

Привести условия труда в большее соответствие с потребностями семьи

Пожалуй, главные факторы, определяющие совместимость работы с семейными обязанностями и с жизнью вне работы в целом, – это часы и место работы¹. В этом информационном буклете мы рассматри-

ваем меры, которые могут сделать рабочие часы более удобными для семьи, а также новые возможности, которые открывает работа на дому.

Меры, связанные с продолжительностью работы

Меньший упор на рабочие часы

Очевидно, что работа сверх установленных временных норм, в том числе вечером и в выходные дни, оставляет меньше времени на семью. Недавние исследования в Европе показали, что «сверхурочная работа в течение недели и в нерабочее время (по окончании рабочего дня, по вечерам, ночью и в выходные дни) – основные факторы, делающие работу неудобной для выполнения семейных обязанностей»². Сверхурочная работа не позволяет уделять достаточное время семье, однако для работников, получающих за нее дополнительное вознаграждение,

она может быть серьезным финансовым подспорьем и они могут не согласиться работать с меньшей продолжительностью. Для высококвалифицированных работников и сотрудников руководящего звена сверхурочная работа, которая, как правило, не оплачивается, – это возможность показать приверженность работе и заинтересованность в карьерном росте. Ниже приведены примеры того, как некоторые компании в отраслях, широко использующих труд высококвалифицированных специалистов, пытались отойти от практики сверхурочной работы.

От традиций сверхурочной работы к улучшению ее качества

В Великобритании компания «Прайсуотерхаус Куперс» (Pricewaterhouse Coopers) основной своей проблемой назвала «мужскую традицию сверхурочной работы» (“mascho long-hours culture”). Для решения проблемы было предложено, в частности, внедрить два принципа:

- *поддержка сотрудников руководящего звена в обеспечении более гибкого графика работы для их подчиненных, привыкших работать сверхурочно, а также*
- *выдвижение на первый план качества результатов работы как более важного по сравнению с количеством затраченных рабочих часов.*

В результате внедрения этих принципов компания отметила «возросшее использование гибкого графика работы в самом широком понимании этого слова, то есть работы на дому, гибкого расписания и т. д., что способствовало созданию климата большего доверия между руководителями и персоналом, а также повышению личной ответственности каждого».

Источник: Employers for Work-Life Balance, case study found at http://www.employersforwork-lifebalance.org.uk/business/case_studies.htm on 22 November 2003.

Уведомление о сверхурочной работе

Когда возникает необходимость в сверхурочной работе, очень важно заблаговременно довести это до сведения всех работников с тем, чтобы они могли организовать на это время уход за детьми. Особенно важно такое предварительное уведомление в развивающихся странах, где работникам бывает трудно связаться с семьями с рабочего места. Признавая значение этих мер, законодательство и коллективные договоры в ряде стран содержат положение о необходимости заблаговременно уведомлять трудящихся о сверхурочной работе.

Неполная занятость

Работа по сокращенному графику или неполная занятость – лишь один из способов совместить работу с семейными обязанностями. К нему прибегают в основном женщины, которые и сегодня в большинстве случаев несут обязанность ухода за находящимися на иждивении членами семьи. В 2002 году в странах Европейского Союза неполная занятость составляла 30 процентов от общей женской занятости и лишь 6,1 процента от мужской³.

Несмотря на то, что неполная занятость может быть решением для некоторых женщин, на которых лежит уход за членами семьи, встает вопрос о последствиях такой политики в плане гендерного равенства. Неполная занятость может привести к усилению роли мужчин как основных кормильцев семьи

и снизить на рынке труда роль женщин по причине выполнения ими семейных обязанностей. Кроме того, вызывают вопросы виды работ и условия труда, которые предлагаются для неполной занятости. С другой стороны, неполная занятость обеспечивает возможность трудоустройства для тех женщин, которые в противном случае вынуждены были бы покинуть рынок труда.

Работодателям неполная занятость позволяет справиться с дополнительными нагрузками, и зачастую к услугам таких работников прибегают для продления часов работы магазинов розничной торговли. Кроме того, неполная занятость позволяет привлечь работников, которые не имеют возможности трудиться полный рабочий день.

Разделение обязанностей (ставки)

Разделение обязанностей – форма неполной занятости, при которой одна ставка делится между двумя и более работниками. При этом между ними соответственно разделяются обязанности, рабочее время и заработная плата.

Сокращение часов работы

Как правило, работники желают работать неполный рабочий день лишь в течение определенного периода, например, пока дети еще маленькие. В законодательство все большего числа стран включается положение о том, что работники могут сокращать число рабочих часов и переходить с полного на неполный рабочий день. В ряде стран работникам, обеспечивающим уход за членами семьи, предоставляется сокращенный рабочий день. Например, в Великобритании родители с ребенком в возрасте до 6 лет имеют право на гибкий график работы, в том числе сокращенный рабочий день. Уникаль-

ный пример Нидерланды, где по закону все работники, не обязательно занятые уходом за членами семьи, имеют право на изменение графика работы.

Даже при отсутствии соответствующего законодательства предприятия могут осуществлять на основе коллективных договоров (или по собственной инициативе) политику, позволяющую работникам сокращать рабочие часы. Такие меры способствуют сохранению штата и сокращают расходы, связанные с текучестью кадров.

Сокращенный рабочий год

В Австралии получила распространение, особенно среди родителей с детьми, которым нужен отпуск на время летних каникул, так называемая схема сокращения рабочего года «48 за 52». Вместо того, чтобы работать 48 недель в году и получать четырехнедельный ежегодный отпуск, работники трудятся 44 недели и берут дополнительно четыре недели неоплачиваемого отпуска. При этом заработная плата за 48 недель выплачивается равными частями в течение 52 недель. Таким образом, работникам гарантируется, пусть в меньшем объеме, устойчивый ежемесячный заработок.

Источник: New South Wales, Department of Industrial Relations: *Family friendly ideas for small business*, at www.dir.nsw.gov.au.

Организация графика работы

Все большее распространение получает гибкий график работы, который дает работникам возможность самим организовывать свое рабочее время. В настоящем разделе рассматриваются обмен сменами, гибкий график и накопление рабочего времени.

Гибкий график предпочтительнее денег

В Великобритании, по данным опроса 4 тысяч человек, ищущих работу, люди предпочитают гибкий график работы дополнительному заработку. Каждый третий из опрошенных заявил, что гибкий график для него важнее, чем дополнительный заработок в 1 000 фунтов в год.

Источник: Department of Trade and Industry (UK): *More people want flexible hours than cash, company car or gym*, press release of 30 December 2002, at www.dti.gov.uk.

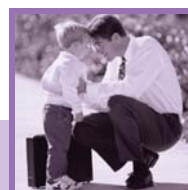
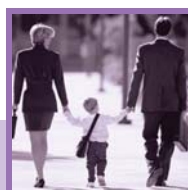
Предсказуемость графика работы и обмен сменами

Так же, как и при сверхурочной работе, логичный график сменной работы и уведомление о нем персонала позволяет сменным работникам выполнять семейные обязанности. Непредсказуемый и «плавающий» график смен крайне трудно сочетать с выполнением семейных обязанностей. Работу во внеурочное время организовать гораздо легче, если знать о ней заранее. Один из способов организации посменной работы для людей с семейными обязанностями – разрешить им меняться сменами.

Обмен сменами в коллективном договоре

В соглашении между Teamsters Local 445 и госпиталем St. Luke's в Ньюбурге, штат Нью-Йорк, профсоюз договорился с госпиталем о возможности, с согласия работодателя, обмена сменами между сотрудниками.

Источник: AFL-CIO Working Women's Department: *Bargaining fact sheet: Control over working hours and alternative work schedules* (Washington, DC, 2001).



Гибкий график работы

Гибкий график работы позволяет работникам находиться на рабочем месте в течение определенного (так называемого «фиксированного») времени и самим определять время начала и окончания работы. В некоторых случаях определяется количество часов, которое необходимо

отработать ежедневно, и тогда работники определяют и придерживаются фиксированного ежедневного графика. Время обеда также может относиться к гибкой, нефиксированной части рабочего дня. В некоторых случаях подход менее формален, и работник может на постоянной основе сократить обеденный перерыв и заканчивать работу

Накопление рабочего времени

Накопление рабочего времени (также употребляется термин «накопительный счет рабочего времени») предусматривает регистрацию отработанного времени на счету каждого работника что в некоторых случаях сочетается с гибким графиком работы. Работники могут накапливать отпускное время, зачастую работая сверхурочно в периоды интенсивной нагрузки. Накопленные таким образом отпускные дни могут использоваться в случае непредвиденных семей-

ных обстоятельств и при другой личной необходимости. Главное преимущество такого гибкого графика – то, что он распространяется на всех работников независимо от семейных обязанностей, и между работниками не возникает чувства ревности. Для работодателей же все дополнительные административные расходы с лихвой перевешивает спокойная атмосфера в рабочем коллективе, а также более ответственное распоряжение рабочим временем.

ных обстоятельств и при другой личной необходимости. Главное преимущество такого гибкого графика – то, что он распространяется на всех работников независимо от семейных обязанностей, и между работниками не возникает чувства ревности. Для работодателей же все дополнительные административные расходы с лихвой перевешивает спокойная атмосфера в рабочем коллективе, а также более ответственное распоряжение рабочим временем.

Работа на дому

При работе на дому сотрудник в течение определенного времени трудится не на своем рабочем месте. Некоторые работают только дома, другие сочетают работу на дому и на рабочем месте на регулярной основе или в случае чрезвычайных обстоятельств. Ускоренное развитие информационных технологий привело к более широкому распространению надомной работы: например, в 1997 году в США 11,6 миллиона работников трудились дома по меньшей мере один день в месяц. К 2003 году их число возросло до 23,5 миллиона⁴.

Труд на дому позволяет работникам с семейными обязанностями экономить время на транспорт и работать в удобное время. Нанимателям же работа на дому позволяет снизить расходы на аренду помещений. В то же время для работников труд на дому может привести к изоляции и невозможности «отключиться» от работы. Для тех, у кого имеется дома необходимое оборудование, надомная работа помогает в чрезвычайных ситуациях, например, в случае болезни ребенка, если она позволяет родителю работать.

¹ Дополнительную информацию о различных схемах организации рабочего времени – сверхурочной и сменной работе, неполной занятости и других схемах (гибкий график и накопление рабочего времени, подсчет рабочих часов за год, разных часах начала работы, уплотненной рабочей неделе, разделении ставки) - можно найти в специальных информационных буклетах.

² C. Fagan and B. Burchell: *Gender, jobs and working conditions in the European Union* (Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2002), p. 79.

³ OECD: *Employment Outlook 2003*, Table E.

⁴ International Telework Association and Council: Press release of 4 September 2003, at www.workingfromanywhere.org.