

УДК 331.526

Безтелесна Л. І.

доктор економічних наук, професор,
професор кафедри менеджменту
Національний університет водного господарства
та природокористування
м. Рівне, Україна

НАСЛІДКИ ВИМУШЕНОЇ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ЕПІДЕМІОЛОГІЧНИХ ОБМЕЖЕНЬ

Суть дистанційної зайнятості як феномену соціально-трудових відносин та атипової форми трудової діяльності добре відображені в наукових працях українських та іноземних учених. Як зазначається у праці [1], дистанційна зайнятість поширена серед виконавців креативно-аналітичних робіт. Час виходу праці у світ 2018 році, підтверджував істинність цієї тези. Проте, глобальні виклики впродовж наступного періоду, значно розширили коло робіт, що виконуються на засадах дистанційної зайнятості. Яскравим свідченням цього є робота працівників системи освіти.

На виклики, що виникли упродовж останніх років у зовнішньому середовищі, зреагували всі учасники соціально-трудових відносин. Держава запровадила загальні епідеміологічні обмеження, а роботодавці з орієнтацією на них, максимально обмежили of-line контакти у виробничому процесі, впровадили використання засобів захисту та дотримання соціальної дистанції. Працівники, які ж функціонують за правилами, що визначають роботодавці, змушені діяти за ними. Звісно, що дотриманню цих умов найбільш сприяло запровадження та максимальне поширення формату взаємодії on-line між учасниками виробничих процесів, де це є можливим або ж позмінної праці з меншим обсягом міжособистісних контактів. Проте, впровадження таких умов істотно трансформувало виробничий процес, а головне відображається на здоров'ї працівників.

Працівники почали жити в умовах, що докорінно змінюються. Для сучасних соціально-трудова відносин характерним є високий темп, використання інформаційних технологій, де режим праці 24/7, відсутність довгострокових трудових контрактів, тимчасова зайнятість, низька соціальна підтримка на роботі, міжособові конфлікти та низька участь у прийнятті рішень. Сукупність усіх цих умов впливу на працівників породжує у них як стрес, як відповідь на різноманітні екстремальні види впливу зовнішнього та внутрішнього середовища, що виводять із рівноваги фізичні чи психологічні функції людини, так і вигорання. Стрес породжується надмірною залученістю, а вигорання відстороненням (незалученістю) працівників до виробничих процесів. Існування стресових умов у соціально-трудова сфері спричиняють зростання затрат. За останні 3 роки затрати із-за стресу виросли на 16 %, а ціна стресу в мільярдах у Великобританії складає 45 фунтів у рік, в Україні – \$4,2, у Росії – \$30 [2].

Звісно, що стрес і вигорання відображається на психічному здоров'ї працівників і їх благополуччі.

Працівники починають усе більше мати проблеми з психічним здоров'ям, яке визначається ВООЗ як стан психічного і психологічного благополуччя, в якому людина реалізує свій потенціал і може справлятися з нормальними життєвими навантаженнями, може працювати продуктивно і плідно, і здатна вносити свій внесок у життя суспільства. Благополуччя визначається Міністерством охорони здоров'я Великобританії як добре самопочуття і хороше функціонування і включає життєвий досвід кожної людини у порівнянні з соціальними нормами і цінностями. Благополуччя може бути об'єктивним і суб'єктивним.

Працівники, які працюють у режимі вимушеної дистанційної зайнятості все частіше страждають лівізмом. Це наростання тенденцій, коли люди не здатні «відключитися» від роботи, бо робота завдяки технологіям стала менш витратною у часі та видатках на добирання до робочого місця та місця помешкання, легшою/важчою залежно від рівня володіння інформаційними технологіями і може приводити до перевтоми, зниження морального духу і перегорання.

Стверджують, що лівізм виникає, коли співробітники використовують надані їм вихідні дні відпочинку для роботи, коли вони фактично нездорові, працівники беруть роботу додому, яку можна виконати під час звичайного робочого часу, працівники працюють під час відпустки чи в свято, щоби наздогнати упущене [2].

Робота працівників у високому темпі з постійним напруженням обумовлює не лише їх швидке вигорання, але й психологічне виснаження, яке згодом відобразиться і на фізичному стані та здоров'ї. Проте, цей новий вимушений формат організації праці та реалізації соціально-трудових відносин забезпечує безперервність процесу, але з якими наслідками. Адже відбувається прихована трансформація витрачання ресурсів, певна економія фінансових роботодавця (держави, підприємства) у короткостроковому періоді. Підтвердженням цього є результати опитування компанії Gfk Ukraine. 90 % керівників підтвердили, що дистанційна робота забезпечує відчутні вигоди, 14 % опитаних визнали ефект від її застосування як сильний, а 48 % — як середній [3]. Принагідно зауважимо, що опитування проводилося ще до початку застосування епідеміологічних обмежень. Під час дистанційної зайнятості відбувається наростання витрат людських ресурсів, або ж навіть виснаження їх психологічного здоров'я, втрати благополуччя працівників, що для відновлення потребує значно більше ресурсів, але уже не за рахунок роботодавця, а власних коштів працівника. А самим складним є те, що відновлення психологічного здоров'я іноді може бути навіть неможливим або відновним дуже в тривалому часовому проміжку, а головне має діагностуватися на перших етапах самим працівником, але в умовах обмеженості ринку праці і невисоких рівня життя стає неможливим на ранніх стадіях.

Список літератури

1. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин <http://inneco.org/index.php/innecoua/article/view/320> (дата звернення: 03.11.2020).
2. Работа со стрессом и выгоранием в компании URL: <https://pritula.academy/tpost/xlm8fprpe8-rabota-so-stressom-i-vigoraniem-v-kompan> (дата звернення: 03.11.2020).
3. Всеволод Некрасов. Как сэкономить миллиарды на отдаленных работниках URL: https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2016/03/3/583966/view_print/ (дата звернення: 03.11.2020).