

КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ щодо запровадження гнучких умов праці, надання допомоги з догляду за дітьми та інших практичних методів організації робочих процесів у контексті COVID-19

Тимчасові керівні принципи підтримки зовнішніх партнерів (роботодавців — державних і приватних)¹

Гнучкий режим роботи

Гнучкий режим роботи — це форми організації чи графіки роботи, які є альтернативними традиційним формам і графікам. За гнучкого режиму робітники мають більшу свободу в плануванні того, як вони виконуватимуть свої службові обов'язки, і, відповідно, можуть задовольняти власні чи сімейні потреби, при цьому досягаючи кращого балансу між робочими завданнями та особистим життям. Разом із тим потреби роботодавців, такі як, наприклад, своєчасне та якісне виконання завдань, не мають порушуватися. Тож очікується, що гнучкі механізми організації роботи встановлюватимуть безпрограшні робочі відносини, коли одночасно визнаються та реалізуються потреби як роботодавців, так і працівників. Не всі типи гнучкого режиму роботи є застосовними чи прийнятними в організаціях, які різняться за розмірами та іншими особливостями. Тому під час розгляду можливостей запровадження гнучких механізмів організації праці кожен роботодавець має провести організаційну оцінку та самостійно визначити, який саме гнучкий графік роботи якнайкраще відповідає його потребам.

Приклади гнучких режимів роботи

У таблиці нижче наведено типові варіанти гнучкого режиму роботи незалежно від того, чи є вони формально зафіксованими в політиці компанії, а чи мають характер неформальних домовленостей між працівником і роботодавцем. Докладніше про типові варіанти гнучкого режиму роботи — у Додатку I.

| Гнучка організація роботи | | |
|--|--|---|
| Гнучкий робочий час | Гнучкий неробочий час | Гнучкі місцезнаходження / ролі |
| <ul style="list-style-type: none"> ✓ Накопичення робочого часу. ✓ Скорочений робочий тиждень. ✓ Гнучкі години роботи. ✓ Розподіл робочих завдань. ✓ Обмін робочими змінами. | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Додаткова, довгострокова чи особиста відпустка. ✓ Довгострокова відпустка зі збереженням робочого місця. ✓ Скорочений час роботи (неповний робочий день) | <ul style="list-style-type: none"> ✓ Дистанційна робота. ✓ Тимчасова дистанційна робота у зв'язку із потребою догляду. ✓ Розподіл робочих завдань ✓ Зміна функційних обов'язків. ✓ ... |

¹ Це попередній керівний документ, розроблений у ситуації, яка швидко змінюється. Він не має розглядатися як пропагування конкретних робочих режимів, натомість містить вказівки для партнерів (роботодавців) задля їх підтримки у незвичній робочій ситуації, спричиненій спалахом COVID-19. Оскільки така інформація може швидко застаріти, рекомендовано регулярно перевіряти джерела та інформацію в інтернеті (за посиланнями).

| | |
|-------|---|
| ✓ ... | без зміни погодинної ставки. ✓ Оплачувані перерви на грудне годування дитини. ✓ ... |
|-------|---|

Догляд за дітьми

Догляд за дітьми є важливою складовою політики, дружньої до працівників, які мають дітей у сім'ї. Як правило, догляд за дітьми означає кваліфіковані дії чи послуги з догляду за дітьми батьками, центрами догляду, нянями, вчителями чи іншими працівниками. Догляд за дітьми — це велика сфера, у яку залучені широкі кола професійних працівників, установи, контексти, види діяльності, соціальні й культурні норми.

У контексті COVID-19 і через рішення органів влади про закриття шкіл перед багатьма сімейними працівниками постала проблема відсутності варіантів догляду за дитиною. Низький рівень доступності може виникати через різноманітні фактори, такі як: відсутність професійних працівників і центрів догляду за дітьми; невідповідність їхнього робочого часу робочому графікові працівників; умови праці, такі як довгий та ненормований час роботи, змінна робота, тривалий час поїздок, ненадійний і дорогий транспорт. Унаслідок цього батьки можуть бути змушені брати дітей на роботу, а це наражає маленьких дітей на вищий ризик у небезпечних умовах.

Передові практичні методи

- ✓ **Потреби в основі.** Потреби працівників щодо догляду за дітьми можуть істотно відрізнятися, тому варіанти догляду за дітьми також можуть бути різними. Перш ніж ухвалювати будь-яке рішення щодо догляду за дітьми, роботодавець повинен ужити заходів для того, щоб з'ясувати потреби працівників, які мають дітей, спільно з представниками працівників і профспілками.
- ✓ **Охоплення особливо вразливих категорій.** Програма забезпечення догляду за дітьми має охоплювати якомога більше працівників, які мають дітей, і насамперед найменш забезпечених, які мають найбільш уразливих дітей (малозабезпечені сім'ї; сім'ї у сільській місцевості; сім'ї, у складі яких є безробітні, особи з інвалідністю, психічними чи фізичними захворюваннями; сім'ї з маргіналізованих груп та етнічних меншин; самотні батьки; батьки, що не отримують допомоги з боку родини, тощо); дітей, які мають хронічні захворювання чи є маргіналізованими (наприклад, залишених дітей чи дітей-мігрантів, які не мають догляду або мають недостатній догляд із боку батьків); дітей, чиї батьки працюють у неформальному секторі або вихователі яких можуть бути менш поінформованими про свої права та процедури отримання послуг догляду за дітьми.
- ✓ **Чітко визначені цілі.** Розроблена чи затверджена програма забезпечення догляду за дітьми повинна мати чітко визначені цілі. З урахуванням загальної мети та спрямованості догляду за дітьми програми забезпечення догляду за дітьми, запроваджені роботодавцем, повинні сприяти поступовому розвитку у здоровому та безпечному середовищі, а також бути гнучкими для врахування інтересів та здібностей дітей.

- ✓ **Забезпечення наявності.** Запроваджуючи програми догляду за дітьми на своєму підприємстві, роботодавець має докладати зусиль для забезпечення наявності.

На практиці це означає:

- 1) **Ваша компанія має забезпечити наявність різних варіантів догляду за дітьми, вживши різних заходів, таких як:** створення дитячого центру догляду за дітьми на підприємстві, медичні клініки на підприємстві, матеріальна допомога по догляду за дітьми, запровадження гнучкого режиму роботи, підтримка догляду за дітьми у громаді тощо, які дають можливість ефективніше враховувати різні потреби і вподобання щодо догляду за дітьми. Необхідно врахувати, що деякі батьки можуть хотіти, щоб догляд за дітьми проводився ближче до місця їхнього проживання, де вони мають надійні мережі підтримки, та/або коли їх непокоять поїздки з дитиною на роботу.
 - 2) **Забезпечення безпечних варіантів догляду за дітьми із застосуванням належних заходів профілактики та боротьби з інфекціями, а також механізмів направлення.**
 - 3) **Масштаб програми догляду за дітьми повинен відповідати кількості працівників, які мають дітей, на підприємстві.** Наприклад, якщо роботодавець має багато працівників, які мають дітей, або декілька робочих об'єктів / заводів / філій, заходи з догляду за дітьми мають бути відповідно розширені.
- ✓ **Забезпечення економічної доступності.** Необхідно забезпечити такий рівень заробітної плати робітників, який би перевищував рівень прожиткового мінімуму; залучати працівників до програм соціального страхування чи соціального захисту; забезпечити медичне та професійне страхування проти захворювань / травматизму працівників, зокрема працівників, які мають дітей, що дасть їм базову гарантію можливості управління ризиками.

На практиці це означає: варіанти догляду за дітьми на підприємстві не повинні орієнтуватися на отримання прибутку; роботодавець має забезпечити економічну доступність платежів шляхом надання повних або часткових субсидій. Настійно рекомендується матеріально допомагати сім'ям у складних життєвих обставинах для отримання ними місця у закладі з догляду за дітьми або надавати субсидії безпосередньо постачальникам послуг, які приймають дітей робітників компанії.

- ✓ **Забезпечення фізичної доступності.** Програми догляду за дітьми на вашому підприємстві мають вирішувати проблему «фізичної доступності». Чи розташований центр догляду за дітьми на об'єкті або поза його межами поблизу нього? Що зроблено для скорочення понаднормової роботи для вагітних жінок, частих робочих змін або ненормованого робочого часу? Чи передбачені автобусні рейси чи інші прості (дешеві) переміщення?
- ✓ **Надійна якість.** Основні вимоги до програм догляду за дітьми такі: 1) участь у них спеціалізованих працівників, бажано сертифікованих фахівців, які пройшли необхідне навчання та підготовку; 2) проведення у безпечних та гігієнічно придатних закладах (приміщеннях), де вжито відповідних заходів із запобігання інфекціям та контролю за ними, а також механізмів направлення; 3) дотримання належного співвідношення кількості дітей та вчителів, що має забезпечити максимальну реалізацію навчального потенціалу дітей, уміння взаємодіяти та навчатися у своїх учителів та однолітків. За

даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР, 2017 р.), співвідношення кількості дітей та вчителів не повинно перевищувати 1:3 для дітей віком до 12 місяців та 1:5 для дітей до трьох років.

Існують економічно ефективні способи підтримки якісних програм догляду за дітьми. Наприклад, центри догляду за дітьми, як правило, обходяться набагато дешевше, ніж будівництво чи оренда закладу поза межами об'єкта. Сімейні працівники, пройшовши належну підготовку, можуть по чергово надавати висококваліфіковану волонтерську допомогу сертифікованому спеціалістові з догляду за дітьми. Досвідчені сімейні працівники можуть допомагати у догляді за дітьми іншим сімейним працівникам.

- ✓ **Залучення та участь.** До впровадження програм догляду за дітьми мають залучатися керівники та сімейні працівники. Надання працюючим батькам / опікунам можливостей для обміну своїми враженнями, висловлення своїх потреб і залученості від самого початку та протягом дії всієї програми підвищуватиме її актуальність, ефективність і сталість.
- ✓ **Регулярне оцінювання.** Підприємства повинні регулярно оцінювати всі програми догляду за дітьми та постійно їх удосконалювати.

Інші практичні заходи на робочому місці

ЗАХОДИ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19 НА РОБОЧОМУ МІСЦІ:

в офісних приміщеннях, на транспортних вузлах, сільськогосподарських угіддях, фабриках, проектних майданчиках, у магазинах і в інших торгових точках:

| | |
|---|---|
| <p>1. Забезпечення працівників засобами для миття рук (милом) і їх дезінфекції (на основі спирту) для дотримання гігієни на робочому місці</p> | <p>1.1. Чисті туалети, у яких наявні чиста вода та мило для миття рук.</p> <p>1.2. Дезінфекція рук за допомогою розчинів на основі спирту не є обов'язковою, але настійно рекомендується.</p> <p>1.3. Чисті кімнати для грудного годування. У кімнатах повинні бути наявні дезінфікуючі серветки, відра для сміття з кришками, дезінфікуючі засоби для рук (на основі щонайменше 60%-го спирту), засоби для миття рук.</p> <p>1.4. Застосування стандартів безпеки та гігієни праці для попередження впливу вірусу (а також хімікатів і токсинів) на дітей на грудному вигодовуванні та матерів, які годують грудьми.</p> <p>1.5. Чисті кімнати на об'єкті для догляду за дітьми, у яких наявні чиста вода, мило і засоби для дезінфекції рук на основі спирту.</p> |
|---|---|

| | |
|---|--|
| <p>2. Надання працівникам практичних вказівок стосовно дотримання гігієнічних норм на робочому місці шляхом розміщення добре помітних повідомлень про заходи профілактики COVID-19</p> | <p>2.1. Повідомлення повинні базуватися на "Порадах ВООЗ для громадськості". Див. також "ЮНІСЕФ, коронавірусна хвороба (COVID-19): Що потрібно знати батькам, і як захистити себе та своїх дітей".</p> <p>2.2. Розповсюдження навчальних буклетів серед працівників на підтримку заходів гігієни та інших захисних заходів для них та їхніх сімей.</p> <p>2.3. Розміщення на стінах плакатів із порадами стосовно захисту.</p> <p>2.4. Призначення фахівця з питань персоналу / охорони здоров'я для підвищення обізнаності про основні заходи захисту працівників та інших осіб від захворювання.</p> <p>2.5. Необхідно заохочувати та підтримувати працюючих матерів для продовження грудного вигодовування. Належні приміщення для годування груддю або зціджування молока повинні бути забезпечені дезінфікуючими серветками, відрами для сміття з кришками, дезінфікуючими засобами для рук (на основі щонайменше 60%-го спирту), засобами для миття рук.</p> <p>2.6. Якщо на робочому місці надається харчування, необхідно забезпечувати безпеку харчових продуктів (зокрема необхідно консультувати працівників стосовно дотримання належних профілактичних заходів поводження з сирим м'ясом, молоком або органами тварин для попередження перехресного забруднення від необроблених продуктів (відповідно до належних методів забезпечення безпеки харчових продуктів і "Керівних документів ВООЗ").</p> |
| <p>3. Захист робочого середовища від дискримінації та соціальної стигматизації</p> | <p>3.1. Розробка корпоративної політики проти дискримінації на робочому місці.</p> <p>3.2. Забезпечення навчання працівників для зменшення соціальної стигматизації та попередження дискримінації серед них.</p> <p>3.3. Заохочення працівників до активного повідомлення керівників, відділу кадрів, профспілки чи керівництва про випадки неналежної, дискримінаційної, образливої поведінки чи переслідування.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>3.4. Забезпечення конфіденційності, ґендерної чутливості та безпечності механізмів подання повідомлень. Заохочення широкого недискримінаційного використання такої послуги, забезпечення її загальної доступності, зокрема для людей із обмеженими можливостями.</p> <p>3.5. Виявлення випадків дискримінації, негайне вжиття заходів проти них.</p> |
| <p>4. Надання робітникам можливості працювати за гнучким робочим режимом у разі їхнього захворювання або захворювання в сім'ї</p> | <p>4.1. Забезпечення гнучких робочих умов для попередження впливу ризиків у постраждалих районах², таких як дистанційна робота, із забезпеченням умов праці для працівників.</p> <p>4.2. Забезпечення гнучкого робочого часу для працівників, які захворіли самі або мають захворювання у сім'ї.</p> <p>4.3. Допомога працівникам, спрямована на те, щоб вони проводили більше часу з дітьми, оскільки стрес може впливати на них сильніше, ніж на дорослих.</p> <p>4.4. Забезпечення сімейним працівникам достатнього часу для спілкування з дітьми, що допоможе їм упоратися зі стресом. У випадку розлучення сім'ї через госпіталізацію — надання працівникам гнучкого робочого часу для підтримання контакту.</p> |
| <p>5. Поради стосовно поїздок</p> | <p>5.1. Перш ніж планувати поїздки, керівництво та працівники повинні ознайомитися з обмеженнями, що встановлені авіалініями та деякими країнами. Роботодавцям варто розглянути питання про скасування або відстрочку необов'язкових поїздок в уражені райони, через які вони могли б потрапити на карантин чи їм було б відмовлено в поверненні до країни проживання. На вебсайті ВООЗ можна ознайомитися з актуальною інформацією з цього приводу: https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports, а також із актуальним переліком країн і заходів обмеження: https://www.iatatravelcentre.com/international-travel-document-news/1580226297.htm.</p> <p>5.2. Під час подорожі необхідно застосовувати профілактичні запобіжні гігієнічні заходи у літаках</p> |

² <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports>.

| | |
|--|---|
| | згідно з “Рекомендаціями ВООЗ для громадськості”³ . |
| <p>6. У разі наявності лихоманки, кашлю та утрудненого дихання — допомога працівникам в отриманні негайної медичної допомоги</p> | <p>6.1. Надання працівникам вказівок стосовно того, куди можна звернутися у разі виникнення симптомів інфікування COVID-19 (наприклад, адреси та телефонні номери місцевих лікарень, органів охорони здоров'я, «гарячі лінії»); за необхідності надання безпечної транспортної підтримки при направленні.</p> <p>6.2. Співробітники, які не мають симптомів, але нещодавно відвідували уражені райони, повинні дотримуватися таких самих профілактичних заходів, що й усі інші (тобто вказівки / направлення). Разом із тим залежно від політики місцевих органів охорони здоров'я вони можуть бути розміщені в карантин і, відповідно, потребувати підтримки у забезпеченні продуктами харчування, водою, житлом, телекомунікаційними послугами, медичними послугами, психосоціальною підтримкою тощо. Див. https://www.who.int/ith/Repatriation_Quarantine_nCoV-key-considerations_HQ-final11Feb.pdf?ua=1.</p> <p>6.3. Забезпечення психологічної підтримки також і працівникам, які мають певні симптоми.</p> |
| <p>7. Підтримка працівників, які переживають стрес під час спалаху COVID-19</p> | <p>7.1. Надання працівникам особливої підтримки з боку відділу кадрів, якщо під час кризи вони відчувають стрес, розгубленість, страх або гнів. Така підтримка може включати в себе участь у групах взаємопідтримки або психологічне консультування (за наявності та відповідно до потреб).</p> <p>7.2. Використання інформації про спалах із надійних джерел, без поширення неперевіреної інформації з публікацій у ЗМІ та соціальних мережах. Рівень стресу можна знизити, розміщуючи науково обґрунтовану інформацію з надійних джерел, таких як ВООЗ і ЮНІСЕФ.</p> |

³ Екіпажі літаків і працівники аеропортів мають конкретні рекомендації та обов'язки IATA, засновані на оновлюваній інформації по країнах. Додатково — на сайті: <https://www.iata.org/en/programs/safety/health/diseases/#tab-2>.

| | |
|--|--|
| | <p>7.3. Заохочення працівників до ведення здорового способу життя.</p> <p>7.4. Збирання інформації, що допоможе працівникам, які переживають стрес, зрозуміти ризики та впоратися з ними.</p> <p>7.5. Надання підтримки працівникам, які допомагають дітям упоратися зі стресом під час спалаху COVID-19 (для проведення довшого часу з ними, для спільних ігор і відпочинку).</p> <p>7.6. Забезпечення сімейним працівникам достатнього часу для спілкування з дітьми, що допоможе їм упоратися зі стресом. У випадку розлучення сім'ї через госпіталізацію — надання працівникам гнучкого робочого часу для підтримання постійного контакту.</p> |
|--|--|

Роботодавцям рекомендується завантажити відео- та графічні матеріали, розміщені за посиланням: <http://bit.ly/UNICEF-covid19>



Для використання у внутрішніх комунікаціях із працівниками (інтранет, сповіщення в додатках, SMS). На робочих місцях настійно рекомендується застосовувати цифрові комунікації. <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>



Що повинні робити працівники?

Співробітники можуть вжити певних заходів для запобігання поширенню COVID-19, дотримуючись [“Керівних документів ВООЗ для громадськості”](#).

- Коли використовувати маску: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/when-and-how-to-use-masks>
- Поради для батьків: [UNICEF Coronavirus disease \(COVID-19\): What parents should know](#)
- Міфи та їх розвінчання: <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/myth-busters>
- Поради для медичних працівників: https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-rights-roles-respon-hw-covid-19.pdf?sfvrsn=bcabd401_0