

DOI: 10.17803/1729-5920.2026.230.1.109-120

Д. В. Зарубин

Севастопольский филиал Института законодательства
и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации
г. Севастополь, Российская Федерация

Отпуск по беременности и родам (материнский отпуск): международные трудовые стандарты и российское законодательство

Резюме. В статье рассматриваются вопросы международно-правового регулирования материнских отпусков на универсальном и региональном уровне. Исследование в основном касается таких условий материнских отпусков, как продолжительность и оплачиваемость. Отмечается, что на универсальном уровне международно-правовое регулирование данных отпусков в рассматриваемой части характеризуется, с одной стороны, наличием положений актов ООН, носящих в большей мере абстрактный (общий) характер, с другой стороны, действием актов МОТ, положения которых обладают определенной степенью конкретизации и детализации. Обращается внимание на постепенное повышение международных трудовых стандартов в части продолжительности и оплачиваемости материнских отпусков (прежде всего в рамках МОТ), реализуемое путем включения более прогрессивных положений сначала в рекомендательные акты, а затем в акты договорного (юридически обязывающего) характера. Проводится сравнительно-правовой анализ норм российского законодательства с отдельными положениями Конвенции МОТ № 183, формулируется вывод о том, что в части продолжительности и оплачиваемости материнских отпусков нормы российского законодательства не просто соответствуют Конвенции МОТ № 183, а закрепляют более высокий уровень трудовых прав и гарантий для женщин.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты; международное трудовое право; международно-правовое регулирование; Организация Объединенных Наций; Международная организация труда; Содружество Независимых Государств; Совет Европы; Европейский Союз; трудовое законодательство; Российская Федерация; материнский отпуск; отпуск по беременности и родам

Для цитирования: Зарубин Д. В. Отпуск по беременности и родам (материнский отпуск): международные трудовые стандарты и российское законодательство. *Lex russica*. 2026. Т. 79. № 1. С. 109–120. DOI: 10.17803/1729-5920.2026.230.1.109-120

Maternity Leave: International Labor Standards and Russian Legislation

Dmitriy V. Zarubin

Sevastopol Branch of the Institute of Legislation and Comparative Law
under the Government of the Russian Federation
Sevastopol, Russian Federation

Abstract. The paper discusses the issues of international legal regulation of maternity leave at the universal and regional levels. The study primarily focuses on such conditions of maternity leave as duration and remuneration. It is noted that at the universal level, international legal regulation of such leave in this regard is characterized, on the one hand, by the existence of provisions in UN acts of a more abstract (general) nature, and on the other hand, by the application of ILO acts whose provisions possess a certain degree of specificity and detail. Attention is given to the gradual increase in international labor standards regarding the duration and remuneration of maternity leave (primarily within the framework of the ILO), implemented by including more progressive provisions first in

© Зарубин Д. В., 2026

non-binding instruments and then into treaty-based (legally binding) instruments. A comparative legal analysis is conducted between the norms of Russian legislation and specific provisions of ILO Convention No. 183. The conclusion is formulated that, regarding the duration and remuneration of maternity leave, the norms of Russian legislation not only comply with the provisions of ILO Convention No. 183 but establish a higher level of labor rights and guarantees for women.

Keywords: international labor standards; international labor law; international legal regulation; United Nations; International Labor Organization; Commonwealth of Independent States; Council of Europe; European Union; labor legislation; Russian Federation; maternity leave

Cite as: Zarubin DV. Maternity Leave: International Labor Standards and Russian Legislation. *Lex russica*. 2026;79(1):109-120. (In Russ.). DOI: 10.17803/1729-5920.2026.230.1.109-120

Введение

Вопросы охраны материнства имеют приоритетное значение для политики нашей страны. 29 февраля 2024 г. Президент России В. В. Путин в Послании Федеральному Собранию «предложил запустить новую программу по охране материнства и сбережению репродуктивного здоровья женщин»¹. Это обуславливает повышенный интерес к вопросам трудовых прав и гарантий женщин, ожидающих рождения ребенка.

Отпуск по беременности и родам (далее — ОБР, материнский отпуск) занимает важное место в системе мер, направленных на охрану материнства². Как отмечается в публикациях Международной организации труда (МОТ), целью данного отпуска является охрана здоровья женщины и ее ребенка с учетом особых психологических и физиологических потребностей, связанных с беременностью и родами, — ключевой элемент защиты работающих женщин в данное время³.

В ряде международных актов универсального и регионального уровня содержатся положения о материнских отпусках. Это обуславливает важность обращения к ним, а главное — целесообразность их сопоставления с нормами российского законодательства в рассматриваемой сфере. Таким образом, проведение исследования по освещаемой в данной статье

теме имеет целью проанализировать, с одной стороны, установленные на универсальном и региональном уровне международные трудовые стандарты, определяющие отдельные условия предоставления ОБР, с другой стороны, международные обязательства РФ, связанные с вопросами охраны материнства в обозначенной части. Исследование условий предоставления материнских отпусков в большей мере будет касаться вопросов их продолжительности и оплачиваемости.

Международно-правовое регулирование материнских отпусков (универсальный и региональный уровень)

Положения, затрагивающие ОБР, находят свое отражение в международных актах универсального и регионального уровня.

Говоря о первом из отмеченных уровней, сначала обратим внимание на акты Организации Объединенных Наций, значимость которых в международном трудовом праве, состоящая в том, что «в них определен комплекс тех прав и свобод человека, которые являются основными и общепризнанными»⁴, была подчеркнута Д. К. Бекашевым. Из числа международных договоров по правам человека, принятых в рамках данной международной организации, стоит обратить внимание на следующие:

¹ Путин предложил запустить новую программу по охране материнства // URL: <https://www.pnp.ru/social/putin-poruchil-zapustit-novuyu-programmu-po-okhrane-materinstva.html> (дата обращения: 02.01.2025).

² О системе мер, направленных на охрану материнства, см., например: Костина С. Н., Банных Г. А., Касьянова Т. И. Охрана материнства как направление государственной политики на постсоветском пространстве: компаративный анализ // Вестник экономики, права и социологии. 2020. № 4. С. 213–221.

³ Maternity Protection Resource Package — From Aspiration to Reality for All. Module 6: Maternity leave and related types of leave. Geneva : ILO, 2012. P. 2.

⁴ Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. М. : Проспект, 2023. С. 82.

— Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. (МПЭСКП)⁵;

— Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г. (КЛДЖ)⁶.

МПЭСКП установил, в частности, необходимость предоставления работающим матерям оплачиваемых отпусков или отпусков с достаточными пособиями по социальному обеспечению в течение разумного периода до и после родов (п. 2 ст. 10). По состоянию на январь 2025 г. 173 государства участвуют в этом международном договоре.

Интересно, что ряд государств, выражая свое согласие на обязательность для себя МПЭСКП, сделали оговорки о возможности исполнения международного обязательства, предусмотренного пунктом 2 ст. 10. Так, например, в документе о присоединении Барбадоса к этому международному договору содержится оговорка о том, что Правительство Барбадоса оставляет за собой право отложить применение ст. 10 (2) в той мере, в какой это касается особой защиты, которая должна предоставляться матерям в течение разумного периода во время и после рождения ребенка⁷. В документе о присоединении Кении к МПЭСКП также говорится, что Правительство Кении признает и поддерживает принципы, изложенные в п. 2 ст. 10, однако нынешние обстоятельства, существующие в Кении, не делают необходимым или целесообразным введение этих принципов в законодательном порядке⁸.

КЛДЖ предусмотрела, в частности, необходимость установления оплачиваемых отпусков или отпусков с сопоставимыми социальными

пособиями по беременности и родам (далее — ПБР) без утраты прежнего места работы, старшинства или социальных пособий (пп. «b» п. 2 ст. 11). По состоянию на январь 2025 г. 189 государств участвуют в данном международном договоре.

Ряд государств, выражая свое согласие на обязательность для себя КЛДЖ, сделали оговорки о возможности исполнения международного обязательства, предусмотренного подпунктом «b» п. 2 ст. 11. В частности, при ратификации Австралией этого международного договора оговорено, что в настоящее время Правительство Австралии не в состоянии принять меры, требуемые статьей 11 (2), для введения оплачиваемого ОБР или сопоставимых социальных льгот на всей территории Австралии⁹.

Далее обратимся к актам, принятым МОТ — международной организацией, являющейся, как было отмечено И. Я. Киселевым, «главным центром международной нормативной деятельности по вопросам труда»¹⁰. С. Чарновиц пишет, что МОТ, основанная в 1919 г. в рамках Версальского мирного договора, была одной из первых многосторонних организаций и первой постоянно действующей организацией, разрабатывавшей международные договоры на регулярной основе¹¹. С. А. Иванов также признавал нормотворчество МОТ ее главной функцией, при прекращении которой «МОТ перестанет существовать как орган международного регулирования труда»¹².

Вопросы охраны материнства стояли на повестке дня Международной конференции труда (МКТ) уже в первый год создания МОТ. В целом нужно обратить внимание на конвенции,

⁵ URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 03.01.2025).

⁶ URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения: 03.01.2025).

⁷ Accession by Barbados // URL: <https://treaties.un.org/doc/Publication/CN/1973/CN.5.1973-Eng.pdf> (дата обращения: 03.01.2025).

⁸ Accession by Kenya // URL: <https://treaties.un.org/doc/Publication/CN/1972/CN.82.1972-Eng.pdf> (дата обращения: 03.01.2025).

⁹ Ratification by Australia // URL: <https://treaties.un.org/doc/Publication/CN/1983/CN.246.1983-Eng.pdf> (дата обращения: 03.01.2025).

¹⁰ Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. М. : Дело, 1999. С. 457.

¹¹ Charnovitz S. The International Labour Organization in its Second Century // Max Planck Yearbook of United Nations Law. 2000. № 4. P. 148.

¹² Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М. : Наука, 1964. С. 37.

правовая природа которых была обозначена Э. М. Аметистовым в качестве многосторонних международных договоров¹³, среди которых:

1) Конвенция № 3 МОТ о труде женщин до и после родов¹⁴ (далее — Конвенция № 3), принятая МКТ 29 октября 1919 г. на ее 1-й сессии. По состоянию на январь 2025 г. 26 государств несут международные обязательства по этой Конвенции;

2) Конвенция № 103 МОТ об охране материнства (пересмотренная в 1952 г.)¹⁵ (далее — Конвенция № 103), принятая МКТ 28 июня 1952 г. на ее 35-й сессии. По состоянию на январь 2025 г. 23 государства несут по ней международные обязательства;

3) Конвенция № 183 МОТ о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства¹⁶ (далее — Конвенция № 183), принятая МКТ 15 июня 2000 г. на ее 88-й сессии. По состоянию на январь 2025 г. 44 государства несут по ней международные обязательства.

Прежде чем перейти к анализу положений названных конвенций, важно отметить, что в настоящее время из них только Конвенция № 183 относится к числу актуальных актов, «которые действуют в полном объеме»¹⁷. Конвенции № 3 и № 103 являются устаревшими, то есть «юридически сохраняющими свое действие по сей день, однако практически неприменяемыми»¹⁸. Кроме этого, на своей 349-й сессии (30 октября — 9 ноября 2023 г.) Административный совет МОТ принял к сведению рекомендации Трехсторонней рабочей

группы по механизму анализа норм. На их основе среди прочего будет рассмотрен вопрос о включении в повестку дня 121-й сессии МКТ (2033 г.)¹⁹ пункта об отмене конвенций № 3 и № 103 и изъятии Рекомендации № 95 МОТ об охране материнства²⁰ (далее — Рекомендация № 95). Для внесения большей ясности подчеркнем, что «процедура отмены касается конвенций, вступивших в силу. Порядок изъятия относится к конвенциям, не вступившим в силу, и к рекомендациям»²¹.

Анализ положений этих конвенций позволяет указать на следующие аспекты, связанные с продолжительностью и оплачиваемостью материнских отпусков.

Конвенция № 3 устанавливает 12-недельный ОБР (шесть недель до родов и шесть недель после них) с предоставлением женщине пособия, достаточного для содержания ее самой и ребенка в хорошем здоровом состоянии (конкретный размер такого пособия определяется компетентным органом власти каждой страны).

Конвенция № 103 предусматривает по меньшей мере 12-недельный ОБР, включающий в себя обязательный послеродовой отпуск, который не может быть менее шести недель. Оставшаяся же часть данного отпуска может быть использована полностью или частично как до предполагаемой даты родов, так и по окончании обязательного послеродового отпуска (такая возможность определяется внутренним законодательством). Денежное пособие,

¹³ Аметистов Э. М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М. : Междунар. отношения, 1982. С. 45.

¹⁴ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c003_ru.htm (дата обращения: 04.01.2025).

¹⁵ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c103_ru.htm (дата обращения: 04.01.2025).

¹⁶ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm (дата обращения: 04.01.2025).

¹⁷ Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учеб. пособие. М. : Кнорус, 2010. С. 65.

¹⁸ Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. М. : Проспект, 2015. С. 141.

¹⁹ См. подробнее: Par. 23(g) of Minutes of the Legal Issues and International Labour Standards Section (Governing Body, 349th Session, Geneva, 30 October — 9 November 2023) // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_905606.pdf (дата обращения: 05.01.2025).

²⁰ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r095_ru.htm (дата обращения: 07.01.2025).

²¹ Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека : учеб. пособие. М. : РУДН, 2017. С. 102.

получаемое женщиной во время нахождения в таком отпуске, должно обеспечивать ей самой и ребенку хорошие с точки зрения гигиены жизненные условия и надлежащий уровень жизни (размер такого пособия определяется внутренним законодательством, но если эта сумма исчисляется на основе предшествовавшего заработка, то она должна составлять не менее его 2/3).

Указанные положения Конвенции № 103 дополняются Рекомендацией № 95 (принята МКТ 28 июня 1952 г. на ее 35-й сессии), которая в настоящее время (январь 2025 г.) является устаревшей и в отношении которой, как было отмечено ранее, планируется рассмотрение вопроса об изъятии. М. В. Лушникова и А. М. Лушников пишут, что «рекомендации МОТ, как уже следует из их наименования, носят рекомендательный характер, сопровождают соответствующие конвенции МОТ, детализируя, уточняя эти положения»²². Действительно, рекомендации МОТ не подлежат ратификации и по своей сути являются актами «мягкого» права, тем не менее они также находят свое практическое осуществление на национальном уровне, например используются российскими судебными органами при разрешении дел по трудовым и смежным с ними спорам²³. В целом Рекомендация № 95 в интересующем нас аспекте предусмотрела большую продолжительность материнского отпуска (14 недель) и более высокий размер денежного пособия (100 % предыдущего заработка женщины).

Конвенция № 183 предоставляет право женщинам как минимум на 14-недельный ОБР. Как можно заметить, отдельные юридически необязывающие положения Рекомендации № 95 (в части продолжительности материнского отпуска) нашли свое отражение с течением времени уже в договорном акте МОТ. Уровень же денежного пособия в связи с нахождением в ОБР, согласно Конвенции № 183, должен быть таким, чтобы женщина могла содержать себя

и своего ребенка в достойных с санитарно-гигиенической точки зрения условиях и иметь надлежащий уровень жизни (если исчисление такого пособия осуществляется на основе предыдущих заработков, то его размер устанавливается на уровне не менее 2/3 от них). Упомянутое выше положение Рекомендации № 95 о более высоком размере денежного пособия не было включено в содержание рассматриваемой Конвенции.

Рекомендация № 191 МОТ о пересмотре Рекомендации 1952 г. об охране материнства²⁴ (далее — Рекомендация № 191), принятая МКТ 15 июня 2000 г. на ее 88-й сессии, дополняет обозначенные положения Конвенции № 183. Данная Рекомендация также является актуальным актом МОТ. Документ предусмотрел, в частности, увеличенную продолжительность материнского отпуска (до 18 недель) и повышенный размер денежного пособия в связи с нахождением в таком отпуске (полная сумма предыдущих заработков).

Подводя итог исследованию международно-правового регулирования материнских отпусков (в части отдельных условий их предоставления — продолжительности и оплачиваемости) на универсальном уровне, можно констатировать, что, с одной стороны, его осуществление в проанализированных актах ООН носит в большей степени абстрактный (общий) характер, с другой стороны, положения представленных актов МОТ, касающиеся этого же аспекта, уже обладают определенной степенью конкретизации и детализации.

Перейдем к международным актам регионального уровня, особый интерес обращения к которым обуславливается тем, что «в рамках международных региональных организаций зачастую закрепляются повышенные стандарты в области труда по сравнению с универсальным уровнем регулирования в силу более тесного взаимодействия между государствами одного региона»²⁵.

²² Лушникова М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников ; Яросл. гос. ун-т имени П.Г. Демидова. Ярославль : ЯрГУ, 2010. С. 112–113.

²³ Зарубин Д. В. Рекомендации Международной организации труда в практике судов общей юрисдикции в Российской Федерации // Вестник Института права Башкирского государственного университета. 2024. № 3. С. 61–63.

²⁴ URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm (дата обращения: 07.01.2025).

²⁵ Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016. С. 5.

В Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г.²⁶ (ЕСХ), принятой Советом Европы, содержится положение, согласно которому государства — участники этого международного договора (при признании ими обязательной силы п. 1 ст. 8) обязаны предоставлять женщинам до- и послеродовой оплачиваемый отпуск общей продолжительностью не менее 14 недель. По состоянию на январь 2025 г. международные обязательства по ЕСХ несут 36 государств — членов Совета Европы²⁷, из которых 33 признали для себя обязательную силу п. 1 ст. 8²⁸.

Европейский комитет по социальным правам (ЕКСП), осуществляющий мониторинг соблюдения ЕСХ, который «компетентен выносить правовую оценку соответствия или несоответствия законодательства, иных нормативных актов и практики их применения каждым государством требованиям Хартии»²⁹, отметил, что в целях соблюдения п. 1 ст. 8 государства-участники должны обеспечить существование:

— во-первых, правовых гарантий, защищающих женщин от любого давления со стороны работодателей, направленного на сокращение их материнского отпуска;

— во-вторых, соглашения с социальными партнерами о послеродовом отпуске, обеспечивающего свободный выбор женщин, которые должны быть защищены законом и на практике от необоснованного давления, побуждающего их брать послеродовой отпуск продолжительностью менее шести недель³⁰.

В части права на получение ПБР ЕКСП подчеркивает, что в соответствии с п. 1 ст. 8 ЕСХ государства-участники гарантируют работающим женщинам адекватную компенсацию за потерю заработка в период материнского отпуска, фор-

ма предоставления которой находится в пределах их усмотрения. Она может представлять собой либо оплачиваемый отпуск (продолжительная выплата заработной платы работодателем), либо ПБР по социальному обеспечению, либо любую альтернативную выплату из государственных фондов, либо комбинацию обозначенных вариантов. В то же время уровень такой компенсации должен быть адекватным: она не может быть существенно снижена по сравнению с предыдущей заработной платой и должна составлять не менее 70 % ее размера. Кроме этого, минимальная ставка компенсации не может быть ниже порога бедности, определяемого как 50 % от медианного эквивалентного дохода. Если данное пособие составляет 40–50 % от медианного эквивалентного дохода, будут учитываться и другие пособия (в том числе по социальному обеспечению или жилью). Однако размер компенсации, установленный на уровне менее 40 % от медианного эквивалентного дохода, явно недостаточный, поэтому его сочетание с другими пособиями не может привести ситуацию в соответствие с п. 1 ст. 8 ЕСХ³¹.

В Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека 1995 г.³² (далее — Конвенция 1995 г.), в которой «отражены все фундаментальные права и основные свободы, закрепленные во Всеобщей декларации прав человека, международных пактах об экономических, социальных, культурных, гражданских и политических правах»³³, также содержится положение об ОБР. В частности, подпункт «а» п. 2 ст. 14 обязывает государства, являющиеся участниками этого международного договора, предоставлять работающим женщинам, берущим отпуск

²⁶ URL: <https://rm.coe.int/168007cf96> (дата обращения: 07.01.2025).

²⁷ Chart of signatures and ratifications of Treaty 163 // URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treatynum=163> (дата обращения: 07.01.2025).

²⁸ Reservations and Declarations for Treaty No. 163 — European Social Charter (revised) (ETS No. 163) // URL: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=declarations-by-treaty&numSte=163&codeNature=0> (дата обращения: 07.01.2025).

²⁹ Ходусов А. А. О системе контроля за соблюдением Европейской социальной Хартии // Евразийская адвокатура. 2017. № 6. С. 71.

³⁰ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (June 2022) // URL: <https://rm.coe.int/digest-ecsr-prems-106522-web-en/1680a95dbd> (дата обращения: 12.01.2025).

³¹ Digest of the case law of the European Committee of Social Rights (June 2022).

³² URL: <https://cis.minsk.by/reestr2/api/v1/downloadDocument/451?whichDocument=REVISION&formatDocument=PDF&revision=1> (дата обращения: 12.01.2025).

³³ Ольшевская А. В. Обеспечение прав человека в соответствии с европейскими актами и актами СНГ // Современное право. 2004. № 5. С. 25.

до и после родов (срок такого отпуска устанавливается внутренним законодательством), оплачиваемый отпуск, достаточное пособие по социальному обеспечению или пособия из общественных фондов. По состоянию на январь 2025 г. Конвенция 1995 г. имеет юридическую силу для четырех государств — участников СНГ, в числе которых: Республика Беларусь, Кыргызская Республика, Российская Федерация и Республика Таджикистан³⁴.

В Хартии социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.³⁵, «акте, рекомендательном по своей сути»³⁶, предусматривается право женщин как минимум на 18-недельный ОБР начиная с 30-й недели беременности (ст. 36). Что касается оплачиваемости такого отпуска, то размер денежного пособия по нему должен полностью компенсировать утраченный заработок (ст. 37).

В 2020 г. был принят Модельный трудовой кодекс для государств — участников СНГ³⁷ (МТК). Говоря о правовой природе этого акта, следует привести мнение К. Л. Томашевского, который пишет, что «модельные законы СНГ не имеют прямого действия в странах — участницах Содружества, а имеют рекомендательное значение для национальных парламентов»³⁸. Но положения модельных актов носят в большей степени детальный и конкретизированный характер, что является их «преимуществом даже перед рядом договорных инструментов, особенно тех договоров, которые не содержат четких предписаний и ограничиваются рамоч-

ными позициями»³⁹. Вместе с тем в части продолжительности и порядка предоставления ОБР положения МТК установили лишь то, что этот вопрос определяется национальным законодательством (ст. 278). Представляется, что более детальные положения данного акта в рассматриваемом аспекте оказали бы большую поддержку в развитии такого направления, как сближение законодательств государств — участников СНГ. Исходя от этого, видится весьма целесообразным продолжить работу по выработке единых подходов, в том числе к ОБР, в целях дальнейшей гармонизации и унификации законодательств государств — участников СНГ.

В рамках Европейского Союза действует Директива о беременных женщинах (Pregnant Workers Directive) 1992 г.⁴⁰ А. И. Абдуллин пишет, что «директива обязательна для каждого государства-члена, которому она адресована, в отношении ожидаемого результата, но сохраняет за национальными властями свободу выбора форм и методов действий»⁴¹. В этом документе указывается, в частности, на необходимость принятия государствами — членами ЕС мер для обеспечения работницам:

— права на непрерывный ОБР продолжительностью не менее 14 недель, который предоставляется до и/или после родов в соответствии с национальным законодательством и/или практикой (п. 1 ст. 8);

— права на сохранение выплаты и/или права на адекватное пособие в случае использования материнского отпуска (п. 2 (b) ст. 11),

³⁴ Информация депозитария (Конвенция СНГ о правах и основных свободах человека 1995 г.) // URL: <https://cis.minsk.by/reestr2/print/depositary-info?ids=451> (дата обращения: 12.01.2025).

³⁵ URL: https://cis.minsk.by/reestr2/api/v1/downloadDocument/374?whichDocument=INIT_TEXT&formatDocument=PDF (дата обращения: 12.01.2025).

³⁶ *Давлетгильдеев Р. Ш.* Международно-правовое сотрудничество государств — участников Содружества Независимых Государств в области труда и социального обеспечения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 1998. С. 25.

³⁷ URL: <https://iacis.ru/public/upload/files/1/922.pdf> (дата обращения: 28.01.2025).

³⁸ *Томашевский К. Л.* Системы источников трудового права государств — членов ЕАЭС: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2017. С. 319.

³⁹ *Михалева Т. Н.* Модельное правотворчество в СНГ как юридическое средство мягкой интеграции и проявление парламентской дипломатии // Дипломатия Беларуси в условиях новых вызовов : материалы междунар. науч.-практ. конференции, Минск, 23 марта 2023 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Е. А. Достанко (гл. ред.) [и др.]. Минск : БГУ, 2023. С. 59.

⁴⁰ Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding // URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:01992L0085-20190726> (дата обращения: 28.01.2025).

⁴¹ *Абдуллин А. И.* Право европейских сообществ: к вопросу о классификации источников // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2001. № 4. С. 187.

размер которого считается достаточным, если он гарантирует доход, по крайней мере эквивалентный тому, который работница получала бы в случае перерыва в своей деятельности по причинам, связанным с состоянием ее здоровья, с учетом любых ограничений, установленных национальным законодательством (п. 3 ст. 11).

Международные обязательства России и соотношение норм российского законодательства с отдельными положениями Конвенции № 183

Российская Федерация активно участвует в международном сотрудничестве в сфере труда, что находит подтверждение и в том, что нашей страной принят такой объем международных обязательств, которым, как пишет Р. Ш. Давлетгильдеев, «в настоящее время мы можем гордиться»⁴².

Будучи правопреемником (правопродолжателем) СССР в отношении участия в международных договорах, наша страна несет международные обязательства по двум отмеченным ранее актам ООН, а именно:

- МПЭСКП (ратифицирован СССР в 1973 г.⁴³);
- КЛДЖ (ратифицирована СССР в 1980 г.⁴⁴).

Кроме этого, Российской Федерацией признана компетенция Комитета по ликвидации дискриминации в отношении женщин, осуществляющего мониторинг выполнения КЛДЖ: в

2004 г. Россия ратифицировала⁴⁵ Факультативный протокол к КЛДЖ 1999 г.

Из названных ранее конвенций МОТ наша страна несет международные обязательства по Конвенции № 103 (ратифицирована СССР в 1956 г.⁴⁶). Данная Конвенция, как уже было отмечено, является устаревшим актом, поскольку ее положения были пересмотрены Конвенцией № 183 (в настоящее время не ратифицирована РФ). Вопрос о проведении консультаций, связанных с возможностью ратификации нашей страной Конвенции № 183, неоднократно обозначался в специальных трехсторонних генеральных соглашениях⁴⁷.

Проведя соотношение норм российского законодательства и положений Конвенции № 183 в части продолжительности и оплачиваемости материнских отпусков, можно подчеркнуть следующее.

Во-первых, статья 255 ТК РФ⁴⁸ установила по общему правилу 140-дневный ОБР (70 дней как до, так и после родов), что равняется 20 неделям. Такая продолжительность материнского отпуска не только на 42,9 % больше указанной в Конвенции № 183 (14 недель), но и на 11,1 % превышает обозначенную в Рекомендации № 191 (18 недель). В связи с этим важно сказать, что, по данным МОТ, средняя продолжительность ОБР в мире составляет 17,6 недели. Кроме этого, только 52 страны из 185 предоставляют такой отпуск сроком 18 недель и более⁴⁹. Это означает, что Российская Федерация относится к 28,1 % стран, которые смогли обеспечить

⁴² Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека. С. 121.

⁴³ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 18.09.1973 № 4812-VIII «О ратификации Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах» // Ведомости ВС СССР. 1973. № 40. Ст. 564.

⁴⁴ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 19.12.1980 № 3565-X «О ратификации Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // Ведомости ВС СССР. 1981. № 1. Ст. 3.

⁴⁵ Федеральный закон от 19.06.2004 № 52-ФЗ «О ратификации Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин» // СЗ РФ. 2004. № 25. Ст. 2483.

⁴⁶ Указ Президиума Верховного Совета СССР от 06.07.1956 «О ратификации конвенций Международной организации труда (МОТ)» // Ведомости ВС СССР. 1956. № 14. Ст. 301.

⁴⁷ См., например: п. 7.14 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2021–2023 годы // URL: https://fnpr.ru/upload/iblock/960/xg38z1gpib3bbu42ufmf17d0az7hsczz/Generalnoe-Soglashenie-2021_2023.pdf (дата обращения: 30.01.2025); п. 7.15 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2024–2026 годы // URL: https://fnpr.ru/upload/iblock/426/guypkgvf2tvtw91oocnups0vhw8nlnu/Generalnoe-soglashenie-2024_2026-dlya-sayta.pdf (дата обращения: 30.01.2025).

⁴⁸ Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

⁴⁹ Addati L., Cattaneo U., Pozzan E. Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva : ILO, 2022. P. 54.

на своем национальном уровне повышенную продолжительность материнского отпуска.

Во-вторых, статья 11 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ⁵⁰ установила ПБР в размере 100 % среднего заработка (если страховой стаж женщины не менее шести месяцев). В этом контексте заострим внимание на сведениях МОТ. Согласно исследованиям, 123 страны из 185 обеспечивают получение женщиной денежного пособия по материнскому отпуску в размере 100 % от предыдущих заработков. Вместе с тем значительная доля потенциальных матерей до сих пор проживает в тех странах, где ПБР не являются адекватными, как это предусмотрено Конвенцией № 183. Так, во всем мире в 2021 г.:

— 3,8 % потенциальных матерей (72 млн) проживают в 13 странах, где законодательство всё еще устанавливает денежные пособия по материнскому отпуску ниже 2/3 от предыдущего заработка;

— 4,1 % потенциальных матерей (78 млн) проживают в трех странах, где нет установленных законом периодических денежных пособий по данному отпуску, среди которых Папуа — Новая Гвинея, Тонга (не предусмотрен ОБР) и Соединенные Штаты Америки⁵¹.

Из вышеизложенного следует, что в части продолжительности материнского отпуска, а также его оплачиваемости нормы российского законодательства не то что соответствуют положениям Конвенции № 183, а закрепляют более высокий уровень трудовых прав и гарантий для женщин.

В 1995 г.⁵² Российская Федерация ратифицировала Конвенцию 1995 г., принятую в рамках СНГ.

В течение 13 лет, с 2009⁵³ по 2022 г.⁵⁴, наша страна принимала участие в ЕСХ, признав для себя обязательную силу, в частности, п. 1 ст. 8. Хотя в настоящее время ЕСХ прекратила действие в отношении России, интересно заметить, что в 2019 г. ЕКСП сделал вывод о том, что ситуация в РФ не соответствует п. 1 ст. 8 ЕСХ, поскольку минимальный размер ПБР явно слишком низок. Этот вывод обосновывался принятием к сведению ЕКСП расчета ПБР на основе МРОТ, который в течение отчетного периода (2018 г.) был меньше прожиточного минимума⁵⁵.

Одним из пунктов, добавленных в ст. 75 Конституции РФ в 2020 г., стал пятый пункт, закрепивший гарантию обеспечения МРОТ не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения в целом по России⁵⁶. Э. Г. Тучкова пишет, что «закрепленное ранее в трудовом законодательстве соответствующее положение об этом (ст. 133 ТК РФ) трансформируется в конституционный принцип, за полную реализацию которого на всей территории страны несет ответственность само государство»⁵⁷. В настоящее время это положение находит свою практическую реализацию. Так, например, на 2025 г. прожиточный минимум в целом по РФ для трудоспособного населения составил 19 329 руб./мес.⁵⁸, а МРОТ был установлен в сумме 22 440 руб./мес.⁵⁹

⁵⁰ Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1. Ст. 18.

⁵¹ *Addati L., Cattaneo U., Pozzan E.* Op. cit. P. 59.

⁵² Федеральный закон от 04.11.1995 № 163-ФЗ «О ратификации Конвенции Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека» // СЗ РФ. 1995. № 45. Ст. 4239.

⁵³ Федеральный закон от 03.06.2009 № 101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 03.05.1996» // СЗ РФ. 2009. № 23. Ст. 2756.

⁵⁴ Федеральный закон от 28.02.2023 № 43-ФЗ «О прекращении действия в отношении Российской Федерации международных договоров Совета Европы» // СЗ РФ. 2023. № 10. Ст. 1566.

⁵⁵ Conclusions of the European Committee of Social Rights 2019 concerning the Russian Federation // URL: <https://rm.coe.int/rapport-rus-en/16809cfbe0> (дата обращения: 31.01.2025).

⁵⁶ Закон РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» // СЗ РФ. 2020. № 11. Ст. 1416.

⁵⁷ Трудовое право: национальное и международное измерение: монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 1: Общие проблемы современного трудового права. М.: Норма, 2022. С. 124.

⁵⁸ Постановление Правительства РФ от 12.06.2024 № 789 «Об установлении величины прожиточного минимума на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в целом по Российской Федерации на 2025 год» // СЗ РФ. 2024. № 26. Ст. 3649.

⁵⁹ Федеральный закон от 29.10.2024 № 365-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона “О минимальном размере оплаты труда”» // СЗ РФ. 2024. № 45. Ст. 6696.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, отметим, что международно-правовое регулирование материнских отпусков (в части их продолжительности и оплачиваемости) на универсальном уровне характеризуется, с одной стороны, наличием положений актов ООН, носящих в большей степени абстрактный (общий) характер, с другой стороны, действием обладающих определенной степенью конкретизации и детализации положений актов МОТ. Кроме этого, следует обратить внимание на тенденцию постепенного повышения международных трудовых стандартов в части продолжительности и оплачиваемости материнских отпусков (прежде всего в рамках МОТ), реализуемую путем включения более прогрессивных положений сначала в рекомендательные акты, а затем в акты договорного (юридически обязывающего) характера.

Наиболее высокий уровень трудовых прав и гарантий касательно продолжительности и оплачиваемости материнских отпусков, который закреплен в международных актах, отражен в Рекомендации № 191 и Хартии социаль-

ных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г. Оба документа устанавливают нормы международного «мягкого» права, «реализуемые государствами на добровольной основе в рамках международного и национального права»⁶⁰.

Нормы российского законодательства, регламентирующие продолжительность и оплачиваемость ОБР, предусматривают более высокий уровень трудовых прав и гарантий для женщин, чем положения Конвенции № 183.

Российская Федерация относится к 28,1 % стран, которые смогли обеспечить на своем национальном уровне повышенную продолжительность материнского отпуска (18 недель и более). Наша страна обеспечила и получение женщиной денежного пособия по материнскому отпуску в размере 100 % от предыдущих заработков, в то время как в 13 странах такие пособия ниже 2/3 от обозначенных заработков. Кроме этого, в трех странах (Папуа — Новая Гвинея, Тонга и Соединенные Штаты Америки) отсутствуют установленные законом периодические денежные пособия по материнскому отпуску.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Абдуллин А. И. Право европейских сообществ: к вопросу о классификации источников // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2001. № 4. С. 177–197.

Аметистов Э. М. Международное право и труд: факторы имплементации международных норм о труде. М. : Междунар. отношения, 1982. 272 с.

Бекяшев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. М. : Проспект, 2023. 280 с.

Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека : учеб. пособие. М. : РУДН, 2017. 509 с.

Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016. 586 с.

Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое сотрудничество государств — участников Содружества Независимых Государств в области труда и социального обеспечения : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Казань, 1998. 28 с.

Зарубин Д. В. Рекомендации Международной организации труда в практике судов общей юрисдикции в Российской Федерации // Вестник Института права Башкирского государственного университета. 2024. № 3. С. 58–65.

Иванов С. А. Проблемы международного регулирования труда. М. : Наука, 1964. 343 с.

Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учебник для вузов. М. : Дело, 1999. 728 с.

Костина С. Н., Банных Г. А., Касьянова Т. И. Охрана материнства как направление государственной политики на постсоветском пространстве: компаративный анализ // Вестник экономики, права и социологии. 2020. № 4. С. 213–221.

⁶⁰ Халафян Р. М. Концепция международного «мягкого» права в международно-правовой доктрине // Евразийский юридический журнал. 2012. № 2. С. 37.

Лушникова М. В. Международное трудовое право и международное право социального обеспечения: введение в курс : учеб. пособие / М. В. Лушникова, А. М. Лушников ; Ярослав. гос. ун-т имени П.Г. Демидова. Ярославль : ЯРГУ, 2010. 248 с.

Лютов Н. Л. Эффективность норм международного трудового права : монография. М. : Проспект, 2015. 328 с.

Михалева Т. Н. Модельное правотворчество в СНГ как юридическое средство мягкой интеграции и проявление парламентской дипломатии // Дипломатия Беларуси в условиях новых вызовов : материалы междунар. науч.-практ. конференции, Минск, 23 марта 2023 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Е. А. Достанко (гл. ред.) [и др.]. Минск : БГУ, 2023. С. 56–60.

Ольшевская А. В. Обеспечение прав человека в соответствии с европейскими актами и актами СНГ // Современное право. 2004. № 5. С. 23–25.

Томашевский К. Л. Системы источников трудового права государств — членов ЕАЭС: теория и практика : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2017. 509 с.

Трудовое право: национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 1 : Общие проблемы современного трудового права. М. : Норма, 2022. 608 с.

Халафян Р. М. Концепция международного «мягкого» права в международно-правовой доктрине // Евразийский юридический журнал. 2012. № 2. С. 35–38.

Ходусов А. А. О системе контроля за соблюдением Европейской социальной Хартии // Евразийская адвокатура. 2017. № 6. С. 71–74.

Черняева Д. В. Международные стандарты труда (международное публичное трудовое право) : учеб. пособие. М. : Кнорус, 2010. 232 с.

Addati L., Cattaneo U., Pozzan E. Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva : ILO, 2022. 427 p.

Charnovitz S. The International Labour Organization in its Second Century // Max Planck Yearbook of United Nations Law. 2000. № 4. P. 147–184.

Maternity Protection Resource Package — From Aspiration to Reality for All. Module 6: Maternity leave and related types of leave. Geneva : ILO, 2012. 31 p.

REFERENCES

Abdullin AI. The Law of the European Communities: To the issue of classification of sources. *Izvestiya vysshikh uchebnykh zavedeniy. Pravovedenie*. 2001;4:177-197. (In Russ.).

Addati L, Cattaneo U, Pozzan E. Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. Geneva: ILO; 2022.

Ametystov EM. International law and labor: Factors of the implementation of international labor standards. Moscow: Mezhdunar. otnosheniya Publ.; 1982. (In Russ.).

Bekyashev DK. International labor law (public law aspects): A textbook. Moscow: Prospekt Publ.; 2023. (In Russ.).

Charnovitz S. The International Labour Organization in its Second Century. Max Planck Yearbook of United Nations Law. 2000;4:147-184.

Chernyaeva DV. International Labor Standards (international public labor law): A study guide. Moscow: Knorus Publ.; 2010. (In Russ.).

Davletgildeev RS. International legal cooperation of the member states of the Commonwealth of Independent States in the field of labor and social security. The author's abstract of Cand. Diss. (Law). Kazan; 1998. (In Russ.).

Davletgildeev RS. International legal protection of human labor rights: A study guide. Moscow: RUDN University Publ.; 2017. (In Russ.).

Davletgildeev RS. International legal regulation of labor at the regional level. Dr. Diss. (Law). Kazan; 2016. (In Russ.).

Golovina SYu, Lyutov NL, editors. Labor law: National and international dimension. A monograph. Vol. 1: General problems of modern labor law. Moscow: Norma Publ.; 2022. (In Russ.).

Ivanov SA. The problem of international regulation of labour. Moscow: Nauka Publ.; 1964. (In Russ.).

Khalafyan RM. The concept of international «soft» law in international legal doctrine. *Evraziyskiy yuridicheskiy zhurnal [Eurasian Law Journal]*. 2012;2:35-38. (In Russ.).

Khodusov AA. On the system of monitoring compliance with the European Social Charter. *Evraziyskaya advokatura [Eurasian Advocacy]*. 2017;6:71-74. (In Russ.).

Kiselyov IYa. Comparative and international labor law: A textbook for universities. Moscow: Delo Publ.; 1999. (In Russ.).

Kostina SN, Bannykh GA, Kasyanova TI. Maternity protection as an area of state policy in the post-Soviet space: A comparative analysis. *Vestnik ekonomiki, prava i sociologii*. 2020;4:213-221. (In Russ.).

Lushnikova MV. International labor law and international social security law: Introduction to the course. A study guide. Yaroslav State University named after P.G. Demidov. Yaroslavl: YarGU Publ.; 2010. (In Russ.).

Lyutov NL. The effectiveness of the norms of international labor law: A monograph. Moscow: Prospekt Publ.; 2015. (In Russ.).

Maternity Protection Resource Package — From Aspiration to Reality for All. Module 6: Maternity leave and related types of leave. Geneva: ILO; 2012.

Mikhaleva TN. Model law making in the CIS as a legal means of soft integration and a manifestation of parliamentary diplomacy. In: Dostanko EA, editor. *Diplomacy of Belarus in the context of new challenges: Proceedings of the International Scientific and Practical Conference, Minsk, March 23, 2023*. Belarusian State University. Minsk: BSU Publ.; 2023. Pp. 56–60. (In Russ.).

Olshevskaya AV. Ensuring human rights in accordance with European and CIS acts. *Sovremennoe pravo [Modern law]*. 2004;5:23-25. (In Russ.).

Tomashevskiy KL. Systems of sources of labor law of the EAEU member states: Theory and practice. Dr. Diss. (Law). Moscow; 2017. (In Russ.).

Zarubin DV. Recommendations of the International Labor Organization in the practice of courts of general jurisdiction in the Russian Federation. *Vestnik Instituta prava Bashkirskogo gosudarstvennogo universiteta*. 2024;3:58-65. (In Russ.).

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРЕ

Зарубин Дмитрий Викторович, кандидат юридических наук, ведущий научный сотрудник Севастопольского филиала Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации
д. 7, Гоголя ул., г. Севастополь 299011, Российская Федерация
dimaaa95.95@mail.ru

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

Dmitry V. Zarubin, Cand. Sci. (Law), Leading Researcher, Sevastopol Branch of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Sevastopol, Russian Federation
dimaaa95.95@mail.ru

Материал поступил в редакцию 3 февраля 2025 г.

Статья получена после рецензирования 1 марта 2025 г.

Принята к печати 15 декабря 2025 г.

Received 03.02.2025.

Revised 01.03.2025.

Accepted 15.12.2025.