

Аналітично-консалтинговий центр публічного врядування і права
Лабораторія соціального діалогу
Профспілки працівників державних установ України

СТАН ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗМІН, ЗАПРОВАДЖЕНИХ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19) ЗВІТ



За підтримки Центру солідарності в Україні

Ольга Петроє
Юрій Піжук

Київ, 2021

СТАН ДОТРИМАННЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗМІН, ЗАПРОВАДЖЕНИХ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19). ЗВІТ.

Автори:

Петроє Ольга, голова ГО “Аналітично-консалтинговий центр публічного врядування і права”, доктор наук з державного управління, професор

Піжук Юрій, голова Профспілки працівників державних установ України, магістр державного управління

Рецензенти:

Десятрьова Ія, директор Інституту публічного управління та адміністрування Національної академії державного управління при Президентові України

Васильєва Олександра, професор кафедри публічного управління та публічної служби, доктор наук з державного управління, професор

Бурик Зоряна, професор кафедри управління та бізнес-адміністрування Інституту післядипломної освіти та довузівської підготовки Прикарпатського національного університету ім. В. Стефаника, доктор наук з державного управління, доцент

Звіт містить матеріали та узагальнені основні результати анкетного опитування працівників державних організацій/установ та представників їх профспілкових організацій «Стан дотримання прав працівників в умовах змін, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», здійсненого Аналітично-консалтинговим центром публічного врядування і права та Лабораторією соціального діалогу Профспілки працівників державних установ України за підтримки Центру солідарності в Україні у квітні-травні 2021 року.

У матеріалах звіту: 1) розкрито ідею та методологію анкетного опитування; 2) віддзеркалено оцінки працівників державних організацій/установ щодо заходів роботодавців із запобігання поширенню COVID-19; дій профспілкової організації щодо захисту прав працівників в умовах запроваджених заходів із запобігання поширенню COVID-19; стану забезпечення засобів індивідуального та колективного захисту працівників у державних організаціях/установах; впливу заходів із запобігання поширенню COVID-19 на умови праці та стан захисту прав працівників; ефективності діяльності органів влади та соціальних партнерів (на всіх рівнях), спрямованої на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) в Україні; 3) узагальнено основні результати дослідження, актуалізовано роль і окреслено перспективні напрями розвитку соціального діалогу як дієвого інструмента антикризового управління та посилення захисту прав працівників державних установ та органів місцевого самоврядування в умовах COVID-19.

Автори висловлюють подяку Команді Центру солідарності в Україні - за підтримку проєкту.

Петроє О., Піжук Ю. Стан дотримання прав працівників в умовах змін, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19). Звіт / За ред. О. Петроє, Ю. Піжука. К. : Центр публічного врядування і права, 2021. 78 с.

При використанні матеріалів посилання на джерело обов'язкове.

© Центр публічного врядування і права, 2021

© Петроє О., 2021

© Піжук Ю., 2021

Київ, 2021

ІДЕЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ОПИТУВАННЯ

Уже більше року ми живемо і працюємо **в умовах викликів, спричинених поширенням пандемії COVID-19**. Провідну роль у визначенні та впровадженні заходів, спрямованих на запобігання поширення пандемії (Covid-19) в організаціях, галузях, регіонах, державі в цілому, відіграють працівники державних організацій та установ.

Водночас, перед роботодавцями державних організацій та установ поряд із завданням зберегти спроможність керованих ними державних організацій/установ якісно виконувати основні публічні функції, стоїть пріоритетне завдання - забезпечити безпечні умови праці для їх працівників.

Протягом дії у 2020-2021 роках протиепідемічних заходів на державному рівні, в колективах підприємств, організацій, установ запроваджено низку додаткових правил, вимог, рекомендацій, обмежень до поведінки працівників під час виконання ними трудових обов'язків, які значною мірою позначалися на повноті реалізації трудових і соціальних прав, встановлених нормами міжнародного права, законами України та колективними договорами.

Підходи до впровадження таких заходів у різних колективах і галузях істотно відрізняються, включаючи одностороннє директивне прийняття рішень роботодавцем на основі вимог законодавства; активний соціальний діалог з виборними профспілковими органами і спільний пошук оптимальних рішень; поєднання зусиль роботодавця, профспілкової організації і трудового колективу в цілому - для досягнення результату.

Представлені у звіті матеріали містять дані опитування представників профспілкових організацій та працівників державних організацій та установ, яке здійснив Центр публічного врядування і права спільно з Лабораторією соціального діалогу Профспілки працівників державних установ України у квітні-травні 2021 року.

До складу Профспілки працівників державних установ України входять первинні організації, їх об'єднання, районні, міські,

міськрайонні, міжобласні, регіональні (обласні, Київська міська, Кримська республіканська) організації Профспілки.

Загальна чисельність членів Профспілки працівників державних установ України станом на 01 січня 2021 року складає 146004 осіб, з яких 21,6 % - державні службовці та 29,2% посадові особи місцевого самоврядування та 49,2% - інші, зокрема працівники правоохоронних органів, Збройних сил України, інших державних установ, організацій, підприємств, банківських та фінансових установ, страхових компаній і суміжних за родом діяльності інших організацій незалежно від форм власності та видів господарювання, осіб, які навчаються у відомчих навчальних закладах, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють, а також іноземних громадян, які працюють або навчаються в установах та навчальних закладах.

Метою дослідження є з'ясування ролі та обґрунтування перспективних напрямів розвитку соціального діалогу як дієвого інструмента антикризового управління та посилення захисту прав працівників державних установ та органів місцевого самоврядування в умовах COVID-19.

Методологічним підґрунтям даного дослідження слугує анкета «Стан дотримання прав працівників в умовах змін, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)», що містить 50 запитань, *об'єднаних у такі блоки:*

I. Загальна інформація.

II. Дії роботодавця щодо заходів із запобігання поширенню COVID-19.

III. Дії профспілкової організації щодо захисту прав працівників в умовах запроваджених заходів із запобігання поширенню COVID-19.

IV. Забезпечення засобів індивідуального та колективного захисту.

V. Вплив заходів із запобігання поширенню COVID-19 на умови праці та стан захисту прав працівників.

VI. Ефективність діяльності органів влади та соціальних партнерів (на всіх рівнях), спрямованої на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) в Україні.

Анкета включає: закриті та відкриті питання; об'єктивні та суб'єктивні питання (які виявляють ставлення до оцінюваних подій та явищ).

Анкета є анонімною - уся запитувана інформація використана виключно в узагальненому вигляді.

Це повторне, розширене і поглиблене дослідження на тему стану захисту прав працівників державних установ та органів місцевого самоврядування в умовах COVID-19. Перше наше дослідження було виконано Аналітично-консалтинговим центром публічного врядування і права та Лабораторією соціального діалогу Профспілки працівників державних установ України у березні-квітні 2020 року [1].

ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ

1. Особиста інформація

Стать. Як показано в табл. 1 та на рис. 1, в опитуванні більшою мірою представлена експертна думка жінок (рис.1; табл.1).

Таблиця 1

Розподіл респондентів за статтю

Стать	Кількість відповідей	
	(осіб)	(%)
чоловік	58	27,5
жінка	153	72,5

Разом з тим, така вибірка респондентів у нашому дослідженні (72,5 % жінок та 27,5% чоловіків) (рис.1.), у порівнянні з даними НАДС України, відповідає існуючій структурі розподілу загальної чисельності державних службовців різних категорій (А, Б, В) за статтю, що складає 28,1 % - чоловіків та 71,9 жінок (станом на 31 березня 2021 року) [2].



Рис. 1. Розподіл респондентів за статтю

Вік. Вікова структура респондентів представлена в таблиці 2 та на рисунку 2.

Таблиця 2

Розподіл респондентів за віком

Кількість відповідей	до 35 років	36-60 років	старше 60 років
(осіб)	55	139	17
(%)	26,1	65,9	8,1

Доцільно зауважити, що репрезентативною є вибірка за віковою структурою респондентів, що також максимально наближена до загальної вікової структури державних службовців за двома віковими групами:

для категорії осіб до 35 років - 26,1 % респондентів відносно до 27,6 % державних службовців;

для категорії осіб 36-60 років - 65,9 % респондентів відносно 69,7 % державних службовців [2].

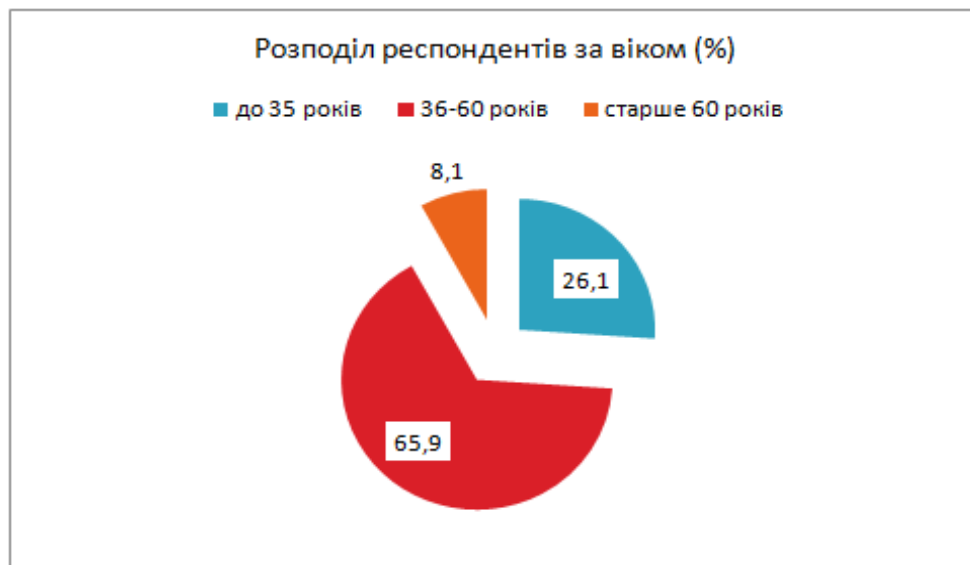


Рис. 2. Розподіл респондентів за віком

Значне відхилення у бік більшого представництва в структурі опитаних респондентів старших 60 років (8,1%) порівняно до загального складу державних службовців цієї вікової категорії (2,7%), може бути пояснена більшим представленням працівників цієї вікової категорії осіб у складі профспілкових організацій, які були активно залучені до опитування [2].

2. Географія представництва респондентів

У опитуванні взяли участь представники 20 областей України та міста Києва. Як показано на рисунку 3, найбільше в узагальнених результатах представлена думка респондентів Донецької області (28,0%).

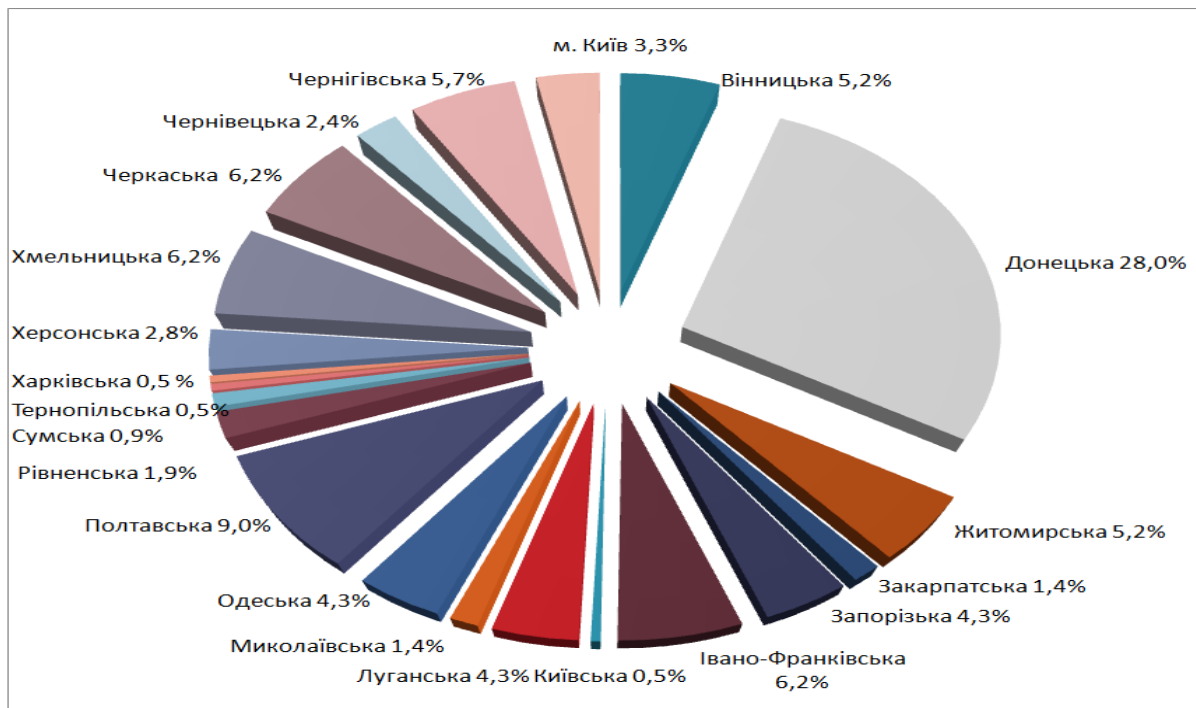


Рис. 3. Представництво респондентів за областями України (%)

Вагомими в результатах дослідження є також оцінки респондентів Полтавської (9,0%), Івано-Франківської (6,2%), Хмельницької (6,2%), Черкаської (6,2%), Чернігівської (5,7%), Вінницької (5,2), Житомирської (5,2%) та областей (рис.3).

3. Чисельність працівників в організації/установі за місцем роботи респондентів

Респонденти даного опитування є працівниками переважною мірою державних організацій/установ.

Як показано в таблиці 3 та на рисунку 4, у опитуванні достатньо представлені думки працівників різних за масштабами організацій/установ.

Таблиця 3

Представництво респондентів за за масштабами
організацій/установ

Масштаб установи/організації	Кількість відповідей	
	(осіб)	(%)
до 50 осіб	105	49,8
51-150 осіб	70	33,2
151-300 осіб	16	7,6
більше 300 осіб	19	9,0
Не знаю	1	0,5

Чисельність працівників в організації/установі
211 відповідей

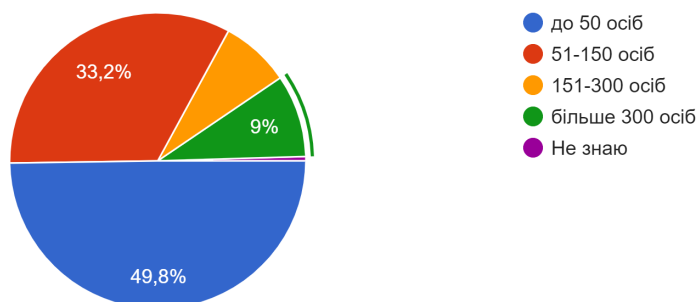


Рис. 4. Представництво респондентів за за масштабами організації/установ

При цьому, найактивнішу участь в опитуванні взяли працівники організацій/установ із загальною чисельністю до 50 осіб (49,8 %) та чисельністю 51-150 осіб (33,2 %). Представлена в опитуванні також думка представників організацій/установ з чисельністю 151-300 (7,6 %) та понад 300 (9,0 %) працівників (табл.3; рис.4).

4. Чисельність членів профспілкової організації за місцем роботи респондентів

В опитуванні взяли участь працівники, в організаціях/установах за місцем роботи яких діють профспілкові організації з різною чисельністю членів профспілкової організації - від таких, що

охоплюють менше 50 осіб і до тих, до яких входять понад 300 осіб (табл.4; рис.5).

Таблиця 4

Чисельність членів профспілки в організації/установі, у якій працюють респонденти

Масштаб профспілкової організації	Кількість відповідей	
	(осіб)	(%)
до 50 осіб	108	51,2
51-150 осіб	62	29,4
151-300 осіб	12	5,7
більше 300 осіб	14	6,6
не знаю	15	7,1

Найбільше представництво в групі опитаних мають респонденти в організаціях/установах яких діють профспілкові організації, чисельністю до 50 осіб (51,2 %) та чисельністю від 51 до 150 осіб (29,4%) (Табл.4).

Чисельність членів профспілкової організації

211 відповідей

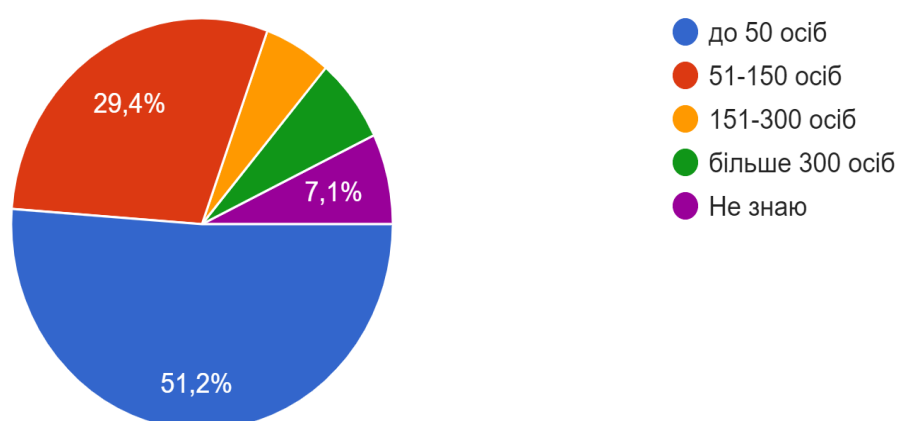


Рис. 5. Чисельність членів профспілкової організації (за місцем роботи респондентів)

Натомість, представництво респондентів з організацій/установ у яких діють більш чисельні профспілкові організації є нижчим (6,6 % для організацій/установ з чисельністю понад 300 осіб та 5,7 % - з чисельністю 151-300 осіб, членів профспілкової організації) (рис. 5).

5. Розподіл респондентів за займаною посадою в організації/установі

Важливо також, що у результатах дослідження взяли участь працівники як керівного складу організацій, установ, їх структурних підрозділів, так і спеціалісти/фахівці, які здійснюють безпосереднє виконання завдань у межах наданих повноважень за окремим напрямом роботи в структурному підрозділі організації/установи, та/або виконують функції безпосереднього надання послуг, консультацій (табл. 5; рис.6).

Таблиця 5

Посада респондентів (за місцем роботи)

Посада	Кількість відповідей	
	(осіб)	(%)
Спеціаліст, фахівець	111	52,6
Керівник структурного підрозділу організації/установи	52	24,6
Заступник керівника структурного підрозділу організації/установи	9	4,3
Керівник організації/установи	19	9,0
Заступник керівника організації/установи	18	8,5
Робітник	2	1

Отже, в нашій вибірці представлений як керівний склад працівників (керівники та заступники) організацій/установ (37 осіб, або 17,5%), так і керівний склад працівників (керівники та заступники) структурних підрозділів організацій/установ (61 особа, або 28,9%) (табл.5; рис.6).

У цілому ж, співвідношення між представниками керівного і виконавчого складу працівників організацій/установ у нашому дослідженні склало, відповідно 46, 7 % до 53,6 % опитаних (рис.6),

що достатньою мірою репрезентує результати з позицій обох категорій працівників (табл.5; рис.6).

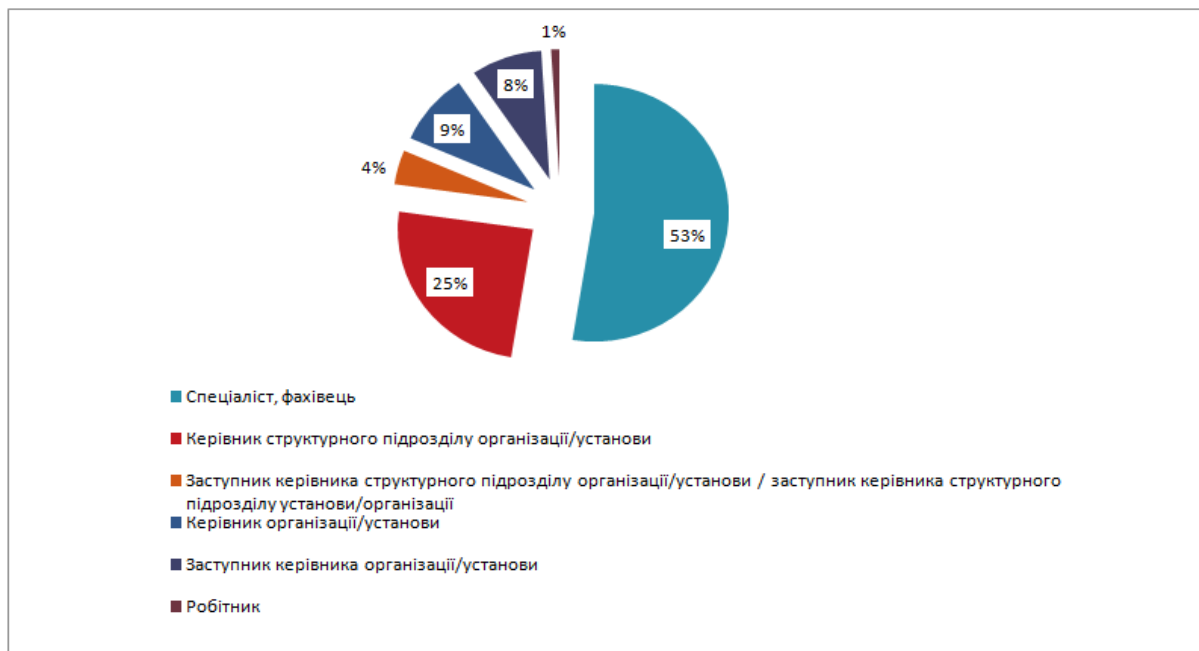


Рис. 6. Розподіл респондентів за займаною посадою в організації/установі

6. Розподіл респондентів за посадою в профспілці

Ключова роль у захисті прав працівників відведена профспілковим організаціям, їх об'єднанням. Ця роль багатократно зростає в умовах появи та зростання загроз, якою стала ситуація з поширення COVID-19.

Таблиця 6

Статус респондентів за приналежністю до профспілкової діяльності

Посада	Кількість відповідей	
	(осіб)	(%)
Член профспілкової організації	92	43,6
Голова первинної профспілкової організації	81	38,4
Голова обласної організації профспілки	9	4,3
Голова районної організації профспілки	6	2,8
Голова міської організації профспілки	6	2,8

Голова об'єднання первинних профспілкових організацій Профспілки	5	2,4
Інше	11	5,2

Цінною у цьому контексті є позиція щодо оцінки стану дотримання прав працівників як самими членами профспілкових організацій (43,6%) так і представниками профспілкових лідерів різних рівнів (48,3%) (табл.6; рис.7).

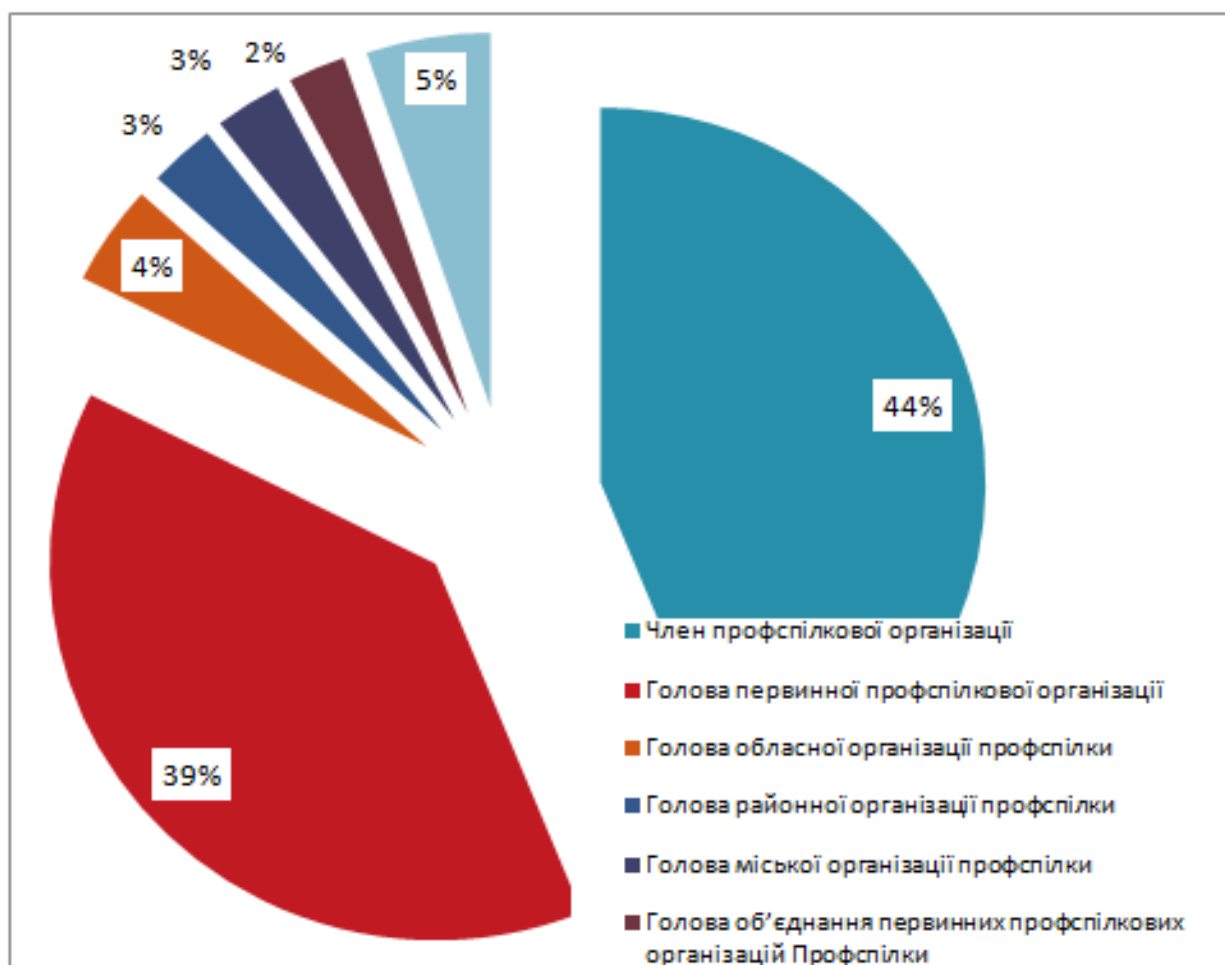


Рис. 7. Статус респондентів за приналежністю до профспілкової діяльності

Керівний склад профспілкових діячів представлений головами профспілкових організацій різних рівнів: первинного - 38,4% (та їх об'єднань - 2,2%), міського (2,8%), районного (2,8%) та обласного (4,3%). Ще 5,2% опитаних не є членами профспілкових організацій (рис.7).

II. ДІЇ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19

За рекомендаціями Бюро Міжнародної організації праці з діяльності роботодавців (МОП АСТ/EMP), з метою реагування на COVID-19 роботодавці, серед іншого, повинні:

- відстежувати рекомендації, надані національними та місцевими органами влади, в тому числі щодо організації праці, та доводити важливу інформацію до відома трудового колективу;

- оцінити потенційні ризики зриву виробничих процесів;

- переглянути або скласти план забезпечення безперервної діяльності, який відповідає настановам, запропонованим національними та місцевими органами влади з метою підвищення стійкості діяльності установи та підтримки працівників і їхніх сімей;

- виявляти та пом'якшувати ризики інфікування COVID-19 для працівників та інших дотичних до робочого місця осіб;

- сприяти гігієні праці та застосовувати принципи соціального дистанціювання (яке також називають фізичним дистанціюванням) на робочому місці;

- оцінювати обов'язок підприємства сплачувати компенсацію працівникам, особливо в секторах, де існує високий ризик інфікування COVID-19 на робочому місці;

- звертатися за порадою та підтримкою до інституцій, які можуть інформувати уряд про проблеми та формувати політичні заходи, які сприяють стійкості та сталості бізнесу [3, с.4].

На роботодавців покладено відповідальність за управління ризиками та прийняття адекватних заходів у відповідь на виклики, спричинені поширенням пандемії COVID-19.

Роботодавці повинні:

- визначити контактну особу або групу, яка буде опікуватися питаннями управління змінами в умовах COVID-19;

- відстежувати актуальну інформацію від національних та місцевих органів влади;

- регулярно надавати працівникам оновлену та надійну інформацію;

- роз'яснювати та повідомляти про процедури та правила організації/установи, в тому числі про організацію гнучкого графіку та віддаленої роботи, а також про невихід на роботу, лікарняні, щорічну відпустку, скорочення тощо [3, с.5-6].

Тому, питання цього блоку у нашому дослідженні спрямовані на вивчення ситуації щодо запровадження роботодавцями державних організацій/установ заходів із запобігання поширенню COVID-19.

1. Чи у вашій організації/установі запроваджувалося управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19?

Відповідаючи на перше питання цього блоку, переважна більшість респондентів засвідчили, що в організаціях/установах за їх місцем роботи запроваджено управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19 (табл.7; рис.8).

Таблиця 7

Способи управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19

Спосіб управління змінами	Так		Ні		Не знаю	
	(осіб)	(%)	(осіб)	(%)	(осіб)	(%)
Проведено спеціальний інструктаж працівників	192	91,0	12	5,7	7	3,3
Проведено спеціальний інструктаж керівників структурних підрозділів	165	78,2	17	8,1	29	13,7
Розроблено план заходів	159	75,4	26	12,3	26	12,3
Надано індивідуальні консультації (на запит працівників)	159	75,4	14	6,6	38	18,0
Створено робочу групу	95	45,0	73	34,6	43	20,4

Найбільш популярними заходами, спрямованими на запобігання поширенню COVID-19 стали інструктажі працівників (91,0%) та керівників структурних підрозділів (78,2%). Ще 75,4% опитаних вказали на надання в організації/установі індивідуальних консультацій (на запит працівників).

Подальший аналіз показує, що лише 75,4% організацій мають розроблені плани заходів, і лише 45,% - організовані робочі групи з управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19.

Звідси впливає також, що 12,3% організацій не мають

розроблених планів заходів щодо запобігання поширенню COVID-19, а ще 12,3% опитаних нічого не знають про такі плани, що може бути також свідченням їх відсутності в цих організаціях/установах.

Ще 34,6% опитаних вказали на те, що в їхній організації/установі не було створено спеціальної робочої групи з управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19, а інші 20,4% також нічого не знають про це (табл.7; рис.8).

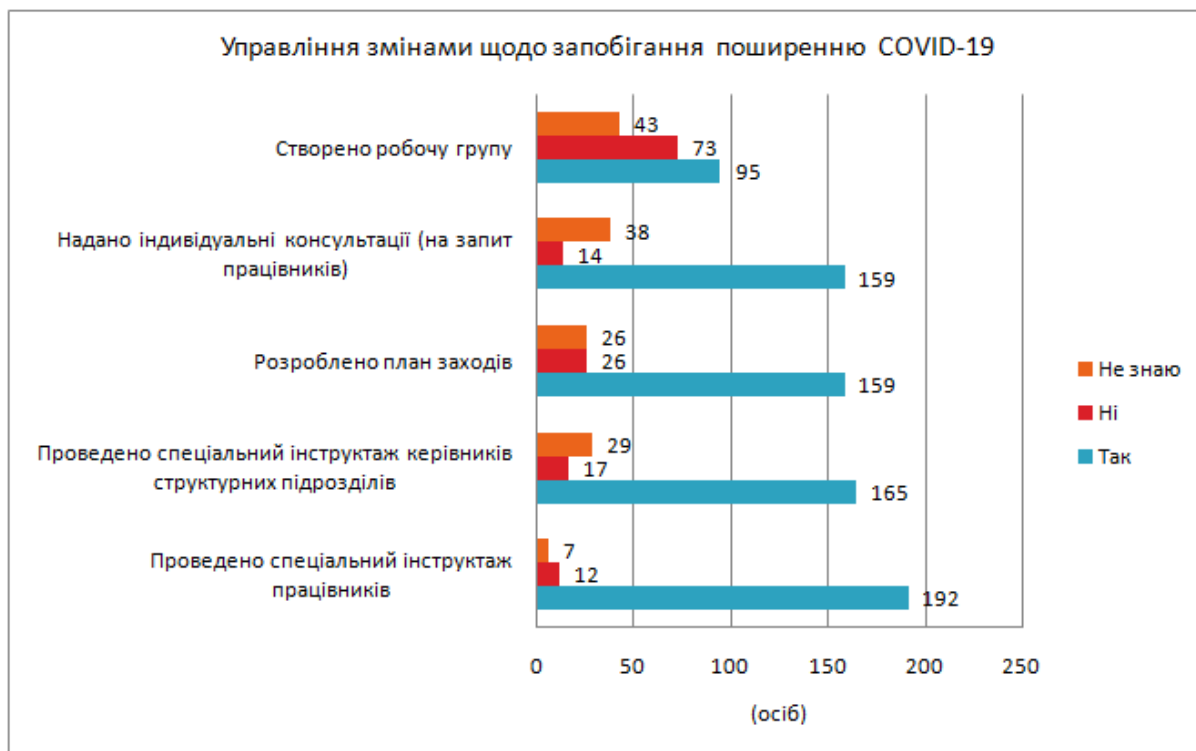


Рис. 8. Способи управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19

Роботодавці несуть загальну відповідальність за умови праці працівників (ст. 153 Кодексу законів про працю України) [4]. Пандемія COVID-19 спричинила необхідність додаткових зобов'язань роботодавців зі створення умов безпечних і нешкідливих умов праці. Попри існуючу спільну проблему, важливо розуміти, що заходи безпеки і гігієни праці - специфічні для різних організацій/установ. Відтак, такі заходи повинні розроблятися з урахуванням існуючих особливих ризиків для кожної окремої організації/установи.

2. Чи введено зміни в умови праці, спрямовані на запобігання виникненню і поширенню COVID-19?

Таблиця 8

Зміни в умовах праці щодо запобігання виникненню і поширенню COVID-19

Введено зміни в умови праці	Так	Ні
(осіб)	174	37
(%)	82,5	17,5

За результатами нашого опитування, зміни в умови праці щодо запобігання виникненню і поширенню COVID-19 було запроваджено у 82,5% організацій, у яких працюють наші респонденти (табл.8; рис.9).

Введено зміни в умови праці (%)

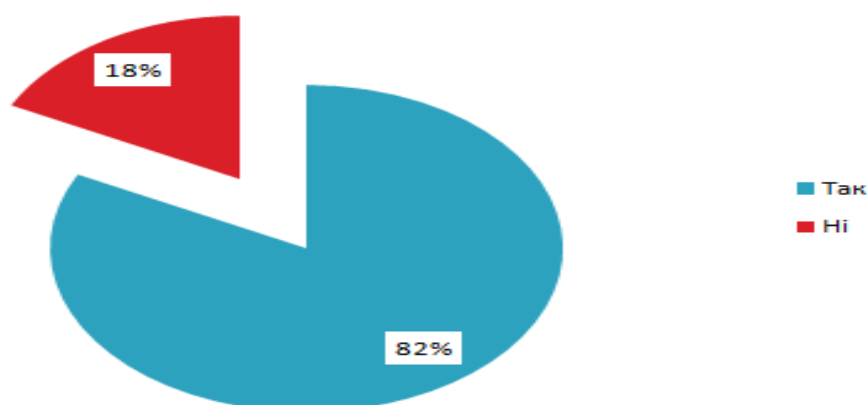


Рис. 9. Зміни в умовах праці щодо запобігання виникненню і поширенню COVID-19

Прикметно, що в 17,5% організацій не було впроваджено ніяких змін в умови праці у відповідь на виклики, спричинені COVID-19 (табл.8; рис.9).

Важливо розуміти, що кожна організація/установа повинна відігравати важливу роль у стримуванні спалахів та протидії поширенню COVID-19 шляхом впровадження відповідних заходів:

- організація роботи таким чином, щоб зменшити контакти між особами, забезпечення фізичної відстані на робочому місці або запровадження режиму віддаленої роботи;
- регулярна дезінфекція виробничих приміщень;

- підтримання належної гігієни виробничого середовища та постійної вентиляції в приміщеннях;
- забезпечення належних засобів (наприклад, мила, дезінфікуючого засобу для рук, знаків та пам'яток) та заохочення працівників дотримуватись гігієни на робочому місці (наприклад, часта гігієна рук, уникнення дотиків очей/носа/ рота);
- сприяння гігієні дихання (наприклад, забезпечення працівників масками для обличчя з метою мінімізувати ризик інфікування, особливо для осіб в групі ризику;
- обмеження або заборона несуттєвих робочих поїздок;
- максимальне обмеження взаємодії з людьми поза робочим місцем;
- розробка правил та процедур інфекційного контролю;
- надання працівникам вказівок щодо виконання карантинних заходів, особливо після поїздки в зону підвищеного ризику або контакту з особою, чий тест виявився позитивним;
- надання працівникам інструкцій залишатися вдома або працювати вдома, якщо вони мають грипозні симптоми (наприклад, лихоманка, кашель тощо) незалежно від історії подорожей чи контактів [3, с.7] та ін.

Тому, подальші наші опитування були спрямовані на вивчення конкретних заходів, запроваджених роботодавцями державних організацій/установ в умови праці для запобігання виникненню і поширенню COVID-19.

3. Які саме зміни було введено у вашій організації/установі?

Як засвідчують узагальнені результати, найбільш популярними серед введених змін були заходи з тимчасового запровадження дистанційної роботи (65,9%), надання працівникам щорічних основних відпусток (55,5) та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством (46,4%), а також відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників (31,8%) (табл.9; рис.10).

Таблиця 9

Характер введених змін в умови праці

Введені зміни	Так		Ні		Не знаю	
	(осіб)	(%)	(осіб)	(%)	(осіб)	(%)
Тимчасове запровадження дистанційної роботи	139	65,9	61	28,9	11	5,2
Надання працівникам щорічних основних відпусток	117	55,5	73	36,4	21	10,0
Надання працівникам додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством	98	46,4	83	39,3	30	14,2
Надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників	67	31,8	117	55,5	27	12,8
Тимчасове запровадження надомної роботи	62	29,4	137	64,9	12	5,7
Запровадження роботи змінами	37	17,5	156	73,9	19	9,0
Встановлення працівникам неповного робочого часу	24	11,4	165	78,2	22	10,4
Введення простою	20	9,5	170	80,6	21	10,0

Рідше прибігали роботодавці до запровадження роботи змінами (17,5%), неповного робочого часу (11,4%) та введення простою (9,5%) (табл. 9; рис.10).

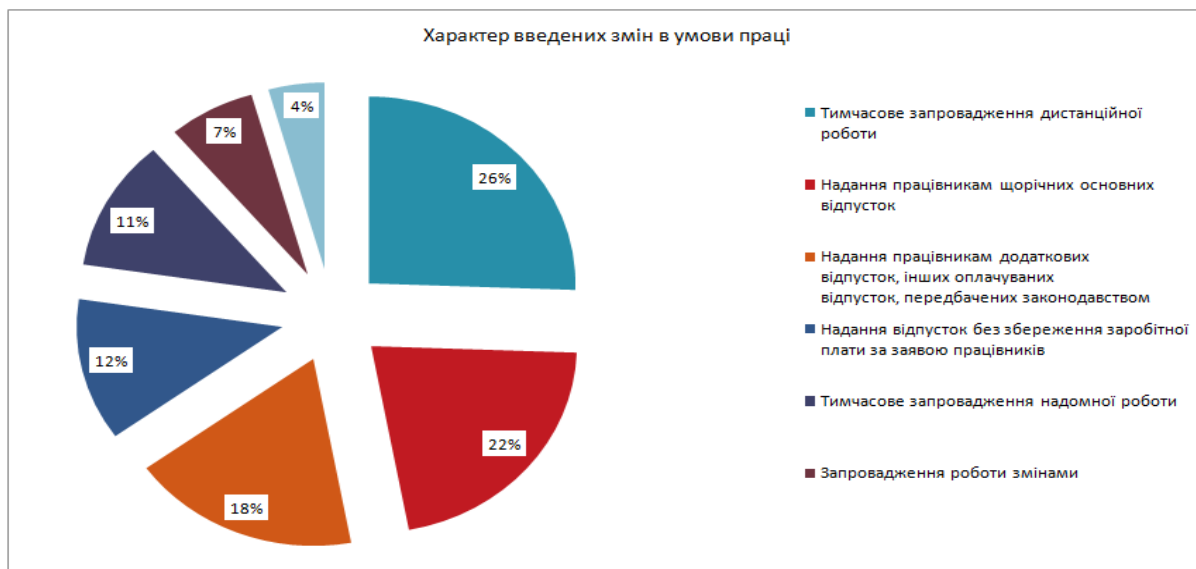


Рис. 10. Характер введених змін в умови праці

Дистанційна робота. Отже, із запровадженням карантинних заходів, спричинених спалахом та поширенням COVID-19, актуалізувалася необхідність переходу на дистанційний та надомний режим роботи, законодавчо врегульованих Законом 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 р. № 1213-IX [5].

Відповідно до п.1. ст.60 цього закону, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій [5].

Законом України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу", до законодавства було внесено важливі зміни щодо регулювання надомної та дистанційної роботи.

П.7 цього закону встановлено відповідальність роботодавця (порядок і строки) за "забезпечення працівників, які виконують роботу дистанційно, необхідними для виконання ними своїх обов'язків обладнанням, програмно-технічними засобами, засобами захисту інформації та іншими засобами...", а також передбачено необхідність встановити трудовим договором про дистанційну 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” [5].

Положеннями п.8 зазначається, що “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 власника або уповноважений ним орган, який організовує встановлення та технічне обслуговування відповідних засобів, а також оплачує витрати, пов'язані з цим” [5].

4. Чи забезпечує роботодавець організацію робочого місця комп'ютерною та оргтехнікою (у випадку “тимчасового запровадження дистанційної роботи”)?

За результатами нашого дослідження, лише близько половини працівникам (54,7%), переведеним на дистанційний режим роботи, роботодавець забезпечив організацію робочого місця комп'ютерною та оргтехнікою (табл.10, рис.11).

Таблиця 10

Стан забезпечення роботодавцем дистанційного робочого місця комп'ютерною та оргтехнікою

Роботодавець забезпечує організацію робочого місця	забезпечує дистанційного	так	ні	не знаю
(Осіб)		81	47	20
(%)		54,7	31,8	13,5

Ще близько половини респондентів, які взяли участь в оцінюванні ситуації за цим питанням, вказали, що роботодавець не забезпечив організацію дистанційного робочого місця (31,8%) або нічого про це не знають (13,5%), що можна розцінити як те, що вони також не отримали допомоги при облаштуванні дистанційного робочого місця (табл.10; рис. 11).

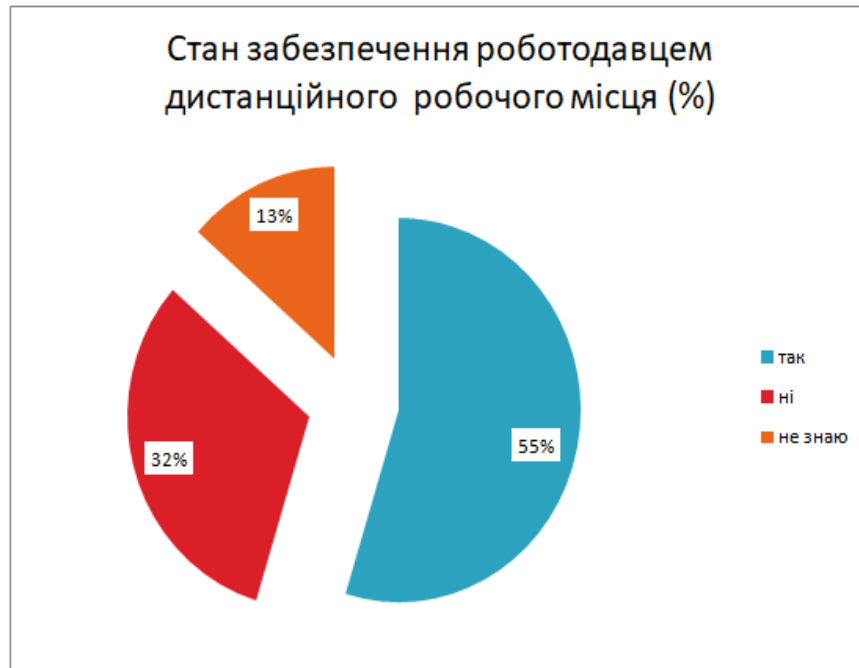


Рис. 11. Стан забезпечення роботодавцем дистанційного робочого місця комп'ютерною та оргтехнікою

Неповний і/або скорочений робочий час. Відповідно до ст. 56 Кодексу законів про працю України, неповний робочий день або неповний робочий тиждень може встановлюватись за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом [4].

5. Чи погоджував роботодавець з профспілкою «встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу»?

За результатами нашого дослідження, роботодавці, як правило, погоджують з профспілкою встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу. Зокрема, усі 24 респонденти (11,3%), що засвідчили про встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу в їхній організації/установі (табл. 9), підтвердили, що роботодавець погодив введення цих змін з профспілкою (табл.11)

Таблиця 11

Стан погодження роботодавцем встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу

Погоджено роботодавцем встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу	так	ні	не знаю

(Осіб)	24	15	24
(%)	39,7	22,2	38,1

6. Скільки робочих днів на тиждень було встановлено працівникам у випадку запровадження неповного і/або скороченого робочого часу?

Отже, впровадження скороченого або неповного робочого часу торкнулося близько 11% організацій/установ з встановленням робочого тижня, найчастіше скороченого від 4-х і до 1-го днів на тиждень (табл.12).

Таблиця 12

Тривалість скороченого робочого часу

Відповіді	1 день	2 ні	3 дні	4 дні
(Осіб)	7	1	8	8
(%)	29,2	4,2	33,3	33,3

7. Чи відправляв роботодавець працівників у відпустку без збереження заробітної плати?

Відпустка без збереження заробітної плати. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» внесено зміни до ст. 84 КЗпП України ст. 26 Закону України «Про відпустки», відповідно до яких, у разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину, термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті (не більше 15 календарних днів на рік) [6].

Таблиця 13

Відпустка без збереження заробітної плати

Відповіді	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	25	166	18
(%)	12,0	79,4	8,6



Рис. 12. Відпустка без збереження заробітної плати

Як видно з результатів, близько 12% опитаних відмітили, що роботодавець застосовував як захід щодо запобігання поширенню COVID-19, надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати (табл.13; рис.12).

8. Чи обговорював роботодавець з профспілковою організацією питання щодо відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати?

Відповіді на наступне запитання можуть бути свідченням того, що роботодавці активно обговорювали питання відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати з профспілками (43 респонденти) (табл.14).

Таблиця 14

Погодження з профспілковою організацією впровадження відпустки без збереження заробітної плати

Відповіді	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	43	100	66
(%)	20,6	47,8	31,6

Але, як було зазначено вище, у результаті лише 25 респондентів вказали на запровадження цього заходу у їхній організації/установі (табл.14). Відтак, можна припустити, що профспілка не в усіх випадках погодила роботодавцю впровадження такої відпустки, як заходу, що негативно позначається на матеріальному становищі працівників.

9. Чи задоволені Ви змінами, які були введені роботодавцем організації/установи в умови праці, з метою запобігання поширенню COVID-19?

Сприйняття запроваджених змін. Запроваджені в умови праці зміни спричинили вимоги до працівників державних організацій/установ працювати по-новому і в нових умовах. Готовність та сприйняття таких змін - важлива умова успішності виконання працівниками покладених на них функцій.

Таблиця 15

Стан задоволення змінами, введеними в умови праці

Підтримка введених змін	Так	Швидше так, аніж ні	Важко відповісти	Швидше ні, аніж так	Ні
	Кількість відповідей (осіб)				
Тимчасове запровадження дистанційної роботи	95	35	41	18	22
Надання працівникам щорічних основних відпусток	78	30	60	3	40
Надання працівникам додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством	77	26	58	5	45
Тимчасове запровадження надомної роботи	50	20	71	14	56
Надання відпусток без збереження заробітної плати за заявою працівників	41	15	63	9	83
Запровадження роботи змінами	33	17	72	7	82
Встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу	24	9	75	8	85
Введення простою	15	8	76	6	106

За результатами нашого опитування, найбільше працівники державних організацій/установ підтримують дії роботодавця щодо запровадженням дистанційної роботи (61,6%), надання щорічних

основних відпусток (51,2%) та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством (48,8%) (табл. 15; рис. 13).



Рис.13. Стан задоволення змінами, введеними в умови праці

Близько третини опитаних схвально сприйняли також запровадження роботодавцем надомної роботи (33,2%), надання відпустки без збереження заробітної плати за заявою працівника (26,5). Меншу підтримку серед наших респондентів отримали заходи щодо запровадження роботи змінами (23,7%), встановлення неповного і/або скороченого робочого часу (15,6%). Найменш підтримку в переліку оцінюваних запроваджених роботодавцем змін респонденти віддали введення простою (10,9 %) (рис.13).

Зауважимо, що роботодавець може запровадити простій (зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами), у разі, якщо неможлива реалізація інших вище запропонованих рішень. При цьому, час простою не з

вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Важливо знати, що запровадження простою не вимагає згоди працівника. Це питання вирішується роботодавцем за погодженням (за наявності) з первинною профспівковою організацією або представником трудового колективу.

10. Які канали чи ресурси використовуються в установі/організації для комунікація під час дистанційної роботи, проведення робочих нарад?

Виклики, що виникли внаслідок пандемії COVID-19, спричинили безпрецедентне поширення процесів діджиталізації в усіх сферах життєдіяльності людини і суспільства, включно з державними організаціями/установами.

За даними нашого опитування, для комунікацій під час дистанційної роботи, проведення робочих нарад найчастіше використовуються програми ZOOM (65,1%), Google-MEET (21,1%), Skype (26,3%), Viber (~19%). Також респоденти зазначили, що комунікують засобами мобільного зв'язку, електронної пошти та ін. (рис.14).

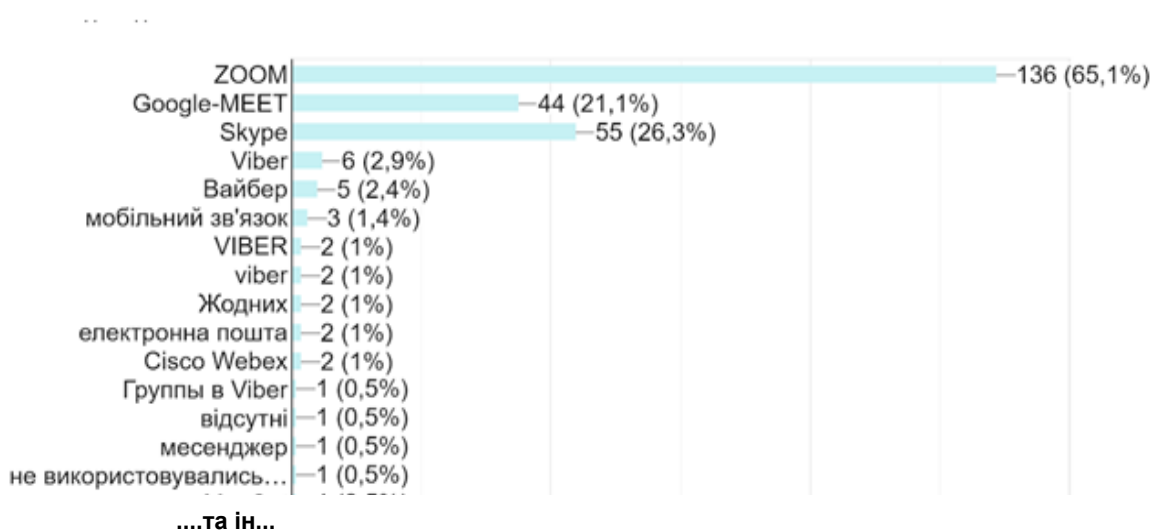


Рис. 14. Ресурси комунікація під час дистанційної роботи, проведення робочих нарад

Лише кілька опитаних повідомили, що не використовують жодних нових ресурсів для комунікація під час дистанційної роботи, проведення робочих нарад (рис.14).

11. Чи змінилось Ваше ставлення до дистанційної роботи з часу пандемії?

За період пандемії COVID-19 частка дистанційної роботи суттєво зросла. Тому нами вивчалось думка працівників державних установ - як змінилось їхнє ставлення до дистанційної роботи з часу пандемії.

Таблиця 16

Ставлення до дистанційної роботи

Ставлення до дистанційної роботи	Кількість відповідей	
	(Осіб)	%
Залишилось без змін	127	60,2
Покращилось	51	24,2
Погіршилось	26	12,3
Дистанційна робота не запроваджувалася	7	3,3

Відповідаючи на це запитання більшість опитаних відзначили, що їхнє ставлення до дистанційної роботи не змінилося (60,2%), Ще 24,2% вказали, що їхнє ставлення до дистанційної роботи покращилося. У 12,3% опитаних - ставлення погіршилося (табл.16).

12. Які навички в здійсненні дистанційної роботи хотіли б покращити, наприклад, через вебінари ?

Навички в здійсненні дистанційної роботи. Запровадження дистанційної роботи вимагає екстреного набуття працівниками цілої низки нових компетентностей.

Таблиця 17

Потреби працівників у розвитку навичок дистанційної роботи

Потреби розвитку навичок в здійсненні дистанційної	Так	Ні	Не знаю
Цифрової грамотності	131	42	38
Організації і проведення онлайн комунікації	126	46	39
Стресостійкості	123	45	43
Самоорганізації та мотивації	108	54	49
Таймменеджменту	75	54	82

За даними нашого опитування багато працівників стикаються з проблемами та висловлюють велику потребу покращити свої навички в здійсненні дистанційної роботи (табл.17).

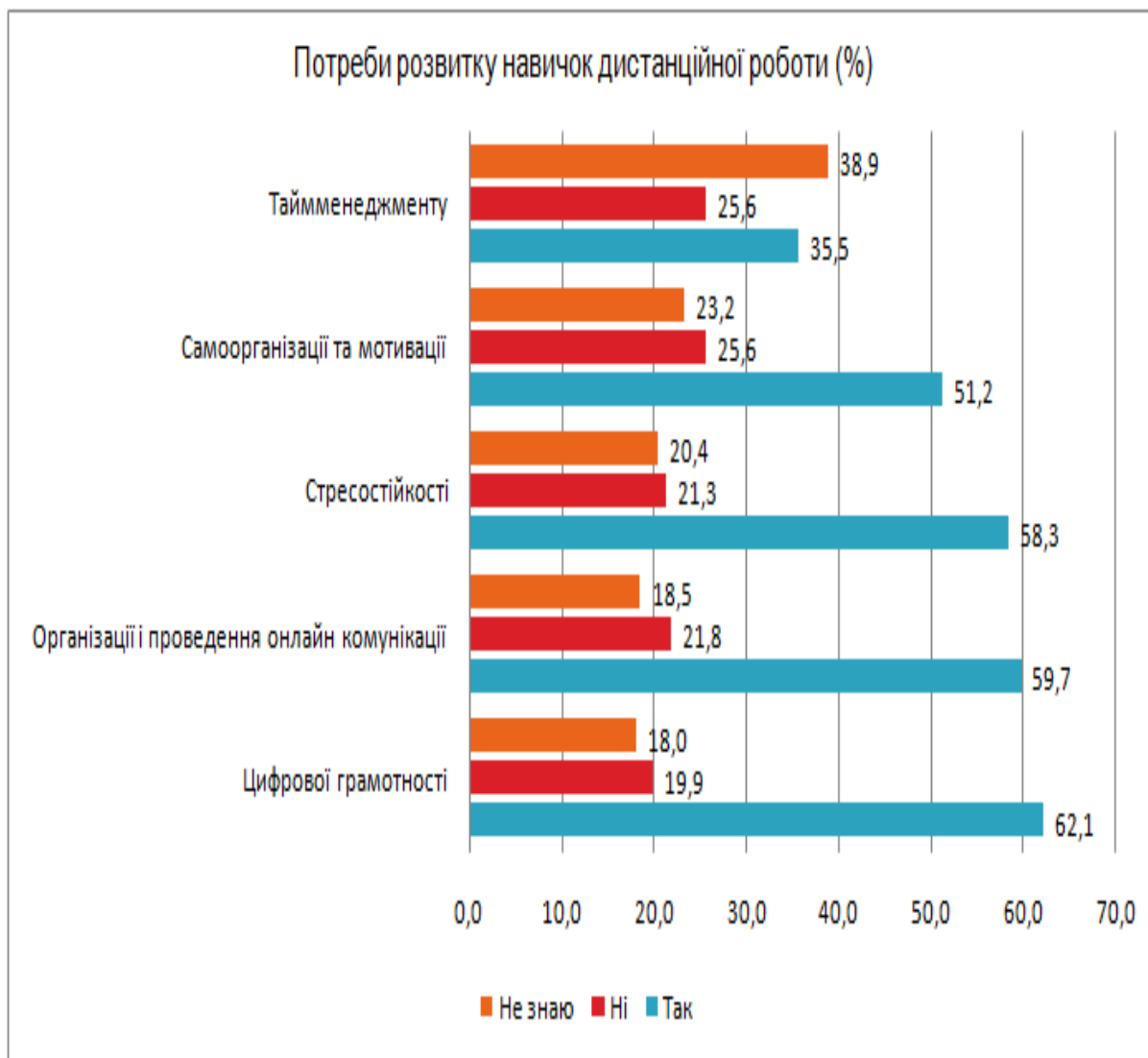


Рис. 15. Потреби працівників у розвитку навичок дистанційної роботи

При цьому, вони демонструють високу готовність до розвитку навичок з цифрової грамотності (62,1%), організації і проведення онлайн комунікацій (59,7%), стресостійкості (58,3%), самоорганізації та мотивації (51,2%), тайм менеджменту (35,5%) (Рис.15).

III. ДІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19

Роль профспілки в управлінні змінами. Спалах та поширення COVID-19 постали викликами у сфері захисту здоров'я та безпеки праці працівників, збереження робочих місць та доходів не лише для роботодавців, але й для профспілок.

13. Чи залучена Профспілка до управління змінами в установі/організації щодо запобігання поширенню COVID-19?

За оцінками наших респондентів, профспілка в державних організаціях/установах активно залучена до заходів з управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19 (табл.18).

Таблиця 18

Участь профспілки в управлінні змінами

Спосіб участі профспілки	Так	Ні	Не знаю
Участь у проведенні спеціальних інструктажів працівників	136	36	39
Надання індивідуальних консультацій (на запит працівників)	136	31	44
Участь у розробці плану заходів	127	38	46
Вирішення скарг працівників	121	33	57
Участь у проведенні спеціальних інструктажів керівників структурних підрозділів	113	45	53
Участь у робочій групі (штабі чи т.і.)	77	76	58

Це, передусім, такі заходи як проведення спеціальних інструктажів працівників (64,5%) та керівників структурних підрозділів (53,6%), надання індивідуальних консультацій (на запит працівників)(64,5%), розробка плану заходів (60,2%), вирішення скарг працівників (57,3%) а також участь у робочій групі (штабі) (36,5%) (рис.16).

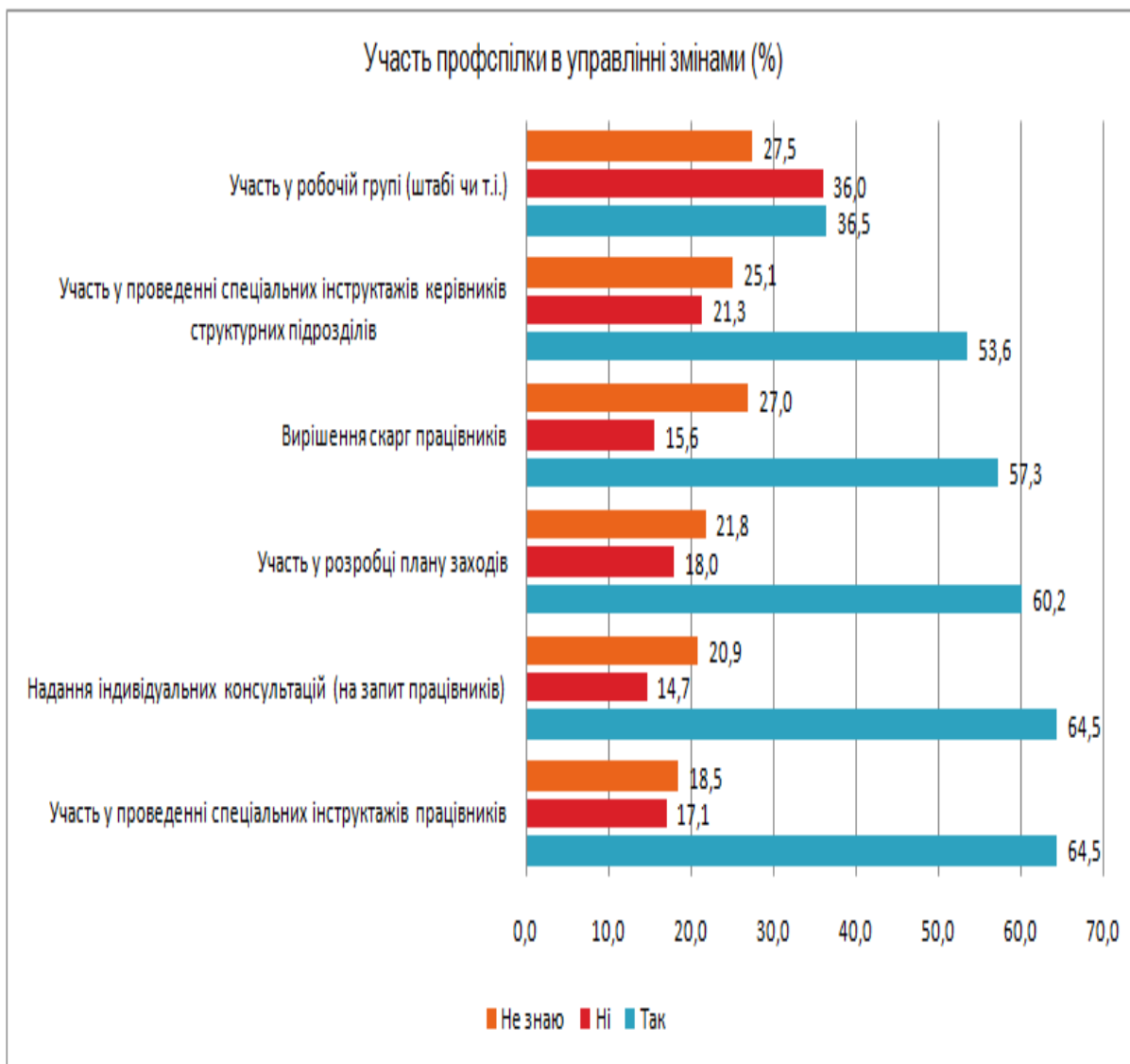


Рис. 16. Участь профспілки в управлінні змінами

14. Чи зверталась профспілкова організація до роботодавця усно або/та письмово щодо заходів по забезпеченню прав працівників (відпустки, графіки чергування, оплата праці, інші права для працівників) у зв'язку з COVID-19?

Як бачимо із опитування, 50% профспілкових організацій зверталася до роботодавця щодо заходів по забезпеченню прав працівників (відпустки, графіки чергування, оплата праці, інші права для працівників) у зв'язку з COVID-19 (табл.19).

Таблиця 19

Звернення профспілкової організації до роботодавця у зв'язку з COVID-19

Звернення профспілки до роботодавця	Так	Ні	Не знаю
Усно	108	49	54
Письмово	19	126	66

Частіше ці звернення, носять усний характер (85,0%). І лише 15,0% усіх звернень були оформлені письмово (табл.19; рис.17).



Рис. 17. Звернення профспілкової організації до роботодавця у зв'язку з COVID-19

15. Чи проводились переговори роботодавця з профспілковим комітетом про заходи щодо забезпечення прав працівників (відпустки, графіки чергування, інші права для працівників) у зв'язку з COVID-19

COVID-19 вніс кардинальні зміни як в умови праці, особливо в період запровадження карантинних заходів (підвищення загроз при виконанні трудових обов'язків, ускладнена транспортна доступність до робочих місць, переведення роботи в дистанційний режим і т.і.).

Очевидно, що ці та інші питання, потребують обговорення, узгодження позицій між роботодавцем і профспілкою та внесення змін в колективні договори та угоди.

Колективні переговори - це одна із основних форм соціального діалогу, що проводяться з метою укладення колективних договорів і угод [7]. Відповідно до с.7. Закону України “Про колективні договори і угоди”, у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема: зміни в організації виробництва і праці; забезпечення продуктивної зайнятості; оплата праці; встановлення гарантій, компенсацій, пільг; режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку; умов і охорони праці, забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації, встановлення гарантій, компенсацій, пільг та ін. [8].

Відповідно до ст.10 ст. Закону України “Про колективні договори і угоди”, будь-яка із сторін може ініціювати про початок переговорів. При цьому, предметом переговорів можуть бути питання як розробки, укладення так і внесення змін до колективного договору [8].

Керуючись положення ст.7 Закону України “Про колективні договори і угоди”, роботодавці і профспілкова сторона мають право передбачати в колективних договорах додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги [8].

Таблиця 20

Стан проведення переговорів роботодавця з профспілковим комітетом

Переговори роботодавця з профспілковим комітетом	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	106	48	57

(%)	50,2	22,7	27,0
-----	------	------	------

Як показали результати нашого дослідження, лише в 50.2 % державних організацій/установ проводились переговори роботодавця з профспілковим комітетом про заходи щодо забезпечення прав працівників (відпустки, графіки чергування, інші права для працівників) у зв'язку з COVID-19 (табл.20; рис.18)



Рис. 18. Стан проведення переговорів роботодавця з профспілковим комітетом

16. Чи надавались з боку вашого профспілкового комітету конкретні рекомендації працівникам, чи проводились профспілковим комітетом інструктажі працівників, інформаційні компанії з охорони праці з попередження поширення вірусу під час COVID-19?

Серед заходів профспілкового комітету з попередження поширення вірусу COVID-19 - надання рекомендації працівникам (84,8%); проведення інструктажів працівникам (70,6%) та інформаційних кампаній з охорони праці з попередження поширення вірусу (65,9%) (табл. 21; рис.19).

Таблиця 21

Дії профспілкового комітету з попередження поширення вірусу COVID-19

Дії профспілкового комітету з попередження поширення вірусу COVID-19	Так	Ні	Не знаю
Надавалися рекомендації працівникам	178	15	18

Проводилися інструктажі працівників	149	36	26
Проводилися інформаційні кампанії з охорони праці з попередження поширення вірусу	139	40	32



Рис. 19. Дії профспілкового комітету з попередження поширення вірусу COVID-19

17. Як Ви оцінюєте дії первинної профспілкової організації вашої установи/організації щодо захисту прав працівників в умовах запровадження заходів із запобігання поширенню COVID-19?

В цілому, респонденти найчастіше позитивно, або швидше позитивно, оцінюють дії первинної профспілкової організації їхньої установи/організації щодо захисту прав працівників в умовах запровадження заходів із запобігання поширенню COVID-19 (табл. 22).

Таблиця 22

Оцінка дій первинної профспілкової організації					
	Позитивно	Швидше позитивно	Важко відповісти	Швидше негативно	Негативно
Осіб	121	53	31	2	4
%	57,3	25,1	14,7	0,9	1,9

IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСОБІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТА КОЛЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ

Відповідно до ст. 8 Закону України “Про охорону праці” виробничий процес на підприємствах, в установах, організаціях під час карантину має відбуватися із повним забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту. Роботодавець зобов’язаний безоплатно забезпечити працівників: засобами індивідуального захисту, мийними, антисептичними, дезінфекційними засобами [12].

На роботодавця покладається також відповідальність за інформування працівників про небезпеку COVID-19 та профілактичні заходи щодо запобігання зараженню [12].

Згідно чинного законодавства, роботодавець також зобов’язаний організувати максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку тощо.

18. Чи роботодавець забезпечив безоплатно працівників засобами індивідуального та колективного захисту для профілактики поширення COVID-19?

За результатами нашого дослідження, роботодавці державних установ/організацій лише частково виконують усі зобов’язання щодо безоплатного забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту для профілактики поширення COVID-19 (табл. 23; рис.18).

Таблиця 23

Безоплатне забезпечення роботодавцем засобів індивідуального та колективного захисту

Засоби захисту	Так	Ні	Не знаю
Проінформував працівників про профілактичні заходи, розміщені на офіційному сайті Мінохорони здоров’я України	193	7	11
Забезпечив знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами	192	1	18
Забезпечив мийними засобами	179	28	4

Забезпечив респіраторами або захисними масками	144	56	11
Забезпечив заходи щодо ізоляції осіб з підозрою на COVID-19	144	32	35
Забезпечив відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19	116	50	45
Забезпечив медичними рукавичками	98	100	13
Організував максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку	68	128	15

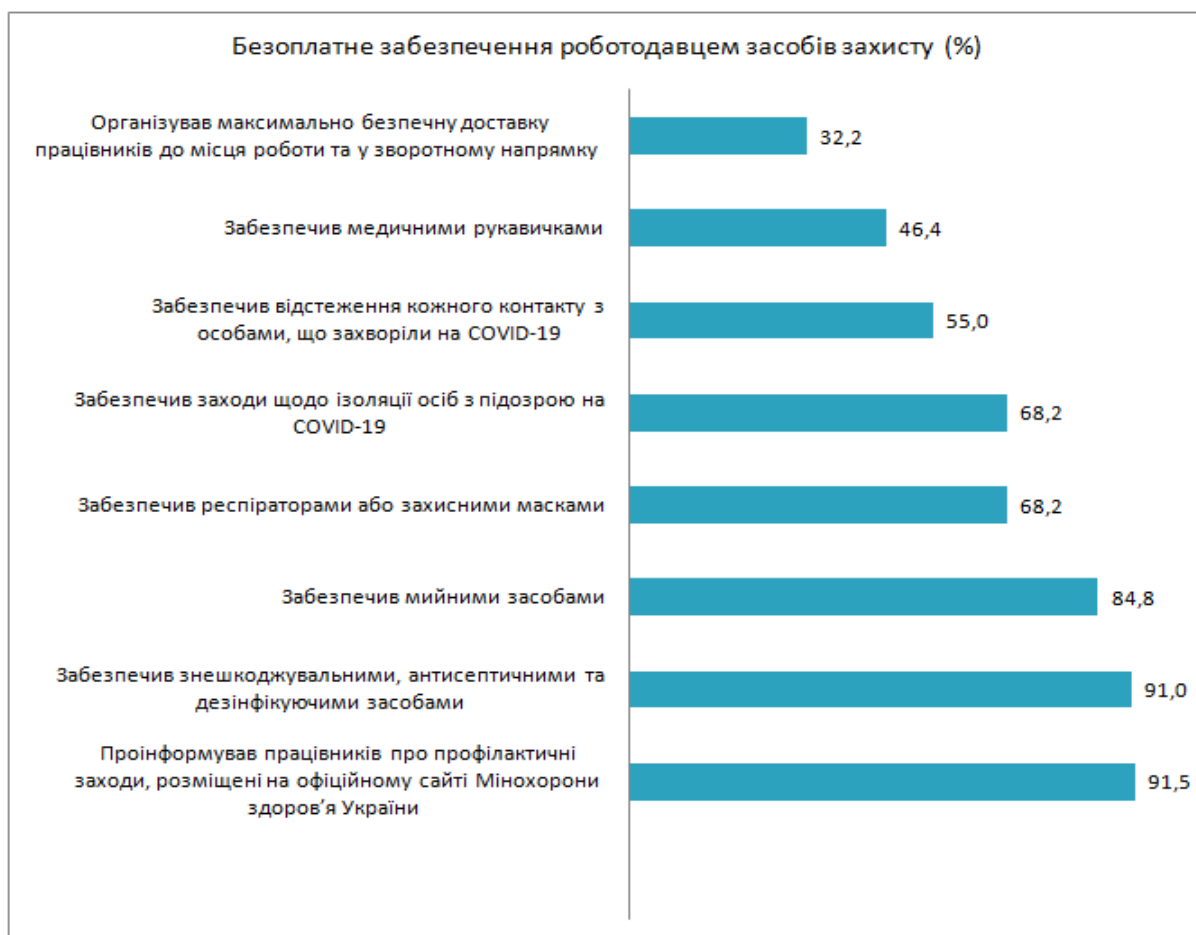


Рис.18. Безоплатне забезпечення роботодавцем засобів індивідуального та колективного захисту

Це, зокрема: інформування працівників про профілактичні заходи, розміщені на офіційному сайті Мінохорони здоров'я України (91,5%), забезпечення знешкроджувальними, антисептичними та

дезінфікуючими засобами (91,5%), мийними засобами (84,8%), респираторами або захисними масками (68,4%), медичними рукавичками (46,4%), заходи щодо ізоляції осіб з підозрою на COVID-19 (68,2 %) та відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19 (55,0%) (рис.18).

За даними опитування, лише третина роботодавців державних організацій/установ подбали про безпечну доставку до робочого місця і в зворотньому напрямі (32,3%) (рис.18).

19. Як ви оцінюєте рівень забезпечення адміністрацією установи/організації заходів із профілактики поширення COVID-19?

Велика частка опитаних вказують на відсутність та недостатній рівень забезпечення адміністрацією установи/організації заходів із профілактики поширення COVID-19 (табл. 24).

Таблиця 24

Оцінка рівня забезпечення адміністрацією заходів із профілактики поширення COVID-19

Засоби захисту	Достатньо забезпечені	Забезпечені, але недостатньо	Не забезпечені	Важко відповісти
Проінформував працівників про профілактичні заходи, розміщені на офіційному сайті Мінохорони здоров'я України	171	22	9	9
Забезпечив мийними засобами	168	17	15	11
Забезпечив знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами	163	31	9	8
Забезпечив заходи щодо ізоляції осіб з підозрою на COVID-19	119	25	27	40
Забезпечив респираторами або захисними масками	109	42	42	18
Забезпечив відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19	101	21	39	50
Забезпечив медичними рукавичками	78	31	81	21

Організував максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку	52	29	99	31
--	----	----	----	----

Найбільше працівники державних організацій/установ відчують брак таких заходів як безпечна доставка працівників до місця роботи та у зворотному напрямку (60,7%), забезпечення медичними рукавичками (62,6%), респіраторами або захисними масками (39,8%) (рис.19).

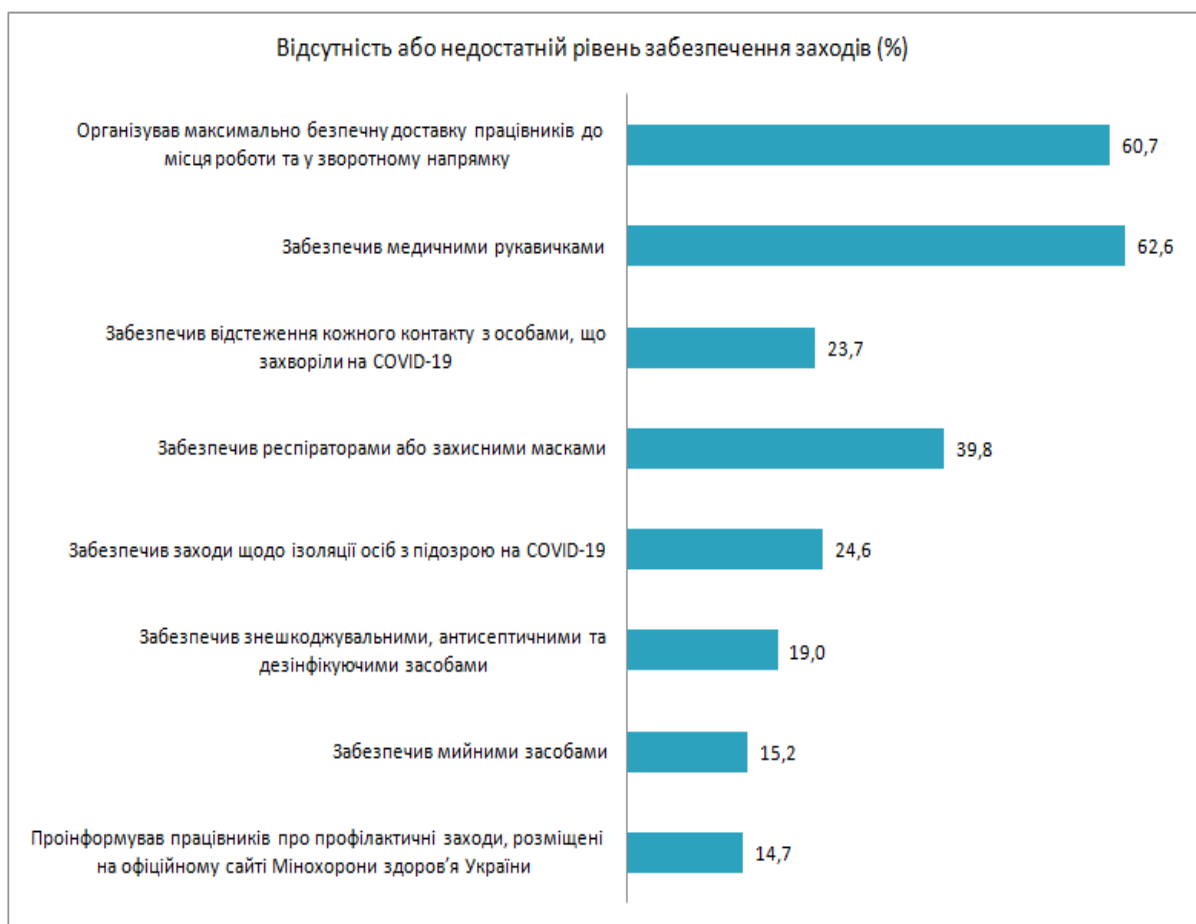


Рис.19. Оцінка рівня забезпечення адміністрацією заходів із профілактики поширення COVID-19

Насторожує той факт, що відносно великою часткою опитані вказують на відсутність або недостатнє забезпечення мийними (15,2%) та знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами (19,0%). Недостатньою, за оцінками опитаних, є також увага адміністрації державних організацій/установ до питань щодо відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19 (23,7%) та ізоляції осіб з підозрою на COVID-19 (24,6%). І ще 14,7%

роботодавців навіть не поінформувли працівників про необхідні профілактичні заходи протидії COVID-19 (14,7%) (рис.19).

І це при тому, що, як буде показано згодом, у забезпеченні цих заходів активну участь бере профспілкова сторона.

20. Чи проводяться в установі/організації спільні заходи роботодавця та профспілкової організації із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту?

За отриманими оцінками, часто роботодавці та профспілкові організації проводять спільні заходи із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту (70,1%) (табл.25).

Таблиця 25

Спільні заходи роботодавців та профспілкових організацій

Проводяться спільні заходи роботодавця та профспілкової організації	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	148	35	28
(%)	70,1	16,6	13,3

21. Чи проводились вашою профспілковою організацією заходи із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту?

Профспілки активно долучаються до проведення заходів із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту, на що вказують 59,7% респондентів (табл.26).

Таблиця 26

Заходи профспілкових організацій із забезпечення засобами захисту

Проводилися заходи із забезпечення засобами колект. та інд. захисту	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	126	57	28
(%)	59,7	27,0	13,3

Зокрема, 59,7% опитаних підтвердили про проведення їхньою профспілковою організацією заходів із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту. Ще 27,0% від усіх респондентів вказують про те, що їх профспілкові

організації не здійснюють таких заходів, інші 13,3% - нічого про це не знають (табл.26).

22. Яку саме участь бере профспілка у забезпеченні працівників засобами індивідуального та колективного захисту?

Серед основних заходів із забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту, профспілки найактивніше долучаються до інформування працівників про профілактичні заходи (62.6%) (табл.27; рис.20).

Таблиця 27

Участь профспілки у забезпеченні працівників засобами індивідуального та колективного захисту

Засоби захисту	Так	Ні	Не знаю
Інформування працівників про профілактичні заходи	132	7	9
Забезпечення знешкоджувальними, мийними, антисептичними та дезінфікуючими засобами	107	27	10
Забезпечення захисними масками, рукавичками	98	37	9
Організація максимально безпечної доставки працівників до місця роботи та у зворотному напрямку	37	88	17

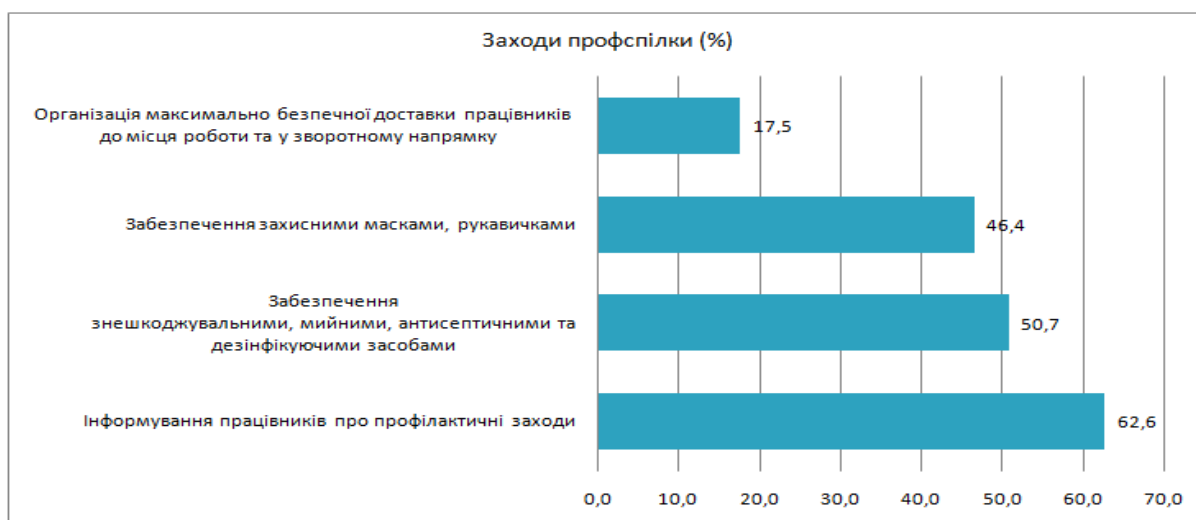


Рис. 20. Участь профспілки у забезпеченні працівників засобами індивідуального та колективного захисту

Вагомою є участь профспілок у забезпеченні знешкоджувальними, мийними, антисептичними та дезінфікуючими засобами (50,7%), забезпеченні захисними масками, рукавичками (46,4%) і навіть організації максимально безпечної доставки працівників до місця роботи та у зворотному напрямку (17,5%) (рис.20).

23. Які кошти профспілкової організації були використані для забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту?

Для забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту використовуються кошти профспілкової організації.

Таблиця 28

Використання коштів профорганізації

Які кошти профспілкової організації були використані	Так		Ні		Не знаю	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Членські профспілкові внески	86	40,8	45	21,3	58	27,5
Перерахування роботодавцем 0,3% на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу	15	7,1	79	37,4	66	31,3

При цьому, більшою мірою для цих цілей використовуються членські профспілкові внески (40,8%), ніж перераховані роботодавцем кошти (0,3%) на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу (табл.28).

24. Як ви оцінюєте умови безпеки праці на робочому місці та загрози захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків?

Загалом, опитані нами працівники державних організацій/установ переважною більшістю вважають, що на їхньому робочому місці є незначна загроза захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків (39,8%), ще 10,4% - не бачать таких загроз взагалі (табл.29).

Таблиця 29

Оцінювання умов безпеки праці

Рівень загрози захворіти на COVID-19	Так		Ні		Важко відповісти	
	осіб	%	осіб	%	осіб	%
Є незначна загроза захворіти	90	42,7	44	20,9	77	36,5
Я вже хворів/-ла на COVID-19	84	39,8	110	52,1	17	8,1
Є велика загроза захворіти	36	17,1	92	43,6	83	39,3
Не бачу загрози захворіти	22	10,4	87	41,2	102	48,3
Інше	11	5,2	65	30,8	135	64,0

За оцінками лише 17,1% респондентів, їх робота пов'язана із великими загрозами захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків. Водночас, ще 39,8% осіб у складі наших опитаних сказали, що вони вже хворіли на COVID-19 (табл.29; рис.21).

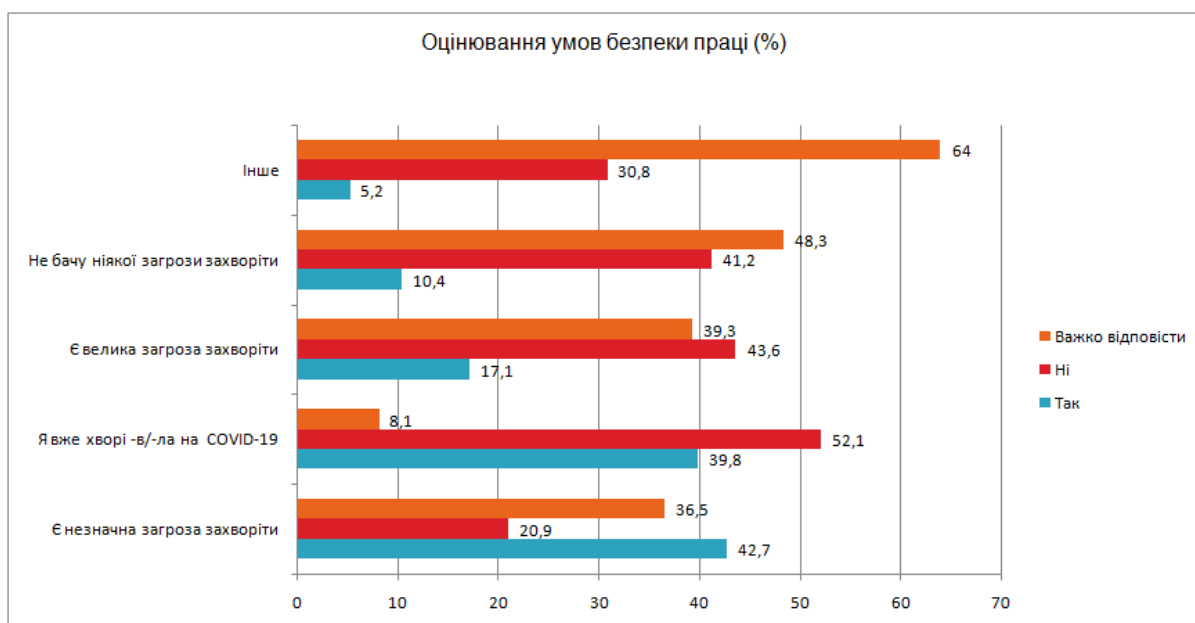


Рис. 21. Оцінювання умов безпеки праці

Відповідно до офіційної статистики МОЗ, станом на 30 квітня 2021 року в Україні було зареєстровано 2201474 особи осіб, що захворіли на корона вірусну хворобу за весь час пандемії в нашій країні [9]. Якщо співвіднести ці дані із загальною чисельністю постійного населення нашої країни (станом на 1 квітня 2021 року), то

побачимо, що середній рівень захворюваності на COVID-19 серед населення України складає приблизно 5,3% [10].

Порівняння показників середнього рівня захворюваності населення України на COVID-19 (5,3%) із показниками, що засвідчують стан захворюваності на COVID-19 наших респондентів (39,8%), дає підстави для висновків про існуючий високий рівень небезпеки праці на їхньому робочому місці та великі загрози захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків працівників державних організацій/установ.

Отримані нами результати щодо статистики хворих на COVID-19, є набагато вищими також порівняно із результатами опитування ЮНІСЕФ «Ставлення до вакцинації від COVID-19», проведеного в березні 2021 року, яке, зокрема показало, що: 66% опитаних стикалися із COVID-19 у своєму оточенні, а 22% вказали, що хворіли самі. Про те, що хвороба мала тяжкі наслідки для них або людей із близького оточення, розповіли 43% [14].

Відтак, можна припустити, що така ситуація в державних організаціях/установах пов'язана як із специфікою роботи працівників, так і неналежним забезпеченням роботодавцями відповідних організацій/установ заходів зі створення безпечних робочих місць та забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

25. Як ви охарактеризуєте переважаюче ставлення до працівників, які повертаються до виконання своїх професійних обов'язків після хвороби на COVID-19?

Поширення пандемії COVID-19 спричинило появу булінгу хворих та тих тих, хто має підозру на захворювання. Такі люди нерідко стикаються з осудом, тиском і звинуваченнями з боку колег або тих, з ким вони контактували ще до встановлення діагнозу.

Тому, одним серед завдань нашого опитування було вивчити ставлення в колективі до працівників, що хворіли на COVID-19

Таблиця 30

Ставлення в колективі до працівників, котрі хворіли на COVID-19

Ставлення до працівників, що хворіли на COVID-19	Так	Ні	Важко відповісти
Уважне - такі люди потребують допомоги і підтримки	151	20	40

Звичайне – нічого не змінилося	108	62	41
Насторожене – така людина може продовжувати бути носієм COVID-19	24	136	51
Неприємне - після захворювання на COVID-19 працівник гірше справляється із своїми професійними обов'язками	3	174	34
Вороже - після захворювання на COVID-19 погіршився психоемоційний стан працівника і почастишали випадки конфліктів	5	169	37

За оцінками наших респондентів, переважаючим в державних організаціях/установах є уважне ставлення до працівників, що хворіли на COVID-19, оскільки є розуміння, що такі люди потребують допомоги і підтримки (71,6%). Ще 51,2% поділяють думку, що у ставленні до працівників нічого не змінилося - воно є звичайним, тобто таким, яким було і до хвороби людини (табл.30; рис.22).

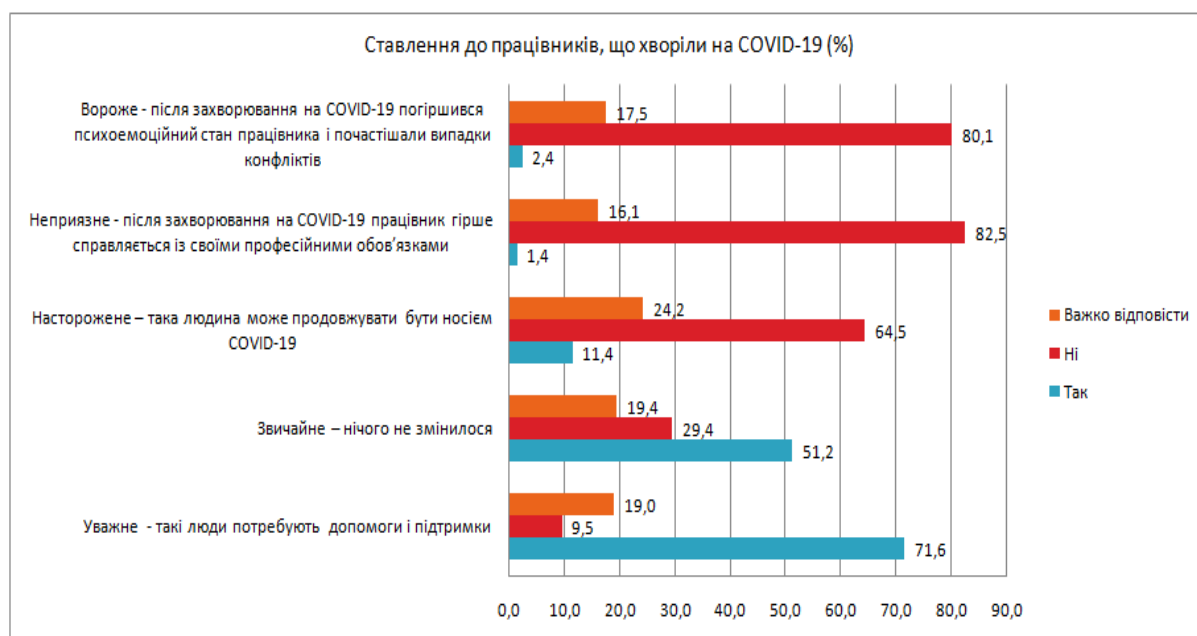


Рис.22. Ставлення в колективі до працівників, котрі хворіли на COVID-19

Водночас, зафіксовано також окремі випадки настороженого (11,4%), неприємного (1,4%) і навіть ворожого (2,4%) ставлення до працівників, що хворіли на COVID-19. Причинами такого ставлення є переконання про те, що:

- така людина може продовжувати бути носієм COVID-19;
- після захворювання на COVID-19 працівник гірше справляється із своїми професійними обов'язками;
- після захворювання на COVID-19 погіршився психоемоційний стан працівника і почастишали випадки конфліктів (табл.30; рис.22).

Лікування хворих на COVID-19 є досить дороговартісним. Так, за даними Національної служби здоров'я України, вартість лікування одного госпіталізованого з COVID-19 становить близько 45 тисяч гривень [11]. Очевидно, що ця вартість є різною для хворих з різною складністю перебігу хвороби, як і тих, що проходять лікування у лікарняних закладах та тих, що лікуються вдома. Але однозначним є той факт, що лікування від COVID-19 негативно позначається на бюджеті хворюючого та його сім'ї.

26. Чи надається в установі/організації фінансова підтримка працівникам, які захворіли на COVID-19?

Таблиця 31

Фінансова підтримка працівникам, які хворіли на COVID-19

Фінансова підтримка працівникам, які захворіли на COVID-19	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	71	98	42
(%)	33,6	46,4	19,9

За оцінками 33,6% наших респондентів, у їхній установі/організації надається фінансова підтримка працівникам, які захворіли на COVID-19 (табл.31; рис.23).



Рис.23. Фінансова підтримка працівникам, які хворіли на COVID-19

Проте близько половини опитаних (46,4%) показали, що у їхніх організаціях/установах не надається ніяка фінансова підтримка працівникам, які хворіли на COVID-19, ще 20,0% - нічого не знають про таку підтримку (табл.31; рис.23).

27. Якщо Ваша відповідь на попереднє питання «так», то вкажіть – яка це підтримка і ким надається (профспілка, роботодавець)?

З даних таблиці 32 та рисунка 24 видно, що профспілка набагато частіше надає фінансову підтримку працівникам, які хворіли на COVID-19.

Таблиця 32

Цільове призначення та суб'єкти фінансової підтримки

Заходи	Роботодавець	Профспілка
Надання матеріальної допомоги для відшкодування витрат на придбання ліків	20	37
Надання матеріальної допомоги для відшкодування витрат на лабораторне тестування для встановлення захворювання COVID -19	16	15
Надання матеріальної допомоги на оздоровлення тим, хто перехворів на COVID-19	12	40
Інше (вкажіть самостійно)	12	8

Надання матеріальної допомоги для відшкодування витрат на комп'ютерну томографію або рентген	8	13
--	---	----

Найчастіше така підтримка спрямовувалася профспілкою для відшкодування витрат на придбання ліків (17,5%) та на оздоровлення тим, хто перехворів на COVID-19 (19,0%), відшкодування витрат на комп'ютерну томографію або рентген (6,2%) (табл.32; рис. 24).

В той час, як роботодавець частіше порівняно з профспілкою спрямовував надання матеріальної допомоги для відшкодування витрат на лабораторне тестування для встановлення захворювання COVID -19 (7,6%) (рис. 24).

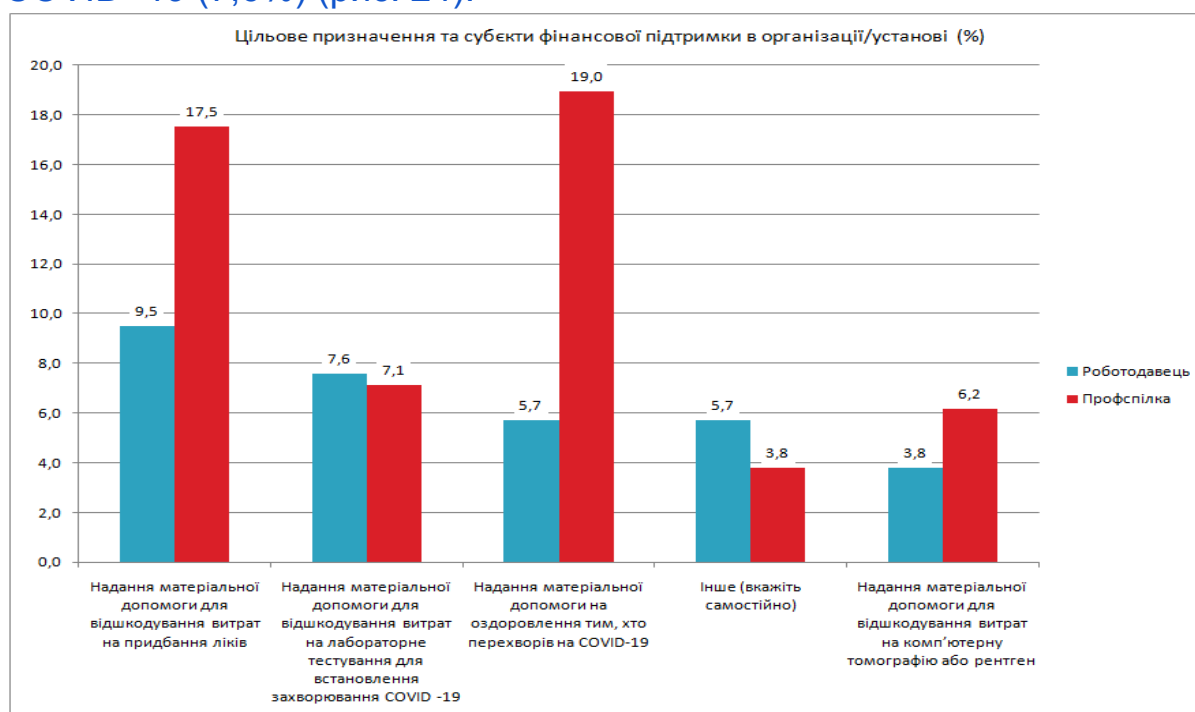


Рис. 24. Цільове призначення та суб'єкти фінансової підтримки

Значно рідше, ніж профспілка, роботодавець забезпечував відшкодування витрат на придбання ліків (9,5%), на оздоровлення тим, хто перехворів на COVID-19 (5,7%) та на комп'ютерну томографію або рентген (3,8%) (табл.32; рис. 24).

28. Чи пов'язана професійна діяльність працівників Вашої установи/організації з підвищеним ризиком інфікування коронавірусом?

У продовження аналізу відповідей респондентів на запитання 24 цієї анкети (Як ви оцінюєте умови безпеки праці на робочому місці та загрози захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків?), ми запитали - "Чи пов'язана професійна діяльність працівників Вашої установи/організації з підвищеним ризиком інфікування коронавірусом?".

Таблиця 33

Ризики професійної діяльності працівників щодо інфікування коронавірусом

Є підвищений ризик інфікування	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	83	52	76
(%)	39,3	24,6	36,1

Серед усіх лише 39,3% вважають, що професійна діяльність працівників їхньої установи/організації пов'язана з підвищеним ризиком інфікування коронавірусом, 24,6 - мають протилежну думку, ще 36,1% не визначилися зі своєю позицією (табл.33).

В офіційній інформації "Все про вакцинацію від COVID-19 в Україні" сказано, що "Вакцинація від COVID-19 дозволить українцям захистити себе і свої родини, щоб повернутися до звичного життя [13].

29. Чи потребують працівники Вашої установи/організації першочергової вакцинації від коронавірусу (поряд із медиками, поліцейськими, освітянами)?

Наразі, лише третина опитаних (33,0%) вважає, що працівники їхньої установи/організації потребують першочергової вакцинації від коронавірусу (поряд із медиками, поліцейськими, освітянами), 26,8% - притримуються думки, що працівники їхньої установи/організації не потребують першочергової вакцинації від коронавірусу, ще 40,2% - не визначилися з точкою зору на це питання (табл.34).

Таблиця 34

Потреби першочергової вакцинації від коронавірусу

Є потреба першочергової вакцинації	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	69	56	84
(%)	33,0	26,8	40,2

За результатами опитування ЮНІСЕФ «Ставлення до вакцинації від COVID-19», проведеного в березні 2021 року, більшість українців вважають вакцинацію ефективним способом захиститися від COVID-19. Якби була змога безоплатно прищепитися від COVID-19, близько 65% опитаних хотіли б це зробити, проте 31% з них — лише певною вакциною [14].

30. У разі наявності достатньої кількості вакцин, чи готові Ви найближчим часом пройти щеплення від коронавірусу?

Як видно з результатів даного опитування, лише 30,8% наших респондентів, представників державних організацій/установ виказали готовність найближчим часом пройти щеплення від коронавірусу, 29,4% - проти щеплення, ще 39,8% - не визначилися (табл.35).

Таблиця 35

Готовність до щеплення від коронавірусу

Є готовність пройти щеплення	Так	Ні	Важко відповісти
(Осіб)	65	62	84
(%)	30,8	29,4	39,8

V. ВПЛИВ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19 НА СТАН ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ

31. Чи виконуються в організації/установі в цілому положення колективного договору щодо забезпечення гарантій зайнятості працівників?

У період впровадження заходів із запобігання поширенню COVID-19 надзвичайно актуально постають питання захисту трудових прав працівників державних організацій/установ.

Як видно із даних таблиці 36, переважна більшість (90,5%) опитаних вказують на те, що в їхніх організаціях/установах в цілому виконуються положення колективного договору щодо забезпечення гарантій зайнятості працівників. Зафіксовано лише поодинокі випадки невиконання положень колективного договору щодо забезпечення гарантій зайнятості працівників (1,4%), що не обов'язково може бути спричинено насадками CAVID-19.

Таблиця 36

Виконання положень колективного договору

Виконуються положення колективного договору	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	191	3	17
(%)	90,5	1,4	8,1

32. Чи виплачується в повному обсязі заробітна плата працівники під час пандемії?

90,0% опитаних також підтвердили, що в їхніх організаціях/установах виплачується в повному обсязі заробітна плата працівникам під час пандемії (табл.37).

Таблиця 37

Стан виплати заробітної плати

Заробітна плата виплачується в повному обсязі	Усім працівникам	Не всім працівникам	Ні	Не знаю	Інше
(Особи)	190	5	1	14	1
(%)	90,0	2,4	0,5	6,6	0,5

33. Чи є заборгованість або затримка по виплаті заробітної плати в поточному періоді?

У ході подальшого вивчення ситуації, що склалася з виплатою заробітної плати, з'ясувалося, що в досліджуваних нами організаціях/установах загалом відсутня заборгованість або затримка з виплати заробітної плати. Існують хіба що поодинокі випадки затримки з виплати заробітної плати на термін до 1 місяця (табл.38).

Таблиця 38

Ситуація щодо заборгованості виплати заробітної плати

Є заборгованість або затримка по виплаті заробітної плати	Так	Ні
Є затримка з виплати заробітної плати (до 1 місяця)	5	206

34. Чи виконується в установі/організації положення колективного договору щодо забезпечення роботодавцем належних умов праці, зокрема, щодо забезпечення працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання покладених на них завдань та обов'язків під час дистанційної роботи?

Загалом, 68,7% опитаних вважають, що в їхній організації/установі виконуються положення колективного договору щодо забезпечення роботодавцем належних умов праці, зокрема, матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання покладених на них завдань та обов'язків під час дистанційної роботи. Ще 8,5% з них вказують на невиконання в їхніх організаціях/установах положень колективного договору (табл. 39).

Таблиця 39

Стан забезпечення працівників матеріально-технічними ресурсами для дистанційної роботи

Працівники забезпечені матеріально-технічними ресурсами	Так	Ні	Не знаю
(Осіб)	145	18	48
(%)	68,7	8,5	22,8

35. На Вашу думку, організація робочого часу під час дистанційної роботи має більше переваг чи більше недоліків?

Оцінюючи зміни, що торкнулися організації робочого часу з переведенням на дистанційну роботу, респонденти розділилися в оцінках щодо їх корисності: 18,0% вважають, що дистанційна робота має більше переваг, а 26,1% сприймають її такою, що має більше недоліків. В той час як для більше половини опитаних (55,9%) ситуація залишається невизначеною (табл.40).

Таблиця 40

Переваги та недоліки дистанційної роботи

Ставлення до дистанційної роботи	Має більше переваг	Має більше недоліків	Важко відповісти
(Осіб)	38	55	118
(%)	18,0	26,1	55,9

За оцінками експертів, запроваджені внаслідок COVID-19 зміни, переведення на дистанційний режим роботи тісно пов'язані зі змінами у обсязі виконуваної роботи.

36. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на обсяг виконуваної роботи?

В досліджуваних нами організаціях/установах запроваджені внаслідок COVID-19 зміни спричинили збільшення обсягу виконуваних робіт для 40,0% працівників. При цьому, для 12,8% з них - обсяг роботи дуже зріс, ще для 24, 2% - трохи зріс. В той же час, обсяг роботи для 8.1% працівників трохи зменшився, а для

1,9% - дуже зменшився. Але для більшої половини працівників (53,1%) обсяг робіт не змінився (табл. 41).

Таблиця 41

Зміни в обсязі виконуваної роботи

Обсяг роботи	Дуже збільшився	Трохи збільшився	Залишився без змін	Трохи зменшився	Дуже зменшився
(Осіб)	27	51	112	17	4
(%)	12,8	24,2	53,1	8,1	1,9

37. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на складність виконуваної роботи?

Запроваджені внаслідок COVID-19 зміни спричинили також зростання складності виконуваної роботи для 45,5% працівників, при цьому для 8,5% із них складність роботи дуже зросла, ще для 37,0% - трохи зросла. В той час як про зниження складності роботи заявили лише 2,4% працівників. Для близько половини працівників (52,1%) складність роботи залишилася на тому ж рівні (табл.42).

Таблиця 42

Зміни в складності виконуваної роботи

Складність роботи	Дуже зросла	Трохи зросла	Залишився без змін	Трохи знизилася	Дуже знизилася
(Осіб)	18	78	110	4	1
(%)	8,5	37,0	52,1	1,9	0,5%

38. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на тривалість виконуваної роботи?

Для багатьох працівників запроваджені внаслідок COVID-19 зміни позначилися збільшенням тривалості виконуваної роботи, на що вказують 40,7% опитаних. При цьому, для 7,1% з них тривалість роботи дуже зросла, і для 33,6% - трохи зросла. Проте для 55,5% працівників тривалість виконуваної роботи не змінилася. Варто зауважити також, що тривалість виконуваної роботи для 10,9% працівників знизилася (для 7,1% - дуже знизилася, і для 3,8 - трохи знизилася) (табл.43).

Таблиця 43

Зміни в тривалості виконуваної роботи

Тривалість роботи	Дуже зросла	Трохи зросла	Залишився без змін	Трохи знизилася	Дуже знизилася
(Осіб)	15	71	117	8	15
(%)	7,1	33,6	55,5	3,8	7,1

39. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на розмір заробітної плати?

Запроваджені внаслідок COVID-19 зміни позначилися також на розмірах заробітної плати. Лише у 2,4% працівників розмір заробітної плати зріс в той час, як у 17,8% працівників розмір заробітної плати трохи (14,0%) або навіть дуже (3,8%) знизився.

Все ж для переважної більшості працівників (82,5%) розмір заробітної плати не змінився внаслідок змін, запроваджених для запобігання поширенню COVID-19 (табл.44).

Таблиця 44

Зміни в розмірі заробітної плати

Розмір заробітної плати	Дуже зріс	Трохи зріс	Залишився без змін	Трохи знизився	Дуже знизився
(Осіб)	0	5	174	24	8
(%)	0	2,4	82,5	14,0	3,8

40. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на забезпечення зайнятості?

Несуттєвий вплив спричинили запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на забезпечення зайнятості в досліджуваних нами організаціях/установах. Порівнюючи ситуацію щодо скорочення на 6,1% (2,4% - значне; 3,8% - незначне), бачимо, що вона майже співставна з ситуацією щодо розширення на 5,7% (0,5% - значне; 5,2% - незначне) чисельності штату працівників. Для 88,2%

організацій/установ штатна чисельність працівників залишається сталою (табл.45).

Таблиця 45

Зміни в чисельності штату працівників

Відбулися зміни в чисельності штату працівників	Значне розширення	Незначне розширення	Штат залишився без змін	Незначне скорочення	Значне скорочення
(Осіб)	1	11	186	8	5
(%)	0,5	5,2	88,2	3,8	2,4

41. Чи задоволені ви тим, як адміністрація вашої установи/організації реагує на виклики та забезпечує заходи для запобігання поширення COVID-19?

У цілому, 81,1% працівників досліджуваних організацій/установ задоволені тим, як адміністрація їхньої установи/організації реагує на виклики та забезпечує заходи для запобігання поширення COVID-19 (60,2% - задоволені, 20,9% - швидше задоволені, аніж ні). Незадоволення тим, як реагує адміністрація на виклики та як забезпечує заходи для запобігання поширення COVID-19 висловили 6,1% працівників (табл.46).

Таблиця 46

Рівень задоволення заходами адміністрації щодо запобігання поширення COVID-19

Рівень задоволення заходами адміністрації	Так	Швидше так, аніж ні	Важко відповісти	Швидше ні, аніж так	Ні
(Осіб)	127	44	28	7	5
(%)	60,2	20,9	13,3	3,3	2,4

42. Чи задоволені ви тим, як первинна профспілкова організація реагує на виклики та забезпечує заходи для запобігання виникненню і поширенню COVID-19?

Майже однаковими з оцінками дій адміністрації є оцінки працівників щодо задоволеності тим, як первинна профспілкова організація реагує на виклики та забезпечує заходи для запобігання виникненню і поширенню COVID-19: 75,4% - задоволені, або швидше задоволені; 6,2% - незадоволені, або швидше не задоволен (табл.47).

Таблиця 47

Рівень задоволення заходами профспілки для запобігання поширення COVID-19

Рівень задоволення заходами профспілки	Так	Швидше так, аніж ні	Важко відповісти	Швидше ні, аніж так	Ні
(Осіб)	117	42	39	5	8
(%)	55,5	19,9	18,5	2,4	3,8

VI. ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВЛАДИ, ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК (на всіх рівнях) ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19) В УКРАЇНІ

43. Як ви оцінюєте ефективність діяльності органів влади, організацій роботодавців та професійних спілок (різних рівнів), спрямованої на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) в Україні?

При оцінюванні ефективності діяльності органів влади, організацій роботодавців та професійних спілок (різних рівнів), спрямованої на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) в Україні, респонденти продемонстрували найбільшу підтримку дій роботодавця установи/організації (75,8%) та первинної профспілки (71,6%). Доволі високо оцінена респондентами діяльність органів місцевого самоврядування (54,0%) та профспілкових організацій усіх рівнів (територіальні - 42,7%; регіональні - 41,2%; ППДУ - 39,8%; ФПУ - 39,8%). Лише невелика частка опитаних оцінили роботу усіх цих організацій/установ негативно (відповідно, від 5,2% до 7,6%) (табл.48; рис.25).

Таблиця 48

Ефективність діяльності органів влади, організацій роботодавців та професійних спілок (різних рівнів)

Органи влади та соціальні партнери	Оцінка роботи				
	Позитивно	Швидше позитивно	Важко відповісти	Швидше негативно	Негативно
Роботодавець установи/організації	93	67	40	5	6
Первинна профспілкова організація	70	81	47	5	8

Органи місцевого самоврядування	42	72	79	7	11
Територіальні організації профспілки	40	50	107	5	9
Регіональні організації профспілки	37	50	110	5	9
ППДУУ	36	48	112	5	10
Федерація профспілок України	35	49	111	6	10
Президент України	28	39	96	24	24
Обласні ради	28	46	111	12	14
Верховна Рада України	27	35	99	30	20
Міністерство охорони здоров'я України	27	47	79	35	23
Кабінет Міністрів України	24	38	92	38	19
Обласні державні адміністрації	22	47	109	18	15
Міністерство розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України	21	17	126	26	21
Міністерство соціальної політики України	21	30	116	25	19
Національне агентство України з питань державної служби	21	21	131	20	18

Середніми, по відношенню до інших, є оцінки респондентів щодо ефективності діяльності обласних рад - 35,1% (+) проти 12,3 % (-).

Протилежно розподілилися думки наших респондентів щодо оцінювання ефективності діяльності президента України - 31,8% (+) проти 22,7(-); Верховної Ради України - 29,4% (+) проти 23,7%(-), Кабінету міністрів України - 29,4% (+) проти 27,0% (-) та усіх запропонованих до оцінювання ЦОБВ: Міністерства охорони здоров'я - 35,1% (+) проти 27,5% (-); Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України - 18,0 % (+) проти 22,3 % (-); Міністерства соціальної політики України - 24,2 % (+) проти 20,9% (-); Національного агентства України з питань державної служби - 19,9 % (+) проти 18,0 (-).

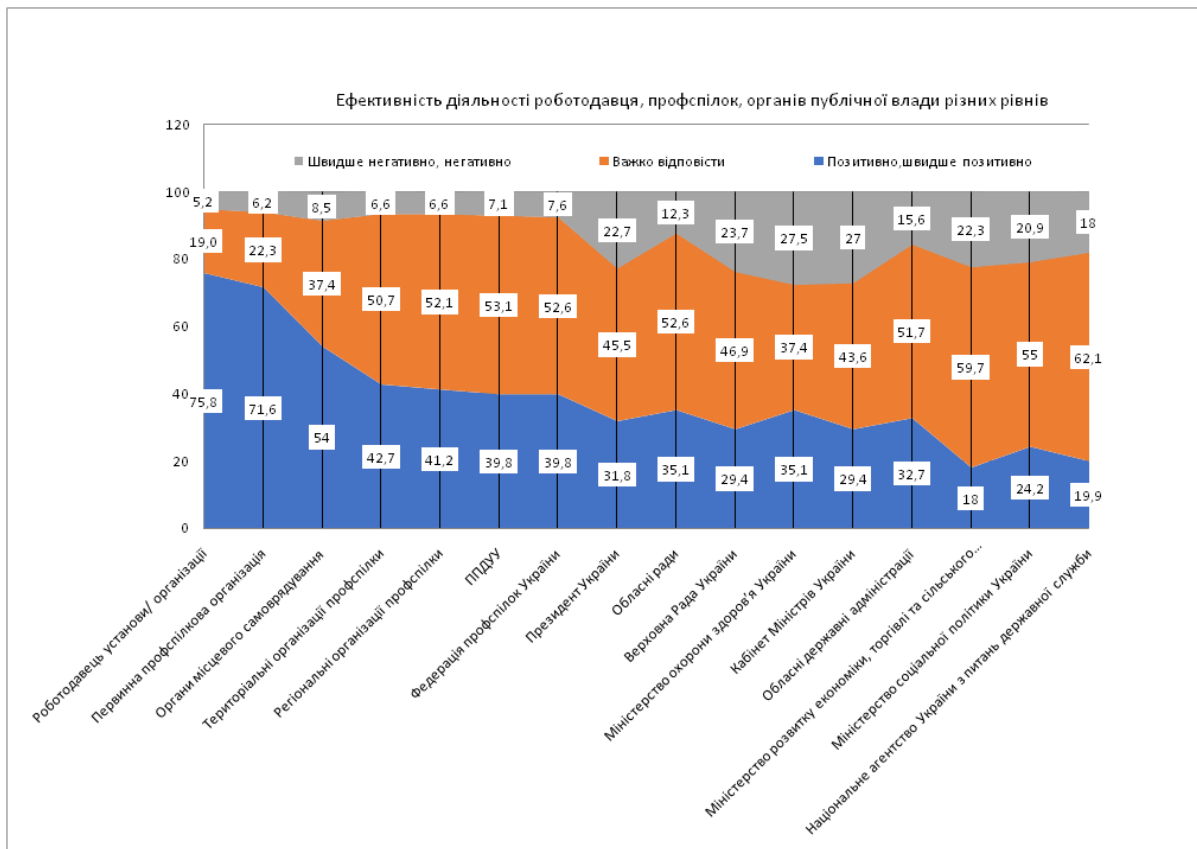


Рис.25. Оцінка ефективності діяльності органів влади, організацій роботодавців та професійних спілок (різних рівнів)

44. Чи стикалися/ стикаєтеся Ви із труднощами адаптації до змін, запроваджуваних в Україні внаслідок COVID-19?

У цілому, 52,1% працівників стикалися та/або продовжують стикатися із труднощами адаптації до змін, запроваджуваних в Україні внаслідок COVID-19 (табл.49).

Таблиця 49

Труднощі адаптації до змін

Є труднощі адаптації до змін	Так	Ні
(Осіб)	110	101
(%)	52,1	47,9

45. З якими саме труднощами адаптації до змін, запроваджуваних в Україні внаслідок COVID-19, стикалися Ви особисто?

Характер та глибину труднощів, з якими працівники стикалися та/або продовжують стикатися в процесі адаптації до змін, запроваджуваних в Україні внаслідок COVID-19 відображено в узагальнених результатах, представлених в таблиці 50.

Таблиця 50

Характер труднощів адаптації до змін

Особисті труднощі адаптації	Осіб	%
Страх за здоров'я (своє і рідних)	82	38,9
Зростання емоційної напруги, почуття невпевненості та тривоги	78	37,0
Зниження доходів сім'ї за період після початку пандемії	34	16,1
Погіршення стану здоров'я	30	14,2
Проблеми з облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність технічних засобів – комп'ютера, принтера, сканера і т.і)	28	13,3
Проблеми онлайн-комунікації з іншими працівниками	26	12,3
Проблеми організації спільної з іншими працівниками діяльності	26	12,3
Зниження мотивації до праці	25	11,8
Проблеми з освоєнням цифрових (он-лайн) технологій роботи	20	9,5
Проблеми з облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність доступу до Інтернету	10	4,7
Інше (вказіть самостійно)	5	2,4

Ці результати засвідчують високий рівень психоемоційної напруги, у якій перебувають працівники внаслідок існуючого впродовж тривалого часу страху за здоров'я (своє і рідних) (38,9%), почуття невпевненості та тривоги (37,0%).

Ще 16,1% працівників занепокоєні зниженням доходів сім'ї за період після початку пандемії та погіршенням стану здоров'я (14,2%).

Майже кожен десятий працівник відчуває також особисті труднощі:

- з облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність технічних засобів – комп'ютера, принтера, сканера і т.і) (12,3%) та облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність доступу до Інтернету (4,7%);
- онлайн-комунікації з іншими працівниками (12,3%);
- освоєнням цифрових (он-лайн) технологій роботи (9,5%) та ін.

Як результат, ситуація негативно позначається також на мотивації до праці (11,8%) (табл.50).

46. Чи вважаєте Ви, що є й певні позитивні наслідки від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19?

Оцінюючи характер наслідків від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19, працівники досліджуваних нами організацій/установ загальною більшістю зійшлися в думці про їх негативний вплив (73,9%). Проте, 26,1% опитаних переконані в тому, що в цьому є й певні позитивні наслідки (табл.51).

Таблиця 51

Характер наслідків від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19

Є позитивні наслідки від запроваджуваних змін	Так	Ні
Осіб	55	156
%	26,1	73,9

47. Якими саме є ці позитивні наслідки від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19?

За оцінками 59 респондентів, які взяли участь у відповіді на запитання про позитивні зміни, найбільшою мірою позитивні наслідки від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19 стосуються таких сфер суспільних відносин:

I. Сфера охорони здоров'я:

- Визнання ролі інфекційних медичних закладів та системи вакцинації населення;
- Відпрацювання механізму реагування на епідемічні хвороби, розвиток екстреної медицини;
- Запровадження карантинних обмежувальних заходів, що, у свою чергу, знижує навантаження на систему охорони здоров'я;
- Відповідальне ставлення до здоров'я, підвищення культури особистої гігієни громадян, в цілому, та гігієни праці, зокрема.

II. Сфера цифрових технологій

- Переведення життя в онлайн режим, прискорення діджиталізації, освоєння цифрових технологій, набуття навичок онлайн спілкування, цифрової освіти;
- Законодавче урегулювати питання дистанційної роботи.

III. Інші сфери економічної діяльності:

- Швидкий розвиток кур'єрської служби;
- Розвиток внутрішнього туризму.

IV. Сфера соціально-трудова відносин

- Підвищення відповідальності за дотримання службової дисципліни; розуміння необхідності дотримання запроваджуваних заходів; відповідальне ставлення до себе, родини і своїх колег;
- Підвищення індивідуальної відповідальності за роботу, орієнтація на результат роботи, а не на процес.

48. Які ще заходи, на Вашу думку, необхідно вжити для покращення ситуації щодо захисту трудових прав працівників у вашій установі/організації?

Відповіді на це запитання надали 74 респонденти, при цьому значна кількість їх вважають, що існуючі заходи у їхній установі/організації забезпечують належний рівень захисту трудових прав працівників.

Але більшість тих, хто взяв участь у обговоренні цього питання все ж таки вважають, що для покращення ситуації щодо захисту трудових прав працівників у їхній установі/організації необхідно:

- доповнити колективний договір положенням про дистанційну та надомну роботу;
- сплачувати працівникам адекватну заробітну плату відповідно до навантаження, що зростає;
- здійснювати постійну доплату працівникам, що працюють в офлайн (на робочому місці) під час карантину через постійний ризик заразитися внаслідок контактування з великою кількістю населення;
- дотримуватися порядку запровадження дистанційної роботи максимально для усіх, адже зараз тенденція: в державі карантин, залишайтеся вдома, але ходіть на роботу;
- забезпечити проведення вебінарів зі стресостійкості, захисту трудових прав;
- організувати максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку;
- забезпечити безкоштовне проведення тестів на COVID-19, покращити забезпечення індивідуальними засобами захисту;
- забезпечити вакцинацію працівників;
- забезпечити дистанцію робочих місць (розмежування відстані у робочих кабінетах) з метою зменшення контакту між працівниками та відвідувачами.

49. Які додаткові матеріали будуть корисними для вашої профспілкової організації під час здійснення заходів з протидії COVID-19?

У ході дослідження, наші респонденти заявили про існування у них високого запиту на корисні для їхньої профспілкової організації додаткові матеріали, необхідні для визначення і здійснення заходів з протидії COVID-19.



Рис. 26. Запит на додаткові матеріали для профспілкової організації

Ці потреби стосуються пердусім забезпечення: інформаційними матеріалами про права працівників під час карантину (58,3%) та про приклади профспілкової роботи з протидії вірусу з інших регіонів та країн (42,2%); вебінарів з представниками охорони здоров'я, лікарями (41,7%) (рис.26).

50. Як ви дізнались про анкетування?

Інформаційною мережею залучення респондентів до участі в нашому дослідженні слугувала електронна пошта, а саме: мережі центрального комітету Профспілки (9,5%); регіональних організацій Профспілки (45%); районного комітету Профспілки (9,0%); первинних профспілкових організацій (23,7%); мережі Facebook (5,3%) та Viber (3,3%).

Узагальнені основні результати

1. **Вибіркова сукупність респондентів** у нашому дослідженні відображає загальну структуру розподілу державних службовців за статтю та за віковими категоріями осіб до 35 років та 36-60 років.

2. У опитуванні представлені думки як спеціалістів/фахівців так і представників керівного складу різних за масштабами державних організацій/установ (від менших 50 осіб і до понад 300 осіб), їх структурних підрозділів; як членів профспілкових організацій так і представників профспілкових лідерів профспілкових організацій різних рівнів та різних масштабів; представників 20 областей України та міста Києва.

3. З метою **дотримання роботодавцем законодавства у сфері праці** та забезпечення прав працівників в умовах викликів, спричинених поширенням COVID-19, 82,5% державних організацій/установ запровадили зміни в умови праці; 45,% - утворили спеціальні робочі групи; 75,4% - розробили плани заходів.

Водночас, у більше 50% державних організацій/установ не було створено спеціальної робочої групи з управління змінами. Тобто, близько половини державних установ/організацій здійснюють управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19 ситуативно, у поточному режимі. Ще близько 25% організацій не мають розроблених планів заходів щодо запобігання поширенню COVID-19. А в 17,5% організацій не було впроваджено ніяких змін в умови праці у відповідь на виклики пандемії COVID-19.

Очевидно, що така ситуація не відповідає серйозності питання, яке потребує окремої уваги, а відтак організованого системного підходу та регулярного контролю з боку роботодавця.

4. Основними серед запроваджених в державних організаціях/установах заходів з метою запобігання поширенню COVID-19, є проведення інструктажів працівників (91,0%) та керівників структурних підрозділів (78,2%), надання індивідуальних консультацій на запит працівників (75,4%), запровадження дистанційної роботи (65,9%), надання працівникам щорічних основних відпусток (55,5) та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством (46,4%), а також відпусток без збереження заробітної плати за

заявою працівників (31,8%). Менш популярними є такі зміни, як запровадження роботи змінами (17,5%), неповного робочого часу (11,4%) та введення простою (9,5%).

5. Кожен десятий роботодавець (11,3%) застосовував встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу, 12% - надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати. Важливо, що усі ці зміни роботодавці погоджували з профспілками.

6. Не всі працівники державних організацій/установ однаково позитивно сприймають дії роботодавця щодо запроваджених в державних організаціях/установах різних заходів з метою запобігання поширенню COVID-19. Про це свідчить рейтинг підтримки заходів: запровадження дистанційної роботи (61,6%), надання щорічних основних відпусток (51,2%), додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством (48,8%), запровадження роботодавцем надомної роботи (33,2%), надання відпустки без збереження заробітної плати за заявою працівника (26,5), запровадження роботи змінами (23,7%), встановлення неповного і/або скороченого робочого часу (15,6%), введення простою (10,9 %).

7. Активне запровадження дистанційної зайнятості в державних організаціях/установах не змінило ставлення 60,2% працівників до дистанційної роботи, для 24,2% з них – ставлення покращилося, а у 12,3% – погіршилося. При цьому, 18,0% працівників вважають, що дистанційна робота має більше переваг, а 26,1% сприймають її такою, що має більше недоліків.

Очевидно, таке ставлення значною мірою обумовлено тим, що лише близько половини (54,7%) роботодавців державних організацій/установ виконують законодавчо визначені зобов'язання щодо забезпечення працівникам, переведеним на дистанційний режим роботи, організації дистанційного робочого місця, його оснащення комп'ютерною та оргтехнікою.

8. В умовах поширення пандемії COVID-19 життєво важливого значення набувають питання **забезпечення охорони праці**, що посилює відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умови праці для реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності.

Разом з тим, роботодавці державних організацій/установ лише частково виконують зобов'язання щодо: інформування працівників про профілактичні заходи, розміщені на офіційному сайті Мінохорони здоров'я України (91,5%), забезпечення знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами (91,5%), мийними засобами (84,8%), респіраторами або захисними масками (68,4%), медичними рукавичками (46,4%), заходи щодо ізоляції осіб з підозрою на COVID-19 (68,2 %) та відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19 (55,0%); безпечною доставкою до робочого місця і в зворотньому напрямі (32,3%).

Відтак, працівники масово відчують відсутність та недостатній рівень забезпечення адміністрацією установи/організації заходів із безпечної доставки працівників до місця роботи та у зворотньому напрямку (60,7%), забезпечення медичними рукавичками (62,6%), респіраторами або захисними масками (39,8%), відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19 (23,7%) та ізоляції осіб з підозрою на COVID-19 (24,6%). Працівникам державних організацій/установ бракує також забезпечення мийними (15,2%), знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами (19,0%).

9. За оцінками 39,8% працівників державних організацій/установ, на їхньому робочому місці є незначна загроза (17,1% - велика загроза, 10,4% - взагалі не бачать загрози) захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків.

10. Уже близько 40 % серед усіх наших респондентів хворіли на COVID-19. Відповідно до цих даних, рівень захворюваності на коронавірус серед працівників державних організацій/установ багатократно перевищує середній рівень захворюваності серед населення України (~ 5,3%), і майже вдвічі перевищує показники захворюваності на COVID-19 серед дорослого населення в нашій державі (~22%). Це може бути спричинено як специфікою роботи працівників, так і неналежним забезпеченням роботодавцями державних організацій/установ заходів зі створення безпечних робочих місць та забезпечення працівників засобами індивідуального та колективного захисту.

11. Попри високий рівень поширення захворювання на COVID-19, лише третина опитаних (33,0%) вважає, що працівники їхньої установи/організації потребують першочергової вакцинації від коронавірусу (поряд із медиками, поліцейськими, освітянами), 26,8%

притримуються думки, що працівники їхньої установи/організації не потребують першочергової вакцинації від коронавірусу, ще 40,2% - не визначилися.

Також, лише 30,8% представників державних організацій/установ виказали готовність найближчим часом пройти щеплення від коронавірусу, 29,4% - проти щеплення, ще 39,8% - не визначилися. І це при тому, що наразі близько 65% українців готові вакцинуватись від COVID.

12. В державних організаціях/установах існують випадки різного ставлення до працівників, що хворіли на COVID-19: уважне (71,6%); звичайне – таке, яким було і до хвороби людини (51,2%). Трапляються окремі випадки настороженого (11,4%), неприязного (1,4%) і навіть ворожого (2,4%) ставлення, що може спровокувати випадки булінгу хворих та тих тих, хто має підозру на захворювання.

13. Лише 33,6% державних організацій/установ надають фінансову підтримку працівникам, які захворіли на COVID-19, в той час 46,4% - не надають ніякої фінансової підтримки таким працівникам, респонденти ще 20,0% організацій, установ - нічого не знають про таку підтримку.

14. Вивчення **ролі профспілкових організацій** різних рівнів у забезпеченні захисту прав працівників в умовах змін, запроваджуваних в державних організаціях/установах з метою запобігання поширенню COVID-19 показало, що профспілки активно залучені до проведення спеціальних інструктажів працівників (64,5%) та керівників структурних підрозділів (53,6%), надання індивідуальних консультацій (на запит працівників)(64,5%), розробки плану заходів (60,2%), вирішення скарг працівників (57,3%) а також участі у робочій групі (штабі) (36,5%).

15. Профспілкові організації беруть активну участь у забезпеченні працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту (59,7%), вони найчастіше долучаються до інформування працівників про профілактичні заходи (62,6%), забезпечення знешкджувальними, мийними, антисептичними та дезінфікуючими засобами (50,7%), забезпечення захисними масками, рукавичками (46,4%) і навіть організації максимально безпечної доставки працівників до місця роботи та у зворотному напрямку (17,5%).

Інші 27,0% профспілкових організацій не долучаються до здійснення таких заходів, про діяльність ще 13,3% нашим респондентам нічого не відомо.

16. Профспілки державних організацій/установ набагато частіше ніж роботодавець надають фінансову підтримку працівникам, які хворіли на COVID-19. Це, передусім відшкодування витрат на придбання ліків (17,5%) та на оздоровлення тим, хто перехворів на COVID-19 (19,0%), відшкодування витрат на комп'ютерну томографію або рентген (6,2%).

Відповідно, значно рідше, ніж профспілка, роботодавець забезпечував відшкодування витрат на придбання ліків (9,5%), на оздоровлення тим, хто перехворів на COVID-19 (5,7%) та на комп'ютерну томографію або рентген (3,8%).

Дещо частіше, порівняно з профспілкою, роботодавець спрямовував надання матеріальної допомоги для відшкодування витрат на лабораторне тестування для встановлення захворювання COVID -19 (7,6%).

17. Для забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту профспілкові організації більшою мірою використовують членські профспілкові внески, ніж перераховані роботодавцем кошти на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

18. Впроваджуючи заходи із запобігання поширенню COVID-19, в переважній більшості державних організацій/установ **виконуються положення колективного договору** щодо забезпечення гарантій зайнятості працівників (90,5%), виплата в повному обсязі заробітної плати (90,0%), забезпечення матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання покладених на них завдань та обов'язків під час дистанційної роботи (68,7%).

19. Проте, лише в 50.2 % державних організацій/установ проводились переговори роботодавця з профспілковим комітетом про заходи щодо забезпечення прав працівників в умовах змін, запроваджуваних на запобігання поширенню COVID-19.

20. Характерно, що запроваджені внаслідок COVID-19 зміни спричинили збільшення обсягу виконуваних робіт (40,0%), зростання складності виконуваної роботи (45,5%), збільшенням тривалості виконуваної роботи (40,7%), зниження заробітної плати

(17,8%) працівників.

21. Понад 52% працівників стикалися та/або продовжують стикатися із труднощами адаптації до змін, запроваджуваних внаслідок COVID-19. Це, передусім, високий рівень психоемоційної напруги, у якій перебувають працівники внаслідок існуючого впродовж тривалого часу страху за здоров'я (своє і рідних) (38,9%), почуття невпевненості та тривоги (37,0%), зниження доходів сім'ї за період після початку пандемії (16,1%) та погіршенням стану здоров'я (14,2%), труднощі з облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність технічних засобів – комп'ютера, принтера, сканера і т.і) (12,3%) та облаштування дистанційного робочого місця через відсутність доступу до Інтернету (4,7%); організації онлайн-комунікації з іншими працівниками (12,3%); освоєнням цифрових (он-лайн) технологій роботи (9,5%), зниження мотивації до праці (11,8%) і т.і.

22. Попри переважаючу серед працівників державних організацій/установ негативну оцінку характеру наслідків від запроваджуваних внаслідок COVID-19 змін (73,9%), все ж 26,1% опитаним вдалося розпізнати в них також позитивні наслідки. Ці зміни стосуються, насамперед, розвитку сфер охорони здоров'я, цифрових технологій, кур'єрської служби, внутрішнього туризму.

Позитивними виявилися також наслідки змін, впроваджених на запобігання поширенню COVID-19, для удосконалення системи соціально-трудова відносин - вони стосуються, передусім, підвищення відповідальності за дотримання службової дисципліни; глибшого усвідомлення необхідності дотримання запроваджуваних заходів; відповідального ставлення до себе, родини і своїх колег; підвищення індивідуальної відповідальності за роботу, орієнтація на результат роботи, а не на процес та ін..

23. Характеризуючи **ефективність дій державних організацій/установ та профспілкових організацій** усіх рівнів щодо забезпечення ними заходів для запобігання виникненню і поширенню COVID-19, працівники висловлюють однаково високу оцінку (~80%) підтримки дій як адміністрації так і первинної профспілкової організації державних організацій/установ.

24. У цілому, оцінюючи ефективність діяльності органів публічної влади вищого, центрального, регіонального та місцевого рівнів, а також організацій роботодавців та професійних спілок різних рівнів, щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби

(COVID-19) в Україні, респонденти продемонстрували найбільшу підтримку дій роботодавця установи/організації, органів місцевого самоврядування, первинної профспілки та профспілкових організацій усіх рівнів. Середні оцінки респонденти віддали за ефективність діяльності обласних рад. Розділилися думки опитаних при оцінюванні ефективності діяльності президента України, усіх вищих та центральних органів державної влади (Верховної Ради України, Кабінету міністрів України, Міністерства охорони здоров'я, Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Міністерства соціальної політики України та Національного агентства України з питань державної служби).

Нижчі оцінки ефективності дій вищих і центральних органів державної влади порівняно з оцінками дій локальних організацій/установ та місцевих, районних органів публічної влади, може бути свідченням того, що питання захисту прав працівників державних організацій/установ на справедливих та безпечних умовах праці та зайнятості в умовах змін, запроваджених на запобігання поширення COVID-19, потребують окремої більшої уваги, перегляду та унормування на національному рівні.

25. Криза, викликана пандемією COVID-19, підкреслює актуальність та гостру необхідність низки першочергових завдань що стоять перед державними організаціями/установами та профспілковими організаціями різних рівнів для покращення ситуації щодо захисту трудових прав працівників державних організацій/установ:

здійснювати постійний моніторинг ситуації щодо стану забезпечення прав працівників в умовах запроваджуваних змін;

утворити постійно діючі спільні робочі групи роботодавця і профспілки, розробляти плани заходів державних організацій/установ з метою забезпечення прав працівників на зайнятість, справедливих та безпечних умов праці в умовах запроваджуваних змін;

проводити колективні переговори та вносити необхідні зміни до колективного договору;

гарантувати забезпечення працівників індивідуальними та колективними засобами захисту;

забезпечити безкоштовне проведення тестів на COVID-19, вакцинацію працівників;

виплачувати працівникам заробітну плату з урахуванням зростаючих навантажень, складності, терміну виконання, та ризику для здоров'я;

забезпечити заходи, спрямовані на розвиток цифрового середовища, зокрема облаштування дистанційних робочих місць, розширення доступу до інтернету;

забезпечити розвиток цифрових навичок, щоб полегшити роботу в віддаленому режимі;

дотримуватися порядку запровадження дистанційної роботи;

забезпечити підтримку психічного здоров'я під час пандемії, особливо в умовах віддаленої роботи;

забезпечити інформаційними та методичними матеріалами, необхідними для ефективної розробки та реалізації заходів з протидії COVID-19;

організувати максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку і т.і.

В цілому, як засвідчують результати нашого опитування, пандемія виявилася не лише своєрідним тестом на здатність державних організацій/установ протистояти серйозним викликам і загрозам, а й розкрила ключову роль та потужний об'єднавчий потенціал соціального діалогу роботодавців і профспілок як механізму забезпечення трудових та соціально-економічних прав працівників державних організацій/установ.

Актуальність соціального діалогу багатократно зростає в умовах змін, запроваджуваних на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19).

Список використаних джерел

1. Піжук Ю.М., Петроє О.М. Дотримання прав працівників державних установ в умовах COVID-19: оцінка ситуації профспілковими активістами. Березень-квітень 2020 року. URL: <https://drive.google.com/file/d/1hOtmE2Xhgez-xg1oSnU6g1BSAXYIk70o/view>).
2. Розподіл державних службовців за статтю та віковими групами. Інформація про кількісний та якісний склад державних службовців у органах державної влади. URL: <https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYALNIST/KSDS/1-kvartal.pdf>
3. Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. ILO. Бюро МОП з діяльності роботодавців (ACT/EMP). 2020. 20 травня. 47 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf
4. Кодекс законів про працю України. №322-08. Редакція від 09.05.2021, підстава - 1401-IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. 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 04.02.2021 р. № 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>
6. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" № 530-IX від 17 березня 2020 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
7. Закон України "Про соціальний діалог в Україні" № 2862-VI від 23 грудня 2010 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17#Text>
8. Закон України "Про колективні договори і угоди" № 3356-XII від 1 липня 1993 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text>
9. Оперативна інформація про поширення та профілактику COVID-19. Міністерство охорони здоров'я України. 30 травня 2021 року. URL: <https://moz.gov.ua/article/news/operativna-informacija-pro-poshirennja-koronavirusnoi-infekcii-2019-cov19>
10. Чисельність населення (за оцінкою) на 1 квітня 2021 року та середня чисельність у січні-березні 2021 року. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

11. Виплати від Національної служби здоров'я: майже 45 тис. грн у середньому на одного госпіталізованого пацієнта з COVID-19. Національна служба здоров'я України. 18 січня 2021 року. URL: <https://www.kmu.gov.ua/news/viplati-vid-nacionalnoyi-sluzhbi-zdorovya-majzhe-45-tis-grn-u-serednomu-na-odnogo-gospitalizovanogo-paciyenta-z-covid-19>
12. Закон України "Про охорону праці" № 2694-XII від 14 жовтня 1992 . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>
13. Все про вакцинацію від Covid -19 в Україні. Вакцинація від Covid -19. URL: <https://vaccination.covid19.gov.ua/>.
14. Більшість українців готові вакцинуватися проти COVID-19. Дослідження ЮНІСЕФ 22 квітня 2021 року. URL: <http://koda.gov.ua/news/bilshist-ukrainciv-gotovi-vakcinuv/>
15. Стимулювання економіки та подолання наслідків пандемії COVID-19: механізми дії державної влади (у період із березня по листопад 2020 року) : наук.-аналіт. доп. / Петроє О.М., Федулова Л.І. Київ: НАДУ, 2021. 128 с.

Зміст

ІДЕЯ ТА МЕТОДОЛОГІЯ ОПИТУВАННЯ	2
ЗАГАЛЬНА ІНФОРМАЦІЯ	5
1. Особиста інформація	5
2. Географія представництва респондентів	7
3. Чисельність працівників в організації/установі за місцем роботи респондентів	7
4. Чисельність членів профспілкової організації за місцем роботи респондентів	8
5. Розподіл респондентів за займаною посадою в організації/установі	10
6. Розподіл респондентів за посадою в профспілці	11
II. ДІЇ РОБОТОДАВЦЯ ЩОДО ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19	13
1. Чи у вашій організації/установі запроваджувалося управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19?	14
2. Чи введено зміни в умови праці, спрямовані на запобігання виникненню і поширенню COVID-19?	15
3. Які саме зміни було введено у вашій організації/установі?	17
4. Чи забезпечує роботодавець організацію робочого місця комп'ютерною та оргтехнікою (у випадку "тимчасового запровадження дистанційної роботи")?	20
5. Чи погоджував роботодавець з профспілкою «встановлення працівникам неповного і/або скороченого робочого часу»?	21
6. Скільки робочих днів на тиждень було встановлено працівникам у випадку запровадження неповного і/або скороченого робочого часу?	22
7. Чи відправляв роботодавець працівників у відпустку без збереження заробітної плати?	22
8. Чи обговорював роботодавець з профспілковою організацією питання щодо відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати?	23
9. Чи задоволені Ви змінами, які були введені роботодавцем організації/установи в умови праці, з метою запобігання поширенню COVID-19?	24
10. Які канали чи ресурси використовуються в установі/організації для комунікація під час дистанційної роботи, проведення робочих нарад?	26
11. Чи змінилось Ваше ставлення до дистанційної роботи з часу пандемії?	27
12. Які навички в здійсненні дистанційної роботи хотіли б покращити, наприклад, через вебінари ?	27
III. ДІЇ ПРОФСПІЛКОВОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ЩОДО ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19	29
13. Чи залучена Профспілка до управління змінами в установі/організації щодо запобігання поширенню COVID-19?	29
14. Чи зверталась профспілкова організація до роботодавця усно або/та письмово щодо заходів по забезпеченню прав працівників (відпустки, графіки чергування, оплата праці, інші права для працівників) у зв'язку з COVID-19?	31
15. Чи проводились переговори роботодавця з профспілковим комітетом про заходи щодо забезпечення прав працівників (відпустки, графіки чергування, інші права для працівників) у зв'язку з COVID-19	32
16. Чи надавались з боку вашого профспілкового комітету конкретні рекомендації працівникам, чи проводились профспілковим комітетом інструктажі	

працівників, інформаційні компанії з охорони праці з попередження поширення вірусу під час COVID-19? 33

17. Як Ви оцінюєте дії первинної профспілкової організації вашої установи/організації щодо захисту прав працівників в умовах запровадження заходів із запобігання поширенню COVID-19? 34

IV. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАСОБІВ ІНДИВІДУАЛЬНОГО ТА КОЛЕКТИВНОГО ЗАХИСТУ 35

18. Чи роботодавець забезпечив безоплатно працівників засобами індивідуального та колективного захисту для профілактики поширення COVID-19? 35

19. Як ви оцінюєте рівень забезпечення адміністрацією установи/організації заходів із профілактики поширення COVID-19? 37

20. Чи проводяться в установі/організації спільні заходи роботодавця та профспілкової організації із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту? 39

21. Чи проводились вашою профспілковою організацією заходи із забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту? 39

22. Яку саме участь бере профспілка у забезпеченні працівників засобами індивідуального та колективного захисту? 40

23. Які кошти профспілкової організації були використані для забезпечення працівників необхідними засобами індивідуального та колективного захисту? 41

24. Як ви оцінюєте умови безпеки праці на робочому місці та загрози захворюти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків? 41

25. Як ви охарактеризуєте переважаюче ставлення до працівників, які повертаються до виконання своїх професійних обов'язків після хвороби на COVID-19? 43

26. Чи надається в установі/організації фінансова підтримка працівникам, які захворіли на COVID-19? 45

27. Якщо Ваша відповідь на попереднє питання «так», то вкажіть – яка це підтримка і ким надається (профспілка, роботодавець)? 46

28. Чи пов'язана професійна діяльність працівників Вашої установи/організації з підвищеним ризиком інфікування коронавірусом? 48

29. Чи потребують працівники Вашої установи/організації першочергової вакцинації від коронавірусу (поряд із медиками, поліцейськими, освітянами)? 48

30. У разі наявності достатньої кількості вакцин, чи готові Ви найближчим часом пройти щеплення від коронавірусу? 49

V. ВПЛИВ ЗАХОДІВ ІЗ ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ COVID-19 НА СТАН ЗАХИСТУ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ 50

31. Чи виконуються в організації/установі в цілому положення колективного договору щодо забезпечення гарантій зайнятості працівників? 50

32. Чи виплачується в повному обсязі заробітна плата працівники під час пандемії? 50

33. Чи є заборгованість або затримка по виплаті заробітної плати в поточному періоді 51

34. Чи виконується в установі/організації положення колективного договору щодо забезпечення роботодавцем належних умов праці, зокрема, щодо забезпечення працівників матеріально-технічними ресурсами, необхідними для виконання покладених на них завдань та обов'язків під час дистанційної роботи? 51

35. На Вашу думку, організація робочого часу під час дистанційної роботи має більше переваг чи більше недоліків?	52
36. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на обсяг виконуваної роботи?	52
37. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на складність виконуваної роботи?	53
38. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на тривалість виконуваної роботи?	53
39. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на розмір заробітної плати?	54
40. Як вплинули запроваджені внаслідок COVID-19 зміни на забезпечення зайнятості?	54
41. Чи задоволені ви тим, як адміністрація вашої установи/організації реагує на виклики та забезпечує заходи для запобігання поширення COVID-19?	55
42. Чи задоволені ви тим, як первинна профспілкова організація реагує на виклики та забезпечує заходи для запобігання виникненню і поширенню COVID-19?	56

VI. ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІВ ВЛАДИ, ОРГАНІЗАЦІЙ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРОФСПІЛОК (на всіх рівнях) ЩОДО ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19) В УКРАЇНІ

43. Як ви оцінюєте ефективність діяльності органів влади, організацій роботодавців та професійних спілок (різних рівнів), спрямованої на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) в Україні?	57
44. Чи стикалися/ стикаєтеся Ви із труднощами адаптації до змін, запроваджуваних в Україні внаслідок COVID-19?	59
45. З якими саме труднощами адаптації до змін, запроваджуваних в Україні внаслідок COVID-19, стикалися Ви особисто?	60
46. Чи вважаєте Ви, що є й певні позитивні наслідки від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19?	61
47. Якими саме є ці позитивні наслідки від запроваджуваних в Україні змін внаслідок COVID-19?	62
48. Які ще заходи, на Вашу думку, необхідно вжити для покращення ситуації щодо захисту трудових прав працівників у вашій установі/організації?	63
49. Які додаткові матеріали будуть корисними для вашої профспілкової організації під час здійснення заходів з протидії COVID-19?	63
50. Як ви дізнались про анкетування?	64

Узагальнені основні результати

Список використаних джерел

65

73

Аналітично-консалтинговий центр публічного врядування і права
Лабораторія соціального діалогу
Профспілки працівників державних установ України

Петроє О., Піжук Ю. Стан дотримання прав працівників в умовах змін, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19). Звіт / За ред. О. Петроє, Ю.Піжука. К. : Центр публічного врядування і права, 2021. 77 с.