

С.Т. Қалдыбек¹ , Н.У. Шеденова²

¹Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан, Алматы қ.,
e-mail: kaldybekovas@gmail.com, e-mail: nshedenova@hotmail.com

ЖҰМЫС ПЕН ОТБАСЫЛЫҚ МІНДЕТТЕРДІҢ ГАРМОНИЯЛЫҚ ҮЙЛЕСІМІ: ОТБАСЫЛЫҚ МІНДЕТТЕРІ БАР ЖҰМЫСШЫЛАРҒА АРНАЛҒАН КЕШЕНДІ САЯСАТ

Мақалада заманауи жас ата-аналардың өмір салтындағы кәсіби және отбасылық міндеттердің гармониялық үйлесімі мәселесі қарастырылады. Сондай-ақ отбасылық міндеттері бар қызметкерлерге арналған кешенді саясат туралы талқыланады. Зерттеудің мақсаты жұмыс пен отбасылық міндеттерінің гармонизациясын үйлестіру үшін кешенді саясатты ұсыну. Ғылыми мақалада жұмыс пен отбасылық міндеттерінің гармониялық үйлесімділігін ХЕҰ стандарттары негізінде талдау жасалып, ұсынымдар жасалды. Жұмыс және отбасы арасындағы қайшылықтың негізгі себептері, мәселелері мен салдарлары анықталды. Сонымен қатар, жұмыс пен отбасын гармонизациялаудың жастар үшін маңыздылығы талқыланды. Отбасылық міндеттері бар қызметкерлер туралы ХЕҰ № 156 Конвенциясының, сондай-ақ ананы қорғау туралы № 183 Конвенцияның ережелерін орындау қоғамдағы әл-ауқатты арттыру және теңсіздік деңгейін төмендетудің маңызды құралдарының бірі болып табылатыны, бұл үкіметтік органдар, бизнес-құрылымдар, кәсіподақтар және қызметкерлердің, соның ішінде жастар тарапынан бірлескен үйлестірілген іс-қимылды талап ететіні айқындалды. «Жұмыс – отбасы» қақтығысының әлеуметтік-экономикалық салдарын жою және қызметтік және отбасылық міндеттердің гармонизациясын үйлестіру үшін жаңа шешімдер ретінде ұсыныстар жасалды. Зерттеу материалдары мен тұжырымдарын академиялық қызметте, мемлекеттік билік пен басқару органдары, қоғамдық ұйымдардың практикалық жұмысында қолдануға болады.

Түйін сөздер: жұмыс өмірінің балансы, гармониялық үйлесім, отбасылық міндеттер, гендерлік теңдік, жастар, отбасы және жұмысбастылық балансының саясаты, отбасы саясаты.

S.T. Kaldybek, N.U. Shedenova

Al-Farabi Kazakh National University, Kazakhstan, Almaty,
e-mail: kaldybekovas@gmail.com, e-mail: nshedenova@hotmail.com

Harmonious combination of work and family responsibilities: a comprehensive policy for workers with family responsibilities

The article considers the problem of the harmonious combination of professional and family responsibilities in the lifestyle of modern parents. It also considers a comprehensive policy for workers with family responsibilities. The aim of the study is to provide a comprehensive policy to harmonize work and family goals. The scientific article analyzes the harmonious compatibility of work and family responsibilities based on ILO standards and makes recommendations. The main causes, problems and consequences of the conflict between work and family are identified. The importance of harmonizing work and family for youth was also discussed. It has been established that the implementation of the provisions of ILO Convention № 156 on employees with family responsibilities, as well as Convention № 183 on Maternity Protection, is one of the important tools to increase welfare and reduce inequality in society, which, in turn, requires joint coordinated actions by government bodies, business structures, trade unions and workers, including youth. Suggestions were developed as new solutions to eliminate the socio-economic consequences of the “work-family” conflict and harmonize work and family responsibilities. Materials and conclusions can be used in academic activities, the practical work of public authorities and management, public organizations.

Key words: work life balance, harmonious combination, family responsibilities, gender equality, youth, family balance and employment policy, family policy.

С.Т. Қалдыбек, Н.У. Шеденова

Казахский национальный университет им. аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы,
e-mail: kaldybekovas@gmail.com, e-mail: nshedenova@hotmail.com

Гармоничное сочетание работы и семейных обязанностей: комплексная политика для работников с семейными обязанностями

В статье рассматривается проблема гармоничного сочетания профессиональных и семейных обязанностей в образе жизни современных родителей, также комплексная политика для работников с семейными обязанностями. Целью исследования является исследование комплексной политики для гармонизации работы и семейных задач. В научной статье проанализирована гармоническая совместимость работы и семейных обязанностей на основе стандартов МОТ и выработаны соответствующие рекомендации. Определены основные причины, проблемы и последствия конфликта между работой и семьей. Также была обсуждена важность гармонизации работы и семьи для молодежи. Установлено, что выполнение положений Конвенции МОТ № 156 о сотрудниках с семейными обязанностями, а также Конвенции № 183 Об охране материнства является одним из важных инструментов повышения благосостояния и снижения уровня неравенства в обществе, что, в свою очередь, требует совместных скоординированных действий со стороны правительственных органов, бизнес-структур, профсоюзов и работников, в том числе молодежи. Были выработаны предложения в качестве новых решений для устранения социально-экономических последствий конфликта «работа-семья» и гармонизации служебных и семейных обязанностей. Материалы и выводы могут быть использованы в академической деятельности, практической работе органов государственной власти и управления, общественных организаций.

Ключевые слова: баланс рабочей жизни, гармоничное сочетание, семейные обязанности, гендерное равенство, молодежь, политика баланса семьи и занятости, семейная политика.

Кіріспе

Ақылы жұмысқа қатысу және ата-ана міндеттерін орындау отбасының ересек мүшелері өмірінің маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Өткен ғасырдың ортасынан бастап әлемдік үрдіс болып табылатын әйелдердің білімі мен кәсіби жұмыспен қамтылуының өсуі жаңғыртылған отбасылық модельдің, яғни екеуі де жұмыс жасайтын жұбайлардан тұратын эгалитарлық отбасының ұстанымдарын таратуға және нығайтуға әкелді. Ерлі-зайыптылар, ата-аналар және кәсіби рөлдерді үйлестіруге негізделген осы отбасылық модельде отбасы мен жұмыс балансы әйелдер мен ерлердің өмірлік стратегиясындағы орталық проблема болып табылады (Lewis, 2009: 328). Отбасылық қатынастар қоғамдық өмірдің маңызды фактілері ретінде К. Маркс, М. Вебер, Е. Дюркгейм, П. Сорокин сияқты көптеген зерттеушілермен зерттелген. Олардың бәрі отбасыны қоғам негізіндегі әлеуметтік құбылыс ретінде анықтады.

Негізгі бөлім

Жұмыс және отбасы: қайшылықтың себептері

Жұмыс пен отбасы адамдардың көпшілігінің өмірінің негізін құрайды. Адам өмірінің бұл екі жағы әрдайым болған, бірақ бүгінде біз олардың

арасындағы жанжал туралы жиі айтамыз. Оның себебі неде?

Аграрлық, индустрияға дейінгі қоғамда «жұмыс» және «отбасы» ұғымдарының мазмұны әртүрлі болды. Діқаншы немесе қолөнершінің еңбегі үйден тікелей жақын жерде өтіп, бүкіл жұмыс тәртібі отбасылық тұрмыспен тығыз байланысты болды, оған отбасының барлық дерлік мүшелері қатысты. Отбасы да өзгеше сипатта болды: бір шаңырақтың астында үш-төрт ұрпақ өмір сүрді және сонымен бірге әрдайым отбасының тұрмыстық қажеттіліктерін қамтамасыз ететін, балаларға, науқастар мен қарттарға қамқорлық жасайтын біреу болған (Антонов, Медков, 2006: 76).

Өнеркәсіптің дамуымен жұмыс үй шаруашылығынан тысқары «шыға бастады». Жұмыс орны мен үй, отбасы арасындағы қашықтық сөзбе-сөз және бейнелі түрде күннен-күнге артып келеді. Жұмыс неғұрлым мамандандырылған сипатқа ие болып, отбасы саны азаюда. Жұмысқа қабілетті отбасы мүшелері жұмыста болғанда, балалар мен қарттар қараусыз қалады. Үйлесімділік бұзылып, отбасылық міндеттер жұмыспен қақтығысқа түседі. Әйелдер үй жұмысына, балалар мен қарт адамдарға күтім жасауға мәжбүр, ал ер адамдар біртіндеп негізгі асыраушыға айналады (Gambles, Lewis, 2009: 243). Бертін келе, қоғамның да-

муы мен гендерлік саясаттың қолға алынуынан әйел адамдарда да отбасылық міндеттер мен жұмыс арасында баланстың бұзылуы орын алып отыр.

Жұмыс пен отбасы арасындағы қақтығыстан кім зардап шегеді?

Табиғатпен бала туу функциялары жүктелген әйелдер болғандықтан, әйелдер бірінші кезекте «жұмыс-отбасы» қақтығысының кепіліне айналады. Жүктілік, босану, бала емізу және бала күтімін толық уақытты жұмыспен және үлкен жұмыс жүктемесімен біріктіру, бірге алып жүру қиын. Әйелдерге науқастар мен қарттарға күтім жасауды және үй шаруашылығын жүргізуді жүктейтін дәстүрлі стереотиптердің әсерінен, әйел адамның, әдетте, өзінің кәсіби мансабын және лайықты тәуелсіз табыс табу мүмкіндіктерін отбасылық міндеттері үшін құрбан етуіне тура келеді. Жұмыс берушілер мұндай жағдайда жұмыстан жиі сұранатын әлеуетті «проблемалы қызметкерді» көреді, мысалы, бала тууына байланысты қосымша шарттарды талап етеді (Crompton, Brockman, 2006: 103-122). Бұл гендерлік дискриминацияға қолайлы жағдай туғызады: әйелдерді жұмысқа алудан бас тартады, жүкті әйелдер жұмыстан босатылады, әйелдерге аз жалақы төленеді, мансап бойынша көтермеленбейді және т.б.

Өз кезегінде, отбасылық міндеттермен ауыртпалығы жоқ қызметкер-ер адам «мінсіз қызметкердің» моделіне айналады. Алайда, табыс пен мансаптық өсуде жеңіске жете отырып, ер адамдар отбасылық өмірде қажетті қолдауды жоғалтады. Сайып келгенде, бұл жұмыс жүктемесінің шамадан тыс артуына әкеледі, күйзеліске ұшырауды арттырады, физикалық және психикалық денсаулығына теріс әсер етеді. Және нәтиже ретінде – жұмысқа қабілетті жастағы ерлердің, әсіресе өтпелі экономикасы бар елдерде өлім-жітімі жоғары. Сонымен қатар, отбасына көп уақыт арнағысы келетін көптеген ер адамдар әйелдер сияқты жұмыста дискриминацияланады, ал олар әйелдерге қарағанда әлеуметтік қолдау ала алмайды. Қоғам қалыптасқан стереотиптерден ауытқуды мақұлдамайды (Чернова, 2012: 103-122).

«Жұмыс-отбасы» қақтығысының негізгі проблемалары мен жағымсыз салдары

Осылайша, «жұмыс – отбасы» қақтығысынан барлығы зардап шегеді: қызметкерлер мен олардың отбасылары, жұмыс берушілер мен кәсіпорындардың жұмысы, мемлекет және тұтастай қоғам. Осы қақтығыстың негізгі салдары қандай?

Жұмысшылар (ерлер мен әйелдер) мен олардың отбасылары үшін:

– Жұмыс орнында жүктемелер мен стресстердің өсуі;

– Отбасылық міндеттерді орындаумен жұмыс істеу шарттары мен тәртібінің үйлеспейді;

– Отбасын қолдау бойынша қызметтердің жоқтығына немесе шектеулігіне байланысты шектеулер мен қолайсыздықтар;

– Қанағаттанарлықсыз, мәжбүрлі шешім қабылдау;

– Жеткіліксіз немесе сенімсіз кіріс немесе жұмыстан шығаруға байланысты оның толық жоғалуы;

– Отбасылық қатынастардың нашарлауы, ажырасулардың өсуі және т.б.

Жұмыс берушілер үшін:

– «Жұмыс – отбасы» қақтығысы салдарынан қызметкердің жұмыста болмауы немесе кешігуі;

– Білікті кадрлардың тұрақтамауы және жоғалуы;

– Жаңа қызметкерлерді іздеу, іріктеу және оқыту шығындары;

– Еңбек өнімділігін төмендету;

– Отбасы мүдделерін есепке алуға бағытталған шараларды қабылдаудан түсетін пайданы жете бағаламау;

– Мұндай шығындардың отбасылық міндеттері бар қызметкерлерге жоғары жүктемемен байланысты шығындармен салыстырмауы.

Жалпы қоғам үшін:

– Қоғамдағы кедейшілік пен теңсіздіктің сақталуы (әсіресе балалар мекемелеріне, бала күтуші және т. б. қызметтеріне ақы төлеуге мүмкіндік бермейтін табысы төмен отбасыларда);

– Еңбек ресурстарын жоғалту, әйелдердің экономикалық белсенділігінің өсуі және олардың кәсіби дағдылары мен білімін қолдану үшін кедергілер;

– Демографиялық жағдайды реттеудің қиындықтары, әсіресе аналарда ынталандырудың жоқтығынан бала туудың төмендеуі;

– Асырауындағы балаларға және отбасының егде мүшелеріне тиісті күтім көрсетуде қиындықтар;

– Әлеуметтік қорғау жүйесін қайта жүктеу;

– Балаларды тәрбиелеу мен білім беру феминизациясы;

– Жұмыспен қамту саласындағы ерлер мен әйелдер үшін тең қарау және тең мүмкіндіктер үшін кедергілер, өйткені отбасылық міндеттерді орындауға байланысты барлық шектеулер негізінен әйелдерге қатысты (Гордон, Клопов, 2012).

Жұмыс пен отбасылық міндеттері гармониялық үйлесімділігі: ХЕҰ стандарттары мен ұсынымдары

Көптеген елдердің тәжірибесі көрсеткендей, ер адам өзінің отбасындағы міндеттері бар қызметкер ретінде өз құқығын талап ете бастағанда, ол жұмыс орнында әйел адам сияқты дискриминацияға ұшырайды. Іс жүзінде, бұл барлық отбасылық міндеттері бар жұмысшылардың жынысына қарамастан дискриминацияға ұшырайтынын көрсетіп отыр.

Отбасылық міндеттері бар қызметкерлерге қатысты кемсітушілікке жол бермеу мәселелерін ХЕҰ № 156 конвенциясы және № 165 (1981) тиісті ұсынымдар қарастырады. Отбасылық міндеттері бар қызметкерлер ретінде әйелдердің құқықтарын қорғайтын 1965 жылғы № 123 ұсынымға қарағанда, № 156 Конвенция өздерінің асырауындағы балаларға және отбасының басқа да мүшелеріне қатысты отбасылық міндеттері бар әйелдерге де және ерлерге де, мұндай міндеттер олардың экономикалық қызметке дайындалу, қол жеткізу, қатысу немесе жылжыту мүмкіндігін шектейтін жағдайда қолданылады (Daly, Rake, 2003: 295–303). Бұл қазірдің өзінде тақырыпта көрініс тапқан: Ер мен әйел жұмысшылардың тең қарым-қатынас және тең мүмкіндіктер туралы Конвенциясы: отбасылық міндеттері бар жұмысшылар.

№ 156 Конвенция «жұмыс – отбасы» қақтығысын жоюға бағытталған барлық шаралардың жалпы мақсаты ретінде отбасылық міндеттері бар қызметкерлердің барлығына тең мүмкіндіктер мен қарым-қатынас жасауды қамтамасыз етуді қарастырады. Әрине, бұл шаралар тиісті ұлттық мәнмәтінге, нақты шарттар мен мүмкіндіктерге, оның ішінде жергілікті деңгейде жауап беруі тиіс. Сонымен бірге, еңбек саласындағы ер адамдар мен әйелдердің жұмысқа орналасуда тең қарым-қатынас және тең мүмкіндіктер қағидасы, отбасылық міндеттері бар жұмысшылардың проблемалары туралы, сондай-ақ оларды шешуге жағдай жасау қағидаттары туралы кең түсінігін барлық жағынан көтермелеу керек.

ХЕҰ-ның тағы бір №183 «Ананы қорғау туралы» конвенциясы (2000 ж.) және оның №191 ұсынысы жұмыс істейтін әйелдерге олардың репродуктивті және өнімді функцияларын сәтті үйлестіруге және олардың репродуктивті рөліне байланысты жұмысқа қатысты теңсіздікке жол бермеуге бағытталған. Бұған жүктілік және бала емізу кезіндегі денсаулықты сақтау, жүктілік және босану бойынша демалыстар, сондай-ақ тиісті демалыстар мен жеңілдіктер және

жұмысқа орналасу кезіндегі кемсітушіліктерге жол бермеу кіреді.

Ананы қорғау жөніндегі ХЕҰ-ның (№ 3 (1919) және № 103 (1952)) алдыңғы Конвенцияларымен салыстырғанда, 2000 жылғы № 183 Конвенция жұмысының барлық түріне және кәсіп түріне қарамастан, жұмыс істейтін барлық әйелдерге, соның ішінде көбінесе кез келген қорғалуға жатпайтын тәуелді еңбектің атиптік түрімен айналысатын әйелдерге қолданылады. Сондай-ақ, ол жүктілікке және босануға міндетті демалысты кемінде 14 аптаға ұзартады, осылайша көп жұмыс істейтін әйелдер мен олардың балаларының жаһандық денсаулығы мен әлауқатын қамтамасыз етеді (Laitner, Wroblewski, 2006: 273–294).

Екі Конвенцияны жүзеге асырудың жұмысшыларға тигізетін пайдасы айқын: бұл тұрақты табыс пен кәсіби өсудің перспективаларын сақтай отырып, өзінің жеке өмірін толыққанды ұйымдастыру мүмкіндігі. Жұмыс берушілер үшін еңбек пен отбасылық міндеттерді үйлестіру саясатын жүзеге асырудың пайдасы онша айқын емес, өйткені отбасылық міндеттері бар адамдарға қолайлы жағдай жасау көбінесе кейбір әкімшілік шешімдерді талап етеді, кейде қосымша шығындармен де байланысты және т.б. Сондықтан жұмыс берушілер тарапынан ізгі ниет мемлекет тарапынан заңнамалық және саяси қолдауды алуы өте маңызды. Бұл отбасылық міндеттерді орындауды жеңілдететін қоғамдық мекемелерді құруға бағытталған шаралар (қоғамдық тамақтандыру кәсіпорындары, балабақшалар және т.б.), сондай-ақ ерлердің отбасылық өмірге толық қатысуын ынталандыратын шаралар (әкелік демалыстар, икемді жұмыс кестесі және т. б.) болуы мүмкін. Мұндай шараларды табысты іске асырудың мысалдарын көптеген елдерден табуға болады, оның ішінде ең жақындары жақында өткен тәжірибелерден алынған.

«Жұмыс-отбасылық міндеттер» қақтығысының жаңа шешімдері

«Жұмыс – отбасы» қақтығысының әлеуметтік-экономикалық салдарын жою және қызметтік және отбасылық міндеттерді гармонизациясын үйлестіру үшін не істеуге болады?

Барлық елдерде отбасы және отбасылық қатынастар мәселелері белгілі бір қоғамдық құрылым негіздерімен, жалпыұлттық немесе жергілікті құндылықтармен тығыз байланысты. Нақты мәдениет жағдайында кәсіпорындардың бәсекеге қабілеттілігін бір мезгілде қамтамасыз ету кезінде отбасының мүдделерін көп дәрежеде ескеретін еңбек жағдайларын жасау үшін мемле-

кет, жұмыс берушілер және кәсіподақтар арасында үшжақты диалог, сондай-ақ көптеген мүдделі тараптардың негізінен келесі екі бағытта тиімді ынтымақтастық қажет:

1. **Отбасы міндеттерін** жұмыспен гармониялық үйлесімділікті ұштастыруға бағытталған шараларды қабылдау (балаларды күту, үйді күту);

2. Еңбек және жұмыспен қамту жағдайларын (мысалы, демалыс, жұмыс күнінің ұзақтығы және т.б.) отбасылық міндеттерді орындаумен неғұрлым үйлесімді ететін шаралар қабылдау, яғни **отбасының мүдделерін ескере отырып, жұмыс орындарын ұйымдастыру**. Бұл ұжымдық шарттар және/немесе кәсіпорындар деңгейіндегі тиісті басқару практикалары арқылы реттелуі мүмкін;

Бірінші топқа жататын шаралар мыналарды қамтуы мүмкін:

Балалар мен қарттарға күтім жасау

– топта немесе мектепке дейінгі балалар мекемелерінде (мемлекеттік, қоғамдық және коммерциялық) балаларды күту;

– бала күтуші қызметтері, соның ішінде өз үйінде балаларды қарайтындар;

– тұрмыс және әлеуметтік қызмет көрсету қызметтері;

– қарттарға арналған пансиондар (күндізгі пансиондар).

Отбасының мүдделерін ескере отырып, жұмыс орындарын ұйымдастыруға қатысты шаралар былайша топтастырылуы мүмкін:

Жұмыс күнінің ұзақтығы және жұмыс кестесі

– «әлеуметтік емес» жұмыс уақытын қысқарту (кешкілік және демалыс күнгі жұмыс);

– мерзімнен тыс жұмыс туралы уақтылы хабарлау, ауысымның «болжамдылығы»;

– толық емес жұмыспен қамту, міндеттерді бөлу (ставкалар);

– жұмыс уақытын қысқарту;

– икемді жұмыс кестесі, «Уақыт банкінің» жинақталуы (жинақталған сағат);

– үйде жұмыс жасау.

Балалар мен отбасының егде мүшелеріне күтім жасау

– жұмыс орындарында балалар бөлмелерін ұйымдастыру немесе балаларды күтуге субсидия бөлу;

– бала емізуге жағдай жасау;

– отбасы мүшелерін күтетін қызметкерлерге көмек көрсету;

– отбасы сұрақтары бойынша телефон қоңырауларын пайдалану мүмкіндігі (Kremer, 2006: 261-285.).

Демалыс берумен қамтамасыз ету (міндетті және міндетті емес)

– кезекті жыл сайынғы демалыс;

– жүктілік және босану бойынша демалыс;

– бала күтімі бойынша ата-аналар демалысы (жиі жүктілік және босану бойынша демалыстан кейін), әдетте ақы төленбейтін немесе ішінара төленетін болуы мүмкін;

– баланың тууына байланысты әкелік демалыс;

– төтенше жағдайлар бойынша қысқа мерзімді демалыс (Рождественская, 2011: 439-454).

Мысалы ретінде, Норвегиядағы ата-ана және әке демалыстары жүйесін айтуымызға болады. Ата-аналар баланың туылуы себебінен еңбек нарығымен байланысын жоғалтпауы және өзінің еңбек қызметін кепілді түрде қайта бастауға мүмкіндігі болуы үшін, олардың бала күтімі бойынша ата-аналық демалысын міндетті түрде үш жылға дейін алуға құқығы бар. Бұл жағдайда бала туылғаннан кейінгі алғашқы 44 аптада немесе 54 аптада – жалақының 80% мөлшері төленеді. Тәжірибе көрсеткендей, бұл демалысты негізінен аналар пайдаланады, алайда мемлекет ерлердің де отбасылық міндеттерін бөлуге бағытталған саясатты жүргізеді. Норвегия 1993 жылы әкелер үшін бес апталық ақылы демалыс деп аталатын «әкелер квотасы» туралы заңды қабылдаған алғашқы ел болды. Бүгінде мұндай демалысты әкенің 80%-дан астамы пайдаланады. Оның мақсаты – ер адамдарға балалармен көп уақыт өткізуге мүмкіндік беру, сондай-ақ әйелдер мен ер адамдарға жұмыс істеуге және отбасылық міндеттерді бөлуге мүмкіндік беру (Wierda-Boer, Gerris, Vermulst, Malinen, Andersen, 2009: 233-249).

Ақпараттық қызметтер және оқыту

– кәсіпорынның жұмысы бойынша базалық ақпарат жиынтығын ұсыну;

– өткізілетін және жоспарланған іс-шаралар туралы ақпарат беру;

– оқу курстары мен семинарларды ұйымдастыру.

Алайда, осы шаралардың көпшілігі «мінсіз қызметкер» туралы стереотиптік түсініктерге байланысты мансаптық өсудің бәсеңдеуіне әкелуі мүмкін.

Өзара екі жақты ұтымды жағдай жасау

Отбасының мүдделері мен қажеттіліктерін ескеретін саясат – бұл кәсіпорынның тиімділігін (а) және оның қызметкерлерінің әл-ауқатын (б) қамтамасыз ету үшін екі жақты ұтымды жағдай жасаудың екі жақты міндеті бар іскерлік стратегия (Larsen, 2004: 654-677). Кейбір іс-шаралар

жұмыс берушіден елеулі шығындарды талап етуі мүмкін, алайда маңыздылығы аз, үнемді бастамалар қызметкерлердің жұмысына айтарлықтай әсер ете алады және іскерлік қызметтің өнімділігі мен қорытындыларына оң әсер етеді.

Персонал үшін тиімділік:

- өндіріс жүктемесінің төмендеуі;
- неғұрлым қолайлы және салауатты жұмыс ортасын құру: қызметкер өзін қажет деп санайды және бұл бүкіл ұжымның өнімділігіне әсер етеді;
- еңбек жағдайларына қанағаттану және жоғары мораль, бұл сонымен бірге еңбек өнімділігін, қызметкерлердің лоялдылығы мен адалдығын, олардың ынтымақтастыққа дайындығын арттырады.

Жұмыс беруші үшін тиімділік

- жоғары білікті кадрларды сақтау және бәсекеге қабілетті еңбек нарығының жағдайына ерлер мен әйелдер сияқты жоғары білікті мамандардың кең ауқымын тарту;

- кадрлардың тұрақтамауын қысқарту, жұмыстан босатылған қызметкерлерді ауыстыру қажеттілігімен байланысты жаңа қызметкерлерді қабылдау және дайындау шығындарын төмендету;

- жұмысқа шықпау және кешігу санын азайту; еңбек тәртібін жақсарту;

- қызметкерлердің жұмыс қабілеттілігі мен мотивациясын, еңбек өнімділігін арттыру

- бәсекеге қабілеттілікті арттыруға ықпал ететін бәсекелестік инновацияларды құру және сақтау;

- ұжымда психологиялық ахуалды жақсарту;

- кәсіпорынның имиджін арттыру (Korabik, Lero, 2008: 82).

Қазіргі заманғы қоғамда жастар, әсіресе оқып, білім алып жатқандар маңызды рөлді атқарады. Жастарды зерттеу – өтіп бара жатқан ұрпақтың орнын басуға және құрылымның дамуына ықпал ететін қоғамның дамуындағы маңызды процесс. Сондықтан да, демографиялық жағдайдың нашарлауы, жұмыс пен отбасыны бірге үйлестіре ала жүруге байланысты жас отбасылардың мәселелерін зерттеу өзекті болып отыр.

Жұмыс пен отбасын гармонизациялаудың жастар үшін маңыздылығы

1. Көп жағдайда еңбек нарығына бірінші рет шығу отбасын құрумен сәйкес келеді.

2. ТМД елдерінде некелердің 70%-ға дейінгісі 20-25 жас аралығындағы жастар болады, бұл 2/3 жастар үшін отбасылық міндеттердің болуын білдіреді.

3. Балалардың 50%-ға жуығы жас отбасыларда (орта есеппен ТМД елдері бойынша – 24-25 жас аралығындағы аналарда).

4. Жас отбасылар балаларды, жиі қарт ата-аналарды күту қажеттігіне қойылған (Werner, 2016: 48). Жастарды еңбек және жұмыспен қамту саласындағы дискриминация еңбек нарығының, әсіресе өтпелі экономикасы бар елдердегі негізгі проблемаларының бірі болып табылады. Жыныстық белгісі бойынша да, жас белгісі бойынша да екі рет кемсітушілікке ұшырайтын жас әйелдер ерекше ауыр жағдайда болады. Тәжірибе мен кәсіби дағдылардың жетіспеуі, бір жағынан, отбасын құру, балалы болу және екінші жағынан, отбасылық міндеттердің пайда болуымен үйлеседі.

Жас әйелдер үшін бұл сонымен қатар, декреттік демалыстың болу ықтималдығын білдіреді, бұл жұмыс орнында жұмыс ырғағын сақтау үшін жұмыс берушінің қосымша күш-жігерін талап етуі мүмкін. Баланы балалар мекемелеріне орналастырудың мүмкін еместігі жас әйелдердің демалыстан кейін жұмысқа оралуына жол бермейді. Осылайша, жас әйелдер өз мансабын одан әрі дамыту үшін табысты бастау мүмкіндігін жіберіп алады.

Отбасылық өмірге, балалар мен туыстарға қамқорлық жасау көптеген жас әйелдердің мәжбүрлі таңдауы болса да, жас ер адамдар жаңадан құрылған отбасыларды қолдау үшін білікті емес, жалақы төмен кез келген жұмысқа келісуге мәжбүр болады (алайда бұл таңдау жас әйелдерге де тән). Бұл жағдайда кәсіби өсу мүмкін болмайды, өйткені отбасылық жастар тиісті деңгейде білім ала алмайды немесе бұрын ЖОО-да алған, өз мамандығы бойынша жұмыс істемей біліктілігін жоғалтады (Беккер, 2004: 12-36).

Жастарға қатысты еңбек дискриминациясы үш түрлі шығындарға әкеледі:

- жастар үшін бұл лайықты табыс пен кәсіби өсу мүмкіндігін азайтады;

- қоғам үшін бұл білімге салынған инвестицияның жоғалуы және қызметкерлердің кәсіби деңгейінің төмендеуі;

- жұмыс берушілер үшін бұл білікті кадрлардың жетіспеушілігі, жұмыс орындарындағы ұрпақтар арасындағы байланыстың болмауы және нәтижесінде еңбек өнімділігінің төмендеуі.

Кедейліктің өсуі, гендерлік теңсіздіктің күшеюі, балалардың білім алу мүмкіндіктерінің қысқаруы және т. б. сияқты теріс салдарлардың тізімін жалғастыруға болады.

Қорытындылай келе, отбасы – бұл қоғамға тұрақтылық беретін және жеке тұлғаны қалыптастыруда үлкен рөл атқаратын қоғамның басты институттарының бірі. Отбасы әлеуметтік

институт ретінде өте бір маңызды функцияны атқарады – бұл ұрпақтарды жаңғырту. Бұл функцияны жүзеге асыратын негізгі әлеуметтік топ – жастар болып табылғандықтан жұмыс пен отбасылық міндеттердің гармониялық балансын зерттеуде жастар қарастырылды.

Осылайша, отбасылық міндеттері бар қызметкерлер туралы ХЕҰ № 156 Конвенциясының,

сондай-ақ ананы қорғау туралы № 183 Конвенцияның ережелерін орындау қоғамдағы әлауқатты арттыру және теңсіздік деңгейін төмендетудің маңызды құралдарының бірі болып табылады, бұл үкіметтік органдар, бизнес-құрылымдар, кәсіподақтар және қызметкерлердің, соның ішінде жастар тарапынан бірлескен үйлестірілген іс-қимылды талап етеді.

Әдебиеттер

- Антонов А., Медков В. Социология семьи. – М.: Изд-во МГУ, 2006. – 76 с.
- Беккер Г. Выбор партнера на брачных рынках // THESIS. – 2004. – № 6. – С.12-36.
- Гордон Л., Клопов Э. Человек после работы. Социальные проблемы быта и вне рабочего времени. – М.: Наука, 2012. – С. 43-47.
- Рождественская Е. Возможности концепции баланса жизни и труда на фоне изменений биографического тайминга // Журнал исследования социальной политики. – 2011. – № 4. – С. 439-454.
- Чернова Ж. Семейная политика в западноевропейских странах: модели отцовства // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2012. – № 1 (60). – С. 103-122.
- Crompton R., Brockman M. Class, Gender and Work-Life Articulation // Gender Divisions and Working Time in the New Economy. – 2006. – P. 103-122.
- Daly M., Rake K. Gender and the welfare state: care, work and welfare in Europe and the USA. – Cambridge: Polity Press. – 2003. – 303 p.
- Gambles R., Lewis S. The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies. – Chichester: John Wiley, 2009. – 243 p.
- Korabik K., Lero D.S., Whitehead D.L. Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices. – London (etc.): Elsevier Academic Press, 2008. – 82 p.
- Kremer M. The Politics of Ideals of Care: Danish and Flemish Child Care Policy Compared // Social Politics: International Studies in Gender, State and Society. – 2006. – Vol. 13. – № 2. – P. 261-285.
- Laitner A., Wroblewski A. Welfare states and work-life balance // European Societies. – 2006. – Vol. 8 (2). – P. 273–294.
- Larsen T. Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences? // Social Policy an Administration. – 2004. – Vol. 38. – № 6. – P. 654-677.
- Lewis J. Work-Family Balance, Gender and Policy. – Edward Elgar Cheltenham, UK: Northampton, 2009. – 328 p.
- Werner, C. Women, marriage, and the nation-state: The rise of nonconsensual bride kidnapping in post-Soviet Kazakhstan. // Transformations of Central Asian States: From Soviet Rule to Independence. – 2016. – №39. – P. 48 – 63.
- Wierda-Boer H., Gerris J., Vermulst Ad., Malinen K., Andersen K. Combination strategies and work-family interference among dual-earner couples in Finland, Germany, and the Netherlands // Community, Work and Family. – 2009. – Vol. 12. – № 2. – P. 233-249.

References

- Antonov A., Medkov V. (2006) Sotsiologiya sem'i [Sociology of the family]. M.: Publishing house MGU, 76 p.
- Bekker G. (2014) V'byor partnerna na brachnykh rynkakh [Choosing a partner in marriage markets]. THESIS, Issue 6, pp. 12-36.
- Chernova ZH. (2012) Semeynaya politika v zapadnoyevropeyskikh stranakh: modeli otsovstva [Family Policy in Western European Countries: Paternity Models] Journal of Sociology and Social Anthropology, vol. XV, 1(60), pp.103-122.
- Crompton R., Brockman M. (2006) Class, Gender and Work-Life Articulation. Gender Divisions and Working Time in the New Economy / ed. by D. Perrons, C. Fagan, L. McDowell, K. Ray, K. Ward. Cheltenham, UK and Northampton, MA, USA: Edward Elgar, pp. 103-122.
- Daly M., Rake K. (2006) Gender and the welfare state: care, work and welfare in Europe and the USA, Cambridge: Polity Press, pp. 295–303.
- Gambles R., Lewis S. (2009) The Myth of Work-Life Balance: The Challenge of our Time for Men, Women and Societies. Chichester: John Wiley, 243 p.
- Gordon L., Klopov E. (2012) Chelovek posle raboty. Sotsial'nyye problemy byta i vnerabocheho vremeni [Man after work. Social problems of life and after-hours]. M.: Nauka, 112 p.
- Korabik K., Lero D.S., Whitehead D.L. (2008) Handbook of work-family integration: research, theory, and best practices. London (etc.): Elsevier Academic Press, 82 p.
- Kremer M. (2016) The Politics of Ideals of Care: Danish and Flemish Child Care Policy Compared. Social Politics: International Studies in Gender, State and Society, vol.13, no 2, pp. 261-285.
- Laitner A., Wroblewski A. (2006) Welfare states and work-life balance. European Societies, vol. 8 (2), pp. 273–294.

Larsen T. (2014) Work and Care Strategies of European Families: Similarities or National Differences? *Social Policy and Administration*, vol. 38(6), pp. 654-677.

Lewis J. (2009) *Work-Family Balance, Gender and Policy*. Edward Elgar Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 328 p.

Rozhdestvenskaya Ye. (2011) Vozmozhnosti kontseptsii balansa zhizni i truda na fone izmeneniy biograficheskogo tayminga [Possibilities of the concept of the balance of life and work against the backdrop of changes in biographical timing]. *Journal of Social Policy Research*, no 4, pp. 439-454.

Wierda-Boer H., Gerris J., Vermulst Ad., Malinen K., Andersen K. (2017) Combination strategies and work-family interference among dual-earner couples in Finland, Germany, and the Netherlands. *Community, Work and Family*, vol. 2, pp. 233-249.

Werner, C. (2016) Women, marriage, and the nation-state: The rise of nonconsensual bride kidnapping in post-Soviet Kazakhstan. *Transformations of Central Asian States: From Soviet Rule to Independence*. P. Jones Luong, ed., Ithaca: Cornell University Press, 48 p.