

## **ГЕНЕЗА РЕГУЛЮВАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ В ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ**

**Олександр Сергійович ОЛЕКСІЄНКО,**

*Товариство з обмеженою  
відповідальністю "ВІЗАНТІЯ 1"*

Гнучкий режим робочого часу є одним із найпопулярніших режимів, оскільки відповідає сучасним жорстким умовам організації виробництва, яке вимагає по-новому відноситися до проблем зайнятості, шукати сучасні, інноваційні методи роботи, в тому числі і залучення найманої робочої сили.

Становлення такого режиму відбулось наприкінці ХХ – початку ХХІ століття, а суттєвий розвиток в світі отримало під час пандемії COVID-19. На теренах ЄСРП вперше запровадження такого режиму праці відбулося в 1972 році на сланцепереробному підприємстві в Естонії [1]. Згодом зазначений режим почали застосовувати і в Україні. Проте Кодекс законів про працю 1971 року не містив жодної статті, яка стосувалася б гнучкого режиму робочого часу. Уже в 1980-их роках цей режим робочого часу все більше практикувався на різних підприємствах. Для переходу на гнучкий режим зайнятості працівнику було досить домовитися про це з керівництвом і визначити час початку та закінчення роботи. Певні зміни та правове регулювання почалося з 1984 року, коли було затверджено Положення про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей [2]. Цей акт рекомендував застосовувати гнучкий графік роботи щодо працівниць, які мають дітей. Зазначалося, що має бути встановлений час, коли працівник обов'язково має бути присутній на місці роботи, час, коли на власний розсуд жінка може починати та закінчувати свій день, і час для перерви чи відпочинку. Проте, інші працівники не підпадали під дію зазначеного Положення. Вперше регулювання гнучкого режиму робочого часу для всіх працівників було затверджено у формі Рекомендації щодо застосування режиму гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства [3]. У цьому акті зазначалося те, що працівники, які використовують гнучкий графік робочого часу, мають дотримуватися загальної сумарної робочих годин протягом встановленого на локальному рівні облікового періоду. Головною метою впровадження такого режиму було сприяння найбільш доцільній організації виробництва і праці та поєднання соціальних та особистих інтересів працівників з інтересами виробництва.

Наступні роки законодавець не приділяв правовій регламентації та деталізації гнучкого режиму робочого часу уваги. Лише в 2006 році Міністерство соціальної політики України, в межах встановлених повноважень, розробило Методичні рекомендації щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу, затверджені наказом № 359 від 04.10.2006 року, в яких викладено умови та порядок запровадження гнучкого режиму робочого часу з урахуванням норм чинного законодавства [4].

Одним з поштовхів до перегляду нестандартних форм зайнятості, зокрема гнучкого режиму робочого часу, став початок пандемії. Ситуація з правовим регулюванням змінилася із прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-2019)» від 30 березня 2020 року відповідно до змісту якого вносилися зміни до ст. 60 КЗпП України. Проте, після набрання чинності цим Законом на практиці почали виникати труднощі щодо розмежування гнучкого режиму, дистанційної та надомної роботи. З метою усунення зазначеної проблеми та встановлення більш чіткого правового регулювання режимів праці до КЗпП України були внесені зміни 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. Законом уточнено перелік суб'єктів, за ініціативою яких гнучкий режим робочого часу може бути застосований, розширено перелік сфер, де допускається запровадження гнучкого режиму робочого часу, а також якісно удосконалено наявне правове регулювання загалом.

Дуже доречними стали ці зміни після початку повномасштабного вторгнення РФ на територію України. На думку вчених, однією з тенденцій розвитку трудового права в умовах воєнного стану є посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності працівника при здійсненні права на працю, що проявляється в законодавчій регламентації деяких нестандартних форм зайнятості [5, с. 380]. Цілком погоджуємося із зазначеною позицією. На жаль, військові дії на території нашої країни змусили ринок праці повністю переформатуватися. На сьогодні, працівники не стільки через особисте бажання, а через безпекову ситуацію не спроможні працювати за стандартним графіком. Проблеми з електроенергією, теплопостачанням, зв'язком, проблеми із добиранням на роботу, постійні повітряні тривоги, вимушена релокація бізнесу та переселення значної частини населення змушує пристосовуватися і намагатися працювати навіть за таких умов. Всі ці обмеження і необхідні заходи безпеки впливають на робочий графік та умови праці. Наприклад, в разі загрози повітряних атак або небезпеки воєнних дій в прифронтових територіях підприємствам може бути рекомендовано змінити стандартний графік роботи працівників. Застосування так званих гнучких режимів дозволило також зберегти в певній мірі трудові відносини з тими працівниками, які вимушено виїхали закордон. Таким чином, можемо стверджувати, що застосування «гнучких» форм зайнятості, в тому числі і гнучкого режиму робочого часу, повністю відповідає вимогам сьогодення і є важливим кроком для забезпечення ефективності праці та безпеки працівників у складних умовах воєнного конфлікту в нашій державі.

#### **Список використаних джерел:**

1. Таможанський О. В. Гнучкий режим робочого часу: особливості організації праці. Юридична осінь 2019 : Зб. тез доп. та наук. повідомл. учасників міжнар. науково-практ. конф. молодих уч., м. Харків, 29 листоп. 2019 р. Харків, 2019. С. 637. URL: [https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/download/zbirniki\\_konf/yr\\_osin\\_2019.pdf#page=637](https://nauka.nlu.edu.ua/nauka/download/zbirniki_konf/yr_osin_2019.pdf#page=637)

2. Положення про порядок та умови застосування змінного (гнучкого) графіка роботи для жінок, які мають дітей № 170/10-101 від 06.06.1984. URL: [https://zakononline.com.ua/documents/show/158971\\_\\_158971](https://zakononline.com.ua/documents/show/158971__158971)

3. Про затвердження Рекомендацій щодо застосування режимів гнучкого робочого часу на підприємствах, в установах і організаціях галузей народного господарства : Постанова Органів влади СРСР від 30.05.1985 № 162/12-55. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v2-55400-85#Text>

4. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо встановлення гнучкого режиму робочого часу: Наказ Міністерства праці та соціальної політики України від 04.10.2006 № 359. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/FIN23308?an=59>

5. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2022. Випуск 71. С. 380