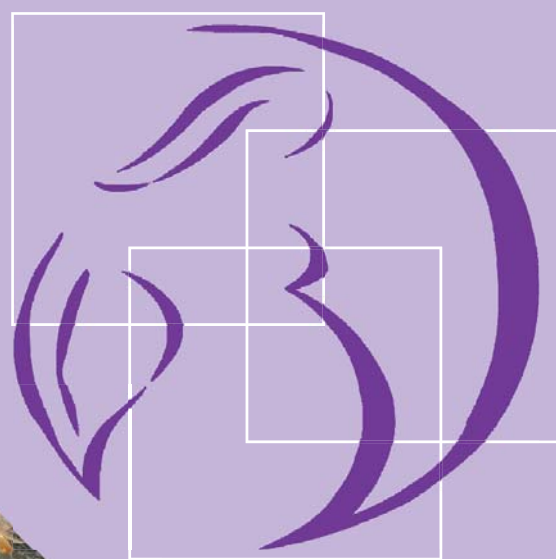




Международная
организация
труда

Комплект пособий по охране материнства

От мечты к реальности для всех



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



© 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 / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Программа по условиям труда и занятости (TRAVAIL). – Москва: МОТ, 2012
v, 76 p.

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

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

maternity protection / maternity benefit / child care

13.03.1

Также опубликовано на английском языке: *Maternity Protection Resource Package – From Aspiration to Reality for All* (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 изданий, в том числе и по электронной почте: pubvente@ilo.org.

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

Отпечатано в России.

Содержание

Предисловие	1
От авторов.....	3
Охрана материнства в сфере труда: краткий обзор	5
Начинаем: о настоящем комплекте пособий	7
Цели	7
Аудитория	7
Структура комплекта пособий	8
Структура модулей.....	8
Как пользоваться Комплектом пособий.....	9
Часть 1. Охрана материнства в сфере труда: основы.....	14
Модуль 1. Охрана материнства в сфере труда: что это такое?.....	15
О чем этот модуль?	15
Цели	15
Обзор	15
Основные моменты для усвоения.....	16
Модуль 2. Охрана материнства в сфере труда: для кого?	17
О чем этот модуль?	17
Цели	17
Обзор	17
Основные моменты для усвоения.....	20
Модуль 3. Охрана материнства в сфере труда: почему это важно?.....	21
О чем этот модуль?	21
Цели	21
Обзор	21
Основные моменты для усвоения.....	22
Модуль 4. Охрана материнства в сфере труда: основные заинтересованные стороны – кто они?.....	23
О чем этот модуль?	23
Цели	23
Обзор	23
Основные моменты для усвоения.....	25

Модуль 5. Международные нормы права и руководящие принципы в области охраны материнства в сфере труда	26
О чем этот модуль?	26
Цели	26
Обзор	26
Основные моменты для усвоения.....	27

Часть 2. Охрана материнства в сфере труда: подробно об основных элементах..... 30

Модуль 6. Отпуск по беременности и родам и связанные с ним виды отпусков	31
О чем этот модуль?	31
Цели	31
Обзор	31
Основные моменты для усвоения.....	33
Модуль 7. Денежные и медицинские пособия и льготы	34
О чем этот модуль?	34
Цели	34
Обзор	35
Основные моменты для усвоения.....	36
Модуль 8. Охрана здоровья на рабочем месте	38
О чем этот модуль?	38
Цели	38
Обзор	38
Основные моменты для усвоения.....	40
Модуль 9. Защита занятости и недопущение дискриминации	41
О чем этот модуль?	41
Цели	41
Обзор	41
Основные моменты для усвоения.....	43
Модуль 10. Условия для кормления грудью на рабочем месте	44
О чем этот модуль?	44
Цели	44
Обзор	44
Основные моменты для усвоения.....	46

Модуль 11. Возвращение на работу после отпуска по беременности и родам: решение проблемы ухода за ребенком	47
О чем этот модуль?	47
Цели	47
Обзор	47
Основные моменты для усвоения.....	49

Часть 3. Осуществление действий по охране материнства в сфере труда 52

Модуль 12. Оценка национального законодательства по охране материнства в сфере труда	53
О чем этот модуль?	53
Цели	53
Обзор	53
Основные моменты для усвоения.....	55

Модуль 13. Оценка практики охраны материнства.....	56
О чем этот модуль?	56
Цели	56
Обзор	56
Основные моменты для усвоения.....	58

Модуль 14. Пропагандистская и информационно-образовательная работа по охране материнства в сфере труда	59
О чем этот модуль?	59
Цели	59
Обзор	59
Основные моменты для усвоения.....	61

Модуль 15. Нарращивание потенциала и учебная работа по охране материнства в сфере труда	62
О чем этот модуль?	62
Цели	62
Обзор	62
Основные моменты для усвоения	63
Справочная литература	65



Предисловие

Здоровая беременность и здоровые новорожденные дети при некоторой степени экономической защищенности – об этом мечтают, к этому стремятся все работающие матери. Охрана материнства в сфере труда поддерживает эти устремления. Перед ней стоят две конечные цели: 1) гарантировать, что экономическая деятельность женщины не создает угроз для ее здоровья и здоровья ее ребенка, 2) гарантировать, что репродуктивная роль женщин не подрывает экономическую безопасность их семей. Охрана материнства в сфере труда включает в себя целый ряд и других компонентов – от отпуска по беременности и родам (декретного отпуска), охраны здоровья и недопущения дискриминации до социальной защиты и создания условий для кормления грудью.

Принципы и права, связанные с охраной материнства в сфере труда, содержатся в трех Конвенциях Международной организации труда (МОТ) по охране материнства. Эти права также жестко прописаны в ряде международных соглашений, касающихся прав человека, прав женщин, прав на охрану здоровья и прав ребенка. Почти все страны отражают эти обязательства в своем национальном законодательстве.

Несмотря на то, что охрана материнства широко рассматривается как одна из фундаментальных ценностей общества, многие женщины, занятые как в формальной, так и в неформальной экономике, продолжают сталкиваться с угрозами своему здоровью и экономической защищенности в связи с материнством. Многие женщины не имеют возможности получить оплачиваемый отпуск до и после родов, многих увольняют и подвергают дискриминации, потому что они беременны или планируют забеременеть. Условия труда и биологические, физические и химические факторы, связанные с производительным трудом, потенциально способны создать угрозу воспроизводству при отсутствии информации, контроля и оценки ситуации. Способность молодых матерей вскармливать своего ребенка грудью в соответствии с международными медицинскими рекомендациями может быть нарушена производительным трудом, если его условия не создают возможность кормления грудью. Также в ситуации, когда качественные и посильные по средствам услуги по уходу за детьми не являются широкодоступными, воспитание детей, при котором не ставится под угрозу доступ их родителей к экономической активности, их способность участвовать в ней и достигать профессионального и карьерного роста, остается проблемной задачей.

Если в отношении женщин, официально нанятых на работу на стандартных условиях, степень защищенности в период беременности и родов может быть разной, то для огромного числа женщин с нетипичной, нестандартной и неустойчивой формой занятости, а также для тех, кто занят в неформальной экономике, охрана материнства вообще остается недостижимой. Отсутствие какой бы то ни было формы социальной защиты лишает этих женщин должной заботы о собственном здоровье и здоровье ребенка, заставляя, таким образом, некоторых из них нести катастрофические расходы на лечение и обрекая их на бедность. Безусловно, необходимо сделать много больше, дабы сократить разрыв между чаяниями международного сообщества в отношении охраны материнства, отраженными в Целях развития тысячелетия и Концепции достойного труда, и реальностью. Мир труда является многообещающей отправной точкой для работы, нацеленной на укрепление здоровья матери и ребенка, решения проблемы доходов, социальной незащищенности и бедности.

Данный Комплект пособий по охране материнства предназначен для того, чтобы:

- свести воедино информацию и методические инструменты, специальный опыт и знания, касающиеся всех без исключения компонентов охраны материнства;
- служить информационно-методическим ресурсом и руководством для тех, кто готов запустить информационно-образовательные кампании и планировать, разрабатывать или отслеживать действия, которые принесут реальные улучшения в области охраны материнства в сфере труда.

Комплект может использоваться правительствами, профсоюзами, организациями работодателей, неправительственными организациями (НПО), исследователями и практиками, чиновниками Организации Объединенных Наций (ООН) и другими лицами. Данная информация подготовлена так, чтобы быть доступной для аудитории, не располагающей техническими знаниями; перечень источников для получения дополнительной узкотехнической информации дается в конце каждого модуля. В материалах Комплекта вы встретите многочисленные примеры действий по совершенствованию охраны материнства в сфере труда во всех видах экономической деятельности по всему миру, которые могут вдохновлять и служить руководством. Главная мысль данного Комплекта пособий состоит в том, что стремление обеспечить охрану материнства в сфере труда одновременно и желательно, и реализуемо. Даже в самых сложных ситуациях целеустремленность и воля к действию способны дать результаты и принести пользу, способствуя равноправному экономическому росту, социальной сплоченности и достойному труду для всех женщин и мужчин.

Ассан Диоп (Assane Diop)
Исполнительный директор MOT
(Сектор социальной защиты)

Мануэла Томей (Manuela Tomei)
Директор департамента по защите трудящихся
(PROTRAV)

Филипп Маркадан (Philippe Marcadent)
Руководитель программы по условиям труда и занятости
(TRAVAIL)

От авторов

Данный Комплект пособий является итогом работы многих людей и сотрудничества между МБТ и Детским фондом ООН (ЮНИСЕФ), Агентством ООН по гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин (ООН-Женщины); Всемирной организацией здравоохранения (ВОЗ); Фондом ООН в области народонаселения (UNFPA); Международной сетью действий по детскому питанию (IBFAN) и Женевской ассоциацией по вскармливанию младенцев (GIFA). Мы признательны многим людям, чьи имена не можем здесь привести, но чьими усилиями были подготовлены материалы, нашедшие свой путь на страницы настоящего Комплекта, и чьи идеи сформировали текущую политику и программы по охране материнства в сфере труда. Мы благодарим Наоми Кассирер (Naomi Cassirer) и Лауру Аддати (Laura Addati), которые были инициаторами этой работы по сведению воедино всех существующих информационных и методических материалов по теме охраны материнства, и мы поздравляем их с завершением огромной работы по разработке дизайна Комплекта, написания новых материалов и общему руководству всем процессом от начала до выхода в печать и распространения. Мы глубоко признательны Элейн Петита-Кот (Elaine Petitot-Cote) из IBFAN-GIFA и Перги Хендерсон (Peggy Henderson), бывшей сотруднице ВОЗ, которые больше года трудились, не покладая рук, компилируя существующие и готовя новые материалы, примеры и методики, сводя огромные объемы информации в единое целое, – их вклад остается невидимой, но неотъемлемой частью настоящего Комплекта. Особые слова благодарности мы также направляем Ли Нордструму (Lee Nordstrum), Александру Стюллету (Alexandre Steullet) и Шадии Эль-Дардири (Shadia El-Dardiry) за их замечательную исследовательскую поддержку при разработке Комплекта.

На различных этапах подготовки Комплекта ценный вклад в его создание вносили многие работники МБТ. Мы благодарим Димитрину Димитрову (Бюро по деятельности трудящихся) за ее вклад в подготовку Модуля 4. Мы очень признательны Мартину Ёльзу (Martin Oelz) (Программа по условиям труда и занятости) и Круму Маркову (Kroum Markov) (Департамент международных трудовых норм) за их экспертную помощь в работе над юридическими аспектами охраны материнства, особенно теми, которые подняты в Модулях 5, 6, 9 и 12. Мы благодарим Ксению Шайль-Эдлунг (Xenia Scheil-Adlung) (Департамент социальной защиты) и Элейн Фульц (Elaine Fultz) (ранее работавшую в МОТ специалистом по социальной защите) за их вклад в подготовку материалов по охране материнства, связанных с социальной защитой, в Модуле 7. По Модулю 8 мы с благодарностью отмечаем компетентный анализ и тексты, предоставленные Катериной Бракенхильм (Catherine Brakenhielm) (Департамент международных трудовых норм), Юкой Уджита (Yuka Ujita) (Программа по гигиене и безопасности труда и экологии), Маргеритой Ликатой (Margherita Licata) и Ли-На Цзу (Lee-Nah Hsu) (Программа по ВИЧ/СПИДу), которая также внесла ценный вклад в проработку вопросов кормления грудью в Модуле 10, связанных с ВИЧ/СПИДом. По Модулю 11 мы крайне признательны за комментарии специалистов, предоставленные Катериной Хайн (Catherine Hein) (бывшим специалистом МБТ по вопросам работы и семьи) и Барбарой Мюррей (Barbara Murray) (Департамент квалификации и занятости). В подготовке Модулей 13, 14 и 15 мы не смогли бы обойтись без помощи наших коллег из Международного учебного центра МОТ в Турине Симонетты Каваццы (Simonetta Cavazza), Бенедетты Магри (Benedetta Magri) (Учебная программа по гендерному равенству и недопущению дискриминации), и блестящей работы консультанта Ленни Джорджа (Lenni George). Модуль 14 также выиграл от ценных замечаний Тома Неттера (Департамент информации и связи с общественностью).

За их экспертные материалы, технический анализ и поддержку данного проекта мы тепло благодарим Адриенн Круз (Adrienne Cruz) (Бюро МБТ по гендерному равенству); Дэвида Кларка (Секция питания – Подразделение Программ) из ЮНИСЕФ; Соню Урриза-анд Евгению Дженни Далаки (Sonia Urrizaand Eugenia Jenny Dalalaki) (Центр по людским ресурсам) из ООН-Женищны; доктора Бернадетт Дэлманс. (Bernadette Daelmans) и Марию Дел Крамен Касановас (Maria Del Carmen Casanovas) (Департамент младенческого и подросткового здоровья) и Сьюзан Уилберн (Susan Wilburn) (Департамент здравоохранения и экологии) из ВОЗ; доктора Ив Бержевен (Yves Bergevin) (Тематический фонд материнского здоровья) из UNFPA; Марису Араендт (Maryse Arendt) из Liewensufank (Люксембург) и Международной ассоциации консультантов по кормлению грудью (ILCA); Криса Малфорда (Chris Mulford) из ILCA и Всемирного Альянса за грудное кормление (WABA); Ребекку Нортон из IBFAN-GIFA; Амаля Омер-Салима из Департамента женского и детского здоровья Университетской больницы города Упсала (IMCH) и WABA. Ряд других коллег из МБТ внесли ценный вклад в работу на начальной стадии проекта, включая Самиру Аль-Тувайри (Sameera Al-Tuwaijri), Муилу Чигага (Mwila Chigaga), Джерри Финнегана, Люзетту Хауэл (Luesette Howell), Альбертину Жордау (Albertina Jordao), Аннумари Киага (Annamarie Kiaga), Клода Луазеля (Claude Loisele), Филиппа Маркадана (Philippe Marcadent), Билла Солтера (Bill Salter), Верену Шмидт (Verena Schmidt) и Катерину Вайанкур-Лафлам (Catherine Vaillancourt-Laflamme). И наконец, мы очень признательны Кристине Фальчиола (Kristine Falciola), Клэр Пайпер и Хосе Гарсии за административную поддержку; Валерии Мора и Маттео Монтесано из Туринского международного учебного центра за графический дизайн, типографские работы и подготовку онлайн-версий комплекта, которые можно найти по адресу www.ilo.org/travail.

Охрана материнства в сфере труда: краткий обзор

Охрана материнства для работающих женщин необходима ради их здоровья и благополучия, а также здоровья и благополучия их детей. Ключевое значение имеет обеспечение доступа женщин к достойному труду и гендерному равенству, поскольку это позволяет им сочетать свою репродуктивную и производительную функции и исключает неравное обращение в сфере занятости, возникающее в силу репродуктивной функции женщины.

Охрана материнства для работающих женщин была одной из главных забот МОТ с момента ее основания в 1919 году, когда правительства, работодатели и профсоюзы государств-членов приняли первую Конвенцию по охране материнства. За свою историю МОТ приняла три Конвенции по этой теме (№ 3, 1919; № 103, 1952; № 183, 2000). Эти три Конвенции вместе с сопровождающими их Рекомендациями (№ 95, 1952; № 191, 2000) с течением времени расширили сферу применения и льготы для охраны материнства в сфере труда и послужили подробным руководством для ориентирования национальной политики и действий.

Что?

Охрана материнства в сфере труда преследует **две цели**:

- сохранить здоровье матери и ее новорожденного ребенка;
- обеспечить некоторую степень экономической защищенности для женщин и их семей.

Пятью основными элементами охраны материнства в сфере труда являются:

- отпуск по беременности и родам;
- денежные и медицинские пособия и льготы;
- охрана здоровья на рабочем месте;
- защита занятости и недопущение дискриминации;
- создание условий для кормления грудью на работе.

Обязанности работающих родителей по уходу за детьми простираются гораздо дальше момента рождения и окончания декретного или отцовского отпуска. Именно поэтому комплект пособий дает обзор политических установок и мер, которые правительства, работодатели, профсоюзы и другие организации могут реализовать, чтобы дать возможность мужчинам и женщинам осуществлять непрерывный уход за своими детьми, одновременно содействуя достойному и производительному труду на общее благо.

Для кого?

Международные трудовые нормы и рамочные схемы и механизмы последовательно расширяли сферу действия охраны материнства с течением лет. Конвенция МОТ № 183

призывает к охране материнства для всех официально трудоустроенных женщин, включая нетипичные и нестандартные формы занятости, а также для женщин в неформальной экономике. **Нетипичная занятость** включает широкий спектр форм трудоустройства, таких как работа неполный день, временная и сезонная работа, срочные договоры найма, заемный труд, надомный труд и работа в удаленном режиме.

С 2009 года **Инициатива ООН по минимальному уровню социальной защиты** призывает к установлению базовых социальных гарантий для каждого гражданина/гражданки, которые могли бы включать, помимо прочих элементов: 1) доступ к медицинскому обслуживанию для матери и ее ребенка в дородовой и послеродовой периоды и во время родов; 2) государственное социальное пособие женщинам с низким уровнем дохода в последние недели беременности и в первые недели после родов. Таким образом, поэтапное установление минимальных национальных норм социальной защиты служит многообещающим рамочным механизмом для охвата самозанятых женщин, которые трудятся в сельском хозяйстве или в городской неформальной экономике, и других уязвимых категорий трудящихся, которые оказываются исключенными из схем социального страхования.

Зачем?

Хотя охрана материнства является коллективной обязанностью, выгоды она дает как индивидуальные, так и коллективные. Обеспечение охраны материнства в сфере труда дает положительные результаты для матери, ее ребенка, экономики и общества в целом. Это объясняет, почему охрана материнства занимает центральное место в широком наборе целей и задач развития.

Охрана материнства в сфере труда:

- является **фундаментальным правом человека**;
- является обязательным условием **гендерного равенства** в мире труда;
- помогает **укрепить здоровье матери и ребенка**;
- способствует **экономическому росту и сокращению бедности**;
- является неотъемлемой частью **Концепции достойного труда**.

Охрана материнства содействует достижению некоторых **Целей развития тысячелетия (ЦРТ)**, а именно **ЦРТ 1** – искоренение крайней бедности и голода, **ЦРТ 3** – содействие гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин, **ЦРТ 4** – снижение детской смертности, **ЦРТ 5** – укрепление материнского здоровья и **ЦРТ 6** – борьба с ВИЧ/СПИДом, малярией и другими заболеваниями.

Начинаем: о настоящем комплекте пособий

Данный Комплект пособий служит стимулом и инструментарием в помощь организациям и призван повсеместно оказывать содействие укреплению и распространению охраны материнства на всех женщин, занятых во всех видах экономической деятельности. Содержание комплекта построено на информационно-методических ресурсах МОТ и ее трехсторонних партнеров, материалах ООН, прежде всего ЮНИСЕФ и ВОЗ, а также организаций гражданского общества и академических учреждений.

Цели

Комплект пособий имеет следующие цели:

- дать ясное представление о том, что означает и что предполагает охрана материнства в сфере труда;
- предоставить информацию о последних тенденциях, опыте разных стран, передовой практике и о том, как все это может способствовать достижению Целей развития тысячелетия;
- предоставить обширный набор ресурсов, включая уроки, извлеченные из практики работы в разных уголках мира, а также идеи для обучения;
- помочь основным заинтересованным сторонам:
 - оценить условия охраны материнства во всем мире;
 - разработать эффективную политику и меры на уровне предприятия;
 - повысить информированность общества об этой проблеме и пропагандировать адекватную охрану материнства;
 - организовывать и осуществлять действия на национальном и местном уровнях и на уровне предприятия;
- обеспечить подготовку конкретных аудиторий;
- обеспечить мониторинг и дальнейшую работу по предпринятым действиям.

Аудитория

Целевая аудитория настоящего Комплекта пособий включает:

- руководителей и сотрудников различных министерств и ведомств – труда и социальной защиты, здравоохранения, гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин, – включая инспекторов труда;
- представителей организаций трудящихся и работодателей;
- сотрудников МОТ, работающих на национальном уровне по вопросам гендерного равенства, трудовых норм, гигиены и безопасности труда, условий труда, социального страхования, социального партнерства и деятельности трудящихся и работодателей;

- сотрудников системы ООН, включая ЮНИСЕФ, ВОЗ, UNFPA, ООН-Женщины и других органов ООН, работающих по вопросам здравоохранения, питания, гендерного равенства, социальной защиты, прав человека и занятости;
- неправительственные организации, включая женские организации и группы, пропагандирующие вскармливание грудью.

Структура комплекта пособий

Данный Комплект разделен на **три основные части**:

- **Часть 1. Охрана материнства в сфере труда:** основы дает общее представление о том, что представляет собой охрана материнства (Модуль 1), **кого** она должна охватывать (Модуль 2), **почему** она важна (Модуль 3), **кто** являются главными действующими лицами в развитии и реализации охраны материнства в сфере труда (Модуль 4), и ключевые, связанные с этой темой **международные рамочные схемы и механизмы** (Модуль 5).
- **Часть 2. Охрана материнства в сфере труда: подробно об основных элементах** дает подробный обзор всех ее основных компонентов: отпуск по беременности и родам (Модуль 6), денежные и медицинские пособия и льготы (Модуль 7), охрана здоровья на рабочем месте (Модуль 8), защита занятости и недопущение дискриминации (Модуль 9) и кормление грудью и работа (Модуль 10). Комплект также включает один модуль, связанный с решением проблемы ухода за ребенком после возвращения к работе (Модуль 11).
- **Часть 3. Осуществление действий по охране материнства в сфере труда** содержит рекомендации и инструментарий для: оценки национального законодательства (Модуль 12) и практики правоприменения (Модуль 13), касающихся охраны материнства в сфере труда; выявления потребностей и возможностей, планирования и осуществления пропагандистских и информационно-образовательных действий (Модуль 14) и наращивания потенциала для укрепления и расширения охраны материнства в сфере труда (Модуль 15). Этот последний модуль включает два Приложения с образцами учебных программ и методов сбора средств.

Структура модулей

Каждый модуль включает разделы, представленные ниже.

- **Содержание.**
- Обзор **Основных тем** («О чем этот модуль»).
- **Содержательные разделы**, включающие ключевую информацию, данные и примеры конкретных случаев из разных стран мира.
- **Основные моменты** для усвоения в конце каждого модуля обобщают основное его содержание и выводы. Они также служат главными целями познавательного процесса, с ориентацией на которые можно строить и оценивать учебные программы и стратегию действий.
- **Ключевые информационно-методические ресурсы:** ссылки на дополнительные публикации, методические инструменты, действующих лиц и веб-сайты, которые могут содержать дополнительную информацию в дополнение к библиографическим ссылкам, которые вы найдете в содержательных разделах. Ключевые ресурсы подразделяются на четыре категории, обозначенные нижеследующими символами.



Информационные документы: книги, журнальные статьи, политические документы, доклады, базы данных, материалы встреч/семинаров и другие информационные системы.



Методический инструментарий: методические пособия, руководства, руководящие принципы, учебные материалы.



Международные нормы: конвенции, рекомендации, декларации и своды практических правил МОТ и ООН.



Вебсайты департаментов МОТ и ООН, национальных органов и учреждений и исследовательских центров.

- **Подборки информационно-методических ресурсов и инструментов:** модули включают руководящие принципы, часто задаваемые вопросы, анализы конкретных ситуаций, выдержки, актуальные тексты (например, конвенции и иные инструменты), образцы учебных занятий, упражнения, ролевые игры, анкеты, образцы писем, формуляров и таблиц для прямого использования, воспроизведения и адаптации.
- **Образцы визуальных презентаций.**

Как пользоваться Комплектом пособий

Создатели данного Комплекта пособий постарались сделать его гибким, и он может использоваться как справочник или инструмент для самообразования, учебной работы, консультаций по вопросам политики, проведения исследований и действий. Он вполне подойдет для решения широкого спектра задач: от составления краткого информационной записки о том, что представляет собой охрана материнства в сфере труда, для людей, не знакомых с этим предметом, до углубленного анализа различных элементов охраны материнства для тех, кто отвечает за ее реализацию. Комплект также включает упражнения, позволяющие развивать потенциал в области планирования действий по укреплению и расширению охраны материнства в сфере труда.

Модули могут использоваться либо в порядке, предложенном данным Комплектом, либо по отдельности как самостоятельные ресурсы, либо в сочетании с другими модулями, в зависимости от задач, контекстов и целевых групп, с которыми вы работаете (как показано в таблице на стр. 10). Модули Части 1 (Основы) содержат краткое и полезное вступление к действиям и мероприятиям, отраженным в Части 2 (Подробно) и Части 3 (Осуществление действий), и представляют собой рекомендуемое чтение почти для всех действий.

Данная редакция Комплекта разработана как «глобальный продукт», точнее как некий «стандартный» или «международный» информационно-методический ресурс, которые можно адаптировать к конкретному национальному контексту, отдельным ситуациям и потребностям различных заинтересованных сторон.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОМПЛЕКТА ПОСОБИЙ В СООТВЕТСТВИИ С НАИБОЛЕЕ ЧАСТО ПОВТОРЯЮЩИМИСЯ ЗАДАЧАМИ

ЗАДАЧА	МОДУЛИ															
	Часть 1: Основы					Часть 2: Подробно						Часть 3: Действия				
	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	
Ознакомительное самообразование и учеба по охране материнства в сфере труда Самообразование и учеба по связям между охраной материнства в сфере труда и ЦРТ Понимание выгод от охраны материнства	X	X	X	X	X										X	
	X		X												X	
			X			X	X			X				X		
Аргументы в пользу доступности затрат на охрану материнства Углубленное самообразование, советы по политике и учеба по конкретным элементам охраны материнства и более широким вопросам: • Политика в области предоставления декретного отпуска и отпусков по уходу за детьми • Денежные и медицинские пособия и льготы • Охрана здоровья на рабочем месте • Защита занятости и недопущение дискриминации в сфере труда • Условия для грудного вскармливания • Уход за детьми после возвращения к работе				X			X									
						X		X								
Пропаганда международных правовых норм и рамочных схем и механизмов охраны материнства в сфере труда Сравнение национального законодательства с Конвенцией 183 и Рекомендацией 191 Организация опроса для оценки условий охраны материнства на национальном, местном уровне или на уровне предприятия Разработка и отслеживание ключевых показателей по охране материнства в сфере труда Организация информационно-пропагандистских действий по охране материнства в сфере труда Организация учебной работы по охране материнства					X							X				
													X			
														X		
Планирование действий по укреплению и расширению охраны материнства для работниц неформального сектора экономики Сбор средств на цели охраны материнства в сфере труда		X					X						X			
																X



ЧАСТИ

первая
вторая
третья

модули

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ



часть

первая
вторая
третья



ОХРАНА МАТЕРИНСТВА
В СФЕРЕ ТРУДА:
ОСНОВЫ



Часть 1.

Охрана материнства в сфере труда: основы

Часть 1 содержит пять модулей, которые дают **обзор** ключевых вопросов, действующих лиц, схем, механизмов и структур, имеющих отношение к охране материнства в сфере труда.

Модуль 1 дает обзор главных целей охраны материнства в сфере труда и ее составных элементов.

Модуль 2 охватывает область применения охраны материнства в сфере труда, то есть показывает, на кого распространяется охрана материнства в принципе и на практике, с упором на реальное положение работниц неформальной экономики.

Модуль 3 разъясняет значение охраны материнства и высвечивает связи между охраной материнства и ключевыми целями и задачами в области прав человека и развития человечества, особенно Целями развития тысячелетия (ЦРТ).

Модуль 4 содержит обзор основных участников процесса разработки и реализации законов и политики в области охраны материнства.

Модуль 5 рассказывает об основных глобальных инструментах, рамочных схемах и механизмах, устанавливающих и определяющих права в области охраны материнства в сфере труда.

Модуль 1

Охрана материнства в сфере труда: что это такое?

О чем этот модуль?

- Цели охраны материнства в сфере труда
- Область применения охраны материнства в сфере труда
- Ключевые элементы охраны материнства в сфере труда:
 - ➔ отпуск по беременности и родам;
 - ➔ денежные и медицинские льготы и пособия;
 - ➔ охрана здоровья на рабочем месте;
 - ➔ защита занятости и недопущение дискриминации;
 - ➔ условия для кормления грудью при возвращении на работу.
- Решение проблемы ухода за детьми после возвращения на работу



Цели

Данный модуль дает обзор концепции охраны материнства в сфере труда и ее основных положений, содержащихся в самых последних международных нормах трудового права по этой теме, а именно в Конвенции МОТ № 183 и Рекомендации № 191 (2000).



Обзор

Охрана материнства для работающих женщин является неотъемлемым элементом обеспечения равенства возможностей и охраны здоровья. Ее цель – дать женщинам возможность успешно сочетать свою репродуктивную и производительную функции и не допустить неравного обращения с женщинами в сфере труда вследствие их репродуктивной функции. Важной целью является укрепление охраны труда и ее распространение на всех женщин во всех видах экономической деятельности.

Охрана материнства в сфере труда преследует **две главные цели**:

- сохранить здоровье матери и ее новорожденного ребенка;
- обеспечить некоторую степень экономической защищенности и гарантированной занятости.

Международные трудовые нормы на протяжении долгих лет последовательно расширяли сферу действия охраны материнства. Конвенция № 183 призывает к охране мате-

ринства для всех женщин, как в формальном, так и в неформальном секторе экономики, включая тех, кто занят нетипичными формами зависимого труда.

Конвенция № 183 и Рекомендация № 191 включают в себя **пять основных элементов** охраны материнства:

- **отпуск по беременности и родам** – право женщины на период освобождения от работы в связи с беременностью, родами и послеродовым состоянием;
- **денежные и медицинские пособия и льготы** – право матери на получение денежных пособий во время ее отсутствия на работе по причинам материнства и медицинской помощи, связанной с беременностью, родами и послеродовым уходом;
- **охрана здоровья на рабочем месте** для матери и плода во время беременности, а также во время грудного вскармливания;
- **защита занятости и недопущение дискриминации** – гарантии занятости женщины и ее право вернуться после декретного отпуска на то же место работы или эквивалентное ему с тем же уровнем зарплаты; более того, не допускается дискриминация работающей или ищущей работу женщины в связи с ее репродуктивной ролью;
- **условия для грудного вскармливания**, чтобы помогать работницам кормить грудью или сцеживать молоко на рабочем месте в течение некоего периода после возвращения к работе.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Охрана материнства в сфере труда призвана дать гарантии того, что экономическая деятельность женщин не создаст угроз их здоровью или здоровью ребенка и что репродуктивная функция женщин не подрывает их экономическую защищенность и гарантии занятости.
- ➔ Охрана материнства в сфере труда существует для всех женщин как в формальном, так и в неформальном секторе экономики.
- ➔ Охрана материнства в сфере труда включает в себя различные элементы: отпуск по беременности и родам, денежные и медицинские пособия и льготы, охрану здоровья на рабочем месте, защиту занятости и недопущение дискриминации, а также оплачиваемые перерывы для кормления грудью.
- ➔ Решение вопроса ухода за ребенком имеет ключевое значения для обеспечения равенства возможностей и обращения для работающих мужчин и женщин.

Модуль 2

Охрана материнства в сфере труда: для кого?

О чем этот модуль?

- ➔ Обзор «принципа включенности» и его эволюции в международных трудовых нормах
- ➔ Способы исключения женщин из системы охраны материнства:
 - ➔ исключение из сферы применения национального законодательства;
 - ➔ исключение вследствие чрезмерно ограничительных условий доступа;
 - ➔ оторванность закона от практики или «разрыв на стадии применения».
- ➔ Распространение охраны материнства на отцов и неродных кормильцев
- ➔ Примеры конкретных попыток распространить систему охраны материнства на исключенные из нее группы
- ➔ Меры, которые могут принять различные заинтересованные стороны для распространения охраны материнства на всех женщин независимо от формы их занятости



Цели

Данный модуль рассматривает сферу применения охраны материнства в нормативных документах и рамочных схемах и механизмах МОТ и позволяет понять, как эта сфера эволюционировала с течением времени с целью распространить действие на всех женщин, занятых как в формальной, так и неформальной экономике. Читатели получат представление об основных способах, которые до сих пор используются, чтобы исключить женщин из системы охраны материнства, и познакомятся с некоторыми мерами, которые можно принять, чтобы расширить сферу применения охраны материнства.



Обзор

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

Конвенция № 183, Статья 2(1)

Существует распространенное мнение, что охрана материнства должна касаться только официально трудоустроенных женщин. МОТ не согласна с этим принципом и стремится сделать охрану материнства доступной для всех работающих по найму женщин, невзирая на их форму занятости.



Нетипичные формы зависимого труда включают широкий спектр условий найма, охватывая женщин с нестандартной занятостью, например работа неполный день, временная или сезонная работа, работа на подмену, срочные договоры найма, временный заемный труд, домашняя работа и работа в удаленном режиме; сдельная работа, работницы любых отраслей, не оформленные официально, а также женщины, вовлеченные в скрытые отношения найма (якобы являющиеся самозанятыми). Эти формы занятости отличаются от исторически сложившейся нормы **«типичной»** или **стандартной занятости**, которая представляет собой защищенную законом работу неограниченной продолжительности на полный рабочий день с одним работодателем, выполняемую на предприятии работодателя и приносящую гарантированный регулярный доход. Рамочные схемы и механизмы МОТ предполагают распространение охраны материнства на всех работающих женщин.

Несмотря на многочисленные призывы к всеобщей охране материнства в сфере труда и принятию соответствующих обязательств, многие женщины по-прежнему лишены

этих прав и остаются уязвимыми на всем протяжении периода беременности и после родов, опасаясь, что работа может повредить их здоровью и здоровью ребенка или что материнство поставит под угрозу их средства к существованию и экономическую безопасность. Женщины могут быть лишены охраны материнства в сфере труда потому, что им вообще не предоставлено такое право, или потому, что, даже если юридически они имеют право на охрану материнства, эти права не признаются их работодателем или они не могут ими воспользоваться. Многие женщины оказываются исключенными из этой системы по причинам, перечисленным ниже.

- **Исключение из юридически определенной сферы применения охраны материнства.** Многие женщины лишены доступа к охране материнства, потому что на них не распространяется трудовое законодательство и/или законодательство о социальном обеспечении, либо соответствующие постановления о денежных пособиях в связи с материнством, или они исключены из сферы их применения. Подобные исключения зависят от национальной ситуации и обычно включают следующие категории трудящихся: домашние работницы, временные или случайные работницы, сельскохозяйственные работницы, работницы вооруженных сил и/или полиции, работницы мелких предприятий, надомные и самозанятые работницы.
- **Исключение на основе требований, установленных для открытия доступа.** Некоторые женщины лишены охраны материнства, потому что не соответствуют условиям, установленным для получения отпуска или денежных пособий.
- **Исключение вследствие «разрыва на стадии применения».** Разрывы на стадии правоприменения могут возникать из-за неясности или двусмысленности положений о правовой защите, недостаточной информационной работы государства или неосведомленности граждан о своих правах, отсутствия политической воли или ресурсов для применения законов или отсутствия доступа к схемам социального обеспечения, вследствие чего женщины не могут позволить себе добиваться соблюдения установленных законом прав.

Многие страны распространяют связанные с охраной материнства права на отцов и неродных кормильцев (например приемных родителей) в случаях усыновления/удочерения или смерти матери. Однако, хотя есть много примеров подобных положений закона, их распространение на подобные ситуации является далеко не повсеместным и поле законодательной деятельности для учета в законах подобных семейных ситуаций остается широким.

При наличии пробелов в законодательном и фактическом охвате работающих женщин схемами охраны материнства в распоряжении заинтересованных сторон есть ряд мер по расширению этих схем, например посредством внесения изменений в законы, пересмотра требований, открывающих доступ к системам социальной защиты, распространение коллективных договоров и политики предприятий на работниц с нетипичной занятостью и распространение схем социальной защиты на уязвимые группы.

Основные моменты для усвоения

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

Модуль 3

Охрана материнства в сфере труда: почему это важно?

О чем этот модуль?

Данный модуль подчеркивает значение охраны материнства для достижения масштабных целей в области прав человека и развития, прежде всего Целей развития тысячелетия (ЦРТ). Модуль раскрывает связь между охраной материнства и

- фундаментальными правами человека;
- гендерным равенством;
- здоровьем матери и ребенка;
- экономическим ростом и сокращением бедности;
- достойным трудом.



Цели

Цель данного модуля – показать связи между охраной материнства и другими ключевыми целями в области прав человека и развития с тем, чтобы читатели могли установить, каким образом охрана материнства способствует решению более широких задач, и определить место охраны материнства в системе целей и стратегий своей собственной организации.



Обзор

Охрана материнства считается важной по ряду основных причин:

- это **фундаментальное право человека**;
- это неотъемлемый компонент **гендерного равенства**;
- это помогает **укрепить здоровье матери и ребенка**;
- это играет важную роль в обеспечении **экономического роста и снижения уровня бедности**;
- это неотъемлемая часть **Концепции достойного труда**.

Поэтому охрана материнства содействует достижению ЦРТ, особенно ЦРТ 1 по искоренению крайней бедности и голода, ЦРТ 3 по пропаганде гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, ЦРТ 4 по снижению детской смертности, ЦРТ 5 по укреплению материнского здоровья и ЦРТ 6 по борьбе с ВИЧ/СПИДом, малярией и другими заболеваниями.



Модуль описывает каждую из этих задач и целей развития и механизмы, посредством которых охрана материнства помогает достигать этих целей.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Охрана материнства связана с достижением масштабных целей в области прав человека и развития человечества.
- ➔ Она предоставляет женщинам репродуктивного возраста фундаментальное право человека работать, не подвергаясь дискриминации, в условиях экономической защищенности и равных возможностей, имея справедливые и достойные условия труда.
- ➔ Она является неременным условием достижения гендерного равенства.
- ➔ Она содействует укреплению здоровья матери и ребенка.
- ➔ Она является неотъемлемой частью Концепции достойного труда.
- ➔ Охрана материнства способствует достижению ЦРТ, особенно ЦРТ 1 по искоренению крайней бедности и голода, ЦРТ 3 по пропаганде гендерного равенства и расширению прав и возможностей женщин, ЦРТ 4 по снижению детской смертности, ЦРТ 5 по укреплению материнского здоровья и ЦРТ 6 по борьбе с ВИЧ/СПИДом, малярией и другими заболеваниями.

Модуль 4

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

О чем этот модуль?

Данный модуль рассматривает роли и способы действий следующих основных заинтересованных сторон в повышении уровня охраны материнства:

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



Цели

В данном модуле кратко представлены основные стороны, участвующие в процессе разработки законов, политики и реализации конкретных мер, – правительства, работодатели и их организации, профсоюзы, гражданское общество, университеты и исследовательские центры, – и их роли. Модуль показывает, каким образом они могут оказывать положительное воздействие на принятие и применение международно признанных норм и стандартов на всех уровнях деятельности.



Обзор

Охрана материнства требует ответственного отношения и участия целого ряда заинтересованных действующих лиц, и каждая из этих групп обладает своими уникальными сильными сторонами и точками зрения, которые необходимо уравнивать при разработке, реализации и мониторинге системы охраны материнства, соответствующей национальному контексту и потребностям. Данный модуль содержит анализ каждой из этих заинтересованных сторон и той роли, которую каждая из них играет в охране материнства.

Главной задачей **Правительств** является разработка, принятие, применение и контроль за применением законодательства, в том числе и в области охраны материнства. Здесь могут быть задействованы различные уровни управления, от национального до органов местного самоуправления, это создает широкое поле для взаимодействия и партнерства, однако усложняет координацию и обеспечение связанности, слаженности этой работы.

Работодатели и организации работодателей являются необходимыми и ценными партнерами в усилиях по реализации охраны материнства в сфере труда. Работодатели отвечают за принятие политики компании и определяют принципы, на которых строятся правила и действия на предприятии, нацеленные на предотвращение связанной с беременностью дискриминации и устранение рисков для здоровья. Организации работодателей вносят ценный вклад в международные и национальные дебаты и законы об охране материнства и содействуют обмену информацией между работодателями и правительством.

Профсоюзы играют жизненно важную роль в повышении информированности и укреплении охраны материнства на предприятии и за его пределами. Профсоюзы также вносят свой вклад в международные и национальные дебаты и законы об охране материнства, содействуют обмену информацией между трудящимися, работодателями и правительством, а также повышению информированности об охране материнства и включению этой темы в коллективные договоры и в политику на предприятиях.

Роли **гражданского общества** многообразны, от участия неправительственных организаций (НПО) в анализе политики, повышении информированности или отслеживании жалоб о дискриминации до реализации на местном уровне программ, содействующих практическому осуществлению охраны материнства посредством создания условий для грудного вскармливания или открытия яслей.

Университеты и исследовательские центры помогают формулировать, отслеживать реализацию и оценивать политику, исследовать, оценивать и разрабатывать меры по улучшению условий для охраны здоровья на рабочем месте и предоставляют узкоспециальные знания и экспертов другим заинтересованным сторонам.

Важно содействовать сотрудничеству между заинтересованными сторонами в поиске творческих решений для укрепления охраны материнства.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Ключевыми партнерами правительств в охране материнства являются представители национальных и/или местных организаций работодателей и трудящихся.
- ➔ Правительства играют ведущую роль в разработке законодательства и системы социального обеспечения, проводя консультации с другими заинтересованными сторонами, а также отвечают за реализацию этих законов и контроль за их соблюдением.
- ➔ Организации работодателей могут вносить вклад в национальные и международные дебаты и законы. Они могут консультировать своих членов и помогать им в правовых вопросах, распространять среди них передовую практику работы.
- ➔ Работодатели в сотрудничестве с трудящимися и их представителями играют главную роль в приведении условий труда в соответствие с национальным законодательством и практикой посредством определения политики на предприятиях и заключения соглашений.
- ➔ Профсоюзы могут вести кампании за совершенствование национального и международного законодательства в области охраны материнства. Они могут вести информационно-образовательную работу с членами и отвечают за заключение коллективных договоров, включающих элементы охраны материнства.
- ➔ Гражданское общество также может возглавлять работу на уровне местных общин по улучшению условий жизни и труда в части, касающейся охраны материнства и помощи работникам с семейными обязанностями.
- ➔ Университеты и исследовательские центры могут быть важными партнерами в разработке и публикации исследований, дающих достоверную информацию и помогающих формулировать, отслеживать и оценивать государственную политику.

Модуль 5

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

О чем этот модуль?

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

- глобальные договоры, декларации и платформы для деятельности, касающиеся прав в области охраны материнства;
- международные трудовые нормы по охране материнства в сфере труда;
- действия по ратификации последней Конвенции МОТ по охране материнства, 2000 (№ 183);
- принципы работы контрольного механизма МОТ;
- региональные рамочные схемы и механизмы укрепления и содействия охране материнства в сфере труда.



Цели

Данный модуль содержит обзор глобальных и региональных рамочных схем и механизмов, касающихся охраны материнства и служащих руководством для разработки законодательства и политики на национальном уровне. Особое внимание уделяется международным трудовым нормам, поскольку они являются наиболее полными правовыми инструментами охраны материнства. Читатели получают некоторое представление о том, как работают процедуры МОТ по ратификации, отчетности и надзору.



Обзор

Право на охрану материнства периодически подтверждается в международных соглашениях и декларациях, в частности в Пакте об экономических, социальных и культурных правах (CESCR), конвенциях об искоренении всех форм дискриминации женщин (CEDAW) и Конвенции о правах ребенка (КПР).

Самыми недавними из трудовых норм в области охраны материнства в сфере труда являются Конвенция МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и сопутствующая ей Рекомендация МОТ 2000 года (№ 191). Другие Конвенции МОТ по отдельным секторам (например, услуги по уходу, сельское хозяйство, домашние работники) или проблемам труда (например, соцобеспечение, условия труда и защита занятости) и ряд резолюций

МОТ затрагивают отдельные элементы охраны материнства в сфере труда – один или сразу несколько. Они служат дополнительными руководствами и нормами.

Конвенции становятся юридически обязательными к исполнению для государств – членов МОТ только после их ратификации, надлежащим образом зарегистрированной МОТ. Данный модуль разъясняет процесс ратификации конвенций МОТ – с упором на Конвенцию № 183, процесс предоставления отчетов о применении норм после их ратификации и контрольно-надзорные механизмы МОТ для обеспечения применения международных трудовых норм.

Модуль также описывает ту техническую помощь, которую МОТ предоставляет для пропаганды, ратификации и применения международных трудовых норм, в форме консультаций по разработке политики, наращивания потенциала, проведения исследовательской и информационной работы и повышения информированности.

Региональные межправительственные организации, включая Африканский Союз, Европейский Союз (ЕС) и Организацию американских государств, также вырабатывают нормы и рамочные схемы и механизмы по охране материнства в сфере труда. Региональные законы и политика могут содержать более подробные и защитительные положения, чем глобальные конвенции, поскольку они ориентированы на конкретный региональный контекст. ЕС принял наиболее передовой и всеобъемлющий набор директив, связанных с охраной материнства, включая положения о родительском отпуске и денежных пособиях по материнству для самозанятых работниц.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Обязательства соблюдать права человека в области охраны материнства периодически подтверждаются в глобальных соглашениях и декларациях, в частности в CESC, CEDAW и КПР, которые ратифицированы повсеместно и таким образом являются юридически обязательными или предполагают некие моральные обязательства со стороны всех стран.
- ➔ МОТ является специализированным трехсторонним агентством ООН, чей мандат охватывает и охрану материнства в сфере труда. МОТ отвечает за разработку, принятие и применение международных трудовых норм.
- ➔ Конвенция МОТ № 183 и Рекомендация № 191 по охране материнства являются новейшими международными трудовыми нормами по охране материнства и служат всеобъемлющим руководством для национального законодательства и практики правоприменения в области охраны материнства.
- ➔ Глобальные и региональные нормы устанавливают минимальные требования с тем, чтобы после ратификации Конвенции той или иной страной национальное или местное законодательство изменялось бы в сторону их повышения, а не становилось бы менее жесткими.
- ➔ Эти инструменты могут служить образцами и руководством для разработки национальных законов и политики во всех странах.
- ➔ Чтобы зарегистрировать ратификацию Конвенции № 183 в МОТ, компетентный орган государства-члена должен представить – вместе с ратификационной грамотой – Декларацию с указанием продолжительности декретного отпуска.
- ➔ Контрольно-надзорная система и техническая помощь МОТ оказывают поддержку странам в поэтапной разработке и реализации законов, политики и программ по охране материнства в сфере труда, с учетом уровня экономического развития и иных национальных обстоятельств.
- ➔ ЕС предлагает наиболее продвинутые правовые инструменты, в частности директивы о защите материнства и семейных обязанностях.



часть

первая
вторая
третья



**ОХРАНА МАТЕРИНСТВА
В СФЕРЕ ТРУДА:
ПОДРОБНО ОБ
ОСНОВНЫХ ЭЛЕМЕНТАХ**



Часть 2.

Охрана материнства в сфере труда: подробно об основных элементах

Часть 2 состоит из шести модулей, которые подробно рассматривают каждый из основных элементов охраны материнства в сфере труда. Каждому компоненту дается определение, по каждому приводятся примеры законов и политики; для демонстрации усилий по их применению и новаторского подхода даются примеры передовой практики.

Модуль 6: отпуск по беременности и родам и прочие связанные с уходом за ребенком отпуска, их характеристики, выгоды и тенденции.

Модуль 7: денежные и медицинские пособия и льготы, и значение социальной защиты.

Модуль 8: охрана здоровья беременных и кормящих грудью женщин на рабочем месте, включая вопросы, связанные с ВИЧ/СПИДом на предприятии.

Модуль 9: защита занятости и недопущение дискриминации по причинам, связанным с беременностью и родами.

Модуль 10: условия для кормления грудью в виде перерывов в работе для грудного кормления, оборудование специальных помещений на предприятии и политики, учитывающей семейные обязанности работников.

Модуль 11 выходит за пределы концепции охраны материнства и обсуждает «достижение баланса между трудовыми и семейными обязанностями» и прежде всего проблему ухода за ребенком, поскольку уход за ребенком должен продолжаться и после родов, и политика, поддерживающая уход за детьми и гендерное равенство, должна продолжаться еще долгое время после окончания декретного отпуска.

Модуль 6

Отпуск по беременности и родам и связанные с ним виды отпусков

О чем этот модуль?

Данный модуль рассматривает вопрос, почему отпуск по беременности и родам так важен, какие положения закреплены в международных трудовых нормах по охране материнства и в национальном законодательстве разных стран и как обеспечить большее количество работниц этим отпуском. Модуль также содержит обзор других видов отпусков, связанных с уходом за детьми. Он охватывает следующие темы:

- ➞ значение охраны материнства;
- ➞ главные характеристики отпуска по беременности и родам в международных трудовых нормах;
- ➞ тенденции и опыт национального законодательства в разных странах мира;
- ➞ проблема распространения отпуска по беременности и родам на работниц, занятых в неформальной экономике;
- ➞ политика в отношении других связанных с уходом за детьми отпусков, включая отцовский, родительский отпуск и отпуск по усыновлению/удочерению.



Цели

Модуль 6 содержит советы и рекомендации относительно значения отпуска по беременности и родам, а также по структурированию декретного отпуска в плане продолжительности и сроков, давая читателям ясное представление о требованиях международных трудовых норм и национальной практике, принятой в разных странах мира. Читатели также получают представление о вопросах и проблемах распространения права на декретный отпуск на работниц, занятых в неформальной экономике. Данный модуль также содержит обзор политики в отношении других связанных с уходом за детьми отпусков.



Обзор

Отпуск по беременности и родам охватывает период до, во время и после рождения ребенка. Его цель – защитить здоровье матери и ребенка. В частности, декретный отпуск необходим для того, чтобы дать женщинам отдохнуть и физически восстановиться после родов, начать и поддерживать кормление ребенка исключительно грудью. Он также необходим, чтобы помочь женщинам психологически и эмоционально адаптироваться к этому новому состоянию, установить внутреннюю связь с ребенком, дать им

время для прохождения необходимых медицинских осмотров и посещения информационных занятий, а также дать женщинам возможность сбалансировать свою семейную жизнь со своими трудовыми обязанностями.

Отпуск по беременности и родам является для матерей стимулом поддерживать связь с рынком труда и вернуться на работу после его окончания. Дополнительная выгода связана с ролью политики в области декретного и родительского отпусков для снижения риска обеднения для семей с детьми и повышения благосостояния детей.

Конвенция № 183 гласит, что отпуск по беременности и родам должен длиться не менее 14 недель, шесть из которых должны быть взяты сразу же после родов. Рекомендация № 191 предлагает увеличить продолжительность декретного отпуска как минимум до 18 недель. В 2009 году примерно в половине государств-членов МОТ предоставлялось не менее 14 недель такого отпуска.

Кроме отпуска по беременности и родам, большое значение для того, чтобы дать семьям возможность сбалансировать работу и семейные обязанности, имеют также и другие виды отпуска, связанные с уходом за детьми. Такая политика в отношении отпусков не только позволяет лучше спланировать и подготовиться к появлению ребенка, но и является важным шагом в достижении гендерного равенства в сфере труда.

В последние годы все большее распространение получают и другие виды отпуска по уходу за детьми. **Отцовский отпуск** нацелен на то, чтобы дать отцам возможность быть с матерью и новорожденным во время родов, участвовать в событиях или празднествах, связанных с рождением ребенка, и выполнять связанные с этим формальности. Отцовский отпуск также дает отцам важную возможность начать заботиться о своем ребенке, помогать матери нести физическую и психологическую нагрузку, связанную с рождением ребенка и начать выполнять свои обязанности по уходу.

Родительский отпуск предполагает относительно долгосрочный отпуск, предоставляемый любому из родителей, который позволяет им заботиться о младенце или ребенке младшего возраста в течение некоторого периода времени, обычно следующего за декретным или отцовским отпуском. Во многих странах предоставляется **отпуск по усыновлению/удочерению**, хотя законы могут существенно различаться от страны к стране. Данный модуль рассматривает эти виды отпусков более подробно.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Отпуск по беременности и родам является оплачиваемым освобождением от работы, которое предоставляется женщинам во время беременности, родов и в послеродовой период. Отпуск способствует укреплению здоровья матери и новорожденного ребенка и гендерному равенству в сфере труда.
- ➔ Отпуск по беременности и родам является одним из фундаментальных элементов охраны материнства и почти повсеместно предусмотрен в национальном законодательстве.
- ➔ Отцовский и родительский отпуска являются важными элементами политики достижения баланса между трудовой и семейной жизнью, которая признает, что мужчины также несут свою долю семейных обязанностей.
- ➔ Родительский отпуск обычно позволяет любому из родителей брать его, целиком или частично, и решать, как им распорядиться. Иногда какая-то часть родительского отпуска закрепляется исключительно за одним из родителей («отцовская квота»). Большинство национальных законов предусматривает более продолжительный срок для этого вида отпуска по сравнению с декретным и отцовским, и оплачивается он в меньшем размере. Отцовский и родительский отпуска для мужчин важны еще и в плане оказания отцом поддержки матери в период грудного вскармливания.
- ➔ Матери, как правило, берут родительский отпуск чаще, чем отцы, хотя эта тенденция медленно меняется. Факторами, определяющими процент отцов, берущих этот вид отпуска, являются: уровень оплаты отпускного времени; гибкость самой схемы; гарантия сохранения рабочего места на время отпуска; сохранение стажа, и возможностей карьерного роста, и, в более широком плане, общая эволюция бытующих в обществе представлений о роли мужчин в семье и на предприятии.

Модуль 7

Денежные и медицинские пособия и льготы

О чем этот модуль?

Данный модуль обобщает значение денежных и медицинских пособий и льгот для охраны материнства. В силу их сложности и многообразия модуль может дать лишь общий обзор некоторых из ключевых вопросов и принципов, связанных с этой темой. В конце модуля перечислены дополнительные информационно-методические ресурсы. Данный модуль рассматривает:

- ➔ риски, связанные с беременностью и родами, и значение социальной защиты, включая денежные и медицинские пособия и льготы;
- ➔ общую оценку доступности социальной защиты, включая денежные и медицинские пособия и льготы, связанные с материнством;
- ➔ международные рамочные схемы, механизмы и подходы к предоставлению пособий и льгот, связанных с материнством, с особым упором на инициативу за введение Минимального уровня социального обеспечения и современных норм МОТ в области социального обеспечения;
- ➔ широту охвата женщин денежными пособиями во время беременности и родов, их основные характеристики и механизмы финансирования;
- ➔ широту охвата женщин медицинскими пособиями и льготами во время беременности и родов, основные характеристики и механизмы финансирования;
- ➔ административное управление предоставлением пособий и льгот, связанных с материнством, в схемах социального обеспечения;
- ➔ основные соображения по поводу распространения через систему социального страхования пособий и льгот, связанных с материнством, на работниц с нетипичной занятостью и работниц неформального сектора экономики;
- ➔ значение социального диалога и роли основных заинтересованных сторон.



Цели

Данный модуль в общих чертах разъясняет значение денежных и медицинских пособий и льгот, связанных с охраной материнства. Читатели узнают об основных международных положениях о предоставлении денежных и медицинских пособий и льгот, действующих системах их финансирования, серьезных пробелах в широте их охвата и о новаторских подходах к повышению размеров этих пособий и льгот и их распространению на многих из тех женщин, кто в настоящее время не имеет доступа к социальной защите, включая охрану материнства.



Обзор

Материнство связано как с экономическими, так и с медицинскими рисками. Денежные и медицинские пособия и льготы предназначены для того, чтобы эти риски смягчить. Важным риском, связанным с беременностью и родами, является риск потери дохода. Чтобы сохранить свое здоровье, матери не должны работать некоторое время до родов, во время родов и после родов. Денежные пособия, выплачиваемые во время отпуска по беременности и родам, призваны заменить часть дохода, утрачиваемого в связи с перерывом в экономической активности женщины. Денежные пособия наполняют право на декретный отпуск материальным содержанием, ибо без них многие женщины не могли бы справляться с финансовыми трудностями, возникающими из-за перерывов в их экономической деятельности.

Беременность, рождение ребенка и особенно первые месяцы его жизни сопряжены с целым рядом рисков для здоровья. Материнская и младенческая смертность – широко распространенное явление, особенно во многих развивающихся странах, масштабы которого напрямую связаны с наличием, качеством и ценовой доступностью необходимых медицинских услуг и учреждений. Медицинские пособия и льготы призваны защитить здоровье и матери, и ребенка, обеспечивая получение женщинами необходимых медицинских услуг в период беременности и родов, которые в этом случае предоставляются учреждениями здравоохранения бесплатно или лишь за часть цены. Медицинские пособия беременным женщинам для смягчения воздействия, оказываемого ВИЧ/СПИДом, также имеют ключевое значение, позволяя женщинам защитить свое здоровье или получить медицинский уход и предотвратить заражение ребенка от матери.

Несмотря на важность денежных и медицинских пособий для здоровья и благосостояния женщин, их детей и их семей, большая часть населения планеты не имеет доступа к схемам социального обеспечения, которые предоставляют такие пособия.

Данный модуль подчеркивает важность реализации, расширения и укрепления социальной защиты посредством обеспечения фактического доступа к качественному медицинскому обслуживанию и финансовой защищенности в отношении затрат на медицинские услуги, а также посредством охвата всех женщин достаточным объемом связанных с материнством пособий и льгот, включая отпускные пособия, медицинское обслуживание до, во время и после родов и при необходимости госпитализацию.

Модуль рассматривает основные международные инструменты, рамочные схемы и механизмы, включая международные трудовые нормы по социальному обеспечению и охране материнства. Он знакомит читателей с Инициативой ООН по минимальному уровню социальной защиты, разработанной в ответ на существование в мире широких различий в обеспечении доступа к социальной защите. В июле 2011 года трехсторонние партнеры МОТ определили установление на национальном уровне минимальных мер социальной защиты, гарантирующих минимальный доход и базовый объем медицинских услуг, как главный приоритет в распространении социального обеспечения на уязвимые и незащищенные слои населения. Модуль разъясняет место пособий и льгот, связанных с материнством, в этой схеме.

В этом контексте модуль рассматривает существующие системы финансирования денежных и медицинских пособий и льгот и высвечивает новаторские инициативы по распространению социальной защиты на уязвимые группы населения. Он также касается проблем, связанных со стоимостью предоставления денежных и медицинских

пособий. Модуль показывает, что охрана материнства обходится дешевле, чем другие компоненты социального обеспечения, и что анализ затрат свидетельствует о том, что социальная защита посильна даже для бюджетов стран с низким уровнем дохода. Более того, цена непредоставления денежных и медицинских пособий во время беременности и родов значительно перевешивает инвестиции в укрепление и расширение доступа к ним.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Беременность, роды и послеродовой период сопряжены с рядом экономических и медицинских рисков для женщины и ее ребенка.
- ➔ Связанные с материнством экономические и медицинские риски можно смягчить с помощью мер социального обеспечения, которые распространяют социальную защиту на женщин и их детей в период беременности и родов. Однако доступ к социальной защите, включая связанные с материнством денежные и медицинские пособия и льготы, ограничен и характеризуется высокой степенью неравенства как между странами, так и внутри них.
- ➔ Нормы МОТ служат руководством для разработки и реализации мер социального обеспечения и предоставления связанных с материнством денежных и медицинских пособий и льгот.
- ➔ Инициатива ООН по минимальному уровню социальной защиты является новым шагом по поддержке правительств в оказании помощи своим гражданам в борьбе с экономическими трудностями и кризисами. Она нацелена на распространение базового набора гарантий социальной защиты, состоящего из безусловно необходимого объема медицинских услуг и гарантий дохода для уязвимых и незащищенных категорий населения, включая женщин во время беременности, родов и в послеродовой период.
- ➔ Денежные пособия могут финансироваться через систему обязательного социального страхования, социальное обеспечение, социальную помощь, через схемы возложения ответственности за них на работодателя или различные их комбинации. Схемы возложения ответственности на работодателя вызывают особую озабоченность в связи с несправедливым распределением обязанностей по несению этих затрат и потенциальной дискриминацией женщин по причине фактической или потенциальной беременности.
- ➔ Финансирование медицинских пособий и льгот осуществляется за счет налогов и общих доходов бюджета, фондов социального страхования, схем, основанных на взносах, а также за счет наличных платежей. Последние являются особенно несправедливыми, возлагая тяжелое бремя на семьи с низким уровнем дохода и повышая риск катастрофических для семей расходов на медицинское обслуживание, которые ведут к их обнищанию.
- ➔ Распространение связанных с материнством денежных и медицинских пособий на уязвимых и незащищенных женщин остается трудной задачей, особенно в странах с низким уровнем дохода. Однако схемы государственных денежных дотаций, местные схемы медицинского страхования и базовые пакеты медицинских пособий представляют собой многообещающие подходы к ее решению при условии их включения в более широкие национальные системы социальной защиты.
- ➔ Связанные с материнством денежные и медицинские пособия и льготы не являются особенно затратной статьей, расходы на них относительно низки в сравнении с другими компонентами социального обеспечения. В целом рас-

чет стоимости показывает, что базовый пакет социальной защиты, включающий медицинские услуги, посилен бюджету любой страны.

- ➔ В противоположность этому, цена непредоставления связанных с материнством денежных и медицинских пособий и льгот высока: если женщина умирает или заболевает, ее семья и вся местная община теряют ее доход, а для ее детей повышается вероятность того, что они бросят школу, будут иметь проблемы со здоровьем или умрут.
- ➔ Несмотря на всю пользу социальной защиты, ее разработка, реализация и мониторинг – трудная задача, поскольку здесь задействовано множество заинтересованных сторон и сталкиваются самые разнообразные точки зрения. Социальный диалог, включающий все заинтересованные стороны, является обязательным механизмом при определении схем и подходов, наиболее полно отвечающих национальному контексту.

Модуль 8

Охрана здоровья на рабочем месте

О чем этот модуль?

Данный модуль рассматривает охрану здоровья на рабочем месте, при этом особый упор делается на вопросы, связанные с материнством. Он охватывает следующие темы:

- ➔ международные трудовые нормы по гигиене и безопасности труда (ГБТ) и охране здоровья во время беременности и после родов;
- ➔ значение ГБТ и ее профилактики;
- ➔ особые требования к ГБТ во время беременности и кормления грудью;
- ➔ конкретные меры по выявлению и устранению рисков ГБТ во время беременности и после родов;
- ➔ соображения по поводу ВИЧ/СПИДа, материнства и места работы.



Цели

Данный модуль содержит обзор международных руководящих принципов и норм по защите здоровья беременных женщин и плода, а также кормящих женщин от опасностей, существующих на рабочем месте. Читатели узнают об особых рисках в плане ГБТ во время беременности и грудного вскармливания, о конкретных мерах по выявлению и устранению этих рисков и об особых аспектах, связанных с ВИЧ/СПИДом, материнством и работой. Модуль подчеркивает важность проведения профилактических мер по охране материнства на рабочем месте.



Обзор

В Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) сказано, что беременная или кормящая грудью женщина не должна быть обязана выполнять работу, которая является вредной или сопряжена со значительным риском для ее здоровья и безопасности, а также для здоровья и безопасности ее ребенка. Рекомендация № 191 раскрывает дополнительные детали условий труда, представляющих особую опасность для матери и ее ребенка.

Охрана здоровья на рабочем месте на всем протяжении беременности и грудного кормления необходима, потому что:

- в эти периоды своего репродуктивного цикла женщины более чувствительны к некоторым рискам для здоровья на рабочем месте, и вред их здоровью может наноситься самыми разными путями;
- потребности беременной или кормящей женщины в плане охраны здоровья меняются
 - по мере протекания беременности;
 - в период непосредственно перед родами и после них;
 - во время кормления грудью;
- работа может быть вредной или опасной.

Репродуктивная гигиена и безопасность – дело всех работников, и мужчин, и женщин. Риски для здоровья на рабочем месте могут иметь биологическую, химическую или физическую природу. Они могут возникать вследствие физической или умственной нагрузки, плохих условий труда и из-за проблем с обеспечением гигиены на предприятии. Как следствие, все более распространенным подходом к обеспечению гигиены и безопасности труда является создание здоровой рабочей среды для всех работников при одновременном введении особых правил и процедур, обеспечивающих минимизацию или устранение особых рисков для женщин в период беременности и кормления грудью.

Данный модуль дает обзор ряда рисков и опасностей на рабочем месте, имеющих отношение к гигиене и безопасности труда беременных и кормящих женщин и их детей, и содержит руководящие принципы и методические инструменты для оценки рисков на предприятии и проведения профилактических и адаптивных мер.

Модуль также предметно рассматривает меры и услуги на рабочем месте, которые способны облегчить состояние ВИЧ-инфицированных и больных СПИДом работниц и предотвратить передачу заболевания от матери к ребенку. Он также говорит о том, как эти меры могут смягчать для ВИЧ-инфицированных женщин дополнительные риски, связанные с беременностью, и о трансформационной способности антиретровирусной терапии (АРВТ) существенно снижать риск передачи вируса ребенку от матери. Это особенно важно там, где не могут быть обеспечены чистая вода и санитария, и где диарея, воспаление легких и недоедание являются распространенными причинами младенческой смертности. Упор делается на положения новой Рекомендации МОТ 2010 года по ВИЧ и СПИДу (№ 200).

Основные моменты для усвоения

- ➔ Международные нормы и национальное законодательство задают рамочные схемы для систем и программ обеспечения ГБТ и закрепляют многочисленные положения по охране здоровья и обеспечения безопасности беременных и кормящих работниц, включая предоставление отпуска, если во время беременности и кормления грудью их потребности не могут быть надлежащим образом удовлетворены на рабочем месте.
- ➔ Проведение профилактических мер по гигиене и безопасности труда является фундаментом для укрепления здоровья всех работников, и мужчин, и женщин. Когда подверженность рискам невозможно предотвратить, свести к минимуму или исключить, необходимо устанавливать меры профилактики для всех работников. Рабочие места должны быть безопасны для всех работников обоего пола на всех этапах их жизненного цикла и особенно на протяжении их репродуктивного возраста.
- ➔ Некоторые характерные черты работы и рабочих мест могут создавать особые риски для безопасности и здоровья во время беременности и кормления грудью. Угрозы репродуктивному здоровью могут быть биологическими, химическими и физическими или могут возникать в результате стресса, антисанитарии и плохих условий труда. По получении извещения о беременности работницы следует провести оценку рисков на рабочем месте и принять необходимые меры по ее результатам.
- ➔ ВИЧ и СПИД в несоразмерно большей степени поражают женщин и угрожают здоровью матерей, младенцев и детей. Критическое значение для решения этой проблемы имеют расширение равного для всех женщин и мужчин доступа к информации, диагностике ВИЧ-инфекции, профилактике, лечению и уходу.
- ➔ Усилия по борьбе с ВИЧ/СПИДом могут дополняться действиями на уровне предприятия, включая информационно-образовательную работу; эти меры способны предотвратить инфицирование на рабочем месте, расширить услуги по диагностике, профилактике и лечению, например, профилактику передачи вируса ребенку от матери при грудном кормлении. Наличие на предприятии политики в области борьбы с ВИЧ/СПИДом способно наглядно продемонстрировать ту поддержку, на которую могут рассчитывать работницы, включая беременных и кормящих женщин.

Модуль 9

Защита занятости и недопущение дискриминации

О чем этот модуль?

Данный модуль обсуждает защиту занятости и недопущение дискриминации в связи с материнством, рассматривает соответствующие положения международных трудовых норм по охране материнства и освещает меры по решению конкретных проблем, возникающих во всем мире, такие как:

- ➡ защита от увольнений по причинам, связанным с материнством;
- ➡ право вернуться на прежнюю или эквивалентную ей должность после отпуска по беременности и родам;
- ➡ защита связанных с занятостью прав, пособий и льгот;
- ➡ защита от дискриминации при доступе к работе, включая запрет требования, чтобы женщина сдавала анализ на беременность при подаче заявления о приеме на работу.



Цели

Цель данного модуля – дать читателям представление о дискриминации и защите занятости в сфере труда, связанных с материнством, и рассмотреть актуальные положения и руководящие принципы международных норм трудового права. Он подробно рассматривает меры по разрешению конкретных проблем и обеспечению защиты от связанной с материнством дискриминации, которая возникает в отношении отбора, найма на работу, карьерного роста, пособий и льгот, связанных с занятостью, при увольнении и возвращении к работе.



Обзор

Материнство часто оказывается причиной дискриминации в сфере труда в отношении доступа к работе, равенства возможностей и обращения и прекращения отношений найма. Таким образом, меры по защите занятости беременных работниц и борьба с любыми формами дискриминации трудящихся женщин по причинам, связанным с материнством, совокупно являются неотъемлемой частью охраны материнства в сфере труда. Конвенции МОТ становятся все более всеобъемлющими в плане того уровня охвата трудящихся женщин системой охраны материнства, который следует обеспечить.

Оценить масштабы связанной с материнством дискриминации трудно. Однако имеющаяся информация указывает на то, что дискриминация все еще остается распространенной и серьезной проблемой. В ряде стран есть свидетельства того, что число жалоб на связанную с материнством дискриминацию растет. Трудно определить, связано ли это с фактическим ростом дискриминации или с ростом числа регистрируемых жалоб. Однако тот факт, что дискриминация сохраняется, должен восприниматься как неприемлемый, и это является достаточным основанием для мобилизации общества на активную борьбу с ней.

Защита занятости касается права работницы на сохранение своего рабочего места в период беременности или отпуска по беременности и родам, а также во время определенного периода после ее возвращения на работу. Данный модуль рассматривает меры, которые можно принять для того, чтобы:

- защитить женщин от увольнений в этот период;
- гарантировать право женщины вернуться после отпуска по беременности и родам на ту же самую или эквивалентную ей должность, которую она занимала до декретного отпуска;
- сохранять за женщиной все права и льготы, связанные с занятостью (например, трудовой стаж, возможности карьерного и профессионального роста, право на пенсию и т.п.).

Защита от дискриминации касается права женщин на то, чтобы в вопросах, связанных с работой, включая сам доступ к работе, отношение к ним не было менее благоприятным в силу их половой принадлежности. Важным моментом является то, что эта защита включает положение, не позволяющее работодателям требовать от женщины сдачи анализа на беременность или подтверждения ее стерильности как условия ее принятия на работу, работодатели также не должны расспрашивать женщину – кандидата на вакантную должность о ее планах на предмет деторождения.

Многие международные конвенции, включая конвенции МОТ, запрещают любые формы дискриминации в отношении женщин. В данном модуле вы найдете обширный перечень этих конвенций с многочисленными примерами из национальной практики. Многие страны устанавливают у себя меры по недопущению дискриминации, хотя лишь 11 государств применяют нормы МОТ, законодательно запретив тесты на беременность.

Дискриминация по причине обязанностей, связанных с уходом за детьми, охватывает период, наступающий уже после беременности и родов. На тех рынках труда, где эта проблема изучалась, есть свидетельства применения штрафных санкций в связи с исполнением материнских (но не отцовских) обязанностей. В большинстве обществ материнство и связанные с ним семейные обязанности до сих пор оказывают большое влияние на восприятие женщин как работниц и могут рассматриваться как негативный фактор при отборе кандидатов на конкретную должность. Женщины с семейными обязанностями слишком часто оказываются жертвами стереотипного мышления и воспринимаются как источник дополнительных затрат для работодателя.

Данный модуль обсуждает роли заинтересованных сторон в процессе недопущения и исправления проявлений дискриминации, отмечая, что обязанность устанавливать законодательные меры, предотвращающие дискриминацию, и обеспечивать их соблюдение лежит на государстве.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Защита занятости обеспечивают защиту от прекращения отношений найма с женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, и гарантирует ей возможность вернуться по окончании декретного отпуска на прежнюю или эквивалентную ей должность.
- ➔ Возложение бремени доказательства, что увольнение не связано с материнством, на работодателя, а не на работницу, укрепляет защищенность работницы и обеспечивает соблюдение принципа равного обращения.
- ➔ Защита от дискриминации по причинам, связанным с материнством, определяется как право всех женщин на то, чтобы в вопросах, связанных с работой, включая доступ к работе, отношение к ним не было менее благоприятным в силу их материнской функции.
- ➔ Требование сдачи анализа на беременность при подаче заявления о приеме на работу запрещено Конвенцией МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183), за исключением определенных обстоятельств; это положение начинает появляться и в законодательстве разных стран мира.
- ➔ Информацию о масштабах связанной с материнством дискриминации получить непросто, однако данные органов, занимающихся рассмотрением таких жалоб, профсоюзов, центров правовой помощи и результаты проведенных опросов указывают на то, что подобная дискриминация продолжается и в некоторых странах может даже расти.
- ➔ Заинтересованные стороны имеют в своем распоряжении различные возможности для осуществления действий по недопущению и исправлению проявлений дискриминации. Важно отметить, что информационно-образовательные кампании для работодателей и трудящихся по юридическим правам, а также рекомендации по созданию на предприятиях позитивной среды для беременных могут принести практическую пользу и дать результат. Тем не менее критическое значение имеют действия правительства по укреплению законодательной базы и установлению механизмов подачи и рассмотрения жалоб и обеспечению выполнения законов.
- ➔ Политику следует разрабатывать таким образом, чтобы избежать укрепления стереотипных представлений о женщинах как о людях, чей удел – забота и получение лишь вспомогательного дохода, и вместо этого содействовать равному распределению труда в семье и большему равенству возможностей на рынке труда для женщин и мужчин.

Модуль 10

Условия для кормления грудью на рабочем месте

О чем этот модуль?

Данный модуль обсуждает важность грудного вскармливания, проблемы, связанные с продолжением кормления грудью после возвращения на работу после отпуска по беременности и родам, рассматривает законодательные нормы и методы их практической реализации, которые могут помочь наладить продолжение кормления грудью для матерей, возвращающихся к работе по найму. Модуль включает следующее:

- ➔ кормление грудью как норма – польза грудного вскармливания для матерей, детей, работодателей и общества;
- ➔ международные и национальные законодательные нормы, поддерживающие кормление грудью для матерей, работающих по найму;
- ➔ практические меры, поддерживающие кормление грудью для матерей, работающих по найму;
- ➔ соображения, касающиеся кормления грудью и ВИЧ и тех ролей, которые заинтересованные стороны на предприятии могут сыграть в снижении ВИЧ-инфицирования младенцев посредством профилактики передачи вируса от матери ребенку (ПВМР).



Цели

Данный модуль разъясняет важность и выгоды исключительно грудного вскармливания для выживания и здоровья младенца, а также причины трудностей, с которыми сопряжено для матери продолжение кормления ребенка исключительно грудью после завершения отпуска по беременности и родам и выхода на работу. Модуль дает читателю представление о международных нормах, национальных законах и политике, а также мерах на уровне предприятий, которые способны помочь поддержать постоянное и исключительно грудное вскармливание младенца. Модуль подчеркивает роли заинтересованных сторон и содержит рекомендации по тем мерам, которые заинтересованные стороны могут принять для снижения ВИЧ-инфицирования младенцев при грудном вскармливании.



Обзор

Грудное вскармливание является наилучшим способом обеспечения питания и ухода для здорового роста и развития младенцев и детей младшего возраста. Оно также является неотъемлемой частью репродуктивного процесса и имеет важные последствия для здоровья матери.



ВОЗ и ЮНИСЕФ в рамках мер глобального здравоохранения рекомендовали вскармливать младенцев исключительно грудью на протяжении первых шести месяцев жизни для обеспечения оптимального роста, развития и здоровья. После этого срока для удовлетворения своих растущих потребностей в питании младенцы должны получать достаточно питательную и безопасную дополнительную пищу при одновременном продолжении грудного кормления до достижения ими возраста двух лет и более.

Отказ от кормления грудью или неоптимальное грудное вскармливание (например, не исключительно грудное вскармливание в первые шесть месяцев жизни) создает как краткосрочные, так и долгосрочные риски для матери и ребенка. Однако после истечения срока отпуска по беременности и родам возвращение на работу при продолжении кормления грудью представляет собой огромную проблему для матерей и является одной из главных причин, по которым работающие женщины прекращают грудное вскармливание младенца. Для многих женщин отсутствие поддержки и условий для грудного кормления на рабочем месте делает работу несовместимой с грудным вскармливанием младенцев.

Положения, содействующие повышению распространенности и продолжительности грудного вскармливания, содержатся в Конвенции № 183, которая призывает к введению перерывов в работе для кормления грудью, и в Рекомендации № 191, которая предлагает оборудовать на предприятиях специальные помещения для грудного кормления.

Исследования показывают, что поддержка кормления грудью для работниц обычно требует лишь небольших затрат со стороны работодателя и предполагает минимальные изменения в рабочем расписании. Исследования также говорят о ряде потенциальных выгод для работодателей, вытекающих из поддержки грудного вскармливания, включая снижение текучести кадров, сокращение времени отсутствия работницы на рабочем месте, как следствие – укрепления здоровья ребенка, улучшение морального климата в коллективе, рост производительности труда и повышение репутации компании.

Модуль освещает и другие меры, помимо перерывов на кормление грудью и оборудования специального помещения, которые обеспечат поддержку грудного вскармлива-

ния на предприятии, включая программные заявления, информационные кампании и гибкие графики работы.

ВИЧ может передаваться от женщины – носительницы ВИЧ ее младенцу во время беременности, родов или кормления грудью. Обычно это называют передачей ВИЧ от матери ребенку (ПВМР). Антиретровирусные (АРВ) препараты и другие меры могут существенно снизить риск инфицирования. Одной из причин ПВМР является то, что матери не знают, инфицированы они сами или нет, и часто место работы является единственным местом, где они могут получить объективную информацию о ВИЧ и своем собственном состоянии.

Предприятия способны облегчить доступ к добровольной и конфиденциальной сдаче анализов и лечению, профилактике ПВМР, а также информации об альтернативных способах кормления ребенка для ВИЧ-положительных матерей. В ситуации, когда матерей, живущих с ВИЧ, поощряют к кормлению грудью как наилучшему варианту для здоровья младенца, исключительное и непрерывное грудное вскармливание после возвращения на работу является еще более важным. По этим причинам модуль рассматривает роль мер, осуществляемых по месту работы, в общих усилиях по профилактике передачи ВИЧ от матери ребенку.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Возвращение к работе по найму является одной из серьезных причин, по которым женщины прекращают грудное кормление до истечения международно рекомендованных шести месяцев исключительно грудного вскармливания и продолжения кормления ребенка грудью до достижения им двухлетнего возраста и далее.
- ➔ Грудное вскармливание является нормой для вскармливания младенцев, и поддержка грудного вскармливания на работе дает серьезные медицинские и экономические преимущества, приносящие пользу ребенку, матери, работодателю и обществу.
- ➔ Среди тех выгод, о которых говорят работодатели, оказывающие поддержку грудному кормлению на своих предприятиях, можно отметить снижение затрат на медицинское обслуживание, сокращение времени отсутствия на рабочем месте и повышение производительности.
- ➔ Международные трудовые нормы предполагают перерывы в работе для кормления грудью или сокращение рабочего дня – и то, и другое рассматривается как рабочее время и соответствующим образом оплачивается – для матерей, возвращающихся после отпуска по беременности и родам. Национальное законодательство разных стран обычно предоставляет для этой цели один час в день, разделенный, как правило, на два 30-минутных перерыва.
- ➔ Помещения для кормления грудью на рабочем месте легко оборудовать, и обходятся они недорого.
- ➔ Все больше и больше работодателей понимают преимущества среды, поддерживающей кормление грудью, учитывающей потребности матерей и наличие семейных обязанностей работников, и прилагают усилия к ее созданию, в том числе и через разработку внутренней политики на предприятии.
- ➔ Необходимо повышать информированность политических руководителей, профсоюзов, работодателей и других групп о необходимости поддержки кормящих матерей как посредством выделения дополнительного времени, так и посредством оказания им финансовой помощи. Мужчины как отцы и как люди, принимающие решения, играют критически важную роль в поддержке этих усилий.
- ➔ ВОЗ разработала конкретные рекомендации по профилактике передачи ВИЧ от матери ребенку при кормлении грудью. Предприятие играет критически важную роль в профилактике ПВМР и в поддержании практики грудного вскармливания в соответствии с международными рекомендациями.

Модуль 11

Возвращение на работу после отпуска по беременности и родам: решение проблемы ухода за ребенком

О чем этот модуль?

Данный модуль затрагивает необходимость осуществления политики и мер, содействующих выполнению обязанностей по уходу за детьми после декретного отпуска, когда женщины возвращаются к работе. Он охватывает:

- ➔ основные трудности в решении проблемы ухода за детьми после возвращения на работу;
- ➔ определения семейных обязанностей и неоплачиваемого труда по уходу;
- ➔ международные рамочные схемы и инструменты для решения вопроса о достижении баланса между трудовой и семейной жизнью;
- ➔ законы и политика, содействующие гендерному равенству при разделении оплачиваемого труда и неоплачиваемого труда в семье;
- ➔ обсуждение основных мер по поддержанию баланса между работой и домом;
- ➔ роли и обязанности основных заинтересованных сторон.



Цели

Данный модуль обобщает основные международные инструменты, содействующие достижению баланса между работой и семьей, предлагая подробную информацию об основных вариантах политики и ролях и обязанностях различных заинтересованных сторон. Модуль также обсуждает необходимость осуществления такой политики достижения баланса между работой и семьей, которая способствует гендерному равенству в выполнении как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда.



Обзор

Как только женщины возвращаются на работу после перерыва, связанного с рождением ребенка, или после отпуска по беременности и родам, политика и меры, помогающие родителям установить баланс между оплачиваемым трудом и семейными обязанностями, имеют жизненно важное значение для здорового развития ребенка и приносят огромную пользу семьям, бизнесу и обществу.

Семейные обязанности стали более интенсивными из-за роста числа женщин, занятых оплачиваемым трудом, ослабления неформальной поддержки семьи, роста числа до-



машних хозяйств с одним родителем (обычно матерью), старения населения, бремени заболеваний (например, ВИЧ/СПИДа), миграции и иных социально-экономических факторов, включающих кризисы экономики, занятости и экологии.

Национальные законы и политика, коллективные договоры и меры на уровне предприятий для работников с семейными обязанностями могут включать:

- исследование политики;
- образование, информацию и пропаганду;
- социальные услуги, особенно услуги по уходу за детьми;
- политику в области предоставления отпусков;
- продолжительность рабочего времени и организацию труда;
- пособия по социальному обеспечению;
- активные меры на рынке труда;
- базовую инфраструктуру и услуги по поддержке выполнения семейных обязанностей.

Существующая государственная политика, программы и услуги, даже во многих промышленно развитых странах, редко в достаточной степени отвечают потребностям работников и работодателей в плане заботы об иждивенцах; в развивающихся странах проблемы стоят еще острее. Однако есть растущее признание этих проблемных вопросов, и все чаще осуществляются действия, особенно по развитию услуг и инфраструктуры в сфере ухода за детьми, и принимаются меры по решению этих проблем для трудящихся, особенно для наиболее уязвимых их категорий.

Правительства играют ведущую роль в ориентировании национальной политики и создании социального климата, которые содействовали бы диалогу и положительным переменам в установлении баланса между работой и семьей. Вклад работодателей, профсоюзов, академического сообщества и гражданского общества в разработку и реализацию мер по обеспечению этого баланса тоже жизненно важен для удовлетворения потребностей бизнеса, трудящихся и их семей.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Достижение баланса между оплачиваемым трудом и неоплачиваемыми обязанностями по уходу серьезно заботит большинство взрослого населения планеты, о какой бы стране ни шла речь.
- ➔ Подход к разработке политики должен быть интегрированным и учитывать гендерные аспекты, удовлетворяя потребности как трудящихся, так и работодателей.
- ➔ Элементы гендерного неравенства в выполнении оплачиваемого и неоплачиваемого труда укореняются из-за общего отсутствия политики, нацеленной на достижение баланса между работой и семьей, а также в силу того, что в некоторых случаях такая политика основывается на гендерно предвзятых представлениях о роли мужчин и женщин.
- ➔ Конвенция МОТ 1981 года о трудящихся с семейными обязанностями (№ 156) содержит руководящие принципы по разработке политики и мер, содействующих достижению баланса между работой и семьей.
- ➔ Развитие доступных по цене, надежных и качественных услуг и учреждений по уходу за детьми широко признается как одно из наиболее эффективных с точки зрения затрат и учета гендерных аспектов решений, которое помогло бы удовлетворить потребности трудящихся с семейными обязанностями.
- ➔ Ключевой обязанностью правительств является тщательная разработка и применение законов и политики в области достижения баланса между работой и семьей, которые были бы четко ориентированы на обеспечение гендерного равенства.
- ➔ Социальные партнеры все больше вовлекаются в обеспечение удовлетворения потребностей трудящихся с семейными обязанностями, в частности посредством заключения коллективных договоров и проведения на уровне предприятия мер по достижению баланса между работой и семьей, которые выгодны и трудящимся, и бизнесу.



часть

первая
вторая
третья



ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ
ДЕЙСТВИЙ ПО ОХРАНЕ
МАТЕРИНСТВА
В СФЕРЕ ТРУДА



Часть 3.

Осуществление действий по охране материнства в сфере труда

Часть третья охватывает информационно-методические материалы и инструменты для осуществления действий по охране материнства в сфере труда; упор сделан на наращивание потенциала – процесс, посредством которого заинтересованные стороны развивают, укрепляют и поддерживают свою способность планировать свои собственные цели развития и со временем достигать их. Четыре модуля Части 3 охватывают различные аспекты этого процесса применительно к охране материнства:

- **Модуль 12:** сопоставление национального законодательства с международными трудовыми нормами по охране материнства в сфере труда и уходу за детьми.
- **Модуль 13:** оценка практики охраны материнства на национальном и местном уровне или на уровне предприятия.
- **Модуль 14:** пропаганда охраны материнства на более широком уровне посредством принятия информационной стратегии, выстраивания альянсов и проведения информационно-образовательной работы.
- **Модуль 15:** наращивание потенциала, подготовка учебной методики и инструментария, а также проработка идей по ведению учебной работы.

Модуль 12

Оценка национального законодательства по охране материнства в сфере труда

О чем этот модуль?

Данный модуль содержит рекомендации по оценке национального законодательства и его сопоставления с нормами МОТ по охране материнства в сфере труда, включая уход за детьми. Он также предлагает инструменты для сравнительного анализа и высвечивает ряд последних тенденций и примеров передовой практики в законодательной работе по этой теме. Модуль включает следующее:

- ➔ обзор охраны материнства в сфере труда в национальном законодательстве;
- ➔ сравнение положений национального законодательства с нормами МОТ в области охраны материнства в сфере труда;
- ➔ разъяснение важности наличия всеобъемлющего законодательства по охране материнства;
- ➔ примеры удачных инициатив на национальном и субнациональном уровнях.



Цели

Цели данного модуля – снабдить читателя необходимыми руководящими принципами и инструментами для оценки национального законодательства в части, касающейся положений, прописанных в нормах МОТ по охране материнства. Модуль также содержит информацию о глобальных тенденциях и передовой практике законодательной защиты материнства.



Обзор

Национальные законы, нацеленные на охрану здоровья матери и ребенка и защиту прав трудящихся женщин в области занятости во время беременности, родов и грудного вскармливания младенца занимают видное место в законодательстве почти каждой страны; не менее 167 государств-членов приняли те или иные законы об охране материнства. Эти законы могут включаться в трудовое законодательство, законодательство о социальном обеспечении, антидискриминационное законодательство или другие виды законодательств.



Внутри государства проекты законов могут разрабатываться на различных политических уровнях:

- на национальном или федеральном уровне;
- на территориальном уровне, например на уровне области, штата, района, провинции или кантона;
- на местном уровне, в масштабах города, села или даже отдельной общины.

Обобщение и сравнение положений законодательства может оказаться особенно трудным и произвольным в силу существенных различий между системами в разных странах.

Данный модуль предоставляет инструментарий для оценки любого конкретного свода законов или отдельного закона в плане их сравнения с нормами МОТ, элемент за элементом. Он также знакомит читателя с Комментариями Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (КЭПКР) как с полезным источником информации о применении норм МОТ в национальном контексте.

В целях отслеживания и оценки прогресса в продвижении Концепции достойного труда на национальном уровне данный модуль представляет набор статистических показателей МОТ, включающий правовые и статистические показатели в области «сочетания трудовой, семейной и личной жизни». Он также объясняет, как пользоваться Базой данных МОТ по законам в области условий труда и занятости, наиболее исчерпывающим источником информации о законах в области охраны материнства из всех имеющихся на международном уровне. База данных содержит сведения о ключевых аспектах охраны материнства в сфере труда по отдельным странам.

Как только пробелы в законодательстве выявлены, модуль дает рекомендации по выстраиванию их в приоритетном порядке, исходя из их значимости и возможностей и трудностей, связанных с их усовершенствованием. Читатели могут использовать этот методический инструмент как основу для разработки плана действий по укреплению охраны материнства и расширению ее охвата.

Основные моменты для усвоения

- ➔ В рамках отдельной страны национальное законодательство устанавливает минимальные нормы, допустимые в этой стране. Политика и правила, принимаемые на уровне предприятия, включая коллективные договоры (КД), могут лишь повторять или повышать минимальные национальные нормы.
- ➔ Положение об охране материнства могут быть частью различных сводов национальных законов (например, трудового кодекса, законов о социальном обеспечении, о семье, антидискриминационного законодательства) и находиться в ведении одной или более правительственных структур (например, министерства труда, социальных отношений, здравоохранения, финансов, промышленности, сельского хозяйства или гендерного равенства).
- ➔ Осуществление действий по охране материнства требует достаточного объема знаний и понимания основных нормативных положений на федеральном, национальном, местном уровне и на уровне предприятий, а также правительственных органов, отвечающих за их выполнение.
- ➔ Общая оценка национального законодательства является обязательным элементом подготовительной работы в процессе укрепления охраны материнства и ее распространения на всех трудящихся женщин. Она может внести огромный вклад в достижение консенсуса среди всех заинтересованных сторон и отыскание оптимального поэтапного подхода к реализации норм МОТ во всех ключевых элементах охраны материнства в сфере труда и ухода за детьми.
- ➔ «Сочетание трудовой, семейной и личной жизни» определено как содержательный элемент Концепции достойного труда. Связанные с правовой базой показатели для измерения достойного труда помогают установить наличие и оценить основные черты законов о декретном, отцовском и родительском отпусках.
- ➔ База данных МОТ по законам об условиях труда и занятости является наиболее исчерпывающим источником информации о законах в области охраны материнства из всех имеющихся на международном уровне. Она содержит сведения о ключевых аспектах охраны материнства в сфере труда по отдельным странам.
- ➔ Некоторые страны могут сталкиваться с трудностями, касающимися элементов охраны материнства в сфере труда и ухода за детьми (см. **Модули с 6 по 11**). Однако появляются примеры передовой практики совершенствования защитительного законодательства и его распространения на уязвимые категории трудящихся.

Модуль 13

Оценка практики охраны материнства

О чем этот модуль?

Данный модуль содержит руководство по оценке практической реализации охраны материнства. Он проводит читателя через весь процесс оценки, этап за этапом, и включает следующее:

- ➔ пошаговые рекомендации по определению цели для оценки системы охраны материнства;
- ➔ руководство по сбору необходимых документов и сведению существующих данных воедино;
- ➔ информацию о том, как собирать новые данные и проводить различные виды оценки; что делать с данными после того, как они были собраны воедино; как проводить обзор и анализ;
- ➔ рекомендации по составлению доклада о полученных результатах;
- ➔ возможные направления действий в зависимости от полученных результатов.

В конце модуля даются различные методические ресурсы (вопросники, анкеты и т.п.), которые могут использоваться в качестве образцов при разработке конкретных инструментов проведения оценки.



Цели

Чтобы улучшить ситуацию с охраной материнства в той или иной стране, важно провести оценку текущей ситуации. Цель данного модуля – послужить руководством для оценки практической реализации охраны материнства, предлагая примеры и практический инструментарий для этой работы.



Обзор

Прежде чем разрабатывать некую программу действий для повышения уровня охраны материнства, необходимо понять, как складывается текущая ситуация с ее практическим осуществлением. В то время как **Модуль 12** служит руководством для оценки национального законодательства и понимания установленных законом прав в области охраны материнства, гораздо меньше известно о том, как на практике эти права реализуются, а законы применяются.

Чтобы понять, как охрана материнства осуществляется на практике, и наметить определенные приоритеты в плане дальнейших шагов, в данном модуле приводятся некоторые общие рекомендации по тому, как такие оценки могут проводиться. Данное руководство носит намеренно общий характер, поскольку спектр и глубина тем, касающихся охраны материнства, огромны, и главный фокус оценки может варьироваться от контекста к контексту. Например, упор может делаться на:

1. общенациональные меры по применению законов об охране материнства посредством оценки возможностей финансирования, контроля за применением и обеспечения соблюдения этих законов;
2. понимание работодателями определенных законом обязательств и административных требований по реализации охраны материнства на предприятии;
3. понимание фактических условий охраны материнства трудящихся женщин (то есть в какой степени женщины охвачены отпуском по беременности и родам, испытывают на себе связанную с материнством дискриминацию или сталкиваются с проблемами, продолжая кормить младенцев грудью после своего возвращения на работу).

Раздел «Ресурсы» данного модуля содержит многочисленные примеры анкет и опросных листов, разработанных в конкретных контекстах, отраслях и на предприятиях, которые могут помочь тем, кто разрабатывает свою собственную программу оценки охраны материнства.

Оценка охраны материнства требует сбора документов, компиляции, изучения и анализа данных, а также выдачи рекомендаций к действию. Экспресс-оценки бывают полезны при сборе информации качественного характера в конкретном контексте и обычно могут осуществляться в сжатые сроки. Подробно разработанные опросы являются статистически репрезентативными, обычно опираются на специальные знания и опыт и могут быть более объемными, дорогостоящими и сложными. Для отслеживания тенденций и оценки продвижения вперед необходимо оценить текущую ситуацию и с течением времени несколько раз повторить это исследование в сравнимом формате.

Данный модуль обсуждает различные подходы к оценке охраны материнства, содержит рекомендации по сбору информации, оценки и представлению результатов анализа и подводит читателя от оценки к планированию действий.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Для улучшения ситуации (на национальном, местном уровне или на предприятии) необходимо сначала оценить ее.
- ➔ Первые шаги в этом направлении предполагают определение цели или задач оценки и сбор и оценку существующей информации и моделей поведения по этой теме.
- ➔ Если требуется собрать новую дополнительную информацию, есть ряд инструментов и подходов для проведения экспресс-оценки и/или осуществления более глубокого исследования.
- ➔ Ключевыми элементами эффективного использования информации и сбора новых данных являются тщательное планирование анализа данных; подготовка докладов для эффективного оглашения основных выводов и формулирование предложений по осуществлению дальнейших шагов, а также использование оценки для начала планирования конкретных действий.
- ➔ В разделе «Ресурсы» содержатся образцы вопросников, которые могут быть полезны при разработке интервью и анкет для проведения опросов.

Модуль 14

Пропагандистская и информационно-образовательная работа по охране материнства в сфере труда

О чем этот модуль?

Данный модуль содержит рекомендации и инструментарий для организации пропагандистской и информационно-образовательной работы. Он охватывает следующие шесть шагов:

- ➔ установление проблемного вопроса и связанных с ним групп;
- ➔ выявление и разработка потенциальных решений;
- ➔ выявление тех, кто принимает решения, и прогнозирование их реакции на предлагаемые решения;
- ➔ поиск альянсов;
- ➔ составление информационного документа;
- ➔ определение методов.



Цели

Данный модуль содержит рекомендации и инструменты, которые помогут читателю разработать свои собственные пропагандистские и информационно-образовательные акции, чтобы добиться поддержки охраны материнства в сфере труда.



Обзор

Пропаганда охраны материнства – процесс долгосрочный, и организация пропагандистских и информационно-образовательных действий с целью добиться поддержки охраны материнства включает в себя несколько этапов. Единой модели пропагандистских и информационно-образовательных кампаний не существует. Каждая кампания может иметь свою исходную точку, может сдвигаться вперед и назад между этапами, полностью пропускать какие-то из них и/или может с течением времени раз за разом повторять циклы этапов.

Данный модуль охватывает вышеупомянутые этапы, связанные с проведением эффективных пропагандистских кампаний. Для каждого этапа дается свой набор руководящих принципов и методик, позволяя участникам учебных занятий, подготовленным на основе данного комплекта, разрабатывать свои собственные пропагандистские и информационно-образовательные действия, фокусируя свои усилия, устанавливая реалистичные цели, выявляя возможности, составляя карту заинтересованных лиц и

потенциальных альянсов, формулируя идеи и предложения и методику проведения кампании и, наконец, оценивая достигнутый прогресс, сильные и слабые стороны и необходимость корректировок.

Пропагандистская кампания должна выстроить проблемы в приоритетном порядке и выбрать те, на которых она сфокусируется. Исследование всех проблем и вопросов в национальном контексте может помочь найти доказательства в пользу необходимости перемен. Исходя из анализа пробелов и возможностей для их восполнения, можно сформулировать набор возможных решений. Ряд аналитических инструментов, содержащихся в данном модуле, позволяют оценить практическую реализуемость различных решений.

Пропагандистской группе следует ставить себе реалистичные цели, соответствующие любой выбранной продолжительности кампании. Планы действий являются хорошими инструментами для определения задач кампании, желаемых итогов, обязанностей и временных графиков. Они могут стать важным инструментом достижения общего понимания целей кампании, а также мониторинга и оценки эффективности.

Цель пропагандистской кампании обычно состоит в том, чтобы выйти на ключевые аудитории, политических руководителей или действующих лиц, способных прямо или косвенно обеспечить реализацию предлагаемых решений и достижение поставленных целей. Прогнозирование отношения и реакции этих аудиторий является необходимым элементом успешной разъяснительно-пропагандистской работы. Таким же ключевым этапом процесса является поиск и объединение усилий с потенциальными союзниками, то есть с группами, разделяющими ваши интересы.

Вся эта подготовительная работа должна быть более чем достаточна для установления приоритетности главных идей пропагандистской кампании, которые должны быть сформулированы ясно и кратко; содержать доказательства в пользу вашего дела; побуждать аудитории к действиям и конкретно говорить о том, что должно произойти, а также устанавливать сроки. Столь же тщательно следует выбрать момент для донесения ваших идей и предложений до целевых аудиторий.

Данный модуль также делится некоторыми секретами в области стратегии и методов информационной работы, которые помогают выйти на намеченную целевую аудиторию; выбранные примеры касаются охраны материнства в сфере труда. Модуль завершается рекомендациями по мониторингу и оценке эффективности кампаний, предлагая соответствующие информационно-методические ресурсы.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Для пропаганды и повышения информированности об охране материнства необходимо создать группу вовлеченных и заинтересованных участников этой системы, которые могут выполнять функцию союзников.
- ➔ Важно оценить сильные и слабые стороны и позиции этих различных групп, выступающих как в поддержку ваших предложений, так и против них.
- ➔ Пропагандистская группа должна провести экспресс-оценку и более углубленный анализ ситуации с охраной материнства в стране. Это поможет продумать наилучшую стратегию совершенствования охраны материнства на законодательном уровне и на практике.
- ➔ СМИ, включая социальные сети, могут быть крайне эффективным средством коммуникации, позволяющим проинформировать широкую общественность о поднятой вами проблеме.
- ➔ Контакты с журналистами, написание пресс-релизов, письма политическим представителям и использование социальных сетей – все это примеры стратегии, которая может использоваться пропагандистскими группами.
- ➔ Как только кампания проведена, необходимо провести ее оценку. Это обязательно, чтобы понимать, каково ее воздействие на продвижение к более совершенной охране материнства в сфере труда, а также определения следующих шагов в дальнейшей работе.

Модуль 15

Наращивание потенциала и учебная работа по охране материнства в сфере труда

О чем этот модуль?

Данный модуль содержит основные принципы, которые нужно учитывать при разработке эффективных учебных программ по охране материнства в сфере труда. В частности, модуль рассматривает:

- цели обучения;
- идеи по разработке программ;
- логистику и ограничивающие факторы;
- проверку знаний и оценку эффективности обучения.

Приложения к модулю включают образцы учебных программ по конкретным аспектам охраны материнства в сфере труда. Приложения также содержат рекомендации по подготовке предложений с целью сбора средств на цели охраны материнства в сфере труда, что является завершающим из основных этапов практической работы по данной теме.



Цели

Цель данного модуля – служить руководством и предложить инструментарий для разработки, осуществления и оценки учебной программы. Он дает читателям возможность поразмыслить о целях учебных курсов, которые они планируют, и учесть потребности в обучении и предпочтения целевых аудиторий. Модуль также содержит общее руководство и многочисленные инструменты для разработки учебной программы по ключевым компонентам охраны материнства в сфере труда, которые отвечают их намеченным целям.



Обзор

Обучение является важной частью наращивания потенциала. Применительно к охране материнства, обучение будет сосредоточено на приобретении знаний и навыков, которые позволят обучающимся понять весь спектр проблем и учитывать их в своей повседневной работе. Обучение также может помочь им сформировать в себе приверженность работе по этой теме и разобраться, что они сами чувствуют по поводу вопросов, связанных с охраной материнства, осознать ее проблематику во всей полноте и, возможно, пересмотреть некоторые из своих собственных представлений.

Данный модуль снабжает читателя рекомендациями и инструментарием для разработки, реализации и оценки учебной программы. Он выделяет те этапы, через которые им нужно пройти при определении целей и желаемых результатов их учебной программы, стилей обучения и предпочтений их целевой аудитории с тем, чтобы учесть все это при составлении учебных программ.

Имеется множество различных методик обучения, включая презентации и лекции, демонстрации и выезды на место, изучение конкретных случаев, наглядные пособия, ролевые игры, управляемые дискуссии и методику «открытого пространства». Каждая из них имеет свои преимущества и недостатки и должна выбираться в соответствии с задачами обучения, ограничительными факторами и характеристиками аудитории. Модуль также содержит руководство и инструментарий для разработки планов отдельных занятий.

Более того, он содержит информацию и советы по проверке знаний и оценке эффективности обучения. Проверка знаний связана с контролем успеваемости обучающихся и контролем качества обучения с точки зрения обучающихся. Оценка эффективности касается передачи знаний и результатов учебного процесса, которые можно оценить уже после того, как обучавшиеся имели возможность вернуться к своей работе и реализовать на практике свои знания и планы действий.

Наконец, проведение учебного мероприятия требует тщательного планирования, включая формулировку целей, определение целевых групп участников и расчет необходимого времени, денег, экспертных знаний и опыта и иных ресурсов. Модуль содержит рекомендации и инструментарий для решения этих вопросов, включая контрольные перечни, охватывающие наиболее распространенные соображения, которые следует учесть.

Основные моменты для усвоения

- ➔ Каждый человек имеет свои способы и предпочтения в усвоении нового; учебные программы должны принимать их во внимание.
- ➔ Определение конечной цели и желательных результатов обучения определит, какие учебные занятия являются наиболее подходящими и какого уровня широты и глубины обучение может достичь.
- ➔ Контроль за успеваемостью обучаемых и качеством обучения с точки зрения обучаемых имеет большое значение; для этих целей существует целый ряд подходов и методик.
- ➔ Оценка эффективности касается передачи знаний и результатов учебного процесса, которые можно оценить уже после того, как обучавшиеся имели возможность вернуться к своей работе и реализовать на практике свои знания и планы действий.



СПРАВОЧНАЯ ЛИТЕРАТУРА

МБТ



Maternity at work. A review of national legislation. 2010 [Охрана материнства в сфере труда. Обзор национального законодательства разных стран. 2010]

Этот глобальный доклад обновляет существующую информацию о состоянии и развитии законодательства по охране материнства в мире, предлагая всеобъемлющий обзор положений национальных законов 167 стран – членов МОТ по охране материнства с особым упором на то, насколько полно национальные законы соответствуют Конвенции МОТ 2000 года об охране материнства (№ 183) и сопровождающей ее Рекомендации (№ 191). Первый раздел анализирует три главных аспекта отпуска по беременности и родам: продолжительность, выплату денежных пособий и источник финансирования. Вторая часть доклада посвящена другим положениям, касающимся декретного отпуска, защиты занятости, обеспечение гигиены и безопасности труда и условий для кормления грудью.

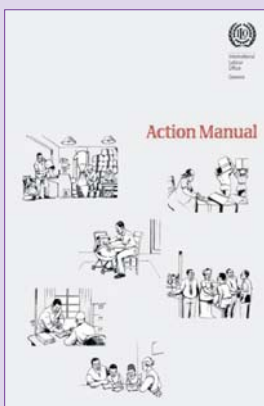
Доступно по адресу: <http://www.ilo.org/travail>



Workplace solutions for childcare. 2010 [Уход за детьми: пути решения проблемы на рабочем месте. 2010]

Партнерства на рабочем месте дают хороший результат для работающих родителей, ищущих пути решения проблемы ухода за детьми. Данная книга сосредоточена на том, почему партнеры на рабочем месте во всем мире начали заниматься вопросом ухода за детьми, а также на природе осуществленных в этой области программ. Главной темой является партнерство, и авторы подчеркивают плодотворность сотрудничества, которое объединяет ресурсы и возможности различных действующих лиц. Десять стран, как промышленно развитых, так и развивающихся, исследуются посредством обзора действующей в стране политики, имеющейся системы учреждений по уходу за детьми, и анализом того, как все это помогает работающим родителям, после чего следуют разборы ситуаций на конкретных предприятиях.

Доступно по адресу: <http://www.ilo.org/travail>



WISE-R Action Manual and Trainer's Guide on Family-friendly measures. 2010 [Проект WISE-R (Повышение эффективности труда на малых предприятиях): Практическое руководство и пособие для преподавателей по мерам, содействующим выполнению семейных обязанностей. 2010]

Курс WISE-R состоит из шести модулей и пособий для преподавателей, нацеленных на повышение производительности посредством улучшения условий труда. Модуль 5 по мерам, содействующим выполнению семейных обязанностей, поможет читателю: понять семейные обязанности и их связь с бизнесом и производительностью; заняться на предприятии вопросами, связанными с охраной материнства, и разработать и реализовать на предприятии практические меры, содействующие выполнению семейных обязанностей.

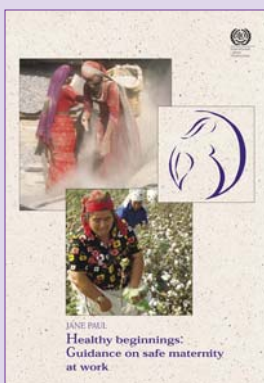
Доступно по адресу: <http://www.ilo.org/travail>



A Training Package on Work and Family. 2008 [Комплект учебных пособий по вопросам труда и семьи. 2008]

Бюро по деятельности работодателей (АСТ/EMP) разработало пакеты учебно-методических пособий по Управлению вопросами многообразия и равенства на рабочем месте, общая цель которых – повысить способность организаций работодателей и других представительных бизнес-объединений помогать предприятиям и работать с ними по запуску или дальнейшему развитию инициатив в области обеспечения многообразия и равенства на рабочем месте и извлечению, таким образом, всей потенциальной пользы из ситуации на предприятии, содействующей поддержанию многообразия и гендерного равенства.

Доступен по адресу: <http://www.ilo.org/travail>

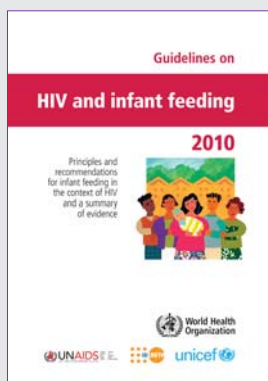


Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work. 2004 [Здоровые начала: Руководство по охране материнства на работе. 2004]

Данное руководство рассматривает вопросы охраны материнства на предприятии с упором на меры, обеспечивающие здоровое начало новой жизни как для матери, так и для ребенка. Отправными точками являются положения по охране здоровья, содержащиеся в Конвенции МОТ 2000 года по охране материнства (№ 183) и сопровождающей ее Рекомендации (№ 191). Руководство содержит основные принципы и предоставляет большой объем информации по рискам для репродуктивной функции и мерам их профилактики. В приложениях вы найдете подборку практических методов для выявления таких рисков на предприятии и отыскания решений.

Доступно по адресу: <http://www.ilo.org/travail/>

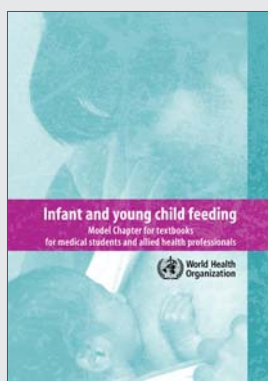
ВОЗ и ЮНИСЕФ



Guidelines on HIV and infant feeding 2010: Principles and recommendations for infant feeding in the context of HIV and a summary of evidence. 2010 [Руководящие принципы для профилактики ВИЧ-инфекции и кормления младенцев, 2010: Принципы и рекомендации по кормлению младенцев в контексте ВИЧ-инфекции и обзор результатов исследований. 2010]

Данное пособие обобщает опыт и результаты исследований в области ВИЧ и грудного вскармливания, накопленные после опубликования ВОЗ своих рекомендаций в 2006 году. В частности, тот факт, что применение антиретровирусных (АРВ) препаратов для ВИЧ-инфицированной матери или подверженно-го риску инфекции младенца способно существенно снизить потенциальный риск передачи ВИЧ-инфекции при грудном вскармливании. Сочетание грудного кормления и АРВ препаратов потенциально способно значительно повысить шансы ребенка на выживание, защитив его от заражения.

Доступно по адресу: <http://who.int/publications/en/>

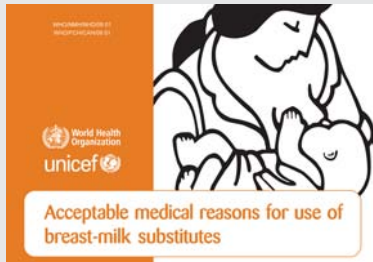


Infant and young child feeding: Model chapter for textbooks for medical students and allied health professionals. 2009 [Кормление младенцев и детей младшего возраста: образец главы для учебников, предназначенных студентам-медикам и студентам смежных профессий. 2009]

Образец главы по кормлению младенцев и детей младшего возраста предназначен для использования в подготовке профессионалов в сфере здравоохранения. Глава содержит базовые знания и навыки, которыми должен обладать каждый профессионал системы здравоохранения, работающий с матерями и детьми младшего возраста. Образец главы может использоваться учителями и студентами как дополнение к учебникам или как краткий справочник.

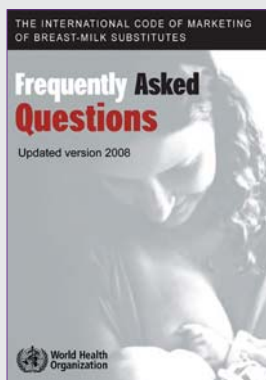
Доступно по адресу at: <http://who.int/publications/en/>

Acceptable medical reasons for use of breast-milk substitutes. 2009 [Медицинские показания для использования заменителей грудного молока. 2009]



Перечень медицинских показаний для замены грудного вскармливания изначально был разработан ВОЗ и ЮНИСЕФ как приложение к комплексу методических пособий по Инициативе «Больница, доброжелательная к ребенку» (ИБДР) 1992 года. ВОЗ и ЮНИСЕФ договорились обновить перечень этих медицинских показаний, учитывая результаты научных исследований, полученные после 1992 года, и тот факт, что весь комплект пособий по ИБДР тоже обновлялся. Перечень медицинских показаний для временного или долгосрочного использования заменителей грудного молока дается одновременно как отдельное пособие для профессионалов здравоохранения, работающих с матерями и новорожденными младенцами, и как часть пакета пособий по ИБДР.

Доступно по адресу: <http://who.int/publications/en/>

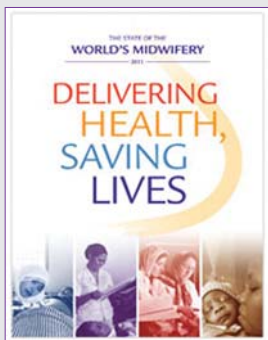


The International Code of Marketing Breast-Milk Substitutes: Frequently asked questions (updated version). 2008 [Международный кодекс по продвижению на рынок заменителей грудного молока: Часто задаваемые вопросы (обновленная редакция). 2008]

Многие люди, слышавшие о Международном кодексе по продвижению на рынок заменителей грудного молока, выразили интерес к дополнительной информации на эту тему. Цель данной публикации – предоставить изложенную доступным языком подробную информацию по конкретным вопросам, связанным с Кодексом. Она предназначена для политиков и всех, кто интересуется Кодексом, а также для широкой общественности.

Доступно по адресу: <http://who.int/publications/en/>

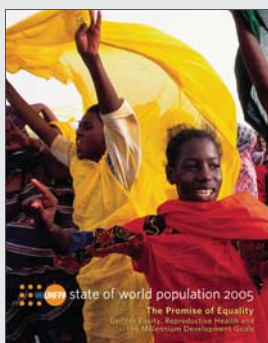
ЮНФПА (ФОНД ООН В ОБЛАСТИ НАРОДОНАСЕЛЕНИЯ)



State of World's Midwifery 2011: Delivering Health, Saving Lives. 2011 [Состояние акушерства в мире 2011: Давать здоровье. Спасать жизни. 2011]

Повышение доступности качественных акушерских услуг для женщин оказалось в фокусе общемировых усилий по реализации права каждой женщины на наилучшее возможное медицинское обслуживание во время беременности и родов. Первый шаг – оценка текущей ситуации. Данный доклад, в составлении которого участвовали 30 партнеров, содержит первый всеобъемлющий анализ акушерских услуг и проблем в странах, где потребность в них стоит особенно остро. Доклад также содержит новую информацию и данные по 58 странам из всех регионов мира. Его анализ подтверждает, что миру не хватает около 350 000 опытных акушерок (112 000 в 38 наиболее нуждающихся в этом странах из числа охваченных исследованием), чтобы полностью удовлетворить потребности женщин мира в этих услугах. Доклад рассматривает ряд вопросов, связанных с наращиванием этой ключевой категории работников здравоохранения.

Доступно по адресу: <http://www.unfpa.org/sowmy/report/home.html>



State of World Population 2005: The Promise of Equality: Gender Equity, Reproductive Health and the Millennium Development Goals. 2005 [Состояние народонаселения мира 2005: Обещание равенства: Гендерное равноправие, репродуктивное здоровье и Цели развития тысячелетия. 2005]

Как нам поднять уровень жизни почти 3 миллиардов человек, живущих на два доллара в день и менее? Как сделать так, чтобы все люди – мужчины и женщины, молодые и старые – могли защитить себя от ВИЧ-инфекции? Как спасти жизни более полумиллиона женщин, ежегодно умирающих от родов? Что нужно сделать, чтобы доказать молодым людям, живущим в условиях бедности, что развитие способно принести им пользу и что у них есть надежда на будущее? Возможно, впервые в истории подобные вопросы не являются просто риторическими. На них есть ответы – ответы, проникающие в самое сердце того, что это означает: быть мужчиной или женщиной, богатым или бедным.

Доступно по адресу: <http://www.unfpa.org/public/home/publications/pid/1343>

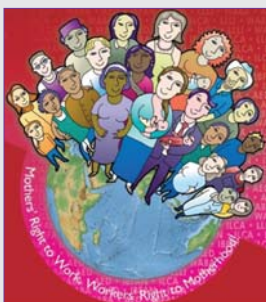


State of World Population 2005: Gender Equality Fact Sheet: Gender Equality in the Labour Market. 2005 [Состояние мирового народонаселения 2005: Информация по гендерному равенству: Гендерное равенство на рынке труда. 2005]

Данный источник информации касается некоторых вопросов гендерного неравенства, таких как сегрегация в области занятий, работа за нищенскую зарплату, гендерное неравенство в оплате труда, непропорционально высокая доля женщин в неформальной экономике и в выполнении неоплачиваемого труда, которые усугубляют проблемы с обеспечением охраны материнства. Обсуждаются актуальность и значение Конвенций МОТ по охране материнства, а также баланса между работой и семьей для обеспечения прав трудящихся женщин.

Доступно по адресу: http://www.unfpa.org/swp/2005/presskit/factsheets/facts_gender.htm

КОАЛИЦИЯ ПО ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА



Maternity Protection Kit: A Breastfeeding Perspective (IBFAN, ILCA, IMCH, LLLI, WABA). 2003, re-edited 2008 (WABA) [Комплект по охране материнства: Перспективы грудного вскармливания (IBFAN, ILCA, IMCH, LLLI, WABA). 2003, новая редакция 2008 (WABA)]

Данный комплект пособий по осуществлению практических действий, подготовленный коалицией всемирных сетей, пропагандирующих грудное вскармливание, в помощь кампаниям за ратификацию Конвенции МОТ об охране материнства, 2000 (№ 183), дает полное представление об охране материнства с точки зрения грудного вскармливания. Он подчеркивает, насколько важным компонентом охраны материнства является грудное вскармливание, и рассматривает все заинтересованные стороны в данной сфере. Комплект содержит примеры прогрессивного законодательства и практических мер со всего мира, включая оборудование помещений для грудного кормления на предприятии.

Доступно по адресу: <http://www.waba.org.my/whatwedo/womenandwork/mpckit.htm>

За дополнительной информацией, пожалуйста, обращайтесь:

ILO Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL)
4, route des Morillons

CH.1211 Geneva 22
Switzerland

Тел: +44 22 799 6754
Э-почта: travail@ilo.org

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

- **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».