

ОТПУСК ПО УХОДУ ЗА РЕБЕНКОМ (опыт Республики Молдова)

*Серджиу Саинчук,
Зам. Министра Экономики и Торговли
Республики Молдова*

Уважаемая госпожа председатель,
Уважаемые дамы и господа!

Проблемы, обсуждаемые в рамках конференции, представляют большой интерес. Тема сегодняшней дискуссии включает различные аспекты.

Мне бы хотелось остановиться на одном из аспектов гендерного равенства, который в немалой степени влияет и на демографические показатели и на осуществление политики по обеспечению равных возможностей для женщин и мужчин в Молдове. Это относится к отпуску по уходу за ребенком.

В соответствии с Трудовым Кодексом Республики Молдова, работающим женщинам и женщинам, с которыми работодателем заключен ученический договор, а также женам работников, находящимся у них на содержании, по истечении отпуска по беременности и родам предоставляется по их письменному заявлению частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Пособие за этот период выплачивается из средств бюджета государственного социального страхования.

Вышеуказанный отпуск может быть использован полностью или частично в любое время до достижения ребенком возраста трех лет. Этот отпуск засчитывается в трудовой стаж, в том числе стаж работы по специальности, и в страховой стаж.

Частично оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком может быть также использован отцом ребенка, бабушкой, дедушкой или другим родственником, непосредственно осуществляющим уход за ребенком.

Женщине, а также отцу ребенка, бабушке, дедушке или другому родственнику, непосредственно осуществляющему уход за ребенком), кроме частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, предоставляется по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком в возрасте от трех до шести лет с сохранением места работы (должности).

В то же время следует отметить, что несмотря на то что по закону и женщины и мужчины могут взять отпуск по уходу за ребенком, в реальности участие мужчин в этом плане крайне низко. Эксперты указывают на наличие традиционных гендерных стереотипов, согласно которым мужчина должен зарабатывать, а женщина растить детей.

Однако в условиях радикальной социально-экономической трансформации, миграционных процессов становится ясно, что необходимо усилить гендерное просвещение населения, в этом плане укрепляя родительскую ответственность обоих полов.

Во время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком женщина или лица, указанные в части (4) статьи 124 (*отец ребенка, бабушка, дед или другой родственник, непосредственно осуществляющий уход за ребенком*), по их письменному заявлению могут работать в условиях неполного рабочего времени или на дому.

Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы засчитывается в трудовой стаж, в том числе стаж работы по специальности, если действие индивидуального трудового договора не было приостановлено.

Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается в трудовой стаж, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, и в страховой стаж в соответствии с законом.

По нашему мнению, вышеуказанные нормы Трудового кодекса, соответствуют положениям международных актов, одной из сторон которых является Республика Молдова, и отражают особую заботу государства об интересах семьи и ребенка.

В то же время, некоторые международные эксперты, а также Национальная конфедерация патроната Республики Молдова и Ассоциация иностранных инвесторов считают продолжительность отпусков по уходу за ребенком, предоставляемых в Республике Молдова, чрезмерно большой и ратуют за ее сокращение.

В данном контексте отмечаем, что, по мнению Национальной конфедерации патроната Республики Молдова и Ассоциации иностранных инвесторов, слишком длительные отпуска по уходу за ребенком сказываются негативно как на самом работнике, так и на интересах предприятия, поскольку:

а) уходя в отпуск по уходу за ребенком на 6 лет, работник теряет свою профессиональную квалификацию и впоследствии тяжело реинтегрируется в ранее занимаемой должности;

б) работодатель, в свою очередь, при уходе работника в отпуск по уходу за ребенком, вынужден искать ему достойную замену или же вкладывать значительные средства в профессиональную подготовку нового работника. Несмотря на это, в день возвращения на работу первого работника, который за 6 лет, как мы уже отмечали, утратил свою профессиональную квалификацию, принятый на его место работник, накопивший достаточный опыт работы и нормально справляющийся со своими служебными обязанностями, подлежит освобождению от занимаемой должности (*если нет возможности перевести его на другую должность*). Указанные кадровые перестановки, как следствие, сказываются на качестве работы определенного структурного подразделения предприятия и предприятия в целом.

В этом контексте представители работодателей предлагают социальным партнерам – государству и профсоюзам инициировать изменение Трудового Кодекса с тем, чтобы сократить продолжительность таких отпусков.

В старом Трудовом Кодексе продолжительность отпуска по уходу за ребенком была соответственно 2 и 1 года, итого 3 года, а в новом Трудовом Кодексе это уже $3+3 = 6$ лет. Как быть в таком случае? Какова практика других стран, которые столкнулись с подобной проблемой. Интересно услышать и мнение экспертов.

В завершении хочу отметить, что данные вопросы, как и ряд других взаимосвязанных, находятся в центре внимания созданной Правительственной Комиссии по вопросам народонаселения и развития. В этой связи хочу выразить огромную благодарность Региональному Бюро ЮНФПА в Бухаресте за помощь в разработке Зеленой Книги населения Р.Молдова и Национальной Стратегии и Программы по демографической безопасности и ряда других вопросов.

Участие в данной конференции способствует обмену опытом и информацией специалистов разных стран!

Благодарю за внимание!