

Список літератури

1. Даниленко О.А. Управління соціальною відповідальністю організації. Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць. К.: КНЕУ, 2011. С. 51—56.
2. Каталог дій компаній для боротьби з COVID-19. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <https://csr-ukraine.org/covid-19/>
3. 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. [Electronic resource]. — Available from: // <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>

УДК 331.103

Дмитрук С. М.

кандидат економічних наук

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені
Вадима Гетьмана», м. Київ, Україна

ГОЛОВНІ ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ПІД ЧАС КАРАНТИНУ

Поточна глибока криза, з якою одночасно стикнулися українські компанії спонукає до справді безпрецедентних дій. Необхідні швидкі та глибокі зміни та перехід від вузького сприйняття викликів щодо людського капіталу до усвідомлення масштабності ролі людини на роботі. Переосмислення потребують усталені підходи до роботи з персоналом, пошук і закріплення нових практик, які б враховували потреби працівників, їх покликання і можливості.

З метою запобігання поширенню гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, підприємства змушені реалізувати заходи передбачені законодавством:

- надавати працівникам щорічні, додаткові відпустки та інші оплачувані відпустки;
- надавати відпустки без збереження заробітної плати;
- встановлювати працівникам неповний або скорочений робочий час;
- запроваджувати роботи змінами;
- тимчасово запроваджувати дистанційну або надомну роботу;
- вводити простій;
- продовжувати роботу за умови застосування засобів індивідуального та колективного захисту.

Як свідчать результати опитування «Дії HR в період пандемії» компанії KPMG в Україні, за час карантину 96 % компаній перевели своїх працівників на дистанційну роботу (з них половині компаній вдалося перевести на віддалену роботу понад 75 % співробітників) та лише 4 % зазначили, що специфіка компанії не передбачає дистанційну роботу.

Переведення працівників на дистанційну роботу стало можливим відповідно до прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX, яким внесені зміни в трудові відносини під час карантину та надано поняття дистанційної роботи.

Дистанційна (надомна) робота визначається як 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.

Також згідно опитування компаній для працівників, формат роботи яких не дозволяє працювати дистанційно, 29 % компаній запровадили графіки змінного режиму роботи з виключенням безпосереднього контакту між собою.

За бажанням працівників і за можливості виробничих процесів під час карантину може бути запроваджена робота змінами (пп. 2 п. 2 Прикінцевих положень Закону №530-IX). Гнучкий режим робочого часу — форма організації праці, якою допускається встановлення режиму роботи, що є відмінним від визначеного правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи на певний обліковий період (два тижні, місяць тощо) норми тривалості робочого часу.

Деякі з введених зараз практик компанії розглядають як постійний варіант у подальшій роботі. Так, наприклад, згідно опитування 80 % планують запровадити дистанційну роботу для частини співробітників у різній мірі і після закінчення пандемії.

Компанії незалежно від галузі будуть вимушені переглянути HR-стратегії організаційні та технологічні підходи до роботи. Пандемія ще більше актуалізувала проблему розвитку, накопичення унікальних знань і компетенцій для компаній, а також збереження взаємодії, які напрацьовують працівники, перебуваючи у незвичних для більшості умовах віддаленої роботи.

Пріоритетними напрямками вдосконалення правового регулювання дистанційної роботи в сучасних мовах мають стати пи-

тання умов праці, травматизму, дистанційної дисципліни, використання інформаційних технологій у процесі трудових відносин.

Список літератури

1. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 № 530-IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>
2. Дії HR в період пандемії, дослідження компанії KPMG в Україні 2020 <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ua/pdf/2020/05/HR-UA.pdf>
3. Загорський В.С. Управління фінансовими ресурсами закладів охорони здоров'я: монографія / Загорський В.С., Лободіна З.М., Лопушняк Г.С. — Львів: ЛРІДУ НАДУ, 2010. — 276 с.
4. Лукьяненко Д., Колесов В., Колот А., Столярчук Я. и др. Глобальное экономическое развитие: тенденции, асимметрии, регулирование : [монография] / [Д. Лукьяненко, В. Колесов, А. Колот, Я. Столярчук и др.] ; под науч. ред. проф. Д. Лукьяненко, А. Поручника, В. Колесова. — К. : КНЭУ, 2013. — С. 466.

УДК 331.5

Домуз О. О.

аспірант кафедри менеджменту та соціального забезпечення
Університет банківської справи
м. Львів, Україна

ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ БАНКІВСЬКОЇ СФЕРИ В УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Криза COVID-19 мала серйозний негативний вплив на економіку і ринки праці у всіх регіонах світу. За оцінками МОП, у другому кварталі 2020 року втрати робочого часу, більша частина яких припала на країни з ринковою економікою і країни, що розвиваються, були еквівалентні майже 400 мільйонам робочих місць з повною зайнятістю [1].

На відміну від економічної кризи, глобальна надзвичайна ситуація у сфері охорони здоров'я породжує проблеми, які здатні серйозно вплинути на безперервність робочих процесів, адже якщо співробітники хворіють на робочому місці, виникає ризик розповсюдження захворювання.