



# ОХРАНА ТРУДА - Баланс между работой и семьей

Подготовила:  
Рузанова В.К.  
Кл. руководитель 11 класса



## Баланс между работой и семьей и гендерное равенство

- Требования и условия занятости могут вступать в конфликт с обязательствами неоплачиваемой работы
- Рост проблем как в индустриально-развитых так и развивающихся странах
- Конфликт работы и семьи влияет на возможности занятости женщин, в частности на их доходы
- Необходимы политические меры и программы, направленные на разрешение конфликта работы и семьи



## Политические меры по оплачиваемой/неоплачиваемой работе (Международные стандарты в области труда): K156 и P165

- Обеспечить работников с семейными обязанностями правом на свободный выбор занятости
- Принимать во внимание их нужды в том, что касается
  - условий занятости
  - социального обеспечения
  - общественного планирования
- Развивать коммунально-бытовое обслуживание (уход за детьми, семейные службы, и т.д.)
- Поддерживать информированность, обучение, понимание со стороны общества
- Содействовать интеграции работников с семейными обязанностями на рынок труда



# Оценка ключевых стратегий занятости и мер по оплачиваемой/неоплачиваемой работе

Выбранные стратегии занятости и меры: Как справляются страны?

- **Уход за детьми и другие семейные службы** (уход за больными/престарелыми/людьми с ограниченными возможностями, службы по сокращению домашней работы)
- **Условия занятости**
  - **Защита материнства** (отпуск по беременности и родам, защита здоровья, медицинские выплаты и пособия, защита занятости и недопущение дискриминации, перерывы для кормления ребенка)
  - **Условия отпусков** (отпуск по беременности и родам, отпуск в связи с отцовством, отпуск по уходу за ребенком, отпуск по семейным обстоятельствам, переподготовка/реинтеграция)
  - **Политические меры в отношении рабочего времени**



# Службы по уходу за детьми

- **Дети от 0 до 3:** Недостаточно служб по уходу за детьми работающих родителей
- **Дети от 3 до 6:** Больше служб, иногда группы раннего развития, но:
  - часы работы не всегда сопоставимы с часами работы родителей
  - Велико различие между городскими/сельскими и богатыми/бедными регионами
- **Дети школьного возраста:** Недостаточно служб, работающих вне школьных часов



# Отпуска

- Защита материнства: проблемы охвата и реализации
- Отпуск по уходу за ребенком, отпуск по отцовству, больничный и ежегодный отпуск: доступно лишь некоторым. Для других – недоступно, или же не используется



# Положения об отпуске по уходу за ребенком

Страна	Вид отпуска по уходу за ребенком	Доступные денежные пособия
Франция 	52 недели для матери или отца	Оплачивается после рождения второго ребенка
Германия 	Для матери или отца до достижения ребенком 3х лет	Оплачивается (сумма зависит от проверки нуждаемости)
Швеция 	450 дней отпуска для отца или матери до достижения ребенком 8 лет (30 дней – для отца)	Оплачивается
Великобритания 	13 недель для одного из родителей (в дополнение к отпуску по беременности и родам)	Не оплачивается
Австралия 	52 недели для матери или отца	Не оплачивается
ДНР 	Для матери или отца до достижения ребенком 3х л	Оплачивается



# Недостаток политической поддержки: Стратегии самостоятельного регулирования

Экономическая деятельность	Уход
<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Отказ от участия в экономической деятельности</li><li>◆ Ограничение времени экономической активности</li><li>◆ Ограничение географии экономической активности</li><li>◆ Неформальная занятость</li><li>◆ Прогулы (отсутствие)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Снижение рождаемости</li><li>◆ Оставление ребенка на самого себя</li><li>◆ Ребенка берут на работу</li><li>◆ Привлечение старших детей</li><li>◆ Привлечение родственников</li><li>◆ Домашние работники</li></ul>
<b>Продление рабочего дня (экономика + уход)</b>	



Предпосылки для большого количества социальных и экономических задач





# Ключевая роль социальных партнеров

Организации работодателей	Организации работников
<ul style="list-style-type: none"><li>▣ Определение нужд работников</li><li>▣ Поддержка совершенствования политических мер</li><li>▣ Коллективные переговоры</li><li>▣ Реализация и контроль за реализацией стратегий и практик, поддерживающих семью на рабочем месте</li><li>▣ Корпоративная социальная ответственность</li><li>▣ Обучение и информация</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▣ Определение нужд работников</li><li>▣ Поддержка совершенствования политических мер</li><li>▣ Коллективные переговоры</li><li>▣ Обучение и информация</li><li>▣ Поддержка изменений в культуре</li><li>▣ Оказание прямой помощи работникам с семейными обязанностями</li><li>▣ Облегчение членства в профсоюзах и участия в профсоюзных мероприятиях</li><li>▣ Контроль за реализацией стратегий и практик, поддерживающих семью</li></ul>

*Организации работодателей и работников имеют право принимать соответствующим национальным условиям и практике способам участие в разработке и применении мер.*