

**ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ
КОРОНАВІРУСУ COVID – 2019**

Лопушняк Г.С.

д.е.н., професор, зав. кафедрою управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
(м. Київ)

Щетініна Л.В.

к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»
(м. Київ)

В умовах пандемії коронавірусу COVID – 2019 виникла потреба у поширенні змішаних режимів праці. Їх ефективне використання має базуватися на задоволеності працівників організацією праці на підприємствах.

Підприємства зіткнулися з єдиною законною можливістю організувати роботу в період пандемії коронавірусу COVID-2019 через надомну працю відповідно до Положення про умови праці надомників [1]. Але представлений акт був створений ще у минулому сторіччі і не був адаптований до сьогоденних реалій. Тобто не передбачав, наприклад, наявність у кожного оргтехніки та відповідного програмного забезпечення, які б надали можливість поширити змішані режими робочого часу.

Позитивним моментом є врегулювання на рівні Закону України № 530-IX від 17 березня 2020 року режиму дистанційної (надомної) роботи, який розглядається як форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця [2].

Отже, основним варіантом продовжувати роботу для багатьох працівників та власників бізнесу є саме виконання роботи працівниками дистанційно (вдома), що дозволить керівникам підприємств не зупиняти свою роботу та

зберегти робочі місця працівникам. Щодо законного оформлення дистанційної роботи на підприємстві – роботодавцям необхідно видати відповідний наказ, в якому визначити коло працівників, яких він стосується, працівники у свою чергу, пишуть відповідну заяву на ім'я керівника підприємства, де у зазначеній формі просять надати їм можливість перейти на дистанційну форму роботи.

Результати проведеного авторами опитування показують (рис. 1), що більшість опитувальних стикались з дистанційною роботою через карантинні обмеження (68,6%). Це доволі великий відсоток.

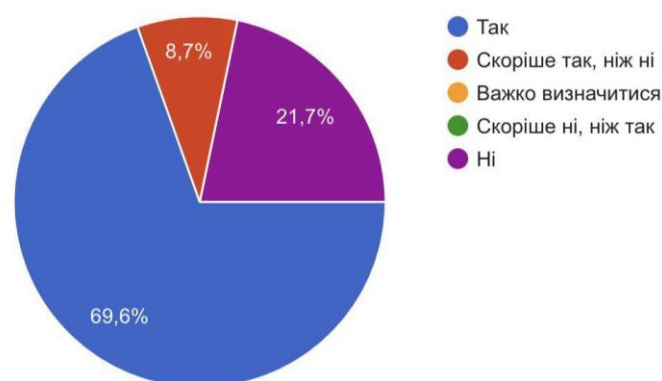


Рисунок 1 – Розподіл відповідей респондентів за причинами дистанційної роботи

Дистанційна робота може бути зручним способом працювати, якщо вірно побудувати комунікації. Варто першочергово обговорити зі співробітниками, де і як будуть проводитися онлайн-зустрічі, а де і коли будуть проводитись «живі» обговорення.

У законодавстві офіційно закріпили гнучкий режим робочого часу, відповідні зміни внесеної до статті 60 Кодексу законів про працю України: «Гнучкий режим робочого часу (ГРРЧ) - це форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу. Тобто окремих працівник (група працівників) може працювати за індивідуальним графіком роботи, який

відрізняється від загального графіка роботи підприємства, установи, організації» [3].

На питання чи стикалися респонденти з гнучким робочим графіком роботи (навчання) на Вашому місці роботи через пандемію (рис. 2). Більшість відповіло, що так (60,9%), але були і такі, хто не стикався саме з такою формою робочого часу (8,7%). Цьому також є логічне пояснення – більшість компаній перейшли просто на дистанційну форму роботи без гнучкого графіку.

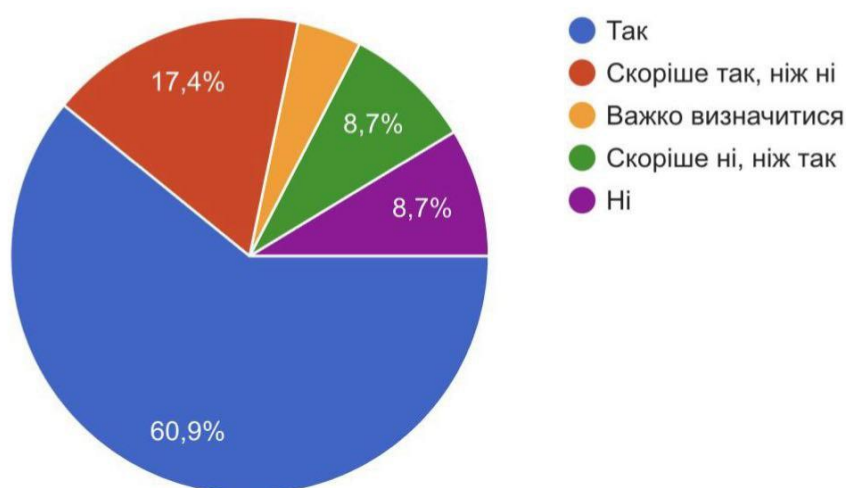


Рисунок 2 – Розподіл відповідей респондентів на питання про поширеність гнучкого графіку роботи (навчання)

Є ще один варіант, який є доцільним в умовах скорочення обсягів виробництва товарів чи надання послуг – це використання неповного робочого дня або тижня (або на умовах поєднання обох варіантів). Такий перехід оформлюється через наказ роботодавця і заяву самого працівника. Така форма робочого часу несе за собою пропорційне скорочення заробітної плати. Відповідно оплачуються лише ті години, які людина пропрацювала, будь-то 4 години чи 6 годин – саме за ці години буде нарахована заробітна плата. Тому очевидно, що частина працівників не буде у захваті від таких змін, та можуть з ними не погодитись.

Якщо працівники не бажають переходити на неповний робочий час за їх заявою (за правилами ст. 56 КЗпП) чи згодою сторін, єдиним способом впровадити відповідні зміни лишається процедура зміни істотних умов праці (за

частинами 3-4 статті 32 КЗпП) [2]. Проте не зважаючи на очікування керівників підприємств, на час карантину жодних корективів (наприклад, скорочення двомісячного строку повідомлення працівників про наступні зміни) до порядку впровадження змін Законом України № 540-IX внесено не було.

Також, варто звернути увагу на факт, що у випадку скорочення годин роботи для працівників на період карантину, роботодавець (керівник підприємства) може звернутись до служби зайнятості за отриманням компенсації коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття за спрощеною процедурою (стаття 47-1 Закону України "Про зайнятість населення") [2].

На питання, чи стикалися Ви з неповним робочим днем на Вашому місці роботи через пандемію (рис. 3), ще більше респондентів відповіло, що не стикались з неповним робочим днем. Можна зробити висновок, що найпопулярнішою формою роботи під час карантинних обмежень є саме дистанційна форма роботи.

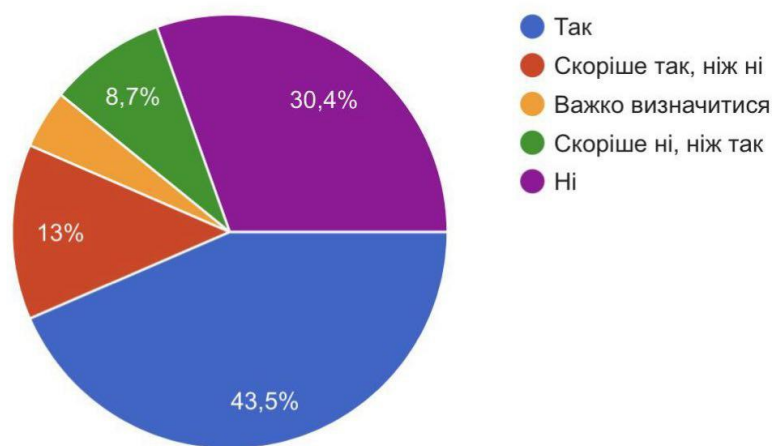


Рисунок 3 – Розподіл відповідей респондентів про поширеність неповного робочого дня

Отже, за результатами соціологічних досліджень використання змішаних режимів робочого часу є вже поширеною реальністю, а не виключенням. Їх використання має свої особливості в різних сферах діяльності, що вимагає подальших досліджень. Існує потенціал удосконалення правових та

організаційно-економічних засад використання змішаних режимів організації робочого часу.

Література

1. Трудові реалії в умовах карантину. LIGA360. – 2020. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://jurliga.ligazakon.net/ua/analytics/194388_trudov-real-v-umovakh-karantinu

2. Закон 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 18 червня 2020 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/view/T200540?an=1>.

3. Гнучкий режим робочого часу: як це працює. LIGA360. – 2020. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://jurliga.ligazakon.net/ua/news/194401_gnuchkiy-rezhim-robochogo-chasu-yak-tse-pratsyu