

Рекомендация МОТ № 191. О пересмотре рекомендации 1952 года Об охране материнства

Место принятия: Женева

Принята: 2000

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:
 - а) 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 без потери в зарплате, 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 необходимости и с согласия работодателя и заинтересованной женщины, следует предусмотреть возможность объединять перерывы, выделяемые для ежедневного кормления грудного ребенка, с целью сокращения продолжительности рабочего времени в начале или в конце рабочего дня.

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

Другие виды соответствующих отпусков

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

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

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

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

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