

УДК 331.5

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-300-6/2-40

ЗУБ М. Я.

ORCID ID: 0000-0003-0575-4074

e-mail: 545mystery@gmail.com

ВСП «Хмельницький торговельно-економічний фаховий коледж КНТЕУ»

## ІНФРАСТРУКТУРА ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ КОРОНАКРИЗИ

У статті розглянуто поняття дистанційної роботи, визначено її типи та види, досліджено її характерні ознаки. Наведено авторське визначення понять «дистанційна робота», «дистанційний працівник» та «інфраструктура дистанційної роботи». Обґрунтовано доцільність розбудови дієздатної інфраструктури дистанційної роботи в Україні, яка б могла діяти на різних фронтах одночасно і синхронно. Запропоновано концептуальну модель системи інфраструктури дистанційної роботи на регіональному рівні.

*Ключові слова:* дистанційна робота, дистанційний працівник, види та типи дистанційної роботи, інфраструктура дистанційної роботи, концептуальна модель системи інфраструктури дистанційної роботи на регіональному рівні.

MARIYA ZUB

VSP «Khmelnitsky trade and economic professional college of KNTEU»

## INFRASTRUCTURE OF DISTANCE WORK IN CONDITIONS OF CORONACRISIS

The concept of remote work is considered in the article, its characteristic features are investigated. Situational, planned, fixed types and two types (type of employment and type of self-employment) of remote work are determined. The author's definition of the terms "remote work" and "remote worker" is given. Emphasis is placed on the main problems of infrastructural support of remote work in the regions of Ukraine. The author emphasizes that the need for flexibility of remote work infrastructure, its foresight, innovation, adaptability to challenges, ability to mobilize the region's resource potential in overcoming crises should motivate domestic officials to reconsider regional development priorities. The expediency of building a viable infrastructure for remote work in Ukraine, which could operate on different fronts simultaneously and synchronously, is substantiated.

The author's interpretation of the concept of "remote work infrastructure" as a system of regulatory, organizational, technical and informational components that help transform remote workers into active agents who are able to independently or with the help of the employer to create autonomous remote jobs anywhere and perform functional tasks, minimize costs, increase motivation and productivity. A conceptual model of the system of remote work infrastructure at the regional level is proposed.

It is proved that the determinant of the functioning of effective remote work infrastructure is increasing the attractiveness of remote work in the regions of Ukraine, ensuring the continuity of enterprises, firms, institutions and organizations, increasing new decent remote jobs, expanding remote employment, dynamic living standards and improving health. creating equal employment opportunities for all citizens; reduction of costs of labor market participants, increase of labor productivity; reduction of regional asymmetries, strengthening of interregional cooperation, increase of digitalization and transformation of economic changes in the regions of Ukraine.

*Key words:* remote work, remote worker, types and types of remote work, infrastructure of remote work, conceptual model of system of infrastructure of remote work at regional level.

### Постановка проблеми у загальному вигляді

#### та її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями

Тривалий час така нестандартна організаційна форма зайнятості як дистанційна робота, яку пропонували окремі підприємства, фірми і компанії, вважалася привілеєм для працівників. Натомість, в березні 2020 року, завдяки запровадженню суворих карантинних заходів, а саме: дотримання вимоги залишатися вдома та працювати дистанційно, віддалена робота стала неминучою, масовою нормою роботи для мільйонів людей в усьому світі. Водночас, переведення працівників на дистанційну, надомну роботу та гнучкий режим робочого часу може відбуватися не тільки під час поширення епідемії, пандемії, а й умовах загрози військового, техногенного, природного чи іншого характеру. Тому, є ймовірність того, що в перспективі віртуальний ринок праці дистанційної роботи буде безупинно зростати.

### Аналіз останніх досліджень чи публікацій

Проблеми віддаленої роботи (телероботи, дистанційної й надомної роботи) були в центрі уваги іноземних і вітчизняних вчених: Б. Андрушківа, Б. Букмена, О. Герасименко, О. Грішнєвої, М. Іншина, А. Колота, Е. Лібанової, Л. Лісогор, А. Морозова, Дж. Мерца, Дж. Нілеса, П. Пейка, К. Платмана, У. Садової, Л. Семів, Т. Хагена, Л. Щетиніної та ін. У наукових працях згаданих вчених розглядалися окремі аспекти формулювання поняття дистанційної роботи як форми зайнятості, приділялася увага проблемі правового регулювання.

### Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячена стаття

У нинішньому світі форми, види і типи дистанційної роботи стають дедалі різноманітнішими та багатограннішими. Випереджаючий розвиток інфраструктури дистанційної роботи все інтенсивніше перетворюється на невід'ємний атрибут ефективного функціонування ринку праці на всіх рівнях. Проте,

інфраструктура дистанційної роботи в умовах коронакризи, як з боку науковців, так і самих учасників ринку праці (роботодавців і найманих працівників) залишається недостатньо дослідженою та потребує принципової уваги.

### Формулювання цілей статті

Метою статті є дослідження трансформації інфраструктури дистанційної роботи на регіональному рівні та приведення її у відповідність до сучасних вимог життя в умовах коронакризи.

### Виклад основного матеріалу

До середини березня 2020 року дистанційна робота вважалася однією з «нетипових» форм зайнятості, рідкісним явищем, скоріше, винятком із правил, ніж нормою. Іноді фірми, підприємства, компанії пропонували дану форму роботи окремим співробітникам або людям з особливими особистими потребами. В даному випадку, основний акцент переваг дистанційної роботи більше схилявся на сторону кадрових привілеїв співробітників, а ніж бізнесу. До того ж слід зауважити, що українське трудове законодавство довгий час не мало правового регулювання дистанційної праці. Коронакриза змусила багато роботодавців та їх тисячі співробітників змінити звичайний спосіб на віддалений режим роботи, і, водночас, прискорити процес налагодження дистанційної роботи в регіонах України. З березня 2020 року в Україні розпочався процес легалізації правових відносин у сфері регулювання дистанційної праці [1]. У 2021 році прийняттям Закону України [2] в нашій державі запроваджено дві самостійні форми роботи – дистанційну та надомну. Дистанційна робота – це така форма організації трудових відносин між працівником та роботодавцем та/або виконання роботи, коли робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому місці за його вибором та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Експерти МОП зазначають, що дистанційна робота може запроваджуватися короткочасно (наприклад, як ситуативна дистанційна робота) чи дистанційна робота за запланованим графіком, або як триваліший метод роботи (наприклад, дистанційна роботи на фіксований термін або на постійній основі). Слід зазначити, що ситуативна дистанційна робота може бути застосована у тих випадках, коли працівник має перебувати поза межами приміщення роботодавця кілька годин або весь день. Це може бути спрямовано на вирішення короткочасного питання, до прикладу, зустріч із постачальником товарів або послуг. Планова дистанційна робота може розглядатися як домовленість між працівником і роботодавцем стосовно роботи у віддаленому режимі, що може передбачати змішаний режим – у приміщенні роботодавця та вдома, чи в іншому місці. До прикладу, працівник працює два дні в приміщенні роботодавця, а три дні – вдома. Дистанційна робота з фіксованим (постійним, регулярним) терміном застосовується при довгостроковій домовленості, відповідно до якої працівник повністю працює поза межами приміщення роботодавця – у себе вдома чи в іншому місці [7, с. 9–10].

Самостійні форми та їх характерні ознаки роботи в умовах пандемії COVID-19 наведені на рис. 1.

В результаті дослідження виявлено, що існують два основних типи дистанційної роботи: «тип зайнятості» та «тип самозайнятості». Тип зайнятості здійснюється працівниками, які працюють на фірму, підприємство, компанію, а тип самозайнятості здійснюється індивідуальним підприємцем. Крім того, типи дистанційної роботи можуть класифікуватися залежно від місця роботи та характеру роботи. Безумовно, що різні форми, види і типи дистанційної роботи справляють значний вплив на організацію праці, використання робочого часу, підвищення продуктивності праці та поліпшення добробуту співробітників.

На наше переконання, з однієї точки зору, дистанційна робота – це спосіб, який забезпечує можливість соціальним партнерам (фірмам, підприємствам, громадським організаціям майже в усіх галузях і з різних регіонів) оптимально модернізувати організацію та/або виконання дистанційної праці, що сприятиме мінімізації витрат на офісні приміщення й технічне забезпечення співробітників, та оптимізації рівня оплати праці. Разом з тим, дистанційна робота для працівників – це спосіб працювати практично всюди, де може використовуватися інтелектуальна праця та комунікація між людьми, який забезпечує їм більшу автономію, завдяки гнучкому поєднанню участі у суспільному житті й виконанню своїх виробничих обов'язків, завдань з використанням ІКТ в інших місцях, крім підприємства, фірми, зокрема – з дому, альтернативного офісу поруч зі своєю квартирою, або в будь-якому іншому місці за його вибором та на регулярній основі.

Вважаємо, що дистанційний працівник – це не будь-який працівник, який виконує віддалені робочі обов'язки. Дистанційний працівник – це особа, яка є штатним працівником, володіє підходящими навичками, індивідуально здатний виконувати віддалені робочі обов'язки й поставлені завдання, досяг відповідних показників роботи з певного виду, обізнаний зі специфікою діяльності даного підприємства, фірми, організації. На наш погляд, не може бути дистанційним працівником особа, яка щойно залучена до праці впродовж випробувального терміну. Отже, впровадження та організація дистанційної роботи на фірмі, підприємстві вимагає, перш за все, визначення сутності дистанційної форми зайнятості та чіткого законодавчого її розмежування за окремими ознаками.

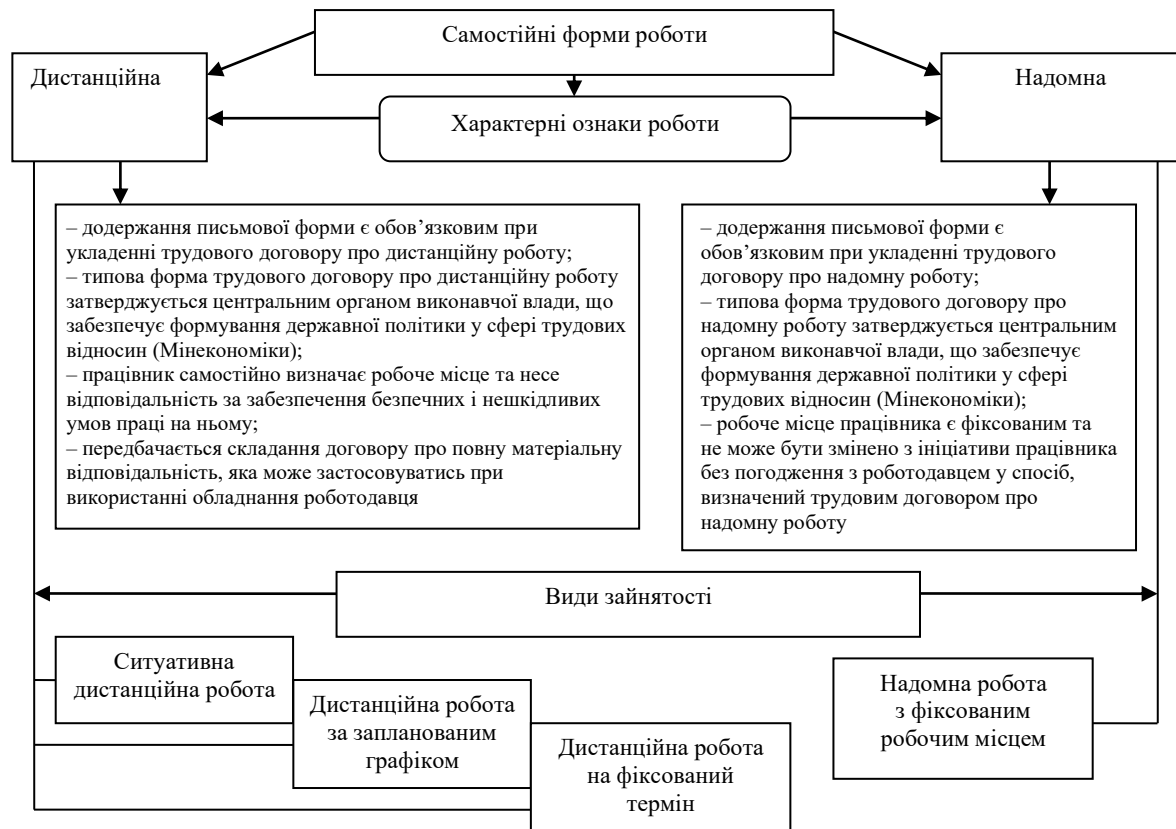


Рис. 1. Самостійні форми та види роботи\*

\*Примітка: розроблено автором на основі даних [2; 7]

Попри те, зростання поширеності дистанційної роботи внаслідок пандемії COVID-19 загострило інтерес до її інфраструктури. На жаль, в сучасних умовах поки що недосконало визначено інфраструктуру дистанційної роботи в умовах коронакризи на регіональному рівні. Безумовно, що більшість фірм та підприємств не пережили б COVID-19 без відповідної інфраструктурної підтримки дистанційної роботи. Однак, розбудова інфраструктури дистанційної роботи в регіонах України стикається з багатьма проблемами. Так, впродовж останніх років Україна має один із найнижчих рівнів покриття швидкісним мобільним Інтернетом – лише 66 %, слабку комп'ютеризацію в сільській місцевості, лише 53 % громадян, що володіють тільки «базовим рівнем» цифрових навичок, причому у віковій групі 60–70 років таких людей майже 85 % [3].

Нові економічні реалії, вплив пандемії COVID-19 на стан ринку праці вимагають дієздатної інфраструктури дистанційної роботи на усіх рівнях управління, яка б могла діяти на різних фронтах одночасно і синхронно. Потреба у гнучкості інфраструктури дистанційної роботи, її далекоглядності, інноваційності, адаптивності до викликів, здатності до мобілізації ресурсного потенціалу регіону при подоланні кризових явищ спонукала Уряд переглядати пріоритети регіонального розвитку. Так, серед основних завдань державної політики у цьому напрямку визначено: державне стимулювання розвитку дистанційної зайнятості (у нормальних умовах – роботи змішаного типу) у формальній економіці, передусім у державному секторі; розроблення та затвердження стандартів надання державних послуг (включно й освіти) дистанційно; встановлення вимог до організації робочого місця в умовах дистанційної зайнятості та ін. [4, с. 243].

На наше переконання, інфраструктуру дистанційної роботи можна визначити як систему, що включає в себе нормативно-правову, організаційну, технічну та інформаційну складові, що сприяє перетворенню дистанційних працівників на активних агентів, які здатні самостійно або з допомогою роботодавця створювати автономні дистанційні робочі місця будь-де та виконувати функціональні завдання, мінімізувати витрати, підвищувати мотивацію і продуктивність.

Стрімко мінливі обставини, пов'язані з впливом коронакризи на всі сегменти ринку праці та економіку в цілому диктують необхідність швидко адаптуватися нормативно-правову, організаційну, інформаційну, технічну складові інфраструктури дистанційної роботи до нових вимог, без шкоди для зайнятості, продуктивності та безпеки працівників. Відповідно, швидко поширити нестандартні форми зайнятості, створити нові гідні робочі місця, встановити баланс інтересів роботодавців та працівників, розбудувавши інфраструктуру дистанційної роботи під вимоги нової реальності під час карантину, стало серйозним викликом для регіонів України.

Встановлено, що організаційне забезпечення запровадження дистанційної роботи на фірмі, підприємстві включає в себе: дослідження нормативно-правової бази щодо застосування можливості дистанційної роботи; визначення виду та типу дистанційної праці, оформлення документації щодо дистанційного режиму роботи, визначення умов, що окреслюють взаємні обов'язки сторін тощо. Як при прийомі на постійну дистанційну роботу, так і при переведенні на дистанційну роботу, до прикладу, в умовах коронакризи, роботодавець повинен внести зміни до правил внутрішнього трудового розпорядку, колективного договору та ін. Дистанційний працівник управляє організацією свого робочого часу у межах чинного законодавства України, колективних договорів, положень, правил фірм, підприємств, організацій.

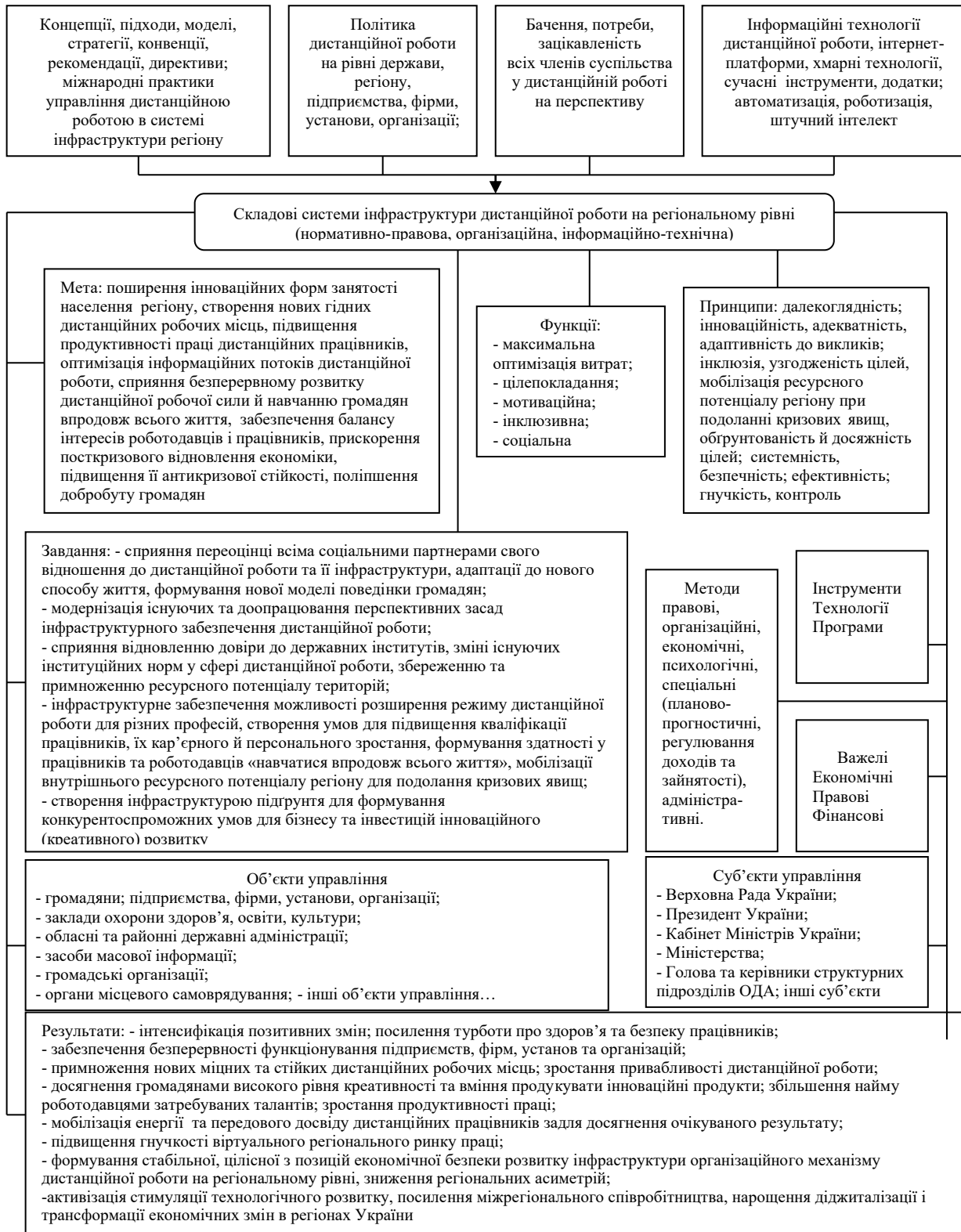


Рис. 2. Концептуальна модель системи інфраструктури дистанційної роботи на регіональному рівні\*

\*Примітка: розроблено автором

Нормативно-правова база підтримки дистанційної роботи ґрунтується на: Конституції України; Кодексі Законів України про працю; законах України; указах Президента України; постановах КМУ.

Інформаційно-технічна складова системи інфраструктури є також важливим елементом підтримки дистанційної роботи. Вона включає територіально розподілені й локальні мережі, бази даних, численні засоби обчислювальної техніки, комунікаційного обладнання, технічних пристроїв, що використовуються для збору, реєстрації, зберігання, обробки, передачі і відображення інформації, а також програмне забезпечення. Дана складова відповідає за створення і утримання домашнього офісу (в т.ч. його технічне оснащення, що забезпечить можливість якісного виконання дистанційної роботи), безпеку і захист даних, обслуговування та ремонт зламаною обладнання і устаткування, допомогу в подоланні інших технічних труднощів. Основними інструментами, що використовуються для підтримки дистанційної роботи, є: інструменти для технічної підтримки дистанційного доступу до корпоративної мережі (Microsoft Remote Desktop, Citrix); інструменти для планування та управління проектами (Microsoft Office 365: Planner, Project Online; Jira, Trello, Confluence, Asana); інструменти для організації робочих файлів (OneDrive, SharePoint, Google Drive, Dropbox); інструменти для комунікації та колаборації віртуальних команд (Месенджери (Telegram, Viber, WhatsApp та інші), Microsoft Teams, Skype, Zoom, Корпоративні мережі (SAP Jam, Yammer та інші), Webex Teams, Workplace by Facebook, Slack, Google (Duo, Hangouts).

Затребуваність дистанційного формату роботи в регіонах України вимагає розробки грамотної політики як на рівні держави, так і на рівні регіону та організації. Відсутність грамотної політики дистанційної роботи може поставити під загрозу існування фірми, підприємства, організації, а також створити зайві проблеми на регіональному рівні. Тому українські урядовці на національному та регіональному рівнях повинні забезпечити належні умови для тих працівників фірм, підприємств, організацій, які прагнуть використовувати дистанційну чи гібридну роботу, одночасно покращуючи якість життя населення окремої території. З цією метою політичні діячі різних рівнів влади повинні зосередити свою увагу на зменшенні цифрового розриву і полегшенні впровадження дистанційної роботи в регіонах для працівників та організацій; доступності високоякісних послуг зв'язку у всіх регіонах, інвестуванні в цифрові навички працівників та підвищенні потенціалу ІКТ для фірм, підприємств.

Криза COVID-19 виявила важливість підвищення привабливості і доступності послуг служб підтримки для покращення умов дистанційної роботи як для всього населення, так і жінок, і молоді. Крім того, варто здійснювати моніторинг, щоб визначити, що результати дистанційної роботи є ефективними. Затребуваність дистанційного формату роботи в регіонах України вимагає заміни тимчасових заходів щодо гнучкості робочого місця на всеосяжну віртуальну організаційну модель, яка безперечно включатиме оновлення існуючої і розбудову нової інфраструктури дистанційної роботи.

Концептуальна модель системи інфраструктури дистанційної роботи на регіональному рівні наведена на рис. 2.

### **Висновки з дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі**

Отже, дистанційна робота перетворилася на нову реальність та, мабуть, залишиться і на перспективу. Тому, виникає гостра проблема у випереджальному розвитку інфраструктури дистанційної роботи. Основною метою нової інфраструктури дистанційної роботи має стати поширення інноваційних форм зайнятості населення регіону, створення нових гідних дистанційних робочих місць, підвищення продуктивності праці дистанційних працівників, оптимізація інформаційних потоків дистанційної роботи, сприяння безперервному розвитку дистанційної робочої сили й навчанню громадян впродовж всього життя, забезпечення балансу інтересів роботодавців і працівників, прискорення посткризового відновлення економіки, підвищення її антикризової стійкості, поліпшення добробуту громадян. Майбутнє регіонального ринку праці пов'язане зі створенням гібридної моделі форми зайнятості та абсолютно нової екосистеми робочих місць (дистанційних, офісних, мобільних, надомних), які підтримуватимуть комфорт, функціональність, благополуччя працівників.

### **Література**

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19) : Закон України від 10.10.2021 № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
2. 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 від 04.02.2021 нт 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
3. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року : Постанова Кабінету Міністрів України від 03.03.2021 р. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzen/anacionalnoyi-eko-a179>.
4. Україна після коронакризи – шлях одужання : наук. доп. / [Я. А. Жаліло (кер. авт. кол.), Я. Б. Базилук, С. В. Ковалівська, О. О. Коломієць та ін.]; Національний інститут стратегічних досліджень. – Київ : НІСД, 2020. – 304 с.

5. Remote work. EU-ILO PROJECT. «Towards safe, healthy and declared work in Ukraine». Online training series International and EU Labour Standards Background paper. [https://www.ilo.org/cms5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_753335.pdf](https://www.ilo.org/cms5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf).

### References

1. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy, spriamovanykh na zapobihannia vynyknenniu i poshyrenniu koronavirusnoi khvoroby (COVID-19) : Zakon Ukrainy vid 10.10.2021 № 530-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text>.
2. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu : Zakon Ukrainy vid 04.02.2021 nt 1213-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
3. Pro zatverdzhennia Natsionalnoi ekonomichnoi stratehii na period do 2030 roku : Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 03.03.2021 r. № 179. URL: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhenny-anacionalnoyi-eko-a179>.
4. Ukraina pislia koronakryzy – shliakh oduzhannia : nauk. dop. / [Ia. A. Zhalilo (ker. avt. kol.), Ya. B. Bazyliuk, S. V. Kovalivska, O. O. Kolomiets ta in.] ; Natsionalnyi instytut stratehichnykh doslidzhen. – Kyiv : NISD, 2020. – 304 s.
5. Remote work. EU-ILO PROJECT. «Towards safe, healthy and declared work in Ukraine». Online training series International and EU Labour Standards Background paper. [https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms\\_753335.pdf](https://www.ilo.org/wcms5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_753335.pdf).

Надійшла / Paper received: 06.12.2021

Надрукована / Printed: 30.12.2021