



Что такое «неограниченный» отпуск и к чему он может привести

Технический прогресс изменил рабочий день многих людей: он продолжается и дома, приходится отвечать на деловые письма, доделывать презентации... Хотя надо бы отдохнуть и расслабиться!

В некоторых известных мировых компаниях пришли к выводу, что пора предоставить людям самим решать, когда перерабатывать, а когда отдыхать. Казалось бы, это весьма привлекательно.

«Неограниченный» отпуск стал достаточно распространенной особенностью среди стартапов и некоторых технологических фирм. Однако, несмотря на привлекательное название, такой отпуск может показаться чем угодно, но только не отдыхом.

В 2012 году руководство компании по управлению социальными сетями Buffer, в которой люди работают удаленно по всему миру, главным образом в США и Европе, [предложило](#) своим сотрудникам «неограниченный» отпуск. Компания даже ввела стимул: ежегодный бонус в 1000 долларов на каждого работника (и дополнительные 500 долларов на партнера или члена семьи). В начале был бурный успех, все шло прекрасно, хотя и стоило организации немало денег. Однако в 2014 году руководство Buffer заметило нечто странное. Несмотря на новую политику, работники вообще перестали уходить в отпуск. Они просто не могли понять, сколько им разрешено отдыхать, не было общей нормы.

То же самое произошло и в американской компании аналитики и прогнозирования Varemetrics. Ее генеральный директор Джош Пигфорд заявил: «Все это привело к тому, что люди перестали брать отпуск, или у них стала возникать враждебность по отношению к тем, кто находился в отпуске слишком много времени». Теперь каждый сотрудник Varemetrics должен брать как минимум четыре недели на [отдых](#) в год.

Практика «неограниченного» отпуска существует еще в некоторых компаниях, показывая таким образом работникам, что доверие является краеугольным камнем их организации. Выяснилось, что «неограниченный» отпуск лучше работает в командах с большей сплоченностью и общей системной культурой.

По словам профессора по организационной психологии в Университете Манчестера Кэри Купера, чаще всего именно менеджмент должен создавать культуру, в которой работники чувствуют себя комфортно. Многим начальникам не хватает социальных навыков, чтобы выявлять выгорание сотрудников и напоминать амбициозным работникам о важности отдыха.

«К сожалению корень того, почему этого не происходит в США, Великобритании и во многих других развитых странах, в том, что мы продвигаем людей на руководящие должности на основе их технических способностей, а не их человеческих навыков. У нас не так много линейных менеджеров, начальников, начиная с низов и до верхних этажей, которые имеют высокий EQ (эмоциональный интеллект)», – считает Купер.

США являются единственной развитой страной, в которой нет федерального закона обязывающего работодателей предоставлять работникам оплачиваемый отпуск. Около 77% американских работодателей предлагают своим работникам оплачиваемые отпуска, но их размер в каждой компании разный. В целом работники в Америке берут [меньше отпусков](#), чем во многих других развитых странах мира.

В отличие от этого, каждая страна в Европейском союзе обязана по закону предоставлять как минимум четыре недели оплачиваемого отпуска с разной политикой начисления в каждой стране. В ЕС по этому показателю лидирует Австрия предоставляя 35 дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

Базирование политики предприятия на таких опорах как доверие, ответственность людей и их здравый смысл имеет свой резон и свои преимущества, однако надёжнее, когда право на отдых закреплено законодательно.

Сергей КИРИК

Фото из открытых интернет-источников

Источник:

<https://1prof.by/news/obshhestvo-i-profsoyuzy/chto-takoe-neogranichennyj-otpusk-i-k-chemu-on-mozhet-privesti/>

[Подписка](#)

Source URL: <https://www.mpt.gov.by/node/5841>