

# Цифри, факти, досвід

## ДО ПИТАННЯ ПРО РЕІНТЕГРАЦІЮ БАТЬКІВ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІСЛЯ ТРИВАЛОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПУСТКИ

Питання реінтеграції матерів і батьків, які повертаються до трудової діяльності після відпустки для догляду за дитиною, для України доволі актуальне. Умови їх повернення до роботи є не завжди сприятливими. Молодих жінок часто сприймають як тимчасових працівників, не вважають за потрібне здійснювати інвестиції в них як у спеціалістів. При поверненні на ринок праці в більшості батьків виникають труднощі. Найчастіше експерти називають втрату кваліфікації, неофіційне працевлаштування, спонукання до звільнення, відсутність попереднього робочого місця, зміну професійного середовища, недостатню кількість дитячих садків, потребу у гнучкому графіку роботи.

Для того щоб мінімізувати проблеми, пов'язані з реінтеграцією працівників-батьків до професійної діяльності, Всеукраїнська громадська організація “Ліга соціальних працівників України”, за рахунок гранту Представництва Європейського Союзу в Україні, розпочала розробку нової Моделі, яка б мінімізувала існуючі проблеми та створила умови для успішного повернення батьків до роботи після перерви, викликані соціальною відпусткою. Протягом 2013–2015 рр. ВГО “Ліга соціальних працівників України” виконуватиме проект “Знову до роботи: реінтеграція матерів і батьків до професійного життя після відпустки по догляду за дитиною”.

Вигоди від успішного повернення батьків до професійної діяльності в результаті запровадження Моделі мають отримати всі сторони трудових відносин. Перш за все – це сім'ї. Поліпшення умов реінтеграції сприятиме підвищенню добробуту, покращенню психологічної ситуації в сім'ї та забезпеченню розвитку дитини.

Як показує зарубіжний досвід, роботодавці крім формування позитивного соціально-психологічного клімату в колективі та збереження кваліфікованого персоналу в результаті створення комфортних умов реінтеграції отримають підвищення ефективності роботи та економічне зростання, що і є головним завданням їх бізнесу.

Що стосується держави в цілому – успішність кожної сім'ї окремо дозволить підвищити ефективність соціальної допомоги, поліпшити соціально-психологічний клімат у суспільстві, побудувати стабільне демократичне суспільство.

Партнерами проекту виступають Міністерство соціальної політики України, Парламентські міжфракційні депутатські об'єднання “Рівні можливості” та “Рівноправ'я”, а також Вінницька, Волинська, Дніпропетровська, Житомирська, Сумська ОДА та Київська міська держадміністрація.

Партнерство з Українським союзом промисловців і підприємців, Конфедерацією роботодавців України, а також із підприємствами різних форм власності, де буде впроваджуватися нова модель реінтеграції батьків, проект вважає особливо важливим. Вагомою є партнерська робота проекту з організаціями, що опікуються правами громадян, серед них: Федерація профспілок України та неурядові організації, що працюють у сфері гендерної рівності.

У процесі розробки Моделі було здійснено 3 дослідження, які стосувалися умов реінтеграції батьків до професійної діяльності. Обсяг статті не дозволяє ґрунтовно висвітлити результати досліджень, тому зупинимось на кількох найважливіших, на нашу думку, аспектах, а також запрошуємо для більш глибокого ознайомлення відвідати сайт проекту [znovudoroboty.org.ua](http://znovudoroboty.org.ua).

Вперше було досліджено практику професійної реінтеграції в Україні та за кордоном; встановлено рівень обізнаності батьків щодо своїх трудових прав у зв'язку з вагітністю, пологами й доглядом за дитиною, отримано інформацію про реалізацію норм трудового законодавства у сфері захисту трудових прав батьків, а також визначено основні проблеми батьків та можливості роботодавців стосовно професійної реінтеграції батьків.

В опитуваннях взяли участь майже 2000 батьків і понад 100 підприємств різних за розміром та формою власності.

Результати досліджень вказали на низку негативних суспільних стереотипів і тенденцій. Перш за все – це поширеність несприйняття певною категорією респондентів “чоловічих” соціальних відпусток. Лише 20,8 % опитаних вважають, що їхнє підприємство (організація) сприяє бажанню чоловіків брати відпустку для догляду за дитиною. І лише трохи більше половини респондентів (56,9 %) схвалюють чоловічі відпустки для догляду за дитиною.

Низькою є цінність освіти та професійної самореалізації. Відповідно до результатів досліджень, вважають їх важливими серед інших

життєвих цінностей лише 12,6 та 17,6 % батьків відповідно. Це пов'язано, перш за все, з низькою заробітною платою респондентів. Заробітна плата є основним джерелом доходу для всіх категорій респондентів. При цьому понад 60 % жінок-респондентів мали зарплату до 1,5 тис. грн, біля 22 % – до 2,0 тис. грн.

Випадки порушення прав батьків на підприємствах є досить поширеними. Зокрема, 29,1 % стикалися з відмовою у прийнятті на роботу з причин можливого народження дитини, вагітності чи наявності малої дитини; 14,7 % змушували до звільнення з роботи через вагітність, народження дитини або часті лікарняні відпустки, пов'язані з хворобою дитини.

Причиною дострокового повернення до роботи під час відпустки є скрутне матеріальне становище сім'ї.

Третина батьків, які вже повернулися до роботи, зазначили, що їхню посаду обіймав інший працівник, а також повідомили про негативне ставлення їхнього керівництва до лікарняних для догляду за хворою дитиною.

Найбільше страждають від порушення прав батьки та матері, які мають низький рівень освіти, а отже, й менше кваліфіковану роботу, молоді батьки (у віці до 30 років), батьки, які не працюють, і ті, які працюють на недержавних підприємствах.

Найбільше затребуваними механізмами професійної реінтеграції батьків у разі повернення на роботу є курси підвищення кваліфікації за фахом і можливість створення "гнучкого" графіка роботи. Але нині ці механізми рідко застосовуються українським працедавцем.

Щодо жінок, та до цих проблем можна додати: гендерні розриви в оплаті праці, вертикальну сегрегацію, нижчий рівень економічної незалежності й обмежений доступ до фінансових ресурсів і процесу прийняття рішень.

Однак, як показало дослідження потреб і можливостей роботодавців, в Україні поступово з'являється соціально відповідальний бізнес. Останніми роками все більше роботодавців усвідомлюють існуючі проблеми і не стоять осторонь від їх розв'язання. Для відновлення та підвищення професійної кваліфікації зазначеної категорії працівників роботодавці запроваджують ряд механізмів, серед яких: курси підвищення кваліфікації за професією, система наставництва та професійного розвитку, робота вдома тощо.

На окремих підприємствах, найчастіше це великі корпорації та підприємства, де використовується кваліфікована праця, для вказаної

категорії працівників застосовуються механізми з підтримання рівня доходу: тимчасова фінансова допомога, тимчасові доплати в разі невиконання норм виробітку, компенсація витрат на утримання дітей в дитячих закладах, а також корпоративне медичне страхування співробітників і їхніх дітей.

Дослідження зарубіжного законодавства показало, що Україна виглядає не найгіршим чином серед інших країн. Наші закони в цілому гарно захищають матерів і батьків. Але що стосується практик, які існують у європейських країнах у питанні реінтеграції, і головне – у системності їх застосування та матеріального забезпечення – наша держава має значні резерви.

Як вже зазначалося, результати досліджень будуть покладені в основу Моделі реінтеграції батьків на ринок праці, експериментальне впровадження якої планується на підприємствах пілотних регіонів у 2014 р.

Експерти проекту передбачають, що успішному поєднанню професійних і сімейних обов'язків працівників сприятиме запровадження таких механізмів як: неповний робочий час, скорочена тривалість робочого часу та гнучкий графік; надання частини відпустки для догляду за дитиною для чоловіків; створення умов для догляду за дітьми – кімнати для годування грудних дітей, дитячі ігрові кімнати, ясла, дитячі садки та ін.

Всі зазначені механізми, які сприяють професійній реінтеграції батьків, тією чи іншою мірою використовують роботодавці на українських підприємствах. Введення того чи іншого інструменту, їх поєднання залежать від розміру підприємства, форми власності, виду економічної діяльності, потреби на цей час і можливостей впровадження для конкретного підприємства.

Ще один аспект реалізації проекту – це створення суспільного резонансу навколо існуючих проблем як батьків, так і роботодавців. Засоби масової інформації все більше уваги приділяють проблематиці проекту, саме їх активна участь сприяє формуванню суспільного запиту на запровадження практик професійної реінтеграції, забезпеченню діалогу між органами влади, роботодавцями та профспілками, а також практичній реалізації гендерної рівності, що є одним із пріоритетів євроінтеграційної політики України.