

Сочетание рабочих и семейных обязанностей: что делают профсоюзы

Профсоюзы все более активно оказывают содействие работникам с семейными обязанностями, особенно через коллективные переговоры. В данном информационном материале приведены некоторые конкретные примеры помощи профсоюзов работникам с семейными обязанностями¹.

Вовлечение в профсоюзную работу

По мере того, как все большее число женщин вовлекаются в оплачиваемую трудовую деятельность, возникают новые потребности, причем не только у женщин, но и у мужчин: работающим супругам с находящимися на их иждивении членами семьи приходится сочетать семейные и трудовые обязанности.

В этой новой ситуации роль профсоюзов может возрасти, если профсоюзы эффективно отреагируют на новые потребности работников, как это сделал Ирландский конгресс профсоюзов (ИКП – ICTU).

Политика расширения членства в профсоюзах

Анализируя проблему расширения членства, Ирландский конгресс профсоюзов отметил, что «профсоюзы главным образом ориентируют свою работу на «добытчиков»-мужчин. В последние годы принципы работы кардинально изменились. Из 450 тысяч новых рабочих мест, созданных в Ирландии с 1994 года, две трети заняли женщины. Двойная нагрузка – поездки на работу и с работы и уход за семьей – мешает участию в профсоюзной жизни. Это реальность, и нам следует ее принять и соответствующим образом построить свою работу».

Источник: ICTU: Strengthening the trade union movement, at http://www.ictu.ie/html/programme/trade_unions.htm#Introduction, 16 February 2004.

В новой ситуации профсоюзы думают о том, как обеспечить участие работников с семейными обязанностями, особенно женщин, в профсоюзных комитетах и их работе. Сделать это нелегко, поскольку семейные обязанности могут помешать профсоюзной деятельности. В рамках кампании «Профсоюзы – женщинам» Международная конфедерация свободных профсоюзов (МКСП – ICFTU/GUF) подготовила комплект материалов с предложениями о том, как товарищи по профсоюзу могли бы помочь женщинам с семейными обязанностями принять участие в профсоюзной работе².

- назначать собрания и мероприятия на время, свободное от семейных обязанностей;
- предоставлять услуги по уходу за детьми с тем, чтобы женщины могли участвовать в профсоюзной жизни

Политика МКСП предусматривает включение в бюджет семинаров и обучающих мероприятий оплату нянь и воспитательниц³. Ряд профсоюзов помогает женщинам и мужчинам с семейными обязанностями участвовать в работе профсоюза, оплачивая, при необходимости, уход за детьми во время собраний.

Договариваясь о помощи семейным работникам

Во многих странах профсоюзам удалось договориться о различных мерах, помогающих работникам сочетать семейные и трудовые обязанности.

Анализ коллективных договоров, заключенных в Бразилии в 2000 году, показал, что наиболее часто встречающаяся статья (85 процентов договоров) касалась гарантий занятости беременным работницам – право, гарантированное законом, но, возможно, наиболее трудное для практического осуществления⁴. По мнению профсоюзов, включение данного положения в коллективные договоры будет содействовать осуществлению закона, а в случае нарушений закона коллективные договоры обеспечат профсоюзам дополнительные полномочия в защите прав работников.

Практически во всех странах закон предусматривает отпуск по беременности и родам, однако коллективные переговоры чаще всего ставили целью усовершенствовать законодательство путем продления отпуска или увеличения размеров пособия. Важное значение семейных льгот иллюстрирует коллективный договор, подписанный в 2001 году на одной из швейных фабрик в Гондурасе.

В коллективных переговорах иногда легче добиться увеличения не заработной платы, а льгот, и тогда это очевидное достижение для профсоюзов. Такие достижения – например, гибкий график работы или краткосрочный отпуск по семейным обстоятельствам – могут иметь большое значение для работни-

ков и даже «перевешивать» по значимости прибавку к заработной плате. Заверенный договор, заключенный в одной из компаний в Австралии (см. ниже) предусматривает некоторые заслуживающие внимания меры в отношении работников с семейными обязанностями.

Профсоюз Макила (Maquila), Гондурас подписал коллективный договор, предусматривающий семейные льготы

После двух с половиной лет борьбы работникам швейной фабрики Yoo Yang (La Lima) подписали в 2001 году свой первый коллективный договор.

Договор предусматривает ряд улучшений, в том числе процедуру подачи жалоб, расширение набора медицинских услуг, предоставляемых фабричной клиникой, продление отпуска по беременности и родам, повышение транспортных пособий, предоставление питания и транспорта в случае сверхурочной работы, а также стипендии, помощь в оплате расходов на образование для детей работников, дополнительные выплаты и льготы к праздникам и 1 мая. Договор также предусматривает небольшое повышение заработной платы.

Источник: International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF): Press release of 11 December 2001, at <http://www.global-unions.org/>.

Заверенный договор компании Barnardos, Австралия

Признавая выполнение многими работниками семейных обязанностей и в то же время, учитывая потребности клиентов, дирекция

- разрешит в разумном количестве личные телефонные звонки;*
- разрешит, в случае болезни члена семьи или других чрезвычайных обстоятельств выполнение на дому той работы, которая для этого подходит, при условии, что это не причинит неудобств клиентам;*
- в случае чрезвычайных обстоятельств разрешит детям работников временно находиться в служебных помещениях при условии отсутствия их прямого контакта с клиентами и непричинения неудобств клиентам;*
- разрешит приносить на работу детей для кормления грудью при условии, что это не нарушает режим работы;*
- разрешит гибкий график работы при условии, что это не причинит неудобств клиентам;*
- разрешит неоплачиваемый отпуск на время каникул при условии, что это не причинит неудобств клиентам.*

Источник; Department of Employment and Work Relations: "Barnardos Australia Certi.ed agreement 2001-2004", in Work and Family, No. 30, February 2003, p. 13.

Для успеха переговоров необходимо, чтобы их участники хорошо представляли себе проблемы и предпочтения работников, а также были знакомы с уже накопленным положительным опытом. Для того, чтобы содействовать коллективным переговорам и производственной политике с учетом потребностей семьи, профсоюзы разработали информационные материалы и пособия в помощь участникам коллективных переговоров.

Для подготовки таких материалов Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) организовала серию региональных семинаров для профсоюзных работников, представителей трудящихся и фокусных групп. Задача семинаров – определить, что надлежит сделать профсоюзам, чтобы добиться продвижения вперед. Как выяснилось, главные препятствия на этом пути – недостаток информации об имеющихся возможностях, а также отсутствие четкой методологии того,

как начать процесс выработки политики и мер на производстве с учетом потребностей семьи⁵.

Профсоюз AFL-CIO на своем веб-сайте разместил информационные материалы, которые рассказывают о том, как следить за соблюдением графика работы, дают советы по поводу семейных отпусков, а также включают в себя вопросник, который поможет выявить трудовые и семейные потребности работников⁶. Точно так же, Австралийский совет профсоюзов (ACTU) на своем сайте разместил материалы об организации коллективных переговоров, о защите прав семьи на производстве⁷. В Великобритании профсоюз TUC начинает обучающий Интернет-курс для профсоюзных активистов о налаживании баланса между трудовыми и семейными обязанностями. Этой же теме посвящен и выходящий два раза в месяц бесплатный бюллетень.

Помощь в осуществлении гарантированных прав

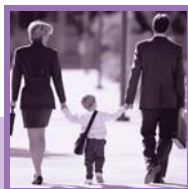
Основная задача профсоюзов – обеспечить, чтобы коллективные договоры и законы об учете потребностей семьи выполнялись. Особое значение эта задача приобретает в условиях слабого контроля за властью. Трудящиеся не могут воспользоваться правами, если о них не знают, и здесь профсоюзам принадлежит важная разъяснительная роль. Могут использоваться различные средства – вестники, комплекты информационных материалов, учебные кружки, обучение цеховых профсоюзных уполномоченных и т.д. В некоторых странах новые возможности для распространения информации открылись с появлением Интернет-сайтов.

Зачастую требуются весьма энергичные усилия для того, чтобы ознакомить работников не только с их правами, но и с тем, как добиваться их осуществления. Даже зная свои права, но не имея поддержки, работники могут не решиться настаивать на их осуществлении. Пример: в рамках борьбы с дискриминацией беременных работниц Международная конфедерация профсоюзов (ITUC) начала разъяснительную кампанию среди женщин, рассказывая им о законах о защите материнства и призывая их вступать в профсоюзы, которые помогут отстаивать их права⁸.

Прямые действия

Есть примеры, когда профсоюзы сами брали на себя значительную роль в организации различных семейных служб (например, таких, как уход за детьми). Большой известностью в Сингапуре пользуются детские учреждения, организованные На-

циональным конгрессом профсоюзов NTUC (см. ниже). Проекты профсоюзов Бенина (см. ниже) – пример новаторского подхода к тому, как профсоюзы могут организовать различные службы и обучение.



Профсоюзы Сингапура: программа семейной помощи

В 1969 году правительство Сингапура обратилось к профсоюзам с призывом пересмотреть их традиционную роль и перейти от только лишь организации коллективных переговоров и подачи жалоб к содействию работникам во всех аспектах их жизни. Таким образом Национальный конгресс профсоюзов (NTUC), объединяющий 63 профсоюза, создал ряд кооперативов по оказанию семейных услуг, в том числе по уходу за детьми и престарелыми. Национальный конгресс профсоюзов стал самым крупным организатором качественных и недорогих детских учреждений в Сингапуре.

Источник: National Trades Union Congress, at www.ntucchildcare.com.

Бенин: профсоюзы организуют службы для облегчения домашнего труда

В Бенине профсоюзы осуществляют следующие проекты:

- кооперативы для сотрудников, которые оптом закупают еду и предметы домашнего обихода (рис, мыло) с тем, чтобы женщины-члены кооперативов могли приобретать их по более низким ценам;
- прачечные для женщин-работниц, облегчающие тяжелую домашнюю нагрузку и одновременно обеспечивающие работой живущих по соседству женщин;
- пункты грудного кормления для женщин – рыночных торговцев рядом с главным рынком;
- женская театральная труппа, которая средствами театра разъясняет женщинам вопросы, касающиеся членства в профсоюзах и семьи, такие как планирование семьи, здоровье, образование для девочек, недостатки полигамии.

Источник: Gender Promotion Programme: The role of trade unions in promoting gender equality: Report of the ILO-ICFTU Survey (Geneva, ILO, 1999), p.19.

Пропагандистская работа: выдвигание проблемы на первый план

Важная роль профсоюзов – способствовать совершенствованию национальной политики и законодательства, определяющих благосостояние работников. Профсоюзы могут лоббировать в правительстве совершенствование законодательства в области рабочего времени и семейных льгот. В Австралии, например, где по закону отпуск по беременности и родам не оплачивается, Австралийский совет профсоюзов (ACTU) активно продвигал в правительстве оплачиваемый государством отпуск по беременности и родам для всех работниц продолжительностью не менее 14 недель¹⁰.

На национальном уровне многие профсоюзы участвуют в работе различных комитетов, занимающихся не только трудовыми вопросами, но и разработкой социальной и экономической политики. Действуя в рамках таких комитетов, профсоюзы могут содействовать вынесению проблемы «работа – семья» на политическую повестку дня в качестве приоритетной, а также учитывать данную проблематику в работе по другим направлениям. Так, Конгресс ирландских профсоюзов (ICTU), участвуя в дискуссии по национальной программе по уходу за детьми, активно отстаивал интересы работающих родителей.

¹ Из-за недостатка места мы не можем привести здесь все примеры. Профсоюзы, не имеющие собственных Интернет-сайтов, а также те, кто желает поделиться собственным опытом, могут обратиться в Программу условий труда и занятости МОТ.

² ICFTU: *Unions for women campaign kit* (Brussels, ICFTU, 2001), at <http://www.icftu.org/www/pdf/u4wcampaignkit-en.pdf>.

³ Information provided by Ms. Elsa Ramos, ICFTU.

⁴ B. Sorj: *Reconciling work and family: Issues and policies in Brazil*, Conditions of Work and Employment Series No. 8 (Geneva, ILO, 2004).

⁵ ICTU, at http://www.ictu.ie/html/services/projects/family_friendly.htm, 14 February 2004.

⁶ AFL-CIO, at <http://www.aflcio.org/issuespolitics/worknfamily/>, 26 April 2004.

⁷ ACTU, at <http://actu.asn.au/public/campaigns/workandfamily.html>.

⁸ TUC, at <http://www.tuc.org.uk/changingtimes/>, 26 April 2004.

⁹ ITUC, at <http://www.ictu.ie/html/campaign/pregnancy/pregnancy.htm>, 20 February 2004.

¹⁰ ACTU, at <http://www.actu.asn.au/public/campaigns/>, 27 April 2004.