**ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ**

**ПОЄДНАННЯ СІМЕЙНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ’ЯЗКІВ ПРАЦІВНИКАМИ МІНІСТЕРСТВА ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

**Київ**

**2021 рік**

**ВСТУП**

Дискримінаційний вплив традиційних гендерних відносин на ринок праці можна відстежити за «форматом» поєднання чоловіками та жінками професійних і сімейних обов'язків.

Гендерні стереотипи та упередження привели до того, що довгий час, жінки на ринку праці були заручницями своїх гендерних ролей «жінка-берегиня», «жінка-мати», «жінка-домогосподарка». А чоловіки ставали заручниками таких гендерних ролей як «чоловік-годувальник», «чоловік-здобувач» тощо.

Стереотипні норми стали причиною того, що виробничі (професійні) відносини по різному впливали на жінок та чоловіків. З одного боку така ситуація приводила до перевантаження, виснаження та потрійного (дім, діти, робота) навантаження жінок. А з іншого боку така ситуація приводила до віддаленості чоловіків від виховання дітей та їх участі у розвитку сімейних відносин.

Тому серед завдань гендерної політики є розширення можливостей чоловіків відносно турботи й виховання своїх дітей та розширення можливостей жінок активно проявляти себе у професійній сфері.

Заходи, які направлені на створення для всіх працівників, як жінок так і чоловіків, умов поєднувати професійні та сімейні обов’язки, сприяють виконанню та реалізації завдань, які визначені в основі принципу забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків та сприяють ефективності виконання професійних обов’язків.

**НОРМИ ЗАКОНОДАВЧИХ ТА НОРМАТИВНО-ПРАВОВИХ АКТІВ, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ, ЯКІ СПРИЯЮТЬ ПОЄДНАННЮ ПРАЦІВНИКАМИ СІМЕЙНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ’ЯЗКІВ**

Чинним законодавством встановлено норми соціального захисту, які дають можливість працівникам поєднувати професійні та сімейні обов’язки.

Ці норми прописані в Конституції України (стаття 24), Кодексі законів про працю України (статті 26, 29, 33, 51, 55, 56, 60, 60-1, 60-2, 63, 73-3, 84, 176, 177, 178, 179, 181, 182,182-1, 183, 184, 185, 186, 186-1, 232) Сімейному Кодексі України (статті 5, 141), Законі України «Про відпустки» (статті 4, 10, 11, 17, 18, 18-1, 19, 19-1, 24, 25, 26) Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (стаття 17), Наказі Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» від 03.03.2016 №50, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 25 березня 2016 р. за №457/28587.

**У нормах вищезазначених законодавчих та нормативно-правових актах встановлюються принципи поєднання професійних та сімейних обов’язків, а саме:**

* не допущення дискримінації;
* зобов’язання роботодавцю створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловіка здійснювати професійну діяльність на рівній основі та забезпечувати можливість суміщати професійну діяльність із сімейними обов’язками;
* створення умов для зміцнення сім’ї;
* рівність прав та обов’язків матері та батька щодо дитини;
* інформування роботодавцем про умови праці та можливості працівників.

В цілому норми соціального захисту, які сприяють поєднанню професійних та сімейних обов’язків стосуються соціальних відпусток та умов їх використання, а також створення відповідних умов праці.

* **Соціальні відпустки та пільги:**
* відпустка при народженні дитини;
* відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами;
* відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
* відпустка у зв’язку з усиновленням дитини;
* додаткова відпустка, якщо в сім’ї є діти або повнолітні діти-особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
* відпустка без збереження заробітної плати;
* пільги щодо отримання відпустки до настання шестимісячного терміну у перший рік роботи на підприємстві;
* пільги щодо використання відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час;
* зазначено умови перенесення відпустки;
* грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки.
* **Надання відповідних пільг та створення умов праці щодо:**
* прийняття на роботу, відмову у прийнятті та заборону звільнення;
* тимчасового переведення на іншу (або легшу) роботу;
* скорочення тривалості робочого часу та неповного робочого часу;
* гнучкого режиму робочого часу;
* перерв для годування;
* надомної організації праці;
* дистанційної організації праці;
* надурочних робіт;
* роботи у нічний час;
* роботи у вихідні дні;
* надання путівок до санаторіїв та будинків відпочинку;
* обслуговування матері на підприємствах, в організаціях.

В своїй значній більшості всі норми соціального захисту стосуються в однаковій мірі як працівників чоловіків, так і працівниць жінок.

**Також є частина норм соціального захисту, які базуються на статевих відмінностях жінок і чоловіків. Наприклад:**

* відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами надається жінкам, оскільки функція дітонародження є природньою жіночою функцією;
* відпустка при народженні дитини надається чоловікам, оскільки його дружина (партнерка при не зареєстрованому шлюбі) в цей час отримувала відпустку у зв’язку з вагітністю та пологами. Таку відпустку можуть отримати і інші повнолітні родичі матері чи батька дитини, якщо мати є одинокою матір’ю, або батько є одиноким батьком;
* відпустка без збереження заробітної плати чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці;
* пільги для вагітних жінок при прийнятті на роботу (без випробувань), забороняється відмовляти жінкам у прийнятті на роботу і знижувати їм заробітну плату з мотивів, пов’язаних з вагітністю; збереження робочого місця;
* вагітні жінки мають можливість переведення на легшу роботу у разі неможливості виконання попередньої роботи;
* заборонено направлення вагітних жінок у відрядження, переведення на іншу роботу не обумовлену трудовим договором, залучення до роботи в нічний час, до надурочних робіт та у вихідні дні;
* не допускається звільнення вагітних жінок з ініціативи власника або уповноваженого ним органу (крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов’язковим працевлаштуванням);
* вагітні жінки мають право на обов’язкове працевлаштування у випадках їх звільнення після закінчення строкового трудового договору. На період працевлаштування за ними зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців з дня закінчення строкового трудового договору;
* вагітні жінки мають право на встановлення неповного робочого дня або неповного робочого тижня, можливість працювати в умовах надомної та дистанційної роботи;
* жінки, які мають грудних дітей мають право на перерви для годування дитини віком до півтора року; створення кімнат для годування грудних дітей та кімнат особистої гігієни;
* встановлено пільги щодо перенесення щорічної відпустки; надання путівок до санаторіїв.

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ, НАДОМНОЇ РОБОТИ ТА РОБОТИ ІЗ ЗАСТОСУВАННЯМ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ**

Глибокі зміни на соціальному (розвиток інформаційно-комунікаційних технологій) та організаційному (децентралізація, глобалізація, демографічні та культурні зміни) рівнях **пришвидшують** **розвиток нових можливостей у організації робочого процесу** у частині запровадження гнучкого робочого часу (повний або не повний робочий день, гнучкий графік роботи, гнучкі дні /змінний/вахтовий період/, гнучкі години, одна посада на двох) та гнучкого робочого місця (надомна та дистанційна робота, тощо).

**У загальному можна виділити чотири типи гнучкості:**

* просторова (робоче місце);
* часова (робочі години);
* функціональна (взаємозамінність по функціональним обов’язкам);
* числова (коли двоє або більше працівників за взаємною домовленістю займають посаду та під загальну відповідальність здійснюють розподіл робочого часу, посадових обов’язків, оплати праці, соціальних гарантій).

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» (04.02.2021 р. №1213-IX) внесено відповідні зміни до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про охорону праці».

Цими змінами унормовано обов’язки власника або уповноваженого ним органу щодо інформування про права і обов’язки працівників та створення умов праці. Визначено механізм встановлення та дії гнучкого режиму робочого часу, надомної роботи та дистанційної роботи.

Вагітні жінки, працівники, які мають дитину віком до трьох років або здійснюють догляд за дитиною відповідно до медичного висновку до досягнення нею шестирічного віку, працівники, які мають двох або більше дітей до 15 років або дитину з інвалідністю, батьки особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, а також особи, які взяли під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, можуть працювати на умовах надомної, дистанційної роботи, якщо це можливо, зважаючи на виконувану роботу, та власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган має для цього відповідні ресурси та засоби (статті 60-1, 60-2 КЗППУ)

Питання щодо робочого часу, гнучкого та змінного режиму робочого часу і часу відпочинку державного службовця регулюються наказом Національного агентства України з питань державної служби «Про затвердження Типових правил внутрішнього службового розпорядку» від 03.03.2016 №50 (зі змінами), зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 25 березня 2016 року за №457/28587.

**ОЧІКУВАНІ РЕЗУЛЬТАТИ СТВОРЕННЯ УМОВ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МОЖЛИВОСТЕЙ ДЛЯ ПОЄДНАННЯ СІМЕЙНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ’ЯЗКІВ**

Очікується, що працівники зможуть реалізувати право на соціальний захист з урахуванням принципів міжнародного законодавства щодо створення умов поєднання професійних та сімейних обов’язків.

Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (ратифікована Україною у 1980 р.) та Конвенція Міжнародної організації праці про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками № 156 (ратифікована Україною у 1999 р.) зазначають, що для досягнення повної рівності чоловіків і жінок необхідно змінити традиційну роль як чоловіків, так і жінок у суспільстві й у сім’ї.

Зокрема, статтею 5 Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок передбачено, що держави-учасниці вживають усіх відповідних заходів з метою:

* змінити соціальні й культурні моделі поведінки чоловіків і жінок, які ґрунтуються на ідеї неповноцінності чи переваги однієї зі статей або стереотипності ролі чоловіків і жінок;
* забезпечити, щоб сімейне виховання включало в себе правильне розуміння материнства як соціальної функції і визнання спільної відповідальності чоловіків і жінок за виховання й розвиток своїх дітей за умови, що в усіх випадках інтереси дітей є переважними.

Відповідно до статті 3 Конвенції Міжнародної Організації Праці «Про рівне ставлення й рівні можливості для трудящих чоловіків і жінок: трудящі із сімейними обов'язками» (№ 156) для забезпечення дійсної рівності ставлення і можливостей для трудящих чоловіків і жінок одна з цілей національної політики кожного члена Організації полягає в тому, щоб особи із сімейними обов’язками, котрі виконують або бажають виконувати оплачувану роботу, могли здійснювати своє право на це, не зазнаючи дискримінації, і, наскільки це можливо, гармонійно поєднуючи професійні й сімейні обов’язки. Як наслідок:

* відбудуться структурні зміни з урахуванням сучасних викликів організації робочого часу працівників;
* впроваджуватимуться та розвиватимуться нові форми професійної діяльності (в тому числі гнучкий час та місце, надомна та дистанційна робота тощо);
* підвищиться результативність роботи та мотивація працівників ефективного виконання своїх функціональних обов’язків та ефективного витрачання часу на виконання роботи;
* відбуватиметься трансформація гендерних стереотипів та упереджень щодо соціальної ролі жінки та чоловіка.

**ВИКЛИКИ У ПИТАННЯХ СТВОРЕННЯ УМОВ ЩОДО ПОЄДНАННЯ СІМЕЙНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ОБОВ’ЯЗКІВ**

* неналежна кількість фінансових та матеріальних ресурсів для створення умов, які б сприяли поєднанню професійних та сімейних обов’язків;
* процес створення умов виконання роботи працівниками надомної та дистанційної в процесі становлення і тому, в даний час, не завжди можуть бути умови для такого напрямку діяльності (важливо їх розвивати);
* зловживання працівниками у користуванні нормами соціального захисту та безвідповідальне їх ставлення до виконання функціональних професійних обов’язків;
* перевантаження працівників домашньою роботою не на користь професійної діяльності;
* консервативні підходи керівників без урахування індивідуальних потреб працівників щодо їх потреб;
* керування гендерними стереотипами щодо патріархальних ролей жінок та чоловіків при прийнятті рішень на користь створення умов для поєднання професійних та сімейних обов’язків.

**Департамент моніторингу дотримання**

**прав людини Міністерства внутрішній**

**справ України**