

Дистанційна робота в Україні

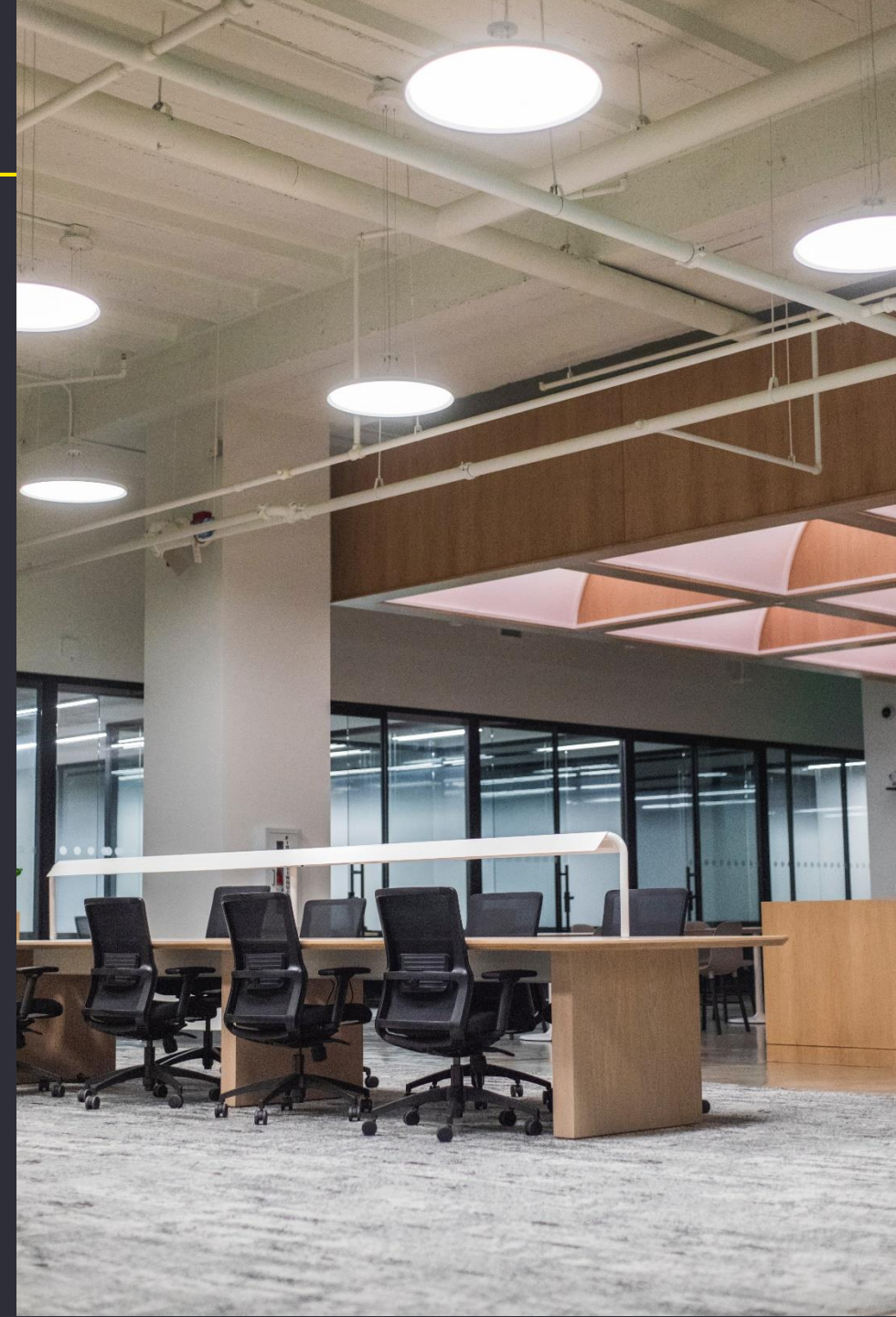
Серпень 2020



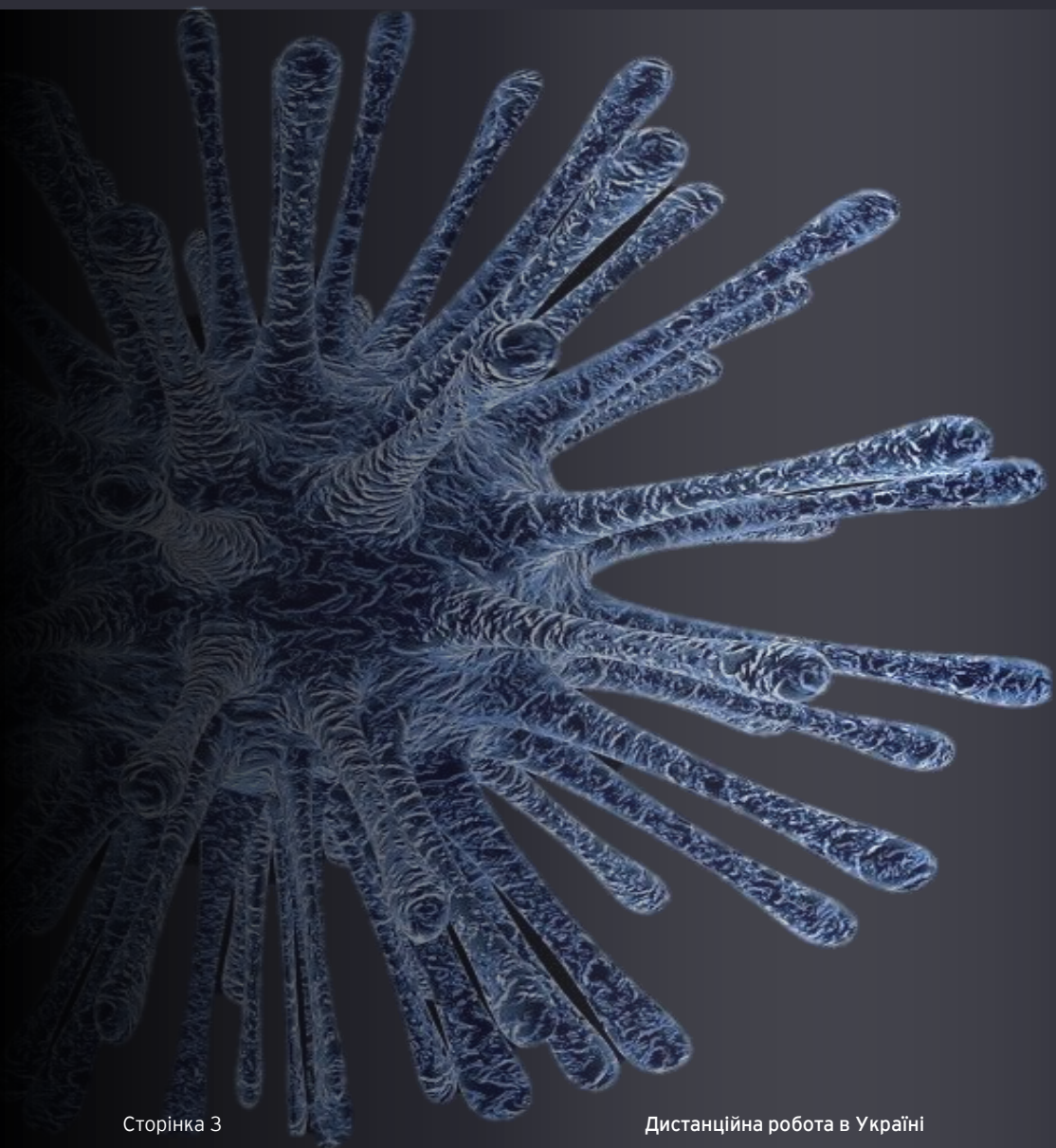
Building a better
working world

Про що поговоримо?

1. Як COVID-19 змінює світ?
2. Регулювання дистанційної роботи
3. Законодавче регулювання використання дистанційної (надомної) праці та необхідність обстеження робочих місць «надомників» роботодавцем
4. З чого ж почати?



COVID-19 змінив очікування від компанії, як від роботодавця



Зміна соціальної ролі



Підвищення гнучкості та швидкості трансформації



Зміна ставлення до роботи



Посилення ролі лідерства



Розширення ролі HR



Перейдіть на сайт [Menti.com](https://www.menti.com)

Як змінилися Ваші очікування від
роботодавця?

53 12 06 5

Зміни у поведінці працівників – важливий драйвер змін у компаніях

Очікування щодо змін у способах роботи у зв'язку з COVID-19



Віддалена робота та гнучкі робочі часи стають все більш поширеними

82%

роботодавців надаватимуть
можливість співробітникам
працювати деякий час
віддалено навіть після
відкриття офісів



74%

СФО планують
щонайменше перевести 5%
співробітників, що
працювали в офісі, на
постійну дистанційну
роботу



20%

СФО заморозили витрати
на офісні технології, а
13% - вже знизили
витрати на нерухомість



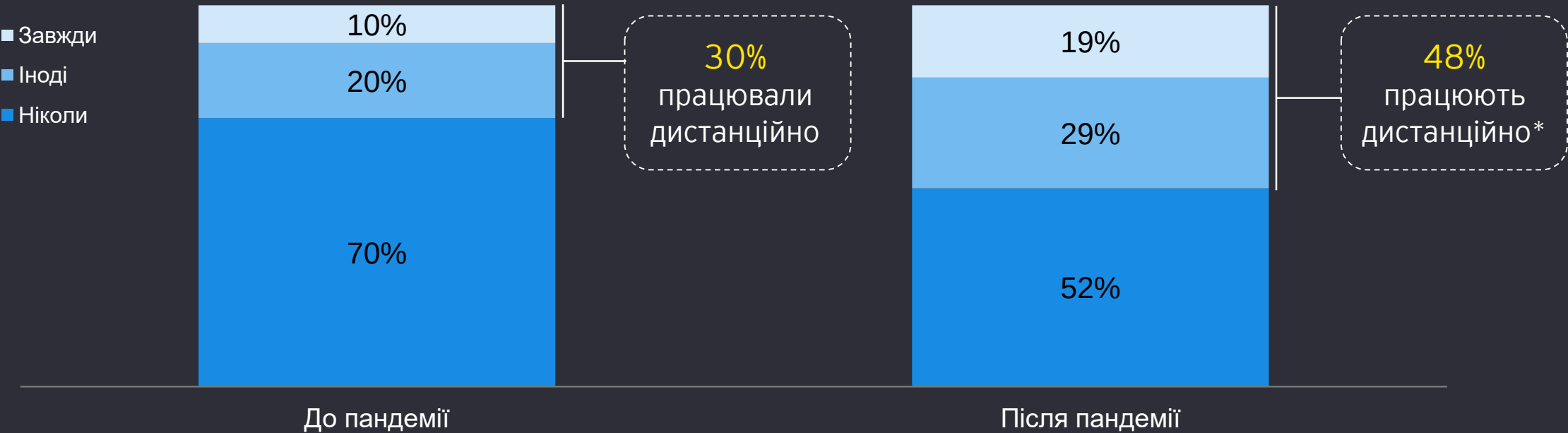
Перейдіть на сайт [Menti.com](https://menti.com)

Чи плануєте Ви працювати дистанційно після
завершення карантину?

53 12 06 5

Більше працівників працюватимуть віддалено після завершення пандемії

Відсоток працівників, які працюють віддалено, до і після пандемії (за прогнозами)



Джерела: Gartner COVID-19 Crisis Benchmarking Against Your Peers Webinar Poll (n = 421 HR leaders, 2 April 2020), 2020 Gartner Cost Cutting and Employee Experience Survey (n = 4,535 employees), COVID-19: How Finance Leaders Are Responding to the Emerging Situation Webinar Poll (n = 317 finance leaders, 26 March 2020), Gartner Return to the Workplace Benchmarking Against Your Peers Webinar Poll (5 June 2020)
*Примітка: змодельовано на основі відповідей трьох опитувань Gartner

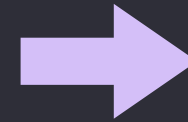
Реалії роботи змінилися – тепер час змінити формальні політики

До пандемії

У новій реальності

Очікування працівників

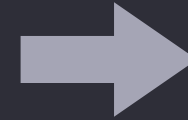
"Я хотів би працювати там, де мені зручно, при цьому розумію, що норма – працювати в офісі"



«Я довів, що продуктивно виконую роботу віддалено, тому хочу мати змогу працювати віддалено, коли мені потрібно»

Робоче середовище

"Я йду в офіс, щоб виконувати свою роботу"



"Я можу працювати там, де я найбільш продуктивний"

Дистанційна робота

Дистанційна робота – це привілей, доступний для категорій працівників, які відповідають певним умовам



Можливість працювати дистанційно – це типова умова, і лише суттєві бізнес обставини впливають на гнучкість

Регулювання дистанційної роботи

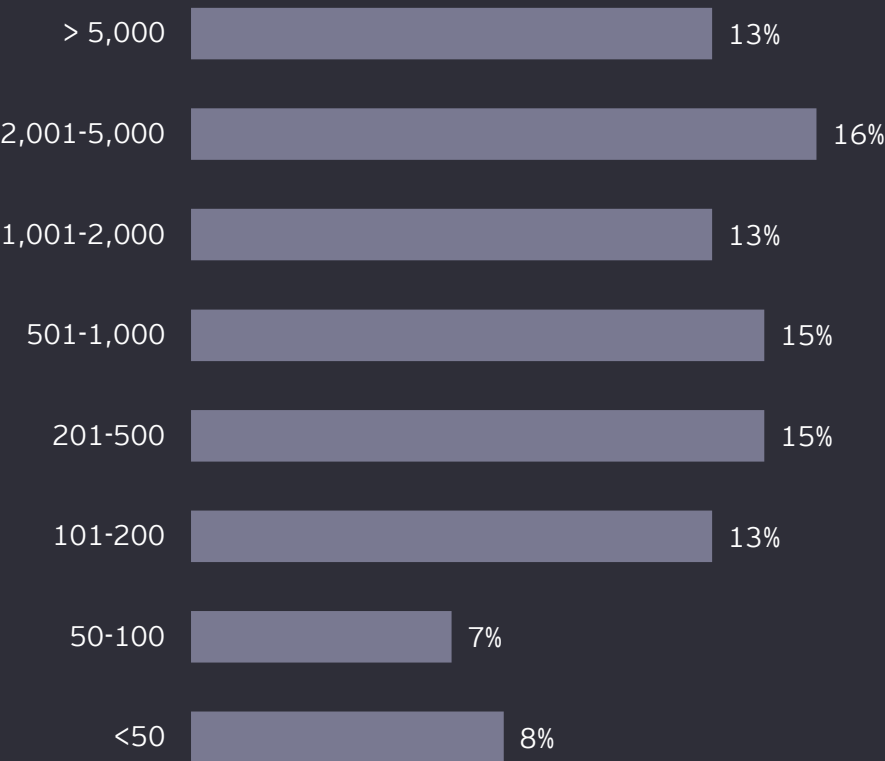


Бліц-огляд щодо дистанційної роботи в Україні

75 компаній взяли участь в опитуванні

Компанії з понад 15 галузей взяли участь в опитуванні, з них:

Загальна кількість співробітників, % компаній

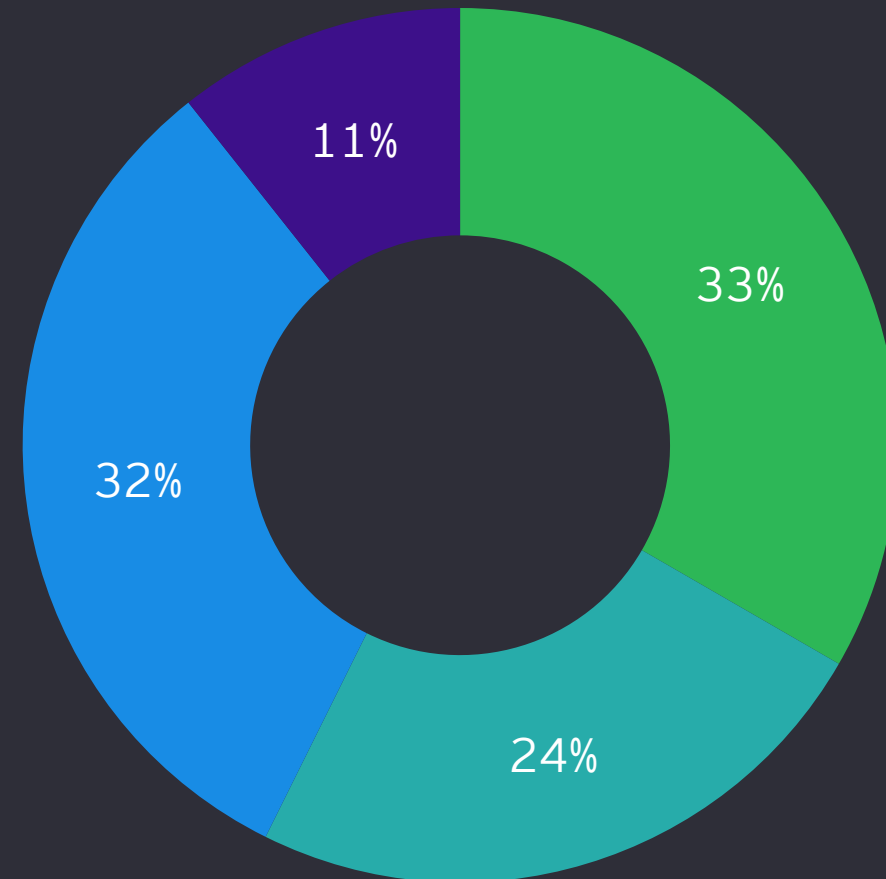


Сума % більше 100, оскільки деякі компанії відносяться одразу до кількох галузей

Лише у третини компаній існувала політика щодо віддаленої роботи до карантину

Наявність внутрішньої політики в компанії щодо регулювання дистанційної роботи

- Політика існувала ще до початку карантину
- Політика зв'явилась у зв'язку з карантином
- Політика у стані розробки / заплановано розробку політики
- Політики немає і не планується



Більшість компаній внесли зміни у політики щодо дистанційної роботи у зв'язку з карантинном



внесли зміни до політики (у випадку наявності), з них:

88%

У зв'язку з COVID-19

12%

Зміни не пов'язані з COVID-19



Зміни до політики щодо регулювання дистанційної роботи	% компаній
Збільшення кількості робочих днів, що працівник може працювати дистанційно	57%
Зміна списку посад, що можуть працювати дистанційно	16%
Зменшення кількості робочих днів, що працівник може працювати дистанційно	6%
Інше	16%

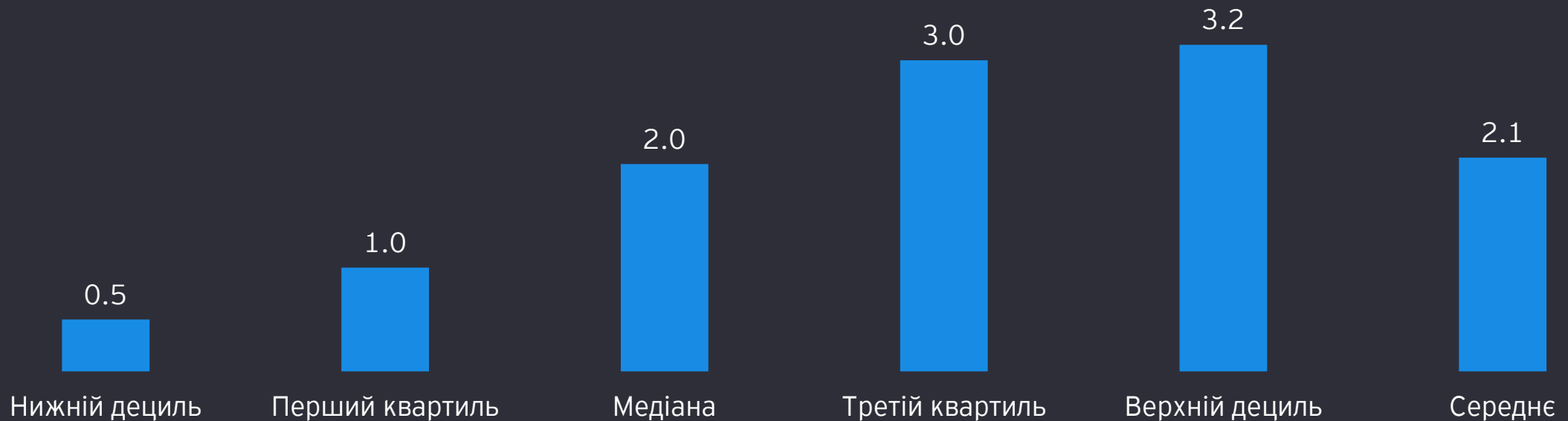
- ▶ Відповідність законодавчим вимогам
- ▶ Зміни щодо прийняття нових співробітників
- ▶ Компенсація витрат
- ▶ Новий підхід, поєднання роботи з дому та з офісу
- ▶ Розширення можливостей співробітника працювати віддалено

Майже половина компаній мають обмеження на максимальну кількість днів, що співробітник може працювати дистанційно



компаній, у яких присутні обмеження на максимальну кількість робочих днів, що співробітник може працювати дистанційно

Кількість робочих днів на тиждень, що співробітник може працювати дистанційно



Посади, які можуть працювати дистанційно



компаній, у яких відрізняються політики щодо дистанційної роботи залежно від категорії посади



Співробітники, що можуть працювати дистанційно

- ▶ Адміністративні посади
- ▶ IT спеціалісти 1-ї лінії
- ▶ Працівники, що не працюють з клієнтами
- ▶ Офісні працівники

Співробітники, що не можуть працювати дистанційно

- ▶ Операційні працівники
- ▶ Працівники виробництва
- ▶ Працівники фронт-ліній
- ▶ Складський персонал

Відмінності компенсаційних пакетів у зв'язку з дистанційною роботою



компаній, у яких відрізняється компенсаційний пакет у зв'язку з дистанційною роботою, з них:

Різниця в компенсаційних пакетах для співробітників	% компаній
Видається додатковий ноутбук	42%
Скасовано оплату харчування	38%
Надається компенсація мобільного зв'язку	12%
Надається оплата за Інтернет	4%
Інше	12%

- ▶ Можливість забрати додому офісне приладдя (наприклад, стільці, монітори, і тд.)
- ▶ Надання додаткових 7 днів відпустки
- ▶ Відшкодування витрат на електроенергію
- ▶ Відшкодування витрат на використання меблів
- ▶ Скасування компенсації палива
- ▶ Компенсація мобільного зв'язку

Робота у віртуальних командах – виклик, що постав перед роботодавцями

Виклики при роботі з віртуальними командами

67% визнають труднощі у відслідковуванні ефективності співробітників

45% зазначають недостатню комунікацію/брак комунікації з командою

17% вказують на відсутність сучасних систем для організації дистанційної роботи

Технічні труднощі

38% мають складнощі з доступом до мережі компанії

33% зазначають перевантаженість відділу IT підтримки, повільне виконання запитів

32% вказують на збої та некоректну роботу IT систем для організації дистанційної роботи

Плани компанії щодо роботи з віртуальними командами

52% планують перегляд та адаптацію наявних бізнес-процесів Компанії до роботи у віртуальних командах

48% наразі не визначили план подальших дій

26% планують впровадження нових IT рішень та використання інструментів для організації роботи у віртуальних командах

Інструменти, що використовуються для дистанційної роботи (1/2)

Інструменти для технічної підтримки дистанційного доступу до корпоративної мережі



46%
компаній

Microsoft Remote Desktop



25%
компаній

Citrix

Інструменти для планування та управління проектами



68%
компаній

Microsoft Office 365
(Planner, Project Online)



18%
компаній

Jira



16%
компаній

Trello



7%
компаній

Confluence



5%
компаній

Asana

Інструменти для організації робочих файлів



58%
компаній

OneDrive



55%
компаній

SharePoint



12%
компаній

Google
Drive

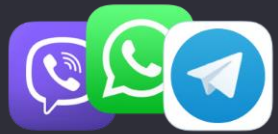


5%
компаній

Dropbox

Інструменти, що використовуються для дистанційної роботи (2/2)

Інструменти для комунікації та колаборації віртуальних команд



55%
компаній

Месенджери (Telegram, Viber, WhatsApp та інші)



54%
компаній

Microsoft Teams



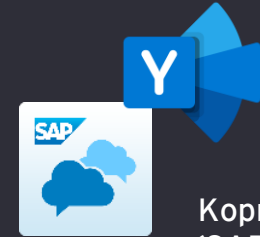
53%
компаній

Skype



51%
компаній

Zoom



22%
компаній

Корпоративні мережі (SAP Jam, Yammer та інші)



11%
компаній

Webex Teams



11%
компаній

Workplace by Facebook



3%
компаній

Slack



3%
компаній

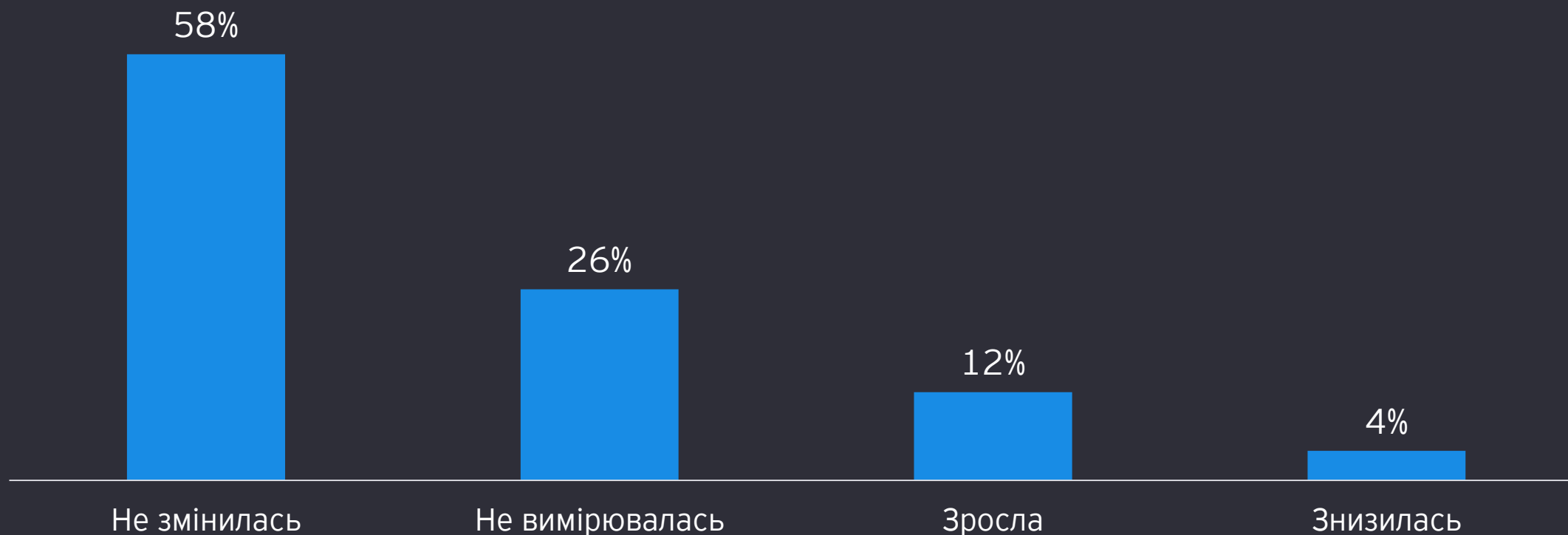
Google (Duo, Hangouts)

Продуктивність працівників в умовах дистанційної роботи

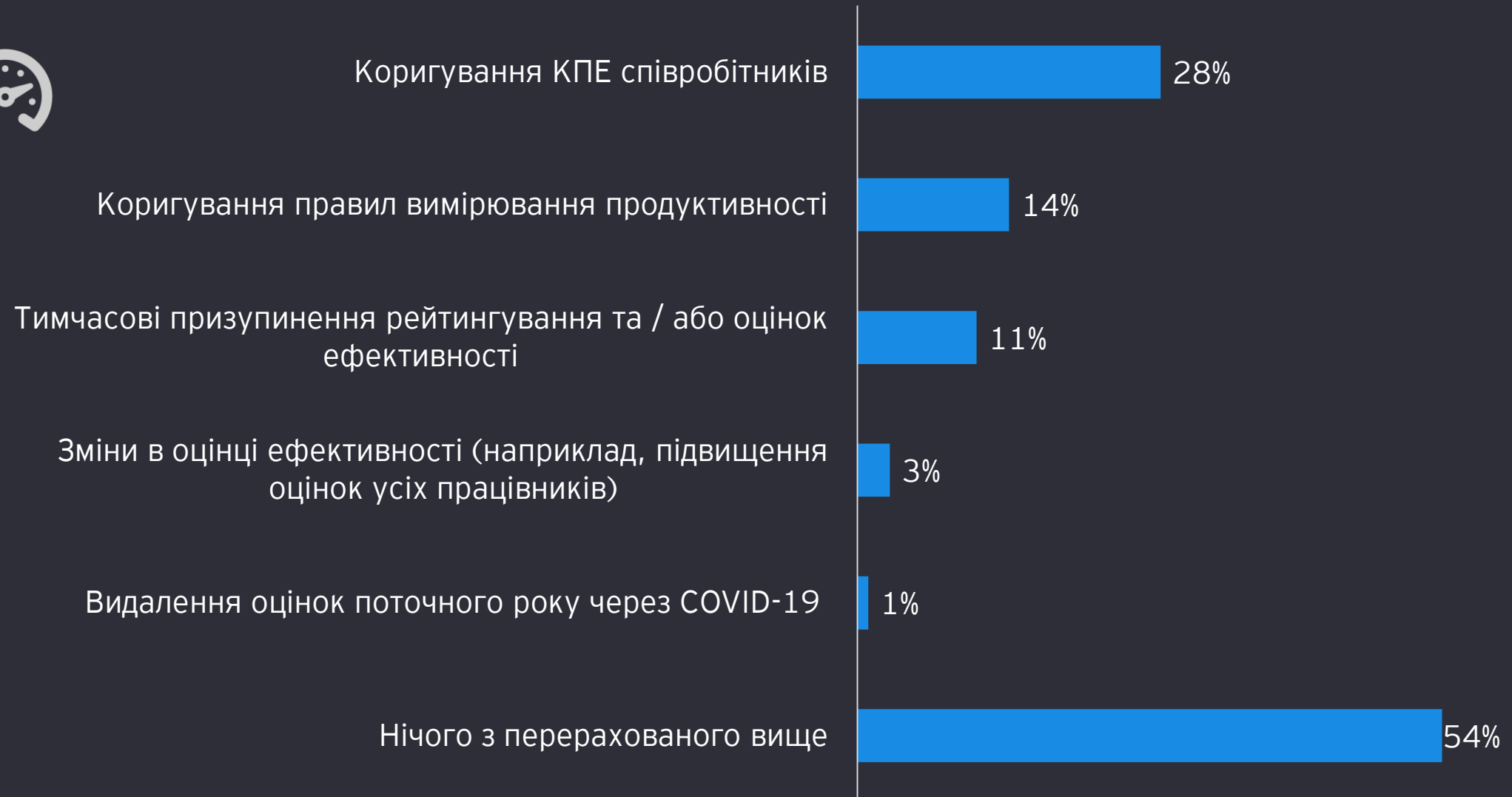


Продуктивність віддалених працівників

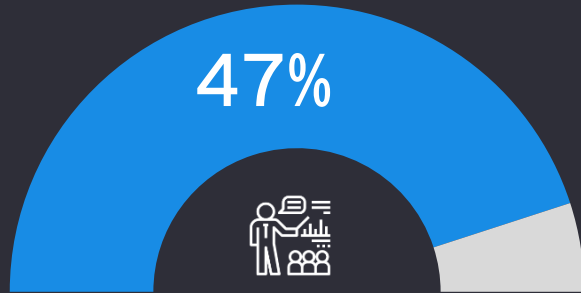
Зміна продуктивності співробітників при переході на дистанційну роботу на період карантину



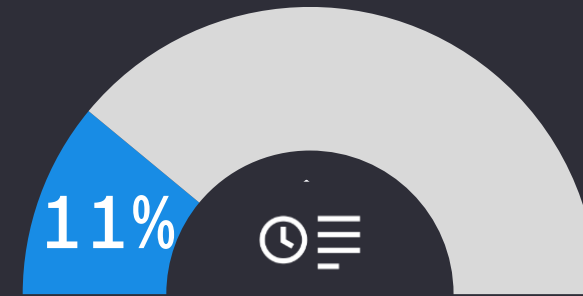
Світ: зміни у вимірюванні ефективності через кризу COVID-19



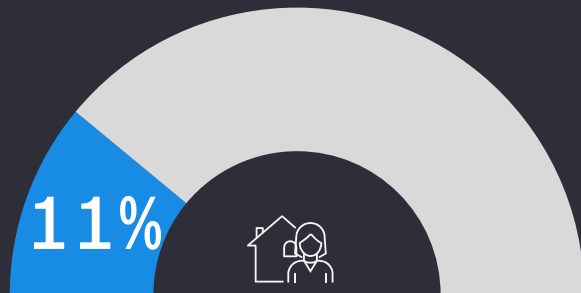
Україна: заходи для підтримки ефективності працівників в умовах дистанційної роботи



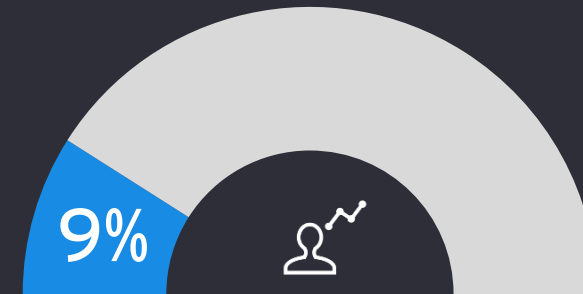
Додаткові тренінги для підвищення кваліфікації працівників з урахуванням особливостей дистанційної роботи



Інструменти для відслідковування ефективності використання робочого часу



Нові КПЕ з урахуванням особливостей дистанційної роботи



Зміна цільових показників КПЕ з урахуванням особливостей дистанційної роботи

Приклади показників вимірювання ефективності віддаленої роботи*

Лідери

Наявність порядку та правил віддаленої роботи у команді

Розуміння командою бачення та цілей компанії

Наявність механізмів делегування

Забезпеченість працівників всім необхідним для роботи

Емоційний стан працівників та рівень залученості

Кількість командних та індивідуальних онлайн зустрічей на тиждень/місяць

Частота проведення формальних та неформальних сесій зворотного зв'язку

Усі співробітники

Кількість відпрацьованого часу на день/тиждень/місяць, годин

Дотримання графіку роботи (обов'язкових годин активності)

% продуктивного часу роботи

Дотримання строків виконання роботи, кількість порушень

Своєчасне ведення табелів робочого часу, кількість пропущених

Рівень задоволеності клієнтів (внутрішніх та зовнішніх), коеф.

Рівень eNPS (employee Net Promoter Score)

Законодавче регулювання
використання дистанційної
(надомної) праці та
необхідність обстеження
робочих місць «надомників»
роботодавцем



Юридичні аспекти регулювання дистанційної роботи



Юридичні документи, в яких закріплено порядок дистанційної роботи (окрім політики), % компаній:



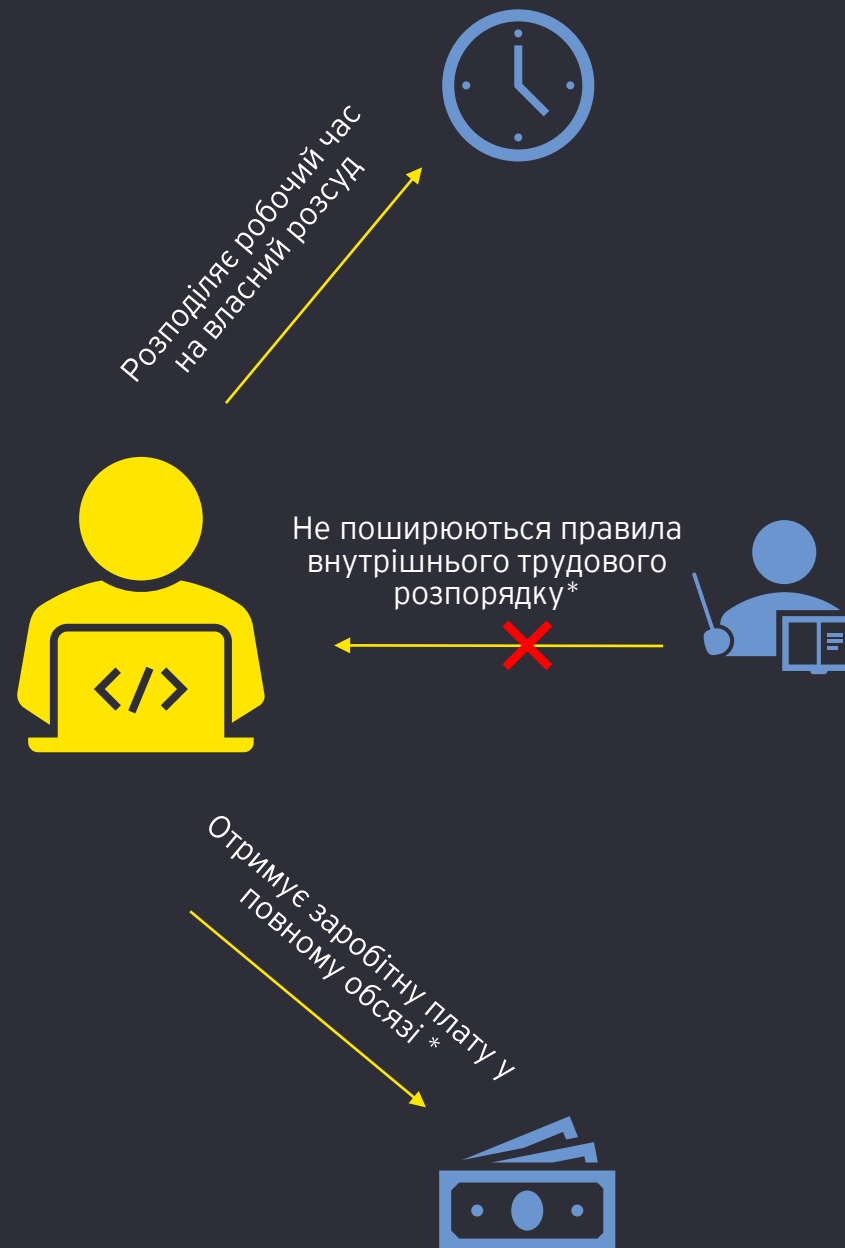
Законодавство, що регулює питання дистанційної (надомної) роботи

- Конвенція Міжнародної організації праці "Про надомну працю" від 20 червня 1996 року № 177
- Кодекс Законів України про працю (далі - КЗпП України)
- Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)" від 17 березня 2020 року № 530-IX
- Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)" від 30 березня 2020 року № 540-IX
- Указ Президента України від 13 березня 2020 року № 87 "Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13 березня 2020 року "Про невідкладні заходи щодо забезпечення національної безпеки в умовах спалаху гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2"
- Постанова Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211 "Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2" (зі змінами)
- Постанова Кабінету Міністрів України від 20 травня 2020 року № 392 "Про встановлення карантину з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, та етапів послаблення протиепідемічних заходів"
- **Положення про умови праці надомників, затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 29 вересня 1981 року № 27517-99 (далі - Постанова №275)**

“

Дистанційна (надомна) робота - це така форма організації праці, коли робота виконується працівником за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

Ст. 60 КзПП



* Якщо інше не передбачено у трудовому договорі

Трудовий договір (контракт) про дистанційну (надомну) роботу



Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу

Сторони мають узгодити:

1. Систему оплати праці
2. Строки виконання робіт
3. Способи контролю за її виконанням
4. Питання охорони праці
5. Відповідальність сторін

! На час загрози поширення епідемії, пандемії та/або на час загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру умова про дистанційну (надомну) роботу та гнучкий режим робочого часу **може встановлюватися у наказі (розпорядженні) власника** або уповноваженого ним органу **без**

● **обов'язкового укладення у письмовій формі трудового договору про дистанційну (надомну) роботу.**

Визначення прав, обов'язків та робочого місця працівника на час дистанційної (надомної) роботи



Роз'яснити права та обов'язки та проінформувати під розписку про умови праці, наявність на робочому місці, де він буде працювати, небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, його права на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до чинного законодавства і колективного договору*



Визначити працівникові робоче місце, забезпечити його необхідними для роботи засобами***



Ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку** та колективним договором



Проінструктувати працівника з техніки безпеки, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони

*Зміни запропоновані бізнес-спільнотою: *(за виключенням випадків, коли працівник працюватиме на умовах дистанційної (надомної) роботи і самостійно забезпечуватиме створення безпечних і нешкідливих умов праці під час виконання такої роботи*

*** (за виключенням випадків, коли такі правила не поширюються на працівника відповідно до умов трудового договору (контракту))*

**** (за виключенням випадків, коли працівник визначає таке робоче місце самостійно у разі виконання ним роботи на умовах дистанційної (надомної) роботи відповідно до умов трудового договору (контракту)),*

Питання обстеження робочих місць дистанційних (надомних) працівників

Раніше:

Постанова №275 передбачає, що організація трудових процесів вдома допускається лише для осіб, які мають потрібні житлово-побутові умови.

При цьому обстеження житлово-побутових умов працівника здійснювалось за участю представника профспілкового органу, а також за потреби - представника санітарного та/або пожежного нагляду.

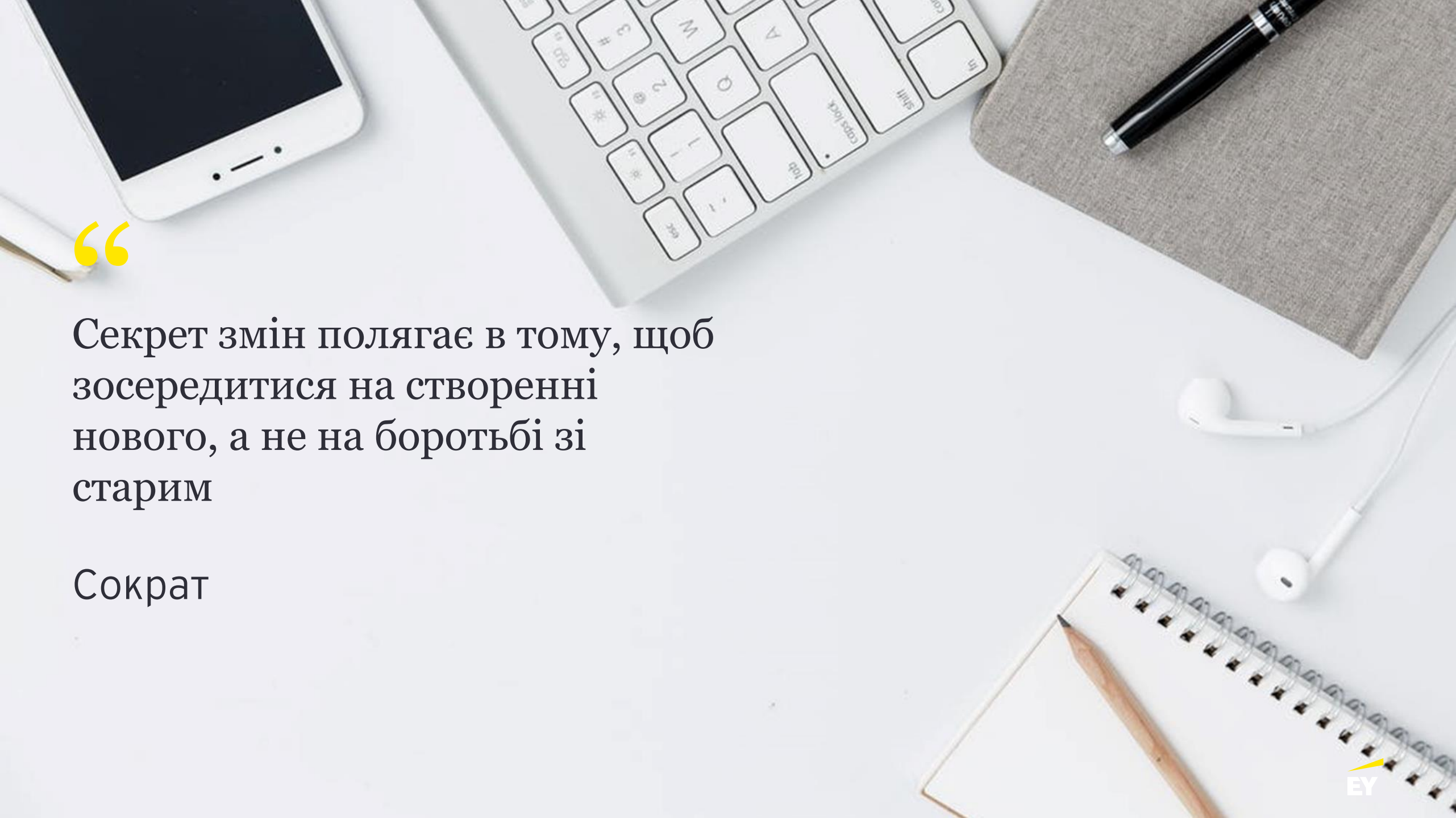
За результатом обстеження складається акт.

Зараз:

Зміни передбачені Законом України від 17 березня 2020 року № 530-ІХ та Законом України від 30 березня 2020 року № 540-ІХ надають можливість доручити працівнику виконання завдань вдома не лише на період карантину, але й у інших випадках за умови оформлення письмового трудового договору

Важливо:

Обов'язки щодо охорони праці працівників надомників лишаються на роботодавці! Так, роботодавець повинен організовувати розслідування та вести облік нещасних випадків, професійних захворювань і аварій відповідно до положення, що затверджується Кабінетом Міністрів України за погодженням з всеукраїнськими об'єднаннями профспілок. У випадку дистанційної роботи для проведення такого розслідування необхідна згода працівника.



“

Секрет змін полягає в тому, щоб
зосередитися на створенні
нового, а не на боротьбі зі
старим

Сократ



- ▶ Реалії роботи змінилися - час змінити підходи до організації роботи
- ▶ Фізичний робочий простір вимагає змін в інфраструктурі
- ▶ З'являються нові варіанти робочих місць
- ▶ Цифровий робочий простір - можливий, інструментарій доступний для багатьох видів завдань
- ▶ Робота у віртуальних командах вимагає перегляду підходів до оцінки ефективності
- ▶ Віддалена робота вимагає уваги до юридичного оформлення

Ваші запитання?



Дякуємо за увагу та
бажаємо міцного здоров'я!



Наші контакти

Ольга Горбановська



Партнер
People Advisory Services

Тел.: +38 (044) 490 30 32
E-mail: Olga.Gorbanovskaya@ua.ey.com

Наталія Ткаченко



Старший консультант
People Advisory Services

Тел.: +38 (044) 490 30 00
E-mail: Nataliia.Tkachenko@ua.ey.com

Юлія Глебова



Старший консультант
People Advisory Services

Тел.: +38 (044) 490 30 00
E-mail: Yuliia.Hlebova@ua.ey.com

Інформація про компанію EY

EY є міжнародним лідером із аудиту, оподаткування, супроводу угод і консультування. Наші знання та якості послуг, які ми надаємо, сприяють зміцненню довіри і впевненості на ринках різних країн у всьому світі. Ми формуємо команду видатних лідерів, під чийм управлінням наш колектив виконує взяті на себе зобов'язання. Таким чином, ми робимо суттєвий внесок у поліпшення ділового середовища в інтересах співробітників, клієнтів і суспільства в цілому.

Назва EY відноситься до глобальної організації та може відноситися до однієї чи декількох компаній, що входять до складу Ernst & Young Global Limited, кожна з яких є окремою юридичною особою. Ernst & Young Global Limited – юридична особа, створена відповідно до законодавства Великобританії, – є компанією, що обмежена відповідальністю її учасників і не надає послуг клієнтам.

Дізнайтеся більше на сайті: ey.com.

© 2020 ТОВ «Ернст енд Янг»

Усі права захищені.

