

**2023**

**ЗВІТ**

**про результати аналізу реалізації  
жінками та чоловіками права на  
гнучкий режим робочого часу на  
державній службі**

# ЗМІСТ

|  |           |
|--|-----------|
| <b>ВСТУП .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>МЕТОДОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ<br/>ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА<br/>ОСІБ, ЯКІ ПРОЙШЛИ ОПИТУВАННЯ .....</b> | <b>4</b>  |
| <b>АНАЛІЗ ВІДПОВІДЕЙ ВІД ОСІБ, ЯКІ<br/>ПРАЦЮЮТЬ В ГНУЧКОМУ РЕЖИМІ<br/>РОБОЧОГО ЧАСУ .....</b>          | <b>14</b> |
| <b>АНАЛІЗ ВІДПОВІДЕЙ ВІД ОСІБ, ЯКІ НЕ<br/>ПРАЦЮЮТЬ В ГНУЧКОМУ РЕЖИМІ<br/>РОБОЧОГО ЧАСУ .....</b>       | <b>29</b> |
| <b>ВИСНОВКИ .....</b>  | <b>35</b> |

# ВСТУП

Сьогодні чи не кожна сфера життя має гендерну складову. Гендерна рівність передбачає рівний правовий статус жінок і чоловіків та рівні можливості для його реалізації, що дозволяє особам обох статей брати рівну участь у всіх сферах життєдіяльності суспільства.

Проведене опитування дає змогу виявити реальний стан можливостей чоловіків та жінок скористатися своїм правом на встановлення гнучкого режиму робочого часу на державній службі.

Актуальність дослідження обумовлена Планом заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності, затвердженого розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2023 року № 79 «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції комунікації у сфері гендерної рівності».

Результати дослідження дозволять проаналізувати стан реалізації права на гнучкий режим робочого часу на державній службі та напрацювати можливі варіанти вирішення проблем, виявлених за результатами такого дослідження.

## Додатково

*Можливість проходження служби державними службовцями в умовах гнучкого режиму робочого часу передбачена Типовими правилами внутрішнього службового розпорядку, затвердженими наказом Національного агентства України з питань державної служби від 03 березня 2016 року №50, зареєстрованими в Міністерстві юстиції України 25 березня 2016 року за №457/28587.*

*Гнучкий режим робочого часу - відмінний від визначеного правилами внутрішнього службового розпорядку режиму роботи державного органу, який встановлюється за ініціативою державного службовця і згодою його безпосереднього керівника та керівника самостійного структурного підрозділу (за наявності).*

*Гнучкий режим робочого часу державного службовця встановлюється наказом (розпорядженням) керівника державної служби в державному органі.*

# МЕТОДОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ТА ХАРАКТЕРИСТИКА ОПИТАНИХ

Дослідження проводилося Національним агентством України з питань державної служби протягом березня 2023 року методом анонімного онлайн-опитування за допомогою Google-форми (далі – опитування). Опитування реалізовувалося по всій території України. Цільова група опитування – державні службовці категорій «А», «Б» та «В».

Опитування було добровільним. Для отримання якомога більшої кількості відповідей, залучалися центральні органи виконавчої влади, їх територіальні органи, районні/обласні державні адміністрації, органи судової влади/прокуратури, правоохоронні органи, органи військового управління та інші державні органи, в структурі яких є посади державної служби. Рекрутування до участі відбувалося за місцем роботи державних службовців.

Структура опитувальника побудована таким чином, що наступне питання було сформоване залежно від відповіді на попереднє, що дало змогу проаналізувати предмет дослідження під різними кутами зору.

Процедура опитування забезпечувала конфіденційність наданої респондентами інформації. Жодна ідентифікуюча інформація про респондентів не збиралася.

В опитуванні взяли участь 55744 державних службовців, що становить 33,5% від загальної

кількості державних службовців<sup>1</sup>. Тобто кожен третій державний службовець прийняв участь в опитуванні.

Серед опитуваних 78,75% - жінки (43898), а 21,25% - чоловіки (11846) (рис. 1).

Майже кожен третій серед респондентів – державний службовець віком від 36 до 45 років (35,95%) та від 46 до 55 років (30,12%). 16,77% опитаних – державні службовці віком від 26 до 35 років, 14,17% - від 56 років і найменшу кількість становлять державні службовці до 25 років – 2,99% (рис. 2).

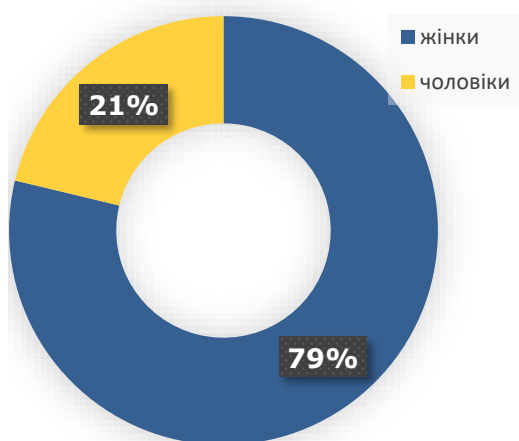


Рис. 1. Ваша стать? (%)

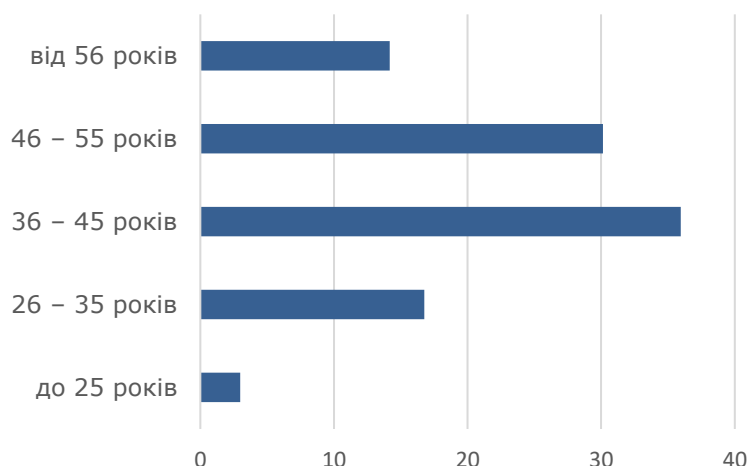


Рис. 2. Ваш вік? (%)

24,02% опитаних працюють в центральних органах виконавчої влади (міністерствах, агентствах, службах, інспекціях, комісіях), державних колегіальних органах або інших органах, юрисдикція яких поширюється на всю країну. 22,97% - представники територіальних органів міністерств/інших центральних органів виконавчої влади. 9,71% - це працівники районних/обласних державних адміністрацій (в тому числі управлінь, департаментів зі статусом юридичної особи публічного права). 3,9% - представники правоохоронних органів, 2,96% - органів судової влади чи прокуратури. Більшість опитуваних (36,44%) – працівники інших органів, у структурі яких є

<sup>1</sup> станом на 31 березня 2023 року фактична кількість працюючих державних службовців становить 166253 осіб

## посади державної служби (рис. 3).



Рис. 3. Ваш державний орган є (%)



Рис. 4. До якої категорії посад державної служби належить Ваша посада? (%)

Більшість респондентів (72,71%) займають посади державної служби категорії «В». 27,24% - державні службовці категорії «Б». 0,05% - представники вищого корпусу державної служби (рис.4).

посади державної служби категорії «В» переважно займають жінки (74,86%) Більшість жінок займають, у той час, як чоловіків – 64,78%. Серед опитаних державних службовців категорії «Б» жінок - 25,12%, а

чоловіків на 10% більше (35,07%). Серед респонденток-жінок лише 0,02% - представниці вищого корпусу державної служби. 0,13% - чоловіки, які займають посади державної служби категорії «А» (рис. 5).

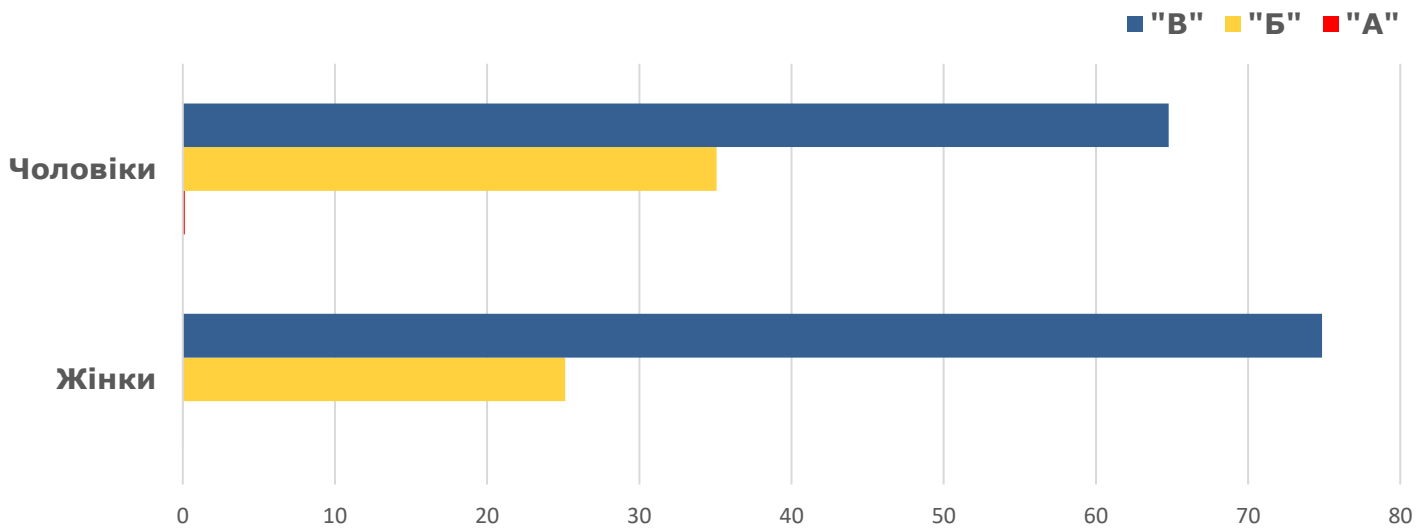


Рис.5. Співвідношення чисельності жінок та чоловіків на посадах державної служби (%)

Більшість опитаних (35,28%) мають стаж державної служби - понад 20 років. 32,78% працюють у сфері державної служби 11-19 років. 13,54% - 6-10 років, 6,94% - 2-3 роки, 5,97% - 4-5 роки, і 5,49% лише почали свій шлях на державній службі і працюють менше року (рис.6).

У більш ніж у половини респондентів безпосереднім керівником (62,34%), так само як і керівником самостійного структурного підрозділу (за наявності) – 55,22% є жінка. У той же час керівниками державних органів переважно є чоловіки 61,48% (рис. 7).

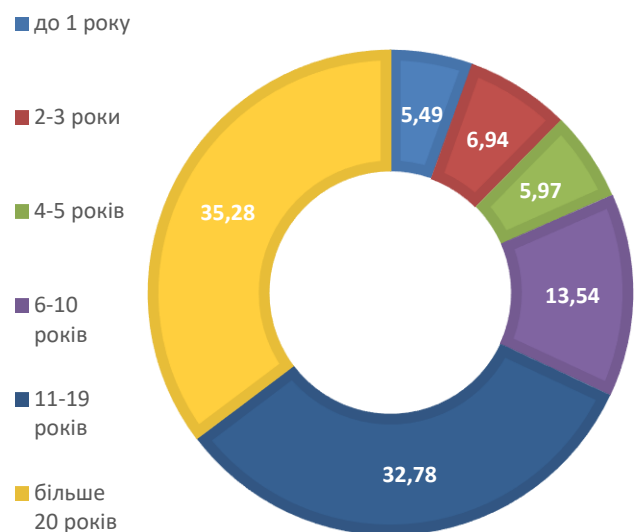


Рис. 6. Який ваш стаж роботи на державній службі? (%)

■ Немає ■ Чоловік ■ Жінка

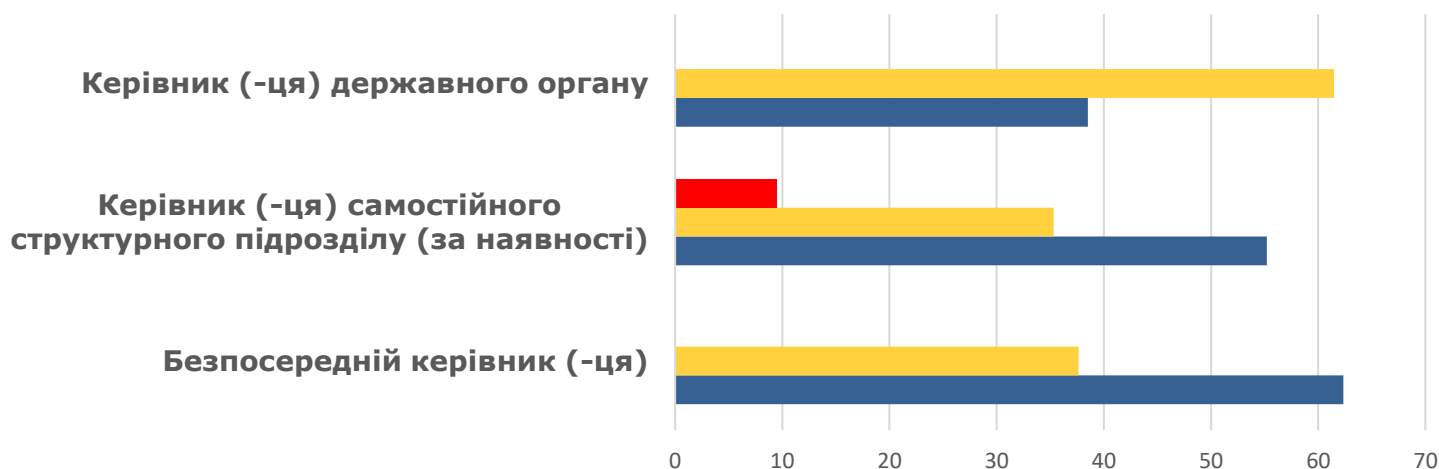


Рис.7. Співвідношення чисельності жінок та чоловіків на керівних посадах державної служби (%)

41,6% опитуваних зазначили, що з ними проводилася роз'яснювальна робота щодо організації гнучкого режиму робочого часу. У той час як з 58,4% респондентів така робота не проводилася (рис. 8).

Майже з кожним четвертим працівником центрального органу виконавчої влади, державного колегіального органу або іншого органу юрисдикція якого поширюється на всю територію країни, а також територіального органу міністерства/іншого центрального органу виконавчої влади проводилася роз'яснювальна робота щодо режиму гнучкого робочого часу (23,68% і 24,3% відповідно). Лідером по роз'яснювальній роботі щодо організації гнучкого режиму робочого часу є інші органи, у структурі яких є посади державної служби. 37,08% опитаних отримали відповідну роз'яснювальну роботу

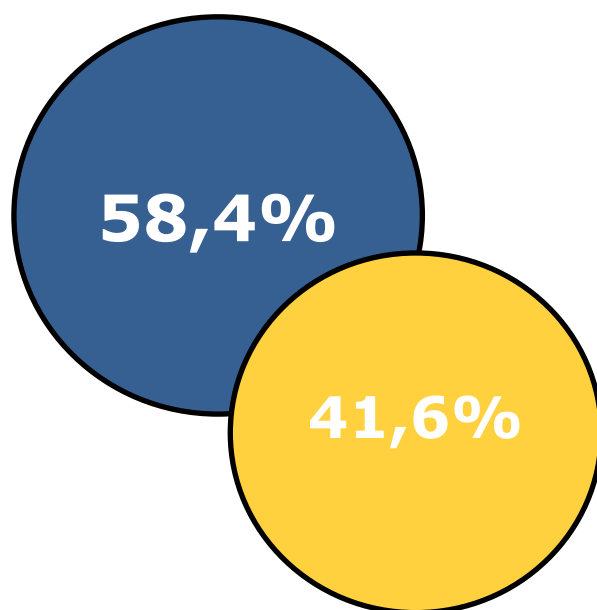


Рис. 8. Чи проводилася в органі роз'яснювальна робота щодо організації режиму гнучкого робочого часу? (%)



саме в цих органах. Найменш активними щодо просвітницького діяльності працівників в частині можливості працювати в гнучкому режимі робочого часу є органи судової влади та прокуратури (1,93%) та правоохоронні органи чи органи військового управління (3,5%). 9,5% серед опитуваних, що отримали роз'яснювальну роботу щодо гнучкого режиму робочого часу, отримали її в районних/обласних державних адміністраціях (у тому числі управліннях, департаментах зі статусом юридичної особи публічного права). У результаті аналізу відповідей від тих респондентів, що не отримали роз'яснювальну роботу щодо гнучкого режиму робочого часу маємо абсолютно дзеркальні відповіді відносно тих відповідей, які надали державні службовці в органах яких проводилася така роз'яснювальна робота (рис.9).

■ Не проводилася роз'яснювальна робота ■ Проводилася роз'яснювальна робота

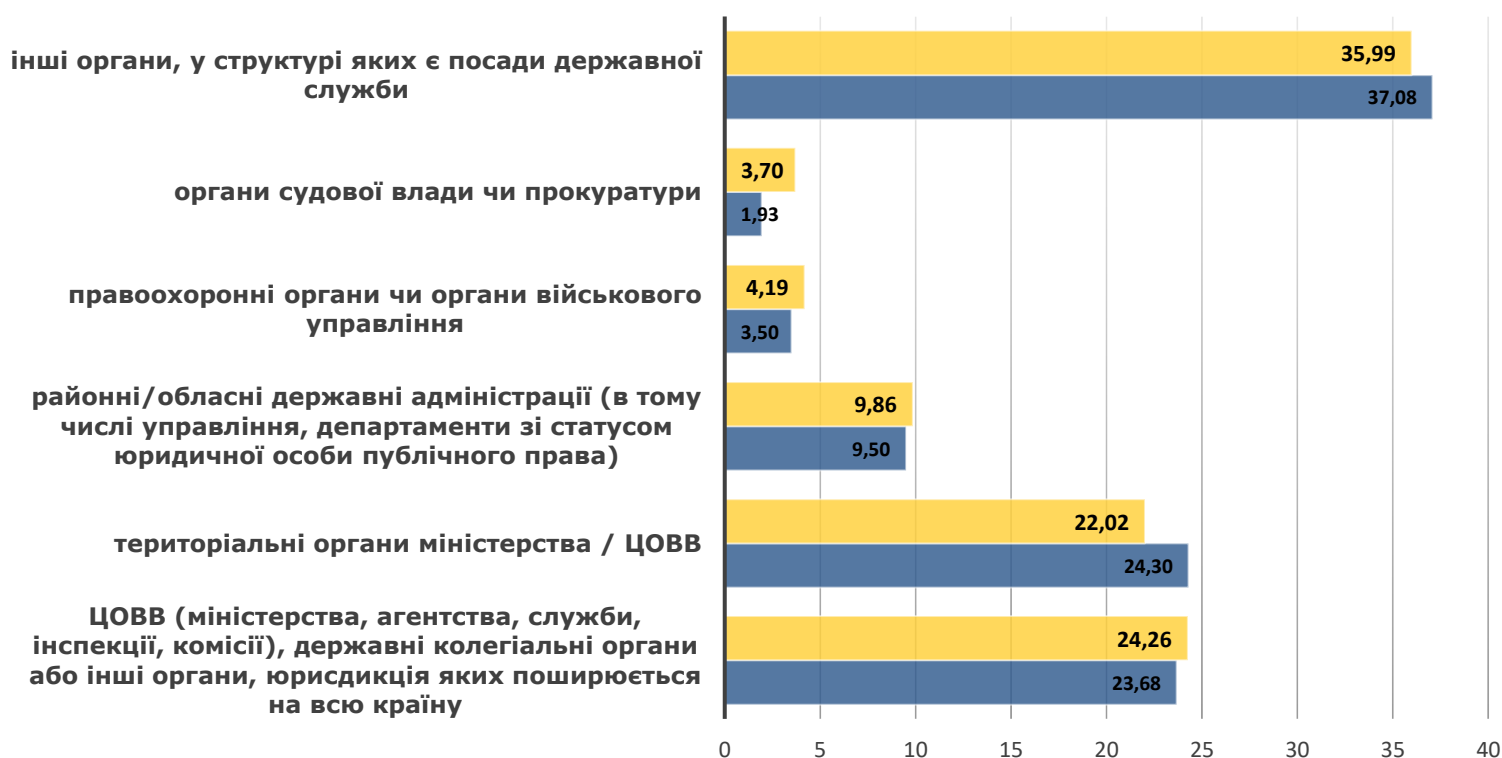


Рис. 9. Чи проводилася в органі роз'яснювальна робота щодо організації гнучкого режиму робочого часу? (%)

Більшість опитаних (53,09%) зазначили, що в їхньому державному органі не використовується гнучкий режим робочого часу. У той же час, 24,12% респондентів взагалі не знають про існування можливості працювати в гнучкому режимі робочого часу в їхньому державному органі. 22,79% державних службовців, що пройшли опитування, переконані, що в їхньому органі використовується режим гнучкого робочого часу (рис. 10).

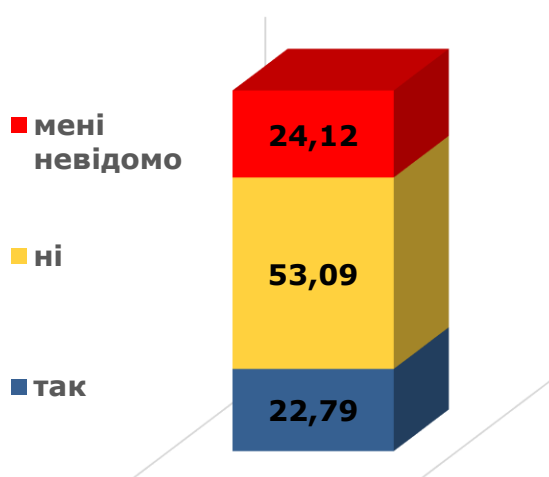


Рис. 10 . Чи використовується в органі гнучкий режим робочого часу? (%)

Інформація щодо використання гнучкого режиму робочого часу в розрізі державних органів відображена на рис. 11.

Так, серед тих, хто знає, що в державному органі використовується гнучкий режим робочого часу, 28,27% - працівники центральних органів виконавчої влади (міністерств, агентств, служб, інспекцій, комісій),

державних колегіальних органів або інших органів, юрисдикція яких поширюється на всю країну; 23,17% - територіальних органів міністерств/центральних органів виконавчої влади. 9,73% - державні службовці районних/обласних державних адміністрацій (в тому числі управлінь, департаментів зі статусом юридичної особи публічного права). 3,59% - представники правоохоронних органів, 2,16% - органів судової влади чи прокуратури, 33,08% - працівники інших органів, у структурі яких є посади державної служби.

Серед тих респондентів, які переконані, що в їхньому державному органі не використовується режим гнучкого робочого часу: 20,93% - працівники центральних органів виконавчої влади (міністерств, агентств, служб,

інспекцій, комісій), державних колегіальних органів або інших органів, юрисдикція яких поширюється на всю країну, 22,80% - територіальних органів міністерств/центрального органів виконавчої влади. 10,44% - працівники районних/обласних державних адміністрацій (в тому числі управлінь, департаментів зі статусом юридичної особи публічного права). 4,24% - представники правоохоронних органів, 3,69% - органів судової влади чи прокуратури, 37,9% - працівники інших органів, у структурі яких є посади державної служби.

Респонденти, яким невідомо про використання в органі гнучкого режиму робочого часу мають таку службову приналежність: 26,76% - працівники центрального органів виконавчої влади (міністерств, агентств, служб, інспекцій, комісій), державних колегіальних органів або інших органів, юрисдикція яких поширюється на всю країну, 23,16% - територіальних органів міністерств/центрального органів виконавчої влади. 8,08% - працівники районних/обласних державних адміністрацій (в тому числі управлінь, департаментів зі статусом юридичної особи публічного права). 3,47% - представники правоохоронних органів, 2,13% - органів судової влади чи прокуратури, 36,4 % - працівники інших органів, у структурі яких є посади державної служби.

Порівнявши попередні показники, прослідковується закономірність: ті особи, яким не проводилася роз'яснювальна робота щодо організації гнучкого режиму робочого часу в державному органі, не володіють інформацією щодо використання в їхньому органі гнучкого режиму робочого часу. Таким чином вони позбавлені можливості організувати максимально зручний для себе режим роботи, який відрізняється від загальноприйнятого (рис. 12).

Більшість державних службовців, які взяли участь в опитуванні не працюють в гнучкому режимі

робочого часу (76,1%). У той час, як 23,9% респондентів скористалися такою можливістю (працюють або працювали) (рис. 13).

Серед тих, хто працює в режимі гнучкого графіку переважають жінки (72,17%). Лише 27,83% - чоловіки. Така сама тенденція спостерігається серед державних службовців, які не працюють в режимі гнучкого графіку: жінки – 80,81%, чоловіки – 19,19% (рис.14 ).



— Не проводилася роз'яснювальна робота щодо організації гнучкого режиму робочого часу

— Невідомо чи використовується в органі режим гнучкого графіку



Рис 12. Співвідношення між тими, кому не проводилася роз'яснювальна робота щодо організації гнучкого режиму робочого часу та тими, хто не володіє інформацією про його використання в органі (%)

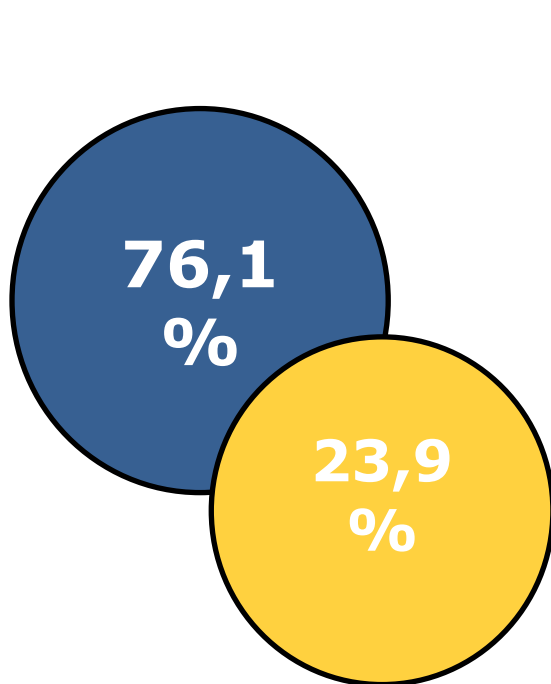


Рис. 13. Чи працюєте або доводилося працювати за гнучким режимом робочого часу? (%)

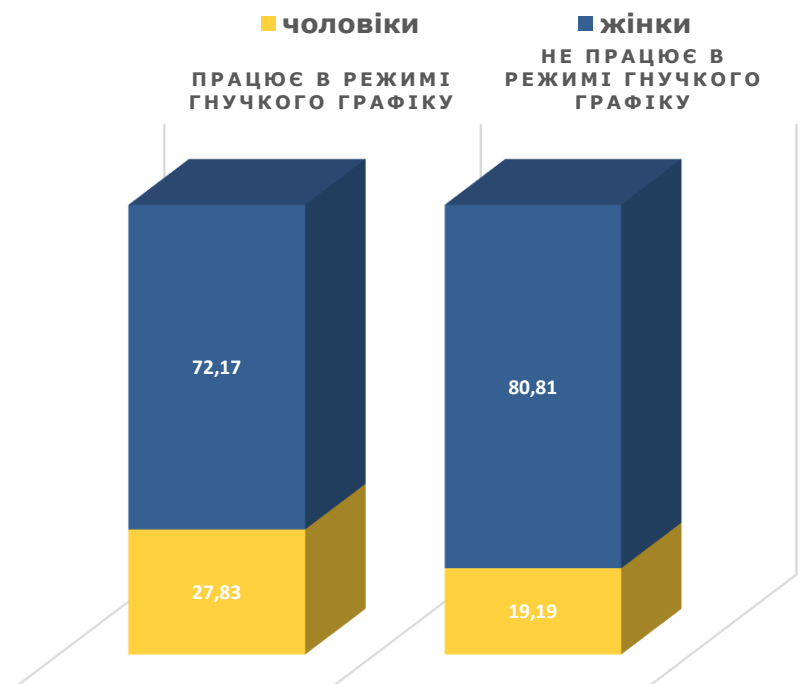


Рис.14. Співвідношення кількості жінок та чоловіків, як працюють/не працюють в гнучкому режимі робочого часу (%)

# АНАЛІЗ ВІДПОВІДЕЙ ВІД ОСІБ, ЯКІ ПРАЦЮЮТЬ В ГНУЧКОМУ РЕЖИМІ РОБОЧОГО ЧАСУ

13304 респондентів, а це 23,9% від загальної кількості державних службовців, що прийняли участь в опитуванні, повідомили, що працюють в гнучкому режимі робочого часу (рис. 13).

У той же час більшість опитаних<sup>2</sup> (81,5%) хотіли б і у майбутньому працювати в гнучкому режимі робочого часу, тоді як 18,5% - комфортніше працювати за загальноприйнятим режимом робочого часу (рис. 15). При цьому 70,7% серед бажаючих і надалі працювати в гнучкому режимі робочого часу – жінки, а 29,3% - чоловіки (рис.16).

- Хотіли б працювати в режимі гнучкого графіку
- Не хотіли б працювати в режимі гнучкого графіку

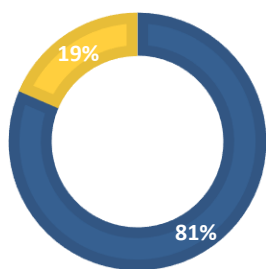


Рис. 15. Чи хотіли б у майбутньому працювати за гнучким режимом робочого часу? (%)

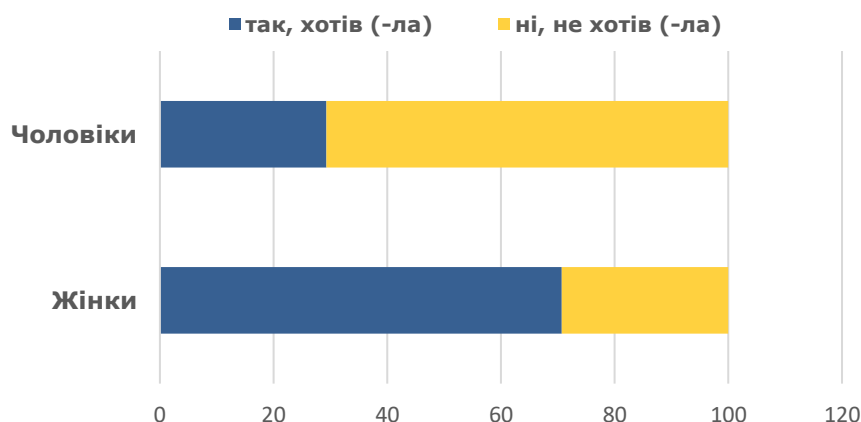


Рис. 16. Співвідношення жінок і чоловіків, які хотіли б / не хотіли працювати в гнучкому режимі робочого часу (%)

7,68% опитаних повідомили, що їм відомі випадки відмови у встановленні гнучкого режиму робочого часу.

<sup>2</sup> У цьому розділі опитувані – особи, які під час проходження опитування повідомили, що працюють в режимі гнучкого робочого графіку. Усі розрахунки (якщо не вказане інше) робляться відносно числа опитаних.

12,43% знають про випадки, що їх колегам, які зверталися за встановленням гнучкого режиму робочого часу, не відмовляли. Більшість опитаних -79,89% - не володіє такою інформацією (рис. 17).

При цьому 80,26% зазначили, що їм не відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу, 19,74% - як відмовляли, так і дозволяли працювати в гнучкому режимі робочого часу. (рис. 18).

Серед тих, кому не відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу 73,23% - жінки і 26,77% - чоловіки.

67,9% - жінки, з числа тих, кому як відмовляли, так і дозволяли працювати в гнучкому режимі робочого часу і 32,1% - чоловіки, які опинялися в аналогічних ситуаціях (рис. 19).

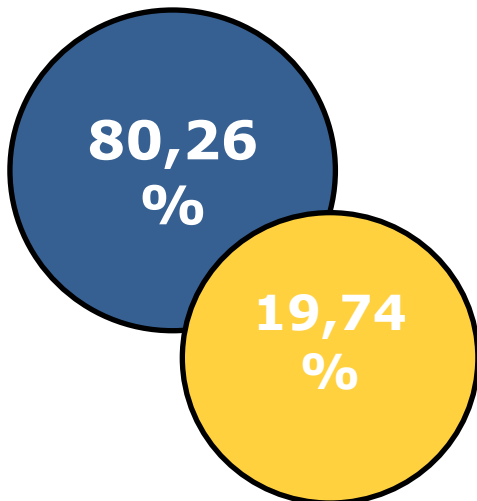


Рис. 18. Чи відмовляли у наданні дозволу на встановлення гнучкого режиму робочого часу? (%)

47,79% державних службовців, які працюють в гнучкому режимі робочого часу і яким свого часу відмовляли у встановленні такого режиму, зазначили, що причиною такої відмови було те, що в державному

- Не володію такою інформацією
- Знаю, що моїм колегам не відмовляли
- Знаю про такі випадки відмови

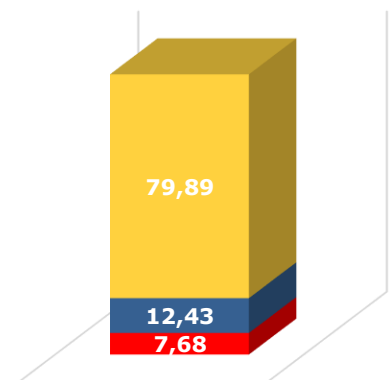


Рис.17. Чи відомі випадки відмови у наданні дозволу на встановлення гнучкого режиму робочого часу? (%)

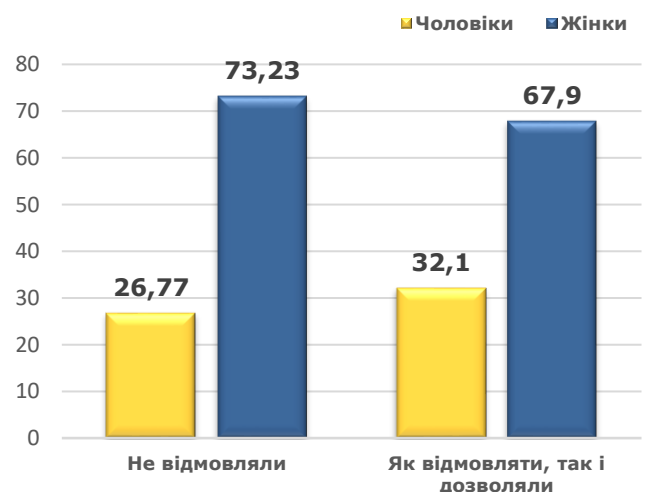


Рис. 19. Співвідношення кількості жінок та чоловіків, яким дозволяли/відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу (%)

органі, в якому вони працюють не практикується встановлення гнучкого режиму робочого часу. У той же час 32,56% переконані, що специфіка роботи, на думку керівництва, не дозволяє встановити гнучкий режим робочого часу. 11,39% опитаним відмовили без аргументів. 8,26% надали інші варіанти відповідей, зокрема:

- ✓ підвищена завантаженість у певний період часу;
- ✓ немає ким замінити на час відсутності;
- ✓ інші працівники працюють в гнучкому режимі робочого часу чи дистанційно, а хтось повинен бути присутнім на робочому місці;
- ✓ у полі для заповнення прописали знаки або слова, які не мають відношення до питання (рис. 20).

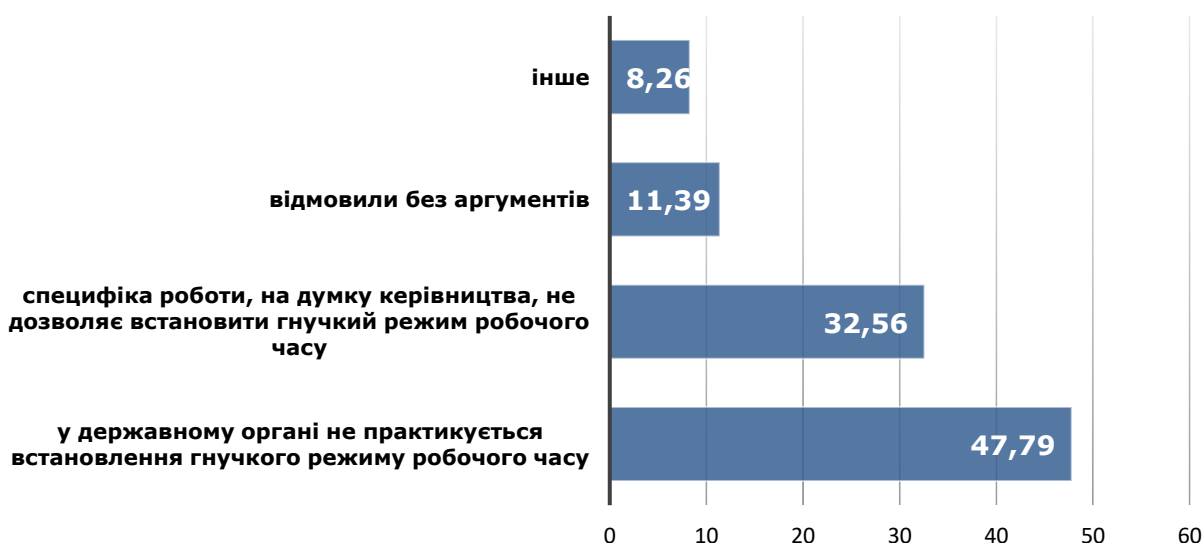


Рис. 20. З яких підстав було відмовлено у встановленні гнучкого режиму робочого часу? (%)

На питання «Що стало підставою, того, що Ви ініціювали встановлення гнучкого режиму робочого часу?» у респондентів була можливість обрати декілька із запропонованих варіантів, а також запропонувати власний варіант. Таким чином, кожен третій (32,07%) державний службовець обрав власний варіант відповіді, серед яких найчастіше зустрічалися наступні варіанти:

- ✓ війна, обстріли, окупація, перебування в зоні бойових дій, часті повітряні тривоги, ракетні атаки тощо (18,12%);
- ✓ вимкнення світла, карантин (3,3%);



- ✓ у полі для заповнення прописані знаки та/або слова, які не мають відношення до питання та/або інші комбінації відповідей (57,16%).

28,44% опитаних зазначили, що не мали потребу в зміні режиму робочого часу. Для 5,76% причиною стали сімейні обставини. 5,16% вказали на значну віддаленість місця роботи від місця проживання. Для 5,01% на прийняття відповідного рішення вплинув режим роботи закладів дошкільної та загальної середньої освіти. 4,93% вказали на нерівномірний обсяг навантаження впродовж дня (тижня), коли основний обсяг робіт припадає на початок чи кінець робочого дня або виходить за його межі. 4,39% обрали особливості роботи у місцевості, де проживає, зокрема такі, як години пікової завантаженості транспортних шляхів. 3,24% опитаних спонукало власне бажання змінити режим роботи, а для 2,43% - особисті причини, зокрема бажання підвищити власну робочу ефективність. 1,88% працювати в гнучкому режимі робочого часу змусив стан здоров'я, зокрема показання до проведення лікувальних процедур у певний час. 0,77% державних службовців паралельно навчаються, підвищують кваліфікацію. Питання передбачало можливість обрати декілька варіантів відповідей. Найбільш поширеними комбінаціями були:

- ✓ особливості роботи у місцевості, де проживаю, зокрема такі, як години пікової завантаженості транспортних шляхів, значна віддаленість місця роботи від місця проживання (1,89%);
- ✓ режими роботи закладів дошкільної та загальної середньої освіти, сімейні обставини (1,41%);
- ✓ сімейні обставини, стан здоров'я, зокрема показання до проведення лікувальних процедур у певний час (1,12%);
- ✓ значна віддаленість місця роботи від місця проживання, сімейні обставини (0,79%);
- ✓ значна віддаленість місця роботи від місця

проживання, режими роботи закладів дошкільної та загальної середньої освіти (0,72%) (рис. 21).

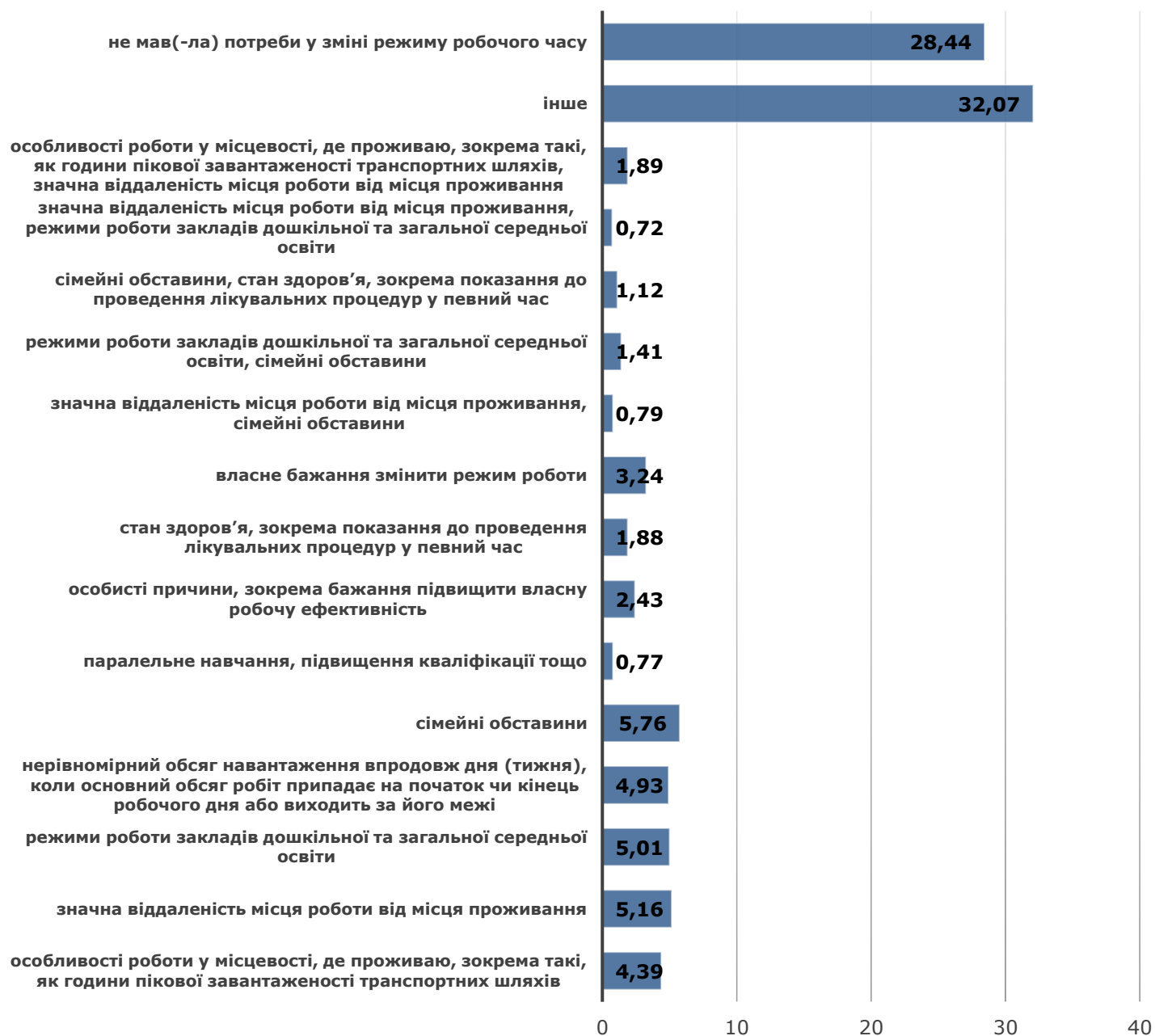


Рис. 21. Що стало підставою ініціювання питання про встановлення гнучкого режиму робочого часу? (%)

У 71,29% опитуваних фіксований режим робочого часу (визначається початок і кінець робочого часу, час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування. При цьому державному службовцю може визначатись відмінна від встановленої у державному органі тривалість роботи по днях тижня, а також поділ робочого дня на частини).

28,71% державних службовців працюють за змінним режимом робочого часу (відсутній фіксований початок, кінець і тривалість робочого дня, на державного службовця не поширюється встановлена у державному органі тривалість роботи по днях тижня, за потреби можуть визначатися періоди часу, в які державний службовець зобов'язаний бути присутнім на робочому місці) (рис. 22).

61,12% респондентам встановлено гнучкий режим робочого часу на визначений строк (строково), у той час як 38,88% гнучкий режим робочого часу встановлено безстроково (рис. 23).

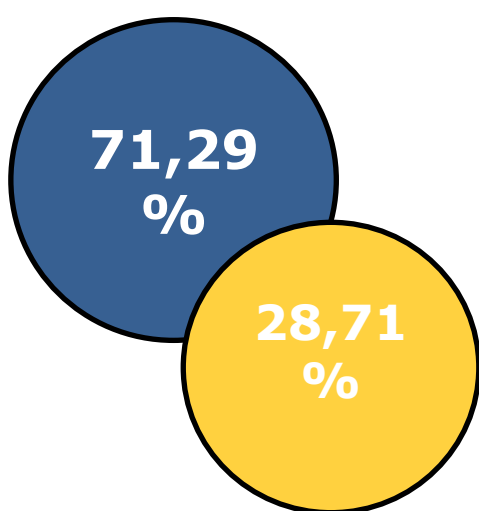


Рис. 22. Який гнучкий режим робочого часу встановлено? (%)

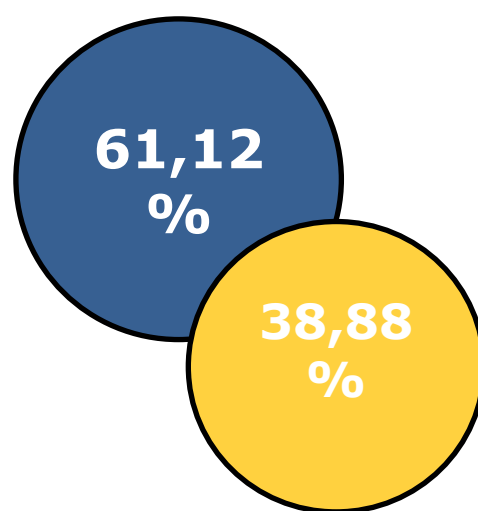


Рис. 23. На який період встановлено гнучкий режим робочого часу? (%)

Для 21,71% державних службовців робота в гнучкому режимі робочого часу ніяк не вплинула на повсякденне життя. У той час, як 16,03% знайшли баланс між професійним та сімейним життям на протизавагу 2,96%, яким гнучкий робочий графік на дав можливість поєднати професійне і сімейне життя, а навпаки вніс дисбаланс. 9,02% стали себе краще і комфортніше почувати, працюючи в гнучкому режимі робочого часу на відміну від 5% опитуваних, які некомфортно себе почувають, працюючи в зазначених умовах. У 5,4% з'явилися можливості для саморозвитку. У 3,59% опитаних з'явилось більше можливостей приділяти час для дітей. 1,8% довелося відмовитися від більшості своїх повсякденних

справ. Питання передбачало можливість обрати декілька варіантів відповідей або ж написати власний варіант, що і зробили 32,73% опитаних. Серед найпоширеніших комбінацій відповідей були:

- ✓ знайшов (-ла) баланс між професійним та сімейним життям, з'явилася можливість для саморозвитку, став(-ла) себе краще і комфортніше почувати, працюючи в такому режимі (5,58%);
- ✓ знайшов (-ла) баланс між професійним та сімейним життям, став(-ла) себе краще і комфортніше почувати, працюючи в такому режимі (3,93%);
- ✓ знайшов (-ла) баланс між професійним та сімейним життям, з'явилася можливість для саморозвитку, став(-ла) себе краще і комфортніше почувати, працюючи в такому режимі, маю більше можливостей приділяти час для дітей (3,05%);
- ✓ знайшов (-ла) баланс між професійним та сімейним життям, з'явилася можливість для саморозвитку (2,52%);
- ✓ знайшов (-ла) баланс між професійним та сімейним життям, маю більше можливостей приділяти час для дітей (2,25%);
- ✓ з'явилася можливість для саморозвитку, став(-ла) себе краще і комфортніше почувати, працюючи в такому режимі (2,13%);
- ✓ став(-ла) себе краще і комфортніше почувати, працюючи в такому режимі, маю більше можливостей приділяти час для дітей (0,89%);
- ✓ знайшов (-ла) баланс між професійним та сімейним життям, з'явилася можливість для саморозвитку, маю більше можливостей приділяти час для дітей (0,77%);
- ✓ графік впливає, але не надає можливість поєднувати професійне і сімейне життя, а навпаки вносить дисбаланс, відчуваю себе некомфортно за таких умов праці (0,56%);
- ✓ графік впливає, але не надає можливість поєднувати

професійне і сімейне життя, а навпаки вносить дисбаланс, довелося відмовитися від більшості своїх повсякденних справ (0,51%);

- ✓ довелося відмовитися від більшості своїх повсякденних справ, відчуваю себе некомфортно за таких умов праці (0,47%).

11,83% опитаних у відповіді зазначили знаки та/або цифри, які не мають відношення до питання або вказали іншу комбінацію відповідей (рис. 24).

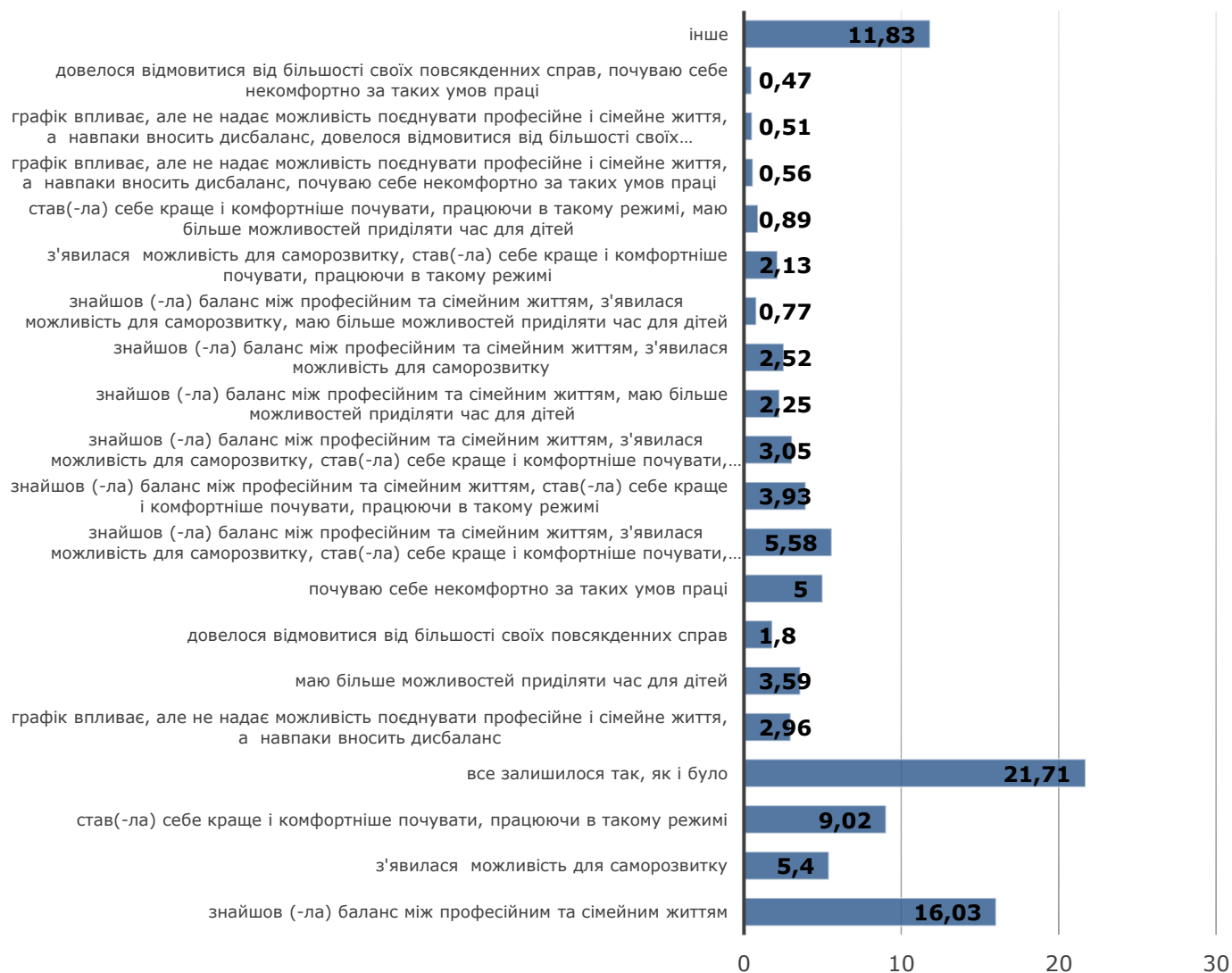


Рис. 24. Як вплинув гнучкий графік робочого часу на повсякденне життя? (%)

Більшість опитаних (85,92%) повідомили, що ставлення керівництва у зв'язку з роботою в гнучкому режимі робочого часу до них не змінилося. У той час, як 11,23% відчували зміни в кращу сторону, а 2,85% - в гіршу (рис. 25). Аналогічна ситуація зі ставленням колег до того, що респондент працює гнучкому режимі робочого часу: для 87,14% нічого не змінилося, для 9,91% змінилося в кращу сторону, а для 2,95% - в гіршу (рис. 25).



**Рис.25. Чи змінилося ставлення керівництва/колег у зв'язку з роботою в гнучкому режимі робочого часу? (%)**

Серед опитаних більшість жінок запевняє, що працюючи в гнучкому режимі робочого часу, ставлення ані керівництва (88,6%), ані колег (89,62%) до них не змінилося. 8,58% говорить про те, що ставлення керівництва змінилося до них в кращу сторону, а для 7,2% і ставлення колег. У той час лише для 2,82% опитаних жінок ставлення керівництва змінилося в гіршу сторону, так само і не склалися відносини з колегами у 3,18%. Мало відрізняється окреслена ситуація і серед респондентів-чоловіків. 78,98% запевняють, що ставлення керівництва до них не змінилося, так само як і для 80,71% ставлення колег. Більш ніж вдвічі відрізняється показник щодо зміни стосунків з колегами і керівництвом в кращу сторону

у чоловіків від жінок. Так, 18,10% чоловіків запевняють, що стосунки з керівництвом покращилися, а у 16,91% покращилися стосунки і з колегами. У 2,92% опитаних змінилися в гіршу сторону стосунки з керівництвом і у 2,38% з колегами (рис.26).

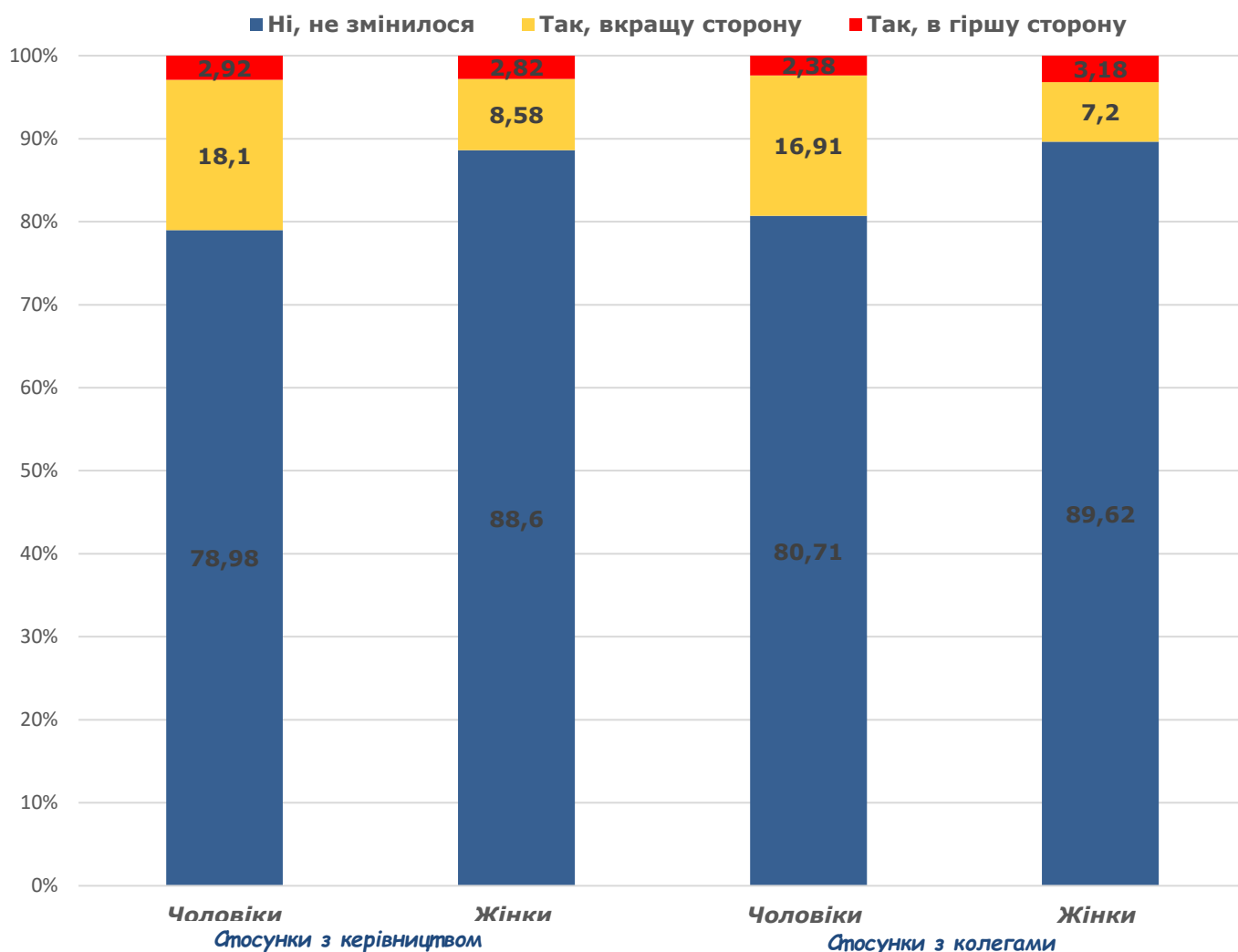


Рис. 26. Порівняння відповідей чоловіків та жінок щодо ставлення керівництва/колеги у зв'язку з роботою в гнучкому режимі робочого часу (%)

69,85% опитаних повідомили, що, почавши працювати в гнучкому режимі робочого часу, умови для виконання посадових обов'язків залишилися ті самі, проте вони є комфортними. Для 12,67% респондентів умови також не змінилися, проте вони не є комфортними для належного виконання посадових обов'язків. Для 14,46% були створені додаткові комфортні для роботи умови, а для 3,02% умови роботи погіршилися (рис. 27).



Більша половина опитаних (60%) зазначили, що жодних труднощів у роботі за гнучким режимом робочого часу не виникло. У той час, як у 11,22% виникли труднощі технічного характеру. 5,13% зазначили, що виникли труднощі з плануванням власного графіку роботи. Для 4,25% складним виявилось поєднання виконання посадових та сімейних обов'язків. 2,95% зазначили, що були труднощі у налагодженні комунікації та зворотнього зв'язку з безпосереднім керівником та колегами. Для 2,3% опитаних викликом стали психологічні чинники, а для 0,53% основна перешкода – погіршення взаємин з колегами. Питання мало опцію вибору декількох варіантів відповідей. Цією можливістю скористалися 5,92% респондентів. Найпоширенішими комбінаціями відповідей були:

- ✓ труднощі технічного характеру, комунікація та зворотній зв'язок з безпосереднім керівником та колегами (1,71%);
- ✓ планування власного графіку роботи, поєднання виконання посадових та сімейних обов'язків (1,13%);
- ✓ труднощі технічного характеру, планування власного графіку роботи (0,65%);
- ✓ труднощі технічного характеру, поєднання виконання посадових та сімейних обов'язків (0,62%);
- ✓ поєднання виконання посадових та сімейних обов'язків, психологічні чинники (0,53%);
- ✓ труднощі технічного характеру, психологічні чинники (0,52%).

Майже 8% респондентів у полі для відповіді вписали знаки/букви/цифри, що не мають відношення до



Рис. 27. Чи створені умови для виконання посадових обов'язків в режимі гнучкого графіку? (%)



питання. (рис. 28).

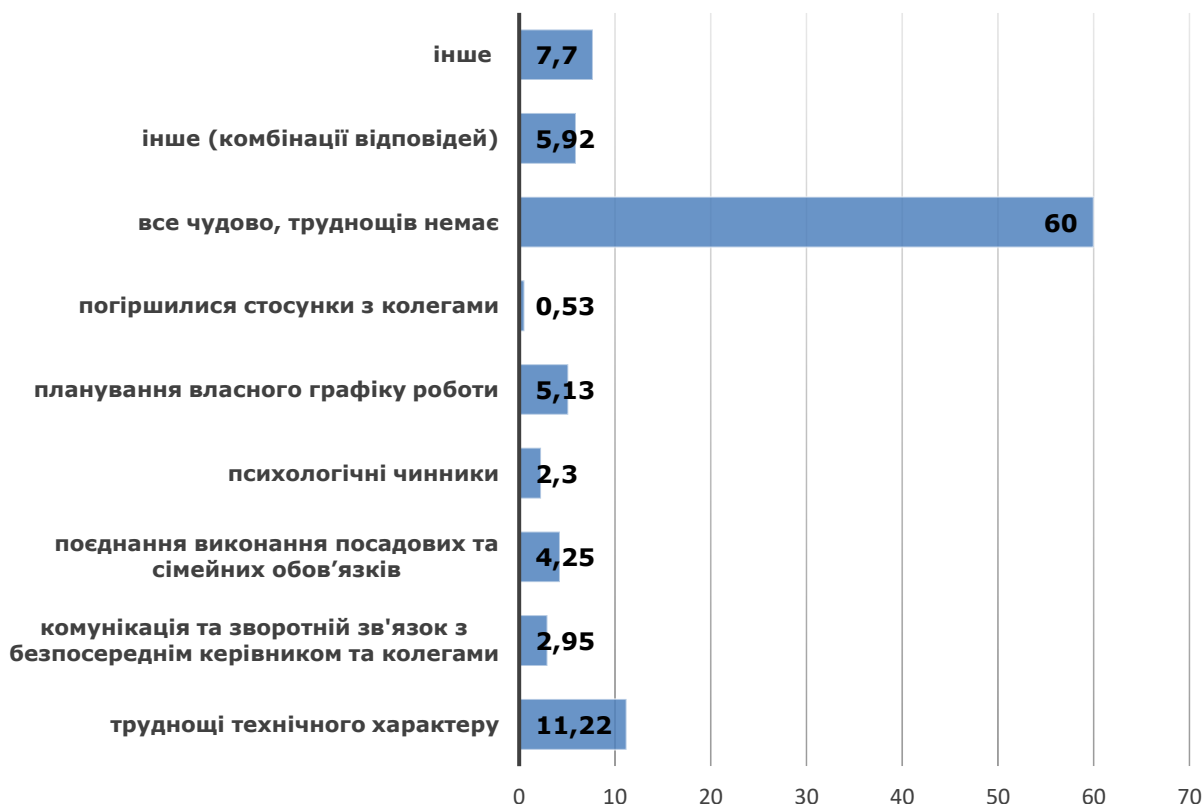


Рис. 28. З якими труднощами зіткнулися працюючі за гнучким графіком? (%)

Більша половина опитаних (55,39%) зазначили, що щоденно звітує керівництву про тривалість роботи за гнучким графіком. У той час, як у 27,07% державних службовців не контролюється тривалість роботи за гнучким графіком. 17,54% респондентів повідомили, що в державному органі, де вони працюють, встановлена комп'ютерна програма, що дозволяє здійснювати автоматизований облік робочого часу (рис. 29).

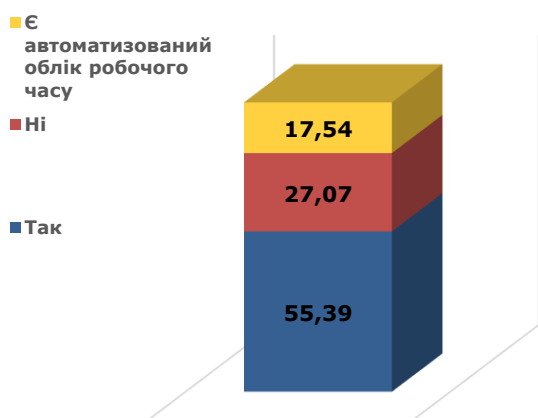
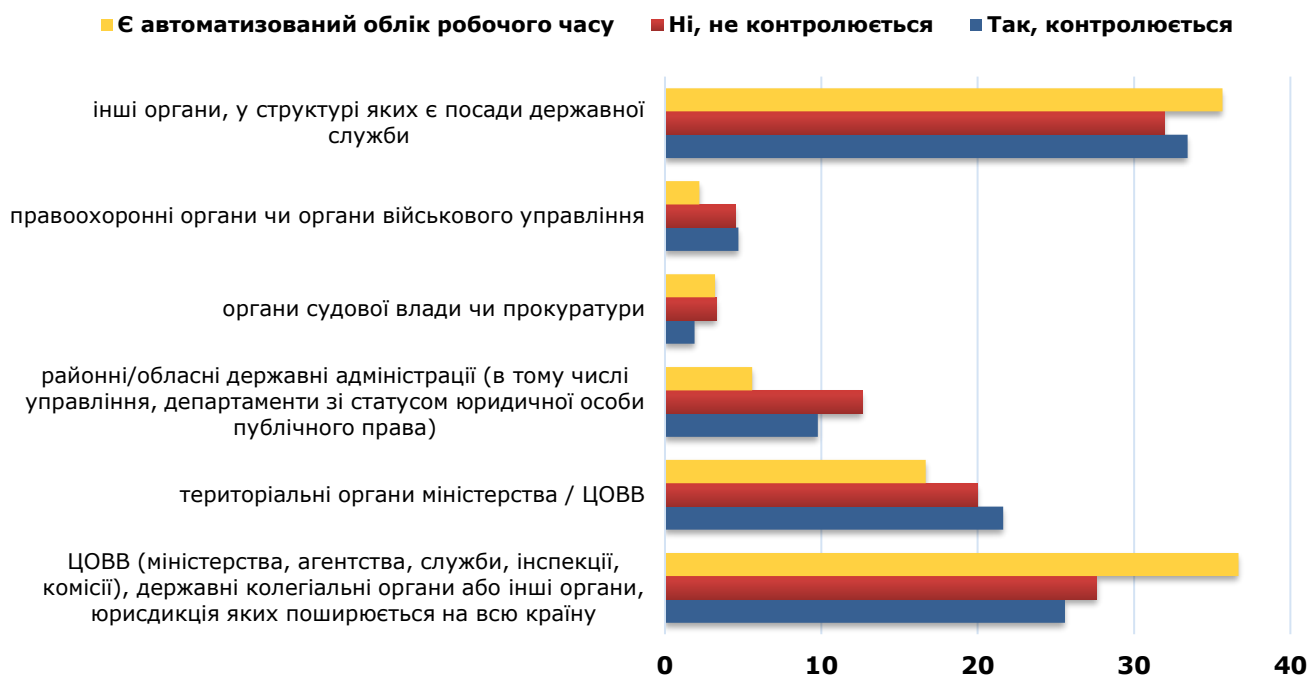


Рис. 29. Чи контролюється керівництвом тривалість роботи за гнучким графіком? (%)

Якщо проаналізувати контроль діяльності державних службовців, що працюють в гнучкому режимі робочого часу, то маємо показники, які відображені в рис.30.



**Рис.30. Контроль за діяльністю державних службовців, що працюють в гнучкому режимі робочого часу в розрізі державних органів (%)**

Найвищі показники<sup>3</sup> контролю за виконанням посадових обов'язків державними службовцями, що працюють в гнучкому режимі робочого часу мають територіальні органи міністерств/ЦОВВ (21,63%), правоохоронні органи чи органи військового управління (4,07%) та інші органи, у структурі яких є посади державної служби (33,42%). Лідерами по наявності комп'ютерної програми, що дозволяє здійснювати автоматизований облік робочого часу є ЦОВВ (міністерства, агентства, служби, інспекції, комісії), державні колегіальні органи або інші органи, юрисдикція яких поширюється на всю територію країни (36,68%), органи судової влади чи прокуратури (3,21%) та інші органи, у структурі яких є посади державної служби (35,65%). Найбільше не контролюється тривалість діяльності осіб (з числа тих, хто працює в гнучкому режимі робочого часу), що працюють в районних/обласних державних адміністраціях (в тому числі управліннях, департаментах зі статусом юридичної особи публічного права) (12,66%), органах судової влади чи прокуратури

<sup>3</sup> Аналізувалися показники одного виду державного органу відносно кількісного показника одного варіанту відповіді на питання

(3,3%) та правоохоронних органах чи органах військового управління (4,5%).

85,35% з числа тих, хто працює в гнучкому режимі робочого часу, переконані, що рішення про встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу залежить не від статі, а від причин, за яких є потреба працювати в гнучкому режимі робочого часу, можливостей органу та займаній посади. 6,96% переконані, що жінкам майже ніколи не відмовлять у встановленні гнучкого режиму робочого часу. У той час менше, ніж по 1% підтримки отримали наступні варіанти:

- ✓ жінкам практично завжди відмовляють (0,52 %);
- ✓ чоловікам майже ніколи не відмовляють (0,68 %);
- ✓ чоловікам практично завжди відмовляють (0,49%).

6,01% опитаних зазначили залишити свій варіант відповіді. Найпоширенішими варіантами відповідей є:

- ✓ жінкам майже ніколи не відмовляють, чоловікам практично завжди відмовляють;
- ✓ важко відповісти
- ✓ невідомо (рис. 31).

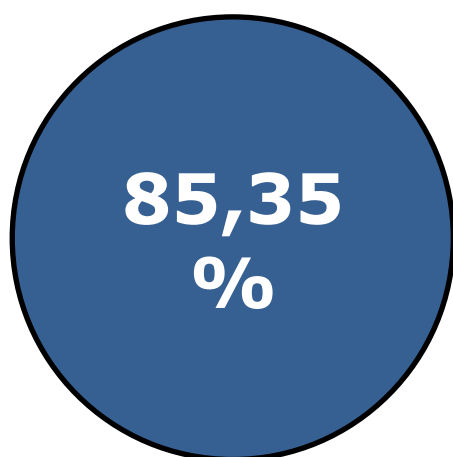
90,7% опитаних вважають, що приналежність працівника та керівника до однієї статі не впливає на прийняття рішення про встановлення гнучкого режиму робочого часу. 2,38% схиляються до думки, що жінка-керівниця ніколи не відмовить жінці-працівникові. Менше, ніж по 1% голосів опитаних мають на своєму рахунку наступні варіанти відповідей:

- ✓ жінка-керівниця ніколи не відмовить чоловіку-працівникові (0,39%);
- ✓ жінка-керівниця завжди відмовить жінці-працівникові (0,5%);
- ✓ жінка-керівниця завжди відмовить чоловіку-працівникові (0,2 %);
- ✓ чоловік-керівник завжди відмовить жінці-працівникові (0,23 %);
- ✓ чоловік-керівник завжди відмовить чоловіку-працівникові (0,1 %);

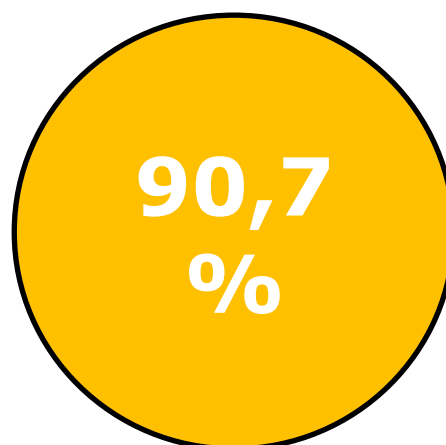
- ✓ чоловік-керівник ніколи не відмовить чоловіку-працівникові (0,23 %);
- ✓ чоловік-керівник ніколи не відмовить жінці-працівникові (0,87 %).

4,41% висвітлили свої варіанти відповідей, найпоширенішими з яких є:

- ✓ важко відповісти;
- ✓ все залежить не від статі, а від особистих якостей керівництва (рис. 32).



**Рис. 31. Чи є у прийнятті рішення про встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу гендерна складова?**



**Рис. 32. Чи впливає приналежність керівника та працівника до однієї статі на прийняття рішення про встановлення гнучкого графіку?**

# АНАЛІЗ ВІДПОВІДЕЙ ВІД ОСІБ, ЯКІ НЕ ПРАЦЮЮТЬ В ГНУЧКОМУ РЕЖИМІ РОБОЧОГО ЧАСУ

42440 респондентів, а це 76,13% від загальної кількості опитаних, відповіли, що не працюють і ніколи не працювали за гнучким режимом робочого часу (рис. 13).

44,85% опитаних<sup>4</sup> державних службовців, зазначили, що причиною того, що вони не ініціювали встановлення гнучкого режиму робочого часу є те, що в державному органі, в якому вони працюють, не практикується встановлення працівникам режиму гнучкого робочого часу. Водночас у кожного третього (30,35%) немає потреби у встановленні гнучкого режиму робочого часу, оскільки зручно працювати в межах загальноприйнятого режиму робочого часу. Майже 16% респондентів не знали, що мають право на встановлення їм гнучкого режиму робочого часу. 3,46% вважають, що встановлення їм гнучкого режиму робочого часу буде несправедливим по відношенню до їх колег, а 2,75% сумніваються, що зможуть належним чином організувати свій робочий процес. 1,22% виявили бажання працювати в гнучкому режимі робочого часу, проте керівник(-ця) не погодив(-ла). 1,43% опитаних не змогли дати відповідь (рис. 33).

У той же час 62,5% державних службовців, що наразі не працюють в гнучкому режимі робочого часу, в майбутньому хотіли б працювати за вказаних умов, а 37,5% - ні (рис.34). При цьому 80,76% з числа бажаючих працювати в гнучкому режимі робочого часу – жінки, 19,24% - чоловіки. З поміж тих, хто не має бажання

<sup>4</sup> У цьому розділі опитувані – особи, які під час проходження опитування повідомили, що не працюють в режимі гнучкого робочого графіку. Усі розрахунки (якщо не вказане інше) робляться відносно числа опитаних.

працювати в гнучкому режимі робочого часу в майбутньому, 80,9% - жінки і 19,1% - чоловіки (рис. 35).



Рис.33. Чому не ініціювали встановлення гнучкого режиму робочого часу? (%)

■ Хотіли б працювати в режимі гнучкого графіку  
 ■ Не хотіли б працювати в режимі гнучкого графіку

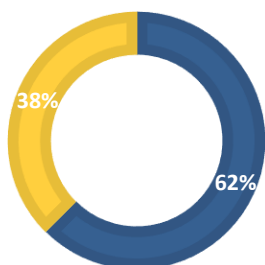


Рис. 34. Чи хотіли б у майбутньому працювати за гнучким режимом робочого часу? (%)

■ так, хотів (-ла)    ■ ні, не хотів (-ла)

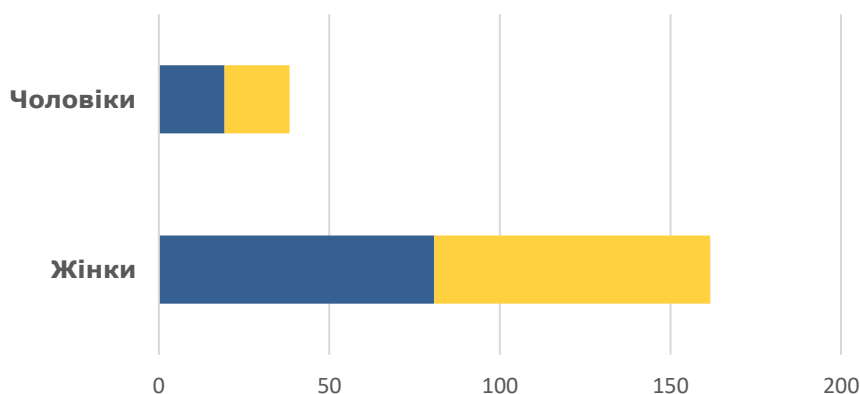


Рис. 35. Співвідноження жінок і чоловіків, які хотіли б / не хотіли працювати в гнучкому режимі робочого часу(%)

91,69% опитаних не володіють інформацією про випадки відмови у наданні дозволу на встановлення гнучкого режиму робочого часу. У той час 4,69% знає про такі випадки відмови, а 3,62% знає випадки, коли їхнім

колегам не відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу (рис. 36).

Серед державних службовців, які не працюють в гнучкому режимі робочого часу, 82,6% запевнили, що їм не відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу. У той час, як 17,4% респондентів опинялися в ситуаціях, коли їм як відмовляли, так і надавали дозвіл на встановлення гнучкого режиму робочого часу (рис. 37).

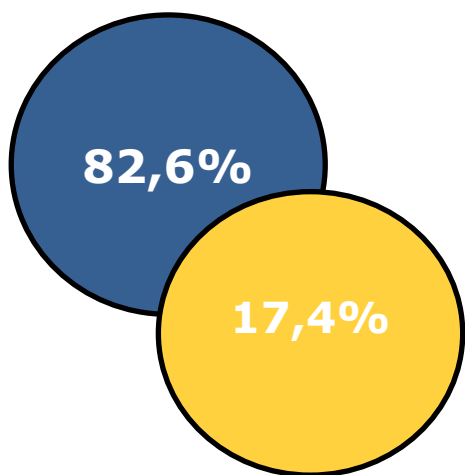


Рис. 37. Чи відмовляли у наданні дозволу на встановлення гнучкого режиму робочого часу? (%)

чоловіки, а 81,08% - жінки. Аналогічна ситуація і серед тих, кому як відмовляли, так і дозволяли працювати в гнучкому режимі робочого часу: 20,48% - чоловіки, а 79,52% - жінки (рис. 38).

Основними причинами, які стали причиною відмови керівництва у наданні респондентам права на користування гнучким режимом робочого часу для 66,11% стало те, що у державному

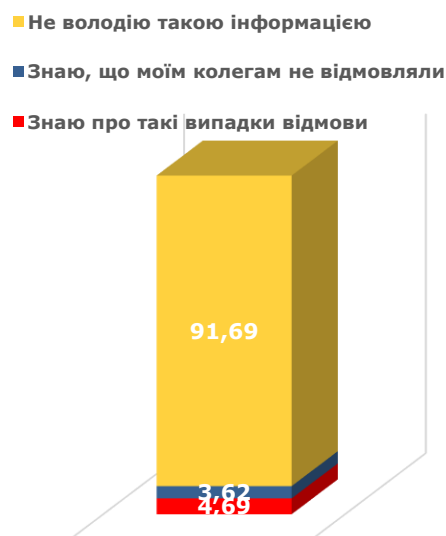


Рис.36. Чи відомі випадки відмови у наданні дозволу на встановлення гнучкого режиму робочого часу? (%)

Серед тих, кому не відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу – 18,92% -



Рис. 38. Співвідношення кількості жінок та чоловіків, яким дозволяли/відмовляли у встановленні гнучкого режиму робочого часу (%)

органі не практикується встановлення гнучкого режиму робочого часу. Для 21,28% причиною відмови стало те, що специфіка роботи не дозволяє встановити гнучкий режим робочого часу. А 6,11% державних службовців відмовили без аргументів. Зазначене питання мало опцію залишити свій варіант відповіді, чим і скористалися 6,5% респондентів. Серед найпоширеніших відповідей були:

- ✓ це така позиція керівництва, яка не обговорюється;
- ✓ не змогли надати відповідь;
- ✓ усі повинні працювати в рівних умовах (рис. 39).

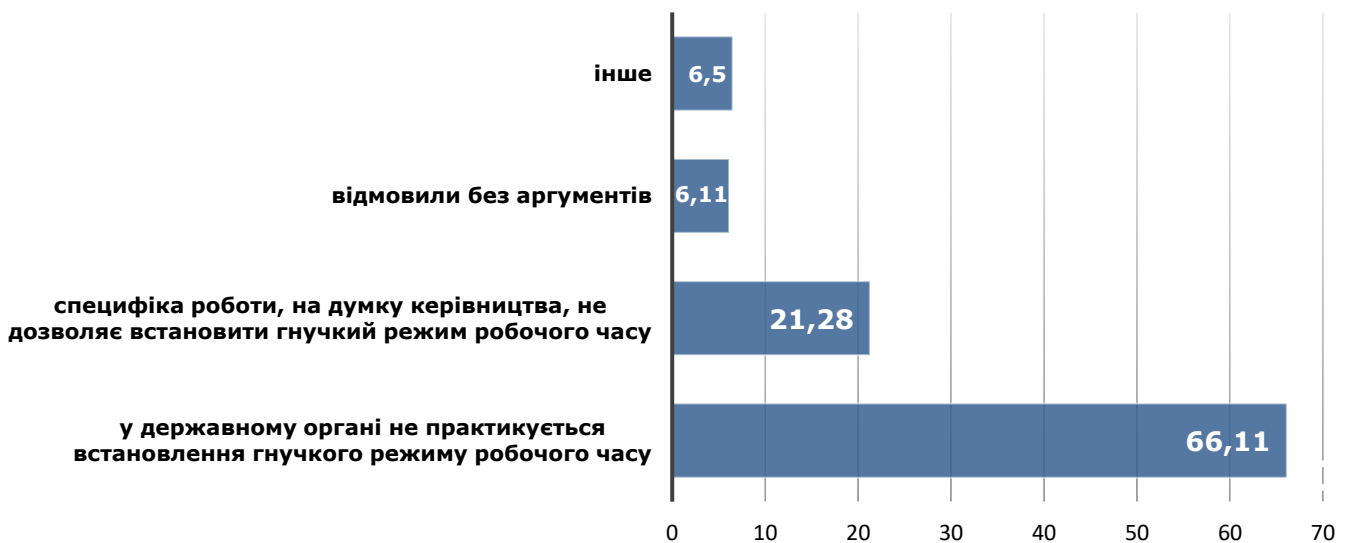


Рис. 39. З яких підстав було відмовлено у встановленні режиму робочого часу? (%)

88,83% державних службовців з числа тих, хто не працює в гнучкому режимі робочого часу, вважають, що рішення про встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу залежить не від статі, а від причин, за яких є потреба працювати в режимі гнучкого графіку, можливостей органу встановити такий графік та займаної посади. Майже 3% вважають, що жінкам ніколи не відмовлять і менше ніж по 1% надали перевагу наступним варіантам:

- ✓ жінкам практично завжди відмовляють (0,56 %);
- ✓ чоловікам майже ніколи не відмовляють (0,25 %);
- ✓ чоловікам практично завжди відмовляють



(0,43%).

У той же час 6,83% обрали комбінації із запропонованих варіантів та/або надали власний варіант. Такими, що найчастіше повторювалися були наступні відповіді:

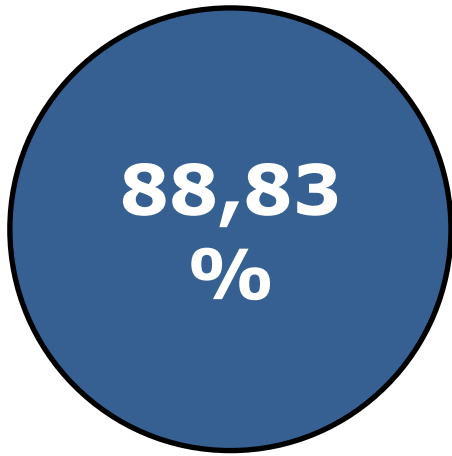
- ✓ жінкам ніколи не відмовлять, чоловікам завжди відмовлять;
- ✓ рішення залежить від особистих якостей керівника;
- ✓ невідомо, важко відповісти (рис. 40).

Абсолютна більшість, майже 93 % респондентів, вважає, що приналежність керівника та працівника до однієї статі не впливає на прийняття рішення про встановлення гнучкого графіку роботи. Підтримку в менше ніж 1% отримали наступні варіанти відповідей:

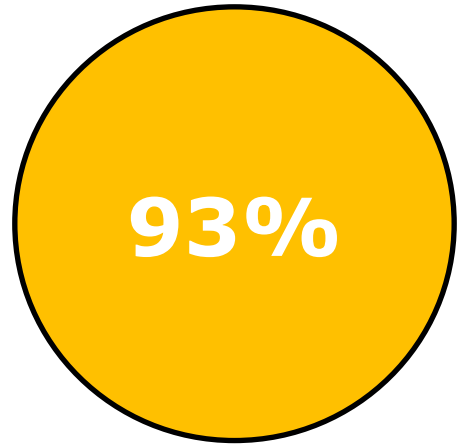
- ✓ жінка-керівниця ніколи не відмовить жінці-працівникові (0,97 %);
- ✓ жінка-керівниця ніколи не відмовить чоловіку-працівникові (0,24 %);
- ✓ жінка-керівниця завжди відмовить жінці-працівникові (0,67 %);
- ✓ жінка-керівниця завжди відмовить чоловіку-працівникові (0,1 %);
- ✓ чоловік-керівник завжди відмовить жінці-працівникові (0,21 %);
- ✓ чоловік-керівник завжди відмовить чоловіку-працівникові (0,1 %);
- ✓ чоловік-керівник ніколи не відмовить чоловіку-працівникові (0,16 %);
- ✓ чоловік-керівник ніколи не відмовить жінці-працівникові (0,72 %).

Майже 4 % опитаних зазначили свої варіанти відповідей, найпоширеніші з яких:

- ✓ все залежить, не від статі, а від людини-керівника;
- ✓ все залежить від вищестоячого керівництва;
- ✓ все залежить від настрою керівника;
- ✓ все залежить від результату роботи;
- ✓ не можу відповісти (рис.41).



**Рис. 40.** Чи є у прийнятті рішення про встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу гендерна складова?



**Рис. 41.** Чи впливає приналежність керівника та працівника до однієї статі на прийняття рішення про встановлення гнучкого графіку?

# ВИСНОВКИ

24% серед опитаних працюють в гнучкому режимі робочого часу.

Аналіз відповідей тих, хто працює в гнучкому режимі робочого часу, дає змогу зробити висновок, що гнучкий режим робочого часу – це інструмент, який дозволяє якісно організувати свій робочий день, а для багатьох – це спосіб знайти баланс між професійним та сімейним життям (34,13% респондентів обрали саме цей варіант з-поміж інших, що характеризує вплив їхнього режиму роботи на повсякденне життя). Крім того, 6,19% зазначили, що працюючи в гнучкому режимі робочого часу з'явилася можливість більше часу приділяти дітям. Ще одним позитивним проявом гнучкого режиму робочого часу стало те, що 24,16% опитаних зазначили, що почали себе краще і комфортніше почувати, працюючи в такому режимі. І лише для 9,5% робота в гнучкому режимі робочого часу має негативне забарвлення: довелося відмовитися від більшості повсякденних справ, відчувають себе некомфортно за таких умов праці та вважають, що такий графік не надає можливість поєднувати професійне та особисте життя, а навпаки – вносить дисбаланс. Попри це 67% від усіх опитаних хотіли б в майбутньому працювати в гнучкому режимі робочого часу.

До абсолютної більшості опитаних з числа тих, хто працює в гнучкому режимі робочого часу (більше 85%), ставлення керівництва та колег у зв'язку з тим, що вони працюють за іншим режимом робочого часу, не змінилося.

Більша половина респондентів (60%) не має жодних труднощів, працюючи в гнучкому режимі робочого часу. Найбільший виклик, як зазначили 14,82% опитаних, – труднощі технічного характеру. Лише для 6,35% опитаних гострим постало питання поєднання виконання посадових

та сімейних обов'язків, а для майже 7% - планування власного графіку роботи.

58,4% респондентів зазначили, що в державних органах, в яких вони працюють, не проводилася роз'яснювальна робота щодо можливості встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу. Ці показники корелюються з відповідями щодо причин, чому держаний службовець не ініціював встановлення йому такого режиму робочого часу. Кожен четвертий респондент зазначив, що йому невідомо чи використовується в державному органі практика встановлення гнучкого режиму робочого часу для працівників, а майже 16% не знали, що мають право на встановлення їм гнучкого режиму робочого часу. 44,85% державних службовців зазначили, що в державному органі не практикується встановлення гнучкого режиму робочого часу.

У кожного третього з числа усіх опитаних (30,35%) немає потреби у встановленні гнучкого режиму робочого часу, оскільки загальноприйнятий режим робочого часу є максимально зручним.

Повномасштабна військова агресія російської федерації проти України та її наслідки відіграли не останню роль у тому, що працівники зверталися до свого керівництва із запитом про встановлення їм гнучкому режиму робочого часу. Часті повітряні тривоги, ракетні обстріли, перебої з електроенергією, віялові відключення електроенергії – ось неповний перелік підстав, що стали причиною ініціювання державними службовцями встановлення їм гнучкого режиму робочого часу. Крім того важливу роль відіграли і сімейні обставини (8,28%), стан здоров'я (3%), графік роботи закладів дошкільної та загальної середньої освіти (7,13%).

На думку респондентів в питанні встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу відсутня гендерна складова. 88,08% усіх опитаних вважають, що рішення про встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу залежить не від статі, а від причин, за яких

є потреба працювати в режимі гнучкого графіку, можливостей органу встановити такий графік та займаної посади. 92,24% респондентів переконані, що приналежність працівника та керівника до однієї статі не впливає на прийняття рішення про встановлення працівникові гнучкого режиму робочого часу.

Таким чином, гнучкий режим робочого часу – це дієвий інструмент, який допомагає знайти баланс між професійним та сімейним життям, на який не впливають жодні гендерні прояви та стереотипи.

Проте актуальним залишається питання щодо поширення інформації серед державних службовців про можливість працювати за іншим, аніж загальноприйнятим, режимом робочого часу, що є особливо актуальним в умовах сьогодення. Державні органи в більшості не проводять роз'яснювальну роботу з цього питання, хоча, надавши можливість державному службовцю працювати в гнучкому режимі робочого часу, можна підвищити його продуктивність та покращити психоемоційний стан, що позитивно вплине на якість виконуваної ним роботи.