

Сорока О.В.

к.е.н., доцент, доцент кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Шаула О.Д.

Здобувач освітньої програми «Економіка та управління в HR-індустрії»
Одеський національний економічний університет

ОХОРОНА ПРАЦІ ПІД ЧАС ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Дистанційна робота – це форма організації праці, при якій працівник виконує свої обов'язки поза традиційним офісним середовищем [1]. Вона передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій для зв'язку з колегами та виконання робочих завдань. Така форма праці економить час, що витрачається на шлях до роботи, а також надає гнучкість у графіку, але вимагає від працівників високого рівня самоорганізації.

1. На дистанційних працівників так само поширюється трудове законодавство України, в тому числі право на безпечні і здорові умови праці за ст. 43 Конституції України [2], право на відшкодування шкоди у разі ушкодження здоров'я або смерті, а також право на пільги і компенсації за важкі та шкідливі умови праці [3].

У статті 14 Закону України від 14 жовтня 1992 року №2694-XII «Про охорону праці» вказано, що, при роботі за договором про дистанційну роботу, відповідальність за забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці на робочому місці самостійно несе працівник [4]. На роботодавця, в свою чергу, покладається обов'язок регулярно проводити інструктаж працівника з питань безпеки та охорони праці. Окрім того, роботодавець несе відповідальність за те, щоб усе обладнання та виробничі засоби, надані працівнику, були технічно справними та безпечними у використанні [5].

2. Проведення інструктажів з охорони праці є важливим аспектом забезпечення безпеки працівників при дистанційній роботі. Ці інструктажі охоплюють питання безпечного використання обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Особливістю проведення інструктажів для дистанційних працівників є можливість їх проведення в онлайн-форматі. Підтвердженням проведення інструктажу в такому випадку вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. Це дозволяє забезпечити належний рівень інформованості працівників про правила безпеки праці, незважаючи на їх фізичну віддаленість від основного робочого місця.

Задля комплексного забезпечення безпеки праці, інструктажі варто планувати для різних стадій адаптації працівника та різних задач. Наприклад, вступні інструктажі для нових працівників, регулярні, позапланові, цільові у разі виконання працівником незвичної для нього роботи [6].

3. В умовах воєнного стану та масової еміграції населення України все більше людей працюють дистанційно. У 71% вітчизняних компаній за кордоном перебуває до 10% працівників. Серед працівників, що проживають в Україні, 22%

працює/працювали в онлайн-режимі, ще 19% - у гібридному. Така розповсюдженість вимагає окремої уваги роботодавців до пристосування до особливостей дистанційної праці задля підвищення ефективності онлайн-працівників.

Особливо важливими є питання стабільності зв'язку, електропостачання та доступу до інтернету, які напряду впливають на можливість виконання дистанційної роботи [7]. Відсутність чітких механізмів компенсації за використання особистого обладнання та відшкодування витрат може стати причиною конфліктів між працівниками та роботодавцями, а також створювати додаткові ризики для належної організації охорони праці.

Всесвітньо актуальним питанням також є ефективна організація дистанційної праці. До методів підвищення продуктивності дистанційних працівників належать: впровадження сучасних цифрових інструментів для управління завданнями та комунікації, організація гнучкого робочого графіку, підлаштування системи мотивації під потреби дистанційних працівників, а також регулярна зворотна комунікація та менторство.

4. Під час дистанційної роботи працівники можуть зіткнутися з почуттям ізоляції через відсутність живого спілкування з колегами. Постійна робота в домашньому середовищі та зменшення соціальних контактів можуть негативно вплинути на їх психоемоційний стан, що часто призводить до зниження мотивації, концентрації і виникнення емоційного вигорання [8].

Важливим є створення умов для підтримання психологічного здоров'я, особливо в умовах війни, коли додатковий стрес стає повсякденною частиною життя. Роботодавці можуть запобігти цим проблемам, впроваджуючи регулярні онлайн-зустрічі та підтримуючи постійну комунікацію між членами команди. Це сприяє зміцненню відчуття приналежності та залученості, а також допомагає вирішувати професійні й особисті труднощі працівників. Варто також організовувати неформальні віртуальні заходи, які можуть слугувати заміною традиційним обіднім перервам чи командним зустрічам. Окрім цього, роботодавці повинні заохочувати працівників до участі в тренінгах з тайм-менеджменту та управління стресом. Такі заходи допоможуть працівникам краще організовувати свій робочий день і балансувати між роботою та особистим життям, що є важливим для збереження їхнього емоційного здоров'я і підвищення продуктивності під час дистанційної роботи.

5. Технічні вимоги до організації робочого місця дистанційного працівника мають відповідати загальним нормам охорони праці та враховувати специфіку роботи з комп'ютерним обладнанням. Робоче місце повинно мати достатнє природне та штучне освітлення (не менше 300-500 люкс), при цьому джерела світла не мають створювати відблиски на екрані монітора [9].

Важливим є забезпечення ергономічного розташування обладнання: монітор має знаходитися на відстані 60-70 см від очей працівника, клавіатура - на поверхні столу на відстані 10-30 см від краю. Робочий стілець повинен мати регульовану висоту сидіння та спинки для підтримки правильної постави. Рекомендується також забезпечити належну вентиляцію приміщення та підтримувати оптимальний температурний режим (18-22°C).

6. Отже, для забезпечення ефективної та безпечної організації дистанційної праці, особливо в умовах воєнного стану, рекомендується впроваджувати комплексний підхід, який поєднує правові, технічні та організаційні заходи. Важливо, щоб роботодавці брали до уваги специфіку дистанційної роботи, забезпечуючи працівникам необхідне обладнання, стабільні умови зв'язку та електропостачання. Водночас працівники повинні нести відповідальність за створення безпечного середовища для виконання своїх обов'язків.

Рекомендації для покращення ситуації включають регулярні онлайн-інструктажі з охорони праці, створення чітких механізмів компенсації за використання особистого обладнання та активне використання сучасних цифрових інструментів для підвищення продуктивності. Не менш важливим є приділення уваги психологічному здоров'ю працівників через регулярні комунікації та заходи з командотворення, що допоможе запобігти емоційному вигоранню та підтримати продуктивність праці. Успішна реалізація заходів з охорони дистанційної праці допоможе підвищити безпеку і продуктивність праці в будь-яких умовах.

Список літератури

1. Волинець Р., Бахновська І. Особливості дистанційної роботи під час воєнного стану. *Інноваційні тенденції сьогодення в сфері природничих, гуманітарних та точних наук*. 2024. С. 66–71.
2. Тихонович О. Особливості умов праці для працівників із дистанційною формою зайнятості. *Науковий вісник ужгородського національного університету. Серія: право*. 2024. Т. 2, № 83. С. 56–61.
3. Створення безпечних і нешкідливих умов праці. Державний нагляд за охороною праці WikiLegalAid. WikiLegalAid. URL: <http://surl.li/xtlepi> (дата звернення: 10.10.2024).
4. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-ХІІ : станом на 24 серп. 2024 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text> (дата звернення: 10.10.2024).
5. Дистанційна робота: як проводити інструктаж з охорони праці? - *Охорона праці і пожежна безпека*. Охорона. URL: <https://oppb.com.ua/news/dystanciyna-robotayak-provodyty-instruktazh-z-okhorony-praci> (дата звернення: 10.10.2024).
6. Інструктажі з питань охорони праці: види, особливості проведення. KadrEX. URL: <https://profpressa.com/news/instruktazh-i-z-pitan-okhoroni-pratsi-vidi-osoblivosti-provedennia> (дата звернення: 10.10.2024).
7. Іванов О., Котова Л. Щодо переваг та ризиків дистанційної роботи у сучасних реаліях. VIII Юридичні могилянські читання: Всеукр. наук.- практ. конф.: програма та тези / ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв: Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2023. С. 58–63.
8. Bouchard L., Meunier S. Promoting remote workers' psychological health: Effective management practices during the COVID-19 crisis. *Canadian journal of administrative sciences / revue canadienne des sciences de l'administration*. 2022. URL: <https://doi.org/10.1002/cjas.1664> (date of access: 10.10.2024).
9. Охорона праці офісних працівників: організація та обладнання робочого місця. *Охорона праці і пожежна безпека*. URL: <https://oppb.com.ua/news/okhorona-praci-ofisnyh-pracivnykiv-organizaciya-ta-obladnannya-robochogo-miscya> (дата звернення: 10.10.2024).