

УДК 351: 331.1: 628.5

DOI: 10.33990/2070-4038.27.2021.239239

Петрос Ольга Михайлівна

*доктор наук з державного управління, професор, завідувач відділу
дослідницької діяльності університетів
Інституту вищої освіти НАПН України*
ORCID: 0000-0003-2941-1455
e-mail: petroeo@gmail.com

Піжук Юрій Миколайович

*аспірант Національної академії державного управління
при Президентові України*
ORCID: 0000-0002-4256-0052
e-mail: Y.Pizhuk@ukr.net

ЗМІНИ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ/УСТАНОВ ПІД ВПЛИВОМ ЗАХОДІВ, ЗАПРОВАДЖЕНИХ НА ЗАПОБІГАННЯ ПОШИРЕННЮ КОРОНАВІРУСНОЇ ХВОРОБИ (COVID-19)

Висвітлено окремі узагальнені результати анкетного опитування працівників державних організацій/установ та представників їх профспілкових організацій, проведеного у квітні – травні 2021 р. Розкрито ідею та методологію анкетного опитування. Відображено оцінки: працівників державних організацій/установ щодо заходів роботодавців із запобігання поширенню COVID-19; стану забезпечення роботодавцем 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.

Ключові слова: працівники державних організацій/установ; запобігання поширенню COVID-19; дії роботодавців; умови праці; індивідуальний та колективний захист.

Постановка проблеми. Уже понад рік Україна і світ живуть та працюють в умовах викликів, спричинених поширенням пандемії COVID-19. Провідну роль у визначенні та впровадженні заходів, спрямованих на запобігання поширенню пандемії (Covid-19) в організаціях, галузях, регіонах, державі загалом, 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 постає пріоритетне завдання – забезпечити безпечні умови праці для їх працівників.

Протягом дії у 2020 – 2021 рр. протиепідемічних заходів в Україні у колективах підприємств, організацій, установ запроваджено низку додаткових правил, вимог, рекомендацій, обмежень щодо 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 [1 – 9].

Підходи до впровадження таких заходів у різних колективах і галузях істотно відрізняються, враховуючи : однібічне директивне прийняття рішень роботодавцем на основі вимог законодавства; активний соціальний діалог із виборними профспілковими органами і спільний пошук оптимальних рішень; поєднання зусиль роботодавця, профспілкової організації і трудового колективу загалом – для досягнення результату.

Представлені у статті матеріали висвітлюють окремі узагальнені результати опитування представників профспілкових організацій та працівників державних організацій/установ, здійсненого Центром публічного врядування і права спільно з Лабораторією соціального діалогу Профспілки працівників державних установ України у квітні – травні 2021 р. за підтримки Центру солідарності в Україні.

Методологічним підґрунтям опитування слугувала анкета “Стан дотримання прав працівників в умовах змін, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)”, що містить 50 запитань, об'єднаних у окремі блоки, серед яких: загальна інформація; дії роботодавця щодо заходів із запобігання поширенню COVID-19; забезпечення засобів індивідуального та колективного захисту; вплив заходів із запобігання поширенню COVID-19 на умови праці та стан захисту прав працівників державних організацій/установ в Україні [10].

Анкета вміщувала: закриті та відкриті питання; об'єктивні та суб'єктивні питання (які виявляють ставлення до оцінюваних подій та явищ). Анкета мала анонімне спрямування, оскільки уся запитувана інформація використана винятково в узагальненій формі.

Основну групу опитаних становили представники Профспілки працівників державних установ України, до складу якої належать 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 р. налічує 146004 осіб, із яких 21,6% – державні службовці, 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, особи, які навчаються у відомчих навчальних закладах, які звільнились у зв'язку з виходом на пенсію або тимчасово не працюють, а також іноземні громадяни, які працюють або навчаються в установах та навчальних закладах [11].

У опитуванні взяли участь 211 респондентів. Згідно з даними НАДС України, вибіркова сукупність респондентів у нашому дослідженні

відображає загальну структуру розподілу державних службовців за статтю (72,5 % жінок та 27,5% чоловіків) та за віковими категоріями осіб до 35 років та 36 – 60 років (28,1% чоловіків та 71,9 жінок) [12].

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.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відзначаючи високий інтерес вітчизняних і зарубіжних вчених до проблематики впливу коронавірусної хвороби на різні сфери життєдіяльності людини і суспільства, спеціальні розробки і матеріали міжнародних організацій (МОП, ВООЗ, ОЕСР та інші), потрібно констатувати, що питання забезпечення прав працівників державних організацій/установ в умовах змін, запроваджуваних для запобігання поширенню коронавірусної хвороби залишаються маловивченими [13 – 15].

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 р. [16].

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми. Метою статті є з'ясування ситуації щодо змін в умовах праці працівників державних організацій/установ під впливом заходів, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) та обґрунтування актуальності розвитку соціального діалогу як дієвого інструмента антикризового управління та посилення захисту прав працівників державних установ та органів місцевого самоврядування в умовах COVID-19.

Виклад основного матеріалу. Основний блок питань у нашому дослідженні було спрямовано на вивчення ситуації щодо запровадження роботодавцями державних організацій/установ заходів із запобігання поширенню COVID-19, за результати узагальнення яких виявлено, що 82,5% державних організацій/установ запровадили зміни в умови праці; 45,% – утворили спеціальні робочі групи; 75,4% – розробили плани заходів (рис. 1).

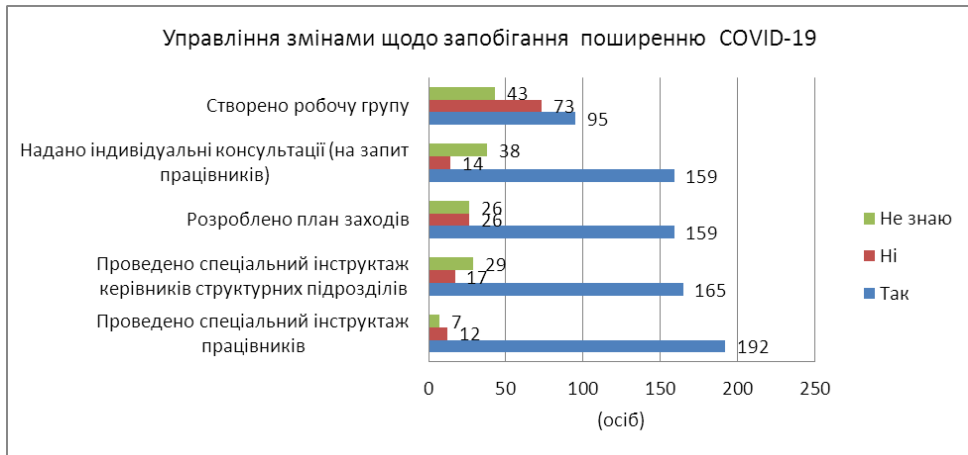


Рис. 1. Управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19 у державних організаціях/установах

Водночас у понад 50% державних організацій/установ не було створено спеціальної робочої групи з управління змінами. Тобто, майже половина державних організацій/установ здійснюють управління змінами щодо запобігання поширенню COVID-19 ситуативно, у поточному режимі. Ще майже 25% організацій не мають розроблених планів заходів щодо запобігання поширенню COVID-19. А у 18% організацій взагалі не було впроваджено ніяких змін в умови праці у відповідь на виклики пандемії COVID-19 (рис. 2).

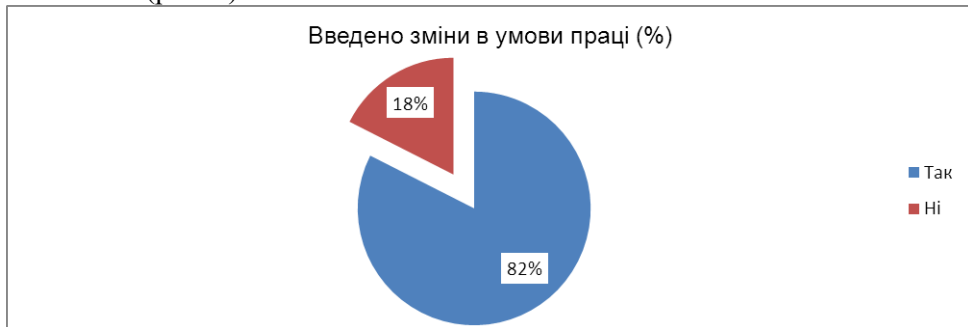


Рис. 2. Ситуація щодо введення змін в умови праці з метою запобігання поширенню COVID-19

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

Важливо розуміти, що кожна організація/установа повинна відігравати важливу роль у стримуванні спалахів та протидії поширенню COVID-19 шляхом впровадження відповідних заходів: організація роботи так, 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 у 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 [17] тощо.

Як засвідчують узагальнені результати, найбільш популярними серед введених роботодавцем змін у державних організаціях/установах у нашій державі 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. 1).

Таблиця 1

Види введених роботодавцем змін в умови праці з метою запобігання поширенню COVID-19

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

Як видно із табл. 1, рідше використовували роботодавці запровадження роботи змінами (17,5%), неповний робочий час (11,4%) та введення простою (9,5%).

Характерно, що запроваджені внаслідок COVID-19 зміни спричинили збільшення обсягу виконуваних робіт (40,0%), зростання складності виконуваної роботи (45,5%), збільшення тривалості виконуваної роботи (40,7%), зниження заробітної плати (17,8%) працівників.

Понад 52% працівників зіштовхувались та/або продовжують зіштовхуватись 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 погіршення стану здоров'я (14,2%), труднощі з облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність технічних засобів – комп'ютера, принтера, сканера тощо (12,3%) та облаштуванням дистанційного робочого місця через відсутність доступу до Інтернету (4,7%), проблеми з організацією онлайн-комунікації з іншими працівниками (12,3%), освоєнням цифрових (он-лайн) технологій роботи (9,5%), зниження мотивації до праці (11,8%) тощо.

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.

Як показано на рис. 3, не всі працівники державних організацій/установ однаково сприймають дії роботодавця щодо різних заходів із метою запобігання поширенню COVID-19.



Рис. 3. Стан задоволення змінами, введеними в умови праці (%)

Рейтинг підтримки заходів свідчить про те, що: найбільше працівники державних організацій/установ підтримують дії роботодавця щодо запровадження дистанційної роботи (61,6%), надання щорічних основних відпусток (51,2%) та додаткових відпусток, інших оплачуваних відпусток, передбачених законодавством (48,8%). Майже третина 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%). Найменшу підтримку в переліку оцінюваних запроваджених роботодавцем змін респонденти віддали введенню простою (10,9 %).

Активне запровадження дистанційної зайнятості в державних організаціях/установах не змінило ставлення 60,2% працівників до дистанційної роботи. Проте для 24,2% з них – воно 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 приблизно половина (54,7%) роботодавців державних організацій/установ виконують визначені 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” зобов’язання щодо забезпечення працівникам, переведеним на дистанційний режим роботи, організації дистанційного робочого місця, його оснащення комп’ютерною та оргтехнікою. 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 із виконанням дистанційної роботи”. 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” [18].

Майже половина 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.

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 особисті труднощі: щодо облаштування дистанційного робочого місця через відсутність технічних засобів – комп’ютера, принтера, сканера тощо (12,3%) та облаштування дистанційного робочого місця через відсутність доступу до Інтернету (4,7%);

онлайн-комунікації з іншими працівниками (12,3%); освоєння цифрових (онлайн) технологій роботи (9,5%) тощо.

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

Водночас, доцільно зауважити, що багато працівників демонструють високий запит та готовність до розвитку навичок із цифрової грамотності (62,1%), організації і проведення онлайн комунікацій (59,7%), стресостійкості (58,3%), самоорганізації та мотивації (51,2%), тайм менеджменту (35,5%).

Очевидно, що в умовах пандемії COVID-19 життєво важливого значення набувають питання забезпечення охорони праці, що посилює відповідальність роботодавця за створення належних, безпечних і здорових умов праці для реалізації конституційного права працівників на охорону їх життя і здоров'я у процесі трудової діяльності. Відповідно до ст. 8 Закону України "Про охорону праці", виробничий процес на підприємствах, в установах, організаціях під час карантину повинен відбуватися із повним забезпеченням працівників засобами індивідуального та колективного захисту. Роботодавець зобов'язаний безоплатно забезпечити працівників: засобами індивідуального захисту, мийними, антисептичними, дезінфекційними засобами. На роботодавця покладається також відповідальність за інформування працівників про небезпеку COVID-19 та профілактичні заходи щодо запобігання зараженню [19]. Згідно із чинним законодавством, роботодавець також зобов'язаний організувати максимально безпечну доставку працівників до місця роботи та у зворотному напрямку тощо.

Водночас, 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%); ізоляції осіб із підозрою на COVID-19 (68,2 %) та відстеження кожного контакту з особами, що захворіли на COVID-19 (55,0%); безпечної доставки до робочого місця і в зворотньому напрямку (32,3%).

Відтак працівники масово відчують відсутність та недостатній рівень забезпечення адміністрацією організації/установи заходів із безпечної доставки працівників до місця роботи та у зворотному 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 із підозрою на COVID-19 (24,6%). Працівникам державних організацій/установ бракує також забезпечення мийними (15,2%), знешкоджувальними, антисептичними та дезінфікуючими засобами (19,0%).

З'ясовано, що на момент опитування майже 40% серед усіх наших респондентів уже 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%) [20], і майже вдвічі перевищує показники захворюваності на COVID-19 серед дорослого населення в нашій державі (~ 22%) [21]. 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.

При цьому, лише 33,6% державних організацій/установ надають фінансову підтримку працівникам, які захворіли на COVID-19, тоді як 46,4% – не надають жодної фінансової підтримки таким працівникам, респонденти ще 20,0% організацій, установ – нічого не знають про таку підтримку.

За оцінками 39,8% працівників державних організацій/установ, на їх робочому місці існує незначна загроза, а 17,1% – велика загроза захворіти на COVID-19 при виконанні посадових обов'язків.

Проте, попри високий рівень поширення захворювання та достатньо високий рівень сприйняття загрози захворіти на COVID-19 на робочому місці, лише третина опитаних (33,0%) вважає, що працівники їх організації/установи потребують першочергової вакцинації від коронавірусу (поряд із медиками, поліцейськими, освітянами), 26,8% притримуються думки, що працівники їх організації/установи не потребують першочергової вакцинації від коронавірусу, ще 40,2% – не визначилися.

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

Висновки і перспективи подальших розвідок. Пандемія COVID-19 спричинила безпрецедентні проблеми та обумовила кардинальні зміни в діяльності державних організацій/установ та зміни в умовах праці. Ці зміни посилюють відповідальність роботодавців державних організацій/установ за постійний моніторинг ситуації, своєчасне визначення та ефективне виконання завдань щодо вжиття адекватних викликам заходів для профілактики і контролю над поширенням COVID-19 на робочих місцях.

Загалом, як засвідчують результати нашого опитування, пандемія виявилася не лише своєрідним тестом на здатність державних організацій/установ протистояти серйозним викликам і загрозам внаслідок поширення COVID-19, але висвітлила суттєві й численні проблеми у сфері забезпечення безпечних умов праці працівників та актуалізувала ключову роль і потребу розвитку соціального діалогу роботодавців із профспілками як механізму забезпечення трудових та соціально-економічних прав працівників державних організацій/установ. Саме це питання є пріоритетним напрямом подальших наших досліджень.

Список використаної літератури

1. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України № 211 від 11.03.2020 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 18.03.2021).

2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України № 530-IX від 17.03.2020 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text> (дата звернення: 21.03.2021).

3. Про внесення змін до Закону України “Про захист населення від інфекційних хвороб” щодо запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)” : Закон України № 555-IX від 13.04.2020 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/555-20#Text> (дата звернення: 16.03.2021).

4. Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України № 392 від 20.05.2020 р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vstanovlennya-karantinu-z-metoyu-zapobigannya-poshirennyu-na-teritoriyi-ukrayini-gostroyi-respiratornoyi-hvorobi-covid-19-sprichinenoyi-koronavirusom-sars-cov-i200520-392> (дата звернення: 18.03.2021).

5. Про встановлення карантину та запровадження посиленних протиепідемічних заходів на території із значним поширенням гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України № 641 від 22.07.2020 р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vstanovlennya-karantinu-ta-zapr-641> (дата звернення: 20.03.2021).

6. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 : Постанова Кабінету Міністрів України № 1236 від 09.12.2020 р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vstanovlennya-karantinu-ta-zaprovadzhennya-obmezhuvalnih-protiepidemichnih-zahodiv-1236-091220> (дата звернення: 16.03.2021).

7. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України № 1236 від 09.12.2020 р. : Постанова Кабінету Міністрів України № 9 від 05.01.2021 р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-do-postanovi-kabinetu-ministriv-ukrayini-vid-9-grudnya-2020-r-t50120> (дата звернення: 22.03.2021).

8. Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України : Постанова Кабінету Міністрів України № 104 від 17.02.2021 р. URL : <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-vnesennya-zmin-do-deyakih-aktiv-kabinetu-ministriv-ukrayini-104-170221> (дата звернення: 15.03.2021).

9. Про внесення змін до Постанови Кабінету Міністрів України № 1236 від 09.12.2020 р. Постанова Кабінету Міністрів України № 230

від 22.03.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/230-2021-%D0%BF#Text> (дата звернення: 27.03.2021).

10. Петрос О., Піжук Ю. Стан дотримання прав працівників в умовах змін, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : звіт. Київ : Центр публічного врядування і права, 2021. 78 с.

11. Профспілки працівників державних установ України. URL : <https://www.ppdu-ua.org> (дата звернення: 03.04.2021).

12. 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> (дата звернення: 05.04.2021).

13. Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures “Living paper” version 12 (July 10). S. p. : World Bank Document, 2020. 502 p.

14. Петрос О. М., Федулова Л. І. Стимулювання економіки та подолання наслідків пандемії COVID-19: механізми дії державної влади (у період із березня по листопад 2020 року) : наук.-аналіт. доп. Київ : НАДУ, 2021. 128 с.

15. Україна у 2020 – 2021 роках: Наслідки пандемії. Консенсус-прогноз. № 51. Київ : [б. в.], 2020. 31 с.

16. Піжук Ю. М., Петрос О. М. Дотримання прав працівників державних установ в умовах COVID-19: оцінка ситуації профспілковими активістами. (Березень – квітень 2020 р.) URL : <https://drive.google.com/file/d/1hOtmE2Xhgez-xg1oSnU6g1BSAXYlk70o/view> (дата звернення: 04.03.2021).

17. Посібник роботодавця з управління робочими місцями під час COVID-19. URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf (дата звернення: 28.03.2021).

18. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text> (дата звернення: 12.04.2021).

19. Про охорону праці : Закон України № 2694-XII від 14.10.1992 р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 12.03.2021).

20. Все про вакцинацію від Covid-19 в Україні. Вакцинація від Covid - 19. URL: <https://vaccination.covid19.gov.ua> (дата звернення 18.04.2021)

21. Більшість українців готові вакцинуватися проти COVID-19. Дослідження ЮНІСЕФ, наведені 22 квітня 2021 р. URL : <http://koda.gov.ua/news/bilshist-ukrainciv-gotovi-vakcinuv> (дата звернення: 28.04.2021).

Статтю подано: 05.05.2021

Статтю схвалено: 15.06.2021

Petroey Olha Mihaylivna

Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Head of Department of research activity of Universities of Institute of Higher Education of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine

ORCID: 0000-0003-2941-1455

e-mail: petroeo@gmail.com

Pizyhuk Yurii Mykolajovich

post-graduate student of the Institute of Expert-Analytical and Scientific Researches of the NAPA under the President of Ukraine

ORCID: 0000-0002-4256-0052

e-mail: Y.Pizhuk@ukr.net

**CHANGES IN WORKING CONDITIONS OF EMPLOYEES
OF PUBLIC ORGANIZATIONS/INSTITUTIONS
UNDER THE INFLUENCE OF MEASURES INTRODUCED
TO PREVENT THE SPREAD OF CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19)**

Problem setting. During the action of response to the epidemic in Ukraine in 2020 – 2021 [1 – 9], several additional rules, requirements, recommendations, restrictions on the behaviour by employees during to perform all or part of their work duties or to supply their services were introduced in the teams of enterprises, organizations, institutions, which significantly affected on the full implementation of labour and social rights established by international law, laws of Ukraine and collective agreements.

The materials presented in the article highlight are some generalized results of the survey of representatives of trade unions and employees of state organizations/institutions on the questionnaire “Status of observance of workers’ rights in the context of changes introduced to prevent the spread of coronavirus (COVID-19)”.

Recent research and publications analysis. Noting the high interest of domestic and foreign scientists in the impact of coronavirus disease on various spheres of human life and society [13 – 15], special researches and materials of international organizations (ILO, WHO, OECD, etc.), it should be noted that the issue of workers’ rights of the state organizations/institutions in the context of changes introduced to prevent the spread of coronavirus disease remain poorly described and poorly researched and little-understood subject.

Highlighting previously unsettled parts of the general problem. The purpose of this article is to clarify the situation regarding changes in working conditions of employees of state organizations/institutions under the influence of measures introduced to prevent the spread of coronavirus disease (COVID-19) and substantiate the relevance of social dialogue as an effective tool for crisis management and increased protection of employees’ rights workers of the state organizations/institutions and local governments in terms of COVID-19.

Paper main body. The article highlight is some generalized results of the questionnaire survey conducted in April – May 2021 among employees of state organizations/institutions and representatives of their trade unions.

The body of the text of the article reveals the idea and methodology of the questionnaire, reflects the assessments of employees of state organizations/institutions on employers' measures to prevent the spread of COVID-19, the state of affairs with the provider of individual and collective protection of employees in government organizations/institutions, the impact of measures to prevent the spread of COVID 19 on working conditions and the state of protection of workers' rights.

According to the questionnaire results, the changes introduced as a result of COVID-19 led to an increase in the volume of work performed (40,0%), an increase in the complexity of work performed (45,5%), an increase in the duration of work performed (40,7%), a decrease in wages (17,8%) employees.

More than 52% of employees have faced and/or continue to face difficulties in adapting to the changes brought about by COVID-19: almost every tenth employee has personal difficulties in arranging a remote workplace (12,3%), mastering digital (online) work technologies (9,5%) etc.

Most employees feel a lack and insufficient level of provision of labour protection measures by the administration of the organization/institution. And the incidence of coronavirus among employees of government organizations/institutions is many times higher than the average incidence among the population of Ukraine (~ 5,3%), and almost twice the incidence of COVID-19 among the adults' population in the country (~ 22%).

At the same time, only 30,8% of representatives of state organizations/institutions expressed readiness to be vaccinated against coronavirus soon, 29,4% – against vaccination, another 39,8% – were undecided. And this is even though the fact that currently, about 65% of Ukrainians are ready to be vaccinated against COVID [21].

The results show a high level of psycho-emotional stress in which employees are due to long-standing fears for health (their own and family's) (38,9%), feelings of insecurity and anxiety (37,0%). Another 16,1% of workers are concerned about the decline in family income since the beginning of the pandemic and the deterioration of health (14,2%).

Conclusions of the research and prospects for further studies. The pandemic of COVID-19 has caused unprecedented problems and caused drastic changes in the activities of government organizations/institutions and changes in working conditions. These changes strengthen the responsibility of employers of government organizations/institutions for continuous monitoring of the situation, timely identification and effective implementation of tasks to take appropriate measures to prevent and control the spread of COVID-19 in workplaces.

The priority of our further research is the development of social dialogue between employers and trade unions as a mechanism for ensuring labour and socio-economic rights of employees of government organizations/institutions.

Key words: employees of state organizations/institutions; to prevent the spread of COVID-19; actions of employers; working conditions; individual and collective protection.

References

1. Pro zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2. № 21111. (2020). URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].

2. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zapobihannia vynykenniu i poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19). № 530-IX. (2020) [in Ukrainian].

3. Pro vnesennia zmin do Zakonu Ukrainy “Pro zakhyst naselennia vid infektsiinykh khvorob” shchodo zapobihannia poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19). № 555-IX. (2020) [in Ukrainian].

4. Pro vstanovlennia karantynu z metoiu zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2. № 392. (2020) [in Ukrainian].

5. Pro vstanovlennia karantynu ta zaprovadzhennia posylenykh protyepidemichnykh zakhodiv na terytorii iz znachnym poshyrenniem hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2. № 641. (2020) [in Ukrainian].

6. Pro vstanovlennia karantynu ta zaprovadzhennia obmezhuvalnykh protyepidemichnykh zakhodiv z metoiu zapobihannia poshyrenniu na terytorii Ukrainy hostroi respiratornoi khvoroby COVID-19, sprychynenoi koronavirusom SARS-CoV-2. № 1236. (2020) [in Ukrainian].

7. Pro vnesennia zmin do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy. № 1236. 09.12.2020. № 9. (2021) [in Ukrainian].

8. Pro vnesennia zmin do deiakykh aktiv Kabinetu Ministriv Ukrainy. № 104. (2021) [in Ukrainian].

9. Pro vnesennia zmin do postanovy Kabinetu Ministriv Ukrainy № 1236 vid 09.12.2020. № 230. (2021) [in Ukrainian].

10. Petroie, O., Pizhuk, Yu. (2021). *Stan dotrymanna prav pratsivnykiv v umovakh zmin, zaprovadzhenykh na zapobihannia poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19)*. Kyiv: Tsentр publichnoho vriaduvannia i prava. 78 p. [in Ukrainian].

11. *Profspilky pratsivnykiv derzhavnykh ustanv Ukrainy*. URL : <https://www.ppdu-ua.org> [in Ukrainian].

12. *Rozpodil derzhavnykh sluzhbovtsiv za stattiu ta vikovymy hrupamy. Informatsiia pro kilkisnyi ta yakisnyi sklad derzhavnykh sluzhbovtsiv u orhanakh derzhavnoi vlady*. URL : https://nads.gov.ua/storage/app/sites/5/DIYA_LNIST/KSDS/1-kvartal.pdf [in Ukrainian].

13. *Social Protection and Jobs Responses to COVID-19: A Real-Time Review of Country Measures “Living paper” version 12* (July 10). (2020). S. p. : World Bank Document. 502 p.

14. Petroie, O. M., Fedulova, L. I. (2021). *Stymuliuvannia ekonomiky ta podolannia naslidkiv pandemii COVID-19: mekhanizmy dii derzhavnoi vlady (u period iz bereznia po lystopad 2020 roku)*. Kyiv: NADU. 128 p. [in Ukrainian].

15. *Ukraina u 2020-2021 rokakh: Naslidky pandemii. Konsensus-prohnoz.* № 51. (2020). Kyiv: [b. v.]. 31 p. [in Ukrainian].

16. Pizhuk, Yu. M., Petroie, O. M. (2020). *Dotrymannia prav pratsivnykiv derzhavnykh ustanov v umovakh COVID-19: otsinka sytuatsii profspilkovomyi aktyvistamy.* (Berezen – kviten). URL : <https://drive.google.com/file/d/1hOtmE2Xhgez-xg1oSnU6g1BSAXYIk70o/view> [in Ukrainian].

17. *Posibnyk robotodavtsia z upravlinnia robochymy mistsiamy pid chas COVID-19.* (2020). URL : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_745603.pdf [in Ukrainian].

18. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu. № 1213-IX. (2021) [in Ukrainian].

19. Pro okhoronu pratsi. № 2694-XII. (1992) [in Ukrainian].

20. *Vse pro vaksynatsiiu vid Covid -19 v Ukraini. Vaksynatsiia vid Covid-19.* URL : <https://vaccination.covid19.gov.ua> [in Ukrainian].

21. *Bilshist ukrainsiv hotovi vaksynuvatysia proty COVID-19. Doslidzhennia YuNISEF* 22 kvitnia. (2021). URL : <http://koda.gov.ua/news/bilshist-ukrainsiv-gotovi-vakcinuv> [in Ukrainian].

Paper submitted: 05.05.2021

Paper accepted: 15.06.2021

Цитування: Петроє О. М., Піжук Ю. М. Зміни умов праці працівників державних організацій/установ під впливом заходів, запроваджених на запобігання поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) // Демократичне врядування : наук. вісн. Вип. 1(27) / за заг. ред. чл.-кор. НАН України В. С. Загорського, доц. А. В. Ліпенцева. Львів : ЛРІДУ НАДУ, 2021. URL : www.dv.lvivacademy.com. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.27.2021.239239>).

Citation: Petroie, O. M., Pizhuk, Yu. M. (2021). Zminy umov pratsi pratsivnykiv derzhavnykh orhanizatsii/ustanov pid vplyvom zakhodiv, zaprovadzhennykh na zapobihannia poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19). *Democratic governance*, Issue 1(27). URL : www.dv.lvivacademy.com. (DOI: <https://doi.org/10.33990/2070-4038.27.2021.239239>).