

РОЗДІЛ 7. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ,  
СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКАОРГАНІЗАЦІЯ ТА ОХОРОНА ПРАЦІ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ COVID-19  
ORGANIZATION AND LABOR PROTECTION DURING A COVID-19 PANDEMIC

УДК 331.103:616-036.21

DOI: <https://doi.org/10.32843/infrastruct62-26>**Сорока О.В.**

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

**Сало Я.В.**

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

**Soroka Oleksandra**

Odessa National Economic University

**Salo Yana**

Odessa National Economic University

У статті розглянуто організацію та охорону праці в умовах пандемії COVID-19. Проаналізовано заходи, які повинні вживати роботодавці для стримування поширення пандемії COVID-19. З погляду стримування пандемії скорочення фізичних контактів є одним із найважливіших заходів. Звернено увагу на необхідність розроблення директиви чи посібника про порядок роботи у дистанційному режимі та на чітке розуміння його працівниками. Наведено питання, які можуть допомогти у розробленні відповідної директиви. Визначено запобіжні заходи під час використання комп'ютерних та цифрових технологій для виконання дистанційної роботи в умовах пандемії COVID-19. Зосереджено увагу на недопущенні дискримінації щодо працівників та членів їхніх сімей, інфікованих COVID-19. Надано рекомендації щодо заходів щодо недопущення такої дискримінації. Зроблено висновки про необхідність ефективної організації праці в контексті збереження працездатності робітників.

**Ключові слова:** організація праці, охорона праці, пандемія, COVID-19, дистанційна робота.

В статье рассмотрены организация и охрана труда в условиях пандемии COVID-19.

Проанализированы меры, которые должны приниматься работодателями для сдерживания распространения пандемии COVID-19. С точки зрения сдерживания пандемии сокращение физических контактов является одной из важнейших мер. Обращено внимание на необходимость разработки директивы или пособия о порядке работы в дистанционном режиме и на четкое понимание его работниками. Приведены вопросы, которые могут помочь в разработке соответствующей директивы. Определены меры предосторожности при использовании компьютерных и цифровых технологий для выполнения дистанционной работы в условиях пандемии COVID-19. Сосредоточено внимание на недопущении дискриминации в отношении работников и членов их семей, инфицированных COVID-19. Даны рекомендации по мерам по недопущению такой дискриминации. Сделаны выводы о необходимости эффективной организации труда в контексте сохранения трудоспособности работников.

**Ключевые слова:** организация труда, охрана труда, пандемия, COVID-19, дистанционная работа.

Organization and labor protection in the conditions of the COVID-19 pandemic are considered in the article. The measures that employers must take to curb the spread of the COVID-19 pandemic are analyzed. From the point of view of pandemic containment, reducing physical contact is one of the most important measures. Employers are generally obliged to ensure a safe and healthy working environment as far as possible, including measures to curb the spread of viruses similar to COVID-19. Occupational safety measures depend on the specifics of each organization and should be developed based on the results of risk assessment. It is stated that employers should ensure that medical information is provided to employees, namely the current epidemic situation in the country, current medical advice and recommendations published by the competent authorities, recommendations on occupational hygiene and social or physical distance. Attention is drawn to the need to develop a directive or manual on how to work remotely and a clear understanding of its employees. Emphasis is placed on the responsibilities of employees who must inform the employer about their health. There are questions that can help in the development of the relevant directive. Precautions have been identified for the use of computer and digital technology to perform remote work in a COVID-19 pandemic. The focus is on non-discrimination against workers and their families infected with COVID-19. As a result of measures taken by the authorities to curb the spread of the virus, some companies have seen a sharp decline in activity and revenue. Under these conditions, employers have to save by reducing the amount of work. Enterprises may be forced to stop hiring new staff, reduce the involvement of additional labor resources, reduce working hours of employees, send the employee on annual leave. The ability of the employer to take these measures largely depends on the requirements of applicable law, the collective agreement applicable to its employees. Recommendations are given on measures to prevent such discrimination. Conclusions are made on the need for effective organization of labor in the context of maintaining the working capacity of employees.

**Key words:** labor organization, labor protection, pandemic, COVID-19, remote work.

**Постановка проблеми.** Спалах пандемії COVID-19 створив безпрецедентну ситуацію у всьому світі. Всесвітня організація охорони здоров'я та органи охорони здоров'я країн світу вживають заходи, спрямовані на уповільнення темпів поширення COVID-19 та скорочення захворюваності. Уряди вживають цілу низку оперативних заходів, таких як закриття державних кордонів, запровадження обов'язкового карантину, обмеження свободи пересування, заборона проведення масових заходів, а також ізоляція міст чи

цілих країн. Усе це призвело до масштабних змін у звичному порядку життя. Притому, що плани забезпечення безперервної діяльності в умовах пандемії розробляються та впроваджуються багатьма підприємствами, усім роботодавцям необхідно здійснити відповідну підготовку та вжити заходів протидії розповсюдженню вірусу COVID-19, у тому числі підготуватися до скорочення діяльності або можливого обов'язкового закриття підприємства. Тому проблема організації та охорони праці в умовах пандемії COVID-19 є особливо актуальною.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій.**

Серед українських учених організацію та охорону праці досліджували Л.В. Балабанова, Д.П. Богиня, В.М. Данюка, О.А. Грішнова, Л.В. Іванова, А.М. Колот, Т.А. Костишина та ін. Вплив пандемії на економічну ситуацію досліджували А.А. Вдовічен, О.В. Глущенко, О.А. Курей. Дослідженню управління персоналом та організації праці в умовах пандемії COVID-19 присвятили свої роботи Г.В. Жосан, Т.В. Жолонко, О.В. Пенюк, В. Тищенко. Незважаючи на велику кількість важливих напрацювань, ця проблема потребує подальшого всеохоплюючого вивчення, оскільки поширення коронавірусної інфекції COVID-19 відбувається і надалі.

**Постановка завдання.** Метою статті є обґрунтування заходів ефективної організації та охорони праці в умовах пандемії COVID-19.

### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

У цілому роботодавці зобов'язані забезпечити охорону та безпеку праці працівників. Це включає створення та підтримку такого виробничого середовища, яке не несе в собі ризиків для здоров'я та безпеки, забезпечення адекватних засобів захисту для працівників, які виконують свою роботу [1]. Дані норми закріплені у більшості актів національного законодавства про охорону праці. COVID-19 – це небезпечне інфекційне захворювання, яке є результатом зараження. Для того щоб постійно та систематично доводити інформацію про поширення COVID-19 до працівників організації та не допускати дезінформації, роботодавцям необхідно на регулярній основі сповіщати своїх працівників, призначивши для цього відповідальну особу. Роботодавцям слід:

- призначити одного відповідального для доведення інформації про COVID-19;
- стежити за останніми новинами, що надходять від центральних або місцевих органів влади;
- регулярно доводити до працівників актуальну та достовірну інформацію;
- уточнювати та поширювати інформацію про процедури та політику своєї організації, у тому числі про гнучку організацію праці, дистанційну роботу, відсутність на місці роботи, відпустку через хворобу, щорічну відпустку, скорочення кадрів тощо.

Оскільки епідемічна ситуація постійно змінюється, доведення до відома працівників актуальної інформації про поширення вірусу COVID-19 допоможе їм бути в курсі подій і відчувати підтримку, що, своєю чергою, не може не позначитися на їх мотивації адаптуватися та допомогти організації пережити важкі часи. При цьому роботодавцям також слід доводити актуальну та достовірну інформацію до відома своїх постачальників та клієнтів. Із метою стримування поширення COVID-19 органи влади вживають різних заходів

та виробляють рекомендації. Тому роботодавцям слід забезпечити доведення до працівників медичної інформації, а саме: поточної епідемічної ситуації в країні, актуальні медичні поради та рекомендації, що публікуються компетентними органами, рекомендації щодо виробничої гігієни та соціального чи фізичного дистанціювання.

Роботодавці загалом зобов'язані в міру можливості забезпечувати безпечне та здорове трудове середовище, у тому числі вживати заходи щодо стримування поширення вірусів, подібних до COVID-19. Заходи охорони праці залежать від специфіки кожної організації та мають розроблятися за результатами оцінки ризиків. У низці секторів, таких як охорона здоров'я, де працівники перебувають у тісному контакті з пацієнтами та клієнтами, заходи профілактики і протидії епідемії мають бути суворішими, ніж в інших секторах. Найголовніше – роботодавці повинні визначити ризики та вжити відповідних заходів щодо мінімізації та протидії їм. Кожна організація може відіграти важливу роль у стримуванні поширення пандемії шляхом ужиття заходів такого характеру:

- зміна організації праці з метою зниження особистих контактів між працівниками в організації, збільшення фізичної дистанції між ними або переведення на дистанційну роботу;
- регулярна дезінфекція виробничих приміщень та забезпечення належних засобів захисту, нагадування працівникам про вимоги трудової гігієни;
- забезпечення працівникам можливості повідомити про ситуацію відсутності захисту, що загрожує неминучим та серйозним ризиком для їхнього здоров'я;
- розроблення заходів та процедур протидії інфекції;
- віддача розпоряджень працівникам дотримуватися карантину, зокрема після повернення з регіонів високого ризику або контакту з особами, у яких було виявлено інфекцію;
- віддача розпоряджень працівникам залишатися вдома або працювати дистанційно за наявності «грипозних симптомів»;
- дотримання зобов'язань, установлених національним законодавством та практикою щодо звітності перед органами охорони здоров'я та інспекціями праці.

Працівники зобов'язані проявляти розумну турботу про своє здоров'я та безпеку, про здоров'я та безпеку інших людей, а також сприяти здійсненню роботодавцями заходів профілактики та протидії інфекції. Це включає дотримання безпечної практики виконання трудових операцій, правильне застосування засобів безпеки та захисту, а також виконання правил гігієни з метою захисту від інфекції. Окрім того, працівники зобов'язані повідомити роботодавця про те, що страждають

на захворювання або фізичною патологією, що впливає на виконання трудових функцій та може створювати ризики безпеки, здоров'ю та благополуччю інших людей в організації. Працівники також зобов'язані забезпечувати свій захист та захист інших людей, що особливо актуально в нинішніх умовах.

Щоб стримати поширення вірусу, уряди відповідно до рекомендацій ВООЗ уживають різні заходи – від закриття секторів, які не мають життєвого значення, до обмеження пересування людей чи ізоляції цілих міст. У цій невизначеній ситуації роботодавцям важливо мати план дій на випадок надзвичайних обставин та реагувати на них відповідним чином.

Із погляду стримування пандемії скорочення фізичних контактів є одним із найважливіших заходів. Залежно від свого місцезнаходження та темпів поширення COVID-19 роботодавцям може знадобитися просити працівників працювати вдома або працівники можуть самі звернутися до них із таким проханням, якщо це практично можливо. Між тим таке рішення вимагає урахування цілої низки наслідків. Притому, що не кожна посада чи функція може виконуватися дистанційно, за наростання пандемії потреба в такому режимі роботи стане нагальною для багатьох підприємств. Не менш важливо пам'ятати, що де б не працював працівник, за його здоров'я та безпеку, а також психологічний добробут, як і раніше, відповідає роботодавець.

Роботодавцям потрібно розробити директиву чи посібник про порядок роботи у дистанційному режимі, щоб працівники чітко розуміли його.

Нижче наводяться питання, що часто ставляться, відповіді на які можуть допомогти у визначенні цього порядку та розробленні відповідної директиви. Перш ніж переводити працівника на режим роботи вдома, роботодавець повинен вирішити, чи може ця функція виконуватися дистанційно. Якщо так, то роботодавцю слід обговорити з трудовим колективом такі аспекти:

- наявність відповідного обладнання, технологій та навчання, необхідних для того, щоб підтримувати зв'язок із колегами та організацією;
- точне визначення того, що очікується від керівників та працівників у плані роботи та умов її виконання;
- наявність можливості розпоряджатися часом, щоб працівники могли працювати в такий час і в такому місці, які зручні їм, досягаючи максимальної продуктивності;
- оцінка ризиків безпеки та здоров'я та життя необхідних запобіжних заходів у зв'язку з роботою вдома, якщо вона пов'язана із застосуванням ручної праці, наявністю шкідливих виробничих факторів та ризиків, безпекою електрообладнання та забезпеченням загальних умов праці;
- уточнення зобов'язань працівника, який працює вдома, у таких питаннях, як робоче час, конфіденційність та безпечні методи роботи;
- оцінка потенційних ризиків, про які відомо працівнику, включаючи специфічні;
- ризики, пов'язані з роботою вдома;
- достатність наявного приміщення для роботи.

Для дистанційної роботи можна використовувати обладнання, яке вже застосовується на

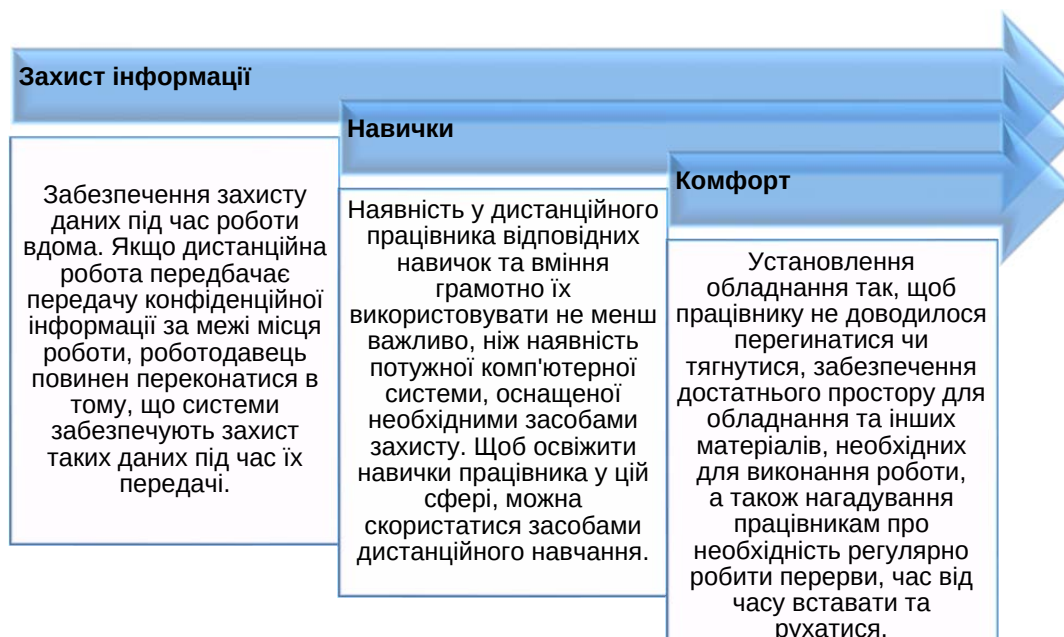


Рис. 1. Запобіжні заходи під час використання комп'ютерів та цифрових технологій для виконання дистанційної роботи

Джерело: складено авторами

підприємстві, наприклад портативний комп'ютер, монітор, клавіатуру та навушники з мікрофоном. Якщо обладнання надає роботодавець, воно має бути справним та придатним для роботи. Для тимчасової дистанційної роботи можна використовувати додатне обладнання, наявне у працівника вдома. У разі дистанційної роботи слід урахувати такі аспекти (рис. 1).

Для протидії пандемії COVID-19 уживаються різні заходи, включаючи закриття кордонів, обмеження пересування людей, зупинення видів діяльності, які не мають життєвого значення, та ін. Усе це впливає на економічну діяльність та життєздатність підприємств. Тому роботодавці повинні бути готові застосувати план дій у надзвичайній ситуації, якщо обставини вимагатимуть цього. Не всі професії чи функції допускають їх дистанційне виконання, наприклад робота, пов'язана з безпосереднім спілкуванням із клієнтами, робота на складальних виробництвах, будмайданчиках чи заводах. У такій ситуації роботодавець може прийняти такі запобіжні заходи (рис. 2).

Необхідно звести до мінімуму потребу у проведенні фізичних нарад, наприклад за допомогою телеконференцій. За нагальної необхідності проведення фізичної наради слід обмежити кількість присутніх та скоротити час її проведення. Працівників також потрібно розподілити по кількох приміщеннях, пов'язаних між собою за допомогою засобів відеозв'язку чи телеконференції. Для того щоб скоротити скупчення працівників у місцях загального користування, необхідно встановити їх ротацію. Приймати їжу та робити перерви в роботі теж слід на основі ротації. За можливості прихід працівників на роботу та її завершення не повинні відбуватися в години пік, особливо якщо це пов'язано з використанням громадського транспорту. Роботодавцям слід відкласти заходи чи види діяльності, які не є життєво необхідними для виробництва, наприклад заходи щодо культурно-побутового забезпечення чи організації урочистостей, доти, доки ситуація не нормалізується.

Що стосується життєво важливих заходів, які не можна відкласти, то роботодавцю слід обмежити кількість учасників, уникати скупчення учасників, забезпечити належні засоби гігієни та захисту, скоротити фізичне спілкування учасників. Залежно від виробничих умов можна розподілити працівників на кілька змін, якщо така організація праці відсутня, одночасно збільшивши час роботи для збереження обсягу випуску. Роботодавцям слід ужити заходів, які забезпечують поділ працівників різних змін, наприклад роздільний прихід на роботу та прихід із роботи додому, а також інтенсивне прибирання приміщень загального користування після кожної зміни. Перш ніж вводити ці заходи, роботодавцям слід довести їх до працівників, профспілкової організації чи компетентних органів.

У результаті заходів, що вживаються органами влади для стримування поширення вірусу, на підприємствах у деяких секторах спостерігається різке скорочення обсягу діяльності та доходів. У цих умовах роботодавцям доводиться економити, скорочуючи обсяг роботи. Так, підприємства можуть бути змушені зупинити прийом на роботу нових кадрів, скоротити залучення додаткових трудових ресурсів, скоротити робочий час працівників, відправити працівника у щорічну відпустку, відправити працівників у неоплачувану відпустку тощо. Можливість роботодавця вживати ці заходи значною мірою залежить від вимог чинного законодавства, колективного договору, що поширюється на його працівників. Роботодавці повинні бути в курсі заходів, які вживаються органами влади, а також заходів соціального захисту та підтримки працівників, включаючи заходи підтримки їхнього доходу, грошові трансферти, соціальну допомогу, страхову допомогу з безробіття, відпустку зі збереженням робочого місця та ін., і доводити цю інформацію до своїх працівників.

В умовах підвищеної уваги до ситуації, пов'язаної з поширенням вірусу COVID-19, відчуття у людей страху та занепокоєння наростає з



Рис. 2. Альтернативи дистанційної роботи в умовах пандемії COVID-19

Джерело: складено авторами



особливою силою, а хворі або ті, що підверглися ризику зараження, можуть стати об'єктом стигматизації. Роботодавцю потрібно ретельно вивчити та врахувати свої зобов'язання з охорони здоров'я та безпеки працівників. Це важливо, щоб уникнути можливого ризику бути підданим звинуваченням у протиправній дискримінації або переслідуванні працівників чи членів їхньої сімей, інфікованих COVID-19. Роботодавці несуть відповідальність за поведінку працівників, які зазнають дискримінації або залякування працівників чи членів їхніх сімей, інфікованих COVID-19. Щоб уникнути відповідальності, роботодавцям необхідно показати, що вони вжили розумних заходів для уникнення такої поведінки. Такі розумні заходи включають:

- документальне оформлення та здійснення заходів, спрямованих на запобігання дискримінації, насильству та залякуванню на робочому місці;
- навчання працівників із метою скорочення соціальної стигматизації та запобігання дискримінації у зв'язку з пандемією COVID-19;

- нагадування працівникам про необхідність негайно повідомляти безпосереднього керівника, відділ кадрів, профспілку про інциденти, пов'язані з негідною, дискримінаційною, насильницькою чи образливою поведінкою;

- запровадження порядку розгляду скарг та повідомлень про протиправну дискримінацію та вжиття заходів щодо забезпечення конфіденційності даних механізмів, які повинні бути безпечними;

- сприяння широкому та вільному від дискримінації використанню механізмів подачі скарг та повідомлень, забезпечення їх доступності всім працівникам;

- виявлення випадків дискримінації та оперативне реагування на них відповідно до затвердженої політики та порядку, а також ужиття заходів щодо запобігання подібній поведінці у майбутньому.

#### Висновки з проведеного дослідження.

В умовах, що стрімко змінюються, щоб запобігти хаосу у системі соціально-трудова відносин, зберегти здоров'я та працездатність працівників, роботодавцю потрібно вживати певних заходів. Світ вийде з пандемії з вищими рівнями безробіття та нерівності, бідності, тому дуже важливо, щоб роботодавці зробили центральним пунктом планів відновлення не просто повернення до докризової ситуації, а відновлення за принципом «краще, ніж було». Роботодавці повинні орієнтуватися на користь майбутнього сфери праці, що включає інвестиції у розвиток здібностей людини, інститути ринку праці та стійкі робочі місця у майбутньому, що дає важливі орієнтири для вирішення ключових завдань, що стоять перед нами. Пандемія COVID-19 показала, що гідні робочі місця, надійна система охорони здоров'я, загальний соціальний

захист – це складники інфраструктури людського життя, які мають бути у центрі уваги.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Конвенція 1981 року про безпеку й гігієну праці та виробниче середовище № 155 (укр./рос.). URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text) (дата звернення: 02.12.2021).

2. Приступа М.В. Зміни практик управління персоналом в умовах пандемії (за результатами нарративних експертних інтерв'ю). *Socioпростір*. 2021. № 10. С. 28–36. URL: <https://doi.org/10.26565/2218-2470-2020-10-03>.

3. Сорока О., Сало Я. Управління здоров'ям працівників як сучасний інструмент охорони та організації праці. *Економіка та суспільство*. 2021. № 31. URL: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-57>.

4. COVID-19 и сфера труда. *Вестник МОТ*. 2020. Вып. 4. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_746704.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf) (дата звернення: 02.12.2021).

5. Гончар О.І., Муравська Л.І. Кадрова політика торговельного підприємства в умовах викликів пандемії КОВІД-19. *Вісник Хмельницького національного університету. Серія «Економічні науки»*. 2020. № 6. С. 69–72. DOI: <https://www.doi.org/10.31891/2307-5740-2020-288-6>.

#### REFERENCES:

1. Konventsija 1981 roku pro bezpeku y hihiyenu pratsi ta vyrobnyche seredovyshche N155 (ukr/ros) [Occupational Safety and Health Convention, 1981 N 155 (ukr/ros)]. Available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_050#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_050#Text) (accessed 02 December 2021).

2. Prystupa, M.V. (2020) Zminy praktyk upravlinnya personalom v umovakh pandemiyi (za rezul'tatamy naratyvnykh ekspertnykh interv"yu) [Changes in personnel management practices in a pandemic (based on narrative expert interviews)]. *Sociospace: an interdisciplinary electronic collection of scientific works on sociology and social work*, vol.10, pp. 28–36.

3. Soroka O., Salo Ya. (2021) Upravlinnya zdorov'yam pratsivnykiv yak suchasnyy instrument okhorony ta orhanizatsiyi pratsi [Employee health management as a modern tool of labor protection and organization]. *Economy and society*, no. 31. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-57>

4. International Labour Organization (2020), Vestnik MOT, Obnovlennyye otsenki i analiz [COVID-19 and the sphere of labour]. *ILO Bulletin*. Vol. 4. Available at: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms\\_746704.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/briefingnote/wcms_746704.pdf) (accessed 02 December 2021).

5. Honchar O.I., Murav'ska L.I. (2020) Kadrova polityka torhovel'noho pidpryyemstva v umovakh vyklykiv pandemiyi KOVID-19 [Personnel policy of a commercial enterprise in the face of the challenges of the COVID-19 pandemic]. *Bulletin of Khmelnytsky National University. Series: "Economic Sciences"*, no. 6, pp. 69–72. DOI: <https://www.doi.org/10.31891/2307-5740-2020-288-6>.