

УДК 349.2
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v3.2024.22>

Д. В. Гринь
orcid.org/0000-0003-1687-6923
доктор філософії з права

ВПЛИВ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ НА БАЛАНС МІЖ РОБОТОЮ ТА ОСОБИСТИМ ЖИТТЯМ ПРАЦІВНИКІВ

Вступ. У сучасному світі, де технології постійно розвиваються і змінюють наш спосіб життя, віддалена робота стає все більш поширеним явищем. Вплив пандемії COVID-19 значно прискорив цей процес, змусивши багато компаній перейти на віддалений режим роботи. Це викликало нові виклики і можливості, які стосуються як організацій, так і працівників. Однією з головних тем обговорення стало питання балансу між роботою та особистим життям працівників у контексті віддаленої роботи.

Віддалена робота має свої переваги і недоліки. У сучасному контексті віддалена робота стала не лише вимогою часу, але й предметом глибоких наукових досліджень, спрямованих на вивчення її впливу на різні аспекти життя працівників.

Метою цієї статті є аналіз впливу віддаленої роботи на баланс між роботою та особистим життям працівників.

Виклад основного матеріалу. Для багатьох баланс між роботою та особистим життям (далі – БРЖ) є проблемою протягом усієї кар'єри. Існує безліч причин для цього. Серед них – надмірне робоче навантаження, відповідальність, вимоги (фізичні, когнітивні, емоційні) та/або навіть пристрасть до прогресу. Багато хто також стикається з постійним узгодженням очікувань, як особистих, так і міжособистісних, на різних етапах свого трудового життя. Це поєднується з необхідністю узгоджувати ресурси з очікуваннями, щоб виправдати їх, що вимагає часу і розстановки пріоритетів. Динаміка балансу між роботою та особистим життям змінюється відповідно до змін в умовах, очікуваннях та ресурсах, необхідних для подолання цих мінливих факторів. За визначенням Каспера баланс між роботою та особистим життям – це стан благополуччя, в якому люди оцінюють власну здатність поєднувати або чергувати робочі та домашні ролі відповідно до цінностей, які вони приписують цим ролям [1]. Наприклад, якщо люди цінують роль батьків і проводять час зі своїми дітьми, тобто через хобі, дозвілля та допомогу у виконанні домашніх завдань, і їм вдається досягти цього без перерв у роботі, це можна вважати результатом балансу.

Останніми роками показник БРЖ як міра добробуту привертає все більшу увагу роботодавців. Загальновідомо, що високий БРЖ сприяє

залученості працівників до роботи, продуктивності та відданості роботі, тоді як пережиті конфлікти між робочими та сімейними ролями пов'язані з більшою кількістю прогулів та різними негативними наслідками для здоров'я.

Попередні дослідження показали ефективність ініційованих роботодавцями пільг та практик поєднання роботи та особистого життя [2]. Серед них гнучкі умови праці, такі як гнучкий графік і віддалена робота, розглядаються як ключовий спосіб підтримати поєднання робочих і позаробочих потреб, з якими стикаються у повсякденному житті. Однак до недавнього часу зручність віддаленої роботи залишалася недостатньо використаною.

Безперечно, пандемія COVID-19 сприяла зміні дискурсу, коли віддалена робота вважалася «привілеєм», на «необхідну» або принаймні рекомендовану форму роботи для зменшення поширення вірусу. Численні переваги віддаленої роботи стали доступними для набагато більшої кількості професіоналів, ніж раніше. Це, своєю чергою, породило очікування, що така гнучкість збережеться навіть після того, як пандемія вщухне, про це наголошувала Міжнародна організація праці у своїх звітах. [3]. У відповідь на це організації запровадили нові гібридні методи роботи, які передбачають поєднання віддаленої та очної роботи. Ми не можемо оминати увагою зростаюче занепокоєння серед роботодавців, що тривала віддалена робота може негативно вплинути на добробут працівників [4]. Хоча віддалена робота позитивно впливає на якість життя людей, наприклад, покращуючи якість життя багатьох працюючих батьків, нещодавні дослідження також виявили небезпеки, пов'язані з тривалими періодами віддаленої роботи. Важко не погодитися з такими дослідниками як Кома і Ванг, які стверджують, що робота втручається в домашнє життя, перетворюючи домівки на денні офіси, люди, схоже, відчувають підвищене робоче навантаження, самотність і відсутність доступу до достатньої підтримки [5]. У довгостроковій перспективі ці комбіновані фактори можуть погіршити здатність людини підтримувати БРЖ.

Водночас останні тенденції сприяють моделям роботи, які включають віддалену роботу. Ці суперечливі висновки спонукають до більш

ретельного дослідження факторів, що впливають на БРЖ віддалених працівників, особливо коли йдеться про повністю віддалений режим роботи. Ключове питання цього дослідження стосується того, чому деякі працівники сприймають віддалену роботу позитивно, а інші – ні. Відповідь можна знайти, проаналізувавши основні механізми, що сприяють такому досвіду.

У літературі на сьогоднішній день досліджено зв'язок різних програм work-life (як ресурсу, що пропонується роботодавцями) з БРЖ працівників, і виявлено позитивний вплив [6]. Також відомо, що високе робоче навантаження та кількість відпрацьованих годин негативно впливають на БРЖ, тоді як автономія роботи, гнучкість роботи та підтримка на роботі прогноують вищий БРЖ. Більшість досліджень зосереджені на вивченні рівня конфлікту між обов'язками та ролями, а також здатності людини поєднувати робочі та домашні обов'язки [4].

Треба наголосити, що Концепція балансу між роботою та особистим життям, яку ще називають балансом між роботою та особистим життям або балансом між роботою та сім'єю, означає суб'єктивне сприйняття працівниками того, наскільки успішно вони справляються з робочими та позаробочими ролями відповідно до своїх життєвих цінностей та пріоритетів. Концепція спочатку розвинулася з рольових теорій та ідеї міжрольових конфліктів на роботі та в сім'ї, яка пізніше доповнилася ідеєю позитивної синергії та збагачення між ролями в різних сферах. Власне рольовий конфлікт визначається як «одночасне виникнення двох (або більше) наборів тисків таким чином, що дотримання одного з них ускладнює дотримання іншого» [6].

Міжрольовий конфлікт описує, як тиск з боку одного членства в організації (робота, сім'я чи щось інше) конфліктує з членством в іншій організації. Це можна зрозуміти у випадках, коли час, проведений з сім'єю, скорочує або перешкоджає часу, проведеному на роботі, і навпаки. Ідея балансу була запозичена з теорій рольового балансу і вперше визначена як баланс між роботою та сім'єю [7], який оцінював сумісність домашніх і сімейних ролей з життєвими пріоритетами людини. З точки зору відповідності людини середовищу, баланс між роботою та сім'єю можна вважати оцінкою сумісності домашніх та сімейних ресурсів людини з вимогами різних ролей. Враховуючи, що значна частина життя людей поза роботою обертається навколо сім'ї та пов'язаних з нею питань, концепція була розширена, щоб застосувати сімейний компонент до всього, що відбувається поза роботою.

Заслуговує на увагу дослідження, проведене Каспером та його колегами, вони представили новий погляд на БРЖ, який включає концеп-

цію, відому як глобальний баланс, що стосується досвіду гармонії між робочими та позаробочими ролями. Глобальний баланс також включає багатовимірний погляд, що складається з двох когнітивних досвідів: оцінки людьми своєї ефективності та залученості; та їхнього афективного досвіду в ролях, які вони цінують. Каспер та його колеги визначають БРЖ як оцінка працівниками сприятливості поєднання робочих і позаробочих ролей, що випливає з того, наскільки їхній афективний досвід, а також їхня сприйнята залученість і ефективність у виконанні робочих і позаробочих ролей співмірні з цінністю, яку вони надають цим ролям [8]. Пізніше у 2021 році Вейн [9] розробив показники для трьох вимірів конструкту балансу та валідували їхні пункти. На основі цієї валідації ці виміри можна описати наступним чином. Баланс ефективності вказує на сприйняту продуктивність і успіх у цінованих ролях. Наприклад, це може бути рівень якості, на якому, на думку респондента, він працює, або те, наскільки ефективно він зміг поєднати свої найважливіші робочі та позаробочі ролі. Баланс залученості вказує на рівень відданості тим ролям, які люди вважають найважливішими. Це стосується, наприклад, того, наскільки люди відчувають, що можуть приділяти час і увагу тим ролям, які вони цінують. Афективний баланс – це емоції, пов'язані з ролями, які є найбільш важливими для людей, наприклад, наскільки вони щасливі, задоволені та задоволені у цих ролях.

Ми сміливо можемо стверджувати, що віддалена робота, яка набрала широкого поширення в останні роки, особливо внаслідок пандемії COVID-19, має значний вплив на баланс між роботою та особистим життям працівників. Ця форма праці має свої особливості, які можуть як позитивно, так і негативно впливати на загальне самопочуття та продуктивність працівників. Серед позитивного впливу на БРЖ необхідно вказати на:

1) гнучкість робочого графіку: віддалена робота дозволяє працівникам самостійно планувати свій робочий день, що сприяє кращому управлінню особистим та професійним часом. Це особливо важливо для працівників, які мають сімейні обов'язки, доглядають за дітьми або родичами;

2) зменшення часу на дорогу: відсутність необхідності витратити час на поїздки до офісу дозволяє працівникам мати більше вільного часу, який вони можуть використовувати на особисті справи, відпочинок або саморозвиток;

3) збільшення продуктивності: деякі працівники відчувають підвищення продуктивності при роботі з дому завдяки зменшенню відволікаючих чинників, таких як шум в офісі чи постійні перерви.

Водночас, на підставі матеріалів дослідження, ми маємо говорити і про негативний вплив віддаленої роботи на БРЖ.

По-перше, розмивання меж між роботою та особистим життям. Оскільки віддалена робота часто передбачає роботу з дому, виникає проблема розділення робочого та особистого часу. Це може призводити до перевантаження, вигорання та зниження загального рівня задоволення життям.

По-друге, відсутність соціальної взаємодії. Віддалена робота зменшує можливості для соціальної взаємодії з колегами, що може негативно вплинути на командний дух та почуття приналежності до колективу.

По-третє, і це важливо, це постійний доступ до роботи. Сучасні технології дозволяють працівникам бути постійно на зв'язку, що може призвести до очікування роботодавця про негайну відповідь на повідомлення або виконання завдань навіть у неробочий час. Це ускладнює підтримання здорового балансу між роботою та особистим життям.

Треба зауважити, що в Україні практика впливу віддаленої роботи на баланс між роботою та особистим життям працівників є відносно новим явищем, яке набуло особливої актуальності під час пандемії COVID-19. Перехід на віддалену роботу відбувся стрімко, і багато компаній вимушено адаптувалися до нових умов, впроваджуючи дистанційні форми зайнятості.

Висновки. Таким чином, віддалена робота має потенціал для значного покращення балансу між роботою та особистим життям працівників, надаючи гнучкість і зменшуючи час на дорогу. Водночас, існують значні виклики, пов'язані з розмиванням меж між робочим та особистим часом, відсутністю соціальної взаємодії та технологічними труднощами. Для максимального використання переваг віддаленої роботи та мінімізації її негативних наслідків важливо розробляти та впроваджувати ефективні політики і практики, які підтримують баланс між роботою та особистим життям.

Література

1. Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J., DeHauw, S., & Greenhaus, J. The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 2018. № 103(2), pp.182–214.
2. Beauregard, T. A., & Henry, L. C. Making the link between work-life balance practices and organizational performance. *Human Resource Management Review*, 2009. № 19(1), pp. 9–22. h
3. ILO. World employment and social outlook: Trends 2022. International Labour Office. 2022.
4. Charalampous, M., Grant, C. A., & Tramontano, C. «It needs to be the right blend»: A qualitative exploration of remote e-workers' experience and well-being at work. *Employee Relations: The International Journal*, 2022. № 44(2), pp. 335–355.

5. Como, R., Hambley, L., & Domene, J. An exploration of work-life wellness and remote work during and beyond COVID-19. *Canadian Journal of Career Development*, 2021. № 20(1), pp. 46–56.

6. Putri, A., & Amran, A. Employees' work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2021. № 1 (1), pp. 30.

7. Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 2003. № 63(3), pp. 510–531.

8. Casper, W. J., Vaziri, H., Wayne, J., DeHauw, S., & Greenhaus, J. The jingle-jangle of work–nonwork balance: A comprehensive and meta-analytic review of its meaning and measurement. *Journal of Applied Psychology*, 2018. № 103(2), pp. 182–214.

9. Wayne, J. H., Vaziri, H., & Casper, W. J. Work–nonwork balance: Development and validation of a global and multidimensional measure. *Journal of Vocational Behavior*, 2021. № 127.

Анотація

Гринь Д. В. Вплив віддаленої роботи на баланс між роботою та особистим життям працівників. – Стаття.

У статті розглядається вплив віддаленої роботи на баланс між роботою та особистим життям працівників у сучасному суспільстві. Пандемія COVID-19 значно прискорила впровадження віддаленої роботи, змусивши багато компаній перейти на новий формат діяльності. Це викликало низку змін у способі організації праці та побуту працівників, які потребують глибокого аналізу. Автор зазначає, що динаміка балансу між роботою та особистим життям змінюється залежно від умов, очікувань та ресурсів, які необхідні для адаптації до цих змінних факторів.

Основними перевагами віддаленої роботи є гнучкість у плануванні робочого часу, можливість зменшення стресу, пов'язаного з поїздками на роботу, та краща інтеграція професійних і особистих обов'язків. Однак, розмивання меж між робочим і особистим життям може призводити до підвищеного рівня стресу, вигорання та зниження продуктивності. У статті аналізуються ці позитивні та негативні аспекти, зокрема вплив на фізичне і психологічне здоров'я працівників.

Дослідження базується на аналізі існуючих наукових праць та практичних прикладів впровадження віддаленої роботи у різних компаніях і галузях. Автор пропонує концепцію та рекомендації для забезпечення ефективного балансу між роботою та особистим життям. Зокрема, розглядаються такі аспекти, як організація робочого місця вдома, встановлення чітких меж між робочим і неробочим часом, розвиток навичок самоменеджменту, а також роль роботодавців у створенні сприятливих умов праці.

Аналізуються закордонні практики та законодавчі ініціативи у цій сфері, які можуть бути корисними для вдосконалення правового регулювання віддаленої роботи в Україні. У висновках вказується, що для максимального використання переваг віддаленої роботи та мінімізації її негативних наслідків важливо розробляти та впроваджувати ефективні політики і практики, які підтримують баланс між роботою та особистим життям.

Ключові слова: віддалена робота, продуктивність праці, трудові відносини, організація праці, гнучкий режим роботи, баланс між роботою та життям, працівник, роботодавець.

Summary

Hryn D. V. The impact of remote work on the work-life balance of employees. – Article.

The article discusses the impact of remote work on the work-life balance of employees in modern society. The COVID-19 pandemic has significantly accelerated the introduction of remote work, forcing many companies to switch to a new format of operation. This has caused a number of changes in the way employees organize their work and life that require in-depth analysis. The author notes that the dynamics of work-life balance varies depending on the conditions, expectations, and resources required to adapt to these changing factors.

The main advantages of remote work are flexibility in scheduling working hours, the ability to reduce commuting stress, and better integration of professional and personal responsibilities. However, blurring the lines between work and personal life can lead to increased stress, burnout, and reduced productivity. This article analyzes these positive and

negative aspects, including the impact on employees' physical and psychological health.

The study is based on the analysis of existing scientific works and practical examples of remote work implementation in various companies and industries. The author offers a concept and recommendations for ensuring an effective work-life balance. In particular, the author discusses such aspects as organizing a workplace at home, establishing clear boundaries between working and non-working hours, developing self-management skills, and the role of employers in creating favorable working conditions.

The author analyzes foreign practices and legislative initiatives in this area that may be useful for improving the legal regulation of remote work in Ukraine. The article concludes that in order to maximize the benefits of remote work and minimize its negative effects, it is important to develop and implement effective policies and practices that support work-life balance.

Key words: remote work, labor productivity, labor relations, labor organization, flexible work, work-life balance, employee, employer.