



## На все четыре стороны

### Россия присоединилась к Конвенции об оплачиваемых отпусках

Алексей Ведерников, Елена Гладышева, Максим Макарычев, Татьяна Смольякова

*Тем, кто пока только строит планы на отдых в этом году, возможно, придется их пересмотреть. Россия ратифицировала Конвенцию Международной организации труда (МОТ) N 132 об оплачиваемых отпусках, которая потребует внести некоторые изменения в наше законодательство и особенно в практику.*

А это значит, что до конца года вы обязательно должны побывать как минимум в двухнедельном отпуске, а остаток использовать не позднее середины 2012 года.

Вообще 132-я Конвенция МОТ, принятая аж в 1970 году, в некотором смысле для нас - давно пройденный этап. В частности, она провозглашает, что "отпуск ни в коем случае не может составлять менее трех рабочих недель за один год работы". Наш Трудовой кодекс образца 2001 года зафиксировал минимальную продолжительность отпуска - 28 календарных дней, а до этого он составлял 24 рабочих дня, то есть вместе с воскресеньями выходили те же 28 дней. Тогда возникает резонный вопрос: что ж мы 40 лет тянули с ратификацией? Чего боялись?

"В Конвенции есть одна позиция, которая смущала нашу страну, - рассказывает эксперт по вопросам деятельности МОТ Виталий Савин. - Она касается возможной разбивки ежегодного оплачиваемого отпуска на части и переноса отпуска по тогдашнему КЗоТу на последующие годы. Разбивка может быть разрешена компетентным органом власти страны-участницы, но при этом в Конвенции особо оговаривается, что продолжительность одной из частей отпуска должна быть не менее двух непрерывных рабочих недель. Такая схема невыгодна многим работодателям, да и самим работникам".

В принципе уже многие организации взяли за правило делить отпуска на две-три части, но из-за такой дележки люди порой не успевают отгулять все положенное время, и отпуска накапливаются. А потом человек раз - и выпал из рабочего процесса на несколько месяцев, решив наверстать упущенное. Теперь будет по-другому: минимум две недели подряд в течение года работник просто обязан отдохнуть, а остальное использовать в течение 18 месяцев, считая с конца года, за который предоставляется отпуск. После того как ратификационная грамота поступит в Бюро МОТ, мы уже не сможем растянуть отпускное удовольствие на несколько сладких кусочков. Впрочем, похоже, наши законодатели пришли к выводу, что это не самая большая беда. Во многих странах работники только и сказали бы: "Нам бы ваши проблемы!" В Японии, например, в первый год работы оплачиваемый отпуск - страшно подумать - одна неделя! Может, поэтому у них самый высокий в мире уровень суицидов.

Кстати сказать, из 183 стран-участниц Международной организации труда к 132-й Конвенции пока присоединились только 35 стран. Подавляющее большинство даже сильно развитых стран не готово поставить перед своим бизнесом жесткие требования дать работникам хотя бы трехнедельный оплачиваемый отпуск. В перечне 35 ратифицировавших эту Конвенцию государств не замечены США, Канада, Франция, Великобритания и многие другие. Нашими единомышленниками оказались из стран Старого Света Германия, Швеция, Испания, Финляндия, Бельгия, Италия, а также Йемен, Мальта, Буркина-Фасо, Уругвай, Армения, Украина и ряд других.

"Принимая решение о ратификации той или иной конвенции, каждое государство исходит прежде всего из интересов собственного бизнеса, собственной экономики, - говорит Виталий Савин. - Это ведь палка о двух концах. Многие относятся к подписанию конвенций очень осторожно, чтобы не нарваться на те

или иные санкции. Для некоторых стран очень важно хорошо выглядеть в глазах мировой общественности, поэтому они охотно подписывают такие документы. Россия идет в этом направлении небольшими шажками, но довольно уверенно. На сегодняшний день принято 188 конвенций Международной организации труда. Наша страна ратифицировала 56. Для сравнения: США - 14, а такие страны как Франция, Испания - по 100 с лишним, Уругвай - более 70".

Одновременно с Конвенцией об оплачиваемых отпусках Россия ратифицировала также Конвенцию N 154 о содействии коллективным переговорам. Суть документа в том, что переговорный процесс между работодателем и работниками должен идти на регулярной основе. То есть заключили коллективный договор - хорошо, но на этом нельзя останавливаться. Меняется экономическая ситуация - необходимо менять и договоренности между трудом и капиталом.

#### а как у них

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для отдыха в странах Запада колеблется для различных категорий работников от одной до восьми недель.

В США вообще отсутствует законодательство в сфере отпусков. У американцев отпуска короче, чем в других странах мира, - всего 14 дней. Расчет его продолжительности производится в Америке работодателями в зависимости от продолжительности службы работника. В среднем сотрудники имеют по 9,6 дня оплаченного ежегодного отпуска за первый год работы в фирме, 11,5 дня получают после второго года работы, 13,8 - после трех и 16,9 дня после 5 лет работы. При этом только 14 процентов американцев берут в год все 14 дней отпуска. Остальные предпочитают тратить на отдых максимум 10 дней.

Закон Евросоюза обязывает его страны-члены устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск не менее четырех недель. Причем количество отпускных дней повышать можно, а вот понижать категорически нельзя. В странах ЕС величина отпуска регулируется трудовым кодексом и только затем соглашениями между работодателем, профсоюзами и самим служащим. Во Франции до недавнего времени существовала самая внушительная продолжительность оплачиваемого отпуска - 35 дней. Для сравнения: в Испании - 31 день, в ФРГ, Австрии и России - 28. Одной из причин самой большой продолжительности отпуска во Франции стало введение в 1998 году 35-часовой рабочей недели. Она была отменена в 2008 году. Новый трудовой кодекс, подготовленный во Франции кабинетом Саркози, урезает социальные права французских служащих, а у работодателей появилось право отдельно оговаривать количество рабочих часов и отпусков с сотрудниками. Интересные новшества, касающиеся поощрения работников, были введены в некоторых французских концернах в 1980-е годы. На заводах автомобильных компаний "Пежо" и "Ситроен" рабочим могут начислить до 5 дополнительных оплачиваемых дней отпуска, если сотрудник в году отсутствовал на своем месте не более 15 дней.

В Греции продолжительность отдыха составляет от 20 до 30 календарных дней в зависимости от трудового стажа и годовой выработки. Зарплата в период отпуска сохраняется. К ней дополнительно выплачивается премия в размере половины оклада. По оценкам экспертов, кризис, поразивший Грецию, способен внести существенные коррективы в сложившуюся систему отпусков: предприятия будут применять социальные программы для сотрудников в зависимости от имеющихся у них возможностей.

В Италии продолжительность оплачиваемого отпуска составляет в среднем 20-32 дня в год. Согласно "Форбс" Италия - одна из самых трудолюбивых стран мира. Итальянцы работают 1800 часов в год. По конституции Италии трудящийся имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск и не может от него отказаться. Для основной части работников отпуска прописываются в коллективных договорах.

**Опрос "РГ": Какой срок для отпуска вы считаете оптимальным? Много ли у вас накопилось неиспользованных отпусков?**

## **Работодателей обяжут принудительно отправлять сотрудников на отдых**

*Труд, 7 июля 2010 г.*

Россия присоединилась к конвенции Международной организации труда (МОТ) № 132. Документ регулирует вопросы, связанные с ежегодным оплачиваемым отдыхом трудящихся граждан.

Так, согласно конвенции каждому работнику положено не менее трех недель отпуска в год. Две из них, причем подряд, он обязан отдохнуть в этот же год.

Оставшиеся отпускные дни можно отложить, но использовать их следует в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены. В противном случае работодатель будет обязан в принудительном порядке отправить сотрудника на отдых.

В этом принципиальное отличие конвенции от норм Трудового кодекса, который сегодня пока регулирует этот вопрос и позволяет россиянам бессрочно копить отпуск-ные дни. Как только заработают международные стандарты, граждане лишатся такой возможности.

В этой связи эксперты делают нерадужные прогнозы: в российских условиях, где трудовые нормы повсеместно не соблюдаются, для многих работающих граждан положения конвенции могут выйти боком, и они вовсе останутся без отдыха.

Рассчитывать отпуск по новым стандартам начнут не ранее августа следующего года. Как рассказал «Труду» эксперт МОТ Виталий Савин, прежде чем конвенция вступит в силу, присоединение к ней России должно быть официально признано на международном уровне, на что уйдет как раз около года. Все это время вопросы, касающиеся ежегодного оплачиваемого отпуска граждан, будут регулироваться Трудовым кодексом, как это было ранее.

Как пояснила «Труду» руководитель юридического отдела компании «Частное право» Наталья Бокова, отличие международной конвенции № 132 в том, что она обязывает каждого работника в год взять как минимум две недели отпуска.

При этом оставшиеся дни можно использовать позже, но в четко определенные сроки: в течение полутора лет, считая с конца года, за который предоставляется отпуск. Если, например, отдыхали две недели в феврале 2011-го, то оставшийся отпуск за этот год обязаны взять до августа 2013-го. Иначе работодатель, согласно конвенции, должен отправить вас в принудительный отпуск. Сегодня же, по сути, россияне могут трудиться без отдыха сколь угодно долго.

## **Не видать как своих ушей**

Как рассказал «Труду» представитель профсоюза СОЦПРОФ Евгений Поляков, 132-я

конвенция, несмотря на то что направлена на защиту работника, в российских реалиях будет играть против него. Ситуация сегодня такова, по его словам, что зачастую люди длительное время работают без отдыха в погоне за карьерой или деньгами, поскольку за отпускные дни платят меньше, чем за рабочие. Что также выгодно работодателю.

У системного администратора из Москвы Василия Медведева сегодня в копилке 79 отпускных дней. «Просто я трудоголик и не могу и дня представить без своей работы. И это не рекорд. Есть знакомые, у которых число таких дней перевалило за сотню», — рассказал он «Труду».

При этом неотгулянные дни бессрочно числятся за работником. Он может воспользоваться ими в любой момент или получить за них компенсацию при увольнении. Согласно же конвенции, если срок, в течение которого работник должен уйти в отпуск, истек, то он за ним больше не числится, соответственно, не будет никаких компенсаций. «Хотя работодатель обязан будет сам отправлять в отпуск в срок, по умолчанию сторон все останется на своих местах. В итоге неотгулянные дни просто сгорят», — говорит Поляков. По его словам, труд без отдыха является одним из факторов снижения продолжительности жизни. «Если учесть, что еще повысят возраст выхода на пенсию, то дожить до нее станет подвигом», — резюмировал эксперт.

## **Было**

По Трудовому кодексу ежегодно каждому работнику положено 28 календарных дней оплачиваемого отпуска. Отпуск разрешено делить на части. Одна из таких частей должна составлять не менее 14 календарных дней.

Неиспользованные отпускные дни могут бессрочно копиться, и взять их можно в любой момент. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

## **Стало**

Согласно конвенции № 132 отпуск не может составлять менее трех недель за год работы. Отпуск можно делить на части.

Каждый год работник обязан отдыхать как минимум две недели подряд. Остальные отпускные дни следует использовать в течение 18 месяцев после окончания года, за который они начислены.

При увольнении сотрудник получает компенсацию за неиспользованный отпуск.

## **Сколько дней отдыхают в других странах**

- Франция — 35
- Бразилия — 30
- Финляндия — 30
- Британия — 28
- Польша — 26

- Австрия — 25
- Греция — 25
- Дания — 25
- Швеция — 25
- Норвегия — 25
- Испания — 22
- Португалия — 22
- Египет — 21
- Германия — 20
- Италия — 20
- Нидерланды — 20
- Индия — 15
- США — 14
- Канада — 10
- Китай — 10

## РОССИЯ РАТИФИЦИРОВАЛА КОНВЕНЦИИ МОТ: ЧТО ДАЛЬШЕ?

ПОНОМАРЕВА Татьяна

экономист, шеф-редактор журнала «Кадровое дело»

Журнал «Кадровое дело» № 8 август 2010

Рубрика Комментарий в номер

В июле Президент России подписал федеральные законы, которыми ратифицированы сразу три конвенции Международной организации труда: об оплачиваемых отпусках, о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях, а также о содействии коллективным переговорам. Как нововведения отразятся на взаимоотношениях работодателей и работников? Этот вопрос сегодня волнует многих.

### Несгораемые дни ежегодного отпуска

Конвенция об оплачиваемых отпусках (Конвенция № 132)[1] защищает права работника, связанные с гарантированным оплачиваемым ежегодным отпуском. Документ предусматривает минимальную продолжительность такого отпуска (три недели), минимальный период работы (не более шести месяцев), необходимый для получения права на этот отпуск и ряд других показателей и правил.

По словам Александра САФОНОВА, «ориентировочно грамота о ратификации будет внесена в реестр МОТ в осеннюю сессию этой организации» [2], скорее всего в ноябре. После этого дается переходный период (год), в течение которого национальное законодательство нужно гармонизировать с конвенцией. Таким образом, она вступит в силу на территории России не раньше ноября 2011 года.

Государственно-правовое управление Президента РФ проанализировало российское законодательство (в частности главу 19 ТК РФ «Отпуска») на предмет соответствия Конвенции № 132 и пришло к заключению, что имеет место полное соответствие. А значит, поправки в действующее законодательство в связи с ратификацией конвенции не требуются[3]. Замминистра здравоохранения и социального развития также считает, что с подписанием конвенции в нашем трудовом законодательстве

не произойдет кардинальных перемен, оно уже соответствует международным нормам, а по ряду параметров даже превосходит их.

## СЛОВАРЬ КАДРОВИКА

**Международная организация труда (МОТ)** – специализированное учреждение Организации объединенных наций, которое занимается вопросами регулирования трудовых отношений. Участниками МОТ являются 182 государства. 31 марта 2010 года Минздравсоцразвития России и МОТ подписали программу сотрудничества до 2012 года. Со стороны МОТ Россия получает консультационную помощь в проведении экспертной оценки социально-трудового законодательства и по другим вопросам. Так, общая безработица рассчитывается по методике МОТ.

## Сходства

1. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного Трудовым кодексом, составляет 28 календарных дней. Это на неделю больше минимума, установленного конвенцией.
2. Минимальный период работы, необходимый для возникновения права на ежегодный оплачиваемый отпуск по Трудовому кодексу, – шесть месяцев. Такой же срок установлен и конвенцией.
3. Минимальный неделимый размер одной из частей отпуска при его дроблении по Кодексу – 14 дней, что так же соответствует международным требованиям.

Возникает закономерный вопрос: зачем ратифицировать документ, если российское законодательство и так соответствует международным правилам? По мнению Александра САФОНОВА, «время от времени трудовое законодательство может корректироваться, но в любом случае изменить его в сторону уменьшения гарантий на отпуск ниже параметров, прописанных в конвенции, будет уже невозможно».

## ЦИТИРУЕМ ЗАКОН

1. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска\*, упомянутая в пункте 2 статьи 8 настоящей конвенции, предоставляется и используется не позже чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.
2. Любая часть ежегодного отпуска сверх определенной минимальной продолжительности может быть отсрочена с согласия заинтересованного лица, работающего по найму, на период, превышающий тот, который указан в пункте 1 настоящей статьи, но не выходящий за определенный предел.
3. Минимум и предел времени, упомянутые в пункте 2 настоящей статьи, определяются компетентным органом после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся или посредством коллективных переговоров или таким другим методом, соответствующим национальной практике, который может быть совместим с национальными условиями.

## Статья 9 Конвенции № 132

---

\* Имеются в виду две недели.

## Различия

Расхождения между Конвенцией № 132 и Трудовым кодексом все же есть. Насколько они существенны – судите сами.

1. В пункте 1 статьи 4 Конвенции № 132 предусмотрено следующее. Лицо, продолжительность работы которого в течение года меньше той, что требуется для приобретения права на полный отпуск, может рассчитывать на оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности работы в течение этого года. В пункте 2 этой статьи разъясняется выражение «год» – это календарный год или любой период такой же продолжительности, определенный компетентным органом власти каждой страны.

В российском трудовом законодательстве порядок пропорционального расчета предусмотрен только для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. Но применить его к рассматриваемой ситуации по аналогии нельзя. Дело в том, что, согласно статье 7 Конвенции № 132, каждый отпускник получает за полный отпуск «по крайней мере свою нормальную или среднюю зарплату, подсчитанную в соответствии с методом, определяемым компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране». Официальный метод, которым рассчитывается компенсация за неиспользованный отпуск, таков, что компенсируемая сумма всегда меньше нормальной или средней зарплаты[4]. Иными словами, чтобы применить положения статьи 4 Конвенции № 132 в российской практике, необходимо установить на национальном уровне соответствующую методику расчета.

2. Конвенция запрещает (признает недействительными) соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск (п. 3 ст. 3 Конвенции № 132) или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией. В Трудовом кодексе такого прямого запрета нет.

3. Еще одно разночтение, которое уже вызвало массу споров в СМИ, – дробление отпуска на части и временные ограничения, предусмотренные для использования одной из таких частей (ст. 9 Конвенции № 132).

Так, по конвенции одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска (минимум две недели) должна быть использована в том году, за который предоставляется отпуск. Остаток отпуска нужно использовать в течение 18 месяцев (и не позднее), считая с конца того года, за который предоставляется отпуск. Например, в 2011 году нужно использовать минимум 14 дней отпуска за этот год, а оставшиеся дни – не позднее 1 июля 2013 года. Как решили многие, если эти дни не использовать в установленный срок (или не получить за них компенсацию), они «сгорят». Но для такого вывода нет оснований.

Действительно, сейчас статья 124 Трудового кодекса позволяет в исключительных случаях (когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы) с согласия работника перенести отпуск на следующий рабочий год. Такой отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Эта же статья запрещает непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление такого отпуска работникам до 18 лет и тем, кто занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Если сравнить положения статьи 124 Трудового кодекса с положениями статьи 9 Конвенции № 132, разница очевидна. Сейчас по российским правилам можно в порядке исключения оставить работника без отпуска в течение года. С вступлением в силу конвенции каждому работнику гарантирован отпуск минимальной продолжительности, а на то, чтобы отгулять неиспользованную часть ежегодного отпуска, работнику отводится минимум 18 месяцев, а не 12, как у нас. Этот предел может быть расширен, например, отраслевым соглашением или коллективным договором (см. п. 2 и 3 ст. 9 Конвенции № 132).

Так что поводов для опасений действительно нет, если только имеющиеся на сегодняшний день гарантии, связанные с отпусками, не будут в обозримом будущем сужены до минимальных пределов, обозначенных в конвенции.

