

[https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5\(1\)-7](https://doi.org/10.31891/2307-5740-2022-310-5(1)-7)

УДК 349.23(045)

Валентина ХАЧАТРЯН

Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ

<https://orcid.org/0000-0003-0620-3223>

e-mail: v.khachatryan@vtei.edu.ua

Вікторія СТРАТІЙЧУК

Вінницький торговельно-економічний інститут ДТЕУ

<https://orcid.org/0000-0002-9754-5028>

e-mail: v.stratiichuk@vtei.edu.ua

ОСОБЛИВОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В ДІЯЛЬНІСТЬ СУЧАСНИХ ПІДПРИЄМСТВ

У статті представлено дослідження щодо думок досвіду впровадження дистанційної роботи в Україні та світі, виявлено групи негативних та позитивних факторів для економіки. Виділено основні проблеми недоліків організації віддаленого робочого процесу, що позначилося на ефективності праці; обґрунтовано основні економічні переваги даного формату роботи. В статті проведено аналіз експертних оцінок, та виявлено на сьогодні українці мають як інтерес, так і достатню готовність до дистанційної праці, що підтверджують виявлені характеристики та дані про рівень цифрової грамотності населення. Проте в статті визначено, що з боку роботодавців продовження подібної практики викликає чимало питань, зумовлених, передусім, цілим переліком організаційних чинників, здатних нівелювати позитивний ефект від запровадження нового типу трудових відносин. Ідентифіковано очікування не лише на активізацію використання дистанційної роботи в нашій країні, а й на розширення сфер її застосування. Розглянутий закордонний досвід показує низку досить успішних прикладів віддаленої діяльності компаній (переважно англійськомовних). Звіти міжнародних досліджень прогнозують подальше зростання поширення віддаленої зайнятості, навіть у тих країнах світу, де до кризи цей формат був затребуваний обмеженою мірою.

Ключові слова: підприємство, трудова діяльність, дистанційна робота, віддалена робота, пандемія.

Valentyna KHACHATRYAN, Viktoriia STRATIICHUK

Vinnytsia Institute of Trade and Economics of SUTE

FEATURES OF INTRODUCTION OF REMOTE WORK IN THE ACTIVITIES OF MODERN ENTERPRISES

The article presents a study on the opinions of the experience of introducing remote work in Ukraine and the world, identifies groups of negative and positive factors for the economy. The main problems of the shortcomings of the organization of remote workflow, which affected the efficiency of work, highlighted; the main economic advantages of this format of work substantiated. The article analyzes expert assessments and reveals that today Ukrainians have both interest and sufficient readiness for remote work, which confirmed by the identified characteristics and data on the level of digital literacy of the population. However, the article determines that the continuation of this practice raises many questions on the part of employers, primarily due to a whole list of organizational factors that can offset the positive effect of the introduction of a new type of labor relations. The expectations not only to intensify the use of remote work in our country, but also to expand the scope of its application identified. The considered foreign experience shows a number of quite successful examples of remote activities of companies (mainly English speaking). International research reports predict further growth in the spread of remote employment, even in those countries where this format was in limited demand before the crisis.

Keywords: enterprise, labor activity, remote work, remote work, pandemic.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

Дистанційна робота як особлива форма організації трудового процесу, коли штатні співробітники компанії виконують свої обов'язки за межами робочого простору, а основні комунікації в процесі роботи здійснюються за допомогою цифрових технологій, які ще до недавнього часу були не надто поширеним явищем в економіці. Безперечно, віддалена робота можлива далеко не у всіх видах економіки. Насамперед її доцільність розглядається для так званих трансакційних галузей та спеціальностей, які пов'язані, у тому числі, з інформацією, здійсненням різноманітних комунікацій, посередництвом та наданням деяких видів професійних послуг – наприклад, для сфер ІТ, HR (підбір персоналу), фінансів (бухгалтерії та аудиту), консалтингових та перекладацьких послуг, закупівель, продажів та ін. Але, незважаючи на досить очевидну перспективність в умовах цифровізації економіки, а також наявність ряду певних переваг, навіть у зазначених галузях даний формат організації праці викликав безліч запитань як у соціально-економічних та організаційних аспектах, так і з погляду правового забезпечення.

Однак, пандемія COVID-19, що вибухнула, внесла свої корективи в ситуацію на ринку праці ще з 2019 року, що продовжило повномасштабне військове вторгнення в Україну. Саме навесні 2020 р. в Україні було реалізовано унікальний досвід масового впровадження дистанційного формату в діяльність безлічі різних підприємств, зумовлений безпрецедентними зовнішніми обставинами, які вимагали екстреного застосування карантинних заходів. Необхідність дотримання режиму ізоляції змусила роботодавців у

терміновому порядку виводити співробітників на віддалену роботу (повністю або частково) практично у всіх галузях та організаціях, де це можна було зробити, оскільки таке рішення найчастіше було єдиним можливим для функціонування в умовах поширення коронавірусу. Таким чином, згідно з експертними оцінками, кількість трудящих на дистанції в нашій країні збільшилася у вісім разів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Останні кілька років обсяг публікацій на тему дистанційної роботи у вітчизняній науковій літературі помітно зріс. Така ситуація не в останню чергу пов'язана з процесами цифровізації економіки, що відбуваються. Саме тому низка авторів, серед яких Авдеева Є.А., Давидова Т.Є., Шульгін А.В., розглядають подібні трудові відносини конкретно в ракурсі цифрових перетворень, наприклад, у роботах [1–5]. Досить багато уваги дослідники приділяють вивченню особливостей віддаленої роботи Циганкова І.В., Колесникова О.А., Донецький А.М. [6; 7], обговорення вже існуючих практик і перспектив подальшого розвитку дистанційного формату в економіці – Смельянова О.Я., Миронов В.І., Новікова М.В. Авдеева І.Ю. [8–10].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

З виникненням все нових викликів сучасного світу, що поряд з світовою пандемією зумовлені повномасштабною війною в Україні, дослідження особливостей впровадження дистанційної роботи на підприємствах дозволить продовжувати працювати підприємствам задля економічної підтримки нашої держави в таких складних умовах.

Формулювання цілей статті

Метою статті є вивчення досвіду масового впровадження дистанційного формату роботи в робочий процес в період режиму ізоляції, викликаного пандемією COVID-19, оцінка можливостей подальшого розвитку даного виду зайнятості і тенденцій, що складаються в світовій економіці.

Виклад основного матеріалу

Незважаючи на наявні переваги та недоліки, отримана під час режиму ізоляції практика розкрила потенціал віддаленої праці та відіграла роль каталізатора у розвитку дистанційного формату в Україні. Серед основних тенденцій, що складаються як у нашій країні, так і в світовій економіці: удосконалення правової бази дистанційних трудових відносин, розвиток форм і способів організації віддаленої праці, застосування її в нових сферах діяльності та збільшення кількості дистанційно зайнятих.

Так, негативна реакція здебільшого зумовлена наявністю організаційних проблем, а також низкою негативних психологічних факторів (більшість яких з'явилися наслідком вимушеного режиму ізоляції). У той самий час, з економічного погляду працівники швидше позитивно сприйняли досвід віддаленої зайнятості, і навіть оцінили його переваги щодо вивільнення часу. Експертні оцінки з приводу стресостійкості підтверджуються характеристиками сучасних працездатних поколінь, а їхня швидка адаптація в нових умовах праці пояснюється досить добрим рівнем цифрової грамотності, що не становить перешкод для переходу на дистанційний формат. У цілому нині, серед персоналу зазначено підвищення інтересу до віддаленої праці – що з боку цієї групи респондентів вважатиметься позитивною тенденцією у розвитку цієї форми відносин.

У цілому нині можна констатувати, що прецедент, створений в українській економіці під час дії суворих обмежувальних заходів, заклав стійку основу нових тенденцій – поширення практики дистанційної роботи в нашій країні та розвитку гнучких форм організації праці. Причому експертами праці за результатами проведеного дослідження відзначається не лише майбутнє збільшення кількості «віддалених» вакансій, а й розширення сфер застосування такого формату порівняно з раніше прийнятими – так, його зростання прогнозується не лише у консалтингу, рекрутингу, фінансах, страхуванні та ін., але й у торгівлі, освіті, культурі, у сфері державних послуг тощо [4].

Слід зазначити, що пандемія COVID-19 активізувала подібні тенденції не тільки в Україні, а й у багатьох країнах світу. Вже відомо, деякі великі закордонні компанії продовжили віддалений режим праці – зокрема, це зробили Facebook і Google [4], а компанія Twitter при цьому допускає принципове збереження роботи з дому для своїх співробітників, позитивно оцінивши її результати [5].

Тим часом багато міжнародних корпорацій і раніше розвивали дистанційний формат, розглядаючи його не з точки зору епідеміологічної ситуації, а як спосіб забезпечення ефективності та стабільності діяльності. Серед таких можна відзначити не тільки цілу низку компаній ІТ-сфери – наприклад, Automattic, Basecamp, GitLab, GitHub (США), Atlassian (Австралія), але також представників інших галузей – туристичне агентство Strip (Китай), медичну компанію Magellan Health (США), банк Monzo (Великобританія) та ін. [6]. Вчені Стенфорда, які протягом двох років вивчали продуктивність віддаленої праці на базі однієї з зазначених компаній (китайської Strip), підтвердили потенціал формату при правильній організації робіт, зафіксувавши 13% зростання продуктивності [7].

Згідно з іншими зарубіжними дослідженнями, проведеними ще до поширення коронавірусу, до початку 2020 р. 16% світових компаній працювали в повністю віддаленому режимі, 40% використовували комбіновану зайнятість, а 44% дотримувалися традиційної форми трудових відносин [8].

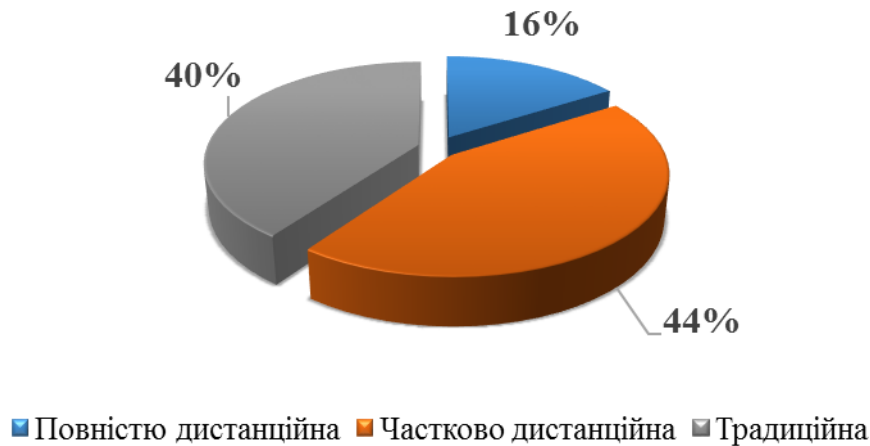


Рис. 1. Структура зайнятості в світових компаніях до початку пандемії

Джерело: побудовано автором на основі [8]

За даними досліджень International Workplace Group, у 2022 р. дистанційна зайнятість у тій чи іншій формі охопила уже 1,87 млрд осіб по всьому світу, що становить 42,5% усіх трудових ресурсів планети [9]. У свою чергу Urwork заявляє, що до 2028 р. 73% організацій світу використовуватиме віддалену працю – причому таке зростання зумовить масовий вихід ринку праці нового покоління Z, вихованого у цифровому суспільстві. Фахівцями компанії ще у 2019 р. помічено, що дистанційний формат на 28% частіше використовується молодшими поколіннями (порівняно, наприклад, з «Бєбі-бумерами») [9]. Опитування, проведене Buffer у 2019 р., підтверджує, що віддалена робота стає новою реальністю трудових відносин – 99% працівників хотіли би працювати дистанційно, а 91% власників бізнесу готові підтримати це [5].

Найбільш активними у використанні дистанційного формату є сьогодні англосмовні країни (71% відповідних вакансій, розміщених на профільному сервісі WWR, виходить саме від них). Причому абсолютний лідер тут – Сполучені Штати (56,3% вакансій на WWR; всього ж 85% компаній країни використовує різні форми віддаленої праці), а друге місце посідає Велика Британія [2]. Згідно з аналізом FlexJobs, п'ятірку провідних сфер у дистанційній зайнятості США у 2019 р. склали медицина (здоров'я), ІТ (комп'ютери), служби підтримки, освіта (навчання) та продажі [3].

Разом з тим, до пандемії дистанційна робота мала настільки бурхливе поширення ще не в усьому світі – наприклад, у багатьох європейських країнах, навіть найрозвиненіших, ситуація складалася дещо іншою. Так, у Німеччині далеко не всі роботодавці спочатку підтримували ідею віддаленої зайнятості (наприклад, обсяг німецьких вакансій на WWR становив лише 1,7% до кризи [5]).

Таблиця 1

Порівняння рівнів зайнятості населення країн світу

Країни	Відсоток зайнятого населення змішаного типу			Відхилення абсолютне	
	2019	2020	2021	2020/2019	2021*2020
США	14%	16%	69%	2%	53%
Україна	-	20%	21%	20%	1%
Нідерланди	12%	13%	19%	1%	6%
Фінляндія	12%	18%	28%	6%	10%
Велика Британія	16%	19%	41%	3%	22%
Канада	8%	11%	32%	3%	21%
Австралія	-	17%	45%	17%	28%
Німеччина	12%	38%	56%	26%	18%
Інші країни світу	3%	16%	40%	13%	24%

Навіть за підсумками досвіду, отриманого під час ізоляції, місцеві експерти досить скептично ставляться до швидкого розвитку формату Home Office, відзначаючи в ньому не тільки плюси, але й достатню кількість мінусів, але в той же час допускаючи його часткове збереження [5]. В Італії ж дистанційна практика зіграла більш конструктивну роль – сьогодні національні профспілки наполягають на зміні трудового законодавства країни, де поняття віддаленої роботи досі взагалі не застосовувалося [6].

З огляду на проведений аналіз, з метою використання переваг та нівелювання недоліків дистанційної роботи на світовому ринку праці необхідно:

- здійснювати впровадження конкретних регламентів, які дозволять покращити продуктивність працівників;

- на рівні підприємств сформувати відповідну статтю витрат на забезпечення працівників потрібними засобами для якісного виконання своїх професійних обов'язків;

- доцільним буде перехід на відрядну форму оплати праці, що буде спонукати працівників до виконання певної норми роботи і створить можливість у майбутньому до оптимізації робочого процесу і можливого скорочення або подовження робочого дня в залежності від типу виконуваних робіт;
- проведення регулярних анкетних опитувань працівників щодо якості робочого процесу задля виявлення майбутніх завдань щодо його трансформації;
- залучення досвідчених іноземних експертів для обміну технологій робочого процесу в умовах дистанційної роботи.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Дистанційна робота, перспективність якої для економіки в умовах цифрових перетворень обговорювалася вже кілька років, ще донедавна була порівняно рідкісним явищем на ринку праці. Тому ситуація з масовим використанням віддаленої практики під час запровадження жорстких обмежувальних заходів набула досить великого резонансу. Відкриті результати опитувань поточного року, що досліджують ставлення українців до отриманого дистанційного досвіду, показали не цілком однозначні результати. Підсумком масового використання дистанційної роботи в період пандемії не тільки в Україні, але і в усьому світі можна вважати прискорення зростання обсягів віддаленої зайнятості в найближчій перспективі (чому, без сумніву, сприятимуть також процеси цифровізації суспільства, що продовжуються), що супроводжуватиметься подальшим розвитком вже закладених на сьогоднішній день тенденцій: збільшення кількості зайнятих у даному виді трудових відносин, формування правового забезпечення дистанційної зайнятості, створення відповідних організаційних умов, розвитку форм віддаленої праці (у тому числі її комбінованих та гнучких різновидів) та розширення сфер застосування. В сучасних умовах війни впровадження дистанційної роботи для низки підприємств стало інструментом розвитку та можливістю існування, тому дана сфера діяльності наразі відіграє визначальну роль у розвитку та відбудові економіки країни.

Література

1. Авдєєва Є.А., Давидова Т.Є., Шульгін А.В. Формування гнучкого робочого середовища як наслідок цифровізації економіки. *Фінанси. Економіка* 2019. Т. 16. № 11. С. 12-16.
2. Балабанова О.М., Балабанов І.П. Удосконалення мотивації персоналу в організації в умовах цифрової економіки. *Економіка та підприємництво*. 2020. № 3 (104). С. 878-881.
3. Малишев А.А., Апенко С.М., Вінець А.В. Особливості віддаленої роботи. *Інноваційна економіка та суспільство*. 2020. № 3 (21). С. 76-81.
4. Заруцька Є.А. Сучасні форми нестандартної зайнятості. Вісник Тернопільського державного університету. *Економіка та управління*. 2020. № 4. С. 143-151.
5. Скавітін А.В. Віддалена зайнятість: Огляд практик. *Кадровик*. 2020. № 3. С. 102-107.
6. Колесникова О.А., Донецький А.М., Звездинська А.В. Дистанційна зайнятість: прогнози та реальність. *Вісник Вінницького інституту високих технологій*. 2020. № 1 (24). С. 138-142.
7. Циганкова І.В. Віртуальна зайнятість - форма зайнятості майбутнього. *Одеський науковий вісник. Суспільство. Історія. Сучасність*. 2020. № 2. С. 128-131.
8. Миронов В.І., Новікова М.В. Дистанційна робота як явище ринку праці: диференціація і дискримінація (частина 1). *Трудове право в Україні та за кордоном*. 2020. № 1. С. 36-40.
9. Конобєвцев Ф.Д., Лаас Н.І., Гурова Е.В., Романова І.А. Віддалена робота. *Технології та досвід організації*. *Вісник університету*. 2019. № 7. С. 9-17.

References

1. Avdeeva E.A., Davydova T.E., Shulgin A.V. (2019). Formuvannya gnuchkogo robochogo sere dovyy'shha yak naslidok cy' frovizaciyi ekonomiky [Formation of a flexible working environment as a consequence of digitalization of the economy]. *Finances. Economy*. Vol. 16. No. 11. P. 12-16.
2. Balabanova O.M., Balabanov I.P. (2020). Udoskonalennya moty' vaciyi personalu v organizaciyi v umovax cy' frovoyi ekonomiky [Improving the motivation of personnel in the organization in the conditions of the digital economy]. *Economy and entrepreneurship*. No. 3 (104). P. 878-881.
3. Malyshev A.A., Apenko S.M., Vinets A.V. (2020). Osobly' vosti viddaleno y roboty [Features of remote work]. *Innovative economy and society*. No. 3 (21). P. 76-81.
4. Zarutskaya E.A. (2020). Suchasni formy' nestandardno y zajnyatosti. [Modern forms of non-standard employment]. *Bulletin of Ternopil State University. Economics and management*. No. 4. P. 143-151.
5. Skavitin A.V. (2020) Viddalena zajnyatist' : Oglyad prakty' k [Remote employment: Overview of practices]. *Staff member*. No. 3. P. 102-107.
6. Kolesnikova O.A., Donetskiy A.M., Zvezdynska A.V. (2020). Dy' stancijna zajnyatist' : prognozy' ta real' nist' [Remote employment: predictions and reality]. *Bulletin of the Vinnytsia Institute of High Technologies*. No. 1 (24). P. 138-142.
7. Tsygankova I.V. (2020). Virtual' na zajnyatist' - forma zajnyatosti majbutn' ogo. [Virtual employment is the form of employment of the future]. *Odesa Scientific Herald. Society. History. Modernity*. No. 2. P. 128-131.
8. Mironov V.I., Novikova M.V. (2020). Dy' stancijna robota yak yavy' shhe ry' nku praci: dy' ferenciaciya i dy' skry' minaciya [Remote work as a labor market phenomenon: differentiation and discrimination (part 1)]. *Labor law in Ukraine and abroad*. No. 1, pp. 36-40.
9. Konobevtsev F.D., Laas N.I., Gurova E.V., Romanova I.A. (2019). Viddalena robota. *Technologiyi ta dosvid organizaciyi Remote work*. [Technologies and experience of the organization]. *University Bulletin*. No. 7. P. 9-17.