

**Звіт за результатами проведеного на запит
Комітету Верховної Раги України з питань
соціальної політики та захисту прав ветеранів
аналізу практики застосування та ефективності
законодавства про дистанційну, нагомну роботу
та роботу із застосуванням гнучкого режиму
робочого часу**

здійсненого за сприяння Вестмінстерської фундації
за демократію в рамках виконання контрольної
функції Комітету

Травень 2023

Зміст

Вступ	4
Розділ 1. Закон 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-ІХ.....	5
1.1. Передумови вдосконалення законодавчого регулювання та мета прийняття Закону	5
1.2. Методика моніторингу реалізації та оцінки ефективності Закону в межах здійснення постзаконодавчого контролю.....	6
Розділ 2. Узагальнення результатів відповідей на запит про інформацію від Комітету.....	11
2.1. Формалізація оцінки вибірки й аналіз рівня обізнаності сторін трудових відносин із нетиповими формами організації праці.....	11
2.2. Гендерний аспект, соціально-трудова інклюзивність.....	14
2.3. Виокремлення проблем, що потребують правового врегулювання....	16
2.4. Узагальнення проміжних висновків аналізу й рекомендації.....	18
Розділ 3. Результати опрацювання довільних відповідей на запит інформації....	20
Розділ 4. Рекомендації Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів за результатами проведеного засідання.....	24
Додатки	
Додаток 1. Моніторинг практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.....	27
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».....	35
Додаток 3. Результати опрацювання відповідей у довільній формі на запит інформації щодо практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.....	50
Додаток 4. Доповідна науково-аналітична записка «Постзаконодавчий контроль 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-ІХ	57
Додаток 5. Повідомлення Міністерства економіки України.....	69
Додаток 6. Повідомлення Національного агентства України з питань державної служби.....	71
Додаток 7. Інформаційні матеріали 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» № 1213-ІХ.....	74
Додаток 8. Пропозиції до комітетських слухань 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».....	77

Вступ

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів (далі — Комітет) у межах виконання контрольної функції за сприяння та підтримки Вестмінстерської фундації за демократію проаналізував ефективність 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 04.02.2021 № 1213-IX (далі — Закон).

Метою моніторингу став аналіз практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу в сучасних умовах та з урахуванням технологічних можливостей виробничого процесу. На підставі отриманих результатів оцінено ефективність використання роботодавцями й працівниками, відповідно до їхніх інтересів і потреб, приписів норм законодавства щодо умов організації надомної, дистанційної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. За підсумками моніторингу сформульовано рекомендації для Міністерства економіки України, Національного агентства України з питань державної служби, Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні та Спільного представницького органу репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні.

Дослідження проводили відповідно до методики постзаконодавчого контролю (post-legislative scrutiny, PLS), яку підготувала Вестмінстерська фундація за демократію з урахуванням відповідної практики застосування зазначених методів парламентом Великої Британії. Моніторинг та оцінювання стану реалізації законодавства склалися зі збирання інформації та аналізу відповідей на запитання. Основним завданням було з'ясувати ефективність Закону. PLS мав на меті виявити таке:

- які нормативні положення мають позитивну практику реалізації;
- виконання яких норм викликає труднощі або неоднакове застосування;
- які нормативні положення сторони не застосовують і чому;
- які аспекти відносин потребують урегулювання;
- які нормативні положення доцільно змінити й чому.

Для цього Комітет розробив опитувальник для працівників і роботодавців (Додаток 1) та поширив за допомогою застосунку Google Форми. Загалом участь в опитуванні взяли понад 66,6 тис. осіб (з яких 65 372 особи — працівники та 1274 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» (Додаток 2) та Результати опрацювання відповідей у довільній формі на запит інформації щодо практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу (Додаток 3).

Отримані результати буде використано як інформаційне підґрунтя для визначення необхідних заходів неправового характеру щодо посилення ефективності реалізації Закону, а також для з'ясування потреби в подальших напрямках удосконалення законодавства про нестандартні форми організації праці.

Розділ 1. Закон 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

1.1. Передумови вдосконалення законодавчого регулювання та мета прийняття Закону

До запровадження Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання 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.

Розвиток інформаційних технологій уможливив використання альтернативних форм організації праці. Карантинні обмеження значно прискорили процес прийняття законодавчих змін. Зокрема, 4 лютого 2021 року Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», що вніс зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці».

Закон розроблено й прийнято, щоб удосконалити чинне законодавство, зокрема доволі дискусійні положення Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 року № 540-IX. У пояснювальній записці до нього наголошувалося на необхідності розмежувати дистанційну та надомну роботу, а також доцільності оновити зміст підзаконних нормативно-правових актів із зазначених питань.

Внесені Законом зміни та доповнення спрямовані на вдосконалення регулювання трудових відносин в умовах розвитку інформаційного суспільства, а також на випадок загрози поширення епідемії, пандемії та/або в разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Закон розмежував дистанційну та надомну роботу як дві окремі форми організації праці, які відтепер регулюють окремі статті Кодексу законів про працю України, а також унормував положення щодо гнучкого режиму робочого часу. Загалом необхідність і своєчасність прийняття Закону не викликає жодних сумнівів і заперечень. Роботодавцям і працівникам надано можливість, виходячи з реальних можливостей, специфіки та особливостей професійної сфери, визначити форму організації праці.

До цілей законодавчого врегулювання було віднесено: визначення умов трудових договорів про надомну та дистанційну роботу; урегулювання порядку їх укладання; організацію обліку робочого часу та контролю за виконанням роботи; встановлення порядку надання, використання, обслуговування обладнання й засобів виробництва та/або забезпечення працівника ІКТ;

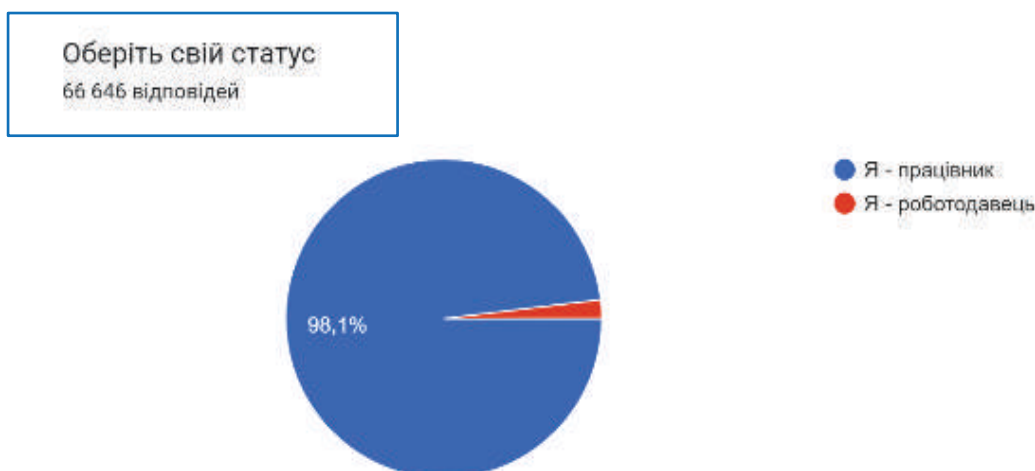
визначення механізму компенсації витрат, пов'язаних із виконанням роботи; гарантування безпеки та гігієни праці тощо.

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 частки незареєстрованих (нелегалізованих) трудових відносин.

1.2. Методика моніторингу реалізації та оцінки ефективності Закону в межах здійснення постзаконодавчого контролю

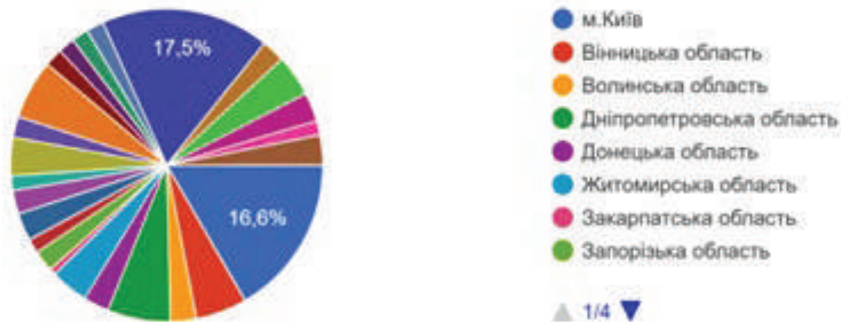
Методика визначає загальну орієнтацію дослідження, особливості підходу до об'єкта вивчення та організації певного знання і є теоретичною основою для обрання методів, що будуть застосовані. Постзаконодавчий контроль (PLS) є інструментом для моніторингу та оцінювання стану реалізації законодавства — сфери, яка становить інтерес і для юридичної науки, і для соціології. У цьому дослідженні методика дала змогу обрати й оцінити методи, визначити їхню адекватність меті постзаконодавчого контролю, якої він прагне досягти. PLS складається зі збирання інформації та аналізування відповідей на запитання щодо практики використання нормативних положень суб'єктами певних суспільних відносин. Методика моніторингу стала теоретичною базою, яка визначила кроки дослідження та відповідні їм методи.

Крок 1. Технічні завдання дослідження, спрямовані на отримання інформації. Моніторингова діяльність розпочинається зі збирання інформації та даних. Щоб їх отримати, складено онлайн-анкети для працівників і роботодавців.



У якому регіоні України Ви працюєте/працювали?

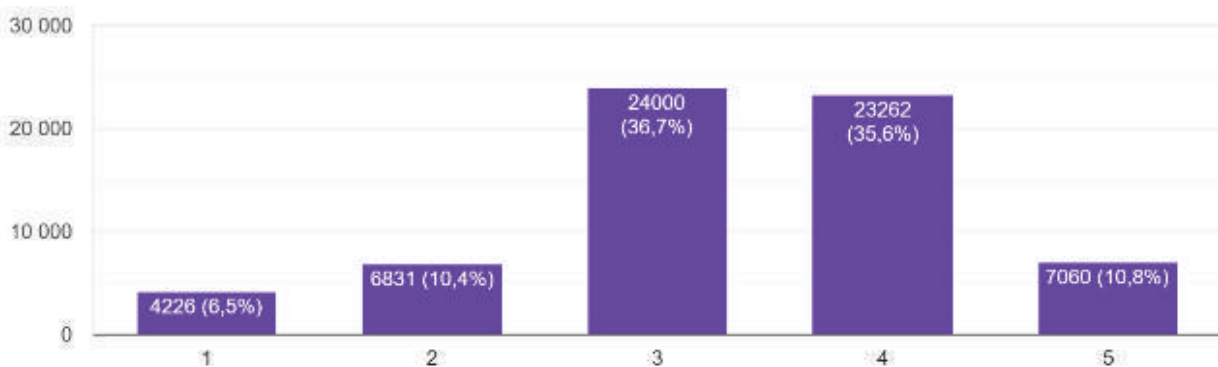
65 379 відповідей



Коло запропонованих запитань і їх конкретизація за окремими аспектами спрямовані на виявлення рівня обізнаності сторін трудових відносин зі змістом 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 і негативний досвід); узагальнення пропозицій щодо напрямів удосконалення законодавства.

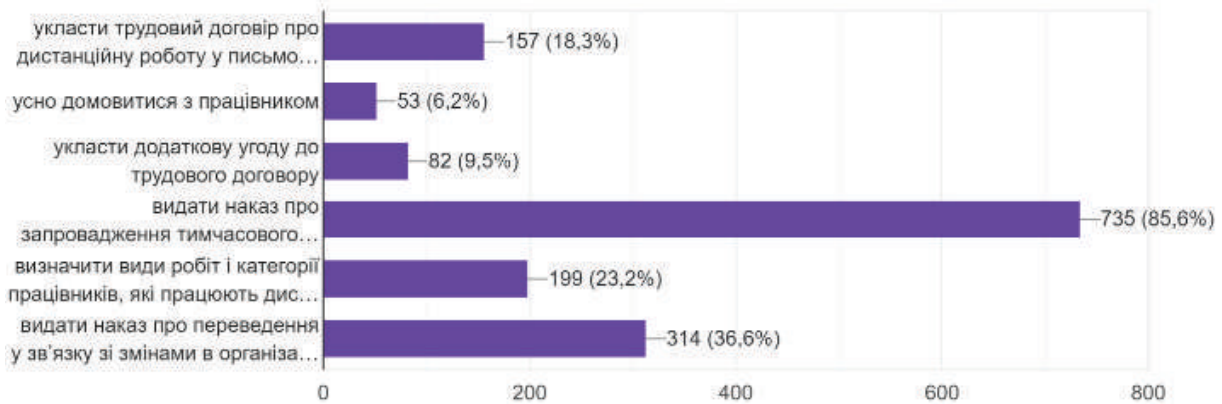
Наскільки добре Ви знаєте положення трудового законодавства (Кодексу законів про працю України) про дистанційну, надомну роботу...асу? (1 - не знаю нічого, 5 - знаю дуже добре)

65 379 відповідей



Чи знаєте Ви свої зобов'язання при оформленні виконання роботи у дистанційному режимі (може бути кілька варіантів відповіді):

859 відповідей



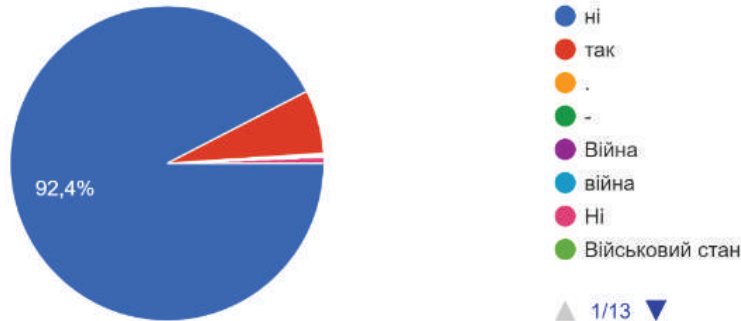
Крок 2. Опрацювання результатів опитування й тематичне групування відповідей. Завершення етапу опитування знаменує перехід до опрацювання та аналізу його результатів. Опрацювання даних передбачає: переведення індивідуальної інформації дослідження в сукупну (узагальнену) за допомогою програмних засобів обробки інформації; аналітико-синтетичний аналіз отриманих відповідей для вилучення необхідних даних, їх оцінювання, порівняння та узагальнення. Метод статистичного аналізу інформації дасть змогу визначити роль різних чинників у механізмі реалізації норм про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Крім того, відповіді працівників буде систематизовано за допомогою багатовимірного статистичного аналізу, щоб виявити, наскільки такі чинники, як гендер, вік, освіта, професійний досвід, стан здоров'я, наявність утриманців, впливають на зміст відповідей.

Крок 3. Інтервальне оцінювання даних опитування щодо соціально-трудої інклюзивності, гендерної рівності. Третім кроком є виокремлення аспектів соціально-трудої інклюзивності, гендерного балансу в рамках PLS. До переліку включено питання щодо змісту договорів про дистанційну й надомну роботу, рівень оплати, робочий час, улаштування домашнього офісу працівника, причини укладання або відмови від укладання таких договорів, які дають змогу оцінити дотримання принципу гендерної рівності й заходи забезпечення соціально-трудої інклюзивності. Онлайн-анкети містять запитання з відкритою відповіддю, які буде проаналізовано щодо гендерної чутливості.

У гендерному розрізі переважна більшість респондентів опитування — жінки (75,1 %). Не було отримано відповідей від осіб, які не хотіли розкривати своєї статі або небінарної гендерної ідентичності. Вибірка опитування передбачала отримання відомостей щодо сімейного стану особи (заміжня або одружений — 66,4 %) та щодо наявності дітей (53 %) або інших утриманців (9 %).

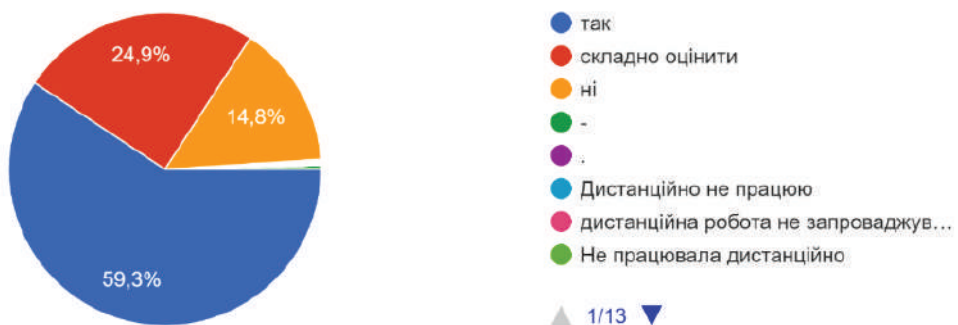
З погляду віку переважна більшість респондентів була у віковій групі 41–50 років (30,7 %). Особи віком до 20 років і люди старше 60 років (6,1 %) представлені недостатньо.

Чи була пов'язана потреба у запровадженні дистанційної чи надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу з будь-якими формами дис...к - конкретизуйте причину у варіанті "інше")
39 345 відповідей



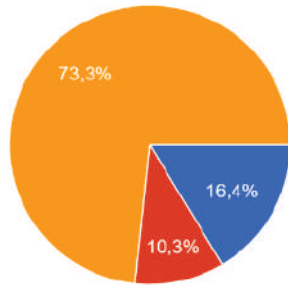
Крок 4. Звітність і рекомендації за результатами оцінювання опитування. Кожний моніторинг у межах PLS приводить до аналізу результатів і складання звіту для отримання відповідей на поставлені на початку запитання. За результатами моніторингу й аналізу отриманої інформації оцінюють ефективність Закону. Відстеження результативності регуляторного впливу його норм і з'ясування реального стану організації на практиці дистанційної, надомної роботи, роботи із гнучким режимом робочого часу (логічний елемент зворотного зв'язку) дасть підстави сформулювати висновок щодо результативності законодавчого регулювання й досягнення мети Закону. Ефективність законодавчого регулювання обов'язково включає гендерний баланс.

Чи сприяло запровадження дистанційної роботи більш активному використанню інформаційних технологій у Вашій діяльності:
39 339 відповідей



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

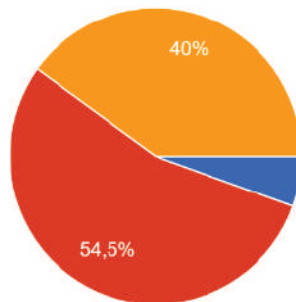
39 349 відповідей



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

Який вид організації дистанційної роботи працівника є для Вас більш прийнятним:

859 відповідей



- виключно дистанційна робота працівника
- поєднання дистанційної роботи з роботою на звичайному робочому місці
- обидва варіанти є прийнятними

Розділ 2. Узагальнення результатів відповідей на запит про інформацію від Комітету

Норми Закону є загальними й можуть застосовуватися для регулювання трудової діяльності будь-якого працівника, якщо характер його роботи дає змогу організувати працю в такий спосіб. Законодавчі положення не містять гендерних стереотипів і мають на меті однакову користь для всіх, зокрема чоловіків і жінок. Треба зазначити, що до запровадження Закону можливість застосовувати трудові договори про надомну роботу була передбачена підзаконним актом для окремих суб'єктів (зазвичай осіб з інвалідністю), а застосування гнучкого режиму робочого часу було обмежене низкою професій або виконанням певних робіт.

Технічне завдання PLS супроводжувалося запитом щодо інформації, яка необхідна Комітету для моніторингу та оцінювання ефективності Закону, виявлення неузгодженостей норм або прогалин у правовому регулюванні. Запитання сформульовані так, що дають змогу з'ясувати різні аспекти й виміри, дізнатися про позитивний і негативний досвід використання роботодавцями і працівниками нормативних положень для врегулювання нетипових форм трудових відносин. PLS зосередився на таких запитаннях:

- Чи вплинув прийнятий Закон на поширення в трудових відносинах дистанційної та надомної форми організації праці, гнучкого режиму роботи?
- Чи відрізняються права працівника, який працює дистанційно або надомно, від прав тих, хто працює в приміщеннях роботодавця (на стаціонарних робочих місцях)?
- Чи досягнуто позитивного соціально-економічного ефекту?
- Чи вплинув прийнятий Закон на масштаби використання інформаційних технологій для організації трудових відносин?
- Як робота вдома впливає на фізичне й ментальне здоров'я працівників?
- Які норми законодавства про дистанційну й надомну роботу, гнучкий режим робочого часу потребують удосконалення або скасування?

2.1. Формалізація оцінки вибірки й аналіз рівня обізнаності сторін трудових відносин із нетиповими формами організації праці

Вибірка представляла дві основні групи: перша — працівники; друга — роботодавці. Високий рівень репрезентативності першої групи є прогнозованим й об'єктивно зумовленим. Вибірка другої групи найбільш представлена роботодавцями галузі освіти (42,6 %). Це позначилося на інформаційних показниках щодо виду провідної діяльності, де застосовують нетипові форми організації праці: надання послуг (95,4 %), виготовлення продукції (4,6 %). Щодо зони ведення бізнесу, то перевага належала бізнесу місцевого рівня (68,8 %). Форма власності більшості респондентів — публічна (89,9 %).

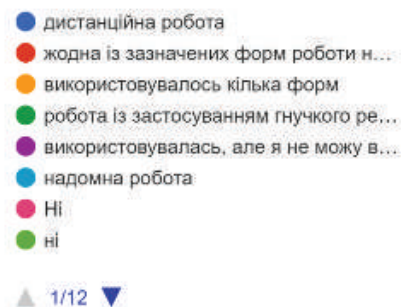
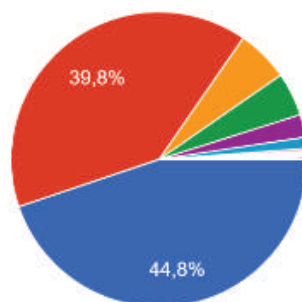
Рівень знань працівників і роботодавців про зміст норм Закону прямо впливає на правильність їх застосування. За результатами опитування, роботодавці віддають перевагу дистанційному способу організації праці (38 %), а кількість тих, хто використовує у своїй діяльності всі три форми нестандартної організації праці, становить 23,1 %. Водночас значна частка респондентів цієї групи взагалі не укладає таких видів трудових договорів із працівниками (32,6 %) та не запроваджує дистанційної роботи через воєнний стан і не з причин особливостей виробництва. Відповіді вибірки двох груп свідчать про мізерну частку укладання трудових договорів про

надомну роботу (до 1 %). Практика їх укладання фактично не змінилась із моменту запровадження Закону та з урахуванням особливостей правового режиму воєнного стану.

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

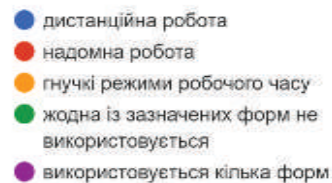
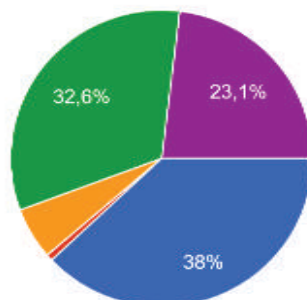
Чи використовувалась Вами одна із таких форм організації праці як дистанційна, надомна робота, робота із застосуванням гнучкого режиму робочого часу?

65 377 відповідей



Чи використовуються у Вашому підприємстві такі форми організації праці як:

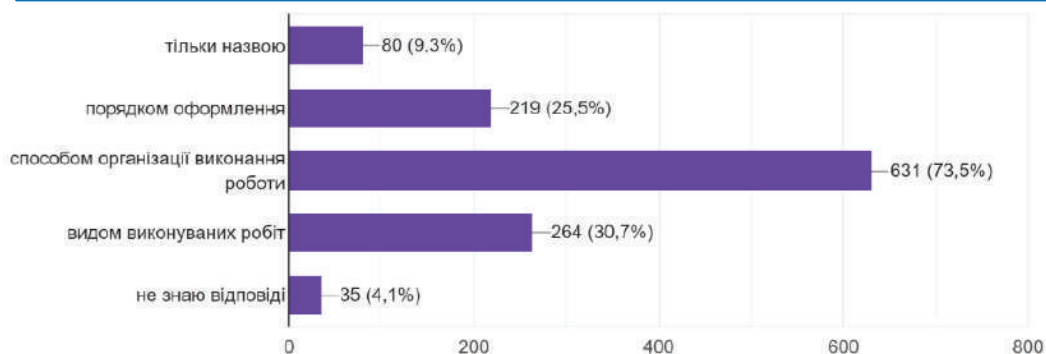
1 274 відповіді



Рівень розуміння роботодавцем змісту нормативних положень щодо нетипових форм організації праці є доволі високим, хоча повного розуміння відмінностей між трудовим договором про дистанційну і надомну роботу та порядком запровадження дистанційної роботи через обставини, визначені Законом, не спостерігається.

Чим, на Вашу думку, дистанційна робота відрізняється від надомної (може бути кілька варіантів відповіді):

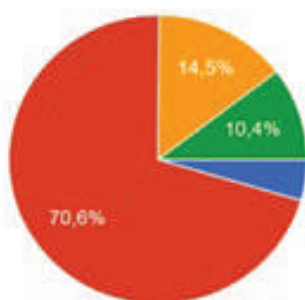
859 відповідей



У питанні стосовно ознак дистанційної роботи працівники мають правильне розуміння щодо способу виконання роботи (68 %).

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

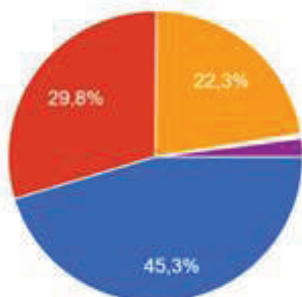
39 349 відповідей



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

Чи вплинуло введення воєнного стану на режим Вашої роботи?

39 348 відповідей



- так, це призвело до запровадження...
- ні, не вплинуло або вплив незначний
- так, це призвело до збільшення кількості робочих годин
- Ні
- -
- -
- Простій
- Простой

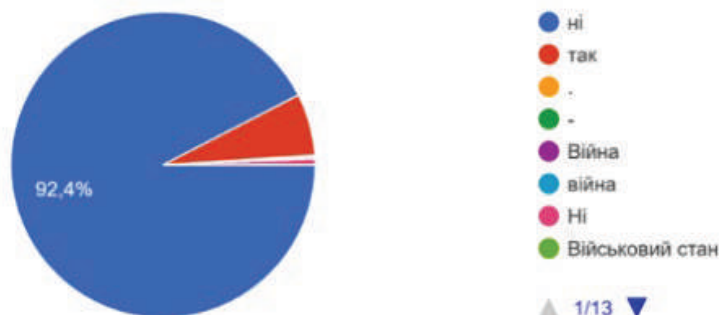
▲ 1/13 ▼

За даними опитування працівників, ініціатором запровадження дистанційного режиму був роботодавець (79 %), а основним фактором, що зумовив дистанційну, надомну роботу й роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, став правовий режим воєнного стану (84,6 %). Частина респондентів не змогла 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 винятками, між запровадженим роботодавцем дистанційним режимом роботи через воєнний стан та особливостями роботи за трудовим договором про дистанційну або надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

2.2. Гендерний аспект, соціально-трудова інклюзивність

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 в нетипових трудових відносинах. Отримано інформацію про негативну практику реалізації представниками різних соціальних груп їхніх трудових прав і подальшого запровадження для них дистанційного режиму роботи з причин дискримінації (7,6 %).

Чи була пов'язана потреба у запровадженні дистанційної чи надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу з будь-якими формами дис...к - конкретизуйте причину у варіанті "інше")
39 345 відповідей



Вплив Закону на організацію роботи осіб з інвалідністю позитивно оцінили 18 585 (47,2 %) респондентів; зазначили, що такого впливу немає або він незначний, 16 445 респондентів (41,8 %). Про негативний вплив зазначили 1697 (4,3 %) осіб, без конкретизації причин або прикладів.

Багато вільних відповідей здаються суперечливими, і не лише тому, що стосуються представників окремих соціальних груп, а й через несформоване в респондентів власне ставлення до таких форм організації праці. На запитання щодо впливу Закону на гендерний баланс кількість відповідей про те, що такого впливу немає або він незначний, становить 32 899 (83,6 %); позитивний вплив відзначили 4417 респондентів (11,2 %), негативний — 925 (2,4 %). У чому полягає негативний або позитивний вплив і як це проявляється, у відповідях не зазначено.

Серед соціальних груп не виявилось респондентів, які повідомили б, що отримали відмову в оформленні трудових договорів про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням

гнучкого режиму робочого часу або що умови їхнього трудового договору містять ознаки дискримінації за ознакою гендеру, віку, стану здоров'я, наявності утриманців і навіть освіти (професійного досвіду).

Водночас запровадження дистанційної роботи обов'язково передбачає наявність цифрових навичок.



На запитання до вибірки першої групи про вплив запровадженої дистанційної роботи, роботи із гнучким режимом робочого часу на психологічну атмосферу в сім'ї або на стан фізичного чи ментального здоров'я в переважній більшості отримано відповіді про відсутність такого впливу. Водночас представники окремих соціальних груп (61 відповідь) відзначили негативний вплив на міжособистісне спілкування та їхню соціалізацію.



На Вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) вплинуло на стан Вашого здоров'я:

39 349 відповідей



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

2.3. Виокремлення проблем, що потребують правового врегулювання

За результатами аналізу відповідей на запитання можна виокремити декілька проблем. Перша стосується змісту трудового договору про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Представники вибірки першої групи акцентували на гарантіях оплати праці. Здебільшого запровадження дистанційної роботи за наказом роботодавця через воєнний стан не вплинуло на розмір оплати праці (63,7 %); зменшилась заробітна плата у 20,6 % респондентів. Друга проблема — регламентація робочого часу, зокрема в аспекті оплати праці. Кількість вільного часу із запровадженням дистанційного режиму роботи не змінилася, як порівняти зі звичайним режимом праці, а в деяких респондентів вона зменшилась (27,3 %). Питання гарантій оплати праці стає пріоритетним, оскільки зменшується можливість додаткового заробітку через брак вільного часу.

Чи вплинуло запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) на кількість Вашого вільного часу:

39 349 відповідей



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

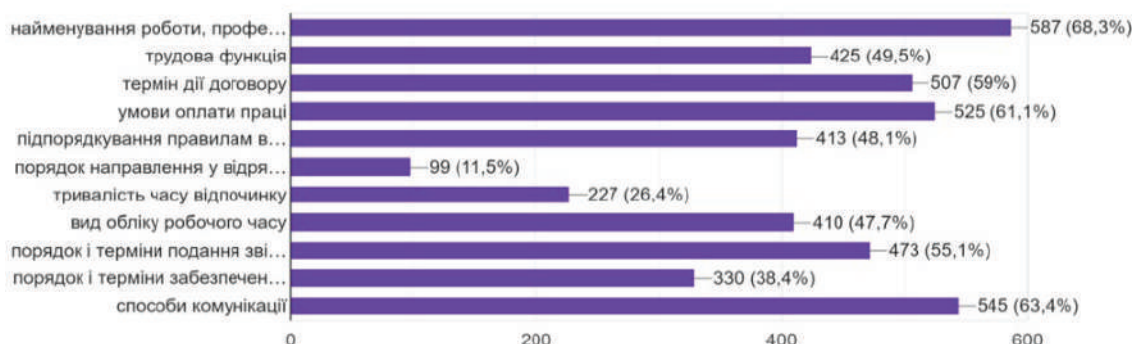
39 349 відповідей



Представники вибірки другої групи у відповіді на запитання про зміст трудового договору акцентували на відсутності нормативних положень щодо способів (механізму) контролю за станом виконання працівником роботи й відзначали обов'язковість детального врегулювання в трудовому договорі порядку й термінів звітності (55,1%), способів комунікації (63,4%).

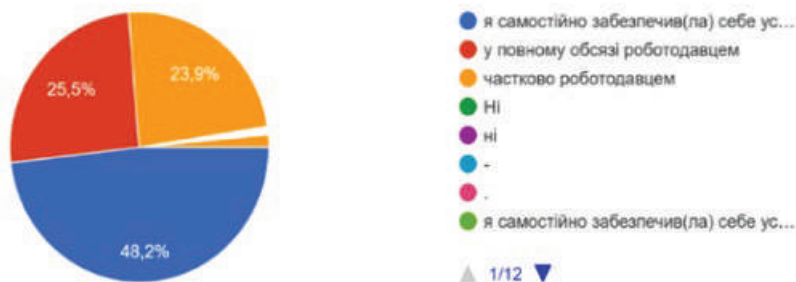
Які, на Вашу думку, умови трудового договору мають міститися у трудовому договорі про дистанційну роботу (може бути кілька варіантів відповіді):

859 відповідей



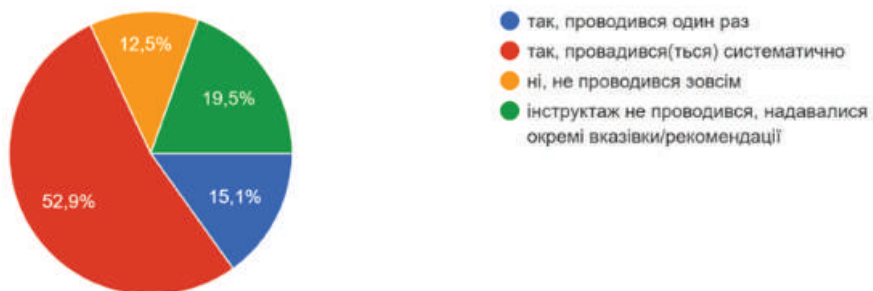
Суттєві відмінності спостерігаються у відповідях представників двох груп вибірки щодо порядку облаштування домашнього офісу працівника, зокрема його забезпечення ІТК. На думку роботодавців, такий порядок має визначатися за домовленістю сторін (64,1%), лише 36% респондентів вважають це своїм обов'язком.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

Необхідні для роботи обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації та ін. забезпечувалися:
39 342 відповіді



Питання гарантування безпеки праці залишається найбільш проблематичним із погляду загального розуміння соціально-захисного значення норм трудового законодавства.

Чи проводив роботодавець для Вас інструктаж з питань охорони праці і протипожежної безпеки та безпечного використання обладнанн...обхідних для виконання дистанційної роботи?
39 349 відповідей



Достатність його вирішення через проведення інструктажів із техніки безпеки є дискусійною. Юридичні наслідки їх недотримання містять ознаки правової невизначеності положень Закону.

2.4. Узагальнення проміжних висновків аналізу й рекомендації

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 %). Роботодавці віддають перевагу поєднанню дистанційної роботи й роботи працівника на робочому місці у виробничому приміщенні, офісі (54,5 %). 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 лише з такими обставинами, як надзвичайний або воєнний стан (36,3 %). Працювати за такими видами договорів виявили бажання 4,8 %. Категорично проти запровадження таких форм організації праці (за жодних обставин) висловилися 10,8 % респондентів.

Щодо ефективності положень Закону, то вдосконалення потребують положення про забезпечення гарантій оплати праці, нормування роботи, встановлення тривалості робочого часу, механізмів поточного контролю та порядку облаштування домашнього офісу працівника. Залишається не врегульованою матеріальна відповідальність сторін за завдану шкоду.

В отриманій інформації не виявлено безпосередніх гендерно специфічних бар'єрів під час запровадження нетипових форм організації праці. Наявні перешкоди для інших соціальних груп обумовлені суб'єктивними факторами (небажання опанувати цифрові навички) і прямо не пов'язані з положеннями Закону.

Рівень укладання трудових договорів про надомну роботу не змінився з часу прийняття Закону, що може свідчити про його незначну роль у процесі легалізації трудових відносин. Доказів поширення практики організації роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу також не виявлено. Така ситуація викликає певне занепокоєння щодо ефективності Закону у сфері розуміння респондентами положень про гнучкий режим роботи.

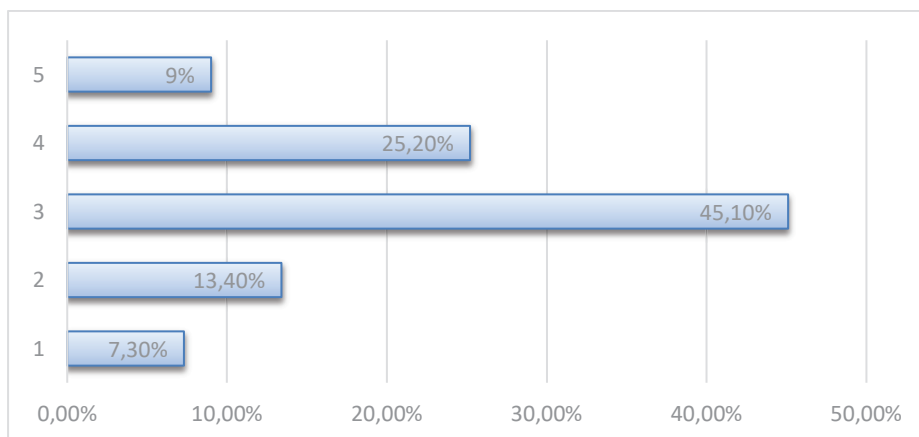
Запровадження дистанційної роботи за наказом роботодавця через воєнний стан не передбачає обов'язку укласти трудовий договір про дистанційну роботу, але водночас утворює прогалини (неузгодженості) у правовому регулюванні питань, які, відповідно до Закону, мають бути обов'язково врегульовані в договорі (наприклад, компенсації працівнику додаткових витрат, пов'язаних із виконанням роботи).

На основі отриманих результатів та їх аналізу можна дати такі рекомендації:

- передбачити можливість колективно-договірного врегулювання окремих аспектів дистанційної роботи в разі запровадження її за наказом роботодавця та встановити особливості реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав;
- урегулювати транскордонну дистанційну роботу та передбачити виключення такого виду дистанційної роботи для окремих працівників (службовців);
- передбачити в положеннях Закону механізми мінімізації ризиків соціальної та професійної ізоляції, втрати навичок корпоративної культури й головне — зниження стимулів до продуктивної праці, можливості кар'єрного зростання або набуття професійного досвіду безпосередньо в колективі.

Розділ 3. Результати опрацювання довільних відповідей на запит інформації щодо практики реалізації норм законодавства про дистанційну, надомну роботу та роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу

До онлайн-анкет були включені запитання, які не мали варіантів відповідей, а передбачали довільні (вільні) відповіді респондентів. Результати їх опрацювання та оцінки дали змогу встановити співвідношення між бажаними, тобто визначеними Законом, результатами й реальними (отриманими) наслідками його прийняття. У такий спосіб найкраще визначається необхідність та напрями вдосконалення законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. На запитання для респондентів першої групи вибірки (працівників) щодо загальної оцінки Закону з погляду достатності його положень для врегулювання всіх аспектів запровадження нетипових форм організації праці отримано 39 369 відповідей. Систематизація дала змогу згрупувати їх у такий спосіб: 1-й рівень — зовсім не забезпечує потреби в регулюванні; 2-й — мало забезпечує; 3-й — вважають достатнім регулювання; 4-й — деякі аспекти не врегульовані; 5-й — Закон повністю забезпечує потреби в регулюванні.



Водночас на запитання для першої групи вибірки щодо пропозиції необхідних законодавчих змін переважна кількість респондентів (19 411) обрала відповідь «не знаю / не маю пропозицій». Незначний відсоток відповідей містив такі пропозиції: закріпити в Законі обов'язок роботодавця забезпечувати працівника належним обладнанням, технікою для роботи; визначити механізм компенсування витрат працівника на комунальні платежі (світло та інтернет); забезпечити інтернет-зв'язком належної якості; забезпечити доступ до баз даних для належного виконання посадових обов'язків, зокрема врегулювати порядок доступу до закритих баз даних (1534 відповіді); урегулювати додаткові підстави для запровадження дистанційної роботи та визначити право працівника на застосування такого режиму (535 відповідей); урегулювати питання оплати праці (491 відповідь); деталізувати порядок й умови дистанційної роботи (489 відповідей) тощо. Цікавим є факт, що згідно з аналізом відповідей працівники здебільшого

дослухаються до рекомендацій роботодавця щодо розподілу робочого часу (31,4 %) й дотримуються їх, оскільки він контролює їх виконання (46,2 %).



Запровадження воєнного стану стало основною причиною поширення дистанційної роботи, про що свідчать результати опитування.



Відповіді респондентів другої групи вибірки (роботодавців) продемонстрували значний рівень їхньої обізнаності з нормами. На запитання, чому вони не використовували нетипових форм організації праці, переважна більшість зазначала, що такі форми організації праці неможливі через вид / сферу / напрям діяльності (17 330). Окрему групу становлять відповіді керівників підприємств, у яких вони зазначають, що власник підприємства не погоджується застосовувати такі форми організації праці — 2738 відповідей.



На запитання про позитивні і негативні чинники впливу на роботу компанії з огляду на запровадження дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу респонденти другої групи лише в 92 відповідях зазначили, що немає впливу. Більшість респондентів відзначила водночас і позитивні, і негативні чинники запровадження зазначених режимів роботи. Позитивні чинники були зазначені в 434 відповідях, серед них такі: можливість продовження діяльності в умовах воєнного стану; створення безпечних умов для працівників; освоєння працівниками новітніх технологій; зменшення витрат на утримання приміщень, комунальні платежі; збереження штату й відсутність потреби у звільненнях тощо. Негативні чинники були зазначені в 331 відповіді, серед них: зниження ефективності, якості чи продуктивності роботи; ускладнення комунікацій між керівництвом і підлеглими, працівників між собою, працівників і клієнтів (брак очного спілкування як такого); ускладнення процесів контролю за якістю та своєчасністю роботи тощо.

Чіткіше розуміння респонденти другої групи виявили щодо наявності / відсутності економічних переваг (преференцій) від запровадження таких форм організації праці.

Суттєвими з погляду досягнення цілей дослідження в межах PLS є відповіді респондентів (роботодавців) щодо недостатності законодавчого врегулювання окремих аспектів запровадження й застосування нетипових форм організації праці: порядок ведення кадрового діловодства, обов'язковість якого передбачена законодавством — 256 (29,8 %); незрозумілість процедури 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 %).

За результатами аналізу відповідей, які респонденти першої групи вибірки (працівники) надали в довільній (відкритій) формі, необхідно виокремити такі пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства та підвищення його ефективності:

— унормувати порядок застосування телекомунікаційних мереж;

— визначити компетенції профспілкових комітетів щодо контролю за дотриманням прав і свобод працівників, для яких запроваджено дистанційну форму роботи (умови праці, кількість робочих годин тощо);

- урахувати гендерний аспект, забезпечити рівні права й можливості чоловіків і жінок удома й на роботі. Запровадити гендерні декларації чи меморандуми на робочому місці. Посилити відповідальність за неналежне виконання обов'язків одним із батьків і за насильство в сім'ї;
 - визначити порядок взаємодії між працівниками різних форм роботи;
 - провести інформаційну кампанію щодо можливостей застосування таких форм організації робіт і серед працівників, і серед роботодавців (методичні рекомендації, листи роз'яснення, алгоритми тощо);
 - деталізувати рівні захисту й відповідальність у разі настання надзвичайного випадку (ситуації);
 - передбачити механізми запобігання ризикам перевантажень працівника, професійного вигорання, запровадити вебінари з питань оптимального планування робочого часу; визначити засоби гарантування часу відпочинку під час дистанційної роботи;
 - передбачити процедуру розслідування нещасних випадків, що сталися з особами, які працюють дистанційно (надомно);
 - запровадити пілотний проєкт щодо застосування змішаної моделі організації роботи органів державної влади, якщо це не впливає на виконання функцій (їхніх структурних підрозділів);
 - розмежувати підстави, за яких режим дистанційної роботи може бути встановлено за ініціативою роботодавця та за ініціативою працівника;
 - передбачити механізм компенсації витрат, пов'язаних із виконанням роботи в дистанційному режимі: використання власного приміщення, опалення, електроенергії, інтернету, а також ризику форс-мажору (відсутність електроенергії на робочому місці, інтернету, вихід із ладу обладнання / ПЗ тощо).
- За результатами аналізу відповідей, які респонденти другої групи вибірки (роботодавці) надали в довільній (відкритій) формі, необхідно виокремити такі пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства та підвищення його ефективності:
- визначити детальніші алгоритми організації дистанційної роботи (зокрема, щодо охорони праці);
 - максимально спростити правове регулювання такого виду робіт (тобто надати більше свободи у визначенні їхніх особливостей сторонам трудових відносин);
 - визначити механізм відшкодування працівникам за використання власного обладнання;
 - чіткіше врегулювати порядок ведення кадрового діловодства;
 - врегулювати порядок контролю за результатами праці, заходів із захисту інформації;
 - визначити заходи зі збереження концентрації та самодисципліни працівника; запровадити елемент «робочої рутини».

Розділ 4. Рекомендації Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів за результатами проведеного засідання

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 проєкту «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 до червня 2023 року, Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів аналізував практику 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-ІХ.

За результатами цього аналізу, заслухавши й обговоривши інформацію стосовно 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 4 лютого 2021 року № 1213-ІХ, яку надали центральні органи виконавчої влади, Уповноважений Верховної Ради України з прав людини, наукові установи, профспілки та організації роботодавців,

Комітет вирішив:

1. Рекомендувати Верховній Раді України прискорити розгляд проєктів законів України:

- 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);
- 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:

- 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;
- доцільності встановлення додаткових підстав для запровадження дистанційного режиму виконання роботи за домовленістю сторін (наприклад, за наявності транспортних перешкод, складних погодних умов, легкого нездужання працівника тощо);
- доцільності й необхідності законодавчого врегулювання порядків застосування фрилансу, аутстафінгу та аутсорсингу (зокрема, задля детінізації трудових відносин);
- доцільності й 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 й внести відповідні законодавчі пропозиції щодо:

- колективно-договірного регулювання окремих аспектів дистанційної роботи (у разі її запровадження на підставі наказу (розпорядження) роботодавця) і встановлення особливостей реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав;
- урегулювання особливостей матеріальної відповідальності сторін за завдану шкоду (зокрема, за відсутності трудового договору про дистанційну роботу);
- 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 (зокрема, за відсутності в трудовому договорі відповідних положень);
- узгодження положень законодавства, згідно з якими під час дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці, із нормами, відповідно до яких настання нещасних випадків на виробництві пов'язане не з перебуванням особи на робочому місці, а з фактом виконання трудових функцій;
- заборони зменшення оплати праці з причин виконання працівником роботи дистанційно.

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

4. Рекомендувати Міністерству економіки України:

- передбачити в 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 праці в роботодавця, механізмів компенсації витрат працівникам, здійснення контролю за виконанням роботи тощо;
- сприяти розробленню та поширенню роз'яснень щодо застосування дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу, а також новел законодавства про працю загалом у доступних і зручних для громадян формах (зокрема, із можливістю розроблення окремої онлайн-платформи «Дистанційна робота» із шаблонами типових договорів та функціями онлайн-консультацій);
- узагальнити практику застосування законодавства про працю з погляду дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу;
- опрацювати питання щодо визначення можливих механізмів запобігання ризикам перевантаження працівників і професійного вигорання, оптимального планування робочого часу й гарантування часу відпочинку під час дистанційної роботи.

5. Рекомендувати Міністерству економіки України спільно з Міністерством цифрової трансформації України сприяти розробленню та популяризації навчання працівників цифрових навичок, які необхідні для належної організації та виконання роботи в дистанційному режимі, зокрема окремих програм для соціально вразливих верств населення.

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

- проблем застосування дистанційної роботи, гнучкого режиму робочого часу під час проходження державної служби й підготувати відповідні законодавчі пропозиції щодо вдосконалення законодавства про державну службу;
- розроблення пілотного проекту стосовно 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:

- розробленню та поширенню роз'яснень щодо застосування дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу;
- проведенню заходів щодо підтримки психологічного стану працівників, які працюють дистанційно (наприклад, за допомогою тренінгів, вебінарів, онлайн-зустрічей тощо);
- популяризації серед працівників навчання й активного застосування в роботі цифрових навичок.

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

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 застосуванням 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 оцінено ефективність використання роботодавцями й працівниками, відповідно до їхніх 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 ініціюватиме внесення змін до законодавства або рекомендуватиме Кабінету Міністрів України вжити додаткових заходів щодо забезпечення необхідного нормативно-правового регулювання для зменшення прекаризації.

Для належного аналізу Комітет має зібрати інформацію та аргументи, які дадуть змогу оцінити ефективність норм Закону. До процесу опитування залучають роботодавців і працівників. Відповідаючи на запитання, зазначені суб'єкти ринку праці діляться своїм досвідом і висловлюють свою думку, що допоможе Комітету краще з'ясувати, які норми Закону є ефективними, а які потребують удосконалення.

Прохання заповнити зазначену форму до 20 січня 2023 року.

Зауважте, будь ласка, що багато запитань мають опцію «вільна відповідь», тому ви, якщо вважаєте за потрібне, можете надавати інформацію про інші, не згадані в переліку відповідей, аспекти. Необов'язково відповідати на всі запитання — прокоментуйте лише ті, що стосуються безпосередньо вас або з якими ви стикалися. Тож можете охопити цілу низку запитань або обмежитися кількома. Комітет не розглядатиме відповідей, аргументів або інформації на теми, не пов'язані з аналізом ефективності зазначеного Закону.

Комітет також не розглядатиме індивідуальних або колективних скарг щодо проблем, які виникли на практиці під час реалізації норм Закону.

Що варто включити до вашої відповіді?

Ваші відповіді мають базуватися на фактах і містити ваші судження щодо вищезазначених або пов'язаних із ними запитань. Особливо суттєвими й корисними для роботи Комітету будуть чіткі

й 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 цінним для цього аналізу. І останнє, але не менш важливе: висловіть ваші ідеї та пропозиції стосовно того, які нормативні положення потребують удосконалення.

Чи потрібно зазначати персональні дані?

Прохання зазначити, надаючи відповіді, у якому статусі ви це робите: як працівник або як роботодавець. Гугл-форма опитувальника для працівників містить запитання щодо роду професійної діяльності, віку, статі, наявності функціональних обмежень, сімейного стану, наявності дітей або інших осіб, які потребують стороннього догляду тощо. Гугл-форма опитувальника для роботодавців містить запитання щодо сфери й виду діяльності, розміру підприємництва та форми власності, правового статусу або юрисдикції органу державної влади (органу місцевого самоврядування).

Як буде використано надану вами інформацію?

Комітет використовуватиме зібрану інформацію лише для 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 й удосконалення законодавства щодо покращення правового регулювання нестандартних форм праці.

Після оброблення наданої інформації про ефективність реалізації Закону Комітет планує провести круглий стіл за участі народних депутатів України, представників роботодавців і працівників, центральних органів виконавчої влади, зокрема профільного міністерства, науковців. На зазначеному заході буде презентовано результати проведеного дослідження, які учасники заходу обговорюватимуть.

**Обов'язкове поле*

Базові запитання гугл-форми для працівників

Наскільки добре ви знаєте положення трудового законодавства (Кодексу законів про працю України) про дистанційну, надомну роботу, гнучкий режим робочого часу? (1 — не знаю нічого, 5 — знаю дуже добре)

Із запропонованих нижче варіантів оберіть ознаки саме дистанційної роботи. (може бути кілька варіантів відповіді)

- На працівника не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку.
- Є фіксований робочий час, протягом якого працівник обов'язково має бути на робочому місці, та змінний час, протягом якого працівник сам визначає періоди своєї роботи.
- Працівник сам визначає своє робоче місце.
- Робоче місце працівника фіксоване та узгоджене з роботодавцем.
- Це робота, яку виконують із 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 застосування гнучкого режиму робочого часу.
- Наказом / розпорядженням роботодавця.
- Без офіційного оформлення (наприклад, усна домовленість із роботодавцем).
- Не знаю.

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

- Працівник.
- Роботодавець.
- Інше (відкритий варіант).

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

- Необхідністю самоізоляції через інфекційне захворювання.
- Запровадженням карантину.
- Уведенням воєнного стану.
- Тривалим перебуванням за кордоном.
- Переїздом на проживання в іншу місцевість в Україні.
- Вагітністю або необхідністю догляду за дитиною.
- Інше (відкритий варіант).

Чи вплинуло введення воєнного стану на режим вашої роботи?

- Так, це призвело до запровадження дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу.
- Так, це призвело до збільшення кількості часу дистанційної, надомної роботи, до гнучкого режиму робочого часу.
- Ні, не вплинуло або вплив незначний.
- Інше (відкритий варіант).

Чи потреба запровадити дистанційну чи надомну роботу, гнучкий режим робочого часу була пов'язана з будь-якими формами дискримінації чи насильства щодо вас? (якщо так, конкретизуйте причину у варіанті «інше»)

- Так.
- Ні.
- Інше (відкритий варіант).

Як ви розподіляли свій робочий час?

- Самостійно, рекомендацій від роботодавця не отримував.

- Роботодавець надавав певні рекомендації щодо організації робочого часу, але я їх не дотримуюсь.
- Роботодавець надавав певні вказівки, і я їх здебільшого дотримуюсь.
- Роботодавець надавав певні вказівки і контролює їх виконання.
- Інше (відкритий варіант).

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

- Так, проводив один раз.
- Так, проводив(ть) систематично.
- Ні, не проводив узагалі.
- Інструктажу не проводив, надавав окремі вказівки / рекомендації.

Хто забезпечував необхідне для роботи обладнання, програмно-технічні засоби, засоби захисту інформації тощо?

- У повному обсязі роботодавець.
- Частково роботодавець.
- Я самостійно забезпечив(ла) себе усіма необхідними для роботи технічними та програмними засобами (або роботодавець надав незначну підтримку).
- Інше (відкритий варіант).

Чи укладали з вами договір про повну матеріальну відповідальність з огляду на надання вам обладнання чи засобів роботи?

- Так.
- Ні.
- Таке обладнання не надавали.

Чи сприяло запровадження дистанційної роботи активнішому використанню інформаційних технологій у вашій діяльності?

- Так.
- Ні.
- Складно оцінити.
- Інше (відкритий варіант).

Які цифрові інструменти ви найчастіше використовуєте під час дистанційної роботи? (може бути кілька варіантів відповіді)

- Пакет Microsoft Office.
- Електронну пошту.
- Месенджери (Viber, Telegram, WhatsApp тощо).
- Застосунки для відеоконференцій (Zoom, Google Meet, Webex тощо).
- Google документи й таблиці.
- Внутрішні системи електронного документообігу (наприклад, АСКОД).
- Інше (відкритий варіант).

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 було узгоджено і переважно дотримано.
- Так, такий час було узгоджено, але переважно не дотримано.
- Ні, не узгоджували, ІТ-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.

Чи вплинуло запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) на кількість вашого вільного часу?

- Так, вплинуло, вільного часу побільшало.
- Так, вплинуло, вільного часу поменшало.
- Ні, не вплинуло або вплив незначний.

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 із близькими.
- Так, це призвело до погіршення стосунків із близькими.
- Ні, не мало впливу або вплив незначний.
- Інше (відкритий варіант).

На вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) вплинуло на стан вашого здоров'я?

- Так, відчуваю, що загальний стан здоров'я покращився.
- Так, відчуваю, що загальний стан здоров'я погіршився.
- Ні, такого впливу не відчуваю або він незначний.

На вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) впливає на якість роботи, яку ви виконуєте?

- Так, це сприяє покращенню якості виконуваної роботи.
- Так, це призводить до погіршення 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 сприяє підвищенню продуктивності моєї праці.

- Так, це призводить до зниження продуктивності моєї праці.
- Ні, не має впливу або вплив незначний.

Чому ви не використовували такі форми організації праці? (може бути кілька варіантів відповіді)

- 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 в застосуванні таких форм організації праці.
- Інше (відкритий варіант).

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

- Так.
- Ні.

Базові запитання гугл-форми для роботодавців

Чи використовують у вашому підприємстві якісь із зазначених форм організації праці?

- Дистанційна робота.
- Надомна робота.
- Гнучкий режим робочого часу.
- Жодну із зазначених форм не використовують.
- Використовують кілька форм.

Якщо так, то яка з форм є найбільш застосовною?

- Дистанційна робота.
- Надомна робота.
- Гнучкий режим роботи.
- Важко визначити.

Якщо ні, то зазначте причину.

- Не дозволяє вид господарської діяльності.
- Не вважаю прийнятною таку форму організації праці у своєму підприємстві.
- Не знаю, як оформити такі трудові відносини.
- Не бачу переваг для себе як роботодавця.
- Інше (відкритий варіант).

Чим, на вашу думку, дистанційна робота відрізняється від надомної? (може бути кілька варіантів відповіді)

- Тільки назвою.
- Порядком оформлення.
- Способом організації виконання роботи.
- Видом виконуваних робіт.
- Не знаю відповіді.

Які ваші зобов'язання в разі оформлення виконання роботи в дистанційному режимі? (може бути кілька варіантів відповіді)

- Укласти в письмовій формі трудовий договір про дистанційну роботу.
- Усно домовитися з працівником.
- Укласти додаткову угоду до трудового договору.
- Видати наказ про запровадження тимчасового дистанційного режиму роботи.
- Визначити види робіт і категорії працівників, які працюють дистанційно, у колективному договорі.
- Видати наказ про переведення на дистанційну роботу через зміни в організації праці.

Як оформлюють виконання роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу? (може бути кілька варіантів відповіді)

- Укладають письмовий трудовий договір.
- Усно домовляються з працівником.
- Письмово погоджують із працівником.
- Застосовують положення колективного договору.
- Встановлюють винятки з правил внутрішнього трудового розпорядку для певних категорій посад.
- В інший спосіб.

Які, на вашу думку, умови трудового договору мають бути в трудовому договорі про дистанційну роботу? (може бути кілька варіантів відповіді)

- Назва роботи, професії або посади працівника.
- Трудова функція.
- Термін дії договору.
- Умови оплати праці.
- Підпорядкування правилам внутрішнього трудового розпорядку.
- Порядок направлення у відрядження.
- Тривалість часу відпочинку.
- Вид обліку робочого часу.
- Порядок і терміни подання звітів про виконану роботу.
- 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.
- Способи комунікації.

Чи знаєте ви свої зобов'язання щодо облаштування «офісу» для дистанційної роботи?

(може бути кілька варіантів відповіді)

- Вважаю це своїм обов'язком як роботодавця.
- Вважаю це своїм правом.
- Вважаю це обов'язком працівника.
- Вважаю це правом працівника.
- Режим встановлюється за домовленістю сторін (змішаний формат).
- Інше (відкритий варіант).

Чи дало застосування у вашому підприємстві дистанційної та надомної форми організації праці, гнучкого режиму роботи очікуваний вами ефект?

- Так.
- Ні.
- Складно відповісти.
- Інше (відкритий варіант).

Як запровадження дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу вплинуло на роботу вашої компанії? Коротко опишіть позитивні і негативні чинники. (вільна відповідь)

Чи отримала ваша компанія (підприємництво) економічні переваги від запровадження таких форм організації праці? Якщо так, то зазначте які саме. (може бути кілька варіантів відповіді)

- Зменшення витрат на оренду офісних приміщень.
- Зменшення витрат на облаштування та утримання в належному стані робочих місць.
- Комунальні витрати.
- Зменшення витрат на адміністрування кадрових питань.
- Заощадити не вдалось або такі заощадження були незначними.
- Інше (відкритий варіант).

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)

Які, на вашу думку, норми про дистанційну, надомну роботу та гнучкий режим робочого часу є ефективними? (вільна відповідь)

Що не працює? Укажіть, із якими проблемами ви стикнулися? (може бути кілька варіантів відповіді)

- Складнощі в кадровому діловодстві, обов'язковість якого передбачена законодавством.
- Незрозумілість процедури атестації, здійснення тимчасових переводів або віддаленого звільнення.
- Наявність ризику невиконання роботи.
- Недосконалість механізмів захисту інформації (високого ризику перехоплення або втрати комерційних даних через інтернет).
- Відсутність очного спілкування з працівником.
- Неможливість поточного контролю за виконанням роботи та її якістю.
- Часті непорозуміння з працівником під час взаємодії через інформаційно-комунікативні технології.
- Не стикався(лася) з такими проблемами
- Інше (відкритий варіант).

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 вдосконалення законодавчого регулювання та мета прийняття Закону
2. Методика моніторингу реалізації та оцінки ефективності Закону в межах здійснення постзаконодавчого контролю (PLS)

Крок 1. Технічні завдання дослідження, спрямовані на отримання інформації

Крок 2. Опрацювання результатів опитування й тематичне групування відповідей

Крок 3. Інтервальне оцінювання даних опитування щодо соціально-трудової інклюзивності, гендерної рівності

Крок 4. Звітність і рекомендації за результатами оцінювання опитування

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 із нетиповими формами організації праці

3.3. Гендерний аспект, 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 з можливостями застосування нетипових форм організації найманої праці (дистанційної, надомної роботи, роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу); **узагальнено** результати регулятивного впливу норм Закону з урахуванням гендерної проблематики та умов правового режиму воєнного стану; **запропоновано** висновки й рекомендації.

1. Передумови вдосконалення 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 й інтернету) та соціальних, здебільшого обумовлених пандемією COVID-19, правові передумови організації дистанційної та надомної роботи, роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу потребували вдосконалення. До цілей законодавчого врегулювання було віднесено: визначення умов трудових договорів про надомну й дистанційну роботу; урегулювання порядку їх укладання; організацію обліку робочого часу й контролю за виконанням роботи; встановлення порядку надання, використання, обслуговування обладнання й засобів виробництва та/або забезпечення працівника ІКТ; визначення механізму компенсування витрат, пов'язаних із виконанням роботи; гарантування 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 частки незареєстрованих (нелегалізованих) трудових відносин.

З моменту набрання чинності Законом минуло небагато часу. Судова практика щодо захисту прав і гарантій сторін трудових відносин в умовах дистанційної, надомної роботи, роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу є нечисленною та недостатньою для оцінювання ефективності запроваджених норм. Таке дослідження краще здійснити в межах постзаконодавчого контролю.

2. Методика моніторингу реалізації та оцінки ефективності Закону в межах здійснення постзаконодавчого контролю (PLS)

Постзаконодавчий контроль (PLS) — це інструмент, який застосовують для моніторингу й оцінки стану реалізації законодавства. Він складається з процесу збирання інформації та аналізу відповідей на запитання щодо практики використання нормативних положень суб'єктами певних суспільних відносин. Його основне завдання — з'ясувати ефективність законодавчого регулювання в досягненні поставлених цілей. PLS має на меті виявити таке: які нормативні положення

мають позитивну практику реалізації; виконання яких норм викликає труднощі або неоднакове застосування; які нормативні положення сторони не застосовують і чому; які аспекти відносин потребують урегулювання; які нормативні положення доцільно змінити й чому.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів розпочав постзаконодавчу 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 (далі — Закон).

Крок 1. Технічні завдання дослідження, спрямовані на отримання інформації

Технічне завдання PLS передбачає формулювання мети і вибір методів дослідження. Моніторингова діяльність розпочинається зі збирання інформації та даних. Для їх отримання складено онлайн-анкети для працівників і роботодавців. Коло запропонованих запитань та їх конкретизація за окремими аспектами спрямовані на **виявлення** рівня обізнаності сторін трудових відносин зі змістом 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 і негативний досвід); **узагальнення** пропозицій щодо напрямів удосконалення законодавства.

Крок 2. Опрацювання результатів опитування й тематичне групування відповідей

Завершення етапу опитування знаменує перехід до опрацювання та аналізу його результатів. Опрацювання даних передбачає: переведення індивідуальної інформації дослідження в сукупну (узагальнену) за допомогою програмних засобів обробки інформації; аналітико-синтетичний аналіз отриманих відповідей для вилучення необхідних даних, їх оцінювання, порівняння та узагальнення. Метод статистичного аналізу інформації дасть змогу визначити роль різних чинників у механізмі реалізації норм про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Крім того, відповіді працівників буде систематизовано за допомогою багатовимірного статистичного аналізу, щоб виявити, наскільки такі чинники, як гендер, вік, освіта, професійний досвід, стан здоров'я, наявність утриманців, впливають на зміст відповідей.

Крок 3. Інтервальне оцінювання даних опитування щодо соціально-трудової інклюзивності, гендерної рівності

Третім кроком є виокремлення аспектів соціально-трудової інклюзивності, гендерного балансу в межах PLS. До переліку включено питання щодо змісту договорів про дистанційну й надомну роботу, рівень оплати, робочий час, улаштування домашнього офісу працівника, причини укладання або відмови від укладання таких договорів, які дають змогу оцінити дотримання принципу гендерної рівності й заходи забезпечення соціально-трудової інклюзивності. Онлайн-анкети містять запитання з відкритою відповіддю, які буде проаналізовано щодо гендерної чутливості.

Крок 4. Звітність і рекомендації за результатами оцінювання опитування

Кожний моніторинг у межах PLS приводить до аналізу результатів і складання звіту для отримання відповідей на поставлені на початку запитання. За результатами здійсненого

моніторингу й аналізу отриманої інформації оцінюють ефективність Закону. Відстеження результативності регуляторного впливу його норм і з'ясування реального стану організації на практиці дистанційної, надомної роботи, роботи із гнучким режимом робочого часу (логічний елемент зворотного зв'язку) дасть підстави сформулювати висновок щодо результативності законодавчого регулювання й досягнення мети Закону. Ефективність законодавчого регулювання обов'язково 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 й можуть застосовуватися для регулювання трудової діяльності будь-якого працівника, якщо характер його роботи дає змогу організувати працю в такий спосіб. Законодавчі положення не містять гендерних стереотипів і мають на меті однакову користь для всіх, зокрема чоловіків і жінок. Треба зазначити, що до запровадження Закону можливість застосовувати трудові договори про надомну роботу була передбачена підзаконним актом для окремих суб'єктів (зазвичай осіб з інвалідністю), а застосування гнучкого режиму робочого часу було обмежене низкою професій або виконанням певних робіт.

Технічне завдання PLS супроводжувалося запитом щодо інформації, яка необхідна Комітету для моніторингу та оцінювання ефективності Закону, виявлення неузгодженостей норм або прогалин у правовому регулюванні. Запитання сформульовані так, що дають змогу з'ясувати різні аспекти й виміри, дізнатися про позитивний і негативний досвід використання роботодавцями і працівниками нормативних положень для врегулювання нетипових форм трудових відносин. PLS зосередився на таких запитаннях:

- Чи вплинув прийнятий Закон на поширення в трудових відносинах дистанційної та надомної форми організації праці, гнучкого режиму роботи?
- Чи відрізняються права працівника, який працює дистанційно або надомно, від прав тих, хто працює у приміщеннях роботодавця (на стаціонарних робочих місцях)?
- Чи досягнуто позитивного соціально-економічного ефекту?
- Чи вплинув прийнятий Закон на масштаби використання інформаційних технологій для організації трудових відносин?
- Як робота вдома впливає на фізичне й ментальне здоров'я працівників?
- Які норми законодавства про дистанційну й надомну роботу, гнучкий режим робочого часу потребують удосконалення або скасування?

За результатами аналізу, у разі визнання заходів неефективними, Комітет має намір ініціювати внесення змін і доповнень до законодавства для вдосконалення 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 66 600 відповідей, з яких 65 372 (98,1 %) — відповіді працівників і 1274 (1,9 %) — відповіді роботодавців на запит інформації. Високий рівень репрезентативності першої групи вибірки є прогнозованим й об'єктивно зумовленим. У гендерному розрізі переважна більшість респондентів опитування — жінки (75,1 %). Не було отримано відповідей від осіб, які не хотіли розкривати свої статі або небінарної гендерної ідентичності. Вибірка опитування передбачала отримання відомостей щодо сімейного стану особи (заміжня або одружений — 66,4 %) та щодо наявності дітей (53 %) або інших утриманців (9 %).

З погляду віку переважна більшість респондентів була у віковій групі 41–50 років (30,7 %). Особи віком до 20 років і люди старше 60 років (6,1 %) представлені недостатньо. Це може дати неповну картину щодо соціально-трудової інклюзивності таких соціальних груп у нетипові форми організації трудових відносин, а також неповну інформацію про досвід, який зазначають, 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, оскільки збирання відомостей було стратифікованим (невипадковим), передбачається, що коливання ознак усередині однієї групи (страти) не є суттєвим у загальних результатах щодо ефективності Закону.

Вибірка другої групи найбільш представлена роботодавцями галузі освіти (42,6 %). Це позначилося на інформаційних показниках щодо виду провідної діяльності, де застосовують 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 частка участі роботодавців приватної форми власності (8,7 %), а також тих, хто здійснює діяльність як фізична особа — підприємець (4,6 %), дуже обмежує можливості формулювання висновків щодо рівня застосування нетипових форм організації праці у приватному секторі, який найбільше схильний до практики незадекларованої праці. Попри те що в моніторингу такі статистичні критерії є допоміжними, вони вплинуть на репрезентативність висновків щодо ролі Закону в детінізації ринку праці.

За територіальним показником і з урахуванням запровадженого в Україні правового режиму воєнного стану вибірка мала доволі широкий регіональний розподіл.

3.2. Аналіз рівня обізнаності сторін трудових відносин із нетиповими формами організації праці

Основний акцент дослідження був спрямований на виявлення рівня обізнаності працівників і роботодавців зі змістом норм трудового законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Необхідність у такій інформації зумовлена об'єктивними причинами. Тривалий час в Україні не було належного правового 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 й досі мають місце через суттєві відмінності 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.

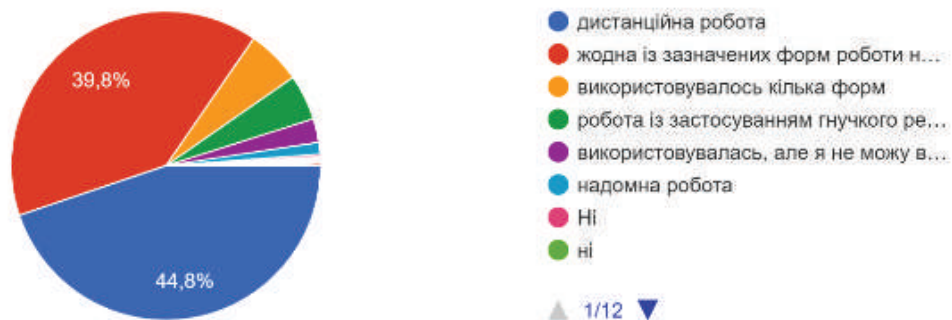
За результатами опитування, роботодавці віддають перевагу дистанційному способу організації праці (38 %), а кількість тих, хто використовує у своїй діяльності всі три форми нестандартної

організації праці, становить 23,1 %. Водночас значна частка респондентів цієї групи взагалі не укладає таких видів трудових договорів із працівниками (32,6 %) та не запроваджує дистанційної роботи 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 частку укладання трудових договорів про надомну роботу (до 1 %). Практика їх укладання фактично не змінилась з моменту запровадження Закону та з урахуванням особливостей правового режиму воєнного стану.

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

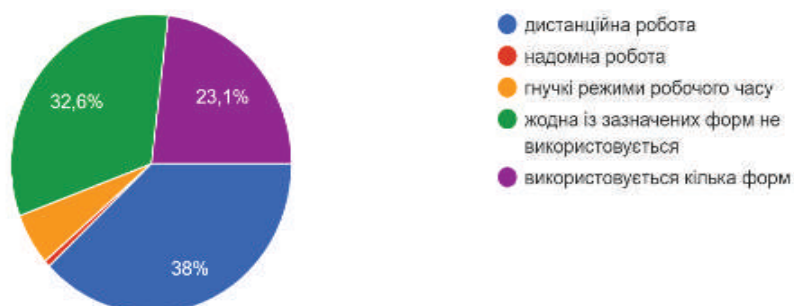
Чи використовувалась Вами одна із таких форм організації праці як дистанційна, надомна робота, робота із застосуванням гнучкого режиму робочого часу?

65 377 відповідей



Чи використовуються у Вашому підприємстві такі форми організації праці як:

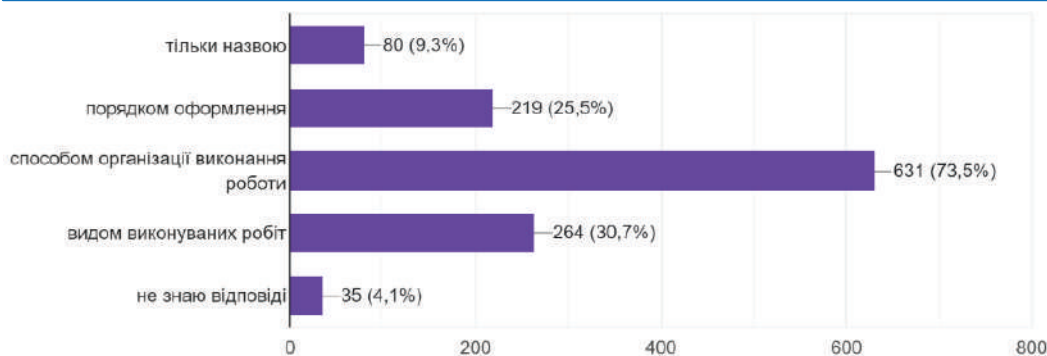
1 274 відповіді



На запитання щодо джерела знань працівників про зміст положень Закону про дистанційну, надомну роботу та гнучкий режим робочого часу відповіді свідчать, що кількість добре ознайомлених із ними становить лише 10,8 %. Решта респондентів отримала інформацію з інших джерел (35 %) або ознайоmlена поверхово (10,2 %), що робить цю групу вразливою до ризику недотримання її трудових прав із боку роботодавця. Рівень розуміння роботодавцем змісту

нормативних положень щодо нетипових форм організації праці є доволі високим, хоча повного розуміння відмінностей між трудовим договором про дистанційну і надомну роботу та порядком запровадження дистанційної роботи через обставини, визначені Законом, не спостерігається.

Чим, на Вашу думку, дистанційна робота відрізняється від надомної (може бути кілька варіантів відповіді):
859 відповідей

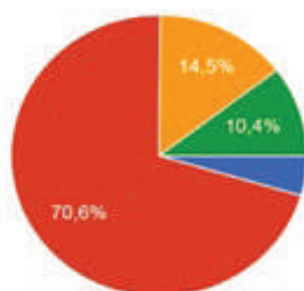


У питанні стосовно ознак дистанційної роботи працівники мають правильне розуміння щодо способу виконання роботи (68 %). Значна кількість респондентів вважає, що трудовий договір про дистанційну роботу обов'язково містить умову про наявність фіксованого часу, протягом якого працівник має бути на робочому 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 %). Як спосіб оформлення дистанційної, надомної роботи чи роботи у гнучкому режимі робочого часу працівники зазначають наказ (розпорядження) роботодавця (70,6 %), усну домовленість (14,5 %), укладені відповідні договори (5 %). Частина респондентів не змогла визначити спосіб оформлення дистанційного режиму робочого часу (10,4 %).

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

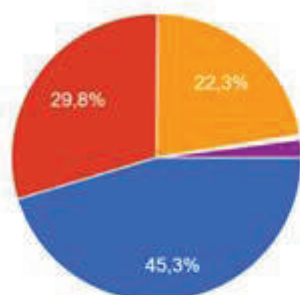
39 349 відповідей



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

Чи вплинуло введення воєнного стану на режим Вашої роботи?

39 348 відповідей



- так, це призвело до запровадження...
 - ні, не вплинуло або вплив незначний
 - так, це призвело до збільшення кільк...
 - Ні
 -
 - Простий
 - Простой
- ▲ 1/13 ▼

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

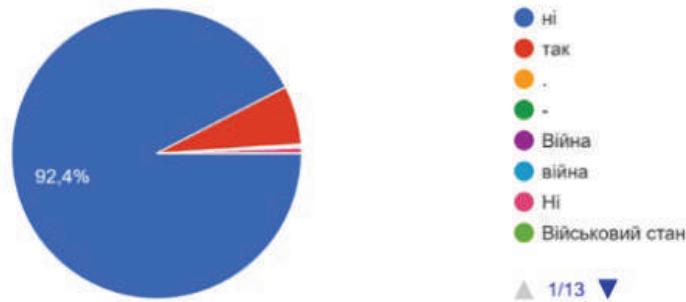
3.3. Гендерний аспект, соціально-трудова інклюзивність

Цей звіт не обмежується питаннями результативності законодавчого регулювання з погляду забезпечення потреб сторін трудових відносин застосовувати нетипові форми організації праці. Елементи різноманітності аналізу практики застосування норм Закону були забезпечені запитанням із відкритою відповіддю, зокрема 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 в нетипових трудових відносинах. Отримано інформацію про негативну практику реалізації представниками різних соціальних груп їхніх

трудоу прав і подальшого запровадження для них дистанційного режиму роботи з причин дискримінації (7,6 %).

Чи була пов'язана потреба у запровадженні дистанційної чи надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу з будь-якими формами дис...к - конкретизуйте причину у варіанті "інше")
39 345 відповідей



Висновки, пов'язані з урахуванням потреб різноманітних соціальних груп, висвітлюють, наскільки враховують їхні інтереси або становище під час застосування нетипових форм організації праці. Вплив Закону на організацію роботи осіб з інвалідністю позитивно оцінили 18 585 (47,2 %) респондентів; зазначили, що такого впливу немає або він незначний, 16 445 респондентів (41,8 %). Про негативний вплив зазначили 1697 (4,3 %) осіб, без конкретизації причин або прикладів.

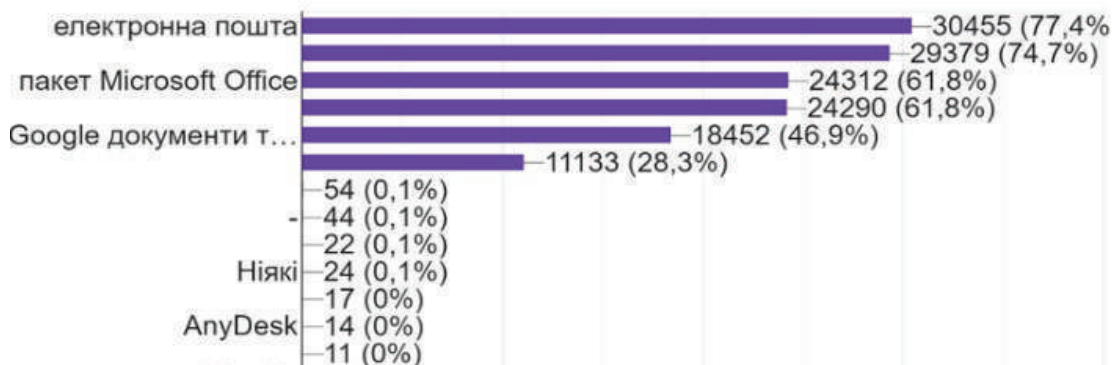
Багато вільних відповідей здаються суперечливими, і не лише тому, що стосуються представників окремих соціальних груп, а й через несформоване в респондентів власне ставлення до таких форм організації праці. На запитання щодо впливу Закону на гендерний баланс кількість відповідей про те, що такого впливу немає або він незначний, становить 32 899 (83,6 %); позитивний вплив відзначили 4417 респондентів (11,2 %), негативний — 925 (2,4 %). У чому полягає негативний або позитивний вплив і як це проявляється, у відповідях не зазначено.

Серед соціальних груп не виявилось респондентів, які повідомили б, що отримали відмову в оформленні трудових договорів про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу або що умови їхнього трудового договору містять ознаки дискримінації за ознакою гендеру, віку, стану здоров'я, наявності утриманців і навіть освіти (професійного досвіду).

Водночас запровадження дистанційної роботи обов'язково передбачає наявність цифрових навичок.

Які цифрові інструменти Ви найчастіше використовуєте під час дистанційної роботи (можливі кілька варіантів відповіді):

39 335 відповідей



Кількість інформації про осіб, які стикаються з перешкодами (далі — бар'єрами) або зазнали порушень своїх трудових прав під час запровадження дистанційного режиму роботи, є незначною й обумовлена суб'єктивними факторами. Здебільшого бар'єри зводяться до обмеженості фінансових можливостей осіб забезпечити себе ІКТ та відсутності цифрових навичок. У відкритих відповідях представники окремих соціальних груп звертали увагу на такі бар'єри: перебування у складних життєвих обставинах не дає їм змоги забезпечити себе технічними засобами для виконання дистанційної роботи (малозабезпечені сім'ї — 69 відповідей); перешкоди, обумовлені необхідністю постійного догляду за дітьми (16 відповідей); складність в освоєнні технічних засобів для дистанційної роботи (пенсіонери, люди похилого віку — 13 відповідей); відсутність цифрових навичок (особи з інвалідністю — 21 відповідь).

На запитання до вибірки першої групи про вплив запровадженої дистанційної роботи, роботи із гнучким режимом робочого часу на психологічну атмосферу в сім'ї або на стан фізичного чи ментального здоров'я здебільшого отримано відповіді про відсутність такого впливу. Водночас представники окремих соціальних груп (61 відповідь) відзначили негативний вплив на міжособистісне спілкування та їхню соціалізацію.

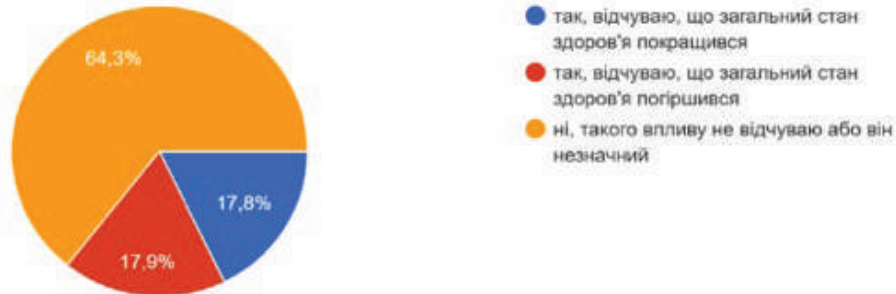
На Вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) мало вплив на психологічну атмосферу у Вашій сім'ї:

39 342 відповіді



На Вашу думку, запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) вплинуло на стан Вашого здоров'я:

39 349 відповідей



Аналіз результатів опитування засвідчив брак 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 декілька проблем. Перша стосується змісту трудового договору про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Представники вибірки першої групи акцентували на гарантіях оплати праці. Здебільшого запровадження дистанційної роботи за наказом роботодавця через воєнний стан не вплинуло на розмір оплати праці (63,7 %); зменшилась заробітна плата у 20,6 % респондентів. Не змогли визначитись із відповіддю 14 %, у вільних відповідях простежується стурбованість працівників щодо тенденцій до зниження її розміру (419 відповідей). Друга проблема — регламентація робочого часу, зокрема в аспекті оплати праці. Кількість вільного часу із запровадженням дистанційного режиму роботи не змінилася, як порівняти зі звичайним режимом праці, а в деяких респондентів вона зменшилась (27,3 %). Питання гарантій оплати праці стає пріоритетним, оскільки зменшується можливість додаткового заробітку через брак вільного часу.

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

39 349 відповідей



Чи вплинуло запровадження дистанційної роботи (надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу) на кількість Вашого вільного часу:

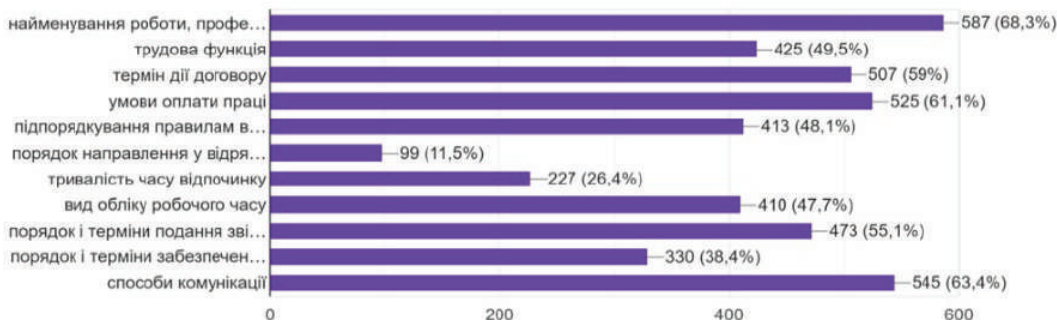
39 349 відповідей



Представники вибірки другої групи у відповіді на запитання про зміст трудового договору акцентували на відсутності нормативних положень щодо способів (механізму) контролю за станом виконання працівником роботи й відзначали обов'язковість детального врегулювання в трудовому договорі порядку й термінів звітності (55,1 %), способів комунікації (63,4 %).

Які, на Вашу думку, умови трудового договору мають міститися у трудовому договорі про дистанційну роботу (може бути кілька варіантів відповіді):

859 відповідей



Суттєві відмінності спостерігаються у відповідях представників двох груп вибірки щодо порядку облаштування домашнього офісу працівника, зокрема його забезпечення ІТК. На думку роботодавців, такий порядок має визначатися за домовленістю сторін (64,1 %), лише 36 % респондентів вважають 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 роботи в дистанційному режимі, запроваджені наказом роботодавця.

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

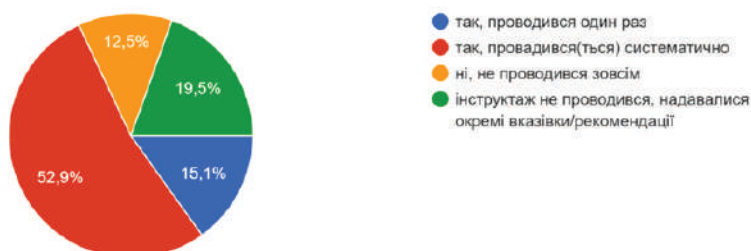
39 342 відповіді



Питання гарантування безпеки праці залишається найбільш проблематичним із погляду загального розуміння соціально-захисного значення норм трудового законодавства.

Чи проводив роботодавець для Вас інструктаж з питань охорони праці і протипожежної безпеки та безпечного використання обладнанн...обхідних для виконання дистанційної роботи?

39 349 відповідей



Достатність його вирішення через проведення інструктажів із техніки безпеки є дискусійною. Юридичні наслідки їх недотримання містять ознаки правової невизначеності положень Закону.

4. Узагальнення висновків аналізу

Результати постзаконодавчої перевірки дають змогу висвітлити проблеми реалізації нормативних положень, їхні причини й наслідки. Аналіз мав на меті перевірити, чи Закон був однаково корисним для працівників і роботодавців, чи не порушив гендерного балансу в трудових відносинах, а також чи не призвів до прекаризації працівників.

Серед запитань були такі, що передбачали оцінювання і положень Закону, і наслідків (позитивних і негативних) від 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 %). Роботодавці віддають перевагу поєднанню дистанційної роботи та роботи працівника на робочому місці у виробничому приміщенні, офісі (54,5 %). Водночас значній частці 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 лише з такими обставинами, як надзвичайний або воєнний стан (36,3 %).

Працювати за такими видами договорів виявили бажання 4,8 %. Категорично проти запровадження таких форм організації праці (за жодних обставин) висловилися 10,8 % респондентів.

Щодо ефективності положень досліджуваного Закону, то аналіз практики застосування дає змогу зробити такі висновки:

— удосконалення потребують законодавчі положення про забезпечення гарантій оплати праці, нормування роботи, встановлення тривалості робочого часу, механізмів поточного контролю за станом виконання роботи, порядок облаштування домашнього 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 праці;

— в отриманій інформації не виявлено безпосередніх гендерно специфічних бар'єрів під час запровадження нетипових форм організації праці. Наявні 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 свідчити про незначну його роль у процесі легалізації трудових відносин;

— доказів поширення практики організації роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу не виявлено. Така ситуація викликає певне занепокоєння щодо ефективності Закону у сфері розуміння респондентами положень про гнучкий режим роботи;

— запровадження дистанційної роботи за наказом роботодавця через воєнний стан не передбачає обов'язку укласти трудовий договір про дистанційну роботу, але водночас утворює прогалини (неузгодженості) в правовому регулюванні питань, які, відповідно до Закону, мають бути обов'язково врегульовані в договорі (наприклад, компенсації працівнику додаткових витрат, пов'язаних із виконанням роботи).

5. Рекомендації

Розроблені Комітетом технічні завдання для PLS передбачали з'ясування ефективності впливу нормативних положень на організацію надомної, дистанційної роботи, роботи із застосуванням 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 надати такі рекомендації:

— норми законодавства про дистанційну та надомну роботу мають враховувати не лише 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 в разі її запровадження за наказом роботодавця та встановити особливості реалізації дистанційними працівниками колективних трудових прав;

— урегулювати транскордонну дистанційну роботу й передбачити виключення такого виду дистанційної роботи для окремих працівників (службовців);

— установлене Законом правило, відповідно до якого під час дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за гарантування безпечних і нешкідливих умов праці, потребує узгодження з нормами законодавства щодо нещасних випадків на виробництві, які пов'язують їх настання не 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 урахуванням соціально-трудої інклюзивності, гендерної рівності. Водночас 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 зростання або набуття професійного досвіду безпосередньо в колективі.

Результати опрацювання 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) у межах PLS розробив технічні завдання для 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 04.02.2021 № 1213-IX (далі — Закон). Його мета полягала в добуванні фактів щодо ефективності нормативних положень Закону та рівня їх застосовності для організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

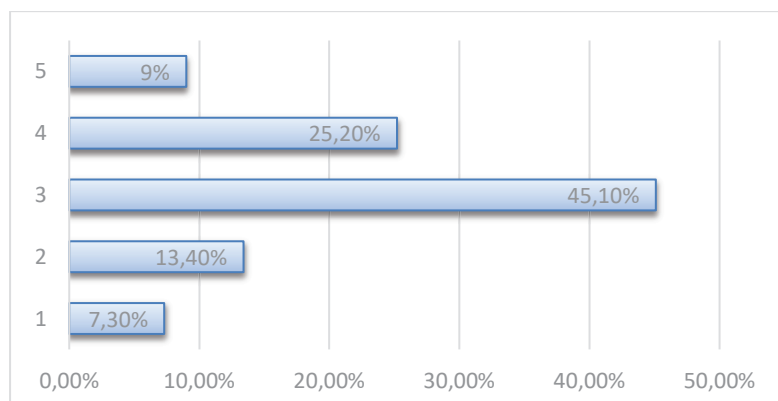
До онлайн-анкет були включені запитання, відповіді на які здебільшого підлягали опрацюванню за допомогою статистичного методу обробки інформації за кількісними та якісними критеріями. У рамках дослідження PLS зазначений спосіб оцінювання отриманих даних дав змогу визначити взаємну залежність між різними факторами об'єктивного чи суб'єктивного характеру, які мають місце в 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 зі змістом норм законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу, що є вагомим чинником ефективності будь-якого закону;
- виявити позитивні зміни в порядку запровадження нетипових форм організації роботи;
- окреслити проблеми у практиці застосування норм Закону;
- з'ясувати роль і ступінь використання інформаційно-комунікативних технологій у трудових відносинах тощо.

Водночас логіка виконання завдань PLS передбачала аналіз взаємодії правових і соціальних факторів, які суттєво впливають на ефективність Закону, оскільки це дає змогу з'ясувати і позитивні зміни у сфері праці, і причини виникнення негативних змін. З огляду на вищезазначене до онлайн-анкет були включені запитання, які не мали варіантів відповідей, а передбачали довільні відповіді респондентів. Їх опрацювання та оцінювання дали змогу встановити співвідношення між бажаними, тобто передбаченими Законом, результатами і реальними (отриманими) наслідками дії нормативних положень. Такий метод дослідження є найкращим способом визначити необхідність та напрями вдосконалення законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

Зокрема, на запитання для респондентів першої групи вибірки (працівників) щодо загальної оцінки Закону з погляду достатності його положень для врегулювання всіх аспектів запровадження нетипових форм організації праці отримано відповіді (39 369), систематизація яких

дала змогу згрупувати їх у такий спосіб: 1-й рівень — зовсім не забезпечує потреби в регулюванні; 2-й — мало забезпечує; 3-й — регулювання є достатнім; 4-й — деякі аспекти не врегульовані; 5-й — Закон повністю забезпечує потреби в регулюванні.



Водночас на запитання, яке безпосередньо пов'язане з вищезазначеним і містить пропозицію для першої групи вибірки щодо формулювання змін до Закону, переважна кількість респондентів (19 411) обрала відповідь «не знаю / не маю пропозицій». Лише незначний відсоток відповідей містив конкретні пропозиції. Нижче наведено ці пропозиції.

— 1534 відповіді стосувалися необхідності закріпити в Законі обов'язок роботодавця забезпечувати працівника належним обладнанням, технікою для роботи; визначити механізм компенсування витрат працівника на комунальні платежі (світло та інтернет); забезпечити інтернет-зв'язком належної якості; доступом до баз даних для належного виконання посадових обов'язків (зокрема, щодо врегулювання порядку доступу до закритих баз даних).

— 535 відповідей стосувалися 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, установлених законом (можливість час від часу використовувати право на роботу дистанційно в разі легкого нездужання, складних погодних умов, наявності транспортних перешкод, тривалих періодів повітряної тривоги).

— 491 відповідь стосувалася регулювання питань оплати праці, з яких абсолютна більшість — про необхідність підвищення заробітної плати й 48 відповідей — щодо неприпустимості зменшення заробітної плати, як порівняти з роботою в офісі.

— 489 відповідей стосувалися необхідності деталізувати порядок та умови дистанційної роботи, установити робочий час і час відпочинку (наприклад, «конкретизувати обов'язки та права сторін», «конкретизувати умови праці та відпочинку», «деталізувати й уточнити аспекти дистанційної роботи», «деталізувати умови виконання роботи», «розробити чіткий графік» (+97 відповідей)). Цікавим є факт, що згідно з аналізом відповідей працівники здебільшого дослухаються до рекомендацій роботодавця щодо розподілу робочого часу, включно з випадками, коли роботодавець контролює дотримання таких рекомендацій.



— 173 відповіді стосувалися необхідності визначити механізми контролю та звітування за виконанням роботи в дистанційному режимі, зокрема зменшити кількість звітів про виконану роботу чи впорядкувати їхню форму. Загалом відповіді в діапазоні від «скасувати вимогу щоденних звітів» до «встановити жорсткіший контроль за виконанням роботи».

— 83 відповіді стосувалися необхідності врегулювати питання дистанційної роботи для державних службовців і посадових осіб органів місцевого самоврядування або для певних категорій державних службовців (73 відповіді про визначення переліку посад, які можуть або не можуть виконувати роботу дистанційно).

— 70 відповідей стосувалися надання дозволу для дистанційної роботи за кордоном державним службовцям, педагогічним працівникам.

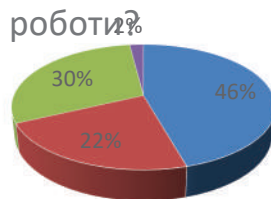
— 29 відповідей стосувалися необхідності врегулювати питання обліку робочого часу працівників, які працюють дистанційно.

— 28 відповідей стосувалися надання першочергового права на дистанційну роботу для осіб з інвалідністю.

— 7 відповідей стосувалися необхідності розробити типові положення, типовий договір про дистанційну роботу, внести зміни до локальних нормативно-правових актів.

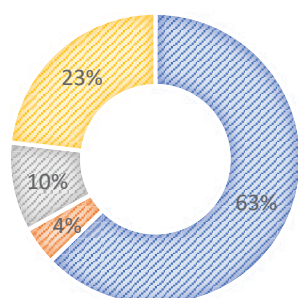
Окрім того, аналіз відповідей дає змогу констатувати, що запровадження воєнного стану стало основною причиною поширення дистанційної роботи.

Чи вплинуло запровадження воєнного стану на режим вашої роботи?



- Так, це привело до запровадження дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу
- Так, це привело до збільшення кількості часу дистанційної, надомної роботи, гнучкого режиму робочого часу
- Ні, не вплинуло або вплив незначний
- Інше (простій, відключення світла)

Відповіді респондентів другої групи вибірки (роботодавців) продемонстрували значний рівень їхньої обізнаності з нормативними положеннями Закону й незначну активність у відкритих відповідях. На запитання про те, чому вони не використовували нетипові форми організації роботи у підприємстві, переважна більшість зазначала, що такі форми організації роботи неможливі через вид / сферу / напрям їхньої діяльності (17 330). Окрему групу становлять відповіді керівників підприємств, у яких вони зазначають, що власник підприємства не погоджується застосовувати такі форми організації праці (2738).



- 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 в застосуванні таких форм організації праці

На запитання про позитивні і негативні чинники впливу на роботу компанії з огляду на запровадження дистанційної, надомної роботи та гнучкого режиму робочого часу респонденти другої групи вибірки надали 859 відповідей, із них 92 особи зазначили, що не мало впливу, 25 — не визначилися з відповіддю. Більшість респондентів відзначила водночас і позитивні, і негативні чинники запровадження зазначених режимів роботи.

Позитивні чинники містилися в 434 відповідях, серед них:

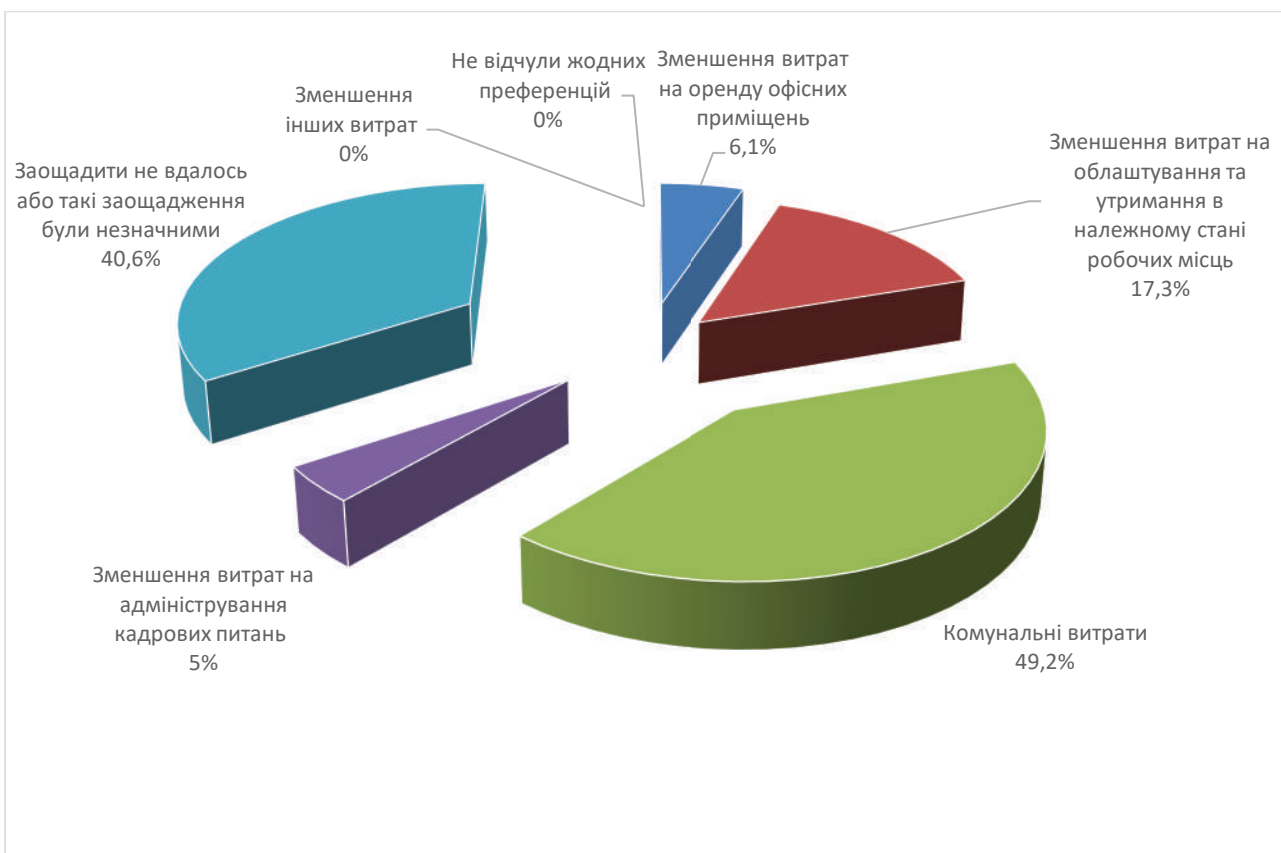
- можливість продовжувати діяльність підприємства, організації, установи в умовах воєнного стану — 227 (зокрема, під час коронавірусних обмежень);
- створення безпечних умов для працівників — 51;
- освоєння працівниками новітніх технологій — 33;
- зменшення витрат на утримання приміщень, комунальні платежі — 29;
- збереження штату й відсутність потреби у звільненнях — 23;

- створення комфортніших умов для працівників (зокрема, психологічних) — 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;
- ускладнення комунікацій між керівництвом і підлеглими, працівників між собою, працівників і клієнтів (брак очного спілкування як такого) — 98;
- ускладнення процесів контролю за якістю та своєчасністю роботи — 38;
- додаткові витрати через потребу забезпечити працівників необхідними засобами для дистанційної роботи — 15;
- погіршення виконавчої дисципліни — 12;
- відсутність належного захисту інформації, зростання навантаження на керівників, зниження фізичної активності працівників — по 1 відповіді.

Чіткіше розуміння респонденти другої групи виявили щодо наявності / відсутності економічних переваг (преференцій) від запровадження таких форм організації праці. Загалом узяли участь 859 респондентів, які зазначили таке: зменшення витрат на оренду офісних приміщень — 52 (6,1 %); зменшення витрат на облаштування та утримання в 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 відчували жодних преференцій — 27 (0,03 %).



На думку роботодавців, нетипові форми організації праці впливають і позитивно, і негативно на працівників. Водночас 156 респондентів зазначили, що віддалена робота не вплинула на їхніх працівників або вплинула незначно, а 18 зауважили, що такий вплив суттєво залежить від конкретного працівника, його здатності до самоорганізації. Про позитивний вплив віддаленої роботи на працівників ішлося у 287 відповідях (без конкретизації), серед них було акцентовано на такому: працівники опанували нові технології, здобули новий досвід, застосували нові форми роботи, займалися самоосвітою (59 відповідей); віддалена робота була зручною для працівників і дала змогу зекономити час і кошти на дорогу, харчування (33); сприяла кращій самоорганізації працівників (13); сприяла підвищенню продуктивності / якості роботи (10); сприяла підвищенню індивідуальної відповідальності працівників (9); впровадження такої роботи мало позитивний вплив на психоемоційний стан працівників (4).

Про негативний вплив віддаленої роботи йшлося у 304 відповідях (більшість із них без пояснень). Це, зокрема: послаблення виконавчої дисципліни (63 відповіді); зменшення комунікацій (47); зниження ефективності чи продуктивності роботи (39); послаблення відповідальності працівників (15); постійне перебування працівників удома, погіршення їхнього емоційного та фізичного здоров'я, насамперед зору (12); негативний вплив на роботу колективу як команди (10); збільшення навантаження на працівників (9).

Висновки

Суттєвими з погляду досягнення цілей дослідження в межах PLS є відповіді респондентів (роботодавців) щодо недостатності законодавчого врегулювання окремих аспектів запровадження й застосування нетипових форм організації роботи. До них віднесено: порядок ведення кадрового діловодства, обов'язковість якого передбачена законодавством — 256 (29,8 %); незрозумілість процедури 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 вдосконалення законодавства про дистанційну, надомну роботу, роботу із застосуванням гнучкого режиму робочого часу.

За результатами аналізу відповідей, які респонденти першої групи вибірки (працівники) надали в довільній (відкритій) формі, необхідно виокремити такі пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства та підвищення його ефективності:

- унормувати порядок застосування телекомунікаційних мереж;
- визначити межі компетенції профспілкових комітетів щодо контролю за додержанням прав і свобод працівників, для яких запроваджено дистанційну форму роботи (умови праці, кількість робочих годин тощо);
- урахувати гендерний аспект щодо механізму забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок удома й 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 праці;
- провести інформаційну кампанію щодо можливостей застосування таких форм організації праці і серед працівників, і серед роботодавців (методичні рекомендації, листи роз'яснення, алгоритми тощо);
- деталізувати рівні захисту й відповідальність у разі настання надзвичайного випадку (ситуації);
- передбачити механізми запобігання ризикам перевантажень працівника, професійного вигорання, запровадити вебінари з питань оптимального планування робочого часу; визначити засоби гарантування часу відпочинку під час дистанційної роботи;
- передбачити процедуру розслідування нещасних випадків, що сталися з особами, які працюють дистанційно (надомно);
- запровадити пілотний проєкт щодо застосування змішаної моделі організації роботи органів державної влади, якщо це не впливає на виконання функцій (їхніх структурних підрозділів);
- розмежувати підстави, за яких режим дистанційної роботи може бути встановлений за ініціативою роботодавця та за ініціативою працівника;
- передбачити механізм компенсації витрат, пов'язаних із виконанням роботи в дистанційному режиму: використання власного приміщення, опалення, електроенергії, інтернету, а також ризики форс-мажору (відсутність електроенергії на робочому місці, інтернету, вихід із ладу обладнання / ПЗ тощо).

За результатами аналізу відповідей, які респонденти другої групи вибірки (роботодавці) надали в довільній (відкритій) формі, необхідно виокремити такі пропозиції щодо напрямів удосконалення законодавства та підвищення його ефективності:

- визначити детальніші алгоритми організації дистанційної роботи (зокрема, щодо охорони праці);
- спростити правове регулювання таких форм організації праці (надати більше свободи у визначенні їхніх особливостей сторонам трудових відносин);
- визначити механізм відшкодування працівникам за використання власного обладнання;
- врегулювати порядок ведення кадрового діловодства;
- установити порядок контролю за результатами праці, заходи із захисту інформації;
- визначити заходи щодо збереження концентрації та самодисципліни працівника; запровадити елемент «робочої рутини».

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
НАУК УКРАЇНИ»**

вул. Панаса Мирного, 26, м. Київ, 01011. Тел. 0(44) 280 12 34. Тел./факс (044) 280 88 69. Код ЄДРПОУ 25199155

Голові Комітету Верховної Ради
України з питань соціальної
політики та захисту прав ветеранів
Г. Третяковій

Шановна Галино Миколаївно!

Відповідно до необхідності контролю питання 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» № 1213-ІХ» направляємо науково-аналітичну записку «Постзаконодавчий контроль 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-ІХ» (код теми 3.1.7.154), підготовлену фахівцями ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України».

Додаток: науково-аналітична записка — 1 примірник на 12 стор.

З повагою,
директор Державної установи
«Інститут економіки та прогнозування
Національної академії наук України»
академік НАН України

В.М. Геєць

Державна установа «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

Доповідна науково-аналітична записка

«ПОСТЗАКОНОДАВЧИЙ КОНТРОЛЬ 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»

**Київ
2023**

Відчутний перший поштовх до перегляду форм організації соціально-трудових відносин та посилення їх гнучкості, до трансформації правил та звичок, які були стандартами для національного ринку праці, надала пандемія коронавірусу Covid-19, а в подальшому і широкомасштабна війна.

4 лютого 2021 р. прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», відповідно до якого внесено зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці». Метою даного Закону є вдосконалення правових відносин у сфері регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Відповідні зміни було внесено до Кодексу законів про працю України та до Закону України «Про охорону праці».

Постзаконодавчий контроль виконання Закону передбачає оцінку ситуації ринку праці в частині поширення дистанційної та інших нестандартних форм зайнятості на українському ринку праці. Державною службою статистики України у 2020 р. було проведено «Опитування населення щодо відношення до дистанційної роботи та онлайн-шопінгу»¹, згідно якого можна зробити наступні висновки:

— дистанційна робота є популярним видом зайнятості серед українського населення: 28,3% опитаних зазначили, що працюють дистанційно, з них 76,2% працюють дистанційно на повну ставку (стор. 6);

— найбільш поширеною причиною вибору дистанційної роботи є можливість гнучкого графіку роботи, а також відсутність необхідності витратити час на дорогу до місця роботи (стор. 7);

— відсутність можливості спілкування з колегами та відсутність необхідності вдягатися на роботу є менш важливими причинами для вибору дистанційної роботи (стор. 7);

— дистанційна робота більш популярна серед молодих людей віком від 16 до 29 років: 40,5% опитаних в цій віковій групі зазначили, що працюють дистанційно. У групі від 30 до 59 років — 27,4%, а серед людей віком від 60 років і старше — 8,6% (стор. 9);

— для тих, хто працював з віддалених місць, 53% зазначають, що їхня продуктивність збільшилася, при цьому 44% респондентів, які працюють з віддалених місць, зазначають, що відчувають більшу робочу втомленість;

— для тих, хто не працює дистанційно, головною причиною є необхідність особисто присутнім на місці роботи (50,7%), а також бажання мати змогу спілкуватися з колегами та отримувати наочні інструкції (30,1%) (стор. 10);

¹ [Опитування населення щодо відношення до дистанційної роботи та онлайн-шопінгу за 2020 рік.](#)

— найбільш часто застосовували дистанційну зайнятість підприємства сфери діяльності зв'язку — 49,2%; діяльності з надання ветеринарних послуг — 26,2% підприємств, роздрібною торгівлі — 26,7%; наукових досліджень та розробок — 21,6%; фінансової діяльності — 20,9%.

Узагальнюючи відповіді респондентів даного опитування, слід зазначити на існуванні певних переваг та недоліків застосування дистанційної зайнятості.

Таблиця 1

Переваги та недоліки дистанційної зайнятості

Переваги	Частота відповідей	Недоліки	Частота відповідей
Можливість економити час на дорогу	63%	Відсутність прямого контакту з колегами та керівником	52%
Більш гнучкий режим роботи	49%	Відсутність зручного робочого місця та необхідної техніки	41%
Можливість зберігати баланс між роботою та особистим життям	44%	Відсутність можливості показати свої навички та спілкуватися з колегами в реальному часі	35%
Можливість більш ефективно організувати свій час	41%	Труднощі зі збереженням концентрації та мотивації на роботі	32%
Можливість працювати з будь-якого місця	34%	Труднощі зі збереженням робочого ритму та відповідальності	24%

Також за результатами опитування компанії OLX щодо організації роботи в онлайн²: можна отримати узагальнені результати:

— 70% українців стикалися з можливістю працювати дистанційно, але лише 25% з них цілком перейшли на цей формат роботи;

— багато українців відзначили недостатню комунікацію з колегами та бажання повернутися до звичної офісної роботи;

— найпопулярнішим серед українців є робота в ІТ-сфері, де дистанційна зайнятість є більш поширеною;

— більшість компаній, що пропонують роботу в онлайн режимі, шукають фахівців із високим

² [Дослідження OLX: робота в онлайні](#)

рівнем комп'ютерної грамотності та знанням англійської мови;

— 38% українців, які перейшли на дистанційну роботу, відзначили зменшення витрат на дорогу до роботи.

Основні висновки дослідження «Дистанційна робота в Україні: виклики та перспективи» від компанії Deloitte³:

— дистанційна робота стала нормою в умовах пандемії COVID-19 та її популярність зростає;

— для більшості компаній переваги дистанційної роботи переважають над її недоліками;

— головні переваги дистанційної роботи — можливість працювати з будь-якого місця та збереження часу на дорогу;

— недоліки дистанційної роботи — складність комунікації та менша ефективність колективного спілкування;

— багато компаній вже переглянули свої бізнес-процеси та пристосували їх до дистанційної роботи, однак є ті, які ще не готові до такого режиму;

— для успішної роботи з дистанційною командою потрібно встановити правильний баланс між автономією та контролем роботи, забезпечити ефективну комунікацію та використання технологій для збереження спільної корпоративної культури.

Відповідно до звіту «Опитування населення України про дистанційну роботу, 2021», проведеному компанією GfK Ukraine, 30% респондентів в Україні вже працювали на дистанційній основі до початку пандемії COVID-19, а під час карантину цей показник збільшився до 47%. Крім того, 25% респондентів заявили, що готові перейти на дистанційну роботу після закінчення карантину. Згідно з дослідженням, основні переваги дистанційної роботи для працівників включають більш гнучкий графік, економію часу та коштів на дорогу до роботи та пов'язані з цим витрати, а також можливість працювати з будь-якого місця. Проте, дистанційна робота може також мати певні виклики, такі як брак спілкування з колегами та менеджерами, складніша координація роботи та інші. Щодо проблем використання дистанційної роботи в Україні, дослідження вказує на наступні проблеми: недостатня кількість кваліфікованих працівників із необхідними навичками для виконання роботи з віддалених місць; недостатнє забезпечення необхідним обладнанням та програмним забезпеченням для виконання роботи з віддалених місць; відсутність належного регулювання з питань прав та обов'язків працівників та роботодавців, які використовують дистанційну роботу.

Щодо дослідження змін у режимі праці наведемо дані соціологічного опитування Центру

³ [Джерело](#)

Разумкова «Робота і зайнятість в умовах пандемії COVID- 19» (травень 2021 р.)⁴. Так, за даними опитування трохи більше половини(53%) економічно активних громадян України, відповідаючи на запитання про те, які зміни відбувалися в режимі їх роботи під час пандемії коронавірусу, вказали на відсутність будь-яких змін («працювали як раніше»). 14% економічно активних громадян повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати, 7% — повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з частковим збереженням заробітної плати, 6% — пішли у частково оплачувану відпустку, 2% — пішли у повністю оплачувану тривалу відпустку, 9% — пішли у неоплачувану відпустку, 4% — від час пандемії втратили роботу.

Працівники державного і приватного секторів економіки приблизно однаково часто відповідають, що не відчували змін у режимі їхньої роботи (відповідно 52,5% і 56%). Проте, працівники державного сектору помітно частіше, ніж приватного, відповідають, що повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати (відповідно 26% і 10%), працівники ж приватного сектору частіше, ніж державного, відповідають, що пішли у неоплачувану відпустку (відповідно 11% і 5%) та що вони втратили роботу (відповідно 4% і 0,3%).

Насамперед в умовах пандемії постраждали ті, хто працював на тимчасовій основі — серед них лише 36% вказали, що в їх роботі нічого не змінилося (тоді як серед тих, хто працює на постійній основі — 58,5%), вказали, що пішли в неоплачувану відпустку — відповідно 20% і 7%, втратили роботу — відповідно 17% і 0,6%. Серед тимчасово зайнятих лише 2% вказали, що повністю або частково перейшли на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати, тоді як серед постійно зайнятих — 17%. Слід також зазначити, що частка тимчасово зайнятих у приватному секторі значно вища, ніж у державному (відповідно 17% і 2%).

Відповідаючи на запитання, як змінилася їхня зарплата під час пандемії коронавірусу, 54% представників економічно активного населення зазначили, що вона не змінилася, 37% — що вона зменшилася, а 3% — що вона зросла. На зменшення зарплати частіше вказують працівники приватного сектору, ніж державного (відповідно 40% і 26%), зазначають, що вона не змінилася — відповідно 52% і 67%, що вона зросла — відповідно 3% і 4%.

Про зменшення зарплати говорять 61% тих, хто працює на тимчасовій основі, і приблизно удвічі менше (31%) тих, хто працює на постійній основі (відповідно 31% і 62% заявили, що їхня зарплата не змінилася, відповідно 0,7% і 3% — що вона стала більшою).

14% представників економічно активного населення заявили, що хочуть працювати дистанційно, негативно до дистанційної роботи поставилися 73% економічно активних респондентів, ще 12% не визначилися. Найчастіше до дистанційної роботи позитивно ставляться ті, хто, під час пандемії коронавірусу перейшов на дистанційну роботу з повним збереженням заробітної плати (29,5%), хоча більшість з-поміж них (56%) не хочуть працювати дистанційно. Серед

⁴ [Соціологічне опитування Центру Разумкова. Робота і зайнятість в умовах пандемії COVID-19 \(травень 2021р.\)](#)

тих, хто відповідає, що перейшов на дистанційну роботу з частковим збереженням заробітної плати — відповідно 22% і 69%, серед тих, хто під час пандемії пішов у повністю оплачувану тривалу відпустку — відповідно 17% і 79%, пішов у частково оплачувану відпустку — відповідно 13% і 75%, пішов у неоплачувану відпустку — відповідно 12% і 70,5%, втратив роботу — відповідно 11% і 60%, серед тих, хто не відчув жодних змін і працює, як і раніше — відповідно 10% і 80%.

Ставлення до дистанційної роботи статистично значуще не відрізняється серед працівників державного сектору (відповідно 14% і 76%) і приватного сектору (відповідно 15% і 74%), так само як і серед тих, хто працює на постійній основі (відповідно 14% і 75%) та тих, хто працює на тимчасовій основі (відповідно 12,5% і 76,5%).

Ескалація воєнного конфлікту в Україні загострила складну економічну ситуацію на ринку праці, що збільшило неформальність праці, вплив людських ресурсів, інфляцію. Сьогодні в Україні міграційні процеси масштабувалися, не надходять приватні іноземні інвестиції, занепадає економіка через руйнування й пошкодження цивільної та військової інфраструктури.

За результатами П'ятнадцятого загальнонаціонального опитування в умовах війни, проведеного соціологічною групою «Рейтинг» 23-24 липня 2022 року⁵ 73% опитаних вважають, що справи в Україні рухаються у правильному напрямку, 12% — протилежної думки, ще 15% — не змогли оцінити. Спостерігається поступове зменшення кількості тих, хто оцінює напрямок розвитку країни як правильний на користь тих, хто не визначився в оцінках. У всіх регіонах та серед всіх вікових груп продовжує домінувати оцінка напрямку

як правильного. Відмінності у поглядах помітні за майновим розподілом: серед найбільш вразливих вони дещо гірші (вважають напрям розвитку правильним — 63%).

Сповільнилася динаміка показників повернення на робочі місця, яка спостерігалася останні три місяці. Сьогодні серед тих, хто мав роботу до війни наразі працюють 59%: повноцінно — 34%, віддалено або частково — 19%, знайшли нову роботу — 6%. Натомість зросла кількість тих, хто роботу все ж таки втратив (з 35% у червні до 39% у липні). Найбільше останніх серед мешканців сходу, жінок, найбільш вразливих, тих, хто працює в приватному секторі або має власну справу, а також внутрішньо переміщених осіб.

Ці зміни слід враховувати при проведенні постзаконодавчого контролю дії Законів, що регулюють трудову сферу. На нашу думку, необхідно зацентрувати увагу на деяких соціально-економічних явищах та ризиках, що потребують уваги.

Транскордонна дистанційна робота. Глобалізація та цифровізація дозволяють використовувати практику незалежності від місця, у тому числі місце роботи може бути поза межами

⁵ [П'ятнадцятого загальнонаціонального опитування в умовах війни, проведеного соціологічною групою «Рейтинг» 23-24 липня 2022 року.](#)

національних кордонів. Дистанційні працівники працюють в одній країні на роботодавця в іншій. Українці можуть бути залучені до двох варіантів транскордонної дистанційної роботи.

По-перше, виконання роботи або надання послуг може здійснюватися з території України дистанційно для роботодавців/клієнтів із інших країн. Питання регулювання таких трудових відносин загально прописано у ст. 52 Закону України «Про міжнародне приватне право» (вставка 1). Хоча така зайнятість, транскордонна дистанційна, часто знаходиться в тіні.

Вставка 1

Кодекс законів про працю України

Стаття 8. Регулювання трудових відносин громадян, які працюють за межами своїх держав
Трудові відносини громадян України, які працюють за її межами, а також трудові відносини іноземних громадян, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях України, регулюються відповідно до Закону України "Про міжнародне приватне право".

Закон України «Про міжнародне приватне право»

Стаття 52. Право, що застосовується до трудових відносин

1. До трудових відносин застосовується право держави, у якій виконується робота, якщо інше не передбачено законом або міжнародним договором України.

Стаття 53. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном

1. Трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном, регулюються правом України в разі, якщо

- громадяни України працюють у закордонних дипломатичних установах України;
- громадяни України уклали з роботодавцями — фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном, у тому числі в їх відокремлених підрозділах, якщо це не суперечить законодавству держави, на території якої виконується робота.

По-друге, виконання роботи або надання послуг може здійснюватися дистанційно із-за кордону для українських роботодавців/клієнтів. Масштабні міграційні процеси, пов'язані з воєнним конфліктом на території України, збільшують значущість питань регулювання трудових відносин працівників, які змушено виїхали за межі України, але дистанційно виконують посадові обов'язки, передбачені трудовими угодами з українськими роботодавцями.

Стаття 53 Закону України «Про міжнародне приватне право» визначає, що трудові відносини громадян України, які працюють за кордоном регулюються правом України в разі, якщо вони працюють у закордонних дипломатичних установах України або уклали з роботодавцями — фізичними або юридичними особами України трудові договори про виконання роботи за кордоном (Вставка 1).

Зрозуміло, що з початку збройного конфлікту в Україні виїзд українців за кордон має формальний характер, тому укласти у письмовій формі трудові договори про дистанційну роботу

за кордоном (додержання письмової форми є обов'язковим: ст. 24 Кодекс законів про працю України) мали можливість не всі.

У зв'язку з цим виникає необхідність більш детального узгодження норм трудового права із сучасними тенденціями у сфері праці. Транскордонна дистанційна робота, як активний тренд у сфері зайнятості не був передбачений Законом, але, безумовно, буде набирати все більшої актуальності у майбутньому.

Трансформація державної соціальної політики та політики зайнятості в Україні має бути зорієнтована на розвиток та підтримку нестандартних гнучких форм зайнятості, зокрема транскордонної дистанційної роботи. Це дозволить використовувати наявний трудовий та інтелектуальний потенціал українських працівників, їх навички та кваліфікацію (сильні сторони робочої сили національного ринку праці) максимально ефективно.

Дистанційна робота через онлайн-платформи.

Цифрова трансформація настільки швидка й багатовимірною, що виходить за межі сформованої парадигми про можливості функціонування ринку праці. Важливими формами зайнятості, які найбільшою мірою сприятимуть підтримці економічної рівноваги та підвищенню конкурентоспроможності ринку праці в умовах цифровізації та глобалізації є дистанційна зайнятість, робота в Інтернеті, зайнятість на цифрових платформах.

Дистанційна робота як форма організації праці давно відома, хоча й не часто використовувалась до 2020 року. За різними даними, у 2013–2017 роках Україна посідала перше місце в Європі та четверте у світі за роботою на цифрових робочих платформах, що вимірюється обсягом фінансових потоків такій кількості завдань, виконаних на таких платформах. Україна також посідає перше місце у світі за «ІТ-фрілансом». За оцінками, щонайменше 3% української робочої или залучено до онлайн роботи⁶.

Основна проблема зайнятості на платформі полягає в тому, що більшість операторів платформ уникають зобов'язань, заперечуючи наявність трудових відносин з особами, які працюють на них. Зазвичай цифрові платформи не заявляють себе як роботодавців, клієнтів чи як агентства з працевлаштування. Відмовляючись бути роботодавцем, оператори платформ не тільки уникають зобов'язань сплачувати внески на соціальне страхування, але також обходять трудові та соціальні права. Працівники платформ працюють як самозайняті особи, навіть якщо їх економічна незалежність обмежена. Така самозайнятість може бути фіктивною або справжньою, але часто буває важко провести межу між ними (працівники платформ рідко укладають трудову угоду із платформою).

Існують відмінності між типами роботи на платформі. З одного боку, це робота низької кваліфікації, наприклад, доставщиків продуктів, таксистів. Ці працівники складають вразливу групу самозайнятих. А, з іншого, висококваліфіковані послуги аналітиків, юристів, ІТ-фахівців. Це

⁶ [Work on Digital Labour Platforms in Ukraine: Issues and Policy Perspectives. ILO: Geneva, 2018. — 64 p.](#)

інший полюс зайнятості із більш високими доходами та ширшими соціальними можливостями. Крім того особи, які використовують одну й ту саму онлайн-платформу, можуть відрізнятися за соціально-демографічними характеристиками: віком, статтю, рівнем освіти, місцем проживання, тощо.

Тож працівники платформ у переважній більшості вважаються особами, які забезпечують себе роботою самостійно (самозайнятими), а ця група зайнятих включена у категорію роботодавців (Вставка 2). Залишаючись самозайнятими, вони не мають права на гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені законом для найманих працівників. Але більша частина зайнятих на цифрових платформах працюють за винагороду й під керівництвом, наглядом, контролем, що здійснюється платформою. А це визначення трудових відносин між роботодавцем та найманим працівником. Визначення понять «найманий працівник» і «роботодавець» надаються різними законодавчими актами України

Вставка 2

Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності»

Стаття 1. Визначення термінів

Роботодавець — юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа — підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб.

Закон України «Про охорону праці»

Розділ I, стаття 1. Визначення понять і термінів

Роботодавець — власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю.

Працівник — особа, яка працює на підприємстві, в організації, установі та виконує обов'язки або функції згідно з трудовим договором (контрактом).

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»

Розділ II. Стаття 4. Платники єдиного внеску

Платниками єдиного внеску є:

Роботодавці:

фізичні особи, які забезпечують себе роботою самостійно, та фізичні особи, які використовують працю інших осіб на умовах трудового договору (контракту).

Отже важливою тенденцією на ринку праці стало розмивання традиційних кордонів між найманим працівником і самозайнятим, а також зростаюча неоднорідність серед самозайнятих,

поява вразливих самозайнятих, які працюють через платформи, та зайнятих у нестабільних умовах. Від статусу зайнятості залежить рівень соціальної стабільності й ризик прекаризації працівників онлайн-платформ. Об'єктивно визначення статусу зайнятості залишається основною проблемою дистанційної роботи через онлайн-платформи і є актуальним питанням, що потребує законодавчого врегулювання.

Висновки

Таким чином, зважаючи на широке використання більш гнучких форм зайнятості (*зайнятість на цифрових платформах, дистанційна робота в Інтернеті, у тому числі транскордонна*) через перехід до цифрової епохи та необхідність екологічного розвитку економіки в умовах нестабільності, доречним є подальше проведення трансформації державної соціальної політики та політики зайнятості. Доповнення та удосконалення потребують, зокрема, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про охорону праці», Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» у контексті регулювання більш гнучких дистанційних форм зайнятості.

Рекомендації

Врегулювання трудових відносин, пов'язаних із транскордонною дистанційною роботою. По-перше, це дозвіл транскордонної дистанційної роботи, що обумовлюється принципом вільного руху працівників і послуг, а, по-друге, чітке визначення прав та обов'язків транскордонних дистанційних працівників і умов їх зайнятості.

Правові визначення термінів «найманий працівник» і «роботодавець» мають узгоджуватися з поняттям «трудові відносини» та повинні залежати не від існування формального письмового трудового договору, а від фактичної наявності трудових відносин.

Метою розвитку цифрової економіки є не тільки і не стільки технічне переоснащення окремих робочих місць, а запровадження взаємодоповнюючих заходів із організації праці, технологій, структури контролю та трудових відносин. Така концепція об'єднує аспекти різноманітних соціально-економічних програм, включаючи інновації, цифровізацію, продуктивність, якість роботи, навчання протягом усього життя, здоров'я та безпеки на робочому місці.

Забезпеченість робочого місця працівника необхідним обладнанням, що часто відбувається за рахунок самого працівника. У разі запровадження дистанційної роботи необхідно зазначити на чийх знаряддях і засобах працівник виконуватиме роботу зі встановленням відповідної матеріальної відповідальності, якщо обладнання куплене за рахунок роботодавця, або встановлення компенсації у випадку роботи на обладнанні, купленому за рахунок працівника.

Забезпечення небезпечності робочого місця. Кодексом законів про працю України визначено, що роботодавець зобов'язаний забезпечити працівникам безпечні та нешкідливі умови праці.

Забезпечення справедливої оплати праці в умовах дистанційної зайнятості. Розробити локальні акти регулювання питання дистанційної роботи, в яких врегулювати питання захисту конфіденційної інформації (комерційної таємниці); безпеки праці працівника; обліку робочого часу та часу відпочинку працівника; дисциплінарної та матеріальної відповідальності; засобів комунікації з роботодавцем, звітів по роботі, строків виконання роботи; процедури ознайомлення з документами, а також багато інших важливих аспектів.

Слід також забезпечити професійний розвиток, підвищення кваліфікації. Дискусійним питанням залишається врегулювання таких форм зайнятості як фріланс, аутстафінг та аутсорсинг, які в принципі вже функціонують на ринку праці та потребують нормативно-правового врегулювання питання захисту прав працівників та виходу з тіні.

З цією метою слід легалізувати такі форми зайнятості, розвивати соціальний діалог для забезпечення підвищення ефективності гнучкості зайнятості з належним рівнем її захищеності.



**МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)**

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008, тел. (044)200-47-53,
факс (044)253-63-71E-mail: meconomy@me.gov.ua,
http://www.me.gov.ua, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ від _____

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Міністерство економіки України на виконання доручення Прем'єр-міністра України від 21.02.2023 № 5080/1/1-23 розглянуло звернення Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів від 17.02.2023 № 04-30/12-2023/33225 і повідомляє.

04.02.2021 Верховною Радою України було прийнято Закон 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 (далі — Закон № 1213), який набрав чинності 27.02.2021.

В результаті прийняття Закону № 1213 було здійснено розмежування дистанційної та надомної роботи, удосконалено механізм регулювання роботи працівників з гнучким режимом робочого часу, а також забезпечено можливість ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі, шляхом обміну електронними документами. Варто зазначити, що Законом № 1213 надана можливість дистанційного ознайомлення працівника з вимогами щодо охорони праці шляхом використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеозв'язку. Крім цього, при виконанні дистанційної або надомної роботи передбачено обов'язкове укладення письмового трудового договору, типова форма якого затверджується Мінекономіки.



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Бережна Тетяна Василівна**

Сертифікат 4FD4BFDE9E1BAF3A04000000736F000022570100

Дійсний з 19.09.2022 17:21:28 по 19.09.2024 17:21:28

Мінекономіки



4706-03/9358-01 від 04.03.2023 18:35

Мінекономіки разом з Міністерством фінансів України та Міністерством юстиції України на виконання доручення Прем'єр-міністра України від 04.03.2021 № 8552/1/1-21 до пункту 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону № 1213-IX опрацювали питання щодо необхідності приведення нормативно-правових актів Кабінету Міністрів у відповідність із Законом № 1213-IX та листом від 06.05.2021 № 4706-01/26384-01 поінформували Кабінет Міністрів України про відсутність пропозицій з вищевказаного питання.

Водночас на виконання абзацу третього пункту 2 розділу II «Прикінцеві положення» Закону № 1213 та у відповідності до частини другої статті 60¹ Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), частини другої статті 60² КЗпП розроблено та прийнято наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 05.05.2021 № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу», зареєстрований в Міністерстві юстиції України 06.07.2021 за № 886/36508.

Типовими формами трудових договорів про дистанційну та надомну роботу передбачено регулювання основних аспектів та умов трудових відносин між працівником та роботодавцем: трудова функція працівника; строк дії договору; умови оплати праці; тривалість робочого часу і часу відпочинку; порядок матеріально-технічного забезпечення таких працівників засобами виробництва; права, обов'язки і відповідальність сторін. У типових формах трудових договорів про дистанційну та надомну роботу передбачено можливість та обов'язок сторін визначати додаткові умови такого договору, що прямо не передбачені Законом № 1213, а визначаються за згодою сторін: період відключення, порядок і строки забезпечення працівників засобами виробництва, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання тощо.

Укладення трудових договорів про дистанційну і надомну роботу надає можливість сторонам застосовувати більш гнучкий та диспозитивний метод, що відповідає вимогам сучасних ринкових відносин та збалансовує інтереси сторін трудових відносин, є прогресивним кроком на шляху формування сучасної системи трудових відносин та лібералізації трудового законодавства.

Також повідомляємо, що Мінекономіки відповідно до запитів та звернень громадян та юридичних осіб надаються роз'яснення щодо застосування законодавства про працю, зокрема, щодо надомної та дистанційної роботи, а також положень типових форм трудових договорів про дистанційну та надомну роботу.

З метою широкого інформування громадськості, на офіційному сайті Мінекономіки опубліковано [відповіді](#) на поширені запитання щодо застосування типових форм трудових договорів про дистанційну та надомну роботу (рубрика «Головна / Діяльність / Умови праці / Режими роботи»).

Заступник Міністра
Економіки України Тетяна БЕРЕЖНА



НАЦІОНАЛЬНЕ АГЕНТСТВО УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ

вул. Прорізна, 15, м. Київ, 01601, тел. (044) 254-06-00, тел./факс: (044) 279-05-29 E-mail: zagal@nads.gov.ua, сайт: www.nads.gov.ua, код згідно

з ЄДРПОУ 37819430

від _____ 20__ р. № _____

На № _____ від _____ 20__ р.

Комітет Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

Національне агентство України з питань державної служби в межах компетенції розглянуло лист Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів № 04-30/12-2023/37030 від 22 лютого 2023 року щодо аналізу практик застосування Закону України від 04 лютого 2021 року № 1213 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» (далі — Закон № 1213) та повідомляє наступне.

Зазначеним Законом передбачено, зокрема, зміни до Кодексу законів про працю України щодо регулювання графіків роботи працівників, відмінних від режиму роботи підприємства, установи, організації.

Водночас порядок вступу, проходження і припинення державної служби передбачено законодавством про державну службу. Так, наказом НАДС від 03 березня 2016 року № 50 «Про затвердження Типових правил внутрішньогослужбового розпорядку», зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 25 березня 2016 року за № 457/28587, запроваджено можливість встановлення гнучких графіків роботи для державних службовців.

Відтак, питання регулювання графіків роботи, відмінних від загальновстановлених (дистанційна робота, гнучкий графік), для державних службовців передбачене спеціальним законодавством у сфері державної служби, а положення законодавства про працю застосовуються у тих питаннях, які не врегульовані законодавством про державну службу.

У той же час, положення законодавства про працю використовуються в діяльності органів

місцевого самоврядування.

З метою аналізу використання таких інструментів як робота за межами адміністративної будівлі для державних службовців та дистанційна робота для посадових осіб місцевого самоврядування, а також гнучкого режиму робочого часу, НАДС у період з лютого по березень 2021 року було проведено опитування окреслених питань. За результатами опитування було підготовлено [звіт](#), який розміщено на офіційному веб-сайті НАДС.

Оскільки положення Закону № 1213 не використовуються під час проходження державної служби, а звіт за результатами згаданого опитування не містить практики застосування цього Закону посадовими особами місцевого самоврядування, у НАДС відсутні пропозиції щодо порушеного питання.

Додатково інформуємо, що на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 79-р «Про затвердження Плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності» НАДС розпочало підготовку до проведення опитування серед державних службовців щодо користування чоловіками та жінками правом гнучкого графіку.

Голова

Наталія АЛЮШИНА



UB
НАДС
№926/07.2-23 від 06.03.2023
КЕП: Алюшина Н. О. 06.03.2023 17:37
58E2D9E7F900307B040000086E52900441EA500



УПОВНОВАЖЕНИЙ
Верховної Ради України з прав людини
вул. Інститутська, 21/8, м. Київ, 01008 E-mail: hotline@ombudsman.gov.ua
тел. (044) 298-70-33

На № 04-30/12-2023/33269 від 17.02.2023

Голові Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, народному депутату України

Галині ТРЕТЬЯКОВІЙ

Шановна Галино Миколаївно!

За результатами опрацювання листа Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів від 17.02.2023 № 04-30/12-2023/33269 надсилаю інформаційні матеріали до засідання, що проводитиметься у Комітеті 15 березня 2023 року з питання 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» № 1213-IX.

З повагою
Уповноважений

Дмитро ЛУБІНЕЦЬ



УВ
Секретаріат Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини
№1889.2/1874/1/23/23/40.2 від 27.02.2023
КЕП: Лубинець Д. В. 27.02.2023 21:33
5FBV77F7B650371D04000000E88D010044560300

ІНФОРМАЦІЙНІ МАТЕРІАЛИ
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» № 1213-IX

Уповноваженим Верховної Ради України з прав людини (далі — Уповноважений) відповідно до статті 101 Конституції України здійснюється парламентський контроль за дотриманням конституційних прав і свобод людини і громадянина, у тому числі права на працю.

Аналіз 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» № 1213-IX від 04.02.2021 (далі — Закон) свідчить про наступне:

До Уповноваженого переважно звертались працівники з питань застосування дистанційної роботи.

Переваги режиму дистанційної роботи:

адаптація до можливості працювати вразливих груп працівників (працівників з інвалідністю);

більш сприятливий доступ працівників із сімейними обов'язками доринку праці;

захист працівників від загрози поширення епідемії, пандемії тощо; продовження роботи у разі необхідності самоізоляції працівника.

Позитивні практики застосування дистанційної роботи:

дозволило зменшити ризик поширення на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2;

«карантинний досвід» дозволив з першого дня повномасштабної агресії запровадити дистанційну роботу, в першу чергу серед органів державної влади, місцевого самоврядування, що не призвело до колапсу в роботі цих органів;

можливість більш раціонального та продуктивного використання робочого часу працівниками інтелектуальних та творчих сфер діяльності;

можливість поєднувати виконання трудових обов'язків та догляду за малолітніми дітьми.

Проблемні питання застосування Закону:

Законом передбачено, що під час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника, наказом роботодавця можуть запроваджуватися такі режими роботи як дистанційна робота та надомна

робота. Разом з тим, у період поширення на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, у 2021 році до Уповноваженого звернулось більше 1000 громадян з питань порушення прав громадян, пов'язаних з їх відстороненням від роботи у зв'язку з відсутністю обов'язкового профілактичного щеплення.

Одною із причин такої ситуації є те, що в положеннях статті 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 06.04.2000 (далі — Закон № 1645-III) не визначено, які саме права в умовах встановлення карантину і на який період часу можуть бути обмежені. Положення «встановлюються тимчасові обмеження прав фізичних і юридичних осіб» частини четвертої статті 29 Закону № 1645-III не відповідає положенням статей 8, 49, 64 Конституції України. Підстави відсторонення від роботи, передбачені частиною другою статті 12 Закону № 1645-III, не в повній мірі відповідають вимогам сьогодення.

З метою усунення колізій в законодавстві, є необхідність у розробці та внесенні відповідних змін до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», в яких передбачити застосування дистанційної та надомної роботи.

Законом передбачено, що у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру наказом роботодавця може запроваджуватися: дистанційна робота, надомна робота, гнучкий режим робочого часу.

Так, до Уповноваженого звернулася громадянка С., яка має дитину 9 років та виховує її сама. Під час початку повномасштабної війни роботодавець запровадив режим дистанційної роботи, який згодом був відмінений. С. звернулася до роботодавця про встановлення їй гнучкого режиму робочого часу, про що отримала відмову.

Рекомендацією МОП № 165 «Щодо рівних можливостей та рівного ставлення до працівників чоловіків і жінок: працівники із сімейними обов'язками» визначено надавати змогу особам із сімейними обов'язками, які мають обов'язки стосовно інших найближчих родичів — членів їхньої сім'ї, що потребують їхнього догляду та підтримки, гармонійно поєднувати сімейні й професійні обов'язки.

Пропонуємо, у разі збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру передбачити обов'язковість для роботодавця встановити для працівників із сімейними обов'язками за їх заявою «обов'язкові(фіксовані)» дні дистанційної роботи та запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Рекомендації

Розробити та прийняти проєкт Закону України, яким передбачити внесення змін до:

Закону № 1645-III: в частині другій статті 12 передбачити запровадження дистанційної та надомної роботи;

статті 60 КЗпП: передбачити обов'язковість роботодавця встановлювати гнучкий режим роботи для працівників із сімейними обов'язками за їх заявою з

встановленням «обов'язкових (фіксованих)» часів роботи;

статті 60-2 КЗпП: передбачити обов'язковість роботодавця встановлювати дистанційний режим роботи для працівників із сімейними обов'язками за їх заявою з встановленням «обов'язкових (фіксованих)» днів дистанційної роботи.

НАЦІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВИ І ПРАВА
ІМЕНІ В.М. КОРЕЦЬКОГО

01001, Україна, м. Київ
вул. Трьохсвятительська, 4
тел. (044) 278 5155 факс (044) 278 5474
E-mail: idpnanu@gmail.com

NATIONAL
ACADEMY OF SCIENCES OF UKRAINE
KORETSKY INSTITUTE
OF STATE AND LAW

4, Trjohsvjateljtska st.,
01001, Kyiv, Ukraine
tel. (044) 278 5155
fax (044) 278 5474
E-mail: idpnanu@gmail.com

**Голові Комітету Верховної
Ради України з питань
соціальної політики та
захисту прав ветеранів
Галині ТРЕТЬЯКОВІЙ**

Шановна Галино Миколаївно!

На Ваше звернення від 17.02.2023 р. № 04-30/17-2023/33224 направляємо пропозиції до комітетських слухань 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» № 1213-IX, підготовлені кандидатом юридичних наук, доцентом, старшим науковим співробітником відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту Труновою Галиною Анатоліївною (тел. 0971873393, електронна пошта: g.trunova@ukr.net).

Додаток: пропозиції на. 78 арк.

**Директор,
академік НАПрН України**

Олександр СКРИПНЮК

Пропозиції до комітетських слухань 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»

Розвиток інформаційних технологій створив можливість для використання альтернативних форм організації праці. Водночас карантинні обмеження та військова агресія РФ значними темпами прискорили процес цифровізації праці. Зокрема, 4 лютого 2021 р. Верховна Рада України прийняла Закон 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-ІХ, яким були внесені зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про охорону праці».

Закон № 1213-ІХ був розроблений та прийнятий з метою удосконалення чинного законодавства, зокрема, досить дискусійних положень Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення податкових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30 березня 2020 р. № 540-ІХ. В пояснювальній записці проєкту чинного Закону №1213- ІХ наголошувалось на необхідності розмежувати категорії дистанційна робота та надомна робота, а також переглянути застарілі підзаконні нормативно- правові акти дотичні до зазначеної тематики.

Внесені Законом №1213-ІХ зміни та доповнення до чинного законодавства спрямовані на вдосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах розвитку інформаційного суспільства, а також на випадок загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру. Законом № 1213-ІХ розмежовано дистанційну та надомну роботу як дві окремі форми організації праці, які відтепер регулюються окремими статтями Кодексу законів про працю України, а також унормовано положення щодо гнучкого режиму робочого часу. Загалом необхідність та своєчасність прийняття Закону № 1213-ІХ не викликає жодних сумнівів та заперечень. Роботодавцям та працівникам надано можливість, виходячи з реальних можливостей, специфіки та особливостей професійної сфери, визначити форму організації праці.

Поза тим, дискусійними в наукових дослідженнях визначають норми Закону № 1213-ІХ в контексті розміщення положень про такі форми організації праці, як надомна робота та дистанційна робота до глави IV «Робочий час» Кодексу законів про працю України. З дванадцяти частин статті 60-2 «Дистанційна робота» тільки частина п'ята стосується робочого часу, а решта нормативних приписів спрямовані на основний зміст цього правового явища, чітко визначеного у частині першій цієї статті: «Дистанційна робота — це форма організації праці». Отже, за змістом правового регулювання ані дистанційна, ані надомна робота не мають відношення до робочого часу.

Принагідно зауважимо, що в з пандемією COVID-19 у багатьох країнах розпочався процес законодавчого закріплення різних аспектів дистанційної роботи, умов праці, а також прав та обов'язків роботодавців та працівників. Так, чинна в Нідерландах постанова про умови праці охоплює оплачувану роботу, яку виконує працівник за місцем проживання або в іншому місці за його вибором за межами виробничого об'єкта роботодавця. При цьому передбачається

обов'язок роботодавця перевіряти умови праці працівника та забезпечувати дотримання правових зобов'язань, встановлених постановою. У Польщі Трудовим кодексом унормовано питання «дистанційної роботи» в окремому розділі. У Чилі був ухвалений закон присвячений відповідному питанню. В Австрії ж «дистанційна робота» знаходиться у сфері дії законодавства, що регулює робочий час, і не підлягає окремому регулюванню.

Крім того, у наукових джерелах відзначається, що запровадження дистанційної роботи зумовлює відмову від традиційного обліку робочого часу працівника. На сьогодні такий облік здійснюється в «Табелі обліку використання робочого часу», який є підставою для нарахування працівнику заробітної плати. Типова форма № П-5 «Табель обліку використання робочого часу» затверджена наказом Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489. Можливо настав час поступово відмовлятися від обліку робочого часу, а в силу формулювання ст. 21, про те, що працівник зобов'язується виконувати роботу передбачену трудовим договором, передбачити облік виконаної роботи. Таке твердження впливає зі ст. 60-1 КЗпП України де передбачено обов'язок роботодавця забезпечити достовірний облік виконаної роботи, а також ст. 60-2 КЗпП України, де передбачено право працівника розподіляти робочий час на свій розсуд. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України. Що ж до оплати праці працівників, які працюють дистанційно, то значення матиме виконання поставленого завдання чи дорученої роботи. Тобто, в такому разі роботодавець оплачуватиме факт виконаної роботи. Зрештою, у кожному конкретному випадку укладення трудового договору сторони самостійно можуть встановлювати порядок обліку трудової діяльності працівника.

Характерною особливістю дистанційної роботи є обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема, наявність смартфона, планшета, ноутбука та/або настільного комп'ютера, доступ до мережі Інтернет, належне програмне забезпечення та ін. Відповідно до статті 60-2 Кодексу порядок і строки забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами, порядок і строки подання такими працівниками звітів про виконану роботу, розмір, порядок і строки виплати працівникам компенсації за використання належних їм або орендованих ними обладнання, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації та інших засобів, порядок відшкодування інших пов'язаних з виконанням дистанційної роботи витрат визначаються трудовим договором про дистанційну роботу. Водночас в зазначеній статті передбачено запровадження дистанційної роботи наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. До того ж у разі відсутності у трудовому договорі положення про забезпечення працівників необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами таке забезпечення покладається на роботодавця, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим. Статтею 125 «Компенсація за зношування інструментів, належних працівникам» Кодексу встановлено, що працівники, які використовують свої інструменти для потреб підприємства, установи, організації, мають право на одержання компенсації за їх зношування (амортизацію).

В напрямку удосконалення законодавства про дистанційну працю, доречним було б деталізувати на законодавчому рівні питання щодо компенсації роботодавцем фактичних витрат працівника на організацію трудового процесу, шляхом використання інформаційно-комунікаційних

технологій, адже наразі чинні норми виглядають дещо декларативними, та й на практиці часто не реалізуються. Зауважимо, що в Європейському Союзі між Європейською комісією і Європейським об'єднанням профспілок і роботодавців (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP Framework Agreement on Telework, Brussels. 16 July 2002.) 16 липня 2002 р. була укладена Європейська рамкова угода про дистанційну працю. Рамкова угода визначає ключові підходи до регулювання дистанційної праці, проте доповнюється та розширюється на рівні окремих держав. Так, в Бельгії прийнято колективну трудову угоду від 9 листопада 2005 р. № 85 (Collective Agreement on Telework №. 85. 2005), якою деталізуються питання повного забезпечення працівника технічними засобами, зв'язком, а також покриття інших супутніх витрат (періоди, протягом яких працівник може звернутися за технічною підтримкою; спосіб, яким роботодавець покриває витрати, пов'язані з обладнанням; порядок оплати та усунення поломок та збоїв у роботі обладнання та ін.).

У статті 60-1 Кодексу закріплено, що уразі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому. Практично аналогічні положення дублюються у статті 153 Кодексу та статті 5 Закону України «Про охорону праці». Відповідно до статті 16 Конвенції МОП 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 (ратифіковано Законом України від 2 листопада 2011 року № 3988-VI) від роботодавців повинно вимагатися настільки, наскільки це є обґрунтовано практично можливим, забезпечення безпечності робочих місць, механізмів, обладнання та процесів, які перебувають під їхнім контролем, і відсутності загрози здоров'ю з їхнього боку.

Водночас у контексті забезпечення охорони праці щодо дистанційної роботи фахівці МОП відзначають, що виконувати традиційний аналіз ризиків для збереження здоров'я працівника поза робочим місцем, зокрема, дистанційно є вкрай складним завданням, тому роботодавець повинен переконаватися в наступних аспектах: доручену роботу можна безпечно виконувати вдома; до завдань внесені корективи, що забезпечують їхнє безпечне виконання дистанційно; працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи вдома; вжито заходів щодо обліку обладнання, наданого роботодавцем для спрощення роботи дистанційно, та його повернення у первісному стані; працівник отримав належну інформацію, вказівки та підготовку (включно із заходами у разі надзвичайної ситуації) та виконує роботу під контролем керівника; вжито обґрунтованих заходів щодо облаштування робочого місця вдома для працівників з інвалідністю; вжито заходів щодо забезпечення фізичного та психологічного благополуччя працівників.

Заразом з наданням Україні статусу кандидата на вступ до Європейського Союзу рішенням Європейської Ради від 23 червня 2022 року, постає питання відповідності чинного законодавства стандартам Європейського Союзу. У країнах ЄС роботодавець несе відповідальність за охорону здоров'я та безпеку на робочому місці згідно з Директивою Ради від 12 червня 1989 року про запровадження заходів, покликаних заохочувати до покращення безпеки та охорони здоров'я працівників на роботі (89/391/ЄЕС). Водночас положеннями Директиви не передбачено диференціації щодо обов'язків роботодавців забезпечення безпеки та охорони праці в залежності від місця виконання роботи. В Директиві наголошено, що заходи, пов'язані з безпекою, гігієною та охороною здоров'я на роботі не повинні, за жодних обставин, призводити до фінансових витрат з боку працівників.

Стосовно охорони праці дистанційних працівників, стаття 8 Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи від 16 липня 2002 р. встановлює наступне: роботодавець несе відповідальність за безпеку та здоров'я на роботі дистанційних працівників відповідно до Директиви 89/391/ЄЕС (Рада Європи, 1989 р.) та відповідних похідних директив, національного законодавства та колективних договорів; роботодавець інформує дистанційних працівників про політику компанії щодо безпеки та здоров'я на роботі; дистанційні працівники належним чином застосовують такі правила безпеки; з метою перевірки належного застосування чинних положень -про безпеку здоров'я на роботі роботодавець, представники працівників і/або відповідні органи отримують доступ до місця виконання дистанційної роботи, разом із тим, якщо дистанційний працівник працює вдома, такий доступ надається за попередньою домовленістю та за згодою працівника.

Актуальними, також залишаються питання забезпечення прав дистанційних працівників щодо захисту від психосоціальних ризиків, а також забезпечення права на відключення (right to disconnect) для досягнення кращого балансу між роботою та особистим життям.

**Старший науковий співробітник
відділу проблем цивільного, трудового
та підприємницького права
Інституту держави і права
імені В.М. Корецького НАН України,
к.ю.н., доцент**

Г. А. Трунова

