

Программа условий труда и занятости

Сектор социальной защиты

Работа и семейные обязанности: какие существуют проблемы?

Для обеспечения своего существования и существования своих членов семья нуждается в финансовых средствах, источником которых выступает труд и работа. Одновременно, семья должна обеспечивать присмотр и заботу за детьми и пожилыми членами семьи в течение рабочего времени. Тенденции, развивающиеся в последнее время на рынке труда и в жизни семьи, говорят о возрастании трудностях для семьи, поскольку ее членам все чаще приходится сталкиваться с нелегким выбором между свободным временем, необходимым для выполнения домашних обязанностей и необходимостью зарабатывать деньги на работе вне дома.

Меры, принимаемые на национальном и местном уровнях, а также на рабочих местах, способны в значительной степени ослабить противоречия и нагрузки, испытываемые работниками, имеющими реальные или потенциальные семейные обязанности. Необходимо, чтобы правительства и социальные партнеры уделяли повышенное внимание политике и мерам по ослаблению такого рода противоречий, а также рассмотрели возможность ратификации Конвенции о работниках с семейными обязанностями. Для наглядной демонстрации этой необходимости в настоящем информационном материале приводится краткий обзор проблем, рожденных конфликтом «работа или семья».

Конвенция 1981 года о работниках с семейными обязанностями (№ 156)

Пункт 1 статьи 3 гласит следующее:

"Для обеспечения подлинного равенства обращения и возможностей 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".

Что такое "семейные обязанности"?

В Конвенции № 156 под "семейными обязанностями" прямо понимаются обязанности в отношении "находящихся на иждивении детей" и "других ближайших родственников-членов семьи, которые действительно нуждаются в уходе или помощи". Какие именно лица должны подпадать под эти определения, каждая страна решает самостоятельно, поскольку в зависимости от конкретных особенностей разных обществ понятия "семьи" и "семейных обязанностей" могут различаться. Тем не менее, Конвенция ясно и определенно распространяет свое действие на находящихся на иждивении больных и пожилых лиц, а также детей. Домашняя работа по хозяйству считается частью семейных обязанностей.

Историческая перспектива

Историческая перспектива, или взгляд в прошлое, помогает понять, почему во второй половине двадцатого века конфликт между профессиональными и семейными обязанностями стал для многих семей проблемой.

Перемещение работы за пределы дома

В прошлом большинство обществ были аграрными, и в них мужчины и женщины работали совместно рядом с домом. В результате промышленной революции работа переместилась за пределы дома. Первоначально на фабриках и шахтах трудились как мужчины, так и женщины (а также дети), однако в результате борьбы за "семейную заработную плату" и за идеалы, в соответствии с которыми женщины не должны работать вне дома, женщины постепенно отошли от этого труда. Мужчины стали источниками дохода, или "кормильцами", а женщины сосредоточились на уходе за иждивенцами и выполнении неоплачиваемой домашней работы. Благодаря тому, что женщина присматривала за домом, мужчина-кормилец оказался не обремененным семейными обязанностями и, следовательно, мог работать в течение полного рабочего дня, или даже сверхурочно и редко пропускал работу из-за семейных проблем.

Более заметное присутствие женщин на рынке труда

После Второй мировой войны участие женщин в зарабатывании средств за пределами дома последовательно и значительно увеличивается почти во всех странах. Возрастание экономической активности женщин стало результатом действия факторов, связанных как с потребностями женщин и семей в доходах, так и со спросом на женский труд. Все чаще наблюдается ситуация, когда оба супруга в семье работают за пределами дома.

Процентная доля экономически активных женщин в возрасте старше 15 лет (см. диаграмму - прим. пер.)

Надписи на диаграмме по горизонтали:

Дания
Соединенные Штаты
Канада
Новая Зеландия
Австралия
Индонезия
Бразилия
Япония
Франция
Ботсвана
Венгрия
Гондурас
Коста-Рика
Италия
Сирия
Пакистан

Источник: МОТ: *Основные показатели рынка труда* (Женева, 2002 г.).

Внутрисемейная помощь становится менее доступной

В выполнении домашних обязанностей и уходе за детьми и пожилыми многие работники из семей, в которых работают оба супруга, а также работающие родители-одиночки традиционно рассчитывают на помощь своих неработающих родственников. Однако с ростом урбанизации, увеличением экономической активности женского населения и усилением миграции из сельской местности в города такая традиционная внутрисемейная помощь в уходе и выполнении домашних обязанностей,

хотя и остается по-прежнему довольно частым явлением, становится менее доступной почти во всех странах – как в развитых, так и в развивающихся.

Усиление факторов давления на работе

С точки зрения предприятий, они также испытывают давление и возрастающую конкуренцию в деловой сфере, зачастую в масштабах мирового рынка. Менеджеры испытывают сильное давление из-за постоянной необходимости обеспечивать надлежащее качество продукции, контролировать издержки и строго соблюдать сроки поставок. Это давление может передаваться и на подчиненный им персонал, находя свое выражение в повышенных требованиях в отношении производительности и продолжительности рабочего времени, а также в снижении гарантии занятости.

ВИЧ/СПИД – дополнительное увеличение нагрузки

В семьях, затронутых эпидемией ВИЧ/СПИДа, ситуация зачастую складывается самым драматичным образом, поскольку потребности в уходе за членами семьи возрастают и одновременно требуются дополнительные финансовые средства для оплаты медицинских расходов и для восполнения возможной потери заработка ВИЧ-инфицированного члена семьи.

Какие существуют проблемы?

Действие противоположных тенденций на рабочих местах и в семьях может приводить к серьезным конфликтам и к значительному росту нагрузок на работников и их семьи, а также к негативным последствиям как для конкретного рабочего места, так и для общества в целом.

Для семей: Меньшая доступность внутрисемейной помощи по уходу за членами семьи в сочетании с возрастающим давлением на работе (включая такие факторы, как недостаточный или ненадежный доход) приводит к тому, что семьи испытывают значительные перегрузки. В уходе за детьми семьям приходится прибегать к менее чем удовлетворительным решениям: оставлять детей одних дома, забирать старшего ребенка из школы или брать детей с собой на работу, где обстановка может оказаться для них вредной или опасной. В Индии, например, по имеющимся оценкам, 7-8 миллионов детей сопровождают своих родителей (главным образом матерей), работающих на строительных площадках.

Для работников: Работники во многих странах (как мужчины, так и женщины) испытывают все большее давление из-за того, что работа и семья одновременно требуют от них времени и сил. Особенно большие нагрузки и давление испытывают работники-женщины, которые, как правило, продолжают выполнять обязанности по домашней работе и уходу за иждивенцами. Возникающие в семье обстоятельства крайней необходимости, например, заболевший ребенок или родитель, могут приводить к невыходам на работу и, как следствие, к потере заработной платы или в некоторых случаях даже к увольнению.

Для работы: Проблемы, которые испытывают работники из-за конфликтов между работой и семьей, неизбежно отражаются и на работе. Такие проблемы, как текучесть кадров и трудности в наборе подходящего персонала, вполне можно связать с несовместимостью условий труда и семейных обязанностей. Отсутствие на работе и опоздания могут являться результатом конфликтов между работой и семьей, которых можно было бы избежать. Повышенные нагрузки на работников с семейными обязанностями могут отрицательным образом сказываться на их концентрации и производительности. Очень часто издержки, связанные с такими проблемами, никак не сопоставляются с затратами на мероприятия, учитывающие интересы семьи. Действительно, результаты научных исследований говорят о том, что многие предприятия просто не подозревают о

тех коммерческих выгодах, которые может принести политика, учитывающие интересы семьи.

Для общества: Конфликт между работой и семьей способен оказывать неблагоприятное воздействие и на все общество в целом, ведя к:

- Сохранению бедности и неравенства в обществе, поскольку семейные обязанности ограничивают возможности по зарабатыванию денег, особенно в семьях с низким уровнем доходов, которые не могут позволить себе оплачивать такие услуги, как помощь домработницы или уход за детьми в детских учреждениях;
- Затруднениям в предоставлении надлежащего ухода за находящимися на иждивении детьми и пожилыми членами семьи;
- Созданию препятствий для роста экономической активности женщин и для применения их профессиональных навыков и знаний;
- Снижению рождаемости из-за отсутствия стимулов к деторождению (особенно у матерей); и
- Созданию препятствий для равного обращения и равных возможностей для работников мужчин и женщин в области занятости, поскольку все ограничения и неудобства, которые возникают на рынке труда в связи с выполнением семейных обязанностей, выпадают главным образом на долю женщин.

В поиске решений

Во многих странах политика, проводимая на общегосударственном уровне и на уровне рабочих мест, недостаточно учитывает социально-экономические последствия конфликта «работа – семья» и его влияние на жизнь мужчин и женщин. Это вполне объяснимо, поскольку все, что имеет отношение к семье, относится к основам общественного устройства, вызывает сильные эмоции и прочно связано с общенациональными или местными ценностями.

Для того, чтобы в условиях конкретной культуры создать такие условия труда, которые в большей степени учитывали бы интересы семьи, при одновременном обеспечении конкурентоспособности предприятий, требуется трехсторонний диалог и сотрудничество. Для этого требуется также расширенный диалог со многими заинтересованными сторонами и потенциальными партнерами, такими как религиозные лидеры, женские неправительственные организации, детские дошкольные учреждения и т.п.

И хотя основные законодательные и политические условия создаются правительством для того, чтобы условия труда стали более совместимыми с выполнением семейных обязанностей, очень многое еще может быть сделано и на уровне предприятий с помощью коллективных договоров и/или соответствующей управленческой практики (см. Информационный материал № WF-3, посвященный созданию рабочих мест с учетом интересов семьи).

Для устранения конфликта между работой и семьей применяются, в основном, меры двух видов:

- Меры, которые делают семейные обязанности (например, уход за детьми и за домом) более совместимыми с работой; и
- Меры, которые делают условия труда (например, отпуска, продолжительность рабочего дня, место работы) более совместимыми с выполнением семейных обязанностей.

Информационные материалы данной серии содержат дополнительную информацию по конкретным проблемам и способам их решения.