

<https://doi.org/10.31891/2307-5740-2024-336-44>

УДК 004.8: 658.8

ГРИЦЕНКО Андрій

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

<https://orcid.org/0000-0002-5030-864X>

ЧАТЧЕНКО Тарас

Харківський національний університет імені В.Н.Каразіна

ГЕНЕЗИС ТА ЕВОЛЮЦІЯ ПОНЯТТЯ «РОБОТА»

В статті розглянути генезис поняття «робота». Охарактеризовано основні етапи розвитку цього поняття. Визначено сучасні тенденції розвитку в контексті світової епідемії COVID-19. Росте розуміння праці як основи вартості від давньогрецьких авторів до класичної політичної економії та Карла Маркса, а потім простежується подальший занепад цієї теорії в неокласичній економіці. У той час як у стародавніх греків не було поняття праці як міри вартості, у схоластичних авторів закріпилося уявлення про те, що праця і витрати виробництва визначають вартість. Праця посіла центральне місце в Адама Сміта, але повноцінної трудової теорії вартості було досягнуто завдяки Давиду Рікардо. Маркс надав концепції філософського виміру, пов'язавши її з критикою класичної політичної економії. Трудова теорія вартості зазнала нападок у неокласичних формулюваннях, які, зрештою, призвели до аналітичного зникнення праці кількома способами. Праця стала просто ще одним фактором виробництва, з граничною продуктивністю, що регулює її ціну. Потім фактори виробництва і кінцеві товари стали аналітично еквівалентними як джерела суб'єктивної корисності, особливо в контексті теорії загальної рівноваги. У диз'юнктивних моделях пропозиції праці праця була замінена її відсутністю, «дозвіллям». Було виявлено, що для різних людей робота має різне значення, але для простоти розуміння та з метою аналізу значення роботи було класифіковано за двома широкими категоріями - соціальне значення роботи та особисте значення роботи. Коли основною функцією роботи є виконання соціальних та економічних очікувань, можна сказати, що людина має соціальне значення роботи. Якщо ж робота є переважно засобом задоволення особистих прагнень та інтересів, то вона має особистісний сенс. З наративів випливає, що коли люди мають на вибір кілька варіантів кар'єри або роботи, а також чітко усвідомлюють свої інтереси, їхній вибір роботи зумовлений особистими схильностями, і робота набуває особистого сенсу. З іншого боку, коли кількість варіантів роботи обмежена, а людина не має чіткого уявлення про власні інтереси, соціальні очікування та метафори, пов'язані з роботою, впливають на сенс роботи та вибір роботи.

Ключові слова: робота, фізична праця, самопідприємництво, робоча сила, дистанційна робота.

GRITSENKO Andrii, CHATCHENKO Taras

V. N. Karazin Kharkiv National University

GENESIS AND EVOLUTION OF THE CONCEPT OF «WORK»

The article examines the genesis of the concept of 'work'. The main stages of development of this concept are described. The author identifies current trends in the context of the global COVID-19 epidemic. The author traces the growing understanding of labour as the basis of value from ancient Greek authors to classical political economy and Karl Marx, and then traces the further decline of this theory in neoclassical economics. While the ancient Greeks did not have a concept of labour as a measure of value, scholastic authors established the idea that labour and production costs determine value. Labour took centre stage with Adam Smith, but a full-fledged labour theory of value was achieved thanks to David Ricardo. Marx added a philosophical dimension to the concept by linking it to a critique of classical political economy. The labour theory of value was attacked in neoclassical formulations that eventually led to the analytical disappearance of labour in several ways. Labour became just another factor of production, with marginal productivity governing its price. Then, factors of production and final goods became analytically equivalent as sources of subjective utility, especially in the context of general equilibrium theory. In disjunctive models of labour supply, labour was replaced by its absence, 'leisure'. It has been found that work has different meanings for different people, but for ease of understanding and for the purpose of analysis, the meaning of work has been classified into two broad categories - the social meaning of work and the personal meaning of work. When the main function of a job is to fulfil social and economic expectations, a person can be said to have social job meaning. If work is primarily a means of satisfying personal aspirations and interests, then it has personal meaning. The narratives suggest that when people have several career or job options to choose from, and are clear about their interests, their job choices are driven by personal inclinations, and work becomes personally meaningful. On the other hand, when the number of job options is limited and a person does not have a clear idea of their own interests, social expectations and metaphors related to work influence the meaning of work and job choice.

Keywords: work, physical labour, self-employment, labour force, remote work.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

Як і в будь-якій науці, в економічній науці визначення будь-якої категорії буде неповним і неточним, оскільки людина є системою, яка динамічно розвивається і в будь-який момент має параметр Абсолюту в часі і просторі, а визначення категорії відображає статичний стан і лише відносно і в якомусь вузькому спектрі чи вимірі. Крім того, результати наукових досліджень в економіці змінюють світогляд людей, а також здатні змінювати пріоритети і «правила гри» в суспільстві і тим самим безпосередньо визначати ієрархічну структуру суспільства – практично не залишають місця для байдужості.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблемам праці присвячено багато досліджень не тільки вчених-економістів, а й взагалі таких мислителів, як: Сократ, Аристотель, І. Кант, А. Сміт, Г. Гегель, К. Маркс, Ф. Енгельс, С. Струмілін, Л. Мізес, Я. Певзнер, В. Кудров, В. Марцинкевич, С. Мочерний, Л. Абалкін, В. Геєць, О. Грішнова, І. Буян, Е. Лібанова, В. Базилевич.

ВИДІЛЕННЯ НЕВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ СТАТТЯ

Незважаючи на значну кількість досліджень у сфері економічної теорії присвячених поняттю «робота», недостатньо висвітленою залишається сфера організації роботи після епідемії COVID-19.

ФОРМУЛЮВАННЯ ЦІЛЕЙ СТАТТІ

Метою статті є визначення етапів історичного розвитку поняття «робота» та окреслення перспектив дистанційної форми роботи в контексті організації роботи після епідемії COVID-19.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Роздуми про роботу та її значення глибоко вкорінені в історії людства. Але ще раніше ми можемо простежити деякі елементи того, що ми можемо визначити як «робота», у популяціях приматів. Здатність деяких мавп виготовляти знаряддя праці є, мабуть, найближчим поняттям до поняття «робота», яке ми можемо знайти. З появою перших гомінідів праця починає відігравати важливу роль у їхній диференціації від інших видів тварин. Використання мистецтва для прикрашання знарядь праці є не лише ознакою зрілості людської культури - воно також означає зміну відносин між людьми та предметами, втілюючи кілька важливих аспектів значення праці: один з них - естетична чутливість і символізм. Інший - пошана та метафізичні системи вірувань [1]. Робота, однак, була переважно індивідуальною діяльністю або результатом спільних практик (наприклад, полювання).

Близько 10 000 років тому протосільськогосподарські практики наших розумних предків перетворилися на перші стаціонарні аграрні поселення. У цей момент дизайн роботи радикально змінився. Праця на землі стала організовуватися навколо колективних завдань, пов'язаних з циклами пір року - землеробством і тваринництвом - і навколо завдань, пов'язаних зі створенням, підтримкою і зростанням стаціонарних поселень. Власність на землю та продукти землі стала першим елементом, який створив людську ієрархію та поняття рангів у деяких культурах. Вона також вперше провела розмежування між людьми, які працювали, і тими, хто не працював (вожді, жерці і так далі).

Різні значення для різних суспільств

З розвитком суспільства змінювалося й розуміння праці. Хороший приклад можна знайти в Біблії, де ми можемо простежити три різні значення праці [2]:

Як досягнення, з шістьма днями, витраченими на створення. («І поблагословив Бог сьомий день, і освятив його, бо в ньому Він спочив від усієї Своєї роботи»).

Як альтернатива дозвіллю і відпочинку, коли Бог відпочиває на сьомий день (той самий вірш).

Як тягар і покарання, коли Адама виганяють з Едемського саду і прирікають на працю. («У поті лица твого будеш їсти хліб, аж поки не повернешся в землю»).

Ця концепція покарання і сьогодні простежується в корінні слова «праця», що означає «робота», а також процес народження дитини (що було іншим «покаранням», призначеним Богом у Книзі Буття, зокрема Єві). У багатьох культурах концепція праці як покарання продовжувала розвиватися. Ми можемо простежити це, зокрема, у Стародавній Греції та Римі, навіть якщо існувало чітке розмежування між сільськогосподарською працею (її тісний зв'язок з природою створював позитивний філософський дух, який символізувала краса Аркадії), на відміну від решти «ручної праці», яка вважалася загалом «негативною».

У римський час ми бачимо, головним чином, створення ієрархії видів праці. Перш за все, більшість фізичної роботи виконували раби. Римська економіка була глибоко заснована на праці як справжньому факторі виробництва, факторі, яким можна було володіти, продавати, обмінювати.

Другим рівнем була «фізична» діяльність громадян, яку зазвичай колективно називали *Negotium*. Сюди входила вся комерційна діяльність (знову ж таки, корінь цього терміну все ще відлунує в сьогоднішніх переговорах), а також війна - невід'ємний елемент життя багатьох людей протягом значної частини історії. Протягом багатьох десятиліть серед латинських інтелектуалів точилися запеклі дебати про відмінність між *Negotium* і *Otium*, тобто комплексом дій, які складали позитивний бік людської діяльності. Цицерон докладно писав про це, прославляючи людину, яка займається такими видами діяльності, як політичне красномовство, написання віршів, музики тощо. Основна ідея відмінності між *otium* і *negotium* полягала в тому, що більшість людей (зокрема, жінки і раби) повинні займатися фізичною працею, щоб нечисленна «еліта» могла зосередитися на розвитку людства за допомогою *otium* і роздумів.

Сучасний робочий дизайн

З приходом християнства ми бачимо деякі нові зміни. Монастирі стали центром різних видів праці, а сама праця стає частиною шляху віруючого до спокути. Починає розвиватися нове значення праці як

способу досягнення особистого сенсу. Монастирі були, мабуть, першими справді сучасними організаціями з точки зору інтегрованих систем управління та виробництва [1]. Проте, деякі сфери праці вважалися диявольськими, і це розмежування збережеться, і це продовжуватиме характеризувати значну частину того, як християнство бачило працю, аж до реформ Лютера. Для нього, як і раніше, банківська справа, кредит, торгівля вважалися частиною «царства темряви» [3]. Лише кальвінізм вийшов за межі стигматизації деяких видів праці, що призвело до пізнішого визначення протестантизму як основи капіталізму [4].

З розбудовою міст у Середньовіччі відбувається важливе явище, яке, однак, починає формувати світ праці. Перше - це розмежування між мистецтвом і ремеслом, елемент, який ми можемо простежити, наприклад, у будівництві Великих соборів у Європі. Але в Середньовіччі також починає розвиватися важливий рух ремісництва. Молоді учні йшли працювати в майстерні, навчаючись у майстра в якості підмайстрів у перших структурованих підходах до наставництва. Робота стає місією, а результат - справою, що наповнює душу, часто з релігійною ревністю. Ремісники об'єднуються в гільдії, щоб забезпечити правила, а також контролювати пропозицію конкретної роботи. У деяких містах гільдії поступово захопили і політичну владу, а деякі з них поступово перетворилися на суб'єктів, які зробили свій внесок у формування сучасного суспільства (згадаймо масонів).

В епоху Відродження мистецтво почало процвітати разом з новими науковими відкриттями. Комерція і торгівля також розвивалися. Незважаючи на критику з боку офіційних католицьких поглядів, ми бачимо розквіт торгівлі та банківської справи, створюючи перші форми сучасних підприємств. І саме в цьому середовищі з'явилися деякі інструменти, які досі впливають на сьогоденню роботу, як, наприклад, система подвійного запису. Це також момент, коли з'являються перші приклади спеціалізації праці, наприклад, на деяких великих гірничодобувних підприємствах у Німеччині, де описані перші зафіксовані приклади сучасної ієрархічної організації [5].

Поява різних фаз промислових революцій супроводжувалася суспільним неприйняттям останніх форм рабства як форми контролю над працею. Втім, розвиток потогонних цехів не надто змінив рівень життя багатьох робітників, порівняно, наприклад, з роботою на плантаціях. Ті ж самі революції, однак, створили потребу в організації нового сучасного підприємства навколо новоствореної фабрики, вперше розмежувавши «ручну» та «інтелектуальну» працю в цих компаніях. Різниця, яку ми продовжуємо зберігати і сьогодні: між «білими» та «синіми» комірцями. Саме в цьому сценарії концепція роботи як добровільної контрактної позиції набуває сенсу [6]. Саме в цей час ми можемо простежити перше наукове дослідження дизайну роботи, яке «почалося з роботи Адама Сміта, який описав у своїй книзі “Багатство народів”, як поділ праці може підвищити продуктивність».

Однак саме в XIX столітті в лавах спочатку військових, а потім чиновників, необхідних для управління великими імперіями та королівствами, починає з'являтися нова концепція. Ідея Йова. Нелегко знайти точний момент, коли робота стала роботою, але ми можемо простежити у Макса Вебера та його визначенні бюрократії один з перших описів того, якими є її ключові характеристики. Першою з них є чітке визначення ролей та обов'язків, що впливає з функціонального розподілу праці. Друга - чітке розмежування між особистою та «офісною» власністю (до цього моменту більшість працівників надавали свої інструменти). Третій - чіткий набір правил, які керують організацією за ієрархічним принципом. Четверте, організація може стати знеособленою: ставитися до людей на основі їхньої кваліфікації, а не, наприклад, походження чи класу.

Ці принципи лежать в основі концепції праці в сучасному суспільстві. Тейлор довів ці ідеї до крайнощів, поширивши їх з бюрократії на технократичні виробничі одиниці. Спеціалізація роботи стає сферою нової форми інженерії [7]. Робочі місця проєктуються зверху в рамках невпинного прагнення до ефективності. Працівник більше не володіє результатами своєї праці. Вони стали найманими працівниками в новому типі відносин (роботодавець-працівник), який визначатиме центральний дискурс праці для сучасної епохи, уособлений роботами Карла Маркса та соціалізму після нього.

Довгий хвіст підходу Тейлора тягнеться крізь дві світові війни. У більшості країн Західного світу п'ятдесяті роки називають епохою безпеки. Робочі місця прославляються як вершина ефективності, що дозволило стрімко зростати багатству в багатьох країнах, в той час як кількість робочих місць у ремеслах і сільському господарстві значно скоротилася. Дозвілля стає важливим економічним фактором, оскільки з'являється нова робота, яка заповнює зростаючу кількість вільного часу у покоління роботодавців [8].

Однак сімдесяті та вісімдесяті роки повернули нестабільність у світ праці. Ефективність набуває більш глобальних масштабів, а перші великі хвилі автоматизації та аутсорсингу створюють нові тертя.

Індивідуальна пристрасть, мотивація, залученість відроджуються як поняття гуманістичного ідеалу для підвищення конкурентоспроможності та прибутку. Коли ці ідеали не досягаються, не надто пристрастний працівник винагороджується скороченням штату, реструктуризацією, гнучкістю.

Ця напруженість посилюється розпадом комуністичного блоку в Європі, а згодом і в усьому світі. З раптовим занепадом найбільшої ідеології, яка прославляла примат Праці, єдиним альтернативним прочитанням став капіталістичний погляд на світ праці, в якому домінує невпинна гонитва за прибутком.

У дев'яностих роках ми досягли піку, коли більше працівників по всьому світу мали нестабільну роботу або працювали неповний робочий день, ніж будь-коли раніше. У той же час, маси людей починають

зростаючий потік економічної міграції до більш заможних країн у пошуках кращих можливостей для працевлаштування. Виникає нове розшарування, збільшується розрив між багатими і бідними. Робота більше не є сферою стабільності, а натомість стає джерелом занепокоєння для більшості.

Зростання кількості захворювань, пов'язаних з роботою, свідчить про те, що щось зламалося у світі праці, який мав би бути інструментом безпеки для життя людей.

Здається, з'являються паростки нової версії концепції праці. Гуманістичні образи, які ми вже бачили, починають знаходити родючий ґрунт у новому типі індустрії, де домінує розробка програмного забезпечення та технологічні винаходи. Силіконова долина - це не просто фізична локація, а амбіція для багатьох, де утверджуються сучасні значення концепції праці.

Ця нова хвиля самопідприємництва, самовираження, особистої творчості прокотилася по всьому світу праці. З'являється поняття «працівник знань», а разом з ним і усвідомлення того, що політика пошуку ефективності має чіткі межі. Творчість, інновації, створення знань не можуть бути пов'язані з редукаціоністськими оптимізованими процесами. Нам потрібні альтернативні погляди.

Величезні розміри глобальних гравців у сфері технологій починають впливати на порядок денний більш традиційних галузей. Такі поняття, як баланс між роботою та особистим життям, різноманітність та інклюзивність, добробут починають означати зовсім інший підхід, який деякі організації застосовують до сенсу роботи.

Деякі новатори також прагнуть зруйнувати основний елемент більш традиційного нарративу про роботу, зосереджуючись безпосередньо на відносинах між роботодавцем і працівником. Uber, Lyft, Foodora, JustEat та багато інших створюють платформи, які можуть об'єднувати в роботі людей без офіційних відносин, створюючи хвилю працівників-гігантів по всьому світу [9].

Багато хто реагує на це, але той факт, що глобальні компанії можуть працювати з тисячами різних трудових угод, є реальністю, яку можна лише визнати. Інші компанії кидають виклик ще одному основоположному припущенню традиційної роботи: робочому місцю. Gitlab і Basecamp - це лише деякі приклади компаній, які є повністю віртуальними організаціями, що діють через глобально розподілену робочу силу.

Зрештою, з розвитком технологій і людства характер роботи повільно змінювався, щоб відповідати новим вимогам і практикам. У 1940-х роках, під час Другої світової війни, раптово з'явився перший вид віддаленої роботи - телеробота, коли багато галузей промисловості найняли тисячі жінок для роботи з дому, використовуючи лише свої телефони. Розвиток і повсюдне поширення телефону також дозволило Джеку Найлзу, батьку віддаленої роботи, вперше усвідомити, що він може уникнути знакових для 1970-х років «заторів» на дорогах, просто зателефонувавши на важливу зустріч.

З розвитком інтернету незабаром стало все більш очевидним, що існують роботи, які можна легко виконувати, не виходячи з дому. Такі сфери, як обслуговування клієнтів та реклама, були одними з перших, хто відчув ці зміни, оскільки незабаром у всьому світі почали впроваджувати інші стилі роботи, яким сприяли технології [10].

IBM була однією з перших компаній, яка повністю прийняла зміни в стилі роботи. У 1979 році вони почали з того, що встановили термінали в будинках п'яти співробітників, щоб дозволити їм працювати з дому і розвантажити офісний мейнфрейм.

До 1983 року близько 2 000 співробітників IBM працювали віддалено. Незабаром вони зрозуміли, що можуть заощадити мільйони, продавши свої фірмові будівлі та запровадивши дистанційну роботу. У 2009 році у звіті IBM зазначалося, що «40 відсотків з 386 000 працівників IBM у 173 країнах світу взагалі не мають офісу».

Незважаючи на це, а також на швидке прискорення розвитку технологій, впровадження віддаленої роботи в усьому світі все ще відбувалося повільно через занепокоєння галузей щодо того, як це вплине на продуктивність праці працівників. Однак пандемія COVID-19 змусила кілька галузей по всьому світу замислитися над тим, як вони можуть перейти на віддалений стиль роботи, щоб продовжувати функціонувати. Навіть після того, як люди змогли повернутися на роботу, віддалена робота все ще залишалася в багатьох компаніях або повністю, або як метод, що доповнює звичайний робочий тиждень (за допомогою гібридної схеми).

Ця зміна була в цілому прийнята працівниками. Опитування, проведене компанією Slack серед 9 000 працівників у шести країнах, показало, що 72% віддають перевагу гібридній моделі віддаленої роботи, і лише 12% вважають за краще завжди працювати в офісі. Насправді, ця зміна була особливо добре прийнята світовими технологічними гігантами та стартапами. Згідно з дослідженням хмарної платформи DigitalOcean, 86% розробників працюють віддалено, причому майже третина з них працює вдома повний робочий день. Працівники також відзначають кілька переваг віддаленої роботи. Дослідження, проведене компанією Owl Labs, показало наступне:

Віддалені працівники заощаджують в середньому 40 хвилин щодня на поїздках на роботу.

59% респондентів сказали, що з більшою ймовірністю обрали б роботодавця, який пропонує віддалену роботу, порівняно з тими, хто її не пропонує.

Розвиток технологій також значно підтримав еволюцію роботи. Такі платформи, як Slack, Zoom та Google Suite, розроблені у 2010-х роках, зробили значний внесок у полегшення координації віддаленої та гібридної роботи [11].

Переваги віддаленого/гібридного стилю роботи [12]

Дистанційна робота, як повністю, так і в гібридній формі, має низку переваг як для роботодавців, так і для працівників.

Для працівників:

Свобода працювати з будь-якого місця: Найбільш очевидною перевагою віддаленої роботи є те, що ви можете виконувати свою роботу практично з будь-якого місця. Ви можете працювати з домашнього офісу, з кафе або навіть під час подорожі. Якщо у вас є справний комп'ютер, хороший WiFi і можливість виконувати завдання вчасно, ви можете працювати, де б ви не знаходилися.

Гнучкий графік роботи: Залежно від конкретної політики вашої компанії щодо щоденних робочих годин, ви можете працювати за гнучким графіком. Гнучкий графік часто призводить до підвищення продуктивності праці, оскільки працівники можуть працювати у зручний для них час.

Заощаджуйте час і гроші: Віддалена робота означає, що працівники можуть заощаджувати гроші та час на поїздках на роботу та офісних обідах.

Уникайте вигорання та встановлюйте робочі межі: Робота з дому може знизити рівень стресу з різних причин. Наприклад, вам більше не доведеться хвилюватися через те, що ви запізнюєтеся або поспішаєте на роботу вчасно. Замість цього ви можете зробити перерву протягом робочого дня, щоб прогулятися навколо кварталу або перекусити, щоб зарядитися енергією на решту дня. Така гнучкість допоможе вам розставити пріоритети, щоб ви могли продовжувати ефективно працювати і насолоджуватися балансом між роботою та особистим життям.

Для роботодавців:

Підвищення продуктивності: Незважаючи на занепокоєння багатьох роботодавців, віддалені працівники насправді продуктивніші, оскільки вони можуть облаштувати вдома місце, де їм комфортно і де вони можуть уникнути відволікаючих факторів. Деякі професії, зокрема в технологічній галузі, вимагають від працівників працювати «блоками»; їм може знадобитися зосереджуватися протягом багатьох годин поспіль. Для цього дуже важливо мати простір, де ніхто не буде заважати - саме тому віддалена робота так популярна в цих галузях.

Економія на обладнанні та офісних приміщеннях: Хоча це не стосується всіх ситуацій, фрілансери зазвичай купують власні комп'ютери та інші пристрої і відносять їх до своїх бізнес-витрат - тож це ще одна річ, про яку роботодавцю не потрібно турбуватися! Крім того, роботодавці можуть заощадити на будівництві великого спеціалізованого офісу, а натомість знайти більш доступні способи ведення бізнесу.

Глобальні кадрові резерви: Дистанційний найм дозволяє роботодавцям обирати «кращих з кращих». Деякі компанії можуть наймати людей з будь-якої точки світу, в той час як інші вимагають, щоб хтось перебував у певному місці або часовому поясі. Але в будь-якому випадку, майже напевно буде більший вибір людей, ніж якби роль оголошувалася як офісна посада [13].

Менш поширені випадки абсентеїзму: Відсутність на робочому місці є великою проблемою як для робітників, так і для співробітників. Хвороби та зустрічі часто неминучі (хоча віддалена робота допомагає і з ними!), але прогули, пов'язані з тим, що доводиться добиратися на роботу, можна зменшити, найнявши

ВИСНОВКИ З ДАНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У світі після COVID-19, само собою зрозуміло, що віддалена робота, безумовно, залишиться. За даними McKinsey, пандемія прискорила існуючі тенденції у віддаленій роботі, електронній комерції та автоматизації: до 25% більше працівників, ніж передбачалося раніше, потенційно потребують зміни професії. Робота може продовжувати набувати нових форм, причому віддалена робота стане основною, тоді як деякі ролі (особливо ручні та повторювані, які потрібно виконувати особисто) будуть замінені штучним інтелектом та автоматизацією, залишаючи лише висококваліфіковані ролі відкритими для віддалених працівників та підрядників по всьому світу, що сприятиме розвитку економіки гігантингу.

References

1. Taylor, R.F. (2004), "Extending conceptual boundaries: work, voluntary work and employment", Work, Employment and Society, Vol. 18 No. 1, pp. 29-49.
2. Bringmann, L.F., Elmer, T. and Eronen, M.I. (2022), "Back to basics: the importance of conceptual clarification in psychological science", Current Directions in Psychological Science, Vol. 31 No. 4, pp. 340-346, doi: 10.1177/09637214221096485.
3. Burke, M. (2012), Reading, Writing, Relationships: The Impact of Social Network Sites on Relationships and Well-Being, Carnegie Mellon University, Pittsburgh.
4. Wright, T.A. and Huang, C.C. (2012), "The many benefits of employee well-being in organizational research", Journal of Organizational Behavior, Vol. 33 No. 8, pp. 1188-1192.
5. Angouri, J. (2018), Culture, Discourse, and the Workplace, Routledge.
6. Arksey, H. and O'Malley, L. (2005), "Scoping studies: towards a methodological framework", International Journal of Social Research Methodology, Vol. 8 No. 1, pp. 19-32.

-
7. Stets, J.E. and Burke, P.J. (2000), "Identity theory and social identity theory", *Social Psychology Quarterly*, Vol. 63 No. 3, pp. 224-237.
 8. Benozzo, A. and Colley, H. (2012), "*Emotion and learning in the workplace: critical perspectives*", *Journal of Workplace Learning*, Vol. 24 No. 5, pp. 304-316.
 9. Bloom, M. and Milkovich, G. (1992), *Issues in Managerial Compensation Research*, in Cooper C and Rousseau (Editions), *Trends in Organizational Behavior*, John Wiley.
 10. Blustein, D. (2006), *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*, Erlbaum, Mahwah, NJ.
 11. Shah, S. (2006), "*Educational leadership: an Islamic perspective*", *British Educational Research Journal*, Vol. 32 No. 3, pp. 363-385, doi: 10.1080/01411920600635403.
 12. Blustein, D. (2011), "*A relational theory of working*", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 79, pp. 1-17.
 13. Blustein, D. (2013), "*The Psychology of working: a new perspective for a new era*", in Blustein, D. (Ed.), *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*, Oxford University Press, Oxford.