



СОЦІАЛЬНІ ТРАНСФОРМАЦІЇ І СОЦІАЛЬНА СФЕРА, ДЕМОГРАФІЯ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

SOCIAL TRANSFORMATION
AND SOCIAL SPHERE, DEMOGRAPHY
AND LABOR ECONOMICS

<https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.047>

УДК 331.552

JEL: J22, J24, J28, M14, L23

Л.П. ГУК, канд. екон. наук,
старший науковий співробітник відділу соціоекономіки праці
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
вул. Панаса Мирного, 26, 01011, Київ, Україна
e-mail: l_guk@ukr.net
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0143-077X>

ПОТЕНЦІАЛ ДИСТАНЦІЙНИХ МОДЕЛЕЙ ЗАЙНЯТОСТІ ПІД ЧАС КРИЗ НЕСТАБІЛЬНОСТІ

Досліджено рушійні сили запровадження дистанційної зайнятості, її ефективність і наслідки використання в контексті підтримки соціальної безпеки. Підкреслено особливості залучення окремих форм дистанційної зайнятості, у тому числі роботи вдома, для працівників різного професійно-кваліфікаційного рівня. Визначено потенціал використання моделей зайнятості, що розвиваються на базі ІКТ, для великих, середніх і малих підприємств.

Ключові слова: дистанційна зайнятість; мобільна зайнятість на базі ІКТ; продуктивність праці; робота вдома; соціальна безпека.

Сучасні соціально-політичні виклики, що постали перед Україною, сформовано перманентними кризами нестабільності. Суспільство стурбоване падінням рівня добробуту і безпеки, економічною нерівністю, екологічними проблемами. Ринок праці був змушений активно реагувати на негативні наслідки, обумовлені обмеженнями під час пандемії COVID-19 у 2020—2021 рр., і на екстремальні зміни, пов'язані з повномасштабними військовими діями на території України з 24 лютого 2022 р.

Ц и т у в а н н я: Гук, Л. (2024). Потенціал дистанційних моделей зайнятості під час криз нестабільності. *Економіка України*. 67. 2(747). 47-61. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.02.047>

© Видавець ВД «Академперіодика» НАН України, 2024. Стаття опублікована на умовах відкритого доступу за ліцензією CC BY-NC-ND license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>)

Для адекватної адаптації національного ринку праці до функціонування в умовах критичної нестабільності необхідною, на нашу думку, є певна гнучкість, яка в першу чергу може бути забезпечена нестандартними моделями зайнятості. З початком пандемії і впровадженням обмежувальних заходів, пов'язаних із запобіганням її поширенню, робота з дому стала загальноприйнятим інструментом регуляторної політики у сфері зайнятості. З метою підтримки національного ринку праці було розпочато модернізацію нормативно-правових актів, зокрема, ухвалено відповідний Закон України¹. Проте на тлі запровадження воєнного стану і ведення бойових дій, які спричинили безпрецедентний тиск на українську економіку і ринок праці, актуальність реформ у сфері зайнятості й соціальної політики в Україні посилюється.

Отже, **мета статті** — дослідити рушійні сили і тенденції поширення дистанційних моделей зайнятості, проаналізувати вплив дистанційної зайнятості на продуктивність праці.

Сфера праці активно трансформується, особливо у зв'язку з цифровізацією. З'являються гнучкі дистанційні моделі зайнятості, які створюють як нові можливості, так і нові виклики. Ключовими рушійними силами розвитку дистанційної зайнятості є фактори попиту на робочу силу з боку роботодавців та її пропозиції з боку найманих працівників. Взаємодія і збалансування означених факторів можуть визначати пріоритетність обрання певних моделей зайнятості для досягнення визначених суспільно важливих цілей розвитку економіки й адаптації національного ринку праці до функціонування в умовах критичної нестабільності.

Роботодавці використовують гнучкі, зокрема дистанційні, моделі зайнятості для забезпечення ефективності економічної діяльності та економії коштів. Найбільш привабливими формами для роботодавців у таких умовах виступають більш гнучкі дистанційні й менш захищені, наприклад агентська зайнятість і аутстафінг, коли працівників виводять за штат підприємства й укладають трудові угоди як із сторонніми підрядниками, без істотних змін у характері трудових відносин, але з меншим пакетом соціального захисту. Завдяки використанню різних моделей зайнятості роботодавці мають широкий вибір важелів для створення кращих умов для обдарованих або найефективніших співробітників, пропонуючи привабливіші умови праці тим, яких вони мають більше стимулів утримувати. Упровадження інноваційних технологій приводить до звуження попиту на працівників з низькою кваліфікацією і збільшення попиту на спеціальні знання й навички висококваліфікованих працівників, здатних працювати з використанням інноваційних цифрових технологій і гнучко реагувати на запити роботодавців.

¹ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

Пропозиція праці й обрання певних моделей зайнятості найманими працівниками обумовлюються їхніми соціально-демографічними характеристиками (віком, статтю, сімейним статусом, рівнем кваліфікації, освітою, станом здоров'я тощо). Окремі групи (молодь, жінки, мігранти, люди літнього віку, внутрішньо переміщені особи тощо) обирають дистанційні моделі зайнятості, що дозволяють більш гнучко розподіляти робочі обов'язки й збалансовувати їх з власними життєвими потребами (навчанням, сімейними справами з догляду, обмеженням життєдіяльності, що пов'язане з особливими потребами, тощо). Такі працівники, як правило, з більшою ймовірністю можуть зазнавати дискримінації з боку роботодавців, потрапляючи в пастку гнучкості нестандартних форм зайнятості. Вони мають менший доступ до підвищення кваліфікації, що, у свою чергу, може перешкоджати їхній мобільності на ринку праці й посилювати існуючі нерівності.

Таким чином, упровадження нових моделей зайнятості, зокрема дистанційної, спричинено в першу чергу потребою в гнучкості як роботодавців, так і працівників. При цьому вкрай важливо, щоб функціональна гнучкість не позначалася на рівні соціального захисту найманих працівників, а використання дистанційної зайнятості сприяло оптимізації робочого процесу в поєднанні із забезпеченням гідних умов праці (оптимальний робочий час, підвищення кваліфікації протягом життя, охорона здоров'я і безпека на робочому місці). Широке задіяння дистанційної зайнятості під час протипандемічних заходів у 2020 р. започаткувало деякі позитивні тенденції у організації робочих процесів. Активне переведення працівників на дистанційну зайнятість, яка раніше була рідкісним явищем, дозволило протистояти розповсюдженню захворюваності в період пандемії і зберегти висококваліфікованих спеціалістів підприємств і організацій з початком масштабних міграційних процесів, викликаних воєнними діями на території України. Потенціал цифровізації і нових форм зайнятості, що розвиваються на базі ІКТ, надає можливості нівелювати соціальні ризики і створити безпечні робочі місця під час криз нестабільності.

Очевидно, що різні сфери економічної діяльності мають неоднаковий потенціал розвитку дистанційних моделей зайнятості. Сфера комп'ютерного програмування, консультування і пов'язана з ними діяльність ІТ-сектору вирізняються найбільшим потенціалом для використання дистанційної зайнятості, оскільки завдання в цій сфері часто мають цифровий характер і потребують лише надійного підключення до Інтернету. У галузях економічної діяльності, пов'язаних з маркетинговою і рекламною діяльністю, науковими дослідженнями і розробками, бухгалтерією і фінансами також широко впроваджується дистанційна робота завдяки використанню цифрових інструментів і платформ для забезпечення безперервності робочого процесу. Сфера охорони здоров'я теж починає використовувати потенційні можливості дистанційної зайнятості, головним чином, завдяки поширенню послуг телемедицини і оцифруванню медичних записів. Навіть такі сфери, як освіта, організація екскурсій і подорожей, залучають

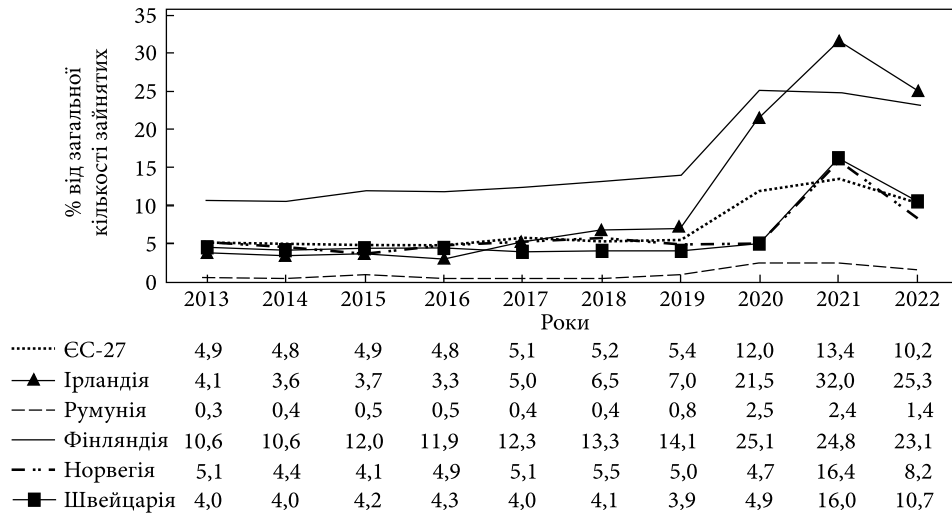


Рис. 1. Динаміка частки зайнятих осіб, які зазвичай працювали вдома, в окремих країнах Європи у 2013—2022 рр., % від загальної кількості зайнятих
Джерело: eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser>

інструменти віртуальної реальності, що дозволило їм працювати ефективно і незалежно від місця розташування.

Зайнятість на основі ІКТ може бути мобільною, домашньою або офісною, хоча ці категорії здатні й перетинатися. Потенціал дистанційної зайнятості пов'язаний з можливістю виконання посадових обов'язків не на робочому місці в офісі й залежить від професії і контексту роботи. Існують професії і завдання, де дистанційна робота не є практичною або можливою. Тому працівників можна умовно, відповідно до їхніх посадових обов'язків і робочих функцій, поділити на такі групи:

- ті, хто можуть працювати тільки на конкретному робочому місці й ніколи не працюють віддалено;
- ті, хто ніколи працюють поза робочим місцем, а ніколи в офісі;
- ті, хто зазвичай працюють повністю дистанційно поза робочим місцем.

Диверсифікація можливостей у період цифровізації створила передумови для розвитку різних форм дистанційної зайнятості (Гук, 2021). Дистанційну роботу з використанням ІКТ, що виконується не з офісу компанії (ICT-based mobile work), часто також визначають як телезайнятість (telework), мобільна зайнятість (mobile work), робота вдома (homeworking).

Під час кризи COVID-19 значна частина зайнятих зіткнулась із зміною моделей соціально-трудових відносин і переходом до роботи вдома. До 2020 р. темпи зростання дистанційної зайнятості були повільними. Обмежувальні карантинні заходи, запроваджені для протидії поширенню захворюваності під час пандемії, привели до різкого збільшення у 2020—2021 рр. частки зайнятих, що працюють з дому. Зняття каран-

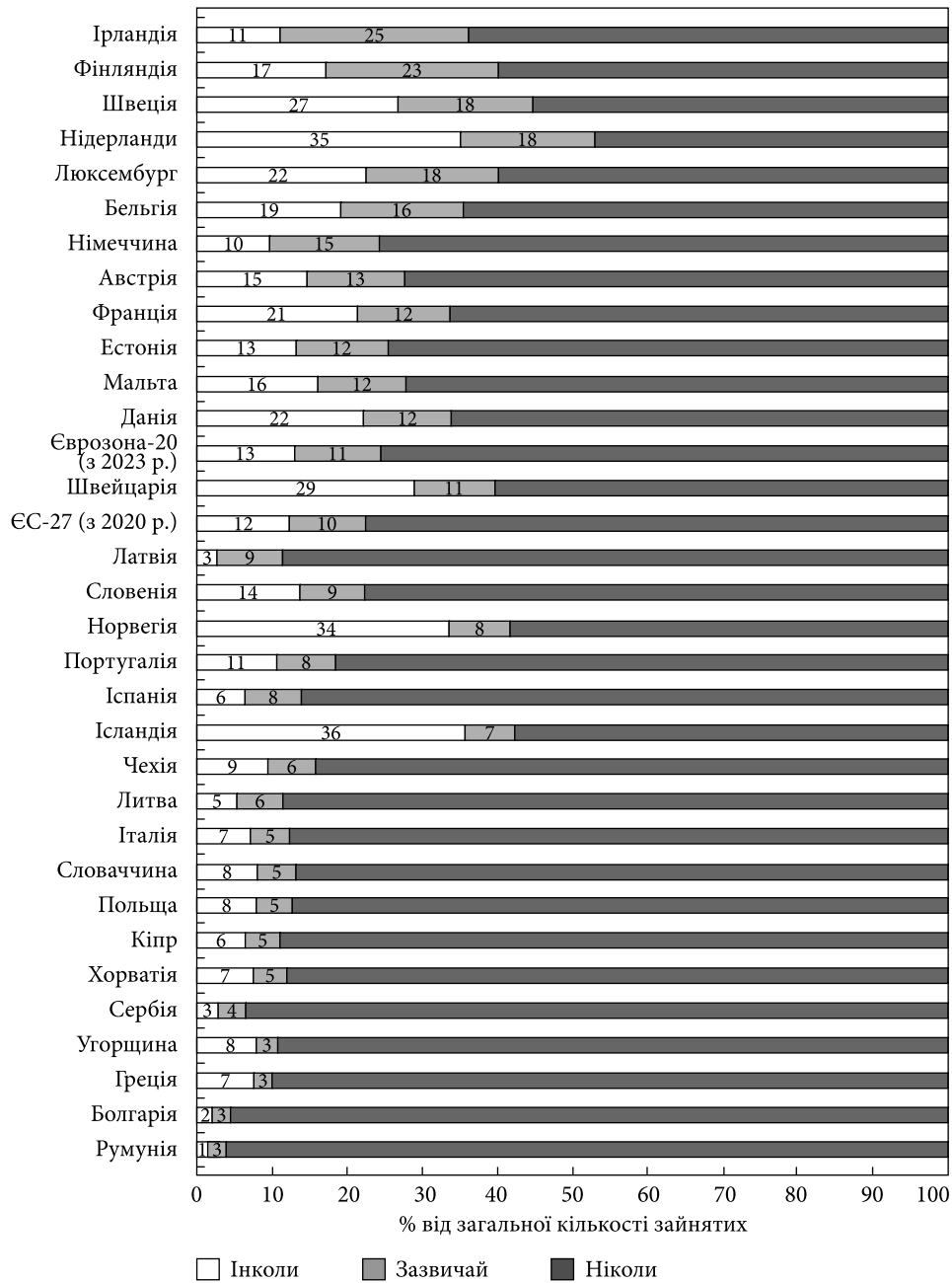


Рис. 2. Частка зайнятих осіб, які працювали вдома, у країнах ЄС у 2022 р., % від загальної кількості зайнятих

Джерело: побудовано автором за: *eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ehomp__custom_7831662/default/table?lang=en

тинних обмежень відзначилося зменшенням у 2022 р. кількості дистанційних працівників, але показник частки зайнятих, що працюють з дому, не повернувся до допандемічного рівня (рис. 1).

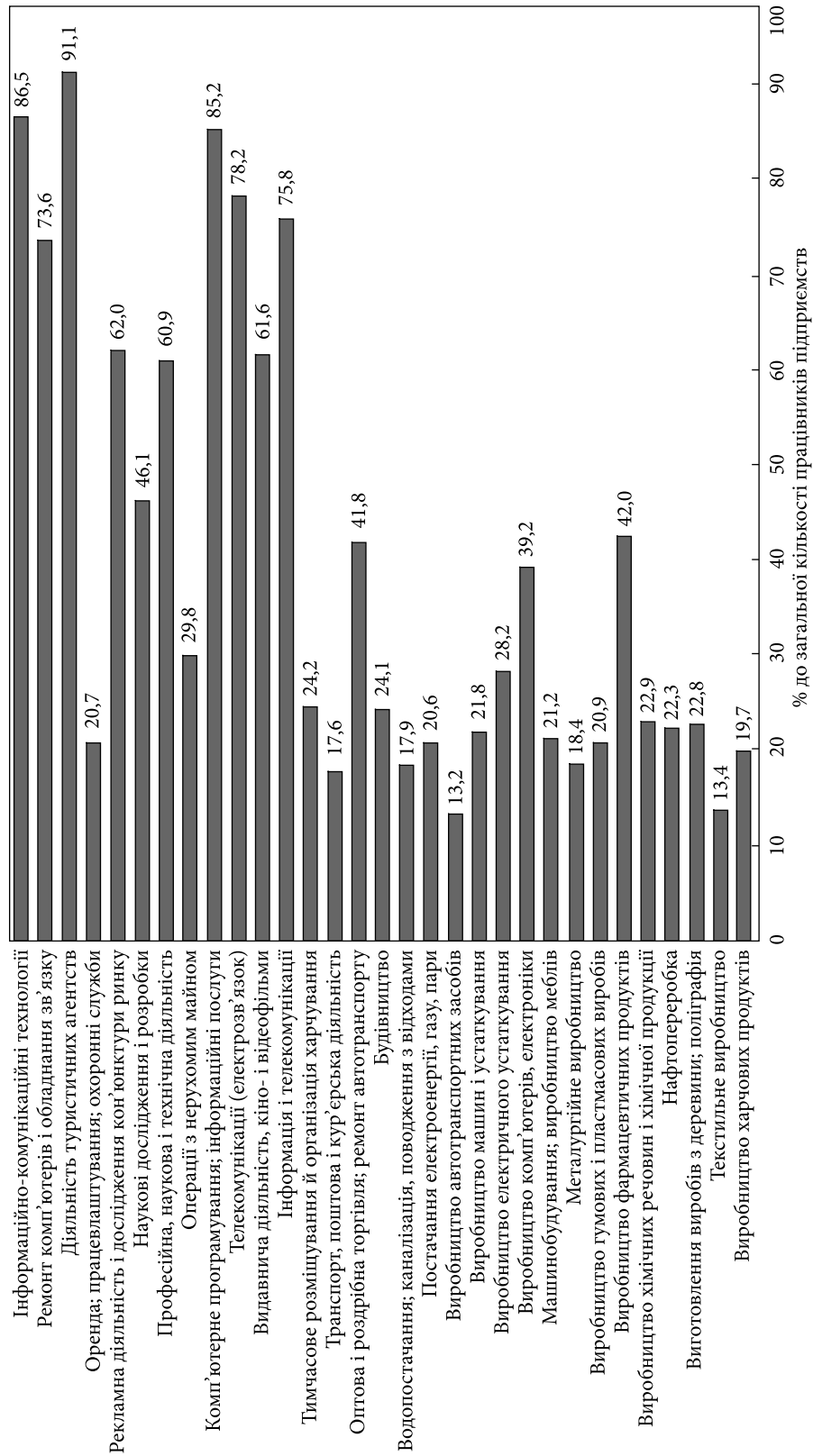


Рис. 3. Частка зайнятих працівників, які мають доступ до Інтернету, за видами економічної діяльності в Україні у 2021 р., % до загальної кількості працівників підприємств

Джерело: побудовано автором за: *Державна служба статистики України*. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

У 2019 р. в країнах ЄС приблизно одна особа з 20 зайнятих (або 5,5 %) віком 15—64 роки зазвичай працювала з дому. Вплив кризи COVID-19 був очевидним, оскільки у 2020 р. частка таких зайнятих зросла більше ніж удвічі — до 12 % (+6,5 в. п.). Меншою мірою спостерігалось подальше зростання частки зайнятих, які зазвичай працюють удома: у 2021 р. вона сягнула 13,4 % (+1,4 в. п.), проте у 2022-му — зменшилася до 10,2 % (–3,2 в. п.), але не повернулася до допандемічних значень. Найбільш швидкою відповіддю на кризу пандемії була реакція Ірландії, де частка зайнятих удома зросла більше ніж утричі: з 7,0 % у 2019 р. до 25,3 % у 2022 р. У Фінляндії показники зайнятості удома є традиційно високими, а починаючи з 2020 р. майже чверть співробітників зазвичай працюють удома, а в Стокгольмі, столичному регіоні Швеції, двоє з кожних п'яти зайнятих (або 40,5 %) зазвичай працювали удома. Найнижчими відповідні показники були в Румунії: там вони зросли з 0,8 % у 2019-му всього до 1,4 % у 2022 р.

Дистанційна робота, яка в альтернативному варіанті може здійснюватися на робочому місці на підприємстві чи в організації, передбачає виконання посадових обов'язків і робочих завдань за допомогою цифрових технологій. Доступ до дистанційної зайнятості в Європі є нерівномірним, можливості працювати з дому різняться по країнах ЄС (рис. 2). У 2022 р. для 13 країн ЄС частка зайнятих, які зазвичай працювали віддалено, була вищою за середньоєвропейські значення, а для 18 країн — нижчою. Найбільш поширеною дистанційна зайнятість була в Ірландії, Фінляндії, Швеції і країнах Бенілюксу. Меншою мірою ця форма зайнятості використовувалася в Румунії, Болгарії і Греції.

Державна служба статистики України не надає інформації щодо дистанційної або мобільної зайнятості на основі ІКТ, але наголошує, що у 2019 р. 28,4 %, а у 2021 р. 28,0 % працівників підприємств використовували комп'ютери з доступом до Інтернету. Для порівняння: серед європейських країн тільки Албанія, одна з нинішніх країн — кандидатів на вступ до ЄС, мала порівнянні з українськими показники (29,2 %) використання працівниками комп'ютерів та Інтернету. У 27 країнах ЄС у 2019 р. цей показник у середньому становив 54 %, а у 2022 р. — 60,2 %, тобто більше половини зайнятих працівників на підприємствах Європейського Союзу використовували комп'ютери з доступом до Інтернету².

На українських підприємствах кількість зайнятих працівників, які мають доступ до Інтернету, значно розрізнялася за видами економічної діяльності (рис. 3). Частка працівників, які використовують комп'ютери та Інтернет, є високою (60—90 %) серед туристичних агентств, підприємств, що займаються рекламною діяльністю і дослідженням кон'юнктури ринку, а також підприємств сфери інформаційно-комунікаційних технологій. Мінімальним (до 25 %) цей показник був у переробній промисло-

² *eurostat*. URL: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/isoc_ci_cm_ps/default/table?lang=en (дата звернення: 26.10.2023).

вості, на підприємствах з постачання електроенергії, газу й водопостачання, у сфері транспорту і будівництва.

Працівники, які мають доступ до Інтернету, потенційно можуть виконувати свої обов'язки дистанційно. Вплив дистанційної зайнятості на працівників, які використовують цю модель соціально-трудова відносин, неоднорідний для працівників різного професійно-кваліфікаційного рівня. Підвищена гнучкість, як правило, є непропорційно вигідною висококваліфікованим працівникам, чиї робочі місця організовано на основі цифрових технологій і глобального інформаційного простору, який формує постіндустріальне інформаційне суспільство. Водночас низькокваліфіковані працівники і ті, хто виконують роботу, що вимагає особистого контакту, не мають альтернатив стандартному для індустріального суспільства робочому місцю.

Для національної економіки основними загрозами залишаються збереження високого рівня попиту на низькокваліфіковану робочу силу та існування неформального сегмента зайнятості, що потенційно є підґрунтям для надмірної диференціації в оплаті праці й здатне призвести до поглиблення розшарування населення за рівнем доходів (Близнюк, Гук, 2020). Проте високий освітній потенціал української робочої сили, наявність якого відзначається в міжнародних рейтингах³, слугує тим фундаментом, на якому можна створювати інноваційні робочі місця на основі цифрових технологій. В Україні більший ресурсний потенціал для оснащення новими технологіями мають великі й середні підприємства, а інтенсивніше використовують інформаційні технології малі та середні компанії. Певні відмінності щодо доступу до Інтернету для великих, середніх і малих підприємств представлено в табл.

У досліджуваних роках частка великих і середніх підприємств України, які мали доступ до Інтернету, становила понад 90 %, для малих підприємств цей показник був нижчим приблизно на 10 в. п. Кількість же зайнятих працівників, які використовували комп'ютери з доступом до Інтернету, на малих підприємствах була найбільшою: у 2021 р. їх частка становила 39,2 %. На середніх підприємствах до роботи, що передбачає доступ до глобальної мережі, було залучено третину працівників. Частка працівників, які мали доступ до Інтернету, була найнижчою на великих підприємствах — близько 23 %. Отже, виходячи з оптимального поєднання можливостей оснащення новими технологіями і ефективності їх використання, запровадження в Україні соціально-трудова відносин, що розвиваються на базі ІКТ, зокрема різних моделей дистанційної зайнятості, максимально активно відбуватиметься на середніх підприємствах.

³ IMD World Digital Competitiveness Ranking (2021). IMD World Competitiveness Center. URL: <https://investchile.gob.cl/wp-content/uploads/2022/03/imd-world-digital-competitiveness-rankings-2021.pdf>

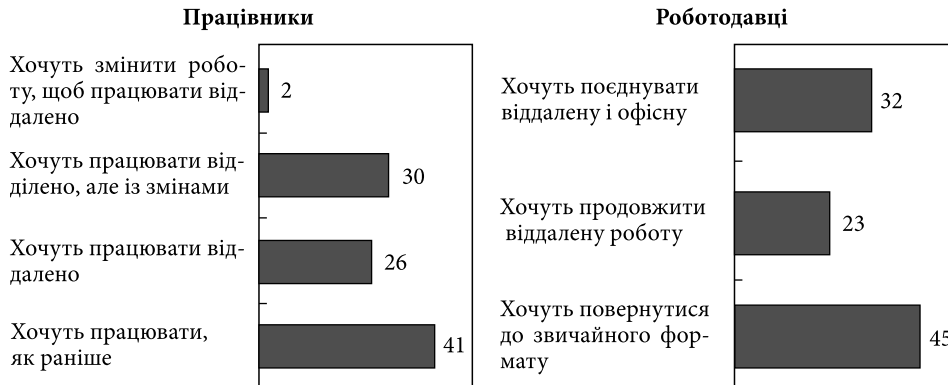


Рис. 4. Розподіл відповідей працівників і роботодавців на запитання щодо перспективної форми зайнятості, %

Джерело: побудовано автором за результатами опитування OLX, серпень 2020 р.
 URL: <https://blog.olx.ua/25181/58-pracivnikiv-ne-proti-prodovzhuvati-pracuvuvati-viddaleno-rezultati-opituvannya/>

Розподіл працівників з доступом до Інтернету за категоріями підприємств у 2019 і 2021 рр.

Категорія підприємств за кількістю зайнятих	Кількість підприємств з доступом до Інтернету, % до загальної кількості підприємств		Кількість працівників з доступом до Інтернету, % до загальної кількості працівників підприємств	
	2019	2021	2019	2021
Мале (до 50 осіб)	84,4	84,5	38,9	39,2
Середнє (до 250 осіб)	93,0	93,8	32,4	32,6
Велике (понад 250 осіб)	94,8	94,5	23,0	22,6
Р а з о м	86,4	86,6	28,4	28,0

Джерело: складено автором за: Економічна статистика / Економічна діяльність / Інформаційне суспільство / Використання інформаційно-комунікаційних технологій на підприємствах. *Державна служба статистики України.* URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

Відсутність в Україні статистичної інформації щодо дистанційної або мобільної зайнятості на основі ІКТ не дозволяє робити статистично чіткі міждержавні порівняння. Тому для аналітичної оцінки поширення цієї форми зайнятості доцільно використовувати соціологічні дослідження й опитування. Так, за даними опитування щодо форми зайнятості під час пандемії 2020 р., з'ясовано, що 54 % роботодавців перевели своїх працівників на дистанційну форму роботи або частково дистанційну зайнятість і лише 18 % працівників повернулися до звичних робочих місць під час адаптивного карантину. Більшість роботодавців і найманих

працівників позитивно оцінювали роботу поза офісом і виявили намір працювати дистанційно в майбутньому⁴ (рис. 4).

Згідно з результатами опитування, проведеного у 2020 р. в Україні, 23 % роботодавців хотіли, щоб співробітники їх компаній і надалі працювали дистанційно, 32 % — вважали доцільним поєднання дистанційної та офісної роботи, 45 % — мали намір повернутися до стандартного офісного формату організації праці. Загалом реорганізація умов праці й упровадження дистанційної зайнятості були позитивно сприйняті працівниками. Більше половини опитаних висловили бажання й надалі працювати дистанційно. Причому 26 % готові працювати дистанційно, не змінюючи місця роботи, 30 % — готові до дистанційної зайнятості після внесення певних коректив, а 2 % навіть хотіли змінити місце роботи, щоб постійно працювати дистанційно⁵.

Найбільшим плюсом у дистанційній роботі власники бізнесу назвали зменшення витрат на оренду офісу та його утримання (53 %). Крім того, чимала кількість опитаних (31 %) зазначила, що їм сподобався новий формат роботи; ще 19 % респондентів оцінили переваги наймання працівників з інших міст для дистанційної роботи, і тільки 17 % відзначили більшу ефективність праці поза офісним форматом⁶. Сучасні роботодавці не мають інструментів для вимірювання ефективності роботи в нових форматах дистанційної зайнятості та інколи стереотипно покладаються на присутність у офісі як на показник продуктивності або індикатор індивідуального успіху на робочому місці. Між присутністю і продуктивністю немає тотожності. Підвищення продуктивності праці при використанні дистанційних форм зайнятості може забезпечуватися здатністю віддалених працівників розподіляти робоче навантаження найбільш оптимальним способом відповідно до своїх потреб. Виявлення зв'язку між дистанційною зайнятістю і продуктивністю залишається на сьогодні актуальним питанням, що розглядається економістами в усьому світі.

Так, експерти університету Кейо (Токіо) дослідили механізми, що лежать у основі впливу дистанційної роботи на продуктивність праці в Японії. Їхнє дослідження показало, що співробітники, які працювали в дистанційному форматі, повідомили про вищу продуктивність праці (на основі їхнього річного доходу за відпрацьовану годину) і загалом більшу задоволеність життям. Дослідження пояснює, що дистанційна робота є ефективнішою для підвищення продуктивності праці тих працівників, чия поїздка з дому на роботу триває понад 1 год., або тих, хто їдуть на роботу потягами чи автобусами, які зазвичай переповнені в години пік.

⁴ Мельницька Ю. 58% робітників не проти продовжувати працювати віддалено: результати опитування. *OLX*. 2020. 03 вер. URL: <https://blog.olx.ua/25181/58-pracivnikiv-ne-proti-prodovzhuvati-pracuyuvati-viddaleno-rezultati-opituvannya/> (дата звернення: 26.10.2023).

⁵ Там само.

⁶ Там само.

При цьому одним з можливих недоліків дистанційної зайнятості може бути те, що час, проведений за роботою вдома, не настільки помітний і може поставити під загрозу просування по службі або можливості навчання. Крім того, інтенсивніша робота вдома принесла проблеми з поєднанням домашнього життя і професійних обов'язків (Kazekami, 2020).

Німецькі економісти (Rupietta, Beckmann, 2018) виявили, що співробітники, які мають можливість працювати вдома, використовують високу автономію в плануванні й організації своєї роботи, тому вважається, що вони мають вищу внутрішню мотивацію. Представлено теоретичну модель, яка аналізує, чи впливає внутрішня мотивація під час дистанційної роботи на зусилля співробітників. У дослідженні показано, що робота вдома дійсно підвищує внутрішню мотивацію, тобто робочі зусилля працівників, що підтвердили й емпіричні результати.

Американські економісти-дослідники вивчали вплив дистанційної зайнятості на продуктивність праці й оцінювали, наскільки продуктивними є працівники, які обирають віддалену роботу. Оцінка була зроблена на основі спостережень за роботою кол-центрів фірми із списку Fortune 500 США в період з січня 2019-го по жовтень 2021 р. До пандемії COVID-19 віддалені працівники відповідали на 12 % менше дзвінків за годину, ніж працівники, які працювали в офісі. Коли ж кол-центри закрилися через пандемію COVID-19, продуктивність працівників, переведених з офісного робочого місця на дистанційну роботу, знизилася на 4 % порівняно з ефективністю працівників, які й до цього працювали віддалено. Це вказує на те, що третина початкового розриву в продуктивності праці була пов'язана з негативним ефектом переходу на дистанційну зайнятість. Проте 8 %-вий розрив у продуктивності зберігся, що вказує на те, що більша його частина була спричинена так званім «негативним добором» працівників для дистанційної роботи (Emanuel, Harrington, 2023). Однак джерело нижчої продуктивності праці тих, хто від самого початку були найняті для дистанційної роботи, залишається неясним. Працівники можуть мати проблеми з низькою мотивацією і самоконтролем поза офісом, особливо в умовах відносно скромної стимулюючої оплати. Цілком можливо, що специфіка роботи кол-центрів є такою, що віддалена робота знижує продуктивність, і будь-який працівник буде менш продуктивним удома. Дослідження впливу дистанційної роботи на продуктивність працівників та їхній добір у інших контекстах допомогло б пояснити нечасте застосування віддаленої роботи в минулому і прогнозувати її поширеність у майбутньому.

Згідно з результатами іншого опитування добровільних дистанційних працівників у США (Golden, Gajendran, 2019), вплив на ефективність роботи варіювався від ледь сприятливого до загального позитивного. Варіативність була зумовлена типом роботи, необхідною взаємозалежністю і соціальною підтримкою. Американські дослідники запропонували теоретичну основу, яка базується на двох характеристиках, прямо пов'язаних з

досвідом і знаннями (складність роботи й вирішення проблем), і двох соціальних характеристиках (взаємозалежність і соціальна підтримка), які виявляють помірний ступінь зв'язку дистанційної зайнятості й ефективності роботи. Результати цього дослідження не підтвердили жодного негативного зв'язку між обсягом дистанційної зайнятості й ефективністю праці, незалежно від виду роботи, що виконували опитані респонденти.

Ефективність дистанційної зайнятості також була підтверджена результатами опитування, проведеного в грудні 2022-го — січні 2023 р. в Україні за сприяння Програми USAID «РАДА: наступне покоління» і Вестмінстерської фундації за демократію Комітетом Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів. Опитування українських працівників і роботодавців здійснювалося з використанням методики постзаконодавчого контролю щодо практики застосування положень відповідного Закону України⁷. В опитуванні в цілому взяли участь понад 66,5 тис. осіб, з яких 65 372 особи — працівники і 1274 особи — роботодавці. За даними соціологічних досліджень агентств з працевлаштування, близько 32 % українців працюють дистанційно, віддаючи перевагу гнучкому графіку виконання завдань, економії часу, проведеного в дорозі на роботу, балансу між роботою й особистим життям. При цьому здійснений Комітетом аналіз практики застосування згаданого Закону свідчить, що ефективність роботи найманих працівників у дистанційному форматі не знизилася, а подекуди є вищою, ніж у період їхньої довоєнної роботи в офісі⁸.

Опитування щодо дистанційної роботи, проведене у 2021 р. Глобальним форумом ОЕСР з продуктивності, також показало, що досвід роботодавців і працівників у переважній більшості був позитивним: близько 63 % керівників і 74 % працівників у цілому прихильно оцінили свій досвід дистанційної роботи з точки зору, відповідно, продуктивності компанії і суб'єктивного благополуччя працівника. При цьому лише близько 12 % працівників і 15 % менеджерів повідомили про негативний досвід під час кризи (Criscuolo, Gal, Leidecker et al., 2021).

Результати соціологічних опитувань і економічних досліджень надають інформацію для переосмислення стандарту соціально-трудоких відносин, сформованих у епоху індустріального суспільства. Використання цифрових технологій і широке впровадження дистанційних моделей зайнятості потребують перегляду підходів до врегулювання соціально-трудоких відносин між роботодавцями і найманими працівниками. З урахуванням особливостей дистанційної зайнятості, пов'язаних з режимом праці й

⁷ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу. Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>

⁸ Верховна Рада України змінює ландшафт трудових відносин в Україні в умовах глобальних викликів. Прес-служба Апарату Верховної Ради України. *Верховна Рада України*. 2023. 15 бер. URL: https://www.rada.gov.ua/news/news_kom/234185.html

відпочинку, організацією трудового процесу, актуальним, на нашу думку, є розширення інструментів організаційно-правового регулювання інтересів сторони трудових відносин. Так, наприклад, збереженню й розвитку трудового потенціалу може сприяти перехід від укладення окремих трудових договорів про дистанційну або надомну роботу до розуміння, що дистанційна зайнятість, робота з дому, її гнучкий режим як певні істотні умови можуть визначатися в трудовому договорі між працівником і роботодавцем відповідно до можливостей (які, утім, залежать від професії і контексту роботи) виконання посадових обов'язків не на робочому місці в офісі. Загальна позитивна оцінка дистанційної зайнятості, яку демонструють проведені опитування й дослідження, може допомогти змінити соціальні стереотипи щодо цієї форми зайнятості й більшому соціальному сприйняттю цієї практики в майбутньому.

ВИСНОВКИ

Сьогодні дистанційна зайнятість — найактивніший тренд на ринку праці. Рушійними силами, що активізували впровадження різних форм дистанційної зайнятості в усьому світі, стали обмежувальні заходи в період пандемії. Для України ж дистанційний режим роботи створив також можливості підприємствам і організаціям зберегти висококваліфікованих спеціалістів з початком масштабних міграційних процесів, викликаних воєнними діями на її території.

Частка дистанційної зайнятості, зокрема робота з дому, постійно зростає, тому важливо враховувати її вплив на сферу праці. Ця форма зайнятості може посилити нерівність, створюючи новий розрив між працівниками, адже ті, хто дістали можливість працювати з дому, як правило, уже займали кращі позиції на ринку праці. Дистанційна робота сприяє не тільки поліпшенню балансу між роботою й особистим життям, але і зростанню продуктивності праці, що з часом може забезпечити вищий рівень заробітної плати і покращення добробуту. На відміну від тих категорій зайнятих, які можуть виконувати основну частину своїх робочих завдань з дому, є працівники, функціональні обов'язки яких пов'язані з роботою з клієнтами або необхідністю знаходитися на робочому місці. Умови праці й особливості виробничого процесу, до якого залучено таких працівників, не передбачають дистанційної роботи, і вони, як правило, отримують нижчу заробітну плату, отже, мають нижчий рівень соціальної безпеки.

Незважаючи на зростаючу популярність дистанційної зайнятості, її вплив на ефективність праці залишається предметом дебатів. Крім того, емпіричні дані соціологічних опитувань і оцінки економістів, які могли б вирішити цю проблему, є рідкісними й суперечливими. Результати опитувань продемонстрували, що для віддалено працюючого персоналу, який виконував просту некваліфіковану роботу (зокрема, у кол-центрах), зв'язок дистанційної зайнятості й продуктивності праці був негативним.

Для працівників, які виконували складну роботу й мали низький рівень взаємозалежності, а також для тих, у кого робота характеризується низьким рівнем соціальної підтримки, зв'язок дистанційної зайнятості з продуктивністю праці був позитивним. З-поміж усіх розглянутих випадків дистанційної зайнятості серед висококваліфікованих працівників ступінь зв'язку цієї форми зайнятості з продуктивністю праці варіювався від помірно хорошого до позитивного.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

- Гук, Л. (2021). Стандартні та нові форми зайнятості: диверсифікація можливостей в умовах цифровізації та глобалізації. *Бізнес Інформ*. № 1. С. 224—231. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231>
- Близнюк, В., Гук, Л. (2020). Потенціал зміни трендів на ринку праці: регіональні аспекти. *Держава та регіони. Сер.: Економіка та підприємництво*. № 4(115). С. 112—119. <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2020-4-20>
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*. Vol. 44. Iss. 2, 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Rupietta, K., Beckmann, M. (2018). Working from Home. *Schmalenbach Business Review*. Vol. 70, Iss. 1. P. 25—55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>
- Emanuel, N., Harrington, E. (2023). Working Remotely? Selection, Treatment, and the Market for Remote Work. Federal Reserve Bank of New York Staff Reports. No. 1061. May. 97 p. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4466130>
- Golden, T., Gajendran, R. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*. 34. 55—69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T. et al. (2021). The role of telework for productivity during and post-Covid-19: Results from an OECD survey among managers and workers. *OECD Productivity Working Papers*. No. 31. 67 p. <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>

Надійшла 30.10.2023

Прорецензована 13.11.2023

Доопрацьована 20.11.2023

Підписана до друку 29.11.2023

REFERENCES

- Huk, L. (2021). Standard and New Forms of Employment: Diversification of Opportunities in the Context of Digitalization and Globalization. *Business Inform*. No. 1. P. 224-231. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-1-224-231> [in Ukrainian].
- Blyzniuk, V., Huk, L. (2020). Potential of change in the labor market trends: regional aspects. *State and regions. Series: Economics and Business*. No. 4(115). P. 112-119. <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2020-4-20> [in Ukrainian].
- Kazekami, S. (2020). Mechanisms to improve labor productivity by performing telework. *Telecommunications Policy*. Vol. 44. Iss. 2, 101868. <https://doi.org/10.1016/j.telpol.2019.101868>
- Rupietta, K., Beckmann, M. (2018). Working from Home. *Schmalenbach Business Review*. Vol. 7. Iss. 1. P. 25-55. <https://doi.org/10.1007/s41464-017-0043-x>

- Emanuel, N., Harrington, E. (2023). Working Remotely? Selection, Treatment, and the Market for Remote Work. Federal Reserve Bank of New York Staff Reports. No. 1061, May. 97 p. <https://doi.org/10.2139/ssrn.4466130>
- Golden, T., Gajendran, R. (2019). Unpacking the Role of a Telecommuter's Job in Their Performance: Examining Job Complexity, Problem Solving, Interdependence, and Social Support. *Journal of Business and Psychology*. 34. 55-69. <https://doi.org/10.1007/s10869-018-9530-4>
- Criscuolo, C., Gal, P., Leidecker, T. et al. (2021). The role of telework for productivity during and post-Covid-19: Results from an OECD survey among managers and workers. *OECD Productivity Working Papers*. No. 31. 67 p. <https://doi.org/10.1787/7fe47de2-en>

Received on October 30, 2023

Reviewed on November 13, 2023

Revised on November 20, 2023

Signed for printing on November 29, 2023

Larysa Huk, PhD (Econ.),
Senior Research Fellow of the Department of Socio-Economic Problems of Labor
Institute for Economics and Forecasting of the NAS of Ukraine
26, Panasna Myrnoho St., Kyiv, 01011, Ukraine

POTENTIAL OF REMOTE EMPLOYMENT MODELS DURING THE CRISES OF INSTABILITY

The features of using non-standard employment models that are developing on the basis of ICT, in particular remote work, are considered. It is emphasized that remote workers, thanks to the use of new information technologies with access to the Internet, can perform work duties from any place, which allows to reduce social risks. Employees, according to their job duties and work functions, are generally divided into three groups: 1) those who usually work remotely from home or any other place, 2) those who sometimes work remotely, 3) those who never work remotely.

The dynamics of the share of employed individuals who usually work from home in the EU countries is analyzed, their distribution in different European countries by the specified groups is studied. For Ukraine, the potential of remote employment is assessed based on statistical information on the number of employees at enterprises that used computers with Internet access. An analytical assessment of the possibilities of equipping with new technologies and the effectiveness of using them at large, medium and small enterprises of Ukraine is carried out.

The relationship between remote employment and work efficiency is determined based on the results of economic research and sociological surveys conducted both in Ukraine and in other countries of the world. It has been proven that for highly qualified employees, the relationship of this form of employment with productivity is positive. Crises of instability have underscored the issue of adequate adaptation of the national labor market to functioning under uncertainty. Remote employment under these conditions is a tool capable of maintaining social security during crises and acting as a potential for the future development of the national economy.

Keywords: *remote employment; ICT-based mobile employment; labor productivity; work from home; social security.*