

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/2408-9257-2024-3-7>

Гринь Д. В.,
доктор філософії з права

«РОБОТА ВДОМА» ЯК ВАРІАНТ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БАЛАНСУ МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

«WORKING FROM HOME» AS AN OPTION FOR ENSURING A BALANCE BETWEEN WORK AND PERSONAL LIFE

Сучасні тенденції розвитку ринку праці та соціально-демографічні зміни змушують організації шукати нові підходи до управління персоналом, одним із яких є забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників. В умовах глобалізації та швидкого розвитку технологій зростає необхідність у запровадженні гнучких форм зайнятості, серед яких значне місце займає робота вдома. Ця стаття присвячена аналізу роботи вдома як варіанту забезпечення балансу між професійними обов'язками та особистим життям працівників, розглядаються переваги та виклики, пов'язані з цією формою зайнятості, а також вплив на продуктивність та задоволеність працівників.

У статті висвітлюються ключові аспекти роботи вдома, зокрема, як вона впливає на ефективність працівників, їхнє психологічне благополуччя та мотивацію. Автор звертає увагу на те, що робота вдома дозволяє зменшити стрес, пов'язаний з поїздками на роботу, забезпечує більше часу для сімейних обов'язків та відпочинку, що позитивно впливає на загальне самопочуття працівників. Крім того, гнучкість робочого графіка сприяє підвищенню продуктивності праці, оскільки працівники можуть краще планувати свій робочий час та уникати періодів найбільшої втоми.

Однією з важливих переваг роботи вдома є можливість залучення до праці людей з обмеженими фізичними можливостями, а також тих, хто проживає у віддалених регіонах. Це сприяє підвищенню рівня зайнятості та зменшенню соціальної нерівності. Водночас, робота вдома ставить перед працівниками та роботодавцями нові виклики, серед яких необхідність забезпечення належного рівня комунікації та координації, технічної підтримки, а також створення умов для уникнення ізоляції та професійного вигорання.

Таким чином, робота вдома є важливим інструментом для забезпечення балансу між роботою та особистим життям працівників, що сприяє підвищенню їхньої продуктивності, задоволеності працею та загального благополуччя. Успішне впровадження цієї форми зайнятості вимагає комплексного підходу та співпраці між роботодавцями, працівниками та державними інституціями, що дозволить максимально використати її потенціал для розвитку сучасного ринку праці.

Ключові слова: дистанційна, надомна робота, телеробота, трудові відносини, продуктивність праці, трудові конфлікти, вигорання працівників, організація праці, форми зайнятості.

Current trends in the labor market and socio-demographic changes are forcing organizations to look for new approaches to HR management, one of which is to ensure a work-life balance for employees. In the context of globalization and rapid technological development, there is a growing need to introduce flexible forms of employment, among which work from home takes a significant place. This article analyzes teleworking as an option for balancing professional responsibilities and personal life, discussing the benefits and challenges associated with this form of employment, as well as the impact on employee productivity and satisfaction.

The article highlights the key aspects of working from home, in particular, how it affects employees' efficiency, psychological well-being and motivation. The author draws attention to the fact that working from home reduces the stress associated with commuting, provides more time for family responsibilities and relaxation, which has a positive impact on the overall well-being of employees. In addition, flexible work schedules contribute to increased productivity, as employees can better plan their working hours and avoid periods of greatest fatigue.

One of the important advantages of working from home is the ability to engage people with disabilities and those living in remote regions. This helps to increase employment and reduce social inequality. At the same time, working from home poses new challenges for employees and employers, including the need to ensure an adequate level of communication and coordination, technical support, and the creation of conditions to avoid isolation and professional burnout.

Thus, working from home is an important tool for ensuring a work-life balance for employees, which contributes to their productivity, job satisfaction, and overall well-being. Successful implementation of this form of employment requires a comprehensive approach and cooperation between employers, employees and government institutions, which will maximize its potential for the development of the modern labor market.

Key words: *remote work, home work, telework, labor relations, labor productivity, labor conflicts, employee burnout, labor organization, forms of employment.*

Вступ. Соціально-демографічні та технологічні зміни (наприклад, старіння населення, збільшення кількості жінок, які приєднуються до робочої сили, технології, що дозволяють спілкуватися 24/7) спричиняють більший конфлікт між роботою та особистим життям працівників, що призводить до збільшення кількості випадків стресу та вигорання. Дедалі більше організацій змушені реагувати на ці зміни, пропонуючи практики поєднання роботи та особистого життя, які стосуються стратегій, що застосовуються організаціями для підтримки працівників у їхніх зусиллях керувати вимогами з боку роботи та особистого життя.

Практики поєднання роботи та особистого життя охоплюють широкий спектр домовленостей, які включають політику гнучкості (наприклад, неповний робочий день, розподіл роботи та виконання домашніх завдань), домовленості про відпустки (наприклад, відпустка по догляду за дитиною), положення про догляд (наприклад, догляд за дитиною на робочому місці), допоміжні заходи (наприклад, тренінги з управління роботою та сім'єю), а також традиційні положення та компенсації/пільги (наприклад, страхування життя для працівників та членів сім'ї). Практики поєднання роботи та особистого життя були предметом низки зарубіжних досліджень, які зосереджувалися на їхніх наслідках на індивідуальному рівні, таких як конфлікт між роботою та особистим життям [1], та на організаційному рівні, таких як організаційна ефективність [2]. На жаль, в Україні дослідженню цього питання приділяють недостатньо уваги.

Виклад основного матеріалу. Серед різних практик поєднання роботи та особистого життя домашня робота займає особливе місце, і спонукає до ґрунтовного дослідження з таких причин. По-перше, зростає кількість організацій, які пропонують своїм працівникам можливість працювати з дому, і значна кількість працівників застосовують цю практику на регулярній основі. Як наслідок, ця практика приверну-

ла значну увагу в дослідженнях та управлінській практиці за останні кілька років [3]. Так, надомна праця швидко розвивається в США, і значна кількість людей отримує вигоду від її використання на регулярній основі. За оцінками, 3,3 мільйона працівників (2,6% робочої сили США) вважали дім своїм основним місцем роботи у 2012 році, згідно з дослідженням, проведеним Дослідницькою мережею телероботи. Це означає, що з 2012 по 2020 рік кількість працівників, які виконують роботу вдома, зросла на 79% [4]. Крім того, надомна робота впливає не лише на працівників, які використовують цю практику, але й на їхні сім'ї, колеги, роботодавців та суспільство в цілому.

Аналізуючи ситуацію в Україні, треба зазначити, що за останні чотири роки віддалена робота стала одним із найважливіших трендів ринку праці. Спричинили його декілька ключових факторів, які змушували роботодавців і шукачів пристосовуватись до нових умов.

Першим фактором, що став підготовчим етапом до формування тренду, була пандемія COVID-19. Тоді частка вакансій дистанційної роботи зросла з 4% у 2 кварталі 2019 року до 6,4% у 2 кварталі 2020 року. Далі динаміка тільки посилювалась і досягла піку в 4 кварталі 2021 року, коли 9 313 компаній розмістили 19 186 вакансій з дистанційної роботи, що склало 6,8% від загальної кількості вакансій.

Теж важливо зазначити, що в перші тижні повномасштабного вторгнення РФ ринок праці суттєво просів. Бізнеси, що мали досвід дистанційної роботи, показали найбільшу стійкість. Частка вакансій з дистанційною роботою зросла з 6,5% у 2 кварталі 2021 року до 13,9% у 2 кварталі 2022 року [9].

Друга причина, хоча наслідки домашньої роботи, як і інших гнучких робочих практик, є предметом все більшого дослідження в літературі, присвяченій поєднанню роботи та особистого життя, емпіричні дані не є переконливими щодо її наслідків. Можливо, однією з причин неможливості зробити загальні висновки є складність

узгодження результатів досліджень з різними концептуальними підходами до надомної роботи, методологією або (організаційним, робочим, національним) контекстом. Якщо зосередитися на понятті «домашня робота», то воно охоплює широкий спектр ситуацій. Домашню роботу можна визначити як «розподілений режим роботи, який дозволяє працівникам виконувати завдання, працюючи з віддалених місць (наприклад, з дому чи супутникового офісу), використовуючи інформаційно-комунікаційні технології для взаємодії з іншими на робочому місці та за його межами» [5, с. 4]. Цей термін охоплює різні форми роботи: повна зайнятість вдома в одній компанії, неповна зайнятість вдома в одній або декількох компаніях, повна зайнятість вдома, але з відвідуванням зустрічей в офісі або відвідуванням клієнтів, а також часткова або повна зайнятість у кількох філіях, і це лише деякі з них. Як наслідок, дебати щодо впливу надомної роботи (та умов, за яких надомна робота приносить користь роботодавцям і працівникам) тривають. Однією з головних проблем науковців і практиків є розуміння умов, які роблять домашню роботу ефективною або успішною з точки зору чистої вигоди, яку вона приносить як працівникам, так і організаціям.

Важливо зауважити, що очікується, що, будучи ініціативою, що поєднує роботу та особисте життя, домашня робота сприятиме досягненню балансу між роботою та особистим життям, допомагаючи людям керувати своїм робочим та особистим життям. Ця перевага підтверджується емпіричними даними, які свідчать про те, що працівники, які працюють вдома, повідомляють про значно меншу кількість конфліктів між роботою та особистим життям, ніж працівники, які працюють в офісі [5]. Інтенсивність домашньої роботи (частота виконання домашніх завдань) відіграє певну роль у цьому взаємозв'язку. Висока інтенсивність домашньої роботи (понад 2,5 дні на тиждень) посилює її позитивний вплив на конфлікт між роботою та особистим життям [3]. Домашня робота економить час, який працівники витрачають на поїздки на роботу, і ця економія може означати більше часу для зменшення конфлікту між роботою та особистим життям, пов'язаного з часом. Крім того, гнучкість роботи з дому дозволяє людям краще пристосовуватися до вимог особистого

життя, наприклад, допомагаючи батькам адаптувати робочий графік до шкільного розкладу своїх дітей. Тому нижчий рівень конфлікту між роботою та особистим життям пов'язаний зі зменшенням стресу, пов'язаного з роботою, та намірів звільнитися, а також з більшою задоволеністю роботою.

І навпаки, робота з дому може посилити конфлікт між роботою та особистим життям, оскільки було виявлено, що працівники, які працюють з дому, повідомляють, що вони працюють довше і більше, що свідчить про те, що робота з дому – це радше форма інтенсифікації праці [6]. Дослідження Келліхера та Андерсона припускає, що більш напружена і тривала робота може бути результатом того, що працівники обмінюють зусилля на гнучкість зі своєю організацією. Крім того, робота вдома може зробити межі між роботою та особистим життям більш проникними (вони знаходяться в одному фізичному просторі) і, таким чином, підвищити рівень конфлікту між роботою та особистим життям.

Що стосується стресу, пов'язаного з роботою, то загальноновизнано, що виконання домашньої роботи негативно впливає на нього. Ті, хто працює вдома, частіше повідомляють про менший рівень стресу, пов'язаного з роботою, ніж офісні працівники, і зі збільшенням кількості часу на домашню роботу цей негативний зв'язок зі стресом, пов'язаним з роботою, стає сильнішим [5]. Домашня робота може допомогти працівникам уникнути таких стресових факторів, як відволікання, переривання та організаційна політика, які часто зустрічаються в традиційному офісному середовищі. Хоча попередні дослідження показали, що працівники, які працюють вдома, можуть працювати більше і довше, це, здається, не призводить до стресу, пов'язаного з роботою, враховуючи ступінь автономії і свободи дій працівників, пов'язаних з виконанням домашніх завдань [6]. Вплив домашньої роботи на благополуччя є складним, і емпіричні дані не є переконливими щодо того, чи є домашня робота корисною чи ні для благополуччя людини [7]. Робота Стендена та його колег свідчить про те, що існує кілька умов, які пом'якшують зв'язок між домашньою роботою та благополуччям, наприклад, досвід контролю, використання навичок,

фізична безпека або міжособистісний контакт. Наприклад, робота з дому може покращити благополуччя, якщо працівники відчувають, що вони можуть контролювати, коли, де і як вони працюють, і створюють межі, щоб відокремити роботу від неробочої діяльності. І навпаки, домашня робота може негативно вплинути на благополуччя, якщо працівники мають мало міжособистісних контактів.

Необхідно зауважити, що ізоляція є одним з найбільш згадуваних недоліків домашньої роботи. Професійна ізоляція означає відчуття відсутності зв'язку з іншими працівниками в організації. Сприйняття ізоляції серед надомників пов'язане з відсутністю особистої взаємодії з іншими, обмеженим інформаційним навчанням та наставництвом. Професійна ізоляція пов'язана зі зниженням продуктивності (праці). Можливо, зрозуміло, що вплив професійної ізоляції на ці результати є сильнішим, якщо інтенсивність домашньої роботи вища, і слабшим, якщо більше особистої взаємодії та доступу до технологій, що покращують комунікацію [10]. Організаційна прихильність також пов'язана з ізоляцією: надомники, які повідомляють про брак людських контактів, з більшою ймовірністю відчувають себе відірваними від організації, де вони працюють.

Практика надомної роботи є нестандартним способом роботи, який зачіпає багато зацікавлених сторін (самих надомників, колег, організації, суспільство), і її наслідки для цих зацікавлених сторін не є чітко визначеними згідно з існуючими дослідженнями. Крім того, хоча більшість емпіричних досліджень результатів домашньої роботи проводилися на індивідуальному рівні, рішення про впровадження домашньої роботи в кінцевому підсумку приймається на рівні вищого керівництва організації і визначається сприйняттям керівниками результатів на організаційному рівні.

Маємо констатувати, що можливо, через брак переконливих доказів позитивного впливу домашньої роботи, особливо на організаційному рівні, досі триває дискусія про те, чи є домашня робота вигідною для організацій порівняно з традиційною формою роботи [7]. Хоча домашня робота є поширеною практикою, яка постійно зростає, деякі організації неохоче надають доступ до неї та підтримують

її використання серед працівників, і, як наслідок, доступ до домашньої роботи та її прийняття не є настільки широким, як могло б бути.

Деякі дослідники стверджують, що якщо практики поєднання роботи та особистого життя (такі як виконання домашніх завдань) не будуть нормалізовані або впроваджені в організації, вони не зможуть повністю розкрити свій потенціал для покращення взаємодії між роботою та особистим життям (тобто, зменшення конфліктів та збагачення) для працівників та організацій, що отримують вигоду [3]. Існує кілька потенційних бар'єрів, які можуть перешкоджати успішному впровадженню домашньої роботи, окрім відсутності підтримки з боку керівництва через непереконливі докази її переваг. Томпсон [8], наприклад, виділяє бар'єри на рівні організації, керівника, групи та індивіда. На організаційному рівні було визначено, що сприятлива культура поєднання роботи і сім'ї є критично важливим фактором для прийняття працівниками рішення про те, чи використовувати ініціативи щодо поєднання роботи і сім'ї.

Ще одним прикладом організаційного бар'єру, який може перешкоджати ефективному впровадженню домашньої роботи, є презентизм, або сприйняття того, що видимість дорівнює відданості та продуктивності [11]. Норма «ідеального працівника» також є потенційним бар'єром на організаційному рівні: працівники, які працюють вдома, можуть поставити під сумнів основне припущення про «ідеального працівника», для якого робота є первинною, а приватне життя вторинним [12]. На рівні керівників існують емпіричні докази того, що брак неформальної підтримки з боку керівників може обмежити кількість працівників, які отримують доступ до практик поєднання роботи та особистого життя і використовують їх, а тому, наприклад, навчання керівників розвитку їхньої поведінки, що підтримує сім'ю, може мати позитивний вплив на впровадження ініціатив щодо поєднання роботи та особистого життя [3]. Насправді, керівники вважаються «воротарями» програм гармонійного поєднання роботи та особистого життя, оскільки їхня підтримка вважається критично важливою для використання працівниками таких програм. На рівні робочої групи Томпсон визначає такі бар'єри, як відсутність підтримки з боку колег

і взаємозалежність завдань. Що стосується колег, то ініціативи щодо поєднання роботи та особистого життя можуть викликати обурення серед колег, які вважають, що вони не отримують вигоди від практики поєднання роботи та особистого життя, а відсутність підтримки з їхнього боку може ускладнити отримання вигоди працівниками, які застосовують практику поєднання роботи та особистого життя. Томпсон також визнає бар'єри на індивідуальному рівні, такі як брак знань про програми та страх перед негативними наслідками [8]. Наприклад, часто існує думка, що практики поєднання роботи та особистого життя призначені переважно для жінок, яких вважають (і очікують) більш відданими сім'ї, ніж роботи. Натомість чоловіків часто вважають (і очікують) більш відданими роботі, ніж сім'ї. Таке сприйняття та очікування можуть ускладнювати використання працівниками (особливо чоловіками) практики поєднання роботи та особистого життя, оскільки вони можуть побоюватися, що їх сприйматимуть як менш відданих організації, і це може мати негативні наслідки для їхньої кар'єри. Розширення доступу працівників до домашньої роботи та її прийняття може потребувати більше емпіричних даних, які б показували чисті переваги цієї практики для організацій, щоб збільшити підтримку з боку керівництва.

Висновки. Робота вдома, або телеробота, є ефективним інструментом для зниження рівня конфлікту між роботою та особистим життям. Вона дозволяє працівникам ефективніше керувати своїм часом, зокрема за рахунок усунення необхідності щоденних поїздок на роботу. Це дозволяє зекономити час, який може бути використаний для особистих справ,

що сприяє зменшенню стресу та підвищенню загальної задоволеності життям.

Робота вдома гнучкості в розпорядку дня, що дозволяє працівникам краще адаптувати свої робочі обов'язки до особистих потреб та обов'язків, таких як догляд за дітьми або підтримка домашнього господарства. Гнучкість робочого графіку є важливим фактором, який позитивно впливає на психологічний стан працівників та їхнє загальне благополуччя.

Хоча телеробота має численні переваги, вона також може призводити до негативних наслідків, таких як професійна ізоляція та інтенсифікація праці. Відсутність особистого спілкування з колегами може знижувати відчуття залученості та прихильності до організації, а також негативно впливати на продуктивність та мотивацію працівників. Крім того, злиття робочого та особистого простору може збільшувати рівень стресу, оскільки працівники можуть відчувати тиск працювати більше та довше.

Загалом, робота вдома має потенціал стати ефективним варіантом для забезпечення балансу між роботою та особистим життям, якщо буде забезпечено належне управління цією практикою з боку організацій. Це включає розвиток корпоративної культури, яка підтримує гнучкі робочі умови, надання необхідних технічних засобів та підтримки для працівників, а також навчання керівників та працівників щодо ефективного використання можливостей телероботи.

Таким чином, робота вдома є перспективним інструментом для покращення якості життя працівників та підвищення їхньої продуктивності, проте вимагає ретельного управління та підтримки на рівні організацій для мінімізації потенційних негативних наслідків.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Thomas, & Ganster. Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: a control perspective. *Journal of Applied Psychology*. 1995. № 80(1). Pp. 6–15.
2. Beauregard, & Henry. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*. 2009. № 19(1). Pp. 9–22.
3. Kossek, Lewis, & Hammer. Work – life initiatives and organizational change: Overcoming mixed messages to move from the margin to the mainstream. *Human Relations*. 2010. № 63(1). Pp. 3–19.
4. Звіт про стан віддаленої роботи за 2020 рік в США. URL: <https://owllabs.com/blog/remote-work-statistics>
5. Gajendran, Harrison, & Delaney Klinger. Are Telecommuters Remotely Good Citizens? Unpacking Telecommuting's Effects on Performance Via IDEals and Job Resources. *Personnel Psychology*. 2015. № 68(2). Pp. 353–393.
6. Kelliher, & Anderson. Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*. 2009. № 63(1). Pp. 83–106.

7. Standen, Daniels, & Lamond. The home as a workplace: Work–family interaction and psychological well-being in telework. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1999. № 4(4). Pp. 368–381.

8. Thompson. Barriers to the implementation and usage of work–life policies. In S. Poelmans & P. Caligiuri (Eds.), *Harmonizing Work, Family, and Personal Life. From Policy to Practice*. 2008. Pp. 209–234. Cambridge : Cambridge University Press.

9. Як пандемія та війна вплинули на дистанційну роботу: аналіз ринку 2019–2022 роки. URL: <https://cases.media/article/yak-pandemiya-ta-viina-vplinuli-na-distanciinu-robotu-analiz-rinku-2019-2022-roki>

10. Golden, Veiga, & Dino. The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*. 2008. № 93(6). Pp. 1412–1421.

11. Manocheri, & Pinkerton. Managing telecommuters: Opportunities and challenges. *American Business Review*. 2003. № 21(1). Pp. 9–16.

12. Bailyn. *Breaking the mold: Redesigning work for productive and satisfying lives*. Ithaca, NY : Cornell University Press. 2006.