

РАБОТА И СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ: КАК ИХ СОВМЕЩАТЬ?

РАБОТА И СЕМЬЯ: В ЧЕМ КОНФЛИКТ?



Работа и семья как основа жизни большинства людей существовали всегда, но сегодня мы все чаще говорим о конфликте между ними. В чем причина?

В аграрном, доиндустриальном, обществе само содержание понятий «*работа*» и «*семья*» были иными. Труд земледельца или ремесленника был тесно связан с семейным бытом, в нем принимали участие практически все члены семьи. Да и семья была иной: под одной крышей жили три-четыре поколения, и всегда находился человек, который обеспечивал бытовые нужды семьи, заботился о детях, больных и стариках.

С развитием промышленности работа вышла за пределы домохозяйств. Работа приобретает более

специализированный характер, семья становится менее многочисленной. Когда работоспособные члены семьи находятся на работе, дети и старики остаются без присмотра. Гармония нарушена, семейные обязанности входят в конфликт со служебными. Женщины вынуждены сосредоточиться на работе по дому, уходу за детьми и стариками, мужчины постепенно становятся основными кормильцами.

Именно женщины в первую очередь становятся заложницами конфликта «*работа-семья*», поскольку природой на них возложена детородная функция. Беременность, роды, грудное вскармливание и уход за детьми трудно совмещаются с полным рабочим днем и высокими рабочими нагрузками. Под влиянием традиционных стереотипов женщина, как правило, приносит в жертву семейным обязанностям свою профессиональную карьеру. Неудивительно, что работодатели в такой ситуации видят в ней потенциально «*проблемного работника*», который часто будет отлучаться с работы, требовать дополнительных условий, например, в связи с рождением ребенка. Это создает благоприятную почву для гендерной дискриминации: женщин неохотно принимают на работу, мало платят, не продвигают по службе и т.д.

В свою очередь работник-мужчина, не обремененный семейными обязанностями, становится «*идеальным работником*». Однако, выигрывая в зарплатке и служебном росте, мужчины испытывают чрезмерное увеличение рабочей нагрузки, что пагубно сказывается как на физическом, так и на психологическом здоровье. Вместе с тем многие мужчины, которые хотели бы посвящать больше времени семье, дискриминируются на работе, как и женщины. Общество не одобряет отклонений от утвердившихся стереотипов.

ПОСЛЕДСТВИЯ КОНФЛИКТА «РАБОТА-СЕМЬЯ»

От конфликта «*работа-семья*» страдают все: работники и их семьи, работодатели и предприятия, государство и общество в целом. Каковы же основные последствия конфликта?

Для работников (мужчин и женщин) и их семей:

- растущие нагрузки и стрессы на рабочем месте;
- несовместимость условий и режима работы с выполнением семейных обязанностей;
- неудобства, связанные с отсутствием или ограниченностью услуг по поддержке семьи;
- принятие неудовлетворительных, вынужденных решений (согласие на более гибкий график при менее оплачиваемой работе);
- ухудшение внутрисемейных отношений, рост разводов и т.д.

Для работодателей:

- отсутствие на работе или опоздания сотрудников вследствие конфликта «*работа-семья*»;
- текучесть и потеря квалифицированных кадров;

- затраты на поиск, подбор и обучение новых работников;
- снижение производительности труда.

Для общества в целом:

- сохранение бедности и неравноправия в обществе (родители в семьях с низким доходом вынуждены бросать работу, т.к. не могут позволить оплачивать детские учреждения, услуги няни и т.д.);
- потеря трудовых ресурсов, снижение экономической активности женщин, недостаточное использование их профессиональных навыков и знаний;
- снижение рождаемости из-за отсутствия стимулов, особенно у матерей;
- перегрузка системы социальной защиты;
- феминизация домашнего воспитания (детей воспитывает главным образом женщина);
- неравенство обращения и возможностей для мужчин и женщин в сфере занятости (все ограничения в связи с выполнением семейных обязанностей главным образом касаются женщин).

СТАНДАРТЫ И РЕКОМЕНДАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

Опыт многих стран показывает, что когда мужчина начинает претендовать на свои права как работник с семейными обязанностями, он испытывает такую же дискриминацию на рабочем месте, как и женщина. Фактически речь идет о дискриминации всех работников с семейными обязанностями независимо от пола.

Принципы недискриминации в отношении работников с семейными обязанностями содержатся в **Конвенции МОТ № 156** и соответствующей **Рекомендации № 165** (1981 г.). В отличие от Рекомендации № 123 (1965 г.), защищающей права женщин как работников с семейными обязанностями, Конвенция № 156 распространяется и на женщин, и на мужчин. Это отражено уже в самом названии: **Конвенция о равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями.**

ЧТО ТАКОЕ СЕМЕЙНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ?

В соответствии с Конвенцией № 156, под семейными обязанностями подразумеваются обязанности в отношении «находящихся на иждивении детей» и «других ближайших родственников – членов семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи». Понятия «семья» и «семейные обязанности» могут трактоваться по-разному в зависимости от конкретного национального контекста и условий на местном уровне. Тем не менее Конвенция № 156 ясно распространяет свое действие на *детей, больных и престарелых, находящихся на иждивении данного работника. Работа по хозяйству* также рассматривается как часть семейных обязанностей.

«Для обеспечения подлинного равенства возможностей и обращения для работников мужчин и женщин, одна из целей национальной политики каждого Члена Организации заключается в том, чтобы лица с семейными обязанностями, которые выполняют или желают выполнять оплачиваемую работу, могли осуществлять свое право на это, не подвергаясь дискриминации и, насколько это возможно, гармонично сочетая профессиональные и семейные обязанности. (Конвенция № 156, ст. 3).

Другая конвенция МОТ – **№ 183 об охране материнства** (2000 г.) – и дополняющая ее Рекомендация № 191 направлена на то, чтобы дать возможность работающим женщинам успешно сочетать свои репродуктивные и производственные функции и не допускать неравенства обращения в сфере занятости из-за их репродуктивной роли. Это включает защиту здоровья во время беременности и кормления грудью, отпуск по рождению ребенка и связанные с ним отпуска и выплаты.

В отличие от предыдущих Конвенций МОТ по охране материнства (№ 3 (1919 г.) и № 103 (1952 г.)) Конвенция № 183 распространяет свое действие на всех работающих по найму женщин, занятых в формальной или неформальной экономике, независимо от вида работы, типа предприятия и контрактных отношений, включая нетипичные формы зависимого

Применение конвенций и рекомендаций МОТ

Конвенции МОТ – это международные соглашения, подлежащие ратификации государствами-членами. Рекомендации как правило регламентируют те же вопросы, что и конвенции, и предлагают руководящие принципы национальной политики и практической деятельности. Вне зависимости от того, ратифицировала ли данная страна ту или иную конвенцию, содержащиеся в ней нормы служат ориентиром в деятельности национальных институтов и структур. В случае же ратификации конвенции МОТ, государство обязано внести соответствующие принципы в национальное законодательство и правоприменительную практику и регулярно предоставлять доклад о практических мерах, принимаемых для проведения в жизнь положений ратифицированной конвенции.

труда (например, домашняя прислуга), на которые зачастую не распространяются никакие социальные гарантии. Конвенция № 183 продлевает минимальный обязательный отпуск по беременности и родам до 14 недель, таким образом обеспечивая охрану здоровья и благополучия большего количества работающих женщин и их детей.

Для работников выгоды от применения положений Конвенций № 156 и № 183 и их рекомендаций очевидны: это возможность полноценно организовать свою личную жизнь, сохраняя стабильный заработок и перспективы профессионального роста.

Для работодателей выгоды от внедрения политики по сочетанию работы и семьи, на первый взгляд, не так очевидны, ведь зачастую создание благоприятных условий для лиц с семейными обязанностями требует определенных административных решений и некоторых дополнительных затрат. Тем не менее, такие издержки несопоставимы с потерями, которые несет работодатель, недооценивающий их положительный эффект и отдачу в долгосрочном плане. Работник, имеющий возможность гармонично совмещать работу с выполнением семейных обязанностей, будет трудиться более продуктивно, проявлять большую лояльность, готовность к сотрудничеству.

Выгодно и работодателю, и работникам

Менеджеры одной фармацевтической компании в Великобритании выяснили, что шесть человек оставались работать в ней исключительно благодаря инициативам, учитывающим их интересы как работников с семейными обязанностями. Сохранение этих сотрудников позволило избежать дополнительных расходов на замену персонала, составивших 7500 фунтов на человека, то есть сэкономить 45 000 фунтов в год. Моральный климат в компании улучшился, сотрудники были признательны руководству компании, в то время как текучесть кадров снизилась на 15%, причем это практически ничего не стоило предприятию.

В ПОИСКЕ НОВЫХ РЕШЕНИЙ

Для того чтобы в условиях конкретной культуры, национальных традиций и ценностей учитывать интересы семьи и обеспечить конкурентоспособность предприятий, необходим трехсторонний диалог между государством, работодателями и профсоюзами, а также сотрудничество многих заинтересованных сторон. **Со стороны государства**, это развитие услуг по уходу за детьми и престарелыми, создание сети детских дошкольных учреждений, совершенствование службы быта и социального обслуживания. **Со стороны профсоюзов и работодателей** это совмещение условий труда и занятости (например, отпуска, продолжительность рабочего дня и т.д.) с выполнением семейных обязанностей, т.е. **организация рабочих мест с учетом интересов семьи**. Такие меры можно включить через коллективные договоры и/или соответствующие управленческие практики на уровне предприятий.

ДЕТСКИЕ ДОШКОЛЬНЫЕ УЧРЕЖДЕНИЯ В РОССИИ

В Российской Федерации на 1 января 2007 года насчитывалось более 45 тыс. детских дошкольных учреждений, в которых воспитывались 4 800 тыс. детей (61,3% детей в возрасте до 7 лет, что почти приближается к уровню 1991 года – 63,9%). Однако в ряде регионов сохраняется очередь на получение места в дошкольном учреждении. По данным Роскомстата очереди в дошкольные образовательные учреждения ждали на начало 2007 года около 1 млн. детей. Сегодня параллельно с традиционными дошкольными учреждениями полного дня активно внедряются в практику группы кратковременного пребывания детей, различные центры дошкольного образования: физкультурно-оздоровительные, ранней коррекции развития ребенка и др.

КАК ОРГАНИЗОВАТЬ РАБОЧИЕ МЕСТА С УЧЕТОМ ИНТЕРЕСОВ СЕМЬИ:

Рабочий день и график работы

- сократить работу в вечернее время, в выходные;
- своевременно уведомлять сотрудников о сверхурочной работе, об изменениях смен;
- использовать формы неполной занятости, разделения обязанностей (ставки);
- сокращать рабочий день (с сохранением ставки);
- вводить гибкий график, накопление «банка времени» (наработанных часов);
- использовать дистанционные формы работы.

Уход за детьми и пожилыми членами семьи

- организовать детские комнаты на предприятиях, выделять субсидии на уход за детьми;
- обеспечить условия для грудного вскармливания;
- предоставлять помощь работникам, ухаживающим за членами семьи;
- дать возможность использовать телефон для семейных нужд.

Предоставлять отпуска

- очередной ежегодный отпуск;
- отпуск по беременности и родам;

- родительский отпуск по уходу за ребенком (часто сразу после отпуска по беременности и родам), обычно неоплачиваемый или частично оплачиваемый;
- отцовский отпуск в связи с рождением ребенка;
- краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам.

ОТ СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ К ПОВЫШЕНИЮ ЕЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

В Великобритании компания «Прайсуотерхаус Куперс» (Pricewaterhouse Coopers) одной из основных своих проблем назвала традицию «мужской сверхурочной работы». В качестве решения компания предложила два новых принципа: (1) обеспечение более гибкого графика работы; (2) выдвигание на первый план качества достигнутых результатов как более важного показателя эффективности по сравнению с количеством часов, проведенных на работе. В результате было отмечено «возросшее использование гибкого графика работы, включая работу на дому, что способствовало улучшению взаимопонимания и создания климата большего доверия между руководителями и персоналом, а также повышению личной ответственности за выполняемую работу».

СИСТЕМА РОДИТЕЛЬСКИХ И ОТЦОВСКИХ ОТПУСКОВ В НОРВЕГИИ

Чтобы родители не потеряли связь с рынком труда из-за рождения ребенка и имели возможность гарантированно возобновить свою трудовую деятельность, им предоставлено право попеременно использовать отпуск по уходу за ребенком до трех лет при условии, что ни один из них не находится дома более двух лет. При этом либо полностью оплачиваются первые 44 недели после рождения ребенка, либо 54 недели в размере 80% от заработной платы. Опыт показывает, что этим отпуском в основном пользуются матери, однако государство проводит политику, направленную на то, чтобы и мужчины разделяли семейные обязанности. Норвегия стала первой страной, принявшей в 1993 году закон о так называемой «отцовской квоте» – пятидневном оплачиваемом отпуске для отцов. Сегодня таким отпуском пользуются более 80% отцов.



ВЫГОДНО ВСЕМ...

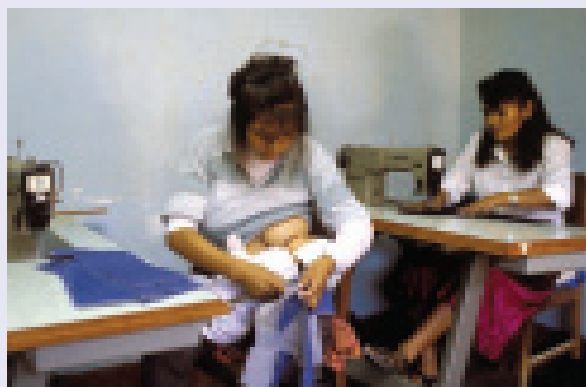
Политика, учитывающая интересы и потребности семьи обоюдно выгодна для предприятия и работников. Некоторые меры требуют от работодателя серьезных затрат, однако и менее затратные инициативы – такие, например, как выделение комнаты для кормления грудных детей, разрешение присутствия детей в специально отведенном административном помещении во время каникул – способны самым положительным образом отразиться на производительности труда и эффективности работы предприятия.

Выгоды для работников:

- снижение напряжения и стресса на рабочем месте;
- повышение мотивации к труду, а значит, и его производительности;
- удовлетворенность условиями работы и высокий моральный дух, что повышает лояльность и преданность работников.

Выгоды для работодателя:

- сокращение текучести кадров, привлечение вы-



сококвалифицированных специалистов, как мужчин, так и женщин, в условия конкурентного рынка труда;

- снижение расходов на подбор и подготовку нового персонала;
- уменьшение числа невыходов и опозданий на работу; улучшение трудовой дисциплины;
- повышение работоспособности и мотивации работников, производительности труда;
- улучшение психологического климата в коллективе;
- улучшение имиджа предприятия.

...ПРЕЖДЕ ВСЕГО МОЛОДЫМ

Чаще всего первый выход на рынок труда совпадает с созданием семьи.

Как правило, большинство браков заключается в возрасте 20–25 лет, что предполагает семейные обязанности.

Наибольшее число детей, как в городской, так и в сельской местности, рождается у женщин в возрасте от 20 до 29 лет.

Именно у молодых людей возникает необходимость ухода за детьми, престарелыми родителями.

Дискриминация молодежи в сфере труда и занятости – одна из основных проблем рынка труда, в особенности в странах с переходной экономикой. В особо тяжелом положении молодые женщины, которые подвергаются двойной дискриминации – как по признаку пола, так и по признаку возраста. Помимо недостатка опыта и профессиональных навыков, в

перспективе у них создание семьи, рождение детей и появление семейных обязанностей. Уход женщины в декретный отпуск может потребовать от работодателя дополнительных усилий для сохранения рабочего ритма на производстве. Зачастую семья не может (в силу разных причин) устроить ребенка в детское дошкольное учреждение, и женщина не возвращается на работу после декретного отпуска. Таким образом многие молодые женщины упускают возможность успешного развития карьеры.

В то время как уход в семейную жизнь и заботы о детях и родственниках – это вынужденный выбор многих молодых женщин, молодые мужчины часто вынуждены соглашаться на любую неквалифицированную низкооплачиваемую работу, чтобы поддержать молодую семью (впрочем, для молодых женщин такой выбор также характерен). В этом случае профессиональный рост становится невозможным: молодые отцы не имеют возможности получить необходимое образование либо теряют полученную ранее в вузе квалификацию, работая не по специальности.

От дискриминации молодежи на рынке труда теряют все:

- **молодые люди** теряют возможность достойного заработка и профессионального роста;
- **общество** теряет инвестиции в образование; снижается профессиональный уровень работников;
- **работодатели** испытывают дефицит квалифицированных кадров, и, как следствие, снижается производительность труда.

Список отрицательных последствий можно продолжать: рост бедности, гендерного неравенства, сокращение возможностей образования детей и т.д.



Успешное совмещение служебных и семейных обязанностей – залог достойной занятости для женщин и мужчин. Об этом свидетельствует опыт многих стран, которые находят эффективные пути разрешения конфликта «работа-семья», приводя национальное законодательство и практику в соответствие с Конвенциями МОТ № 156 о работниках с семейными обязанностями и № 183 об охране материнства. В свою очередь, работодатели и профсоюзы на конкретных предприятиях могут сделать многое для своих работников с семейными обязанностями.

А что можете сделать вы?

Если у вас возникли трудности с сочетанием работы и семейных обязанностей и вы не можете разрешить сложившуюся ситуацию внутри семьи:

- ✓ прежде всего обратитесь в свой профсоюз или к другим представителям трудового коллектива;
- ✓ предложите провести собрание для обсуждения интересов работников с семейными обязанностями;
- ✓ ознакомьтесь с положительным опытом других стран по организации рабочих мест с учетом интересов семьи (при необходимости обратитесь за соответствующими материалами в МОТ);
- ✓ на основе полученной информации и личного опыта подготовьте конкретные предложения для включения в коллективный договор;
- ✓ помните о том, что если ваша страна присоединилась к конвенциям МОТ (в частности, Конвенциям № 156 и № 183), у вас есть законные основания требовать выполнения положений этих конвенций.



ISBN 978-92-2-420539-2 (print)
ISBN 978-92-2-420540-8 (web pdf)

Субрегиональное бюро для стран Восточной Европы и Центральной Азии находится в Москве и координирует деятельность МОТ в десяти странах – Азербайджане, Армении, Беларуси, Грузии, Казахстане, Кыргызстане, России, Таджикистане, Туркменистане и Узбекистане.

С июня 2007 года директором Субрегионального бюро МОТ является Элейн Фульц. Национальные корреспонденты МОТ работают в Азербайджане, Армении, Беларуси, Казахстане и Кыргызстане.

107031 Москва, ул. Петровка, 15, офис 23
Тел: +7 (495) 933-08-10
Факс: +7 (495) 933-08-20
Эл. почта: moscow@ilo.org
www.ilo.org

При подготовке публикации были использованы материалы по вопросам совмещения работы и семьи, разработанные Департаментом МОТ по условиям труда (TRAVAIL). Публикация подготовлена Проектом МОТ по содействию расширению занятости молодежи, в рамках Программы сотрудничества между МОТ и правительства Нидерландов на 2006–2010 гг.