворна для здоровья матери и ребенка
- ☞ Вне обязательной части отпуска женщины должны иметь возможность брать его по своему усмотрению
- ☞ Для обеспечения благополучия матери и/или ребенка должна существовать возможность продления отпуска

6

СЛАЙД 7. Как быть с декретным отпуском в неформальном секторе экономики?

мод 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Как быть с декретным отпуском в неформальном секторе экономики?

- При отсутствии денежных пособий, заменяющих заработок, многие работницы неформального сектора, имеющие низкий доход, не могут позволить себе взять декретный отпуск
- Половина населения планеты не имеет социальной защиты; в Африке Южнее Сахары таких людей 90 процентов
- Две важных задачи для МОТ:
 - добиться социальной защиты для всех
 - добиться, чтобы социальная защита включала пособия и льготы, связанные с материнством

МОТ КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 2. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ПОДРОБНО ОБ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ

СЛАЙД 9. Отцовский отпуск

мод 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Отцовский отпуск

- Отцовский отпуск становится все более распространенным: все больше отцов в мире получают право на отцовский отпуск, и число тех, кто его использует, растет
- Важен для отцов в плане установления внутренней связи с ребенком и оказания помощи матери, особенно в период грудного вскармливания
- Может содействовать гендерному равенству и подвигать отцов к выполнению семейных обязанностей
- МОТ не имеет установленной нормы продолжительности отцовского отпуска

МОТ КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 2. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ПОДРОБНО ОБ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ

СЛАЙД 8. Отцовский, родительский отпуск, отпуск по усыновлению

мод 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Отцовский, родительский отпуск и отпуск по усыновлению

Другие виды отпуска, связанные с уходом за ребенком – отцовский, родительский, по усыновлению – важны для:

- достижения семьями баланса между работой и семейными обязанностями
- более эффективного планирования и подготовки к появлению в семье ребенка
- достижения большего гендерного равенства дома и на работе



МОТ КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 2. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ПОДРОБНО ОБ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ

СЛАЙД 10. Родительский отпуск

мод 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Родительский отпуск

Родительский отпуск дает возможность:

- родителям участвовать в раннем развитии ребенка
- родителям устанавливать баланс между работой и семьей и снижать стресс и случаи непооявления на работе
- Нормы МОТ гласят, что такой отпуск должен предоставляться обоим родителям, матерям и отцам, но не уточняют его продолжительность или размер отпускного пособия.
- Обычно он:
 - предоставляется на длительный, до нескольких лет, срок
 - оплачивается ниже декретного или не оплачивается совсем
- Важно принимать меры, обеспечивающие реинтеграцию в работу после продолжительного отпуска

МОТ КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 2. ОХРАНА МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ПОДРОБНО ОБ ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ

СЛАЙД 11. Отпуск по усыновлению

МОД 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Отпуск по усыновлению

Рекомендация № 191 призывает к предоставлению такого отпуска в соответствии с Конвенцией № 183 приемным родителям тех Государств-членов МОТ, которые разрешают усыновление. Как правило:

- день появления ребенка в семье рассматривается как дата его рождения
- в случае международного усыновления в отпуск может включаться время на поездку в другую страну
- он должен быть доступен и матерям, и отцам
- в некоторых случаях возраст ребенка влияет на продолжительность отпуска по усыновлению

МОТ
КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 2. ОБУЧЕНИЕ МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

11

СЛАЙД 12. Основные моменты для усвоения

МОД 6 Отпуск по беременности и родам и смежные виды отпусков

Основные моменты для усвоения

- Отпуском по беременности и родам (декретным отпуском) называется период освобождения от оплачиваемой работы, на который работающая женщина имеет право во время беременности, родов и в послеродовой период.
- Этот отпуск позволяет женщине справиться с физиологической нагрузкой на ее организм, связанной с беременностью, родами и кормлением грудью, которую испытывает только женщина. Таким образом, декретный отпуск способствует улучшению здоровья женщины и ребенка (ЦРТ 4 и 5).
- Отпуск по беременности и родам – одно из основополагающих прав в рамках охраны материнства, и положения о нем есть в национальном законодательстве почти всех стран. В последние десятилетия продолжительность такого отпуска во всем мире увеличилась.
- Согласно Конвенции № 183, продолжительность декретного отпуска должна составлять не менее 14 недель, 8 из которых обязательно должны быть использованы после рождения ребенка. Рекомендация № 191 предлагает установить продолжительность декретного отпуска на уровне не менее 18 недель. В 2009 году примерно половина государств-членов МОТ предоставляли отпуск продолжительностью не менее 14 недель.
- В последние годы все большее распространение получают смежные виды отпусков: отцовский отпуск в период рождения ребенка, родительский отпуск, обычно предоставляемый и мужчинам, и женщинам для ухода и вскармливания младенцев; а также отпуск по усыновлению, начинающийся со дня появления приемного ребенка в доме.
- Предоставление родительского отпуска является элементом политики, направленной на достижение баланса между работой и семьей, который признает, что у мужчины тоже есть семейные обязанности. Такая политика позволяет брать отпуск любому из родителей, при этом они сами решают, как его разделить. Некоторые периоды отпуска могут использоваться только одним из родителей («отцовская квота»). Большинство схем предусматривают для родительского отпуска большую продолжительность, чем для материнского и отцовского, но с меньшей компенсацией. Отцовский отпуск и предназначенная для мужчин часть родительского отпуска необходимы также для того, чтобы мужчина оказал женщине поддержку в период грудного вскармливания.
- Матери чаще используют родительский отпуск, чем отцы, хотя эта ситуация постепенно изменяется. К факторам, влияющим на повышение коэффициента использования родительского отпуска мужчинами, относятся: уровень компенсации за время отпуска; гибкость условий его предоставления; сохранение прежней работы по возвращении из отпуска; сохранение трудового стажа и возможностей карьерного роста; а также новые формирующиеся отношения к роли мужчин в осуществлении ухода в контексте семьи и работы.

МОТ
КОМПЛЕКТ ПОСОБИЙ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА. ОТ МЕЧТЫ К РЕАЛЬНОСТИ ДЛЯ ВСЕХ
Часть 2. ОБУЧЕНИЕ МАТЕРИНСТВА В СФЕРЕ ТРУДА. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ

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».