



Достижение гендерного равенства с помощью мер по устранению конфликта «работа-дом»

Конфликт между семейными обязанностями и требованиями, предъявляемые работой, является важнейшим фактором, способствующим созданию неблагоприятных условий для женщин на рынке труда и препятствующим достижению равенства возможностей и обращения для мужчин и женщин в области занятости. Конфликт «работа-дом» аналогичным образом создает неудобства и в семейной жизни мужчин, ограничивая их возможности участия в делах своей семьи.

Меры, направленные на устранение конфликта между работой и семьей, могут способствовать достижению равенства возможностей и обращения в области занятости. В самом деле, Конвенция о работниках с семейными обязанностями (№ 156) считает обеспечение равных возможностей общей целью всех мер, направленных на решение проблемы «работа-дом». Однако не каж-

дая из этих мер направлена на поощрение равенства. Как отмечается в последнем Глобальном докладе МОТ, «существует опасность того, что мероприятия по устранению конфликта между работой и семьей, которые зачастую явно или неявно нацелены, прежде всего, на женщин, могут в конечном счете привести к закреплению образа женщин как «второстепенных кормильцев» и к увеличению двойного бремени, лежащего на плечах работниц»¹.

В настоящем информационном материале рассказывается в общих чертах о том, как выполнение семейных обязанностей отражается на равенстве возможностей и обращения в области занятости, и затем предлагаются некоторые стратегические направления для мер по устранению конфликта между работой и семьей, которые позволяют уменьшить неравенство.

Каким образом выполнение семейных обязанностей отражается на равенстве обращения и возможностей?

Выполнение семейных обязанностей (уход за детьми и другими иждивенцами, домашняя работа) может являться серьезной помехой на рынке труда, ограничивая варианты выбора и потенциальный доход работников. Это касается как женщин, так и мужчин, что признается Конвенцией № 156, которая провозглашает, что никакие работники с семейными обязанностями не должны подвергаться дискриминации.

Однако в большинстве обществ семейные обязанности распределяются между членами семьи таким образом, что основная их часть по-прежнему ложится на плечи женщин. В семьях, в которых работают оба супруга, один из них (обычно мужчина), как правило, старается выступать в роли «идеального» работника, не связанного семейными огра-

ничениями, в то время как другой (обычно женщина) выискивает подходящие варианты трудоустройства – работа неполный рабочий день, индивидуальная трудовая деятельность или надомная работа, – которые легче совмещать с выполнением семейных обязанностей, даже несмотря на более низкие заработки.

Такому разделению труда внутри семьи особенно способствуют следующие факторы:

- отсутствие доступных и удобных услуг по оказанию помощи семьям (например, детские учреждения, домработницы); а также
- необходимость для работников, занятых полный рабочий день, присутствовать на

работе в течение длительного и непредсказуемого времени, из-за чего полная занятость для обоих супругов становится весьма затруднительной.

Очевидно, что наибольшая нагрузка ложится на плечи одиноких родителей, чаще всего женщин, которым не удается зарабатывать на достойную жизнь из-за своих обязанностей по уходу за детьми.

На работе женщины оказываются в невыгодном положении из-за стойкого пред-

ставления об их несерьезном отношении к профессии и карьере, при этом их семейные обязанности по-прежнему продолжают конфликтовать с условиями труда. Менеджеры не спешат принимать женщин на определенные виды работы, зачастую те из них, которые сулят лучшие перспективы служебного роста, а также тратить средства на их обучение и подготовку, полагая, что нынешние или будущие семейные обязанности обязательно создадут для них проблемы.

Стратегические пути для поощрения равенства

Бороться с дискриминацией по причине семейных обязанностей довольно трудно, учитывая устойчивость традиционных представлений о кормильце-мужчине, не загруженном домашними заботами, как об идеальном работнике. Ниже раскрываются некоторые из направлений для мер по решению проблемы «работа-дом», которые позволяют устранить неравенство возможностей и обращения на рынке труда.

Признание роли мужчин в уходе за членами семьи

Многие меры и мероприятия, проводимые из лучших побуждений для устранения конфликтов между работой и семьей и защиты работников с семейными обязанностями, на деле приводят, как оказывается, к усилению гендерного разделения домашних обязанностей и к укреплению идеализированного образа «кормильца-мужчины». Это объясняется, в числе прочего, тем, что данные меры основываются на предположении о том, что уход за индивидуумами в семье является исключительно женской обязанностью, и не признают тот факт, что мужчинам в этом плане также может принадлежать определенная роль (см. врезку). Например, меры, облегчающие выполнение семейных обязанностей, такие, как родительский отпуск после первого отпуска по беременности и родам, возможность пользоваться детскими дошкольными учреждениями и т.п., должны быть доступ-

ны как женщинам, так и мужчинам, как это предусмотрено в Конвенции № 156.

Определенную роль в отстранении мужчин от выполнения семейных обязанностей играет также культура труда на рабочем месте, например, менеджер, скорее всего, с меньшим пониманием отнесется к отцу, которому понадобилось срочно забрать заболевшего ребенка из школы, чем к матери в аналогичной ситуации. Отцы могут испытывать опасения, что, если они начнут заниматься семейными делами, их посчитают не заинтересованными в своей работе и от этого пострадает их карьера. Большая осведомленность и признание роли мужчин в уходе за членами своей семьи способствуют созданию таких условий, при которых мужчины имеют возможность выполнять свою часть семейных обязанностей.

Уход за детьми и мужчины

Для выявления потребностей своих работников департамент водо- и энергоснабжения Лос-Анджелеса в начале 80-х гг. провел среди работавших в нем женщин подробный опрос по вопросам ухода за детьми. Интересным результатом этого опроса стало сильное возмущение многих работников-мужчин по поводу того, что их не включили в состав респондентов, поскольку эти мужчины также испытывали проблемы с уходом за детьми.

Источник: C. M. Solomon: "Work/family ideas that break boundaries", in Personnel Journal (Santa Monica), Vol. 71, No.10, October 1992, p. 112.

Меры, которые позволяют сделать «обычную» работу более совместимой с выполнением семейных обязанностей

Необходимо уделять особое внимание общим мерам по улучшению условий труда и качества жизни, в том числе мерам, направленным на:

- (a) постепенное сокращение ежедневной продолжительности рабочего времени и сокращение сверхурочной работы;
- (b) более гибкое регулирование графиков работы, периодов отдыха и отпусков.

(Рекомендация № 165 о работниках с семейными обязанностями, статья 18.)

Мероприятия, которые ставят под сомнение «образ идеального работника», препятствуя чрезмерному увеличению продолжительности рабочего времени и поощряя гибкость в отношении всех работников, помогают сделать работу более удобной для всех работников и, в частности, для тех из них, которые имеют семейные обязанности. Кроме того, можно утверждать, что мероприятия по сокращению продолжительности «обычной» рабочей недели могут способствовать достижению гендерного равенства, поскольку они создают возможности для более справедливого разделения семейных обязанностей. Вместе с тем это помогает устранить необходимость в каких-то специальных мерах или особых видах работы для работников с семейными обязанностями.

Для того, чтобы сделать обычные часы работы более совместимыми с выполнением семейных обязанностей (а также с другими интересами в жизни) все чаще применяется такой способ, как скользящий график работы, который позволяет работникам в определенных пределах выбирать, когда им отрабатывать свои рабочие часы (см. Информационный материал № WF-5, посвященный организации рабочего времени с учетом интересов семьи). Преимущество данной системы заключается в том, что ей могут воспользоваться определенные категории работников независимо от характера своих семейных обязанностей.

Меры, которые позволяют сделать семейные обязанности более совместимыми с работой

Принимаются также все меры, соответствующие национальным условиям и возможностям, с тем, чтобы ... развивать или содействовать развитию государственных или частных служб быта таких, как учреждения и службы по уходу за детьми и оказанию помощи семье [Конвенция № 156, статья 5(b)].

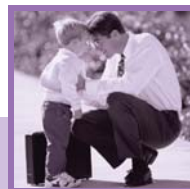
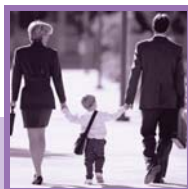
Семьям с детьми бывает трудно подстраивать выполнение семейных обязанностей под работу в обычные часы: детские сады и школы открываются в неудобное для родителей время, нет возможности приглядывать за школьниками в обеденное время и после уроков, школьные каникулы длятся дольше, чем отпуски работников и не всегда совпадают.

Наличие и доступность учреждений и служб по уходу за детьми — как дошкольниками, так и младшими школьниками — играют важную роль в готовности женщин устраиваться на работу и принимать связанные с этим ограничения. Опросы работников в Европе, например, показывают, что в Ирландии, Италии и Греции, где учреждений по уходу за детьми мало, доля женщин трудоспособного возраста, не работающих из-за своих семейных обязанностей, самая высокая (около 30%), в то время как в Дании и Швеции, которые известны своими детскими учреждениями и другими мероприятиями по решению проблемы «работа-дом», соответствующий показатель весьма низкий (всего 2–3%)².

Уход за детьми и равенство

Учреждения и службы по уходу за детьми имеют крайне важное значение для достижения равенства возможностей для женщин. Отсутствие таких учреждений и служб самым серьезным образом отражается на заработной плате женщин, поскольку сказывается как на характере выполняемой ими работы, так и на продолжительности их рабочего времени.

Источник: Equal Opportunities Commission: How can suitable, affordable childcare be provided for all parents who need to work? Submission to the Work and Pensions Select Committee Inquiry (London, 2003). Документ находится на сайте: www.eoc.org.uk.



Соответствующее регулирование условий работы неполное рабочее время и работы на дому

Как предусматривает Рекомендация № 165 (пункт 21), необходимо обеспечить соответствующее регулирование условий работы неполное рабочее время и работы на дому с тем, чтобы работники с семейными обязанностями, выполняющие указанные виды работы, не оказывались в уязвимых ситуациях, будучи вынужденными платить непомерно высокую цену за семейные ограничения.

Более справедливое распределение домашних и семейных обязанностей

Компетентные власти ... должны принимать соответствующие меры, чтобы ... содействовать развитию образования, которое способствовало бы совместному участию мужчин и женщин в выполнении семейных обязанностей [Рекомендация № 165, пункт 11(b)].

Более справедливое распределение домашних и семейных обязанностей, в принципе, способствует ликвидации неравенства между мужчинами и женщинами на рынке труда. Однако проводимые исследования показывают, что мужчины, даже когда они выполняют домашние обязанности, тратят на

это гораздо меньше времени, чем женщины. Частично это можно объяснить большей продолжительностью рабочего времени у мужчин, которые, следовательно, располагают меньшим временем для домашней работы. Но существующие в обществе традиционные представления о роли мужчин, несомненно, также играют важную роль. Данные, полученные в Швеции, говорят о возможном изменении: судя по количеству времени, затрачиваемого на домашнюю работу, мужская доля в домашнем труде возрастает – 40% времени, затрачиваемого на работу по дому, приходится именно на мужчин³.

Облегчение нагрузки

Компетентные власти и органы каждой страны должны содействовать проведению всевозможных мер государственного и частного характера, чтобы облегчить работникам выполнение семейных обязанностей (Рекомендация № 165, пункт 32).

Домашняя работа бывает особенно тяжелой в развивающихся странах, где сравнитель-

но мало бытовых приборов, позволяющих экономить труд и сокращать время на приготовление пищи, уборку и стирку. Особенно большую нагрузку испытывают бедные семьи, в хозяйстве которых отсутствует электричество и водопровод. Любое облегчение этой нагрузки будет способствовать устранению препятствий на пути к трудоустройству лиц, выполняющих домашние обязанности.

¹ ILO: Time for equality at work: Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2003 (Geneva, 2003), p. 77.

² A. Van Bastelaer and L. Blondal: "Labour reserve: People outside the labour market", in Statistics in focus: Population and social conditions (Eurostat, 2003).

³ D. Anxo: "Time allocation and the gender division of labour in France and Sweden", in P. Auer and B. Gazier (eds.): The future of work, employment and social protection: The dynamics of change and the protection of workers (Geneva, ILO, 2002), p. 102.