

Охрана материнства

Охрана материнства в отношении работающих женщин является важнейшим вопросом для государств-членов Международной организации труда с момента ее создания в 1919 году. В самом деле, первая Конвенция об охране материнства была принята уже в том же году. Задача в этой сфере заключается в том, чтобы дать женщинам возможность успешным образом сочетать

свои репродуктивные и производственные функции и предотвратить для них неравенство обращения в области занятости из-за их репродуктивной роли. В настоящем информационном материале прослеживается эволюция мер по охране материнства, а также представлены положения документов, ныне действующих в этой области.

Эволюция мер по охране материнства

Конвенция 1919 г. об охране материнства (№ 3) сводилась к мерам в отношении женщин, занятых на государственных и частных промышленных и торговых предприятиях. Она предусматривала основные меры защиты, предоставляя женщинам право на 12-недельный отпуск по беременности и родам с выплатой денежных пособий для сохранения дохода, право на ежедневные перерывы в работе для кормления ребенка грудью, а также защиту от увольнения во время отпуска.

Конвенция об охране материнства (пересмотренная) (№ 103), принятая в 1952 г., расширила сферу действия мер защиты и распространила их на большее число категорий работающих женщин, в том числе на женщин, занятых на промышленных предприятиях, а также на непромышленных и сельскохозяйственных работах, включая надомниц. Она предусматривала дополнительные меры защиты, предоставляя право на отпуск также в случае болезни по причине беременности или родов и расширяя виды предоставляемой медицинской помощи.

Самым последним документом в данной области является Конвенция 2000 г. об охране материнства (№ 183), которая дополняется Рекомендацией 2000 года об охране материнства (№ 191). Данная Конвенция является еще одним шагом вперед как в плане круга лиц, на которых распространяется действие мер по защите материнства, так и в

плане видов этой защиты. Конвенция № 183 распространяет свое действие на всех работающих по найму женщин независимо от вида работы и типа предприятия, включая женщин, занятых нетипичными формами зависимого труда, на которые зачастую не распространяются никакие формы защиты работника. Она также предусматривает предоставление права на отпуск по беременности и родам продолжительностью не менее 14 недель. Расширение сферы применения мер по охране материнства, предусмотренных в Конвенции № 183, имеет важнейшее значение для улучшения здоровья и благосостояния огромного числа трудящихся женщин и их детей во всем мире.



Основные компоненты системы охраны материнства

Отпуск по беременности и родам

Важнейшей мерой охраны здоровья матери и ее ребенка является право матери на период отдыха в связи с родами. Конвенция № 183 увеличивает продолжительность отпуска по беременности и родам с 12 недель, как это было предусмотрено в предыдущих Конвенциях, до 14 недель, как минимум, шесть из которых должны быть использованы после рождения ребенка. В Рекомендации № 191 говорится, что продолжительность этого отпуска следует стремиться увеличивать по крайней мере до 18 недель. Конвенция устанавливает также право на дополнительный отпуск в случае заболевания, осложнений или опасности осложнений, причиной которых являются беременность или роды. Существенной частью отпуска по беременности и родам является право вернуться по его окончании на прежнюю работу или на работу с оплатой труда по прежним ставкам (статьи 4 и 5).

Конвенция № 183, как и предшествовавшие ей Конвенции, предусматривает обязательный отпуск продолжительностью в шесть недель после рождения ребенка, в течение которого матери не разрешается работать. Эта мера направлена на защиту женщины от принуждения вернуться на работу в то время, когда это может оказаться вредным для ее здоровья и здоровья ребенка.

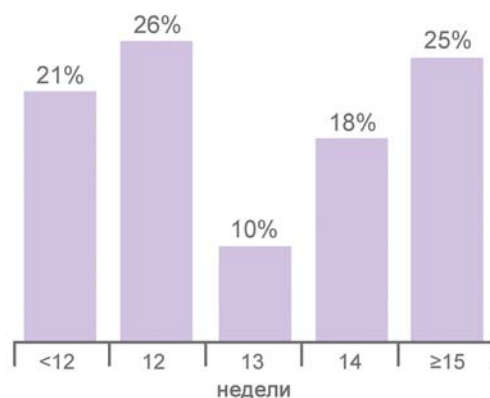
Единое мнение по поводу необходимости отпуска по беременности и родам отражает

Денежные пособия и медицинская помощь

Существенной составной частью мер по защите материнства является право на получение денежных пособий в период отсутствия на работе в связи с отпуском по беременности и родам. Как предусматривает Конвенция № 183, денежные пособия устанавливаются на таком уровне, чтобы женщина могла содержать себя и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни. Размер таких денежных пособий устанавливается на уровне не менее двух третей от предыдущих или застрахованных заработков женщины, и они выплачиваются из фондов социального страхования или из общественных фондов

тот факт, что некоторые положения на этот счет существуют в законодательстве практически всех стран. На приведенной ниже диаграмме, основанной на данных, собранных в 156 странах-членах МОТ, показана установленная законодательством продолжительность такого отпуска в неделях. Можно отметить, что в 43% стран продолжительность этого отпуска составляет не менее 14 недель, что является минимумом, установленным Конвенцией № 183.

Продолжительность отпуска по беременности и родам в 156 странах-членах МОТ



Источник: база данных Программы условий труда и занятости (2004 г.).

либо в соответствии с порядком, определяемом национальным законодательством и практикой. основополагающий принцип выплаты пособий из фондов социального страхования или из общественных фондов имеет весьма важное значение для защиты женщин от дискриминации на рынке труда, которая, скорее всего, имела бы место, если бы расходы на меры по охране материнства несли непосредственно работодатели.

В качестве дополнительной меры по защите материнства Конвенция № 183 требует от каждого государства-члена обеспечивать, чтобы условия, дающие право на денежные пособия, могли удовлетворяться значитель-

ным большинством трудящихся женщин. Если женщина не отвечает условиям, дающим ей право на денежные пособия, то она имеет право на адекватные пособия из фондов социальной помощи.

Охрана здоровья

На рабочем месте существуют опасные факторы, которые во время беременности, родов и кормления грудью могут неблагоприятным образом отразиться на здоровье матери и ее ребенка¹. Конвенция № 183 впервые признает на своем уровне право на охрану здоровья, требуя от государств-членов принятия мер для обеспечения того, чтобы беременные женщины или кормящие матери не должны были выполнять работу, которая является вредной для здоровья матери или ребенка, либо, по имеющимся оценкам, представляет существенный риск для здоровья матери или ее ребенка (статья 3). Рекомендация № 191 предусматривает адаптацию условий труда беременных женщин и кормящих матерей с тем, чтобы снизить специфические производственные риски, угрожающие безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей

Грудное вскармливание

Важной составной частью системы охраны материнства, в значительной мере способствующей сохранению здоровья матери и ее ребенка, является право кормить своего ребенка грудью после возвращения на работу из отпуска. Всемирная организация здравоохранения рекомендует исключительно грудное вскармливание младенцев в течение первых шести месяцев жизни и последующее безопасное и соответствующее прикармливание с продолжением грудного вскармливания до возраста двух лет².

Конвенция предусматривает предоставление медицинской помощи, включающей помощь в период до, во время и после родов, а также, в случае необходимости, госпитализацию (статья 6).

матери и ее ребенка. Если работа сопряжена с такими рисками, должны приниматься следующие меры:

- устранение риска; или
- адаптационные изменения условий труда; или
- перевод на другую, более безопасную работу без потери заработка, если нельзя осуществить такую адаптацию на практике; или
- предоставление оплачиваемого отпуска, если нельзя осуществить такой перевод на практике.

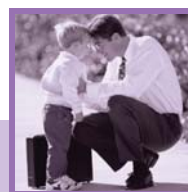
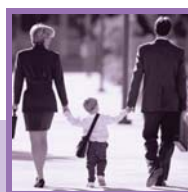
Женщина должна сохранять за собой право вернуться на прежнее место работы или на эквивалентное ему рабочее место, оплачиваемое по такой же ставке, когда это перестает быть для нее опасным (статья 6).

Конвенция № 183 предоставляет женщинам право на один или несколько перерывов в день или на повседневное сокращение рабочего времени для кормления своего ребенка грудью. Эти перерывы или сокращение рабочего времени засчитываются как рабочее время и оплачиваются соответствующим образом. Продолжительность и количество перерывов определяются в соответствии с национальным законодательством и практикой (статья 10).

Предусматриваемые законодательством перерывы для кормления грудью

Более чем в 90 государствах-членах МОТ национальное законодательство предусматривает предоставление перерывов для кормления ребенка грудью продолжительностью не менее одного часа. В большинстве стран общая продолжительность таких перерывов составляет один час, хотя в некоторых странах, особенно в Европе, она еще больше. Чаще всего право на перерывы для кормления грудью предоставляется до достижения ребенком возраста одного года.

Источник: база данных Программы условий труда и занятости (2004 г.).



Сохранение места работы и недопущение дискриминации

Еще одним существенным компонентом в системе охраны материнства является гарантия, предоставляемая беременным женщинам и кормящим матерям в том, что они не потеряют свою работу по причине беременности. Конвенция № 183 содержит положения по гарантии занятости, запрещающие увольнение женщины во время ее беременности, отпуска по беременности и родам или в установленный национальным законодательством период после ее возвращения на работу. Право восстановления на прежнем или эквивалентном месте работы с оплатой труда по прежним ставкам – это важная часть комплекса мер по охране материнства. В случае увольнения бремя дока-

зывания того, что причины этого увольнения не связаны с беременностью или родами и с последствиями этого или с кормлением грудного ребенка, возлагается на работодателя. Такое «перекладывание бремени доказывания» создает дополнительную гарантию занятости для женщин.

Конвенция требует от государств-членов принятия мер, обеспечивающих, чтобы беременность и роды не служили поводом для дискриминации в области занятости, включая доступ к занятости. Она запрещает требовать проведения анализа на беременность при приеме женщины на работу, за исключением некоторых весьма специфических случаев (статьи 8 и 9).

Необходимость совместных усилий

Со времени принятия первой Конвенции об охране материнства в 1919 году государства-члены МОТ добились значительных успехов в предоставлении трудящимся женщинам различных льгот по беременности и родам. Тем не менее, можно сделать еще очень многое в плане применения международных документов по защите материнства на национальном уровне. Как отмечает Комитет экспертов, осуществляющий контроль за применением ратифицированных Конвенций и Рекомендаций, в национальном законодательстве и практике многих стран, в которых действуют указанные документы, еще остаются разнообразными проблемы с их применением³.

Анализ ситуации в более широкой группе стран, включающей страны, ратифицировавшие и не ратифицировавшие Конвенции об охране материнства, показывает, что цель обеспечения защиты для всех трудящихся женщин еще далеко не достигнута. Полный охват всех категорий работниц обеспечивают лишь очень немногие страны, поэтому многочисленные группы женщин могут оставаться полностью или частично не защищенными. К таким группам относятся надомницы, работницы малых предприятий, работницы, чей стаж на данной работе не превышает одного года, а также многие

женщины, занятые на сельскохозяйственных, случайных, непостоянных, временных, субподрядных, надомных работах и работах неполное рабочее время. Для того, чтобы распространить действие мер по охране материнства на всех трудящихся женщин, как это предусмотрено в Конвенции № 183, требуются совместные усилия.

Несмотря на неполноту имеющихся на сегодня сведений и на нерегулярность их поступления, они говорят о существовании глубокого разрыва между законом и практикой во многих странах. Беременность и роды продолжают служить поводом для дискриминации в области занятости, включая доступ к занятости. Беременные женщины по-прежнему теряют свою работу, даже те из них, на кого распространяются законодательные положения о защите материнства. Дискриминация женщин по причине их репродуктивной функции остается существенным препятствием на пути к достижению равенства возможностей и обращения для мужчин и женщин в области занятости. Важнейшая задача правительств и социальных партнеров состоит в поиске эффективных способов борьбы с этой дискриминацией и в приведении существующей практики в соответствие с требованиями законодательства.

¹ См. также J. Paul: *Healthy beginnings: Guidance on safe maternity at work* (Geneva, ILO, 2004).

² Рекомендация ВОЗ по грудному вскармливанию, резолюция WHA54.2, 2001 г.

³ *ILO Application of International Labour Standards 2004 (I): Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A)*, International Labour Conference, Geneva, 2004.