

**МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА**  
**РЕКОМЕНДАЦИЯ N 191**  
**О ПЕРЕСМОТРЕ РЕКОМЕНДАЦИИ 1952 ГОДА ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА**

(Женева, 15 июня 2000 года)

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

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

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

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

**Отпуск по беременности и родам**

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

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

3) По мере возможности, следует принимать меры, обеспечивающие, чтобы женщина имела право использовать необязательную часть своего отпуска по беременности и родам по своему усмотрению до или после родов.

**Пособия**

2. По мере возможности и после консультаций с представительными организациями работодателей и трудящихся, денежные пособия, на которые женщина имеет право во время отпуска, предусмотренного в статьях 4 и 5 Конвенции, должны повышаться до размера полной суммы ее предыдущих заработков или таких ее заработков, которые принимаются во внимание при исчислении пособий.

3. По мере возможности, медицинская помощь, предусмотренная в пункте 7 статьи 6 Конвенции, должна включать:

a) помощь, оказываемую во врачебном кабинете, на дому или в больнице или в другом медицинском учреждении врачом общего профиля или специалистом;

b) помощь в связи с беременностью и родами, оказываемую квалифицированными акушерками, или иной службой охраны материнства на дому, в больнице или в других медицинских учреждениях;

c) содержание в больнице или в другом лечебном учреждении;

d) все необходимые фармацевтические и лечебные средства, проведение обследований и анализов, предписанных врачом или другим квалифицированным лицом; и

e) зубоврачебную и хирургическую помощь.

**Финансирование пособий**

4. Все взносы, взимаемые системой обязательного социального страхования, предоставляющей пособия по беременности и родам, и все налоги, начисляемые на фонды заработной платы, которые удерживаются с целью предоставления таких пособий, независимо от того, оплачиваются они совместно работодателем и трудящимися или только работодателем, должны выплачиваться с учетом общей численности наемных работников без различия по признаку пола.

**Сохранение места работы и недопущение дискриминации**

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

**Охрана здоровья**

6. 1) Государства - члены должны принимать меры для обеспечения оценки любых производственных рисков, угрожающих безопасности и здоровью беременной женщины или кормящей матери и ее ребенка. Результаты оценки должны предоставляться заинтересованной женщине.

2) В любой ситуации, предусмотренной в статье 3 Конвенции или если обнаружен существенный риск в соответствии с подпунктом 1 выше, должны приниматься меры для предоставления ей, в случае необходимости, на

основании медицинской справки, альтернативы такой работе в форме:

- a) ликвидации риска;
  - b) адаптации условий ее труда;
  - c) перевода на другую работу, если нельзя осуществить такую адаптацию на практике; или
  - d) предоставления оплачиваемого отпуска в соответствии с национальным законодательством или практикой, если нельзя осуществить такой перевод на практике.
- 3) Меры, указанные выше в [подпункте 2](#), должны приниматься, в частности, в отношении таких видов работ, как:
- a) тяжелые виды работ, связанные с поднятием, переноской или перемещением грузов вручную;
  - b) работы, подвергающие женщину воздействию биологических, химических или физических веществ, ставящих под угрозу ее репродуктивные функции;
  - c) работа, требующая особого равновесия;
  - d) работа, связанная с физическим напряжением, вызываемым длительным сидением или стоянием, экстремальными температурами или вибрацией.
- 4) Беременная женщина или кормящая мать не должна быть обязана выполнять работу в ночное время, если в соответствии с медицинской справкой такая работа несовместима с беременностью или кормлением грудного ребенка.
- 5) Женщина должна сохранять за собой право вернуться на прежнее место работы или на эквивалентное ему рабочее место, как только это перестает быть для нее опасным.
- 6) Женщине должно быть разрешено уходить со своего рабочего места, в случае необходимости, после уведомления своего работодателя для прохождения медицинского осмотра в связи с ее беременностью.

#### Кормящие матери

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

8. По мере возможности и с согласия работодателя и заинтересованной женщины, следует предусмотреть возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка, с целью сокращения продолжительности рабочего времени в начале или в конце рабочего дня.

9. По мере возможности, следует предусмотреть выделение помещений на рабочем месте или вблизи от него для кормления грудного ребенка в надлежащих санитарно-гигиенических условиях.

#### Другие виды соответствующих отпусков

10. 1) В случае смерти матери новорожденного до истечения ее послеродового отпуска работающий по найму отец ребенка должен иметь право на отпуск, продолжительность которого эквивалентна неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.

2) В случае заболевания или госпитализации матери после родов до истечения послеродового отпуска и если она не может ухаживать за ребенком, то в соответствии с национальным законодательством и практикой работающий по найму отец ребенка должен иметь право на отпуск по уходу за ребенком, равный неиспользованной части послеродового отпуска по беременности и родам.

3) В течение периода после истечения отпуска по беременности и родам работающая по найму мать или работающий по найму отец должны иметь право на родительский отпуск.

4) Период, в течение которого мог бы предоставляться родительский отпуск, его продолжительность и другие условия, включая выплату родительских пособий, использование и распределение родительского отпуска между работающими по найму родителями, должны определяться национальным законодательством или любым иным образом, соответствующим национальной практике.

5) Если в национальном законодательстве и практике содержится положение о приемных детях, то приемные родители должны иметь доступ к системе защиты, предусмотренной в [Конвенции](#), особенно в отношении отпуска, пособий и защиты занятости.

### RECOMMENDATION No. 191 CONCERNING THE REVISION OF THE MATERNITY PROTECTION RECOMMENDATION, 1952

(Geneva, 15.VI.2000)

The General Conference of the International Labour Organization,

Having been convened at Geneva by the Governing Body of the International Labour Office, and having met in its 88th

Session on 30 May 2000, and

Having decided upon the adoption of certain proposals with regard to maternity protection, which is the fourth item on the agenda of the session, and

Having determined that these proposals shall take the form of a Recommendation supplementing the Maternity Protection Convention, 2000 (hereinafter referred to as "the Convention"),

adopts this fifteenth day of June of the year two thousand the following Recommendation, which may be cited as the Maternity Protection Recommendation, 2000.

#### Maternity leave

1. (1) Members should endeavour to extend the period of maternity leave referred to in Article 4 of the Convention to at least 18 weeks.

(2) Provision should be made for an extension of the maternity leave in the event of multiple births.

(3) To the extent possible, measures should be taken to ensure that the woman is entitled to choose freely the time at which she takes any non-compulsory portion of her maternity leave, before or after childbirth.

#### Benefits

2. Where practicable, and after consultation with the representative organizations of employers and workers, the cash benefits to which a woman is entitled during leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be raised to the full amount of the woman's previous earnings or of such of those earnings as are taken into account for the purpose of computing benefits.

3. To the extent possible, the medical benefits provided for in Article 6, paragraph 7, of the Convention should include:

(a) care given in a doctor's office, at home or in a hospital or other medical establishment by a general practitioner or a specialist;

(b) maternity care given by a qualified midwife or by another maternity service at home or in a hospital or other medical establishment;

(c) maintenance in a hospital or other medical establishment;

(d) any necessary pharmaceutical and medical supplies, examinations and tests prescribed by a medical practitioner or other qualified person; and

(e) dental and surgical care.

#### Financing of benefits

4. Any contribution due under compulsory social insurance providing maternity benefits and any tax based upon payrolls which is raised for the purpose of providing such benefits, whether paid by both the employer and the employees or by the employer, should be paid in respect of the total number of men and women employed, without distinction of sex.

#### Employment protection and non-discrimination

5. A woman should be entitled to return to her former position or an equivalent position paid at the same rate at the end of her leave referred to in Article 5 of the Convention. The period of leave referred to in Articles 4 and 5 of the Convention should be considered as a period of service for the determination of her rights.

#### Health protection

6. (1) Members should take measures to ensure assessment of any workplace risks related to the safety and health of the pregnant or nursing woman and her child. The results of the assessment should be made available to the woman concerned.

(2) In any of the situations referred to in Article 3 of the Convention or where a significant risk has been identified under subparagraph (1) above, measures should be taken to provide, on the basis of a medical certificate as appropriate, an alternative to such work in the form of:

(a) elimination of risk;

(b) an adaptation of her conditions of work;

(c) a transfer to another post, without loss of pay, when such an adaptation is not feasible; or

(d) paid leave, in accordance with national laws, regulations or practice, when such a transfer is not feasible.

(3) Measures referred to in subparagraph (2) should in particular be taken in respect of:

(a) arduous work involving the manual lifting, carrying, pushing or pulling of loads;

(b) work involving exposure to biological, chemical or physical agents which represent a reproductive health hazard;

(c) work requiring special equilibrium;

(d) work involving physical strain due to prolonged periods of sitting or standing, to extreme temperatures, or to vibration.

(4) A pregnant or nursing woman should not be obliged to do night work if a medical certificate declares such work to be incompatible with her pregnancy or nursing.

(5) The woman should retain the right to return to her job or an equivalent job as soon as it is safe for her to do so.

(6) A woman should be allowed to leave her workplace, if necessary, after notifying her employer, for the purpose of undergoing medical examinations relating to her pregnancy.

#### Breastfeeding mothers

7. On production of a medical certificate or other appropriate certification as determined by national law and practice, the frequency and length of nursing breaks should be adapted to particular needs.

8. Where practicable and with the agreement of the employer and the woman concerned, it should be possible to combine the time allotted for daily nursing breaks to allow a reduction of hours of work at the beginning or at the end of the working day.

9. Where practicable, provision should be made for the establishment of facilities for nursing under adequate hygienic conditions at or near the workplace.

#### Related types of leave

10. (1) In the case of the death of the mother before the expiry of postnatal leave, the employed father of the child should be entitled to take leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave.

(2) In the case of sickness or hospitalization of the mother after childbirth and before the expiry of postnatal leave, and where the mother cannot look after the child, the employed father of the child should be entitled to leave of a duration equal to the unexpired portion of the postnatal maternity leave, in accordance with national law and practice, to look after the child.

(3) The employed mother or the employed father of the child should be entitled to parental leave during a period following the expiry of maternity leave.

(4) The period during which parental leave might be granted, the length of the leave and other modalities, including the payment of parental benefits and the use and distribution of parental leave between the employed parents, should be determined by national laws or regulations or in any manner consistent with national practice.

(5) Where national law and practice provide for adoption, adoptive parents should have access to the system of protection offered by the Convention, especially regarding leave, benefits and employment protection.

The foregoing is the authentic text of the Recommendation duly adopted by the General Conference of the International Labour Organization during its Eighty-eighth Session which was held at Geneva and declared closed on 15 June 2000.

In faith whereof we have appended our signatures this sixteenth day of June 2000.

The President of the Conference  
Mario Alberto FLAMARIQUE

The Director-General  
of the International Labour Office  
Juan SOMAVIA

The text of the Recommendation as here presented is a true copy of the text authenticated by the signatures of the President of the International Labour Conference and of the Director-General of the International Labour Office.

Certified true and complete copy,

For the Director-General  
of the International Labour Office:

---