

Программа условий труда и занятости

Сектор социальной защиты

Отпуск и семейные обязанности

Отпуск позволяет работникам отлучаться с рабочего места на короткий период времени в случае чрезвычайных семейных обстоятельств или на более длительный период для ухода за членами семьи. Кроме того, на качество семейной жизни положительно влияет возможность получить отпуск в одно время с другими членами семьи. Помимо отпуска по беременности и родам, о котором идет речь в информационном материале WF-4, важное значение для работников с семейными обязанностями имеет ежегодный отпуск, отпуск в связи с чрезвычайными обстоятельствами, родительский отпуск и отпуск для отца семейства.

Ежегодный отпуск

На ежегодный отпуск имеют право все работники, вне зависимости от их семейных обязанностей. Для работников с семейными обязанностями продолжительность отпуска – главный фактор, определяющий, насколько они способны реагировать на чрезвычайные обстоятельства и насколько долго они могут отдыхать вместе с семьей. Для того, чтобы работник мог планировать отпуск вместе с семьей, ему/ей важно предоставить возможность участвовать в определении сроков отпуска. В настоящее время действует международная норма, Конвенция № 132 1970 года об оплачиваемых отпусках, гарантирующая право на ежегодный оплачиваемый отпуск в размере минимум три недели за каждый год работы.

Краткосрочный отпуск в случае чрезвычайных обстоятельств

В случае чрезвычайных обстоятельств некоторые работники могут воспользоваться несколькими возможностями: взять ежегодный отпуск, отпуск по болезни (см. пример ниже), отпуск по семейным обстоятельствам, а также время из накопленного резерва или полученное в результате организации гибкого графика работы. В то же время другие работники могут не иметь права на такой отпуск и даже рисковать рабочим местом в случае, если захотят его взять.

Основания для предоставления краткосрочного отпуска в связи с чрезвычайными обстоятельствами формулируются по-разному: иногда чрезвычайные обстоятельства трактуются весьма широко, в других случаях определяются конкретные обстоятельства (например, кончина) или необходимость выполнения конкретных семейных обязанностей, в частности, родительских. Соответствующие положения можно найти в национальном законодательстве, коллективных договорах и политике в отношении организации рабочих мест.

Использование отпуска по болезни для выполнения обязанностей по уходу в чрезвычайных обстоятельствах

В Новом Южном Уэльсе, Австралия, штатным сотрудникам предоставляется отпуск по уходу за

членами семьи. При этом они могут использовать текущий или накопленный за год отпуск по болезни для ухода за больным членом семьи – супругом (или партнером), ребенком, родителем, бабушкой или дедушкой или внуком. .

Источник: New South Wales, Of.ce of Industrial Relations, 2001, at <http://www.industrialrelations.nsw.gov.au/rights/pdf/CarersLeave.pdf>.

В некоторых случаях краткосрочный отпуск предоставляется только родителям для ухода за детьми, в других – для ухода и за другими членами семьи (супругом, партнером, родителем, бабушкой или дедушкой). Примером могут служить Нидерланды, где краткосрочный отпуск по уходу за членами семьи предусмотрен законом (см. ниже).

Нидерланды: законодательство об отпуске по уходу за членами семьи

Закон о труде и уходе за членами семьи (Work and Care Act) в Нидерландах предусматривает отпуск по уходу за членами семьи в связи с чрезвычайными обстоятельствами, в том числе краткосрочный в случае кончины члена семьи и краткосрочный по уходу за членом семьи (максимум десять дней в году по болезни ребенка или супруга; оплата на уровне минимальной заработной платы или 70 процентов от полной заработной платы, в зависимости от того, какая выше).

Источник: http://www.ilo.org/public/english/employment/gems/eoo/law/nether/l_wac.htm

В ряде стран основания для предоставления отпуска в связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами трактуются более широко. Такое более широкое понимание отпуска, выходящее за рамки ухода за детьми, может также включаться в коллективные договоры. Ниже мы приводим примеры предоставления отпуска по семейным обстоятельствам в Уганде.

Уганда: отпуск по семейным обстоятельствам

Компания Kakira Sugar Works: В рамках коллективного договора компания предоставляет «отпуск в связи с семейными обстоятельствами. Вопрос о предоставлении такого отпуска решается менеджером и работником по каждому отдельному случаю. Работник может получить максимум 14 дней отпуска в связи с тяжелой семейной утратой (смертью или болезнью члена семьи или важными семейными событиями (например, свадьбой)). .

Источник: M. Thenge, Human Resources Manager of Kikira Sugar Works

Один из мотивов, по которым компании учитывают семейные обстоятельства в своей политике – стремление сократить отсутствие сотрудников на рабочем месте в связи с семейными обязанностями. При четкой организации каждодневной работы сотрудникам реже приходится отлучаться с рабочего места по семейным делам. Если заранее продумать варианты решения проблемы – например, разрешить брать детей с собой на работу или организовать гибкий график работы – то сотрудникам не так часто нужно будет брать отпуск.

Родительский отпуск

Некотрые страны предоставляют специальный краткосрочный отпуск отцу семейства в период, связанный с рождением ребенка. Такой отпуск не предусмотрен в международных правовых нормах,

однако он все чаще упоминается в национальном законодательстве и используется в практике конкретных предприятий. Такое широкое использование, особенно в коллективных договорах, возможно, указывает на возрастающую роль отца в период, связанный с рождением ребенка.

Продолжительность отпуска для отца семейства варьируется от двух до 25 дней, и, как правило, это оплачиваемый отпуск. В ряде стран такой отпуск отдельно не предусмотрен, однако имеется более широко понимаемый отпуск в связи с чрезвычайными или семейными обстоятельствами, который может использоваться молодыми отцами (см. таблицу)

Примеры предоставления отпуска молодым отцам в законодательстве отдельных стран

Алжир	Трехдневный оплачиваемый отпуск для отца семейства
Бразилия	Семидневный оплачиваемый отпуск для отца семейства
Бельгия	Трехдневный оплачиваемый отпуск для отца семейства
Парагвай	Двухдневный оплачиваемый отпуск для отца семейства
Филиппины	Семидневный оплачиваемый отпуск для отца семейства для женатых работников (для первых четырех детей)
Румыния	Пятидневный оплачиваемый отпуск для отца семейства
Сейшельские острова	Четырехдневный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам
Швеция	Десятидневный оплачиваемый отпуск для отца семейства
Того	Оплачиваемый отпуск продолжительностью до 10 дней в связи с «семейными обстоятельствами, напрямую связанными с домом»
Великобритания	Двухнедельный оплачиваемый отпуск для отца семейства

В некоторых странах в результате коллективных переговоров предоставление отпуска для отца семейства приняло массовый характер, что не могло не отразиться в законодательстве. В Нидерландах, например, исследование коллективных договоров в 1988 году показало, что 91 процент из них предусматривал предоставление отпуска отцам семейств, составлявшим 79 процентов от общего числа работников.¹ В большинстве договоров речь шла о двухдневном оплачиваемом отпуске для отца семейства, что и нашло отражение в действующем законодательстве.

Родительский отпуск

Родительский отпуск – относительно длительный отпуск, предоставляемый одному из родителей для ухода за младенцем или ребенком младшего возраста, как правило, в период после отпуска по беременности и родам или отпуска для отца семейства. В соответствии с Рекомендацией № 165 о работниках с семейными обязанностями (1981), право на родительский отпуск должны иметь как матери, так и отцы.

Родительский отпуск

*В соответствии с Рекомендацией МОТ № 165
О работниках с семейными обязанностями (1981),
«В течение определенного периода, непосредственно после
окончания отпуска по беременности и родам, мать или отец
ребенка должны иметь возможность получать отпуск (родительский отпуск)
с сохранением работы и всех связанных с ней прав». [Статья 22(1)]*

*“Продолжительность указанного периода, который следует за отпуском
по беременности и родам, а также продолжительность отпуска должны
определяться в каждой стране посредством законодательства и
постановлений или любым иным подходящим способом, соответствующим
национальной практике». [Статья 22 (2)].*

Родительский отпуск используется с самыми разными целями, что отражает в более широком плане заинтересованность общества в росте и развитии детей, повышении рождаемости и численности рабочей силы, гендерном равенстве и распределении доходов.

В некоторых странах длительный родительский отпуск может рассматриваться как один из способов снизить нагрузку на детские учреждения, особенно предназначенные для детей младшего возраста, уход за которыми достаточно дорог. Кроме того, если те, кто находится в родительском отпуске, официально считаются занятыми, это может способствовать росту зарегистрированной занятости.

Другие страны предпочитают краткосрочной родительский отпуск с тем, чтобы избежать длительного отсутствия работников на рынке труда. Это касается главным образом женщин, которые в результате длительного отпуска утрачивают рабочие навыки. Данные свидетельствуют, что длительный перерыв в трудовой деятельности может затруднить возвращение к оплачиваемой работе, а также к потере в заработной плате.

Директива Европейского союза о родительском отпуске (96/34/ЕС) предусматривает предоставление отпуска в индивидуальном порядке обоим родителями с детьми в возрасте до 8 лет. Продолжительность родительского отпуска должна составлять не менее трех месяцев, и работники должны иметь право вернуться к прежней или сходной трудовой деятельности.

Два примера закрепления родительского отпуска в национальном законодательстве

***Латвия:** Каждый работник имеет право на родительский отпуск продолжительностью до полутора лет до достижения ребенком возраста 8 лет. Отпуск может предоставляться как одновременно, так и частями, однако работнику следует за месяц уведомлять работодателя о родительском отпуске и его продолжительности.*

***Япония:** Родительский отпуск можно брать вплоть до достижения ребенком возраста одного года.*

В течение отпуска родителям выплачивается 30 процентов от последней заработной платы, а также одновременно 10 процентов в течение шести месяцев после возвращения на работу.

Источник: Conditions of Work and Employment Database (2004).

¹ OECD: *Babies and bosses: Reconciling work and family life. Volume 1: Australia, Denmark and the Netherlands* (Paris, 2002), Table 6A.6.