

Международные трудовые стандарты об отцовских отпусках и правовое регулирование в государствах — членах ЕАЭС

Аннотация. Статья посвящена правовому регулированию отцовских отпусков в рамках универсальных (Международная организация труда) и региональных (Евразийский экономический союз, Европейский Союз) международных организаций. Целью исследования является выработка рекомендаций по совершенствованию российского трудового законодательства для улучшения правового положения работников и укрепления института семьи в нашей стране. Предлагается уточненное определение понятия «отцовский отпуск», выделяются его характерные признаки. Отмечается отсутствие международного трудового стандарта Международной организации труда об отцовских отпусках, что обуславливает важность разработки и принятия в рамках данной международной организации конвенции (в случае невозможности рекомендации), прямо предусматривающей право мужчин на обозначенный отпуск. Анализируются положения Директивы (ЕС) 2019/1158 о балансе между работой и личной жизнью для родителей и опекунов, ставшей первым юридически обязывающим международным актом, который устанавливает минимальные требования в отношении отцовских отпусков. Представлены три модели правового регулирования порядка предоставления работникам указанных отпусков в государствах — членах Евразийского экономического союза. Предлагается обратить внимание на возможность установления в Российской Федерации более продолжительного периода отцовского отпуска и предусмотреть его оплачиваемость. Отмечается также важность закрепления конкретного срока, в течение которого работник может реализовать право на данный вид отпуска.

Ключевые слова: международные трудовые стандарты; международное трудовое право; Международная организация труда; Евразийский экономический союз; Российская Федерация; отцовский отпуск; правовое регулирование; Европейский Союз; директива; трудовое законодательство.

Для цитирования: Зарубин Д. В. Международные трудовые стандарты об отцовских отпусках и правовое регулирование в государствах — членах ЕАЭС // Актуальные проблемы российского права. — 2025. — Т. 20. — № 4. — С. 157–166. — DOI: 10.17803/1994-1471.2025.173.4.157-166.

© Зарубин Д. В., 2025

* Зарубин Дмитрий Викторович, кандидат юридических наук, ассистент кафедры конституционного и административного права Севастопольского государственного университета
Университетская ул., д. 33, г. Севастополь, Российская Федерация, 299053
dimaaa95.95@mail.ru

International Labor Standards on Paternity Leave and Legal Regulation in EAEU Member States

Dmitry V. Zarubin, Cand. Sci. (Law), Assistant Professor, Department of Constitutional and Administrative Law, Sevastopol State University, Sevastopol, Russian Federation
dimaaa95.95@mail.ru

Abstract. The paper is devoted to the legal regulation of paternity leaves within the framework of universal (International Labor Organization) and regional (Eurasian Economic Union, European Union) international organizations. The purpose of the study is to develop recommendations for improving Russian labor legislation to improve the legal status of workers and strengthen the institution of the family in our country. A more precise definition of the concept of «paternity leave» is proposed, and its characteristic features are highlighted. It is noted that there is no international labor standard of the International Labor Organization on paternity leave, which determines the importance of developing and adopting within the framework of this international organization a convention (if a recommendation is not possible) that directly provides for the right of men to the specified leave. The provisions of Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and guardians, which became the first legally binding international instrument that sets minimum requirements for paternity leave, are analyzed. Three models of legal regulation of the procedure for granting employees the specified leaves in the member states of the Eurasian Economic Union are presented. It is proposed to pay attention to the possibility of establishing a longer period of paternity leave in the Russian Federation and to provide for its payment. The importance of establishing a specific period during which an employee can exercise the right to this type of leave is also noted.

Keywords: international labor standards; international labor law; International Labor Organization; Eurasian Economic Union; Russian Federation; paternity leave; legal regulation; European Union; directive; labor legislation.

Cite as: Zarubin DV. International Labor Standards on Paternity Leave and Legal Regulation in EAEU Member States. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2025;20(4):157-166. (In Russ.). DOI: 10.17803/1994-1471.2025.173.4.157-166.

Введение

Объявление Президентом России В. В. Путиным 2024 года Годом семьи¹ обуславливает повышенный интерес к вопросам укрепления данного социального института, в том числе посредством правового регулирования труда работников, в семьях которых ожидается (или уже осуществилось) появление ребенка на свет.

Исследователи пишут о том, что использование отцовских отпусков имеет ряд позитивных аспектов. М. Диккенс и К. Манджино делают акцент на том, что перерыв в работе для ух-

да за новорожденным ребенком полезен для установления связи между отцом и ребенком, а также благотворно влияет на укрепление отношений родителей друг с другом². Д. Писарро и Л. Гарсия обращают внимание на благоприятное воздействие отцовских отпусков на здоровье и самочувствие новорожденного ребенка, а также его родителей (снижение послеродовой депрессии у матерей, повышение удовлетворенности жизнью у отцов, более высокий уровень нервного развития ребенка в раннем возрасте)³.

Н. Д. Бледнова, обращая внимание на неоднозначность результатов влияния практики вне-

¹ Указ Президента РФ от 22.11.2023 № 875 «О проведении в Российской Федерации Года семьи» // СЗ РФ. 2023. № 48. Ст. 8560.

² Dickens M., Mangino K. How paternity leave helps dads' brains adapt to parenting. 2023 // URL: <https://hbr.org/2023/11/how-paternity-leave-helps-dads-brains-adapt-to-parenting> (дата обращения: 15.05.2024).

³ Pizarro J., Gartzia L. Paternity leave: A systematic review and directions for research // Human Resource Management Review. 2024. Vol. 34. No. 1. Art. 101001. P. 9–10.

дрения отцовских отпусков на уровень рождаемости, отмечает, что «с одной стороны, участие отцов в воспитании детей и равное распределение обязанностей между супругами снижает уровень материнской нагрузки, способствует установлению благоприятного психологического климата в семье. В результате вероятность развода в таких парах снижается (особенно в первые годы после рождения ребенка), а репродуктивные установки матери смещаются в пользу рождения второго и последующих детей»⁴. Следует отметить, что вопрос повышения рождаемости в нашей стране является весьма актуальным.

Сведения проведенной в 2021 г. Всероссийской переписи населения указывают на то, что среди общей доли семейных ячеек⁵, имеющих детей моложе 18 лет, 56,6 % — с одним ребенком, 32,5 % — с двумя детьми, 8,4 % — с тремя детьми, 1,8 % — с четырьмя детьми и 0,7 % — с пятью и более детьми⁶. Согласно данным Росстата, суммарный коэффициент рождаемости (среднее число детей на одну женщину) в России в 2023 г. составил 1,41, в то время как для минимального воспроизводства населения страны данный показатель должен находиться в диапазоне 2–2,15⁷.

7 мая 2024 г. Президент России В. В. Путин определил в качестве одной из национальных целей нашей страны сохранение населения, укрепление здоровья и повышение благополучия людей, поддержку семьи в качестве одной из национальных целей. Важно отметить, что среди целевых показателей и задач в рамках данной цели установлено повышение суммарного коэффициента рождаемости до 1,6 к 2030 г.

и до 1,8 к 2036 г., в том числе ежегодный рост суммарного коэффициента рождаемости третьих и последующих детей⁸.

Таким образом, видится весьма полезным, с одной стороны, для совершенствования российского трудового законодательства и улучшения правового положения работников, с другой стороны, для укрепления института семьи в Российской Федерации и возможного повышения рождаемости исследование международных трудовых стандартов об отцовских отпусках, а также изучение опыта правового регулирования порядка их предоставления в государствах — членах Евразийского экономического союза (ЕАЭС).

Отцовский отпуск: понятие и характерные признаки

Анализ разнообразных правовых актов (международных и внутригосударственных) позволяет выделить три основных вида отпусков, предоставляемых работникам в связи с рождением в их семьях детей, а равно для осуществления ухода за ними:

- 1) материнский отпуск (англ.: maternity leave), именуемый также отпуском по беременности и родам или «декретным» отпуском;
- 2) отцовский отпуск (англ.: paternity leave), именуемый также отпуском по отцовству;
- 3) отпуск по уходу за ребенком (англ.: parental leave), именуемый также родительским отпуском.

Сделаем небольшую ремарку касательно материнского отпуска и отпуска по уходу за ребенком, достаточно давно получивших свое закрепление в международно-правовых актах.

⁴ Бледнова Н. Д. Родительский отпуск в системе социально-экономических процессов: теоретический обзор // Народонаселение. 2023. Т. 26. № 1. С. 77.

⁵ Согласно Методологическим пояснениям Росстата «семейная ячейка — это супружеская пара с детьми, или супружеская пара без детей, или мать с детьми, или отец с детьми». См.: URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Tom8_met_VPN-2020.pdf (дата обращения: 20.05.2024).

⁶ Семейные ячейки, входящие в состав частных домохозяйств, по возрастным группам детей // URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Tom8_tab13_VPN-2020.xlsx (дата обращения: 20.05.2024).

⁷ Росстат раскрыл среднее число детей на одну женщину в России // URL: <https://www.rbc.ru/economics/26/03/2024/66014d649a79476bc9717e3e> (дата обращения: 20.05.2024).

⁸ Указ Президента РФ от 07.05.2024 № 309 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года и на перспективу до 2036 года» // СЗ РФ. 2024. № 20. Ст. 2584.

Л. Аддати указывает на то, что защита материнства на рабочем месте является одной из главных задач Международной организации труда (МОТ) с момента ее основания в 1919 г.⁹ Действительно, положения об оплачиваемом материнском отпуске содержатся в ряде конвенций и рекомендаций МОТ¹⁰. Кроме этого, необходимость предоставления данного отпуска отражена и в положениях других международных договоров — как универсальных¹¹, так и региональных¹². В целом под материнским отпуском понимается период отпуска от оплачиваемой работы, на который работающие женщины имеют право во время беременности, родов и в послеродовой период¹³.

Относительно отпуска по уходу за ребенком отметим, что право на него не включено ни в одну конвенцию МОТ, однако нашло свое

закрепление в отдельных ее рекомендациях¹⁴. Д. К. Бекашев отмечает, что рекомендации МОТ содержат «материал для ориентации в мировом опыте, необходимый для совершенствования национального законодательства»¹⁵. Они не налагают никаких юридических обязательств и служат лишь стимулом для государств — членов МОТ к обеспечению большей защиты трудовых прав работников. На региональном уровне право на отпуск по уходу за ребенком получило закрепление и в международных договорах¹⁶. В целом под отпуском по уходу за ребенком понимается время, которое родителям разрешается проводить вне работы, чтобы позаботиться о своем ребенке¹⁷. Данный вид отпуска может быть использован (полностью или частично) любым из родителей по их собственному усмотрению.

⁹ *Addati L.* Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities // *International Social Security Review*. 2015. Vol. 68. No. 1. P. 69.

¹⁰ Конвенция № 3 о труде женщин до и после родов // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c003_ru.htm (дата обращения: 21.05.2024); Конвенция № 103 об охране материнства (пересмотренная в 1952 г.) // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c103_ru.htm (дата обращения: 21.05.2024); Рекомендация № 95 об охране материнства // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r095_ru.htm (дата обращения: 21.05.2024); Конвенция № 183 о пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 г. об охране материнства // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_c183_ru.htm (дата обращения: 22.05.2024); Рекомендация № 191 о пересмотре Рекомендации 1952 г. об охране материнства // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r191_ru.htm (дата обращения: 22.05.2024).

¹¹ См., например: ст. 10 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 23.05.2024).

¹² См., например: ст. 8 Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г. // URL: <https://rm.coe.int/168007cf96> (дата обращения: 23.05.2024).

¹³ *Maternity protection resource package : From aspiration to reality for all.* Geneva : ILO, 2012. P. 30.

¹⁴ См., например: Рекомендация № 165 о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями // URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/normativeinstrument/wcms_r165_ru.htm (дата обращения: 24.05.2024).

¹⁵ *Бекашев Д. К.* Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. М. : Проспект, 2023. С. 22.

¹⁶ См., например: ст. 27 Европейской социальной хартии (пересмотренной) 1996 г.

¹⁷ *Definition of parental leave from the Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus* // URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/parental-leave> (дата обращения: 25.05.2024).

В рамках данной статьи важно определить, что понимается под отцовским отпуском и какие признаки для него характерны.

В публикациях МОТ указывается, что обычно отцовский отпуск — это короткий отпуск, предоставляемый отцу сразу после рождения ребенка. Цель данного отпуска состоит в обеспечении отцу возможности помочь матери восстановиться после родов, что также важно для ухода за новорожденным и другими детьми (при наличии), зарегистрировать рождение ребенка, а также выполнять другие семейные обязанности¹⁸. В праве Европейского Союза отцовский отпуск понимается как отпуск, предоставляемый отцу в случае рождения ребенка для осуществления ухода за ним¹⁹. В Кембриджском словаре английского языка отцовский отпуск определяется как период времени, в течение которого отцу по закону разрешено отсутствовать на работе для того, чтобы он мог провести время со своим новорожденным ребенком²⁰.

Отталкиваясь от представленных определений, можно выделить ряд признаков отцовского отпуска:

— отцовский отпуск предоставляется именно работнику-мужчине (отцу) на безальтернативной основе;

— возможность реализации работником-мужчиной (отцом) права на отцовский отпуск связывается с моментом рождения в его семье ребенка и наличием положения во внутригосударственном законодательстве, гарантирующего данное право;

— отцовский отпуск является кратковременным;

— отцовский отпуск предоставляется работнику-мужчине (отцу) для ухода за новорожденным ребенком и оказания необходимой помощи матери, в том числе по выполнению семейных обязанностей.

Таким образом, можно сформулировать следующее определение отцовского отпуска: это предусмотренное национальным законодательством кратковременное освобождение мужчины (отца) от работы по причине рождения в его семье ребенка, предоставляемое для осуществления ухода за ребенком и оказания помощи матери в выполнении семейных обязанностей.

Международные трудовые стандарты об отцовских отпусках

В настоящее время не существует международного трудового стандарта МОТ об отцовских отпусках. Хотя данная международная организация, как было отмечено Э. М. Аметистовым, является «главным международным форумом по вопросам труда»²¹, в ее рамках не было принято ни одной конвенции и/или рекомендации, устанавливающей право мужчин (отцов) на данный вид отпуска. Отметим, что в 2009 г. Международной конференцией труда была принята Резолюция о гендерном равенстве — основе достойного труда²². Данный документ содержит ряд положений, касающихся отцовских отпусков, среди которых интересно отметить следующие:

— в п. 6 обращается внимание на возможность реализации целого ряда новых мер (в том

¹⁸ *Addati L., Cassirer N., Gilchrist K. Maternity and paternity at work : Law and practice across the world. Geneva : ILO, 2014. P. 52.*

¹⁹ Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU // Official Journal of the European Union. 2019. Vol. 62. L. 188. P. 86.

²⁰ Definition of paternity leave from the Cambridge Business English Dictionary // URL: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/paternity-leave> (дата обращения: 25.05.2024).

²¹ Аметистов Э. М. Международное право и труд : Факторы имплементации международных норм о труде. М. : Междунар. отношения, 1982. С. 153.

²² Resolution concerning gender equality at the heart of decent work (adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its 98th Session on 17 June 2009) // URL: <https://www.ilo.org/media/137111/download> (дата обращения: 27.05.2024).

числе установления отцовских отпусков), позволяющих мужчинам более активно делить с женщинами семейные обязанности;

— в п. 27 указывается на необходимость разработки систем государственной поддержки и других мер для достижения прогресса на пути осуществления принципа оплачиваемого отцовского отпуска;

— в п. 42 акцентируется важность обеспечения лучшего баланса между работой и семейными обязанностями для женщин и мужчин в целях более равномерного распределения этих обязанностей (в том числе с помощью установления отцовских отпусков и предусмотренных мер, стимулирующих мужчин к их использованию).

Как можно заметить, содействие гендерному равенству в сфере труда (в данном случае — равному распределению семейных обязанностей между мужчинами и женщинами) занимает важное место в обосновании МОТ необходимости предоставления работникам отцовских отпусков. В пункте 1 Резолюции о гендерном равенстве делается акцент на том, что общая цель МОТ с момента ее создания в 1919 г. заключается в искоренении дискриминации на рабочих местах и содействии гендерному равенству.

В. Йигит-Генктен и Э. Генц пишут о том, что эффективная политика предоставления отцовских отпусков приводит к естественному результату — поощрению гендерного равенства²³. Исходя из этого, представляется целесообразным для более глобального внедрения практики отцовских отпусков в государствах — членах МОТ и обеспечения универсальной между-

народно-правовой защиты прав работников на данный вид отпуска, помимо признания важности гендерного равенства в сфере труда, разработать и принять соответствующую конвенцию МОТ (в случае невозможности — рекомендацию МОТ), прямо предусматривающую право мужчин на отцовский отпуск. Д. К. Бекашев и В. Г. Микрина справедливо отмечают, что «развитие международных стандартов в сфере трудовых прав человека должно быть направлено на выработку новых современных международно-правовых актов по вновь открывшимся и актуальным вопросам»²⁴.

20 июня 2019 г. Европейским парламентом и Советом была принята Директива (ЕС) 2019/1158 о балансе между работой и личной жизнью для родителей и опекунов и об отмене Директивы Совета 2010/18/ЕС. Это первый юридически обязывающий международный акт, устанавливающий минимальные требования в отношении отцовских отпусков. «Именно на государства — члены [ЕС] налагается обязанность достичь при исполнении директивы определенной цели»²⁵, однако выбор формы и способов ее достижения остается в компетенции национальных инстанций²⁶. Важно, что в связи с принятием Директивы 2019/1158 минимальные требования в отношении отцовских отпусков были установлены на региональном уровне (в рамках ЕС), а не на универсальном. Р. Ш. Давлетгильдеев пишет о том, 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»²⁷. Вместе

²³ *Yigit Gencten V., Genc E. Paternity leave: A systematic review of studies in education and psychology from 1990–2019 // International Journal of Social Sciences and Education Research. 2020. Vol. 6. No. 4. P. 539.*

²⁴ *Бекашев Д. К., Микрина В. Г. Актуальные направления деятельности Международной организации труда по прогрессивному развитию международного трудового права // Право и управление. XXI век. 2023. Т. 19. № 4. С. 29.*

²⁵ *Глотова С. В. Прямая применимость (эффект) директив европейских сообществ во внутреннем праве государств — членов ЕС // Московский журнал международного права. 1999. № 3. С. 176.*

²⁶ *Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека : учеб. пособие. М. : РУДН, 2017. С. 112.*

²⁷ *Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : дис. ... д-ра юрид. наук. Казань, 2016. С. 5.*

с тем принятие Директивы 2019/1158 можно назвать началом международно-правового регулирования отцовских отпусков, продолжение которого видится весьма целесообразным на уровне универсальных и других региональных международных организаций.

Директива 2019/1158 (п. 1 ст. 4) гарантирует работникам право на отцовский отпуск продолжительностью как минимум 10 рабочих дней, оставляя на усмотрение государств — членов ЕС определение возможности использования такого отпуска частично до или только после рождения ребенка, а также гибкими способами (например, на основе неполного рабочего дня или с чередованием периодов). Зарубежные исследователи указывают, что целью введения отцовских отпусков, предоставляемых ориентировочно в период родов, является стимулирование мужчин к более активному участию в ранней жизни своих детей, что также принесет пользу матери в этот сложный для многих родителей период²⁸.

Государства — члены ЕС также должны обеспечить работникам, реализующим право на отцовский отпуск, получение выплаты, гарантирующей доход, по меньшей мере эквивалентный размеру национального пособия по болезни. Однако получение финансовой компенсации может быть обусловлено наличием как минимум шестимесячного стажа трудовой деятельности, непосредственно предшествующего ожидаемой дате рождения ребенка (п. 2 ст. 8). Это означает, что в ЕС право на 10-дневный отцовский отпуск по уходу за ребенком имеют все работники, но не всем он будет оплачен. Представляется, что отсутствие дополнительных условий, связанных с получением выплаты при использовании отцовских отпусков, обусловило бы большую заинтересованность работников в их использовании.

Следует отметить, что возможность реализации работником права на отцовский отпуск не должна зависеть от его трудового стажа (п. 2 ст. 4). М. Уэлдон-Джонс делает акцент на том, что право на отцовский отпуск является правом первого рабочего дня (*day-one right*) и представляет собой позитивный шаг вперед в укреплении равного обращения с родителями в отношении ухода за детьми²⁹. Кроме этого, осуществление работником права на отцовский отпуск не обуславливается его семейным положением (п. 3 ст. 4), что расширяет рамки предоставления данного отпуска работающим отцам, состоящим с матерью ребенка как в официальном браке, так и в неформальных (фактических) семейных отношениях.

Правовое регулирование отцовских отпусков в государствах — членах ЕАЭС

В международно-правовых актах, принятых в рамках ЕАЭС, не содержится положений, касающихся отцовских отпусков, однако во внутреннем законодательстве всех государств — членов данной международной организации такие нормы предусмотрены. Анализ трудовых кодексов Армении, Белоруссии, Казахстана, Кыргызстана и России позволяет выделить три основные модели правового регулирования порядка предоставления работникам отцовских отпусков. Эти модели имеют некоторые отличия, тем не менее их специфика «может быть использована как для совершенствования законодательства каждой страны, так и для разработки нового международного правового акта»³⁰.

Первая модель состоит в установлении права работника на отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней в связи с рождением ребенка. Такая модель реализуется в

²⁸ *Oliveira A., Corte Rodriguez M., Lutz F.* The new directive on work-life balance: Towards a new paradigm of family care and equality? // *European Law Review*. 2020. No. 3. P. 300.

²⁹ *Weldon-Johns M.* EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? // *European Labour Law Journal*. 2021. Vol. 12. No. 3. P. 314.

³⁰ *Чанышев А. С.* Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза // *Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)*. 2017. № 10. С. 139.

Российской Федерации³¹, Республике Казахстан³² и Кыргызской Республике³³. Отметим, что трудовое законодательство обозначенных государств не устанавливает срок, в течение которого работник вправе обратиться с заявлением (уведомлением) к работодателю в целях реализации права на данный отпуск.

В связи с этим интересно обратить внимание на позицию Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, состоящую в том, что работодатель, выполняя обязанность по предоставлению работнику отпуска без сохранения заработной платы, в том числе в случае рождения ребенка, «должен руководствоваться принципом разумной достаточности», что обуславливает нецелесообразность предоставления данного отпуска по прошествии трех месяцев³⁴. Вместе с тем эксперты компании «Гарант» указали на невозможность определения (ограничения) в правилах внутреннего трудового распорядка организации периода, на протяжении которого работник может воспользоваться правом на отпуск без сохранения заработной платы, в том числе в случае рождения ребенка (например, в течение месяца со дня соответствующего события)³⁵. Представляется, что такое положение дел требует законодательного установления срока, в течение которого работодатель обязан предоставить работнику (по его желанию) отпуск без сохранения заработной платы, необходимость которого вызвана определенными событиями (в том числе рождением ребенка).

Вторая модель состоит в предоставлении работнику (отцу или отчиму) права на отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней при рождении ребенка и воспитании его в семье. Такая модель реализуется в Республике Беларусь³⁶. Указанный отпуск берется работником (по его заявлению) одновременно в течение 6 месяцев с даты рождения ребенка. Преимущество данной модели состоит в том, что белорусский законодатель, с одной стороны, предусмотрел более продолжительный срок отцовского отпуска (14 календарных дней вместо 5), с другой стороны, обозначил конкретные временные рамки, в течение которых работник вправе взять данный отпуск.

Третья модель состоит в закреплении права работника на оплачиваемый отпуск по отцовству до 5 рабочих дней. Такая модель действует в Республике Армения³⁷. Реализация работником права на данный отпуск осуществляется в течение 30 дней после рождения ребенка. Каждый день отпуска по отцовству оплачивается работодателем из расчета средней дневной заработной платы работника. Преимущество данной модели состоит в установлении армянским законодателем оплачиваемости отцовского отпуска. Представляется, что критерий сохранения заработка при предоставлении работникам (отцам) таких отпусков служит серьезным стимулом к их более активному использованию. Однако в отличие от модели, осуществляемой в Республике Беларусь, предусматривается мень-

³¹ Ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения: 01.06.2024).

³² Ст. 97 Трудового кодекса Республики Казахстан // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата обращения: 01.06.2024).

³³ Ст. 133 Трудового кодекса Кыргызской Республики // URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30296269 (дата обращения: 01.06.2024).

³⁴ Ответ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 10.02.2022 на вопрос от 01.02.2022 № 724638 // URL: <https://dialog.egov.kz/blogs/all-questions/724638> (дата обращения: 03.06.2024).

³⁵ Период, в течение которого работник вправе взять отпуск в связи с рождением ребенка, не может быть ограничен // URL: <https://www.garant.ru/news/1198761/> (дата обращения: 04.06.2024).

³⁶ Ст. 186 Трудового кодекса Республики Беларусь // URL: <https://etalonline.by/document/?regnum=hk9900296> (дата обращения: 04.06.2024).

³⁷ Ст. 176.1 Трудового кодекса Республики Армения // URL: <https://www.arlis.am/documentview.aspx?docid=173461> (дата обращения: 05.06.2024).

ший период для реализации работником права на отцовский отпуск: 30 дней вместо 6 месяцев.

Заключение

Международно-правовое регулирование отцовских отпусков находится на этапе своего становления, что обуславливается существованием только одного международно-правового акта регионального уровня по данному вопросу. Это обуславливает важность активизации международного нормотворчества в этой сфере, осуществляемого универсальными (в первую очередь МОТ) и региональными международными организациями, функционирующими в том числе на Евразийском пространстве.

Анализ Директивы 2019/1158 и правового регулирования порядка предоставления отцовских

отпусков в государствах — членах ЕАЭС позволяет говорить о целесообразности совершенствования норм трудового законодательства Российской Федерации в рассматриваемой части. Представляется важным закрепить более продолжительный период отцовского отпуска (по примеру Республики Беларусь) и его оплачиваемость (по примеру Республики Армения), а также предусмотреть конкретный срок, в течение которого работник может реализовать право на данный вид отпуска (например, во время отпуска по беременности и родам, предоставляемого женщине после родов согласно ст. 255 ТК РФ). Как результат — наша страна, с одной стороны, вновь подтвердила бы свою заинтересованность в улучшении правового положения работников, с другой стороны, в очередной раз продемонстрировала бы направленность российской политики на укрепление института семьи.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. Амелистов Э. М. Международное право и труд : Факторы имплементации международных норм о труде. — М. : Междунар. отношения, 1982. — 272 с.
2. Бекашев Д. К. Международное трудовое право (публично-правовые аспекты) : учебник. — М. : Проспект, 2023. — 280 с.
3. Бекашев Д. К., Микрина В. Г. Актуальные направления деятельности Международной организации труда по прогрессивному развитию международного трудового права // Право и управление. XXI век. — 2023. — Т. 19. — № 4. — С. 21–31.
4. Бледнова Н. Д. Родительский отпуск в системе социально-экономических процессов: теоретический обзор // Народонаселение. — 2023. — Т. 26. — № 1. — С. 70–82.
5. Глотова С. В. Прямая применимость (эффект) директив европейских сообществ во внутреннем праве государств — членов ЕС // Московский журнал международного права. — 1999. — № 3. — С. 175–188.
6. Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовое регулирование труда на региональном уровне : дис. ... д-ра юрид. наук. — Казань, 2016. — 586 с.
7. Давлетгильдеев Р. Ш. Международно-правовая защита трудовых прав человека : учеб. пособие. — М. : РУДН, 2017. — 509 с.
8. Чанышев А. С. Некоторые вопросы правового регулирования труда отдельных категорий работников в странах Евразийского экономического союза // Вестник Университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА). — 2017. — № 10. — С. 138–147.
9. Addati L. Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities // International Social Security Review. — 2015. — Vol. 68. — № 1. — P. 69–93.
10. Addati L., Cassirer N., Gilchrist K. Maternity and paternity at work : Law and practice across the world. — Geneva : ILO, 2014. — 193 p.
11. Maternity protection resource package : From aspiration to reality for all. — Geneva : ILO, 2012. — 63 p.
12. Oliveira A., Corte Rodriguez M., Lutz F. The new directive on work-life balance: Towards a new paradigm of family care and equality? // European Law Review. — 2020. — No. 3. — P. 295–323.

13. Pizarro J., Gartzia L. Paternity leave: A systematic review and directions for research // Human Resource Management Review. — 2024. — Vol. 34. — No. 1. — Art. 101001. — 18 p.
14. Weldon-Johns M. EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? // European Labour Law Journal. — 2021. — Vol. 12. — No. 3. — P. 301–321.
15. Yigit Gencten V., Genc E. Paternity leave: A systematic review of studies in education and psychology from 1990–2019 // International Journal of Social Sciences and Education Research. — 2020. — Vol. 6. — No. 4. — P. 531–542.

Материал поступил в редакцию 24 июня 2024 г.

REFERENCES (TRANSLITERATION)

1. Ametistov E. M. Mezhdunarodnoe pravo i trud: Faktory implementatsii mezhdunarodnykh norm o trude. — M.: Mezhdunar. otnosheniya, 1982. — 272 s.
2. Bekyashev D. K. Mezhdunarodnoe trudovoe pravo (publichno-pravovye aspekty): uchebnyk. — M.: Prospekt, 2023. — 280 s.
3. Bekyashev D. K., Mikrina V. G. Aktualnye napravleniya deyatel'nosti Mezhdunarodnoy organizatsii truda po progressivnomu razvitiyu mezhdunarodnogo trudovogo prava // Pravo i upravlenie. XXI vek. — 2023. — T. 19. — № 4. — S. 21–31.
4. Blednova N. D. Roditelskiy otpusk v sisteme sotsialno-ekonomicheskikh protsessov: teoreticheskiy obzor // Narodonaselenie. — 2023. — T. 26. — № 1. — S. 70–82.
5. Glotova S. V. Pryamaya primenimost (effekt) direktiv evropeyskikh soobshchestv vo vnutrennem prave gosudarstv — chlenov ES // Moskovskiy zhurnal mezhdunarodnogo prava. — 1999. — № 3. — S. 175–188.
6. Davletgildeev R. Sh. Mezhdunarodno-pravovoe regulirovanie truda na regionalnom urovne: dis. ... d-ra yurid. nauk. — Kazan, 2016. — 586 s.
7. Davletgildeev R. Sh. Mezhdunarodno-pravovaya zashchita trudovykh prav cheloveka: ucheb. posobie. — M.: RUDN, 2017. — 509 s.
8. Chanyshv A. S. Nekotorye voprosy pravovogo regulirovaniya truda otdelnykh kategoriy rabotnikov v stranakh Evraziyskogo ekonomicheskogo soyuza // Vestnik Universiteta imeni O.E. Kutafina (MGYuA). — 2017. — № 10. — S. 138–147.
9. Addati L. Extending maternity protection to all women: Trends, challenges and opportunities // International Social Security Review. — 2015. — Vol. 68. — No. 1. — P. 69–93.
10. Addati L., Cassirer N., Gilchrist K. Maternity and paternity at work: Law and practice across the world. — Geneva: ILO, 2014. — 193 p.
11. Maternity protection resource package: From aspiration to reality for all. — Geneva: ILO, 2012. — 63 p.
12. Oliveira A., Corte Rodriguez M., Lutz F. The new directive on work-life balance: Towards a new paradigm of family care and equality? // European Law Review. — 2020. — No. 3. — P. 295–323.
13. Pizarro J., Gartzia L. Paternity leave: A systematic review and directions for research // Human Resource Management Review. — 2024. — Vol. 34. — No. 1. — Art. 101001. — 18 p.
14. Weldon-Johns M. EU work-family policies revisited: Finally challenging caring roles? // European Labour Law Journal. — 2021. — Vol. 12. — No. 3. — P. 301–321.
15. Yigit Gencten V., Genc E. Paternity leave: A systematic review of studies in education and psychology from 1990–2019 // International Journal of Social Sciences and Education Research. — 2020. — Vol. 6. — No. 4. — P. 531–542.