

Е.В. Сыченко

РЕАЛИЗАЦИЯ ПОЛОЖЕНИЙ КОНВЕНЦИИ МОТ № 103 «ОБ ОХРАНЕ МАТЕРИНСТВА» В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ

Исследуются противоречия между нормами ратифицированной Россией Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» и нормами трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении. На основании проведенного исследования сформулированы предложения по совершенствованию российского трудового законодательства.

Ключевые слова: *труд женщин; беременность; пособие по беременности и родам; увольнение.*

We study the contradiction between the regulations of the Maternity Protection Convention №103 ratified by Russia and Russian labour and social care legislation. Ways to improve Russian labour legislation are offered on the basis of the research.

Keywords: *women labour; pregnancy; maternity benefit; dismissal.*

Конвенции Международной организации труда (МОТ) имеют основополагающее значение для Российского трудового законодательства. Данная организация была образована в 1919 году. В 1969 г. Международной организации труда была присуждена Нобелевская премия мира за содействие улучшению условий жизни трудящихся. Как было указано в речи Председателя Нобелевского комитета при награждении, МОТ – это «...одно из редких институциональных образований, созданием которых может гордиться человечество» [13].

Главная задача, стоящая перед МОТ, – разработка мировых стандартов в области регулирования трудовых отношений, обеспечивающих учет интересов и работников, и работодателей, и государств. Эта цель достигается путем трехстороннего представительства в Международной организации труда.

Со времени образования МОТ было разработано и принято свыше 180 конвенций и более 190 рекомендаций, позволивших создать достаточно продуманную и обоснованную систему рекомендуемых нормативов и стандартов в сфере труда.

К сожалению, Россия пока не занимает ведущих позиций среди стран, ратифицировавших конвенции МОТ. Так, среди

39 государств-членов МОТ, ратифицировавших 60 и более конвенций (по состоянию на начало 2006 г.), Российская Федерация вместе с Колумбией занимала последние места [14].

В области охраны труда женщин МОТ было принято десять конвенций [17]:

- 1) Конвенция № 3 «О труде женщин до и после родов»;
- 2) Конвенция № 4 «О труде женщин в ночное время»;
- 3) Конвенция № 41 «О труде женщин в ночное время (пересмотренная)»
- 4) Конвенция № 45 «О применении труда женщин на подземных работах в шахтах любого рода»;
- 5) Конвенция № 89 «О ночном труде женщин в промышленности»;
- 6) Конвенция № 100 «О равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности»;
- 7) Конвенция № 103 «Об охране материнства»;
- 8) Конвенция №111 «О дискриминации в области труда и занятости»;
- 9) Конвенция № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями»;
- 10) Конвенция № 183 «О пересмотре

конвенции 1952 года «Об охране материнства».

Россией были ратифицированы Конвенции № 45 (Указом Верховного Совета СССР от 31.12.1961 г. [9]); № 100 (Указом Верховного Совета СССР от 04.04.1956 г. [7]), № 103 (Указом Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956 г. [8]), № 111 (Указом Верховного Совета СССР от 31.12.1961 г. [10]), № 156 (Федеральным законом Российской Федерации от 30.10.1997 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» [5]).

В деятельности МОТ в начале XXI века особое значение приобретают проблемы обеспечения достойного труда для женщин и мужчин во всех странах мира и всестороннего учета социальных аспектов глобализации с целью выработки конкретных совместных действий, направленных на то, чтобы наибольшее число людей могло воспользоваться преимуществами глобализации, а также снизить воздействие ее негативных последствий [11].

О новом подходе МОТ к регулированию труда женщин свидетельствуют изменения, внесенные Конвенцией № 183 (не ратифицированной Россией) в Конвенцию № 103 «Об охране материнства» [17]. Особенность нового подхода состоит в максимальном обеспечении равенства между мужчинами и женщинами в трудовых отношениях. Приведем следующий пример: согласно ст. 6 Конвенции МОТ № 103, увольнение женщины, находящейся в отпуске по беременности и родам, является незаконным, вне зависимости от причины увольнения. Ст. 8 Конвенции № 183 допускает увольнение женщины в период ее беременности или отсутствия на работе в связи с отпуском по причинам, не связанным с беременностью или рождением ребенка и последствиями этого или с кормлением грудного ребенка [17]. Таким образом, в целях обеспечения равного отношения к женщине МОТ в новой конвенции сузила защиту от увольнения, предоставляемую женщинам.

Для законодательства Российской Федерации не характерна указанная выше тенденция. Трудовое законодательство России содержит основные правила Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства», многие из предоставленных женщинам прав ТК РФ расширяет (например, вместо 12-недельного отпуска по беременности и родам предусматривает 20-недельный), но по некоторым вопросам российское законодательство противоречит Конвенции МОТ № 103.

В ходе исследования нами были выявлены следующие противоречия:

1. Согласно ст. 255 ТК РФ женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуск по беременности и родам продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию [2]. Порядок и сроки выплаты пособия по беременности и родам регулируется несколькими законодательными актами. ФЗ РФ от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» [4], ФЗ от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» [3] установлено, что пособие по беременности и родам выплачивается в размере среднего заработка, на который начисляются страховые взносы на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Средний дневной заработок, из которого исчисляются пособия, не может превышать средний дневной заработок, определяемый путем деления предельной величины базы для начисления страховых взносов в Фонд социального страхования Российской Федерации, установленной Федеральным законом Российской Федерации от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные

фонды обязательного медицинского страхования» на день наступления страхового случая, на 365. Эта сумма в 212 году составляет 512 000 руб. (п. 4 ст. 8 указанного закона, с учетом индексации, осуществленной в 2011 и в 2012 годах) [6].

Таким образом, максимальный размер пособия за день составит: 1402 руб., 74 коп. Однако согласно ратифицированной Россией Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства», размер пособия, выплачиваемого в связи с беременностью и родами, устанавливается национальным законодательством для обеспечения «надлежащего уровня жизни», и должен составлять не менее двух третей предшествовавшего заработка женщины, учитываемого с целью исчисления этих пособий. Следовательно, указанные выше нормы Российского законодательства противоречат закрепленному в Конвенции правилу, поскольку устанавливают максимальный размер пособия в твердой сумме.

2. Согласно ст. 261 ТК РФ запрещается расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5–8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса [2]. Указанное правило предоставляет данным категориям женщин большую защиту по сравнению с нормами Конвенции МОТ № 103, но при этом противоречит ей в части защиты в период отпуска по беременности и родам. Согласно ст. 6 Конвенции МОТ № 103 «Об охране материнства» приказ об увольнении женщины, изданный работодателем во время ее отсутствия в связи с отпуском по беременности и родам, является незаконным. То есть по смыслу конвенции незаконным будет приказ, изданный, в том числе, в связи с истечением срока трудового договора.

Отметим, что нормы ст. 261 ТК РФ были предметом рассмотрения в Верхов-

ном суде РФ. В Определении от 30.09.2005 г. № 26-Впр05-4 Верховный суд РФ подчеркнул, что запрет увольнения беременных женщин распространяется лишь на случаи увольнения по инициативе работодателя, увольнение же по основаниям, предусмотренным ст. 83 и ст. 84 ТК РФ происходит на общих основаниях [2; 16].

Вызывает интерес дело, рассмотренное Наро-Фоминским городским судом Московской области в 2009 году: истица была уволена в связи с истечением срока трудового договора в период нахождения в отпуске по беременности и родам. Суд первой инстанции восстановил истицу на работе, указав на недопустимость увольнения в период нахождения работника в отпуске. Московский областной суд указал, что суд первой инстанции не учел, что увольнение работника по основанию п. 2 ст. 77 ТК РФ не является увольнением по инициативе администрации, в связи с чем гарантии, предусмотренные приведенными судом нормами трудового законодательства, не должны были применяться, и отменил принятое по делу решение [15].

Полагаем, что необходимо устранить противоречие между нормами ТК РФ и Конвенции МОТ № 103. Для этого предлагаем ввести в ст. 261 ТК РФ новую категорию женщин, подлежащих абсолютной защите от увольнения – женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам. Под абсолютной защитой мы понимаем запрет на увольнение не только по инициативе работодателя (за исключением п. 1 ст. 81 ТК РФ), но и в связи с окончанием срока трудового договора. Полагаем, что в п. 2 ст. 261 ТК РФ необходимо внести следующее дополнение: «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, а также в связи с истечением срока трудового договора не допускается с женщинами в период их нахождения в отпуске по беременности и родам. В случае истечения срочного трудового договора в период отпуска по беременности и родам женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок действия трудового договора до оконча-

ния отпуска по беременности и родам».

3. Согласно ст. 3 Конвенции МОТ № 103 в случае болезни, причиной которой является беременность или роды, женщина имеет право на дополнительный срок отпуска в дородовой период или продление послеродового отпуска соответственно.

ТК РФ не предусматривает порядка предоставления дополнительного отпуска или продления отпуска по беременности и родам (в случае осложненных родов ст. 253 ТК РФ предусматривает увеличение отпуска по беременности и родам до 86 дней после родов, вместо 70) [2]. В случае болезни женщины, обусловленной родами, по Российскому законодательству ей будет предоставлен отпуск по временной нетрудоспособности. Согласно ст. 7 ФЗ РФ от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» размер пособия по временной нетрудоспособности составляет от 60 до 100 процентов средней заработной платы застрахованного лица в зависимости от продолжительности страхового стажа (данное пособие ограничено максимальным размером аналогично пособию по временной нетрудоспособности) [4]. Таким образом, пособие по временной нетрудоспособности за период болезни, вызванной родами, составит для женщины, имеющей страховой стаж до 5 лет, 60% средней заработной платы. Обратим внимание, что в России средний возраст матери при рождении первого ребенка составляет 22,5 года [12]. Следовательно, большинство женщин, рождающих первого ребенка, имеют страховой стаж менее 5 лет и в случае болезни, обусловленной беременностью или родами, получают не пособие по беременности и родам, как того требует Конвенция МОТ № 103, и которое равно 100% среднего заработка, а пособие по временной нетрудоспособности в размере 60% среднего заработка. Таким образом, указанное противоречие между нормами конвенции МОТ и ТК РФ ведет на практике к недополучению женщинами гарантированных Конвенцией сумм.

Указанные в настоящей статье противоречия между российским национальным и международным законодательством о труде и социальном обеспечении женщин, на первый взгляд, легко разрешимы. Ведь согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ [1] общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью ее правовой системы, и в случае противоречия должны применяться правила международного договора. При этом правоприменительная практика (в том числе и судебная) свидетельствует о том, что незнание международных норм гражданами и государственными органами (в том числе судами) ведет к применению в ущерб интересов граждан норм национального законодательства, обеспечивающего меньшую защиту прав работников. Следовательно, наиболее эффективной мерой разрешения указанных противоречий будет внесение соответствующих изменений в Трудовой кодекс и законодательство о социальном обеспечении России.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации. Официальное издание. М.: Юрид. лит., 2011. 64 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. 15-е изд. М.: Ось-89, 2011.
3. Федеральный закон Российской Федерации от 19 мая 1995 года № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Собрание законодательства РФ. 1995. 22 мая. № 21. Ст. 1929.
4. Федеральный Закон Российской Федерации от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. 2006. 31 декабря. № 297.
5. Федеральный закон Российской Федерации от 30.10.1997 г. № 137-ФЗ «О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 44. Ст. 5020.

6. Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 2009 г. № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // Собрание законодательства РФ. 2009. 27 июля. № 30. Ст. 3738.
7. Указ Верховного Совета СССР от 04.04.1956 г. // Сборник законов СССР и указов Президиума Верховного Совета СССР. 1938–1975. Т. 2. М.: Известия Советов депутатов трудящихся СССР, 1975. С. 256.
8. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956 г. // Ведомости ВС СССР. 1956. 10 июля. № 14. Ст. 301.
9. Указ Верховного Совета СССР от 31.12.1961 г. // Ведомости ВС СССР. 1961. 7 февраля. № 6. Ст. 58.
10. Указ Верховного Совета СССР от 31.12.1961 г. // Российская газета. 1997. 4 ноября.
11. *Богатыренко З.С.* Международная организация труда в XXI веке: новые условия и новые перспективы // Трудовое право. 2006. № 4.
12. Краткие итоги выборочного обследования «Семья и рождаемость» в 2009 г. // Федеральная служба государственной статистики: [сайт]. URL: http://www.gks.ru/free_doc/2010/family.htm (дата обращения: 09.03.2012)
13. *Люттов Н.Л.* Эффективность деятельности МОТ: наднациональный уровень // Трудовое право. 2008. № 2.
14. *Молчанов А.* Концепция достойного труда и проблемы ее реализации. К 90-летию Международной организации труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 7.
15. Обобщение практики рассмотрения районными (городскими) судами Московской области дел о восстановлении на работе // Московский областной суд: [сайт]. URL: <http://www.mosoblsud.ru> (дата обращения: 04.02.2012)
16. Определение Верховного Суда РФ от 30.09.2005 г. № 26-Впр05-4. [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
17. Международная организация труда: [сайт]. URL: www.ilo.org (дата обращения: 02.09.2011)