

ОЦІНКА ВПЛИВУ КОРОНАКРИЗИ НА СУТНІСТЬ І ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

©2020 ЛИЧКОВСЬКА М. Р.

УДК 331.526
JEL: J29; O33

Личковська М. Р. Оцінка впливу коронакризи на сутність і тенденції розвитку дистанційної зайнятості в Україні

Метою статті є узагальнення сутнісного наповнення поняття «дистанційна зайнятість» у розрізі складових, що його формують, проведення аналізу основних факторів впливу на них, визначення тенденцій та особливостей розвитку та розповсюдження дистанційної зайнятості в умовах коронакризи. Аналізуючи й узагальнюючи наукові праці багатьох учених і практиків, було досліджено послідовність розвитку та впровадження нових альтернативних форм зайнятості. Визначено тенденцію зміни їх сутнісного наповнення залежно від розвитку та впровадження сучасних технологій. Проаналізовано основні фактори, що впливають на можливість переведення нових форм зайнятості у віртуальну форму. Виділено та проаналізовано основні переваги та недоліки розповсюдження дистанційної зайнятості в умовах карантину. Зазначено, що значну частину їх можна сформулювати: перші – як надбання, що потрібно розповсюджувати; другі – як проблеми, що потрібно вирішувати. Зробити це цілком реально та необхідно для розробки відповідної політики. У результаті дослідження було виявлено основні перешкоди на шляху розвитку дистанційної зайнятості, до яких слід віднести масштабний спад в економічних настроях суб'єктів господарювання та зростання соціальної напруги. Аргументовано, що за таких умов вольовими наказами уряду ситуацію можна лише погіршити. Доведено, що тільки посилення партнерства держави, бізнесу та громадянського суспільства на основі відновлення взаємної довіри всіх економічних суб'єктів надасть можливість розробити цілеспрямовану політику одужання, складовою якої є масштабне розповсюдження дистанційної праці. Дистанційна праця стане не тільки механізмом подолання коронакризи, а й механізмом масштабного оновлення економіки України на основі використання найсучасніших технологій. Перспективами подальших досліджень у даному напрямі є створення й адаптування нових форм дистанційної праці, їх формалізація, інституціональне та правове забезпечення, конструювання нових моделей повноцінного соціального партнерства між державою, бізнесом і громадянським суспільством у сфері праці та зайнятості тощо.

Ключові слова: альтернативні форми зайнятості, дистанційна зайнятість, диджиталізований ринок праці, фріланс, гіг-працівники.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-11-139-145>

Рис.: 1. **Бібл.:** 16.

Личковська Марина Рейнгольдівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри політичних наук і права, Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського (вул. Старопортофранківська, 26, Одеса, 65020, Україна)

E-mail: lichkovskayam@gmail.com

UDC 331.526
JEL: J29; O33

Lychkovska M. R. Assessing the Impact of Coronavirus Crisis on the Nature and Trends of Remote Employment in Ukraine

The article is aimed at generalizing the essential content of the concept of «remote employment» in the context of components that form it, analyzing the main factors of influence on these components, determining trends and features of development and spread of remote employment in coronavirus crisis. Analyzing and summarizing the scientific works of many scholars and practitioners, the sequence of development and implementation of the novel alternative forms of employment is researched. The tendency to change their essential content is defined as being dependent on the development and introduction of modern technologies. The main factors influencing the possibility of transferring novel forms of employment into a virtual mode are analyzed. The main advantages and disadvantages of spread of remote employment in lockdown conditions are allocated and analyzed. It is specified that a significant part of them can be formulated as follows: the first ones – as an advance that needs to be shared; the second ones – as problems to be solved. Doing this is quite feasible and necessary in order to develop the appropriate policy. As a result of the research, the main obstacles to the development of remote employment are identified, which include a large-scale downturn in the economic attitudes of business entities and the growth of social tension. It is reasoned that under such conditions, the strong-willed orders on the part of government can only worsen the existing situation. It is proved that only strengthening the partnership between the State, business and civil society on the basis of restoring mutual trust of all economic actors will provide an opportunity to develop a deliberate policy of recovery, part of which is the large-scale proliferation of remote labor. Remote labor will become not only a mechanism for overcoming coronavirus crisis, but also a mechanism for large-scale renewal of Ukraine's economy on the basis of the use of the latest technologies. Prospects for further research in this direction are the creation and adapting of novel forms of remote labor, their formalization, institutional and legal support, the construction of new models of full-fledged social partnership between the State, business and civil society in the sphere of labor and employment, etc.

Keywords: alternative forms of employment, remote employment, digitalized labor market, freelancing, gig workers.

Fig.: 1. **Bibl.:** 16.

Lychkovska Maryna R. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Political Science and Law, South Ukrainian National Pedagogical University named after K. D. Ushynsky (26 Staroportofrankivska Str., Odesa, 65020, Ukraine)

E-mail: lichkovskayam@gmail.com

Не встиг глобальний світ пристосуватися до нової соціально-трудової реальності початку ХХІ століття, що породжена четвертою промисловою революцією, як у 2020 р. реальність знов змінилася. Пандемія COVID-19, увірвавшись у життя

кожного мешканця планети, змінює на очах все навкруги. Аналізуючи цю ситуацію, ми погоджуємося з думкою Я. Жаліло про те, що цей суто біологічний чинник спричинив практично відокремлене життя в соціальній площині та виявив надпотужну дієвість

у впливі на політико-правову, соціально-економічну сфери, міждержавні відносини та уклади життя [1]. Однак ми не згодні з автором у тому, що це перший досвід людства подібного впливу біологічного чинника. До цього людство вже знало подібні впливи пандемії, викликані розповсюдженням бубонної чуми, чорної віспи та деяких інших хвороб. Але в сучасному вимірі це є дійсно перший досвід, що за масштабами свого впливу отримав назву «коронакризи», глобальний перебіг якої засвідчує інтегральність цього феномену, в якому відбулося поєднання біологічних, суспільно-політичних та економічних вимірів, у кожному з яких «пандемія» розвивається за власними, притаманними цим сферам законами [1].

Між тим, потрібно продовжувати жити і працювати, тому людство змушено трансформувати своє життя, підлаштовуватися під нові обставини та вчитися швидко адаптуватися до нових реалій. Але як це зробити? Перед бізнесом і людьми, а насамперед владними структурами (тому що саме вони розробляють моделі карантину), постали нечувані виклики. Ми погоджуємося з А. Колотом і О. Герасименко, що «...владні структури мають, образно кажучи, «ходити по лезу ножа», балансуючи між недопущенням швидкого поширення вірусу та масових захворювань, з одного боку, і економічними втратами від обмежувальних заходів, з другого» [2, с. 19]. Але вважаємо, що по такому ж «лезу ножа» ходять усі інші – і бізнес, і звичайні громадяни.

Гнучкості та адаптивності ринку праці до значних ситуаційних змін, викликаних коронакризою, сприятиме використання досвіду розвитку нових альтернативних форм зайнятості (насамперед, дистанційної роботи), набутого в докарантинний період.

Проблеми соціально-трудова трансформації, що відбуваються в умовах становлення нової економіки, зокрема під впливом інформаційних технологій і глобалізаційних процесів, знайшли відображення у працях таких українських учених, як В. Близнюк, В. Геєць, О. Герасименко, О. Грішнова, В. Дружиніна, Я. Жагіло, А. Колот, Е. Лібанова, О. Минюк, А. Поручник, Л. Сушенцева, Л. та інших. Попри таку різнопланову наукову насиченість публікацій щодо розкриття різних аспектів та особливостей розвитку гнучких форм зайнятості в національній та світовій економіці, проблемам розвитку дистанційної зайнятості приділено, на наш погляд, недостатньо уваги. Між тим, нові умови сьогодення, а саме: розгортання пандемії COVID-19 та впровадження карантинних заходів, роблять саме дистанційну зайнятість єдиною прийнятною та доступною. Ці обставини обумовлюють актуальність і необхідність її подальшого дослідження.

Метою статті є узагальнення сутнісного наповнення поняття «дистанційна зайнятість» у розрізі складових, що його формують, проведення аналізу основних факторів впливу на них, визначення тен-

денцій і особливостей розвитку та розповсюдження дистанційної зайнятості в умовах коронакризи.

Проаналізуємо умови розвитку та розповсюдження нових альтернативних форм зайнятості в докарантинний період у координатах, породжених четвертою промисловою революцією.

1. Нові технології створюють умови швидкої переорієнтації діяльності підприємств і нарощення їх внутрішнього потенціалу, перш за все, за рахунок підвищення ефективності виробництва, скорочення витрат тощо. Для використання цих можливостей і підвищення конкурентоспроможності підприємства переходять від традиційного функціонального управління діяльністю до застосування процесного управління, що базується на широкому використанні інжинірингу та реінжинірингу бізнес-процесів. Реінжиніринг підприємства на основі бізнес-процесів вважається сьогодні загальноприйнятим революційним способом організаційної перебудови. З точки зору організаційної перебудови цей процес, по-перше, створює умови більш ефективного використання наявних у підприємства матеріально-речових і трудових ресурсів; по-друге, надає можливість передачі окремих робіт або процесів, що не є профільними, стороннім організаціям. Як стверджує С. Туль, і ми з цим повністю погоджуємося, це дає змогу використання запозиченої праці на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також позаштатного залучення працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу [3, с. 102]. Наприклад, аутсорсинг та аутстафінг широко використовуються для надання клірингових (фінансових, юридичних, бухгалтерських тощо) та HR (пошук персоналу) послуг, побутових послуг (прибирання, обслуговування та ремонт обладнання, харчування робітників), транспортних послуг тощо. Деякі з цих послуг можуть здійснюватися дистанційно, деякі ні. Хоча вони, безумовно, є новими гнучкими формами праці для одних і новими гнучкими формами організації трудових відносин для інших.

2. Розвиток ІКТ, зростання потоків інформації та їх диджиталізація, віртуалізація зв'язків з органами влади та керівництвом тощо – усі ці тенденції сприяють поширенню нових режимів робочого часу, головною вимогою яких є виконання певного обсягу робіт, а не тривалість робочого дня або дотримання його певних часових меж. Таким чином, сталий графік робочого часу як один із елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній економіці [3; 4]. Найбільш розповсюдженими новими формами праці, класифікованими за критерієм режиму робочого часу працівника, є:

- ✦ праця на умовах неповного робочого дня або неповна зайнятість;
- ✦ праця на умовах гнучкого режиму робочого часу. Особливістю такої форми організації праці згідно із сучасним законодавством

України є те, що гнучкий режим робочого часу може передбачати, по-перше, фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки (при цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини); по-друге, змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи, якщо інше не передбачено у трудовому договорі;

- ✦ строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів). Тобто працівник винаймається на певний термін для виконання якогось виду чи обсягу робіт.

Використання нових режимів робочого часу створює можливості для поширення дистанційної компоненти аутсорсингу, аутстафінгу, краудсорсингу та фрілансу. Деякі з них взагалі набувають дистанційної форми.

3. Подальший швидкий розвиток цифрових технологій, диджиталізація, віртуалізація трудових процесів в умовах глобалізації та формування мережевої економіки сприяють швидкому поширенню нових (альтернативних) саме дистанційних форм організації праці, що обумовлює активний розвиток диджиталізованого (віртуального) сегмента ринку праці в Україні [5]. Зростає кількість електронних бірж праці, віртуалізованих майданчиків, online-платформ [6]. При цьому, на думку аналітиків, якщо раніше дистанційна альтернативна зайнятість застосовувалася здебільшого для контрактних проектів, то сьогодні це поняття охоплює роботу, яку виконують команди на аутсорсингу, фрілансери, гіг-працівники та крауд-працівники. В Україні стає все більше людей, які працюють у такому форматі [5].

Між тим, слід зауважити, що формування та розвиток віртуального сегмента ринку праці хоча й розширюють список робочих місць, але значною мірою спрямовані на виконання професійних робіт і завдань інших країн. Це можна назвати «віртуальною імміграцією» [7, с. 15]. У зв'язку з чим у вересні 2020 р. Президент України запропонував розробити пакет законопроектів щодо створення сприятливих умов для розвитку IT-індустрії та реалізації інвестиційного потенціалу України у сфері інформаційних технологій. У цьому напрямку Міністерство цифрової трансформації розробило концепцію проекту «Дія Сіті», яка є, по суті, моделлю створення віртуальної вільної економічної зони для представників креативної економіки. Створення такої зони, на думку розробників, надасть для України можливість ще більше розвинути IT-галузь із реєстрацією бізнесу – юридичних осіб – саме в Україні та з реєстрацією прав інтелектуальної власності на розроблені продукти саме тут, а не закордоном [8]. А вже 2 листопада у Верховній Раді зареєстрували

проект закону № 4303 «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні», який, як планується, дозволить запустити в Україні «Дія Сіті» – особливу економічну зону для IT-компаній. Запуск «Дія Сіті» має створити величезну кількість робочих місць для гіг-працівників, тобто буде сприяти ще більш швидкому поширенню саме дистанційної зайнятості.

Не тільки в Україні, а й у всьому світі, ще до початку пандемії дистанційна робота набувала дедалі більшої популярності. Згідно з даними 2019 IWG Global Workspace Survey від International Workplace Group [9], для трьох з чотирьох працівників у світі робота на гнучких умовах є «новою нормою» (рис. 1).

У зазначеному Звіті також міститься інформація щодо відсотка компаній, які мають гнучку політику робочого простору. Так, 83% керівників дедалі частіше залучають альтернативних і сезонних працівників або працівників-консультантів [9]. А згідно з дослідженням Deloitte Global Human Capital Trends 2020 [10], 39% респондентів у світі та 42% в Україні вважають, що наявність додаткових джерел для залучення персоналу (альтернативна зайнятість) буде найбільш важливою для майбутнього розвитку ринку праці та бізнесу. 80% респондентів цього річного дослідження в Україні зазначили, що радикальні зміни у змісті роботи, побудові кар'єри та посадових обов'язках у зв'язку із застосуванням сучасних технологій і нових моделей зайнятості матимуть сильний вплив на успіх організації до 2030 р. Проте тільки 17% респондентів вважають, що їхня компанія готова до такого виклику [10].

Таким чином, характерними ознаками цієї хвилі розповсюдження форм дистанційної зайнятості в реальній економіці України та світу є швидкість, але, водночас, поступовість розвитку, застосування лише у визначених сегментах економіки. При цьому вибір дистанційної форми праці є добровільним. Працівники та підприємці психологічно, морально, організаційно та фінансово готові до цієї форми зайнятості, добре розуміють як її переваги, так і недоліки. Безумовним надбанням цієї хвилі, що може використовуватись у карантинний період для швидшого адаптування до змін, є: перехід до процесного управління; широке використання інжинірингу та реінжинірингу бізнес-процесів, нових режимів робочого часу, альтернативних форм зайнятості (аутсорсингу, аутстафінгу, краудсорсингу та фрілансу, праці гіг- і крауд-працівників); розуміння необхідності широкого використання сучасних IT-технологій і форм зв'язку.

Спалах COVID-19 став безпрецедентним шоком для всього світу, який опинився на карантині. Як показала практика та дослідження науковців, до швидкого та масового переходу в екстрених умовах запровадження карантинних заходів на дистанційну форму праці ні світ у цілому, ні Україна були не готові [11; 12]. Можна побачити, що карантинні заходи уря-

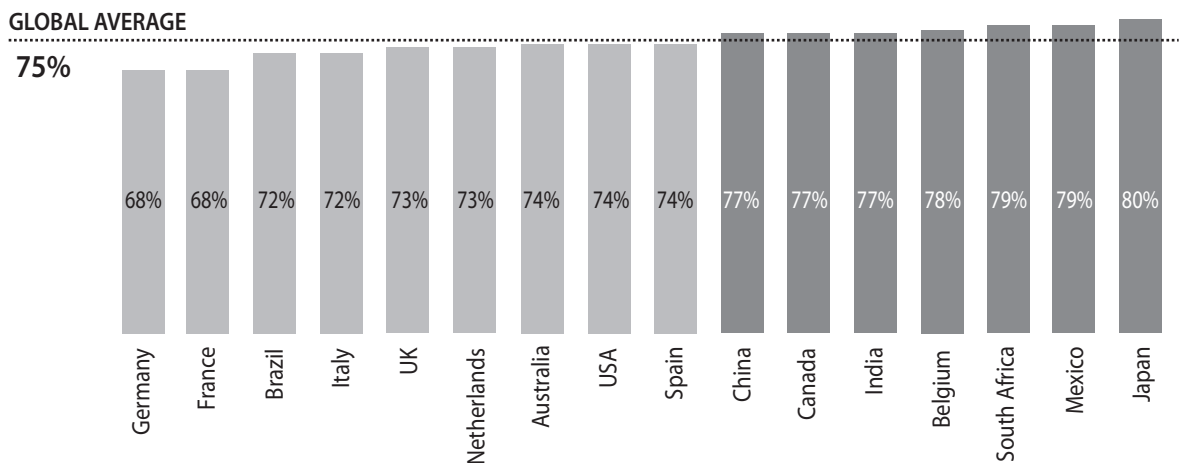


Рис. 1. Відсоток людей у кожній з країн, які вважають, що робота на гнучких умовах є «ною нормою» [9, р. 9]

дів усіх держав мають, перш за все, протиепідемічний характер, тобто направлені на припинення розповсюдження пандемії та збереження найціннішого – життя та здоров'я людини. Хоча зрозуміло, що ручна зупинка економіки буде мати негативний вплив на її соціально-політичні та економічні виміри, викличе хвилю банкрутств, скорочення робочих місць, звільнення працівників, зростання безробіття, відправлення працівників у «відпустку за власний рахунок», зменшення розміру ставки з повної на часткову, позбавлення премій і доплат тощо.

Саме тому з перших днів оголошення карантинних заходів рекомендацією урядів для керівництва всіх компаній є максимально можливе переведення їх працівників на віддалену роботу, тобто застосування дистанційної зайнятості. Однак першою перешкодою на цьому шляху стала структура економіки. У період найжорсткіших карантинних обмежень на дистанційну роботу неможливо перевести цілі галузі та сектори економіки, по-перше, у зв'язку з технологією виробництва, адже існує певний перелік професій, працювати за якими в дистанційному режимі просто неможливо. Це працівники сільськогосподарського виробництва, переробної та добувної промисловості, енергетики, будівництва, транспорту тощо. По-друге, в умовах карантину під заборону потрапляє робота, яка передбачає контакт з відвідувачами або клієнтами. Йдеться про заклади освіти, салони краси, фітнес-центри, розважальні заклади, заклади готельно-ресторанної індустрії тощо [11; 12]. І якщо в більшості закладів освіти налагодити дистанційну роботу можливо, то працівники інших сфер можуть втратити роботу тимчасово або назавжди. Водночас існує величезна кількість підприємств і працівників, котрих цілком логічно перевести на дистанційну роботу з перших днів карантину [11]. Дистанційна діяльність в умовах карантину для багатьох як підприємців, так і працівників зробила більш очевидними як її переваги (надбання, що потрібно

розповсюджувати), так і недоліки (проблеми, що потрібно вирішувати). Зробити це цілком реально та необхідно для розробки відповідної політики.

Надбання від використання дистанційної роботи ми вже розглядали вище, саме їх використання в умовах карантину надає підприємцям можливість вижити у складних умовах.

Узагальнимо основні проблеми, які є актуальними саме для українського контексту.

1. Житлові умови. Ми повністю погоджуємося з Л. Філіпчук і Н. Ломоносовою в тому, що складно працювати продуктивно, якщо для цього немає належних умов. У своєму дослідженні вони доводять, що більше половини населення України (54%) проживає в перенаселеному житлі (і цей показник ще не враховує тих верств населення, які проживають у гуртожитках). Частіше в таких житлових умовах опиняються мешканці великих міст – близько 62%, тобто дві третини. Якщо за звичайних умов цю проблему можна вирішити за допомогою коворкінг-центрів, кількість яких в Україні постійно зростає, то в умовах карантину ця проблема стає дуже актуальною та значно впливає на продуктивність і праці, і освіти [12].

2. У другому пункті ми об'єднуємо інші чинники, що є типовими для України. Серед них багато дослідників зазначають:

- ✦ слабке покриття Інтернетом деяких регіонів України, його низьку якість;
- ✦ відсутність у роботодавців технологій, необхідних для забезпечення роботи вдома;
- ✦ низька платоспроможність значної частини населення, яка не дозволяє їм придбати необхідне обладнання та сплатити за Інтернет тощо.

Існує ще багато проблем, перелічити які в одному дослідженні неможливо. Невирішеним залишається й питання: хто буде відповідати за обладнання робочого місця, відшкодування витрат на оплату Інтернету, електроенергію тощо? [14].

Інші проблеми дистанційної роботи є типовими не тільки для України, а й для всього світу.

3. Перепрацювання та вигорання. Результати досліджень різних агенцій, що проводилися в різних державах, свідчать про збільшення робочих годин праці, розмивання кордонів праці та вільного часу, а також непевність працівників щодо майбутньої зайнятості в умовах кризи. Все це підвищує ризик вигорання серед працівників [12].

4. Психологічний фактор. Безумовно, з психологічної точки зору людині потрібен якийсь час, щоб змінити звичний для себе ритм життя. Крім того, деякі співробітники «переключаються» на роботу виключно в стінах офісу, а буденні справи їх сильно відволікають і не дають зосередитися [11]. Науковці також відзначають ще ізоляцію, обмеження мобільності, психологічну напругу та середовище конфліктів, депресію тощо [13]. На психологічний стан працівників також впливає погіршення здоров'я, що є наслідком довгої роботи за комп'ютером. У дослідженні, проведеному щодо впливу роботи за комп'ютером на стан здоров'я людей, отримано такі результати. Дві третини опитаних співробітників (67,4%) відмітили, що робота негативно впливає на стан їх здоров'я, з них: через стрес і дратівливість (55,6%), проблеми зі спиною (53,1%), погіршення зору (46,9%), проблеми зі сном (26,6%), додаткову вагу (21,5%) [15].

5. Погана комунікація. Це є найпоширеніша причина неефективності дистанційної зайнятості, тому що на практиці дистанційні зв'язки суттєво відрізняються від тих, що були в офісі, породжуючи певну плутанину [11; 14]. Порушуються зв'язки між співробітниками, підрозділами, і працівник не завжди розуміє, до кого та коли краще звертатися, щоб вирішити робоче питання без затримок. Ми повністю поділяємо думку Т. Вонберг про те, що перехід на дистанційну роботу потребує повного переосмислення всього процесу комунікації, використовуючи весь можливий арсенал [11]. Тобто, і керівництву, і працівникам потрібно адаптуватися до роботи в нових віртуальних колективах.

Деякі з цих проблем можна вирішити достатньо легко, деякі – більш складно, деякі – практично неможливо (наприклад, житлові умови, які будуть значно впливати на продуктивність праці, що необхідно враховувати).

І хоча для окремих співробітників працювати дистанційно дуже важко, проте в умовах карантину вибору в них, по суті, немає, «карантинний форс-мажор» змусив більшість як роботодавців, так і працівників швидко переформатуватися і вже зараз апробувати різноманітні дистанційні методи та засоби роботи [11]. Крім того, незважаючи на всі проблеми, частка працюючих дистанційно не хоче повертатися до докарантинних умов праці, адже, як демонструють опитування багатьох працівників і

підприємців в Україні та світі, вони змогли відчутися деякі переваги дистанційної праці, і не хотіли б від них відмовлятися [12].

До того ж, як показала практика та дослідження науковців, значна кількість проблем породжена нормативно-правовою неврегульованістю нових дистанційних соціально-трудових відносин та альтернативних форм зайнятості [2; 12]. Лише 3 листопада 2020 р. Верховна Рада України ухвалила законопроект № 4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», у якому вперше було визнано та визначено таку форму діяльності та прописано її понятійний апарат. Однак значна кількість проблем залишилася поза увагою законодавців. Тому ухвалення цього документа не можна назвати системним і продуманим рішенням проблеми. Деякі більш системний характер носить проект закону «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» № 4303, але він стосується лише віртуального сегмента ринку праці, і, на думку багатьох науковців та юристів, також має суттєві прогалини.

Сподівання на те, що карантин скоро закінчиться, не виправдалися. Коронавірус продовжує крокувати по планеті. Треба посилювати карантинні заходи. Але зробити це, особливо в умовах вичерпання «подушок безпеки» у вигляді особистих заощаджень і страхових резервів бізнесу, зниження зайнятості через структурну недосконалість ринку праці, що супроводжується загостренням ризиків неплатоспроможності за кредитами, ускладненням бюджетної ситуації через лаги в податкових платежах і впливи наданих у період коронакризи податкових преференцій, вкрай складно [1]. Усе це викликає масштабний спад в економічних настроях суб'єктів господарювання, доповнюється політичною кризою, соціальною напругою, вкрай важкими психологічними наслідками періоду соціальної ізоляції [1; 3]. У такій ситуації, як зазначали раніше Т. Унковська та Н. Демчук, «...підвищується ймовірність того, що незначний економічний шок або інформаційний привід може стати «спусковим гачком» до соціального вибуху і перетворити окремі спалахи невдоволення в некеровану лавину. Говорячи мовою нелінійних систем, суспільство перебуває в так званій точці біфуркації. Це означає сильно нестійкий стан, у якому під впливом невеликого поштовху можуть виникнути лавиноподібні процеси, які можуть розвиватися за однією з декількох траєкторій, що ведуть до якісно різних наслідків» [16, с. 5].

Ми повністю погоджуємося з А. Тимків у тому, що нині ця ситуація повторюється [13]. Але вважаємо, що за масштабами прояву і сама криза, і ситуація є значно більш потужними та руйнівними, ніж викликані світовою фінансовою кризою 2008 р. І обіцянки влади щодо фіскального стимулювання окремих під-

приемців або громадян вже нікого не задовольняють. За таких умов тільки вольовими наказами уряду ситуацію можна лише погіршити, про що свідчать події, що відбуваються по всіх містах України. Треба переходити від політики диктату до політики налагодження соціального партнерства, у самому широкому їх розумінні. Тільки посилення партнерства держави, бізнесу та громадянського суспільства на основі відновлення взаємної довіри всіх економічних суб'єктів надасть можливість розробити цілеспрямовану політику одужання, що буде передбачати не тільки тактичні завдання подолання коронакризи, а й стратегічне – масштабне оновлення економіки України. На цьому шляху місцеві, регіональні та національний рівні публічної влади повинні не протистояти один одному, відстоюючи власні інтереси, як це відбувається сьогодні, а «...можуть і повинні стати стратегічними партнерами у прагненні діяти швидко в подоланні епідемічних ризиків і сприяти соціально-економічному відновленню...» [1] як окремих регіонів, так і держави у цілому. Усе це, на нашу думку, надасть можливість створити та повною мірою реалізувати механізм одужання, в якому ресурси всіх цих секторів та рівнів економіки будуть об'єднані для досягнення єдиної для всієї країни мети. А ризики, відповідальності та винагороди, при реалізації відповідних проектів, пропорційно розподілені між ними [13]. При цьому, як пише А. Тимків, і ми повністю з ним погоджуємося, держава повинна стати «...надійним партнером, особливо в контексті мінімізації бюрократичних процедур у реалізації проектів, підтримки соціального підприємництва, консультацій, професійної перекваліфікації та формування інклюзивного середовища» [13, с. 54]. Але ми не згодні з автором у тому, що «...держава стає єдиним надійним партнером» [13, с. 54], бо якщо інші партнери (бізнес і громадянське суспільство) будуть ненадійними, жодну програму якісно реалізувати буде неможливо.

Крім того, як вважає багато науковців та практиків, і ми повністю їх підтримуємо, треба розробляти не тільки закони та нормативні акти, а й рекомендації для роботодавців та бізнесу, що будуть узагальнювати кращий досвід і прописувати чіткий алгоритм дій, зрозумілий як працівнику, так і роботодавцю щодо трудових взаємин [2; 11; 12]. І тут, дійсно, «...держава повинна виступити партнером і ефективним посередником між новими роботодавцями та працівниками» [13, с. 54] щодо бюджетної підтримки нових освітніх програм, online-платформ, вебінарів та різних інших інструментів віртуального навчання. За допомогою цих інструментів будуть організовуватися онлайн-зустрічі, семінари, тренінги, дебати, в ході яких підприємці, працівники та інші зацікавлені організації та громадяни, не на вулицях і площах, а в онлайн-режимі будуть ділитися досвідом, надбанням, проблемами, з'ясовувати все те, що

їх цікавить, отримувати відповіді на болючі питання, юридичну та психологічну допомогу тощо.

Підкреслимо: нових освітніх програм, бо люди бажають не тільки навчитися, а і вимовитися, і головне, щоби їх почули і відповіли, не ховаючись за дверима організацій чи кабінетів. Це може стати новим форматом відносин між владними структурами та громадянським суспільством, допоможе їм краще зрозуміти одне одного. Ці інструменти слід не тільки створити, а і широко популяризувати, насамперед через канали телебачення. Такий підхід, на нашу думку, дозволить зменшити соціальну напругу, приймати більш обґрунтовані компромісні рішення; допоможе перетворити дистанційну роботу із механізму подолання коронакризи на механізм масштабного оновлення економіки України.

ВИСНОВКИ

Проведене дослідження свідчить про те, що пандемія COVID-19, безумовно, суттєво змінить світ. Її наслідками будуть значні втрати матеріально-речових, фінансових та інших ресурсів і, на жаль, життя людей. Але негативний досвід – це теж надбання. Пандемія, як лакмусовий папірець, викрила всі недоліки сучасного суспільства у сфері державного управління, медицини, освіти, бізнесу, трудових відносин тощо, вказавши на необхідність їх швидкого оновлення. До надбання слід віднести і широке розповсюдження дистанційної праці, яка і для підприємців, і для працівників відкриває нові горизонти. Ці горизонти на основі соціального партнерства всіх гілок влади, бізнесу та громадянського суспільства, можуть і повинні перетворитися на реалії сьогодення і стати основою механізму не тільки подолання коронакризи, а й масштабного оновлення економіки України на основі використання найсучасніших технологій. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Жаліло Я. Політика одужання: процес виходу з карантину для економіки навіть більш ризикований, ніж сам карантин // НІСД. 13.07.2020 р. URL: <https://niss.gov.ua/news/statti/politika-oduzhannya-proces-vikhodu-z-karantinu-dlya-ekonomiki-navit-bilsh-rizikovaniy>
2. Колот А., Герасименко О. Сфера праці в умовах глобальної соціоекономічної реальності 2020 : виклики для України. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
3. Туль С. І. Нові форми праці в умовах діджиталізації економіки та світового ринку праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство»*. 2019. Вип. 23. Ч. 2. С. 100–105. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_2_2019ua/21.pdf
4. Котлярів І. Д. Методологічні основи дослідження нестандартних форм зайнятості. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2015. № 1. С. 227–237.

5. Альтернативна зайнятість. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2019-1.pdf>
6. Туль С. І. Стан і перспективи розвитку діджиталізованого ринку праці в Україні. *Бізнес Інформ*. 2019. № 7. С. 182–189. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
7. Колот А. М., Герасименко О. О. Концепт «Праця 4.0»: теоретико-прикладні засади формування та розвитку. *Економіка та прогнозування*. 2020. № 1. С. 7–31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>
8. Магалецька О. Що таке «Дія Сіті» і як держава планує підтримувати українську IT-галузь. URL: <https://newssky.com.ua/yak-diya-siti-stimulyuvati-vnutrishni-ta-inozemni-investiczi%D1%97/>
9. The IWG Global Workspace Survey 2019. URL: <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>
10. The social enterprise at work: Paradox as a part forward. Deloitte Global Human Capital Trends 2020. URL: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-hc-trends-2020.pdf>
11. Вонберг Т. В. Дистанційна зайнятість працівників: нові виклики та можливості. *Бізнес Інформ*. 2020. № 4. С. 259–265. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-259-265>
12. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава / Cedos – аналітичний центр. 25.09.2020 р. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robotashcho-zrobyla-derzhava>
13. Тимків А. О. Вектори розвитку економіки України в умовах «touchless економю». *Бізнес Інформ*. 2020. № 6. С. 49–55. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-49-55>
14. Дистанційна робота в Україні. Серпень 2020. URL: http://publications.chamber.ua/2020/Human%20Capital/EY_AmCham_Remote%20work_Presentation_August_2020.pdf?fbclid=IwAR0drD89gIOHm1Q9WbUjpnKe4paDFDXvt--_7fAEGTlbZeEKY69Z-GzqDrY
15. Почти треть нанимателей перевели сотрудников на «удаленку» из-за коронавируса. Некоторые сократили штат. Опрс. 28.03.2020. URL: <https://finance.tut.by/news678251.html>
16. Унковська Т. Є., Демчук Н. І. Чи можливе економічне диво в Україні? *Економіка України*. 2013. № 12. С. 4–21.

REFERENCES

- “Alternatyvna zainiatist” [Alternative Employment]. 2019 Deloitte Global Human Capital Trends. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ua/Documents/human-capital/Deloitte-Global-Human-Capital-Trends-2019-1.pdf>
- “Dystantsiina robota v Ukraini. Serpen 2020” [Remote Work in Ukraine. August 2020]. http://publications.chamber.ua/2020/Human%20Capital/EY_AmCham_Remote%20work_Presentation_August_2020.pdf?fbclid=IwAR0drD89gIOHm1Q9WbUjpnKe4paDFDXvt--_7fAEGTlbZeEKY69Z-GzqDrY
- Filipchuk, L., and Lomonosova, N. “Koronavirus i dystantsiina robota: shcho zrobyla derzhava” [Coronavirus and Telecommuting: What the State Has Done]. Sedos - analyticalnyi tsentr. September 25, 2020. <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robotashcho-zrobyla-derzhava>

- Kotliarov, I. D. “Metodolohichni osnovy doslidzhennia nestandartnykh form zainiatosti” [Methodological Bases of Research of Non-standard Forms of Employment]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (2015): 227-237.
- Kolot, A., and Herasymenko, O. “Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy” [The Sphere of Work in the Conditions of the Global Socio-economic Reality 2020: Challenges for Ukraine]. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/16344.pdf>
- Kolot, A. M., and Herasymenko, O. O. “Kontsept «Pratsia 4.0»: teoretyko-prykladni zasady formuvannia ta rozvytku” [Labor 4.0 Concept: Theoretical-Applicable Principles of Formation and Development]. *Ekonomika ta prohozuvannia*, no. 1 (2020): 7-31. DOI: <https://doi.org/10.15407/eip2020.01.007>
- Mahaletska, O. “Shcho take «Diia Siti» i yak derzhava planuie pidtrymuvaty ukrainsku IT-haluz” [What Is “Action City” and How the State Plans to Support the Ukrainian IT Industry]. <https://newssky.com.ua/yak-diya-siti-stimulyuvati-vnutrishni-ta-inozemni-investiczi%D1%97/>
- “Pochti tret nanimateley pereveli sotrudnikov na «udalenuku» iz-za koronavirusa. Nekotoryye sokratili shtat. Opros. 28.03.2020” [Almost a Third of Employers Transferred Their Employees to “Remote Work” Due to the Coronavirus. Some Have Cut Their Staff. Poll. March 28, 2020]. <https://finance.tut.by/news678251.html>
- “The social enterprise at work: Paradox as a part forward. Deloitte Global Human Capital Trends 2020”. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/at/Documents/human-capital/at-hc-trends-2020.pdf>
- The IWG Global Workspace Survey 2019. <https://assets.regus.com/pdfs/iwg-workplace-survey/iwg-workplace-survey-2019.pdf>
- Tul, S. I. “Novi formy pratsi v umovakh didzhytalizatsii ekonomiky ta svitovoho rynku pratsi” [New Forms of Work in the Conditions of Economy and Global Labor Market Digitalization]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii «Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo»*. 2019. http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/23_2_2019ua/21.pdf
- Tul, S. I. “Stan i perspektyvy rozvytku didzhytalizovanoho rynku pratsi v Ukraini” [The Status and Prospects for Development of the Digitalized Labor Market in Ukraine]. *Biznes Inform*, no. 7 (2019): 182-189. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-7-182-189>
- Tymkiv, A. O. “Vektory rozvytku ekonomiky Ukrainy v umovakh «touchless economy»” [The Development Vectors of Ukrainian Economy in the Conditions of «Touchless Economy»]. *Biznes Inform*, no. 6 (2020): 49-55. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-6-49-55>
- Unkovska, T. Ye., and Demchuk, N. I. “Chy mozhlyve ekonomichne dyvo v Ukraini?” [Is It Possible the Economic Miracle in Ukraine?]. *Ekonomika Ukrainy*, no. 12 (2013): 4-21.
- Vonberh, T. V. “Dystantsiina zainiatist pratsivnykiv: novi vyklyky ta mozhlyvosti” [Remote Employment: New Challenges and Opportunities]. *Biznes Inform*, no. 4 (2020): 259-265. DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-259-265>
- Zhalilo, Ya. “Polityka oduzhannia: protses vykhodu z karantynu dlia ekonomiky navit bilsh ryzikovanyi, nizh sam karantin” [Recovery Policy: The Process of Quarantine for the Economy is Even More Risky Than the Quarantine Itself]. NISD. July 13, 2020. <https://niss.gov.ua/news/statti/polityka-oduzhannya-proces-vikhodu-z-karantynu-dlya-ekonomiki-navit-bilsh-rizikovanyi>