ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Протокол № 149 **26 квітня 2023 р.**

РІШЕННЯ

Про зняття з контролю завдання, визначеного абзацом п'ятим підпункту 4 пункту 9 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII від 3 жовтня 2017р., у зв'язку з втратою актуальності

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, здійснюючи контрольну функцію відповідно до статей 14 та 24 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», розглянув лист Міністерства охорони здоров'я України № 03.4-10/9090/2-23 від 10.04.2023 р., а також пункт 16 Інформації про стан виконання доручень, що містяться в прикінцевих положеннях законодавчих актів України, щодо розроблення та подання Кабінетом Міністрів України на розгляд Верховної Ради України проектів законодавчих актів та пропозицій, та за участі представників центральних органів виконавчої влади, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, заслухав і обговорив питання про зняття з контролю завдання, визначеного абзацом п'ятим підпункту 4 пункту 9 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII від 3 жовтня 2017р., у зв'язку з втратою актуальності.

Учасники засідання Комітету зазначають, що 3 жовтня 2017 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII (далі - Закон № 2148-VIII). Законом № 2148-VIII визначено ряд заходів, спрямованих на реформування системи пенсійного забезпечення, зокрема, осучаснення розмірів пенсій, призначених в минулі роки, запровадження нового механізму щорічної індексації та перерахунку пенсій, впровадження

єдиних підходів до обчислення пенсій для окремих категорій працівників тощо.

Абзацом п'ятим підпункту 4 пункту 9 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 2148-VIII доручено Кабінету Міністрів України у шестимісячний строк із дня набрання чинності цим Законом підготувати та подати на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо передачі підвідомчості органів медико-соціальної експертизи від центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики.

Міністерство охорони здоров'я України підготувало проект Закону України «Про внесення зміни до пункту 9 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» і погодило його з усіма зацікавленими міністерствами і відомствами. Разом з тим, законопроект не було направлено на розгляд Уряду через повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України і необхідність опрацювання термінових нормативно-правових актів.

На сьогодні Міністерство охорони здоров'я України спільно з Міністерством соціальної політики України та іншими центральними органами виконавчої влади працюють над міжсекторальною реформою системи інвалідності, завданнями якої зокрема є:

формування програм медичних та соціальних гарантій на основі потреб та чітких маршрутів щодо надання медичної, соціальної допомоги, освіти, працевлаштування, адаптації та соціалізації людей із обмеженнями життєдіяльності;

забезпечення адресності допомоги в умовах обмеженості ресурсів із використанням відповідних інструментів для визначення цієї адресності;

забезпечення скоординованості політик різних міністерств, також розмежування зон відповідальності різних інституцій, що задіяні в процесах, їх ефективна взаємодія;

забезпечення автоматизації та прозорості адміністративних та інших процесів;

формування нової культури в суспільстві по відношенню до людей із обмеженнями життєдіяльності.

Враховуючи те, що питання відомчої відповідальності щодо встановлення інвалідності буде вирішено в рамках комплексної реформи медико-соціальної експертизи в Україні, Міністерство охорони здоров'я України вважає розроблення законопроекту щодо передачі підвідомчості органів медико-соціальної експертизи від центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, до центрального органу виконавчої влади, що забезпечує

формування та реалізує державну політику у сфері праці та соціальної політики недоцільно і втратило свою актуальність.

За результатами обговорення питання «Про зняття з контролю завдання, визначеного абзацом п'ятим підпункту 4 пункту 9 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII від 3 жовтня 2017р., у зв'язку з втратою актуальності», в порядку реалізації контрольної функції,

Комітет **в и р і ш и в:**

1. Зняти з контролю завдання, визначене абзацом п'ятим підпункту 4 пункту 9 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» № 2148-VIII від 3 жовтня 2017р., у зв'язку з втратою актуальності.

2. Про прийняте рішення повідомити Голову Верховної Ради України Стефанчука Р.О.

3. Дане Рішення надіслати Кабінету Міністрів України, Міністерству охорони здоров'я України для врахування в роботі.

Голова Комітету **Г. Третьякова**

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Р І Ш Е Н Н Я

Протокол № 149 **26 квітня 2023 року**

Про перегляд висновку Комітету щодо проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» (щодо борців за незалежність України у ХХ столітті) (реєстр. № 8032) друге читання

Відповідно до пункту 3 частини першої статті 12, частини п'ятої статті 44 Закону України «Про комітети Верховної Ради України»,

Комітет в и р і ш и в:

переглянути висновок Комітету від 5 квітня 2023 року «Щодо проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» (щодо борців за незалежність України у ХХ столітті) (реєстр. № 8032) друге читання» (протокол №147).

Голова Комітету **Г. Третьякова**

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

ВИСНОВОК

щодо проекту Закону України
про внесення змін до Закону України
«Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»
(щодо борців за незалежність України у XX столітті)
(реєстр. № 8032)
друге читання

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, відповідно до частини п'ятої статті 44 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», на своєму засіданні 26 квітня 2023 року (протокол № 149) переглянув висновок Комітету від 5 квітня 2023 року (протокол № 147) щодо проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» (щодо борців за незалежність України у XX столітті) за реєстр. № 8032, прийнятого Верховною Радою України 04 листопада 2022 року за основу, і розглянув пропозиції та поправки, що надійшли від суб'єктів законодавчої ініціативи до законопроекту.

Перегляд висновку Комітету обумовлений необхідністю уточнення окремих положень законопроекту з урахуванням зауважень та пропозицій Головного юридичного управління Апарату Верховної Ради України.

До законопроекту під час підготовки його до другого читання було внесено 27 пропозиції від 5 народних депутатів України різних фракцій та груп.

Комітетом до другого читання підготовлено порівняльну таблицю законопроекту, яка містить усі внесені та не відкликані пропозиції, з яких враховано 13 пропозицій, враховано частково 7 пропозиції, враховано редакційно - 1 та відхилено 6 пропозицій.

За результатами розгляду пропозицій народних депутатів України Комітет прийняв рішення схвалити текст порівняльної таблиці законопроекту та:

1. Врахувати пропозиції №№ 1, 2, 4, 7, 14, 20, 21, 22, 23, 25, 27 проголосовані на засіданні Комітету, що внесено:

- народним депутатом України Цимбалюком М.М.:

1) назву Закону викласти в такій редакції:

«Про внесення змін до законів України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» та «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» стосовно борців за незалежність України у XX столітті та деяких інших осіб»;

2) Абзаци перший та другий розділу I викласти в такій редакції:

«I. Внести зміни до таких законів України:

«1. У Законі України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» (Відомості Верховної Ради України, 2000 р., № 35, ст. 289 із наступними змінами):»;

3) частину другу статті 5 викласти в такій редакції:

«Розмір надбавки особам, зазначеним у пунктах 1 - 6 статті 1 цього Закону, визначається згідно із схемою визначення розмірів надбавок залежно від заслуг перед Україною, затвердженою центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері соціального захисту населення, а особам, зазначеним у пункті 7 статті 1 цього Закону, – відповідно до абзацу другого частини першої цієї статті. У разі якщо особа одночасно має право на надбавки з кількох підстав, передбачених статтею 1 цього Закону, встановлюється надбавка, що є більшою в максимальному розмірі.»;

4) розділ I доповнити частиною такого змісту:

«У частині другій статті 6 слова «або колишнього Союзу РСР» виключити.»;

- народними депутатами України – членами Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Третьяковою Г.М. та іншими згідно з рішенням Комітету:

5) преамбулу Закону викласти в такій редакції:

«Цей Закон передбачає встановлення для окремих категорій громадян за здійснення визначного геройського вчинку або визначного трудового досягнення у певний період додаткових соціальних благ у вигляді додаткових або підвищених грошових виплат, пільг або компенсацій для задоволення окремих потреб.

Додаткові соціальні блага встановлюються на постійній основі або на певний період у межах коштів, передбачених Державним бюджетом України. Додаткові соціальні блага у вигляді пенсії за особливі заслуги перед Україною встановлюються на постійній основі.»;

6) у частині першій розділу I статтю 1 викласти в такій редакції:

«Стаття 1. Пенсія за особливі заслуги перед Україною (далі – пенсія за особливі заслуги) встановлюється таким громадянам України:

1) Героям України, особам, нагородженим орденом Героїв Небесної Сотні, чотирма і більше орденами України після проголошення незалежності України, особам, відзначеним почесним званням України "народний" після проголошення незалежності України;

2) ветеранам війни, які після проголошення незалежності України нагороджені орденом за особисту мужність (особистий внесок), виявлені у захисті державного суверенітету та територіальної цілісності України;

3) видатним спортсменам – переможцям Олімпійських та Паралімпійських ігор, Всесвітніх ігор глухих, чемпіонам і рекордсменам світу та Європи;

4) космонавтам, які здійснили політ у космос, членам льотно-випробувальних екіпажів літаків;

5) особам, відзначеним почесним званням України "заслужений", державною премією України, нагородженим одним із орденів України;

6) матерям, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку. Якщо у разі смерті матері або позбавлення її батьківських прав виховання дітей до зазначеного віку здійснювалося батьком, право на пенсію за особливі заслуги надається батьку. При цьому враховуються діти, усиновлені в установленому законом порядку;

7) особам, яких відповідно до Закону України "Про правовий статус та вшанування пам'яті борців за незалежність України у XX столітті" визнано борцями за незалежність України у XX столітті та відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років" реабілітовано, із числа тих, яких за політичними або релігійними мотивами було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу»;

7) частину першу статті 5 викласти в такій редакції:

«Стаття 5. Пенсія за особливі заслуги встановлюється як надбавка до розміру пенсії, на яку має право особа згідно із законом, у таких розмірах:

4200 гривень – особам, зазначеним у пункті 7 статті 1 цього Закону;

від 35 до 40 відсотків розміру прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які втратили працездатність, – особам, зазначеним у пунктах 1 і 6 статті 1 цього Закону;

від 23 до 35 відсотків розміру прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які втратили працездатність, – особам, зазначеним у пунктах 2-5 статті 1 цього Закону.»;

8) частину четверту статті 5 викласти в такій редакції:

«У разі збільшення розміру прожиткового мінімуму, визначеного для осіб, які втратили працездатність, територіальний орган Пенсійного фонду України здійснює перерахунок пенсії за особливі заслуги, розмір якої визначений відповідно до абзаців третього і четвертого частини першої цієї статті, з дати, з якої встановлено новий розмір прожиткового мінімуму. Розмір пенсії за особливі заслуги, визначений згідно з абзацом другим частини першої цієї статті, починаючи з 2024 року щороку з 1 березня підвищується на коефіцієнт збільшення, який визначається відповідно до абзаців другого і

третього частини другої статті 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» за рішенням Кабінету Міністрів України».

9) частину другу статті 7^2 Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років» (Відомості Верховної Ради України, 1991 р., № 22, ст. 262; 2018 р., № 20, ст. 189; 2019 р., № 42, ст. 238) доповнити пунктом 6 такого змісту:

«6) надання довідок особам, які визнані борцями за незалежність України у XX столітті відповідно до статті 1 Закону України "Про правовий статус та вшанування пам'яті борців за незалежність України у XX столітті" та відповідно до цього Закону реабілітовані із числа тих, яких за політичними або релігійними мотивами було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, - для цілей, визначених пунктом 7 статті 1 Закону України "Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»;

10) перший абзац пункту 4 розділу II законопроекту викласти у такій редакції:

«4. Кабінету Міністрів України протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом:»;

- народним депутатом України В'ятровичем В.М.:

11) доповнити розділ II законопроекту пунктами 2 та 3 такого змісту:

«2.Установити, що особам, на яких не поширюється дія цього Закону, але яким до дня набрання ним чинності призначена пенсія за особливі заслуги перед Україною, виплата такої пенсії здійснюється на умовах, встановлених Законом України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» до набрання чинності цим Законом.

3. Установити, що у разі коли за нормами цього Закону для відповідної категорії осіб передбачено вищі розміри пенсії за особливі заслуги, ніж були встановлені раніше, відповідний перерахунок проводиться територіальним органом Пенсійного фонду України за матеріалами пенсійних справ».

2. Врахувати частково пропозиції №№ 3, 8, 9, 15, що внесено:

- народним депутатом України Третьяковою Г.М.:

1) назву та преамбулу Закону викласти в такій редакції:

«Про соціальні привілеї особам, які мають особливі заслуги перед Україною, та про внесення зміни до деяких Законів України»

Цей Закон передбачає встановлення соціальних привілеїв як додаткових благ для окремих громадян за здійснення визначного геройського вчинку або визначного трудового досягнення у певний період, у вигляді додаткових або підвищених грошових виплат, пільг або компенсацій для задоволення окремих потреб.

Соціальні привілеї встановлюються постійно або на певний період у межах коштів, передбачених Державним бюджетом України.»;

2) у частині першій розділу I статтю 1 викласти в такій редакції:

«Стаття 1. Соціальні привілеї за особливі заслуги перед Україною

1.Соціальні привілеї за особливі заслуги перед Україною (далі – соціальні привілеї за особливі заслуги) встановлюються громадянам України:

1) Героям України, яких нагороджено орденом "Золота Зірка" з початку тимчасової окупації Російською Федерацією окремих територій України 19 лютого 2014 року;

2) Героям України, яких нагороджено орденом "Золота Зірка" до 19 лютого 2014 року, Героям України, яких нагороджено орденом Держави, особам, нагородженим орденом Героїв Небесної Сотні, чотирма і більше орденами України, чотирма і більше медалями "За відвагу" у часи незалежності України після проголошення незалежності України, особам, відзначеним почесним званням України "народний";

3) ветеранам війни, які у часи незалежності України після проголошення незалежності України нагороджені за бойові дії орденом, медаллю "За відвагу";

4) видатним спортсменам – переможцям Олімпійських та Паралімпійських ігор, Всесвітніх ігор глухих, чемпіонам і рекордсменам світу та Європи;

5) космонавтам, які здійснили політ у космос, членам льотно-випробувальних екіпажів літаків;

6) особам, відзначеним почесним званням України "заслужений", державною премією України, нагородженим одним із орденів України;

7) матерям, які народили п'ятеро і більше дітей та виховали їх до шестирічного віку. Якщо у разі смерті матері або позбавлення її батьківських прав виховання дітей до зазначеного віку здійснювалося батьком, право на пенсію за особливі заслуги надається батьку. При цьому враховуються діти, усиновлені в установленому законом порядку;

8) особам, які відповідно до Закону України "Про правовий статус та вшанування пам'яті борців за незалежність України у XX столітті" мають статус борців за незалежність України у XX столітті та відповідно до Закону України "Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років" зазнали репресій за політичними або релігійними мотивами у формі позбавлення волі (ув'язнення) або примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу і реабілітовані у встановленому законом порядку»;

3) пункт 1 статті 5 викласти в такій редакції::

«1) абзаци другий - четвертий частини першої викласти в такій редакції:

«4200 гривень із щорічним підвищенням з 1 березня 2024 року на коефіцієнт збільшення, який визначається відповідно до абзаців другого і третього частини другої статті 42 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" за рішенням Кабінету Міністрів України, – особам, зазначеним у пунктах 1 і 8 статті 1 цього Закону;

від 35 до 40 відсотків - особам, зазначеним у пунктах 2 і 7 статті 1 цього Закону;

від 23 до 35 відсотків - особам, зазначеним у пунктах 3-6 статті 1 цього Закону.»

- народним депутатом України Цимбалюком М.М.:

4) У пункт 1 розділу I законопроекту внести такі зміни та доповнення:

«1. У статті 1:

у пункті 1 слова «орденом Леніна» виключити;

доповнити пунктом 9 такого змісту:

«9) особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917-1991 років», із числа тих, стосовно яких встановлено факт здійснення репресій за політичними або релігійними мотивами у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, та відповідно до Закону України «Про правовий статус та вшанування пам'яті борців за незалежність України у XX столітті» визнаним борцями за незалежність України у XX столітті».

Враховуючи викладене, керуючись пунктом 3 частини першої статті 12, пунктами 4 – 6 частини першої статті 15, пунктами 5 та 6 частини першої статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», пунктом 3 частини першої статті 123 Регламенту Верховної Ради України, Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ухвалив цей висновок і прийняв рішення рекомендувати Верховній Раді України за результатами розгляду в другому читанні проект Закону України про внесення змін до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною» (щодо борців за незалежність України у XX столітті) за реєстр. № 8032 прийняти в другому читанні та в цілому із необхідним техніко-юридичним опрацюванням.

Доповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України з цього питання від Комітету визначено першого заступника Голови Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Цимбалюка М.М.

Голова Комітету **Г. Третьякова**

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

ВИСНОВОК

щодо проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» щодо соціальних нормативів у сфері культури (реєстр. № 8395) друге читання

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на своєму засіданні 26 квітня 2023 року (протокол № 149) розглянув пропозиції та поправки, що надійшли від суб'єктів права законодавчої ініціативи, до проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» щодо соціальних нормативів у сфері культури (реєстр. № 8395), прийнятого Верховною Радою України 21 березня 2023 року за основу (Постанова Верховної Ради України № 3006-IX).

Відповідно до статті 116 Регламенту Верховної Ради України до законопроекту для підготовки його до другого читання було внесено 17 пропозицій та поправок, що надійшли від народних депутатів України різних депутатських фракцій та груп.

За результатами розгляду цих пропозицій було підготовлено порівняльну таблицю до законопроекту, яка містить усі внесені та невідкликані пропозиції та поправки, з яких враховано - 3 пропозиції, враховано редакційно - 4 пропозиції, відхилено - 10 пропозицій.

Враховуючи викладене та керуючись пунктами 5 і 6 частини першої статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», пунктом 3 частини першої статті 123 Регламенту Верховної Ради України, Комітет ухвалив цей висновок та прийняв рішення:

1. Схвалити текст порівняльної таблиці з пропозиціями і поправками народних депутатів України до проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» щодо соціальних нормативів у сфері культури (реєстр. № 8395), а також з урахуванням техніко-юридичної правки голови робочої групи - народного депутата України Циби Т.В., проголосованої на засіданні Комітету:

«Пункт 3 розділу I законопроекту викласти в такій редакції:

«3. У статті 6 слова «побутового, соціально-культурного обслуговування» замінити словами «побутового обслуговування, соціального захисту, культури».»

2. Внести порівняльну таблицю до проекту Закону України про внесення змін до Закону України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» щодо соціальних нормативів у сфері культури (реєстр. № 8395) на розгляд Верховної Ради України.

3. Рекомендувати Верховній Раді України зазначений законопроект прийняти у другому читанні та в цілому.

4. Доручити члену Комітету Цибі Т.В. виступити на пленарному засіданні Верховної Ради України з цього питання.

Висновки юридичної експертизи та редакційного опрацювання додаються.

Додаток: порівняльна таблиця на 11 арк.

Голова Комітету **Г.Третьякова**

Самойлик Ю.В., 255-40-59

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

ВИСНОВОК

щодо розгляду проекту Закону України
про накопичувальне пенсійне забезпечення
(реєстр. № 9212 від 17.04.2023)

За дорученням Голови Верховної Ради України Стефанчука Р.О. та відповідно до статей 93, 108, 111 і 114 Регламенту Верховної Ради України, Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів розглянув на своєму засіданні 26 квітня 2023 року (протокол № 149) проект Закону України про накопичувальне пенсійне забезпечення (реєстр. № 9212 від 17.04.2023), поданий народним депутатом України Арахамією Д.Г. та іншими народними депутатами України, і зазначає наступне.

Законопроект розроблено з метою запровадження другого рівня пенсійної системи - системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення, що базується на засадах обов'язковості накопичення коштів учасниками системи у авторизованих пенсійних фондах, авторизованих банках, авторизованих страхових організаціях та отримання пенсійних виплат на умовах, передбачених законодавством про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення.

1. Учасником системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення є фізична особа, яка сплачує (сплачувала) або на користь якої сплачуються (сплачувалися) накопичувальні внески до системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення, та має право на отримання виплат з накопичувальної системи. Учасником системи може бути особа, яка на момент сплати накопичувального внеску не досягла віку 55 років та не отримує пенсію за віком або за вислугу років.

2. Суб'єктами системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення є:

авторизована компанія з управління активами, яка на підставі ліцензії провадить діяльність з управління пенсійними активами. Авторизація компаній з управління активами здійснюється за умови, що вона має

регулятивний капітал у розмірі не менш як 25 000 000 гривень на день подання документів до наглядового органу для авторизації;

авторизований зберігач – банк, який на підставі ліцензії провадить діяльність із зберігання пенсійних активів. Усі операції з пенсійними активами авторизованого пенсійного фонду, здійснюються через авторизованого зберігача. Авторизація зберігача здійснюється за умови, що він має регулятивний капітал у розмірі не менш як 2 000 000 000 гривень на день подання документів до наглядового органу для авторизації. Обов'язками авторизованого зберігача є:

- відкриття та ведення рахунків авторизованого пенсійного фонду;
- здійснення депозитарного обліку цінних паперів та зберігання цінних паперів;
- щоденне підтвердження та перевірка кількісного складу та вартості пенсійних активів;
- зарахування на рахунок авторизованого пенсійного фонду коштів учасників системи в день їх надходження тощо;

авторизований пенсійний фонд – недержавний пенсійний фонд, який забезпечує:

- акумулювання накопичувальних внесків учасників системи;
- інвестування пенсійних активів;
- ведення персоніфікованого обліку пенсійних коштів учасників системи;
- щоденний розрахунок чистої вартості пенсійних активів тощо;

авторизований адміністратор - адміністратор пенсійного фонду, який на підставі ліцензії провадить діяльність з адміністрування недержавного пенсійного фонду. Авторизація адміністратора здійснюється за умови, якщо він має регулятивний капітал у розмірі не менш як 10 000 000 гривень на день подання документів до наглядового органу для авторизації. Авторизований адміністратор здійснює:

- відокремлене ведення персоніфікованого обліку пенсійних коштів учасників пенсійного фонду;
- ведення бухгалтерського обліку пенсійного фонду та складання фінансової та спеціальної звітності;
- зарахування накопичувальних внесків на індивідуальні пенсійні рахунки, перерахування пенсійних коштів на рахунок іншого авторизованого пенсійного фонду, здійснення (забезпечення) пенсійних виплат учасникам фонду;
- проведення аудиту фінансової звітності авторизованого пенсійного фонду тощо;

авторизована страхова організація - страхова організація, що здійснює діяльність зі страхування життя та діяльність у системі загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення. Авторизована страхова організація відкриває кожному учаснику

індивідуальний пенсійний рахунок за договором накопичувального пенсійного страхування у порядку, визначеному законодавством. Сума накопичених пенсійних коштів, що належить учаснику системи, відображається на його індивідуальному пенсійному рахунку, який ведеться в системі персоніфікованого обліку. Авторизована страхова організація розраховує розмір довічної пенсії протягом трьох робочих днів з дня отримання коштів на оплату договору страхування довічної пенсії.

Авторизована страхова організація повинна:

- мати ліцензію на провадження діяльності із страхування життя, видану Національним банком України;
- мати не менше п'яти років досвіду роботи на ринку страхування життя України;
- мати програмне забезпечення для ведення персоніфікованого обліку пенсійних коштів учасників авторизованої страхової організації, яке забезпечує можливість окремого обліку в рамках однієї авторизованої страхової організації пенсійних коштів учасника системи у системі загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення;
- надавати учаснику он-лайн доступ до його індивідуального пенсійного рахунку з можливістю отримання виписки про рух коштів по рахунку.

3. Сплата внесків до накопичувальної системи та їх розміри.

Внески до системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення починають сплачуватись з 01 січня 2024 року.

Єдиний внесок для платників встановлюється у розмірі 22 відсотки до визначеної законом бази нарахування єдиного внеску та включає в себе накопичувальний внесок. Таким чином, розмір єдиного соціального внеску, який сплачується роботодавцем, залишається незмінним, накопичувальний внесок включається до складу єдиного соціального внеску.

Розмір накопичувального внеску, який сплачуватимуть роботодавці становитиме:

1 відсоток розміру заробітної плати працівників - у перший рік,

1,5 відсотка - у наступному році,

2 відсотка - у подальші роки.

За рахунок коштів державного бюджету нарахування та сплата додаткового накопичувального внеску у 2024 році здійснюватиметься у розмірі 1 %, у 2025 році у розмірі 1,5 %, у 2026 році у розмірі 2 % від бази нарахування накопичувального внеску. Таким чином, запроваджується співфінансування за рахунок коштів Державного бюджету України внесків до накопичувальної системи на паритетних засадах.

На період до 31.12.2026 року накопичувальні внески, які підлягають сплаті відповідно до закону, сплачуються платниками виключно до уповноваженого пенсійного фонду, в якому кожному учаснику системи

загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення відкривається індивідуальний пенсійний рахунок.

Починаючи з 01.01.2027 року накопичувальні внески сплачуються платниками накопичувального внеску до будь-якого авторизованого пенсійного фонду, включаючи уповноважений пенсійний фонд, або авторизованого банку за вибором учасників системи.

Якщо учасник системи у встановленому порядку не подав заяву про вибір авторизованого пенсійного фонду та не повідомив платника накопичувального внеску на свою користь про такий вибір, такий платник з 01.01.2027 року продовжує сплачувати накопичувальні внески до уповноваженого пенсійного фонду.

Слід зазначити, що уповноваженим є пенсійний фонд, створений за рішенням Кабінету Міністрів України. Здійснення пенсійних виплат учасникам уповноваженого пенсійного фонду у сумі, облікованій на їх індивідуальних пенсійних рахунках, але не меншій загальної суми пенсійних внесків, сплачених до уповноваженого пенсійного фонду на користь таких учасників, гарантується державою.

4. Пенсійні активи системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення.

Пенсійні активи складаються з:

- активів у грошових коштах;
- активів у цінних паперах (в тому числі, цінних паперів, погашення та отримання доходу за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України, акцій, облігацій та іпотечних облігацій, деривативних фінансових інструментів тощо);
- інших активів, дозволених законодавством.

Пенсійні активи уповноваженого фонду не менш ніж на 80 відсотків складаються з цінних паперів, погашення та отримання доходу за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України, якщо інше не визначено законом.

Джерелами формування пенсійних активів учасників системи є:

- накопичувальні внески;
- інвестиційний дохід, що утворюється в результаті розміщення та інвестування коштів учасників системи;
- сума штрафних санкцій, пені, інших платежів на користь учасників системи.

Пенсійні активи учасників системи використовуються для інвестування з метою отримання інвестиційного доходу на користь учасників системи; здійснення пенсійних виплат та страхових виплат за договорами накопичувального пенсійного страхування; оплати послуг з адміністрування, зберігання та управління активами тощо. При цьому, річний граничний розмір витрат на оплату послуг не може перевищувати 0,5 відсотка чистої вартості пенсійних активів.

Законопроектом передбачені обмеження інвестиційної діяльності з пенсійними активами. Зокрема, під час провадження діяльності з управління пенсійними активами заборонятиметься: формувати пенсійні активи за рахунок позикових (кредитних) коштів або будь-яких інших коштів, які не є пенсійними коштами; надавати майнові гарантії, забезпечені пенсійними активами, або будь-які кредити (позики) за рахунок пенсійних активів; безоплатно відчужувати пенсійні активи, а також ряд інших обмежень.

5. Здійснення виплат за рахунок пенсійних коштів системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення.

Учасник системи набуває право на отримання виплат за рахунок коштів, що обліковуються на його індивідуальному пенсійному рахунку у таких випадках:

- досягнення ним віку, що дає право на призначення пенсії за віком у солідарній системі;
- виникнення в нього або у членів його сім'ї першого ступеня споріднення підстав для лікування тяжких (критичних) захворювань/станів здоров'я (рак, інфаркт міокарда, інсульт, коронарне шунтування, ниркова недостатність, трансплантація життєво важливих органів та інші критичні захворювання/стани);
- виїзд за кордон на постійне проживання;
- визнання його особою з інвалідністю I або II групи.

Учасник системи має право вільного вибору одного з таких видів довічних пенсій:

- довічна пенсія з установленим періодом - щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя учасника системи, але не менше ніж протягом десяти років з дня її призначення;
- довічна обумовлена пенсія - щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя учасника системи;
- довічна пенсія подружжя - щомісячна виплата, яка здійснюється протягом життя учасника системи, а після його смерті - його чоловіку (дружині), який (яка) досягли пенсійного віку.

Учасник системи у разі визнання його особою з інвалідністю I або II групи та набуття ним права на пенсію по інвалідності у солідарній системі має право на виплати за рахунок пенсійних коштів, що обліковуються на його індивідуальному пенсійному рахунку.

Вид довічної пенсії, обраний учасником системи, зазначається в договорі страхування довічної пенсії.

У разі смерті учасника системи право на отримання пенсійних виплат набувають його вигодонабувачі/спадкоємці.

Розміри пенсійних виплат визначаються з урахуванням сум пенсійних коштів, що обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку, тривалості виплати та інших параметрів із застосуванням методики розрахунку величини таких виплат залежно від їх виду, затвердженої

Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку. Пенсійні виплати здійснюються у грошовій формі в національній валюті України. Відомості про здійснені виплати у системі загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення вносяться до системи персоніфікованого обліку.

6. Державне регулювання та нагляд у системі загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення здійснюватиметься Національною комісією з цінних паперів та фондового ринку. До повноважень наглядового органу належатиме:

авторизація компаній з управління активами, зберігачів, недержавних пенсійних фондів, страхових організацій, адміністраторів та її відкликання;

нагляд та контроль за діяльністю, авторизованих суб'єктів;

реєстрація інвестиційних декларацій (змін до них);

перевірка і контроль наявності конфлікту інтересів;

перевірка і контроль за дотриманням вимог щодо обмеження пов'язаності, встановлених цим Законом;

встановлення вимог до складу та структури пенсійних активів та контроль за їх дотриманням тощо.

Наглядовий орган матиме право вимагати заміни та відсторонювати з посад осіб, які здійснюють управлінські та ключові функції в авторизованих суб'єктах; призначати тимчасового керівника авторизованої компанії з управління активами, авторизованих адміністраторів; накладати санкції та застосовувати інші заходи впливу за порушення у системі загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення.

Також у законопроекті доручається Кабінету Міністрів України у дев'ятимісячний строк з дня набрання чинності Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України законопроект щодо створення системи гарантування пенсійних виплат учасникам системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення.

Законопроект направлений на визначення правових, економічних та організаційних засад загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення в Україні, які дозволять забезпечити необхідні регулятивні та організаційні умови для запровадження другого рівня системи пенсійного забезпечення. Прийняття законопроекту має на меті надати громадянам України вже з 1 січня 2024 року можливість формувати обов'язкові особисті пенсійні накопичення, за рахунок яких вони у майбутньому одержать додаткове, до їх пенсій із солідарної системи, джерело пенсійних виплат, що певною мірою покращить їх забезпечення у старості.

Перевагами накопичувальної системи є те, що вона не залежить від демографічних проблем; забезпечує інвестиційний ресурс економіки шляхом залучення для вирішення проблем економічного розвитку коштів, що в ній акумулюються; забезпечує персоніфікацію і індивідуалізацію накопичених грошових коштів, а також диференціацію розмірів пенсій залежно від

особистих накопичень людини.

Разом з тим, необхідно відзначити уразливість накопичувальної пенсійної системи до таких загроз:

довготривалий процес пенсійних накопичень, оскільки кошти до неї відраховуються протягом всієї трудової діяльності;

тінізація заробітної плати;

вплив фінансово-економічної кризи. Спад виробництва в національній економіці з наступним зменшенням зайнятості обумовлює звуження бази сплати пенсійних внесків і в солідарну, і в накопичувальну системи. Накопичувальні системи чутливі до криз на фінансових ринках. Швидке зростання рівня інфляції в умовах фінансової нестабільності може призвести до знецінення пенсійних накопичень тощо.

Головне науково-експертне управління Апарату Верховної Ради України, погоджуючись з необхідністю запровадження накопичувальної пенсійної системи, та розуміючи мотиви суб'єктів права законодавчої ініціативи, водночас, висловлює ряд зауважень та пропозицій до законопроекту.

Міністерство соціальної політики України підтримує законопроект та надає пропозиції для його доопрацювання до другого читання.

Міністерство економіки України підтримує законопроект.

Пенсійний фонд України, підтримуючи заходи, спрямовані на підвищення рівня життя людей на пенсії, зазначає, що положення законопроекту потребують деталізації та усунення суперечностей і невизначеності правових норм.

Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку підтримує законопроект із зауваженнями.

Національний банк України вважає, що законопроект потребує суттєвого доопрацювання.

Фонд гарантування вкладів фізичних осіб надає ряд зауважень до законопроекту.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини підтримує законопроект за умови врахування висловлених зауважень.

Дослідницька служба Верховної Ради України, підтримуючи ідею законопроекту, висловлює до нього пропозиції.

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні, висловлюючи застереження, підтримує законопроект в цілому.

Спілка Українських підприємців надає рекомендації та підтримує законопроект.

За результатами розгляду та обговорення Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ухвалив цей висновок і прийняв рішення рекомендувати Верховній Раді України:

проект Закону України про накопичувальне пенсійне забезпечення (реєстр. № 9212 від 17.04.2023), поданий народним депутатом України Арахамією Д.Г. та іншими народними депутатами України, включити до порядку денного дев'ятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання та, керуючись пунктом 1 частини першої статті 114 Регламенту Верховної Ради України, за наслідками розгляду в першому читанні прийняти за основу.

Співдоповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України з цього питання визначити Голову Комітету з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Третьякову Г.М.

Голова Комітету **Г. Третьякова**

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

РІШЕННЯ

Протокол № 149 **26 квітня 2023 року**

Щодо аналізу практики застосування Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року № 1213-IX

Відповідно до статей 14 і 24 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» та на виконання Плану роботи Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на період дев'ятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання, а також планів роботи проекту «Модельний комітет» Програми USAID «РАДА: наступне покоління» з Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на період із серпня 2022 року по червень 2023 року, Комітет з питань соціальної політки та захисту прав ветеранів здійснював роботу щодо аналізу практики застосування Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року № 1213-IX.

Дослідження здійснювалося відповідно до методики пост-законодавчого контролю (post-legislative scrutiny, PLS), що застосовується для моніторингу та оцінки стану реалізації законодавства і складається з процесу збору інформації та аналізу відповідей на запитання про практику використання нормативних положень суб'єктами трудових відносин. Його основним завданням є з'ясування ефективності законодавчого регулювання у досягненні поставлених цілей. PLS має на меті виявити таке: які нормативні положення мають позитивну практику реалізації; виконання яких норм має труднощі або неоднакове застосування; які нормативні положення не застосовуються сторонами і з яких причин; які аспекти відносин потребують врегулювання; які нормативні положення доцільно змінити і з яких причин.

З цією метою Комітетом було розроблено опитувальник для працівників та роботодавців (Додаток 1) та поширено за допомогою застосунку Google Форми. Загалом участь в опитуванні взяло понад 66,5 тис. осіб (з яких 65 372 особи – працівники та 1 274 особи – роботодавці).

За результатами опрацювання та аналізу відповідей на запитання опитувальника підготовлено Аналіз практики реалізації норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» та Результати обробки відповідей у довільній формі на запит інформації щодо практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу (Додатки 2, 3).

Зважаючи на результати цього Аналізу, заслухавши та обговоривши інформацію щодо практики застосування Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року № 1213-IX, надану центральними органами виконавчої влади, Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини, науковими установами, профспілками та організаціями роботодавців:

Комітет в и р і ш и в:

1. Рекомендувати **Верховній Раді України** прискорити розглядів проектів законів України:

i. про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності (реєстр. № 5054 від 09.02.2021, Кабінет Міністрів України);

ii. про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо регулювання деяких питань трудових відносин (реєстр. № 5054-1 від 25.02.2021, н. д. Третьякова Г.М.).

2. Рекомендувати **Кабінету Міністрів України**:

2.1. Опрацювати питання щодо:

i. доцільності підвищення рівня правової визначеності (зокрема шляхом об'єднання предмета правового регулювання) положень законодавства, які регулюють гнучкий режим робочого часу та дистанційну роботу за наказом (розпорядженням) роботодавця;

ii. доцільності встановлення додаткових підстав для запровадження дистанційного режиму виконання роботи за домовленістю сторін (наприклад, у раз наявності транспортних перешкод, складних погодних умов, легкого нездужання працівника тощо);

iii. доцільності та необхідності законодавчого врегулювання порядків застосування фрілансу, аутстафінгу та аутсорсингу (зокрема, з метою детінізації трудових відносин);

iv. доцільності та необхідності правового регулювання ознак та особливостей транскордонної дистанційної роботи (зокрема, підстав здійснення, порядку оформлення трудових відносин, прав та обов'язків сторін трудового договору, підстав розірвання трудового договору тощо).

2.2. Підготувати та внести відповідні законодавчі пропозиції щодо:

i. колективно-договірного регулювання окремих аспектів дистанційної роботи (у разі її запровадження на підставі наказу (розпорядження) роботодавця) та встановлення особливостей реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав;

ii. врегулювання особливостей матеріальної відповідальності сторін за завдану шкоду (зокрема, у випадку відсутності трудового договору про дистанційну роботу);

iii. визначення механізму компенсації працівникам витрат на використання ними власного обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, а також супутніх витрат, зокрема на оплату комунальних послуг (у тому числі у разі відсутності у трудовому договорі відповідних положень);

iv. узгодження положень законодавства, згідно з якими при дистанційній роботі працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, з нормами, відповідно до яких настання нещасних випадків на виробництві пов'язане не з перебуванням особи на робочому місці, а з фактом виконання трудових функцій;

v. заборони зменшення оплати праці з причин виконання працівником роботи дистанційно.

3. Запропоновувати **Кабінету Міністрів України** опрацювати та підготувати відповідні зміни до підзаконних нормативно-правових актів щодо впорядкування обліку робочого часу працівників, які працюють дистанційно.

4. Рекомендувати **Міністерству економіки України**:

i. передбачити у типових формах трудових договорів про дистанційну, надомну роботу шаблони врегулювання питань встановлення «робочого часу» (або часу виконання роботи) працівників, порядку взаємодії з працівниками, які працюють за різними формами організації роботи у роботодавця, механізмів компенсації витрат працівникам, здійснення контролю за виконанням роботи тощо;

ii. сприяти розробленню та поширенню роз'яснень щодо застосування дистанційної, надомної роботи, гнучких режимів робочого часу, а також новел законодавства про працю загалом у доступних та зручних для громадян формах

(у т.ч. з можливістю розробки окремої онлайн-платформи «Дистанційна робота» з шаблонами типових договорів та функціями онлайн-консультацій);

iii. підготувати узагальнення практики застосування законодавства про працю щодо застосування дистанційної, надомної роботи, гнучких режимів робочого часу;

iv. опрацювати питання щодо визначення можливих механізмів запобігання ризиків перевантаження працівників та професійного вигоряння, оптимального планування робочого часу та гарантування часу відпочинку під час дистанційної роботи.

5. Рекомендувати **Міністерству економіки України** спільно з **Міністерством цифрової трансформації України** сприяти розробці та популяризації навчання працівників цифровим навичкам, необхідним для належної організації та виконання роботи у дистанційному режимі, у тому числі окремих програм для соціально вразливих верств населення.

6. Рекомендувати **Національному агентству України з питань державної служби** опрацювати питання щодо:

i. проблем застосування дистанційної роботи, гнучких режимів робочого часу під час проходження державної служби та підготувати відповідні законодавчі пропозиції щодо удосконалення законодавства про державну службу;

ii. розробки пілотного проекту щодо запровадження змішаної моделі організації роботи органу державної влади (його структурних підрозділів), якщо це не матиме негативного впливу на виконання його функцій.

7. Рекомендувати **Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні** та **Спільному представницькому органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні** сприяти:

i. розробленню та поширенню роз'яснень щодо застосування дистанційної, надомної роботи, гнучких режимів робочого часу;

ii. проведенню заходів щодо підтримки психологічного стану працівників, які працюють дистанційно (напр., за допомогою тренінгів, вебінарів, спільних онлайн-зустрічей тощо);

iii. популяризації серед працівників навчання та активного застосування у роботі цифрових навичок.

8. Кабінету Міністрів України поінформувати Комітет про стан виконання цього рішення до 01 листопада 2023 року.

Голова Комітету **Г. Третьякова**

Додаток 1

Моніторинг практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (далі – Комітет) розпочав роботу з аналізу ефективності Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 № 1213-IX (далі – Закон).

Метою моніторингу є аналіз практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосування гнучкого режиму робочого часу в сучасних умовах та з урахуванням технологічних можливостей виробничого процесу, застосування ІКТ для організації трудових відносин. На підставі отриманих результатів буде надана оцінка ефективності використання роботодавцями та працівниками, відповідно до їх інтересів і потреб, приписів норм законодавства щодо умов організації праці за трудовим договором про надомну, дистанційну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

У разі виявлення неефективності чи недостатньої ефективності реалізації нормативних положень, Комітет буде ініціювати внесення змін до законодавства або рекомендуватиме Кабінету Міністрів України вжити додаткові заходи щодо забезпечення необхідного нормативно-правового регулювання з метою зменшення прекаризації.

Для проведення належного аналізу Комітету потрібно зібрати інформацію і аргументи, які дозволять оцінити ефективність норм Закону. До процесу опитування залучаються роботодавці та працівників. Відповідаючи на питання, зазначені суб'єкти ринку праці ділитися своїм досвідом і висловлюють свою думку, що допоможе Комітету краще з'ясувати, які норми Закону є ефективними, а які потребують удосконалення.

Прохання заповнити вказану форму до 20 січня 2023 року.

Зауважте, будь ласка, що багато питань мають опцію «вільна відповідь», тому ви, якщо вважаєте за необхідне, можете надавати інформацію про інші, не згадані у переліку відповідей, аспекти. Не обов'язково відповідати на всі запитання – прокоментуйте лише ті, що стосуються безпосередньо вас або з якими ви стикалися. Тож можете охопити цілу низку питань або обмежитися кількома. Комітет не розглядатиме відповіді, аргументи або інформацію на теми, не пов'язані з аналізом ефективності зазначеного Закону.

Комітет також не буде розглядати індивідуальні або колективні скарги стосовно проблем, які виникли на практиці у зв'язку з реалізацією норм Закону.

Що варто включити до вашої відповіді?
Ваші відповіді мають базуватися на фактах і містити ваші судження щодо вищезазначених або пов'язаних з ними запитань. Особливо суттєвими та корисними для роботи Комітету будуть чіткі і зрозумілі відповіді, що підтверджують ваші погляди. Ваш особистий досвід роботи за трудовим договором про надомну, дистанційну роботу або роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу буде дуже цінні для цього аналізу. І останнє, але не менш важливе: вітаються ваші ідеї та пропозиції стосовно того, які нормативні положення потребують удосконалення.

Чи потрібно зазначати персональні дані?
Прохання до вас зазначити, надаючи відповіді, у якій якості ви це робите: як працівник або роботодавець. У гугл-формі опитувальника для працівників містяться запитання щодо роду професійної діяльності, віку, статі, наявності функціональних обмежень, сімейний стан, наявності дітей або інших осіб, які потребують стороннього догляду тощо. У гугл-формі опитувальника для роботодавців містяться запитання щодо сфери та виду діяльності, розмір підприємництва та форма власності, правовий статус або юрисдикція органу державної влади (органу місцевого самоврядування).

Як буде використано надану вами інформацію?
Комітет використовуватиме зібрану інформацію лише для цілей аналізу ефективності законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу . Надані матеріали буде оброблено й використано як інформаційне підґрунтя для подальших етапів аналізу та удосконалення законодавства в частині покращення правового регулювання нестандартних форм праці.

Після оброблення наданої інформації про ефективність реалізації Закону, Комітет по даній темі планує проводити круглий стіл за участі народних депутатів України, представників роботодавців і працівників, центральних органів виконавчої влади, у тому числі профільного міністерства, науковців. На зазначеному заході будуть презентовані результати проведеного дослідження, які будуть обговорені учасниками заходу.

*Обов'язкове поле

Базові питання гугл-форми для працівників

Наскільки добре Ви знаєте положення трудового законодавства (Кодексу законів про працю України) про дистанційну, надомну роботу, гнучкі режими робочого часу? (1 - не знаю нічого, 5 - знаю дуже добре)
Із запропонованих нижче варіантів виберіть ознаки саме дистанційної роботи? (можливі кілька варіантів відповіді)
– на працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку
– є фіксований робочий час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути на робочому місці, та змінний час, протягом якого працівник сам визначає періоди своєї роботи
– працівник сам визначає своє робоче місце
– робоче місце працівника є фіксованим та узгоджується з роботодавцем

– це робота, яка виконується з використанням інформаційно-комунікаційних технологій
– забезпечення працівників необхідними засобами виробництва, матеріалами та інструментами є обов'язком роботодавця
– така робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт

Як було оформлено запровадження дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу?

- укладено трудовий договір про дистанційну чи надомну роботу, письмове погодження про застосуванням гнучкого режиму робочого часу
- наказом/розпорядженням роботодавця
- без офіційно оформлення (напр., усна домовленість з роботодавцем)
- не знаю

Хто був ініціатором запровадження дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу?

- Працівник
- Роботодавець
- Інше

Якими факторами була обумовлена ініціатива запровадження дистанційної чи надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу? (можливі кілька варіантів відповіді)

- Необхідністю самоізоляції через інфекційне захворювання
- запровадження карантину
- введення воєнного стану
- довготривале перебування за кордоном
- переїзд на проживання в іншу місцевість на території України
- вагітність або необхідність догляду за дитиною
- інше (відкритий варіант)

Чи вплинуло введення воєнного стану на режим Вашої роботи?

- так, це призвело до запровадження дистанційної, надомної роботи, гнучких режимів робочого часу
- так, це призвело до збільшення кількості часу дистанційної, надомної роботи, гнучких режимів робочого часу
- ні, не вплинуло або вплив незначний
- інше

Чи була пов'язана потреба у запровадженні дистанційної чи надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу з будь-якими формами дискримінації чи насильства щодо Вас? (якщо так - конкретизуйте причину у варіанті "інше")

- так
- ні
- інше

Чи проводив роботодавець для Вас інструктаж з питань охорони праці і протипожежної безпеки та безпечного використання обладнання та засобів, необхідних для виконання дистанційної роботи?

- так, проводився один раз
- так, провадився(ться) систематично
- ні, не проводився зовсім
- інструктаж не проводився, надавалися окремі вказівки/рекомендації

Необхідні для роботи обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації та ін. забезпечувалося:

- у повному обсязі роботодавцем
- частково роботодавцем
- я самостійно забезпечив(ла) себе усіма необхідними для роботи технічними та програмними засобами (або роботодавець надав незначну підтримку)

- інше

Чи укладався з Вами договір про повну матеріальну відповідальність у зв'язку з наданням Вам обладнання чи засобів роботи?

- Так
- Ні
- Такого обладнання не надавалося

Чи сприяло запровадження дистанційної роботи більш активному використанню інформаційних технологій у Вашій діяльності:

- Так
- Ні
- Складно оцінити
- Інше

Чи узгоджували Ви з роботодавцем період відключення, тобто час, протягом якого Ви можете переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок (не відповідати на телефонні дзвінки, електронну пошту тощо):

- Так, такий час узгоджувався і переважно дотримувався
- Так, такий час узгоджувався, але переважно не дотримувався
- Ні, не узгоджували, зв'язок між нами міг бути в будь-який час

Чи вплинуло запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) на розмір Вашої заробітної плати:

- так, вплинуло, заробітна плата зросла
- так, вплинуло, заробітна плата зменшилась
- ні, не вплинуло або вплив незначний
- складно визначити

На Вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) мало вплив на психологічну атмосферу у Вашій сім'ї:

- так, це сприяло покращенню стосунків з близькими
- так, це сприяло погіршенню стосунків з близькими
- ні, не мало впливу або вплив незначний
- інше

На Вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) впливає на якість виконуваної Вами роботи:

- так, це сприяло покращенню якості виконуваної роботи
- так, це сприяло погіршенню якості виконуваної роботи
- ні, не має впливу або вплив незначний

На Вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) впливає на продуктивність Вашої праці, тобто обсяг виконаної роботи за одиницю часу:

- так, це сприяло підвищенню продуктивності моєї праці
- так, це сприяло зниженню продуктивності моєї праці
- ні, не має впливу або вплив незначний

Чому такі форми організації праці Вами не використовувалась? (можливі кілька варіантів)

- у моїй роботі неможливо застосувати такі форми організації праці
- не знаю/не розумію, у чому можливі переваги таких форм організації праці для мене
- роботодавець не погоджується на застосування таких форм організації праці
- не відчуваю потреби у застосуванні таких форм організації праці
- інше

Чи хотіли б ви отримати більше інформації про можливість застосування таких форм організації праці:

- так
- ні

Базові питання гугл-форми для роботодавців

Чи використовуються у Вашому підприємництві такі форми організації праці як:
– дистанційна праця
– надомна праця
гнучкий режим робочого часу

Якщо так, то яка з форм є більш застосовною:
– дистанційна праця
– надомна праця
– гнучкі режими роботи

Якщо ні, то зазначте причину:
– не дозволяє вид господарської діяльності
– не вважаю прийнятною таку форму організації праці у своєму підприємництві
– не знаю як оформити такі трудові відносини
– не бачу переваг для себе, як роботодавця
– інше

Чим, на Вашу думку, дистанційна робота відрізняється від надомної (може бути кілька варіантів відповіді):
1) тільки назвою
2) порядком оформлення
3) способом організації виконання роботи
4) видом виконуваних робіт
5) не знаю відповіді

Чи знаєте Ви свої зобов'язання при оформленні виконання роботи у дистанційному режимі (може бути кілька варіантів відповіді):
- укласти трудовий договір про дистанційну роботу у письмовій формі
- усно домовитися з працівником
- укласти додаткову угоду до трудового договору
- видати наказ про запровадження тимчасового дистанційного режиму роботи
- визначити види робот і категорії працівників, які працюють дистанційно, у колективному договорі
- видати наказ про переведення на дистанційну роботу у зв'язку зі змінами в організації праці

Як оформлюється виконання роботи із застосовування гнучкого режиму робочого часу (може бути кілька варіантів відповіді):
1) шляхом укладання письмового трудового договору
2) шляхом усної домовленості з працівником
3) шляхом письмового погодження з працівником
4) виключно положеннями колективного договору
5) шляхом встановлення виключень з правил внутрішнього трудового розпорядку для певних категорій посад
6) в інший спосіб

Які, на Вашу думку, умови трудового договору мають міститися у трудовому договорі про дистанційну (може бути кілька варіантів відповіді):
1) найменування роботи, професії або посади працівника;
2) трудова функція
3) термін дії договору
4) умови оплати праці
5) підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку

6) порядок направлення у відрядження
7) тривалість часу відпочинку
8) вид обліку робочого часу
9) порядок і терміни подання звітів про виконану роботу;
10) порядок і терміни забезпечення обладнанням, програмно-технічними та іншими засобами та/або розмір, порядок і терміни виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними засобів та інших витрат;
11) способи комунікації

Чи знаєте Ви свої зобов'язання щодо облаштування «офісу» для дистанційної роботи (може бути кілька варіантів відповіді):
1) вважаю це своїм обов'язком як роботодавця
2) вважаю це своїм правом
3) вважаю це обов'язком працівника
4) вважаю це правом працівника
5) режим встановлюється за домовленістю сторін (змішаний формат)
6) інше

Як запровадження дистанційної, надомної праці та гнучких режимів робочого часу вплинуло на Вашу підприємницьку діяльність (вільна форма відповіді)

Чи має дистанційна, надомна робота негативний влив на результати роботи Вашої компанії (вільна відповідь)

Як віддалена робота вплинула на Ваших працівників (вільна відповідь)

Чи вважаєте Ви законодавче регулювання дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу достатнім (вільна відповідь)

Що не працює або вкажіть, з якими проблемами Ви стикнулися (можлива більш ніж одна відповідь):
1) складнощі у кадровому діловодстві, обов'язковість якого передбачена законодавством
2) незрозумілість процедури проведення атестації, здійснення тимчасових переводів або віддаленого звільнення
3) наявність ризику невиконання роботи
4) недосконалість механізмів захисту інформації (високого ризику перехоплення або втрати комерційних даних через Інтернет)
5) відсутність очного спілкування з працівником
6) неможливість поточного контролю за виконанням роботи та її якістю
7) часті непорозуміння з працівником під час взаємодії через інформаційно-комунікативні технології
8) інше

Додаток 2

Аналіз практики реалізації норм

Закону України «**Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»**

Зміст

1. Передумови удосконалення законодавчого регулювання та мета прийняття Закону

2. Методологія моніторингу реалізації та оцінки ефективності Закону в рамках здійснення пост-законодавчого контролю (PLS)

Крок 1. Технічні завдання дослідження, спрямовані на отримання інформації

Крок 2. Опрацювання результатів опитування та тематичне групування відповідей

Крок 3. Інтервальна оцінка даних опитування щодо соціально-трудової інклюзивності, гендерної рівності

Крок 4. Рекомендації за результатами оцінки відповідей

3. Виміри ефективності реалізації норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»

3.1. Формалізація оцінки якості вибірки: кількісні та якісні критерії репрезентативності вибіркової сукупності.

3.2. Аналіз рівня обізнаності сторін трудових відносин про нетипові форми організації праці

3.3. Гендерний аспект та соціально-трудова інклюзивність

3.4. Виокремлення проблем, що потребують правового врегулювання

4. Узагальнення висновків аналізу

5. Рекомендації

Метою цього звіту є аналіз даних та інформації, отриманих від сторін трудових відносин у відповідь на запит PLS. Зокрема, у ньому буде ***визначено*** рівень обізнаності працівників і роботодавців щодо можливостей застосування нетипових форм організації найманої праці (дистанційної, надомної роботи, роботи із застосування гнучкого режиму робочого часу); ***узагальнено*** результати регулятивного впливу норм Закону з врахуванням гендерної проблематики та умов правового режиму воєнного стану; ***запропоновано*** висновки і рекомендації.

1. Передумови удосконалення законодавчого регулювання та мета прийняття Закону

До запровадження Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» економічний аналіз ринку праці свідчив про наявність технологічних, соціальних, правових передумов для поширення нетипових форм організації найманої праці та зростання попиту на працівників, які готові виконувати роботу дистанційно, надомно або із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

На відміну від технологічних факторів (зростання рівня технологічних знань працівників, поширення ІКТ і мережі Інтернет) та соціальних, здебільшого обумовлених пандемією COVID-19, правові передумови організації дистанційної та надомної роботи, роботи із застосування гнучкого режиму робочого часу потребували удосконалення. До цілей законодавчого врегулювання було віднесено: визначення умов трудових договорів про надомну та дистанційну роботу; врегулювання порядку їх укладання; організація обліку робочого часу та контролю за виконанням роботи; встановлення порядку надання, використання, обслуговування обладнання і засобів виробництва та/або забезпечення працівника ІКТ; визначення механізму компенсації витрат, пов'язаних з виконанням роботи; забезпечення безпеки та гігієни праці тощо.

Загальною метою законодавчого регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу є поширення соціальних трудових гарантій на працівників, які працюють у нетипових формах організації праці, а також під час запровадження дистанційної роботи, у випадках передбачених законодавством, без укладання відповідних договорів. Серед очікуваних результатів запровадженого Закону слід зазначити зменшення долі незареєстрованих (нелегалізованих) трудових відносин.

З моменту набрання чинності Закону пройшло небагато часу. Судова практика про захист прав і гарантій сторін трудових відносин в умовах дистанційної, надомної роботи, роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу є малочисельною та недостатньою для оцінювання ефективності запроваджених норм. Таке дослідження краще здійснити в рамках пост-законодавчого контролю.

2. Методологія моніторингу реалізації та оцінки ефективності Закону в рамках здійснення пост-законодавчого контролю (PLS)

Пост-законодавчий контроль (PLS) – це інструмент, який застосовується для моніторингу та оцінки стану реалізації законодавства. Він складається з процесу збору інформації та аналізу відповідей на запитання щодо практики використання нормативних положень суб'єктами певних суспільних відносин. Його основним завданням є з'ясування ефективності законодавчого регулювання у досягнені поставлених цілей. PLS має на меті виявити наступне: які нормативні положення мають позитивну практику реалізації; виконання яких норм має труднощі або неоднакове застосування; які нормативні положення не застосовується сторонами і з яких причин; які аспекти відносин потребують урегулювання; які нормативні положення доцільно змінити і з яких причин.

Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів розпочато пост-законодавчу перевірку Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX від 04.02.2021 року (далі – Закон) .

Крок 1. Технічні завдання дослідження, спрямовані на отримання інформації

Технічне завдання PLS передбачає формулювання мети і вибору методів дослідження. Моніторингова діяльність починається із збору інформації та даних. Для їх отримання складені опитувальні онлайн-анкети для працівників та роботодавців. Коло запропонованих питань та їх конкретизація за окремими аспектами спрямовані на: ***виявлення*** рівня обізнаності сторін трудових відносин про зміст законодавчих норм про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу; ***встановлення*** рівня застосування нетипових форм організації найманої праці після прийняття Закону; ***з'ясування*** проблем практики використання нормативних положень (позитивний та негативний досвід); ***узагальнення*** пропозицій щодо напрямів удосконалення законодавства.

Крок 2. Опрацювання результатів опитування та тематичне групування відповідей

Завершення етапу опитування знаменує перехід до опрацювання та аналізу їх результатів. Обробка даних передбачає: переведення індивідуальної інформації дослідження в сукупну (узагальнену) за допомогою програмних засобів обробки інформації; здійснення аналітико-синтетичного аналізу отриманих відповідей з метою вилучення необхідних даних, їх оцінки, порівняння і узагальнення. Метод статистичного аналізу інформації дозволить визначити роль різних чинників у механізмі реалізації норм про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосування гнучкого режиму робочого часу. Окрім того, систематизація відповідей працівників буде здійснена у спосіб багатовимірного статистичного аналізу для виявлення того, наскільки такі чинники як: гендер, вік, освіта, професійний досвід, стан здоров'я, наявність утриманців – впливає на зміст відповідей.

Крок 3. Інтервальна оцінка даних опитування щодо соціально-трудової інклюзивності, гендерної рівності.

Третім кроком є виокремлення аспектів соціально-трудової інклюзивності, гендерного балансу в рамках PLS. До переліку включені питання щодо змісту договорів про дистанційну та надомну роботу, рівень оплати, робочий час, влаштування «робочого офісу» працівника, причини укладання або відмови в укладанні таких договорів, які дозволяють оцінити дотримання принципу гендерної рівності та заходи забезпечення соціально-трудової інклюзивності. Опитувальні онлайн-анкети містять запитання з відкритою відповіддю, які будуть проаналізовані на гендерну чутливість.

Крок 4. Звітність та рекомендації за результатами оцінки опитування

Кожний моніторинг у рамках PLS призводить до аналізу результатів і складання звіту, з метою отримання відповідей на запитання, які спочатку були порушені. За результатами здійсненого моніторингу та аналізу отриманої інформації провадиться оцінка ефективності Закону. Відстеження результативності регуляторного впливу його норм та з'ясування реального стану практики організації дистанційної, надомної роботи, роботи із гнучким режимом робочого часу (логічний елемент «зворотного зв'язку») дасть підстави для формування висновку щодо результативності законодавчого регулювання та досягнення мети

Закону. Ефективність законодавчого регулювання в обов'язковому порядку включає гендерний баланс.

3. Виміри ефективності реалізації норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу»

Норми Закону є загальними і можуть застосовуватися для регулювання трудової діяльності будь-якого працівника, якщо характер виконуваної ним роботи дозволяє такий спосіб організації праці. Законодавчі положення не містять гендерних стереотипів і мають на меті однакову користь для всіх, зокрема чоловіків і жінок. Необхідно зазначити, що до запровадження Закону можливість застосування трудових договорів про надомну роботу передбачалася підзаконним актом для окремих суб'єктів (як правило осіб з інвалідністю), а застосування гнучкого режиму робочого часу обмежувалося певним видом професій або виконуванням певних робіт.

Технічне завдання PLS супроводжувалося запитом щодо інформації, яка необхідна для здійснення Комітетом моніторингу та оцінки ефективності Закону, виявлення неузгодженостей норм або прогалин у правовому регулюванні. Питання сформульовані у спосіб, який дозволяє з'ясувати різні аспекти та виміри, дізнатися про позитивний та негативний досвід використання роботодавцями і працівниками нормативних положень для врегулювання нетипових форм трудових відносин. PLS зосередилася на питаннях, серед яких:

- Чи вплинув прийнятий Закон на поширення у трудових відносинах дистанційної та надомної форми організації праці, гнучких режимів роботи?
- Чи відрізняються права дистанційного або надомного працівника від тих, хто працює у приміщеннях роботодавця (на стаціонарних робочих місцях)?
- Чи було досягнуто позитивного соціально-економічного ефекту?
- Чи вплинув прийнятий Закону на масштаби використання інформаційних технологій для організації трудових відносин?
- Як виконання роботи вдома впливає на фізичне та ментальне здоров'я працівників?
- Які норми законодавства про дистанційну та надомну працю, гнучкі режими робочого часу потребують удосконалення або скасування.

За результатами аналізу, у разі визнання заходів неефективними, Комітет має намір ініціювати внесення змін і доповнень до законодавства з метою удосконалення організаційних засад, посилення гарантій прав працівників і забезпечення виконання обов'язків сторонами таких відносин.

3.1. Формалізація оцінки вибірки: кількісні та якісні критерії репрезентативності вибіркової сукупності.

Трудова діяльність як сфера дослідження обумовила метод і критерій систематизації. Вибірка представляла дві основні групи:

перша – працівники;

друга – роботодавці.

Комітет зібрав понад 66600 відповідей, з яких 65372 (98,1%) - це відповіді працівників та 1274 (1,9 %) – це відповіді роботодавців на запит інформації. Високий рівень репрезентативності першої групи вибірки є прогнозованим і об'єктивно зумовленим. З гендерної точки зору, переважна більшість респондентів опитування - жінки (75,1 %). Не було отримано відповідей від осіб, які не хотіли розкривати свою стать або небінарну гендерну ідентичність. Вибірка опитування передбачала отримання відомостей щодо сімейного стану

особи (заміжня або одружений – 66, 4%) та щодо наявності дітей (53 %) або інших утриманців (9%).

З точки зору віку, переважна більшість респондентів була у віковій групі 41-50 років (30,7%). Особи у віці до 20 років та люди старше 60 років (6,1 %) представлені недостатньо. Це може створити неповну картину щодо соціально-трудової інклюзивності таких соціальних груп у нетипові форми організації трудових відносин, а також неповну інформацію про досвід, який повідомляється та про перешкоди. Низька участь в опитуванні осіб з інвалідністю також створює певні складнощі для формування репрезентативно спроможних висновків щодо соціально-трудової інклюзивності таких осіб у нетипові форми організації трудових відносин. Утім враховуючи, що збір відомостей був стратифікованим (невипадковим), передбачається, що коливання ознак всередині однієї групи (страти) не є суттєвим у загальних результатах щодо ефективності Закону.

Вибірка другої групи найбільш представлена роботодавцями галузі освіти (42,6 %). Зазначене відобразилося на інформаційних показниках про вид провідної діяльності, де застосовуються нетипові форми організації праці: надання послуг (95,4 %), виготовлення продукції (4,6 %). Щодо зони ведення бізнесу, то перевага належала бізнесу місцевого рівня (68,8 %). Роботодавці транснаціональних підприємств представлені незначною кількістю (3 %). Форма власності більшості респондентів – публічна (89,9 %). Незначна доля участі роботодавців приватної форми власності (8,7%), а також тих, хто здійснює діяльність як фізична особа-підприємець (4,6 %) значно обмежує можливості формулювання висновків щодо рівня застосування нетипових форм організації праці у приватному секторі, який найбільше схильний до практики незадекларованої праці. Незважаючи на те, що такі статистичні критерії є допоміжними у здійсненні моніторингу, вони вплинуть на репрезентативність висновків щодо ролі Закону у детінізації ринку праці.

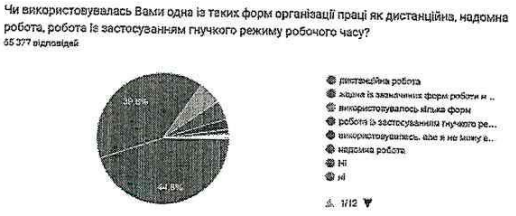
За територіальним показником і з врахування запровадженого в Україні правового режиму воєнного стану, вибірка мала достатньо широкий регіональний розподіл.

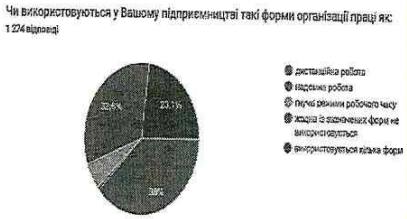
3.2. Аналіз рівня обізнаності сторін трудових відносин про нетипові форми організації праці

Основний акцент дослідження був спрямований на виявлення рівня обізнаності працівників і роботодавців щодо змісту норм трудового законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Необхідність у такій інформації обумовлена об'єктивними причинами. Тривалий час в Україні було відсутнє належне правове регулювання дистанційної та надомної роботи. Перші законодавчі норми про такі нетипові форми організації праці з'явилися у 2020 році, які за змістом значно відставали від реальних потреб. Проблеми правозастосовного характеру і досі мають місце з причин суттєвих відмінностей дистанційних і надомних трудових відносин від трудових відносин за звичайним трудовим договором. Відповідно, рівень знань працівників і роботодавців про зміст норм Закону прямо впливає на правильність їх застосування на практиці.

За результатами опитування, роботодавці віддають перевагу дистанційному способу організації праці (38 %), а кількість тих, хто використовує у своїй діяльності всі три форми нестандартної організації праці, складає 23,1 %. Водночас значна доля респондентів цієї групи взагалі не укладають такі види трудових договорів з працівниками (32,6 %) та не запроваджують дистанційну роботу через воєнний стан і не з причин особливостей виробництва. Аналіз результатів опитування працівників відповідає вищезазначеним показникам рівня застосування нетипових форм організації праці. Відповіді вибірки двох груп свідчать про мізерну долю укладання трудових договорів про надомну працю (до 1 %). Практика їх укладання фактично не змінилась з моменту запровадження Закону та з врахуванням особливостей правового режиму воєнного стану.

Значна кількість роботодавців зацікавлена у подальшому застосуванні у своєму бізнесі таких нетипових форм організації роботи: дистанційної (59,6 %), гнучкого режиму робочого часу (22 %).

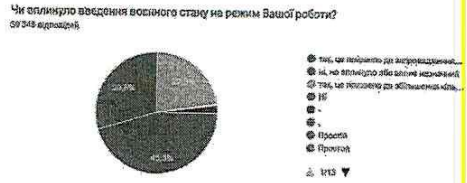


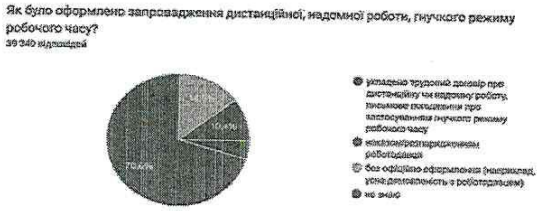


На запит щодо джерела знань працівників про зміст положень Закону про дистанційну, надомну роботу та гнучкий режим робочого часу відповіді свідчать, що кількість добре ознайомлених з ними складає лише 10,8 %. Інші респонденти отримали інформацію з інших джерел (35 %) або ознайомлені поверхово (10,2 %), що робить цю групу вразливою до ризику недотримання їх трудових прав з боку роботодавця. Рівень розуміння роботодавцем змісту нормативних положень щодо нетипових форм організації праці є доволі високим, хоча повного розуміння відмінностей між трудовим договором про дистанційною і надомною роботою та порядком запровадженням дистанційної роботи через обставини, визначені Законом, не спостерігається.

На запит щодо ознак дистанційної роботи працівники мають правильне розуміння щодо способу виконання роботи (68 %). Значна кількість респондентів вважає, що трудовий договір про дистанційну роботу обов'язково містить умову про наявність фіксованого часу, протягом якого працівник повинен бути присутнім на робочому місці (32,3 %). Відповідно до Закону, ця норма є диспозитивною.

За інформацією опитування працівників ініціатором запровадження дистанційного режиму був роботодавець (79 %), а основним фактором, яким обумовлена дистанційна, надомна робота та робота із застосуванням гнучкого режиму робочого часу став правовий режим воєнного стану (84,6 %). Способом оформлення дистанційної, надомної роботи чи роботи у гнучкому режимі робочого часу працівники зазначають наказ (розпорядження) роботодавця (70,6 %), усна домовленість (14,5 %), укладені відповідні договори (5 %). Частина респондентів не змогли визначити спосіб оформлення дистанційного режиму робочого часу (10,4 %).





У переважній більшості відповіді представників першої і другої групи вибірки свідчать, що респонденти не надають значення і не роблять змістовних розмежувань, за деякими виключеннями, між запровадженим роботодавцем дистанційний режимом роботи через воєнний стан та особливостями роботи за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

3.3. Гендерний аспект, соціально-трудова інклюзивність.

Цей звіт не обмежується питаннями результативності законодавчого регулювання з точки зору забезпечення потреб сторін трудових відносин застосовувати нетипові форми організації праці. Елементи різноманітності аналізу практики застосування норм Закону були забезпечені питанням з відкритою відповіддю, в тому числі для з'ясування соціально-трудової інклюзивності (інвалідність, гендер, вік, освіта, сімейні обов'язки).

Відправною точкою для будь-якої форми гендерного аналізу та інших видів соціально-трудової інклюзивності є встановлення фактів відмінностей у правовому статусі чоловіків і жінок, осіб з інвалідністю, осіб із сімейними обов'язками у нетипових трудових відносинах. Була отримана інформація про негативні практики реалізації представниками різних соціальних груп їх трудових прав та наступного запровадження для них дистанційного режиму роботи з причин дискримінації (7,6 %).

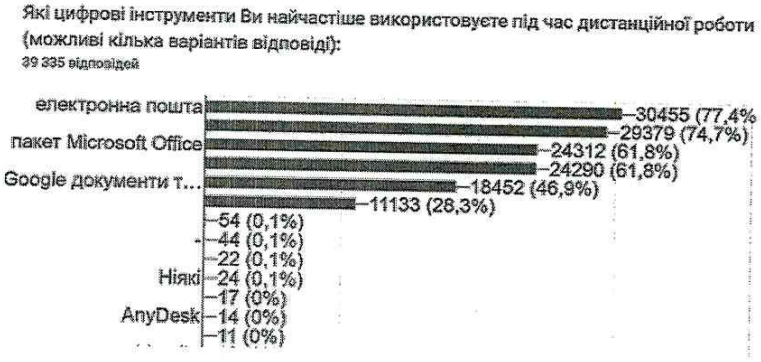
Висновки, пов'язані з врахуванням потреб різноманітних соціальних груп, висвітлюють наскільки їх інтереси або положення враховується під час застосування нетипових форм організації праці. На запит, щодо впливу Закону на організацію роботи осіб з інвалідністю, позитивно оцінено 18 585 (47,2%) респондентами; що такого впливу немає або він незначний відмітили 16 445 респондентів (41,8%). Про негативний вплив зазначили 1 697 (4,3%) осіб, без конкретизації причин або прикладів.

Багато вільних відповідей здаються суперечливими, і не тільки через те, що вони стосуються представників окремих соціальних груп, а у зв'язку з несформованим у

респондентів власного відношенням щодо таких форм організації праці. На запит щодо впливу Закону на гендерний баланс, кількість відповідей про те, що такого впливу немає або він незначний становить 32899 (83,6%); про те, що вплив позитивний зазначили 4 417 респондентів (11,2%) та негативний – 925 (2,4%). В чому полягає негативний або позитивний вплив і яким чином це проявляється, у відповідях не зазначається.

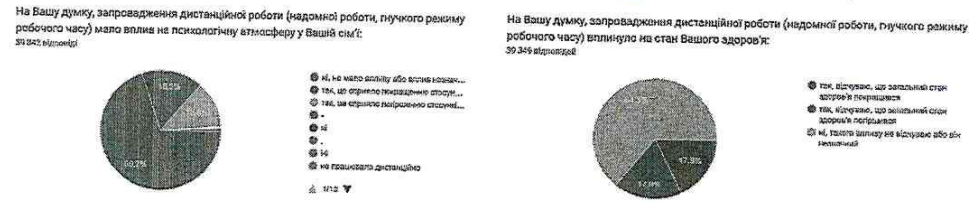
Не виявилося респондентів з числа соціальним груп, які б повідомили, що отримали відмову в оформлені трудових договорів про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучких режимів робочого часу або, що умови їх трудового договору містять ознаки дискримінації за ознакою гендеру, віку, стан здоров'я, наявність утриманців і навіть освіти (професійного досвіду).

Водночас запровадження дистанційної роботи в обов'язковому порядку передбачає наявність цифрових навичок.



Кількість інформації про осіб, які стикаються з перешкодами (далі – бар'єрами) або зазнали порушень своїх трудових прав під час запровадження дистанційного режиму роботи незначна та обумовлена суб'єктивними факторами. В основному бар'єри зводяться до: обмеженість фінансових можливостей осіб для забезпечення себе ІКТ та відсутність цифрових навичок. У відкритих відповідях представники окремих соціальних груп звертали увагу на такі бар'єри: перебування у складних життєвих обставинах не дозволяє їм забезпечити себе технічними засобами для виконання дистанційної роботи (малозабезпечені сім'ї – 69 відповідей); перешкоди, обумовлені необхідністю постійного догляду за дітьми (16 відповідей); пенсіонери, люди похилого віку (зазичай у контексті того, що таким особам важко освоїти технічні засоби для виконання роботи дистанційно) – 13 відповідей; особи з інвалідністю щодо відсутності цифрових навичок (21 відповідь).

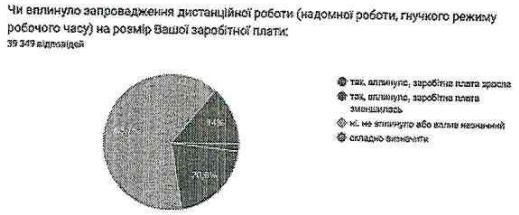
На запит вибірки першої групи про вплив запровадженої дистанційної роботи, роботи із гнучким режимом робочого часу на психологічну атмосферу у сім'ї або на стан фізичного чи ментального здоров'я, у переважній більшості відповідей зазначалося про відсутність такого впливу. Водночас, представники окремих соціальних груп (61 відповідь) зазначили про негативний ефект щодо міжособистісного спілкування та їх соціалізацію.

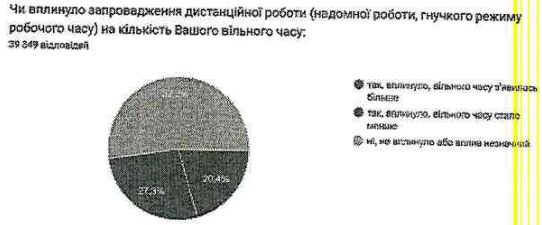


Аналіз результатів опитування виявив відсутність інформації про інші бар'єри, які безпосередньо пов'язані з реалізацією положень Закону.

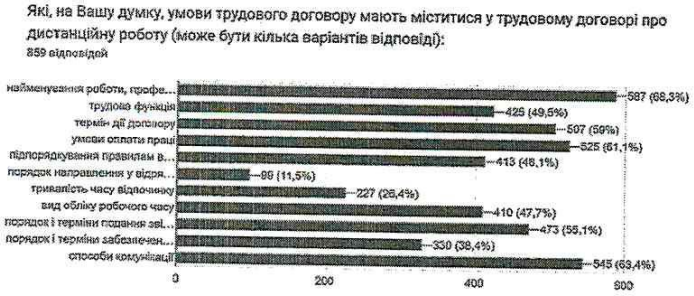
3.4. Виокремлення проблем, що потребують правового врегулювання

За результатами аналізу відповідей на запит інформації PLS, можна виокремити такі проблеми. Перша стосується змісту трудового договору про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Представники вибірки першої групи акцентували увагу на гарантіях оплати праці. У переважній більшості запровадження дистанційної роботи за наказом роботодавця через військовий стан не вплинуло на розмір оплати праці (63,7 %); зменшилась заробітна плата у 20,6 % респондентів. Не змогли визначитись із відповіддю 14 % і у вільних відповідях простежується стурбованість працівників щодо тенденцій до зниження її розміру (419 відповідей). Друга проблема, регламентація робочого часу, в тому числі в аспектів оплати праці. Так, кількість вільного часу у зв'язку з запровадження дистанційного режиму роботи не змінилася у порівняні із звичайним режимом праці, а у деяких респондентів вона зменшилась (27,3 %). Питання гарантій оплати праці стає пріоритетним, оскільки зменшується можливість додаткового заробітку через брак вільного часу.



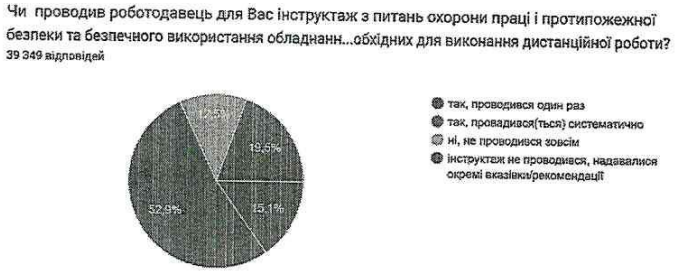


Представники вибірки другої групи на запит щодо змісту трудового договору акцентували увагу на відсутність нормативних положень щодо способів (механізму) контролю стану виконання працівником роботи і визначали обов'язковість детального врегулювання у трудовому договорі порядку і термінів звітності (55,1 %), способів комунікацій (63,4 %).



Суттєві відмінності спостерігаються у відповідях представників двох груп вибірки щодо порядку облаштування «робочого офісу» працівника, в тому числі його забезпечення ІТК. На думку роботодавців такий порядок має визначатися за домовленістю сторін (64,1 %), лише 36 % респондентів вважає це своїм обов'язком. За інформацією респондентів першої групи вибірки, переважна частина працівників (48,2 %) самостійно облаштовує своє робоче місце та забезпечує себе програмно-технічними засобами для виконання роботи у дистанційному режимі, запровадженому наказом роботодавця.

Питання забезпечення безпеки праці залишається найбільш проблематичним з точки зору загального розуміння соціально-захисного значення норм трудового законодавства.



Достатність його вирішення у спосіб проведення інструктажів з техніки безпеки є дискусійною. Юридичні наслідки їх недотримання місять ознаки правової невизначеності положень Закону.

5. Узагальнення висновків аналізу

Результати пост-законодавчої перевірки дозволяють висвітлити проблеми реалізації нормативних положень, їх причини та наслідки. Здійснений аналіз мав на меті перевірити, якою мірою Закон приніс однакову користь для працівників і роботодавців, не порушив гендерний баланс у трудових відносинах, а також не сприяв прекаризації працівників.

Серед питань у запиті на інформацію були такі, що передбачали оцінку як положень Закону, так і наслідків (позитивних і негативних) щодо його запровадження. Респонденти другої групи вибірки (роботодавці) позитивно оцінили прийняття Закону. Вони застосовують і планують надалі застосовувати його положення для організації роботи у своєму бізнесі (46,9 %). Перевагу роботодавці віддають поєднанню дистанційної роботи та роботи працівника на робочому місці у виробничому приміщенні, офісі (54,5 %). Водночас, значній долі респондентів цієї групи важко було визначити ефект від запровадження нетипових форм організації праці (40,6 %).

Що стосується першої групи вибірки (працівників), то бажання працювати за трудовим договором про дистанційну, надомну роботу або із застосуванням гнучкого режиму робочого часу респонденти пов'язують тільки із наявністю таких обставин як надзвичайний або воєнний стан (36,3%). Працювати за такими видами договорів виявили бажання 4,8 %. Категорично проти (за жодних обставин) запровадження таких форм організації праці висловилися 10,8 % респондентів.

Щодо ефективності положень досліджуваного Закону, то аналіз практики застосування дозволяє зробити наступні висновки:

- удосконалення потребують законодавчі положення щодо: забезпечення гарантій оплати праці, нормування роботи, встановлення тривалості робочого часу, механізмів поточного контролю за станом виконання роботи, порядок облаштування «робочого офісу» працівника;

- залишається неврегульованою матеріальна відповідальність сторін за завдану шкоду, що є одним із чинників переваги укладання цивільно-правових договорів про виконання роботи, а не застосування нетипових форм організації роботи;

- отримана інформація не виявила прямих, гендерно-специфічних бар'єрів під час запровадження нетипових форм організації праці. Існуючи перешкоди для інших соціальних груп обумовлені суб'єктивними факторами (відсутність цифрових навичок) і прямо не пов'язані з положеннями Закону;

- рівень укладання трудових договорів про надомну роботу не змінився з часу прийняття Закону, що може свідчить про незначну його роль у процесі легалізації трудових відносин;

- докази поширення практики організації роботи із застосування гнучкого режиму робочого часу не виявлено. Така ситуація викликає певні занепокоєння щодо ефективності Закону в частині розуміння респондентами положень про гнучкий режим роботи;

- запровадження дистанційної роботи за наказом роботодавця у зв'язку з воєнним станом не передбачає обов'язку укладання трудового договору про дистанційну роботу, але водночас утворює прогалини (неузгодженості) у правовому регулюванні питань, які відповідно до Закону мають бути обов'язково врегульовані у договорі (наприклад, компенсації працівнику додаткових витрат, пов'язаних з виконанням роботи).

6. Рекомендації

Розроблені Комітетом технічні завдання для PLS передбачали з'ясування ефективності впливу нормативних положень на організацію надомної, дистанційної роботи, роботи із застосування гнучкого режиму робочого часу, зокрема в умовах режиму воєнного стану, а також визначення рівня застосування інформаційно-комунікативних технологій у трудових відносинах. На основі отриманих результатів та їх аналізу можна дати наступні рекомендації:

- норми законодавства про дистанційну та надомну роботу мають враховувати не тільки можливості інформаційно-технологічного розвитку економіки, а й глобальні світові тренди плідного соціального партнерства між роботодавцем і працівниками. Доцільно передбачити можливість колективно-договірного врегулювання окремих аспектів дистанційної роботи у разі її запровадження за наказом роботодавця та встановити особливості реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав;

- врегулювати транскордонну дистанційну працю та передбачити виключення такого виду дистанційної роботи для окремих працівників (службовців);

- встановлене Законом правило, відповідно до якого при дистанційній роботі працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці потребує узгодження з нормами законодавства щодо нещасних випадків на виробництві, які не прив'язують їх настання з перебуванням на робочому місці, а з фактом виконання трудових функцій;

- ефективність організації роботи працівників залежить від багатьох факторів, одним із яких є різноманітність способів організації роботи з врахуванням соціально-трудової інклюзивності, гендерної рівності. Разом із тим положення Закону мають передбачати засоби (механізм) мінімізації ризиків соціальної та професійної ізоляції, втрати навичок корпоративної культури і головне – зниження стимулів до продуктивної праці, можливості кар'єрного росту або набуття професійного досвіду безпосередньо у колективі.

Додаток 3

Результати обробки відповідей у довільній формі на запит інформації щодо практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу

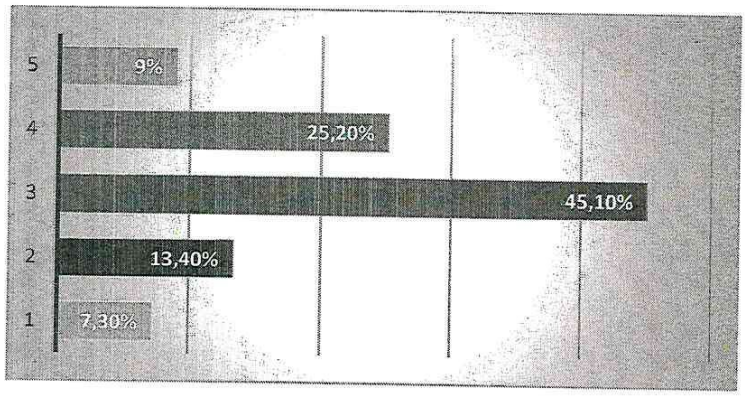
Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (далі – Комітет) в рамках PLS розробив технічні завдання для проведення моніторингу практики реалізації Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021р. № 1213-IX (далі – Закон). Його мета полягала у добуванні фактів щодо ефективності нормативних положень Закону та рівня їх застосовності для організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

До опитувальних онлайн-анкет були включені запитання, відповіді на які, у переважній більшості, підлягали опрацюванню у статистичний метод обробки інформації за кількісними і якісними критеріями. У рамках дослідження PLS зазначений спосіб оцінки отриманих даних дозволив визначити взаємну залежність між різними факторами об'єктивного чи суб'єктивного характеру, які мають місце у трудових відносинах, і результатами регуляторного впливу норм Закону (**Додаток 2**). Відповідно до цілей PLS, такий метод обробки отриманої інформації дав змогу:

- визначити рівень обізнаності сторін про зміст норм законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, що є вагомим чинником ефективності будь-якого закону;
- виявити позитивні зміни у порядку запровадження нетипових форм організації роботи;
- окреслити проблеми у практиці застосування норм Закону;
- з'ясувати роль та ступінь використання інформаційно-комунікаційних технологій у трудових відносинах тощо.

Водночас, логіка виконання завдань PLS передбачала аналіз взаємодії правових і соціальних факторів, які суттєво впливають на ефективність Закону, оскільки така взаємодія дозволяє з'ясувати як позитивні змін у сфері праці, так і причини виникнення негативних змін. Враховуючи вищезазначене, до опитувальних онлайн-анкет були включені запитання, які пропонували респондентам не варіанти, а довільні відповіді на запитання. Їх обробка та оцінка дали змогу встановити співвідношення між бажаними, тобто передбаченими Законом, результатами і реальними (отриманими) наслідками дії нормативних положень. Такий метод дослідження є найкращим способом визначення необхідності та напрямів удосконалення законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

Так, на запитання для респондентів першої групи вибірки (працівники) щодо загальної оцінки Закону з точки зору достатності його положень для врегулювання всіх аспектів запровадження нетипових форм організації праці, були отримані відповіді (39 369), систематизація яких дозволила згрупувати їх наступним чином: 1 рівень - зовсім не забезпечує потреби у регулюванні; 2 – мало забезпечує; 3 – вважають достатнім регулювання; 4 – деякі аспекти не врегульовані; 5 – Закон повністю забезпечує потреби у регулюванні.



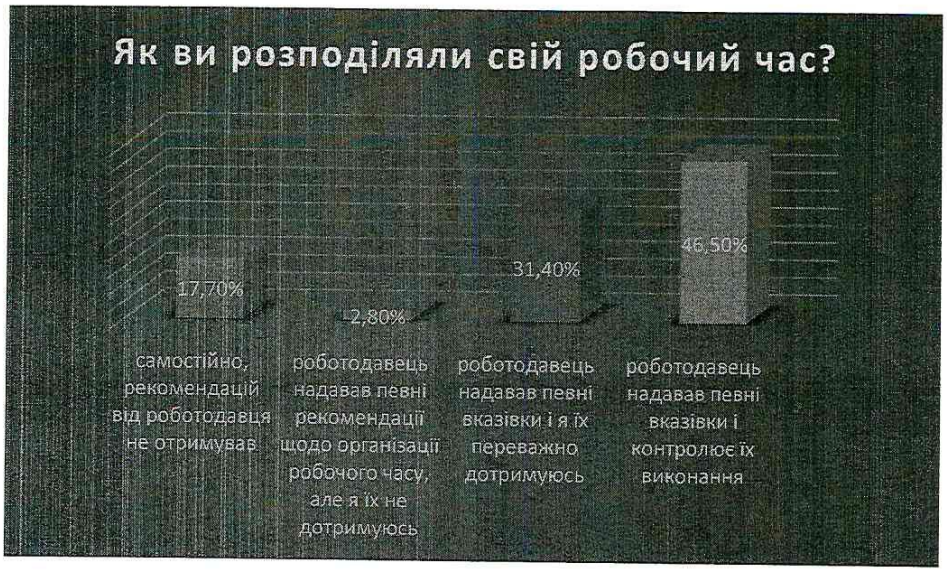
Водночас, на запитання, яке безпосередньо пов'язане з вищенаведеним і містить пропозицію для першої групи вибірки щодо формулювання змін до Закону, переважна кількість респондентів (19 411) зазначили таку відповідь як «не знаю/не маю пропозицій». Лише незначний відсок відповідей містив конкретні пропозиції, які стосуються такого:

- 1 534 відповіді щодо необхідності закріпити у Законі обов'язок роботодавця: забезпечувати працівника належним обладнанням, технікою для роботи; визначити механізм компенсації витрат працівника на комунальні платежі (світло та інтернет); забезпечення інтернет-зв'язком належної якості; необхідності забезпечення доступу до баз даних для належного виконання посадових обов'язків (у тому числі щодо врегулювання порядку доступу до закритих баз даних);

- 535 відповідей щодо врегулювання підстав для запровадження дистанційної роботи та визначення права працівника на його застосування. Типовими є відповіді щодо права працівника на такі форми організації роботи у випадках, встановлених законом (можливість час від часу використовувати право на роботу дистанційно у разі легкого нездужання, складних погодних умов, наявності транспортних перешкод, тривалих періодів повітряної тривоги);

- 491 відповідь щодо регулювання питань оплати праці, з яких абсолютна більшість про необхідність підвищення заробітної плати та 48 відповідей – щодо неприпустимості зменшення заробітної плати порівняно з роботою в офісі;

- 489 відповідей стосувалися необхідності деталізувати порядок та умови дистанційної роботи, встановити робочий час і час відпочинку (наприклад: «конкретизувати обов'язки та права сторін», «конкретизувати умови праці та відпочинку», «деталізувати і уточнити аспекти дистанційної роботи», «деталізувати умови виконання роботи», «розробити чіткий графік» (97 відповідей)). Цікавим є факт, що на запитання в опитувальнику для працівників про розподіл робочого час і врахування рекомендацій роботодавця, аналіз відповідей дає чітку картину, що у переважній більшості працівники дослуховуються рекомендацій роботодавця щодо розподілу робочого часу, включаючи випадки, коли дотримання таких рекомендацій контролюється роботодавцем.



- 173 відповідей щодо необхідності визначення механізмів контролю та звітування за виконанням роботи у дистанційному режимі, зокрема зменшення кількості звітів за виконану роботу чи впорядкування їх форми. У цілому діапазон відповідей виглядає від «скасування вимоги щоденних звітів» до «встановити більш жорсткий контроль за виконання роботи»;

- 83 відповіді щодо необхідності врегулювання питання дистанційної роботи для державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування або для певних категорій державних службовців (73 відповіді про встановлення переліку посад, які можуть або не можуть виконувати роботу дистанційно);

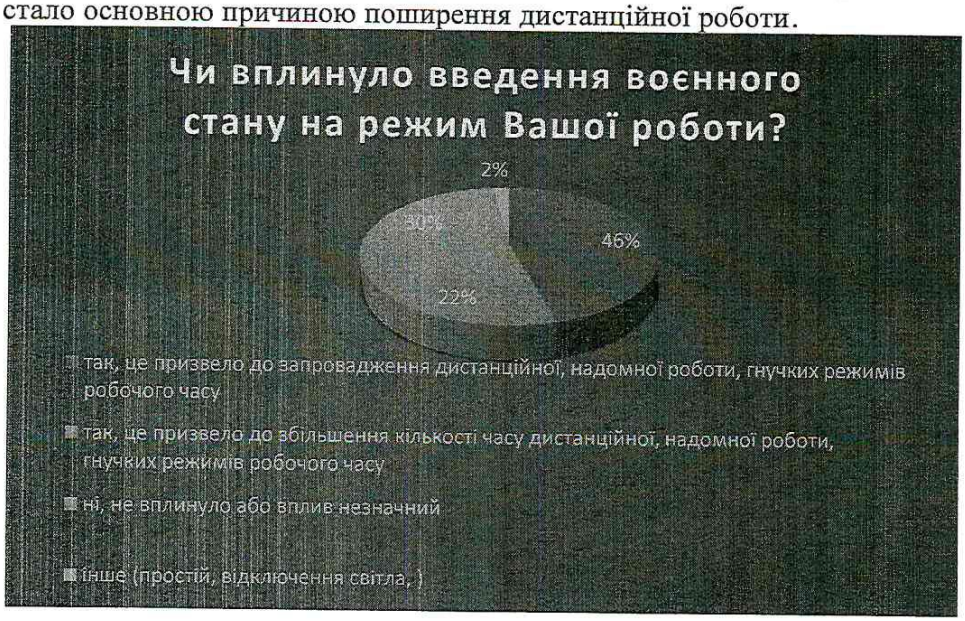
- 70 відповідей щодо надання дозволу для дистанційної роботи за кордоном державним службовцям, педагогічним працівникам;

- 29 відповідей щодо необхідності врегулювання питання обліку робочого часу працівників, які працюють дистанційно;

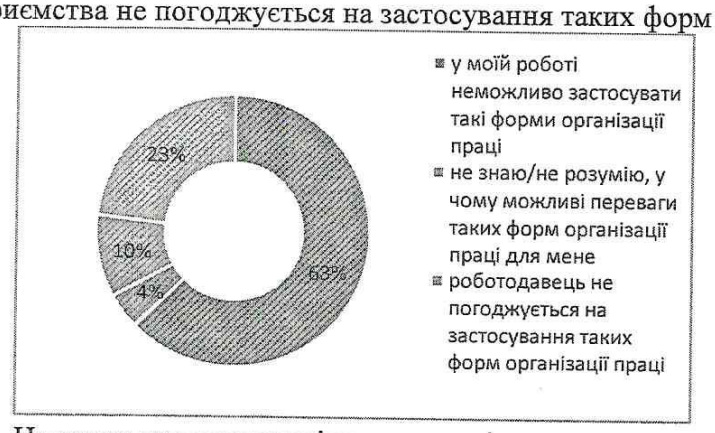
- 28 відповідей щодо надання першочергового права на дистанційну роботу для осіб з інвалідністю;

- 7 відповідей щодо необхідності розробки типового положення, типового договору про дистанційну роботу, внесення змін до локальних нормативно-правових актів.

Окрім того, аналіз відповідей дозволяє констатувати, що запровадження воєнного стану стало основною причиною поширення дистанційної роботи.



Відповіді респондентів другої групи вибірки (роботодавці) продемонстрували значний рівень їх обізнаності щодо нормативних положень Закону та незначну активність у відкритих відповідях. На запитання про те, чому нетипові форми організації роботи ними не використовувалися у підприємництві, переважна більшість зазначала, що такі форми організації роботи неможливі через вид/сферу/напрямок їх діяльності (17 330). Окрему групу складають відповіді керівників підприємств, у яких вони зазначають, що власник підприємства не погоджується на застосування таких форм організації праці (2 738).



На запит про позитивні та негативні чинники впливу на роботу компанії у зв'язку із запровадженням дистанційної, надомної праці та гнучких режимів робочого часу респонденти другої групи вибірки надали 859 відповідей, з них 92 відповіді зазначили, що не мало впливу, 25 відповідей – не визначилися з відповіддю. Більшість респондентів відзначили одночасно і позитивні, і негативні чинники запровадження зазначених режимів роботи. Позитивні чинники були зазначені у 434 відповідях, серед них:

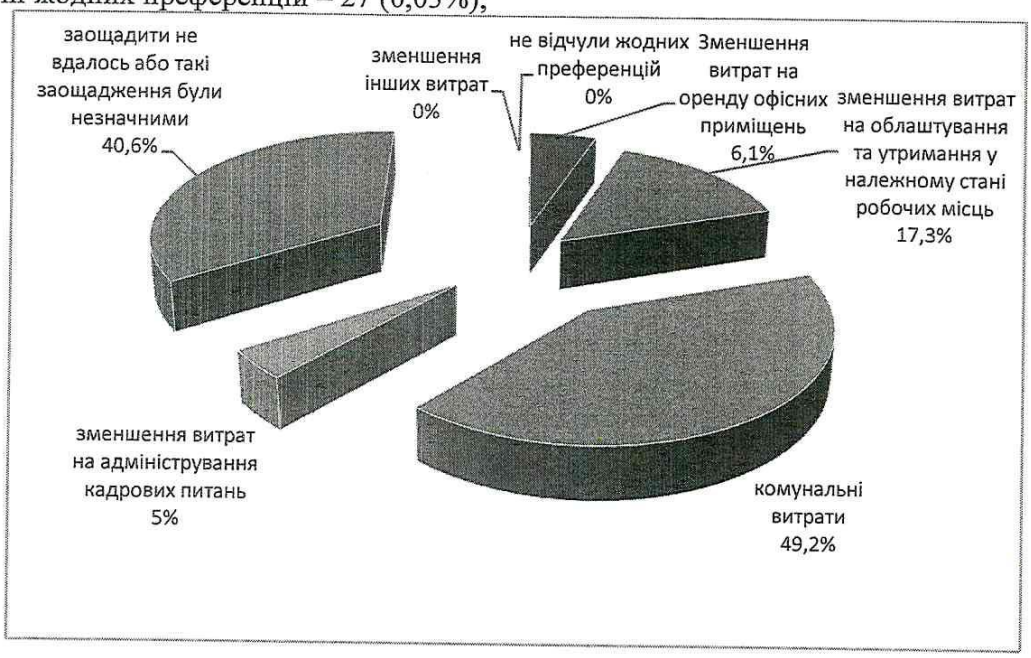
- можливість продовження діяльності підприємства, організації, установи в умовах воєнного стану – 227 (у тому числі під час коронавірусних обмежень);
- створення безпечних умов для працівників – 51 відповідь;
- освоєння працівниками новітніх технологій – 33;
- зменшення видатків на утримання приміщень, комунальні платежі – 29;
- збереження працівників та відсутність потреби їх звільнень – 23;
- створення більш комфортної обстановки для працівників (зокрема і психологічної) – 28;
- збільшення ефективності чи продуктивності роботи – 15;
- збільшення можливостей працевлаштування окремих категорій працівників – 3 відповіді.

Негативні чинники були зазначені у 331 відповіді, серед них:

- зниження ефективності, якості чи продуктивності роботи – 121 відповідь;
- ускладнення комунікацій між керівництвом і підлеглими, працівниками між собою, працівниками і клієнтами (брак очного спілкування як такого) – 98;
- ускладнення процесів контролю за якістю та своєчасністю роботи – 38;
- додаткові витрати внаслідок необхідності забезпечення працівників необхідними засобами для дистанційної роботи – 15;
- погіршення виконавської дисципліни – 12;
- відсутність належного захисту інформації, зростання навантаження на керівників, зниження фізичної активності працівників – по 1 відповіді.

Більш чітке розуміння респонденти другої групи виявили щодо наявності/відсутності економічних преференцій (переваг) від запровадження таких форм організації праці. Усього взяло участь 859 респондентів, які зазначили наступне: зменшення витрат на оренду офісних приміщень – 52 (6,1%); зменшення витрат на облаштування та утримання у

належному стані робочих місць – 149 (17,3%); комунальні витрати – 425 (49,2%); зменшення витрат на адміністрування кадрових питань – 43 (5%); заощадити не вдалось або такі заощадження були незначними – 349 (40,6%); зменшення інших витрат – 8 (0, 01%); не відчули жодних преференцій – 27 (0,03%);



На думку роботодавців, нетипові форми організації роботи мають як позитивний, так і негативний вплив на працівників. Водночас, 156 респондентів зазначили, що віддалена робота не вплинула на їхніх працівників або вплинула незначно, а 18 зазначили, що такий вплив суттєво залежить від конкретного працівника, його здатності до самоорганізації. Про позитивний вплив віддаленої роботи на працівників було зазначено у 287 відповідях (без конкретизації), серед них було акцентовано на такому: працівники опанували нові технології, отримали новий досвід, застосовували нові форми роботи, займалися самоосвітою (59 відповідей); віддалена робота була зручною для працівників і дозволила зекономити час і кошти на дорогу, харчування (33); така робота сприяла кращій самоорганізації працівників (13); така робота сприяла підвищення продуктивності/якості роботи (10); така робота сприяла підвищенню індивідуальній відповідальності працівників (9); впровадження такої роботи мало позитивний вплив на психоемоційний стан працівників (4 відповіді).

Про негативний вплив віддаленої роботи було зазначено у 304 відповідях (більшість з них без пояснень), зокрема: віддалена робота призвела до послаблення виконавчої дисципліни (63 відповіді); віддалена робота призвела до зменшення комунікацій (47); зниження ефективності чи продуктивності роботи (39);така робота зумовила послаблення відповідальності працівників (15); негативний вплив на працівників внаслідок постійного перебування вдома, погіршення їх емоційного та фізичного здоров'я (в першу чергу - зору) (12); негативний вплив на роботу колективу як команди (10); збільшення навантаження на працівників (9 відповідей).

Висновки

Суттєвими, з точки зору досягнення цілей дослідження в рамках PLS, є відповіді респондентів (роботодавців) щодо недостатності законодавчого врегулювання окремих аспектів запровадження та застосування нетипових форм організації роботи. До них віднесено: порядок ведення кадрового діловодства, обов'язковість якого передбачена законодавством – 256 (29,8%); незрозумілість процедури проведення атестації, здійснення

тимчасових переводів або віддаленого звільнення – 199 (23,2%); наявність ризику невиконання роботи – 358 (41,6%); недосконалість механізмів захисту інформації (високого ризику перехоплення або втрати комерційних даних через Інтернет) – 169 (19,7%); відсутність очного спілкування з працівником – 481 (55,9%); неможливість поточного контролю за виконанням роботи та її якістю – 324 (37,7%); часті непорозуміння з працівником під час взаємодії через інформаційно-комунікативні технології – 140 (16,3%).

Пропозиції щодо удосконалення законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

За результатами аналізу відповідей, наданих у довільній (вільній) формі, респондентів першої групи вибірки (працівники), необхідно виокремити наступні пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства та підвищення його ефективності:

- унормувати порядок застосування телекомунікаційних мереж;
- визначити межі компетенції профспілкових комітетів в частині здійснення контролю за дотриманням прав і свобод працівників щодо яких запроваджено дистанційну форму роботи (умови праці, кількість робочих годин тощо);
- врахувати гендерний аспект щодо механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків та жінок вдома і на роботі. Запровадження гендерних декларацій чи меморандумів на робочому місці. Посилення відповідальності за неналежне виконання обов'язків одним із батьків та за насильство в сім'ї;
- визначити порядок взаємодії між працівниками різних форм роботи;
- провести інформаційну кампанію щодо можливостей застосування таких форм організації робіт як серед працівників, так і роботодавців (методичні рекомендації, листи роз'яснення, алгоритми тощо);
- деталізувати рівні захисту та відповідальність у разі настання надзвичайного випадку (ситуації);
- передбачити механізми запобігання ризиків перевантажень працівника, професійного вигоряння, запровадити вебінари з питань оптимального планування робочого часу; визначення засобів гарантування часу відпочинку під час дистанційної роботи;
- передбачити процедуру розслідування нещасних випадків, що сталися з особами, які працюють дистанційно (надомно);
- запровадити пілотний проект щодо запровадження змішаної моделі організації роботи органів державної влади, якщо це не впливає на виконання його функцій (їх структурних підрозділів);
- розмежувати підстави, за яких режим дистанційної роботи може встановлюватись за ініціативою роботодавця та за ініціативою працівника;
- передбачити механізм компенсації витрат, пов'язаних із виконанням роботи в дистанційному режиму використанням власного приміщення, опалення, електроенергії, інтернету, а також ризики форс-мажору (відсутність електроенергії на робочому місці, інтернету, вихід з ладу обладнання/ПЗ тощо).

За результатами аналізу відповідей, наданих у довільній (вільній) формі, респондентів другої групи вибірки (роботодавці), необхідно виокремити наступні пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства та підвищення його ефективності:

- визначити більш детальні алгоритми організації дистанційної роботи (у тому числі щодо охорони праці);
- спростити правове регулювання таких форм організації роботи (тобто надати більше свободи у визначенні їх особливостей сторонам трудових відносин);
- визначити механізм відшкодування працівникам за використання власного обладнання;

- врегулювати порядок ведення кадрового діловодства;
- встановити порядок контролю за результатами праці, заходи із захисту інформації;
- визначити заходи збереження концентрації та самодисципліни працівника; запровадження елементу «робочої рутини».

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

РІШЕННЯ

Протокол № 149 **26 квітня 2023 року**

Про створення робочої групи з доопрацювання до другого читання проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників (реєстр. № 5695)

Відповідно до Постанови Верховної Ради України «Про прийняття за основу проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників» від 10 квітня 2023 року № 3026-IX та керуючись пунктом 5 частини першої статті 15 Закону України «Про комітети Верховної Ради України», **Комітет вирішив:**

1. Створити робочу групу з доопрацювання до другого читання проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо регулювання праці домашніх працівників (реєстр. № 5695).

2. Призначити головою робочої групи члена Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Цибу Т.В.

3. Доручити голові робочої групи сформувати її склад.

Голова Комітету **Г. Третьякова**

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

ВИСНОВОК

щодо проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері соціальних відпусток (реєстр. № 9018)

Відповідно до статті 16 Закону України «Про комітети Верховної Ради України» та доручення Голови Верховної Ради України Стефанчука Р.О. Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів на своєму засіданні 26 квітня 2023 року (Протокол № 149) розглянув проект Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері соціальних відпусток (реєстр. № 9018), поданий народними депутатами України Юрченком О.М. та іншими народними депутатами України.

Проектом Закону за реєстр. № 9018 пропонується внести до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки» зміни, пов'язані з окремими особливостями надання соціальних відпусток, а саме:

1) передбачити визначення понять «одинока матір» та «одинокий батько»;

2) передбачити, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана матір'ю та батьком дитини одночасно (при цьому батьки можуть одночасно перебувати в такій відпустці, але не більше чотирьох місяців). Також визначається обов'язок батьків дитини повідомити про початок такої відпустки роботодавця у 14-денний строк з дня її початку чи до дня її дострокового припинення;

3) збільшити термін відпустки без збереження заробітної плати, що надається на підставі медичного висновку про потребу дитини в домашньому догляді, до досягнення нею восьмирічного віку (чинна норма передбачає до шестирічного віку);

4) передбачити надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, кожному з батьків (чинна норма визначає, що такий вид відпусток надається лише одному з батьків).

У пояснювальній записці автори зазначають, що проект Закону розроблений з метою імплементації окремих положень Директиви 2010/18/EU від 8 березня

2010 року про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки[1] (додаток XL Угоди про асоціацію між Україною та ЄС).

Однак, на сьогодні ця Директива втратила чинність, а їй на заміну було ухвалено Директиву 2019/1158 про збалансованість службових та сімейних обов'язків для батьків і опікунів та скасування Директиви 2010/18/ЄС[2] (вступила в дію 02 серпня 2022 року).

Також щодо проекту Закону слід зауважити таке.

1. Пропоноване законопроектом надання додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей, кожному з батьків тривалістю 10 календарних днів (за наявності кількох підстав – 17 календарних днів), вочевидь, потребуватиме додаткових витрат з Державного бюджету України на фінансування таких відпусток для окремих категорій осіб.

2. Незрозумілим є те, чому проектом Закону пропонується передбачити визначення понять «одинока матір» та «одинокий батько» у статті 51 «Скорочена тривалість робочого часу» Кодексу законів про працю України, оскільки такі терміни не стосуються предмета регулювання цієї статті, а також те, що не передбачається внесення аналогічних змін до інших законодавчих актів, у яких використовуються поняття «одинока мати (батько)» (наприклад, Закону України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми»).

Крім цього, як наголошує Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, пропоновані визначення не враховують випадків, коли відповідно до рішення суду можливе відібрання дитини від батьків або одного з них без позбавлення їх батьківських прав.

Також про необхідність доопрацювання зазначених визначень з урахуванням актуальної судової практики (зокрема, щодо тлумачення понять виховання і утримання дитини матір'ю або батьком самостійно) зазначають фахівці Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

3. Законопроектом передбачається можливість одночасного перебування обох батьків дитини у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, але не пропонується механізмів одночасного надання такої відпустки та контролю за виконанням вимоги щодо її тривалості, що може ускладнити застосування цієї норми на практиці.

4. У преамбулі Директиви 2019/1158 зазначається: оскільки більшість батьків *(тут вживається у значенні «тато»)* не користуються своїм правом на відпустку по догляду за дитиною або передають значну частину права на відпустку матерям, ця Директива подовжує з одного до двох місяців ***мінімальний період відпустки по догляду за дитиною, яка не може бути передана від одного з батьків до іншого***, щоб заохотити батьків брати відпустку по догляду за дитиною, зберігаючи при цьому право кожного з батьків брати щонайменше чотири місяці відпустки по догляду за дитиною, як це передбачено в Директиві 2010/18/ЄС. Метою забезпечення того, щоб принаймні два місяці відпустки по догляду за дитиною були

[1] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32010L0018
[2] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A32019L1158

доступні виключно кожному з батьків і не могли бути передані другому з батьків, є заохочення батьків використовувати своє право на таку відпустку (пункт 20).

Однак проектом Закону за реєстр. № 9018 не передбачається періоду відпустки по догляду за дитиною, що не може бути передано від одного з батьків до іншого.

5. У статті 5 Директиви 2019/1158 зазначено, що держави-члени вживають необхідних заходів для забезпечення того, щоб кожен працівник мав індивідуальне право на відпустку по догляду за дитиною тривалістю чотири місяці, яку необхідно взяти до того, як дитина досягне певного віку, до восьми років, який визначає кожна держава-член або за колективним договором. Цей вік визначається з метою забезпечення того, щоб кожен із батьків міг ефективно та на рівних умовах реалізувати своє право на відпустку по догляду за дитиною.

Законопроектом же пропонується збільшити тривалість відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею восьмирічного віку. Водночас, зважаючи на те, що йдеться про соціальну відпустку, протягом часу перебування у якій за працівника не сплачується єдиний соціальний внесок та, відповідно, не зараховується страховий стаж, доцільність збільшення періоду такої відпустки є сумнівною. Так, у преамбулі Директиви 2019/1158, зокрема, зазначено, що хоча було доведено, що робота неповний робочий день є корисною, оскільки дозволяє деяким жінкам залишатися на ринку праці після народження дітей або догляду за родичами, які потребують догляду чи підтримки, тривалі періоди скороченого робочого часу можуть призвести до зниження внесків на соціальне страхування і, таким чином, до скорочення або втрати пенсійних прав (пункт 35).

6. Слід зауважити, що окрім власне регулювання питань надання відпусток працівникам, які мають дітей, у Директиві 2019/1158 визнається необхідність впровадження інших заходів, спрямованих на заохочення таких працівників залишатися на робочому місці, у тому числі щодо надання їм можливостей адаптувати робочий графік до своїх особистих потреб і вподобань (пункт 34 преамбули).

Комітет Верховної Ради України з питань бюджету зазначає, що законопроект не має прямого впливу на показники бюджетів, оскільки реалізація його положень може бути забезпечена за рахунок і в межах коштів, передбачених у державному бюджеті та місцевих бюджетах на утримання бюджетних установ.

Комітет Верховної Ради України з питань молоді і спорту рекомендує Верховній Раді України за результатами розгляду в першому читанні прийняти законопроект за основу з урахуванням пропозицій Комітету.

Міністерство фінансів України зазначає, що реалізація акта не потребуватиме додаткових видатків з Державного бюджету України, але матиме вплив на видаткову частину Державного бюджету України.

Міністерство економіки України підтримує законопроект за умови доопрацювання.

Міністерство юстиції України надає зауваження до проекту закону, але водночас зазначає, що для вироблення остаточної позиції щодо законопроекту слід враховувати позицію Міністерства економіки України.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини підтримує законопроект за умови врахування наданих зауважень.

СПО об'єднань профспілок в цілому підтримує проект Закону, зазначаючи, що він потребує доопрацювання з урахуванням положень Директиви 2019/1158.

Дослідницька служба Верховної Ради України та Науково-дослідний інститут правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України надають низку зауважень і пропозицій до законопроекту.

Враховуючи вищезазначене Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів ухвалив цей висновок і рекомендує Верховній Раді України проект Закону України внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері соціальних відпусток (реєстр. № 9018), поданий народним депутатом України Юрченком О.М. та іншими народними депутатами України, включити до порядку денного дев'ятої сесії Верховної Ради України дев'ятого скликання та за наслідками його розгляду у першому читанні, керуючись пунктом 1 частини першої статті 114 Регламенту Верховної Ради України, прийняти за основу.

Співдоповідачем на пленарному засіданні Верховної Ради України визначено Голову підкомітету з питань регулювання трудових відносин та зайнятості населення, секретаря Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Бабенка М.В.

Проект Постанови Верховної Ради України додається.

Голова Комітету **Г. Третьякова**