

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ ПРАЦІВНИКІВ: НОВІ ВИКЛИКИ ТА МОЖЛИВОСТІ

© 2020 **ВОНБЕРГ Т. В**

УДК 331.5
JEL: J62

Вонберг Т. В. Дистанційна зайнятість працівників: нові виклики та можливості

Метою статті є дослідження дистанційної зайнятості в нових умовах функціонування держави. Автором обґрунтовано актуальність переходу на дистанційну зайнятість працівників компаній. Визначено дистанційну форму зайнятості як єдино прийнятну форму подальшого функціонування і можливого розвитку компаній в умовах карантинних обмежень. Аналізуючи й узагальнюючи наукові дослідження вчених, було доведено міждисциплінарні взаємозв'язки в дослідженні дистанційної зайнятості. У статті виокремлено основні переваги для роботодавця при переході на дистанційну зайнятість. Досліджено основні перепони та ризики на шляху швидкого переходу на дистанційну форму в Україні. Зважаючи на важливість термінового та масового переходу на дистанційну зайнятість в державі в умовах карантинних обмежень, запропоновано програму впровадження цієї форми зайнятості в діяльність компаній. Означена програма передбачає поступову реалізацію основних етапів запровадження дистанційної зайнятості, які й охарактеризовані автором. Серед численних кроків на шляху запровадження дистанційної зайнятості найважливішими визначено розробку та затвердження керівництвом програми дій, а також доведення її до працівників компанії. Саме на цих етапах зустрічається найбільше помилок, які згодом руйнують всю програму. Програма має бути абсолютно зрозумілою для всіх членів колективу – починаючи від рядового працівника і закінчуючи керівництвом компанії. Підкреслено зростаючу роль у цьому процесі менеджера з персоналу, зокрема, під час підтримки соціально-психологічного клімату, налагодження комунікацій в робочих групах та компанії в умовах дистанційної зайнятості. Визначено важливість урахування ризиків, що пов'язані з безпекою у компанії. Наведено приклади набору інструментів для дистанційної зайнятості в розрізі функціональних обов'язків працівника, зокрема, для організації відеоконференцій найкращою визначено програму Zoom. Перспективами подальших досліджень у цьому напрямі є розробка інструментарію підвищення ефективності дистанційної зайнятості та потужного нормативно-правового підґрунтя.

Ключові слова: віддалена робота, дистанційна зайнятість, збереження робочих місць, нестандартна зайнятість, ринок праці.

DOI: <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2020-4-259-265>

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Бібл.:** 9.

Вонберг Тетяна Вікторівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (просп. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: t.vonberg@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5370-5467>

УДК 331.5
JEL: J62

Вонберг Т. В. Дистанционная занятость работников: новые вызовы и возможности

Целью статьи является исследование дистанционной занятости в новых условиях функционирования государства. Автором обоснована актуальность перехода на дистанционную занятость работников компаний. Дистанционная форма занятости определена как единственно приемлемая форма дальнейшего функционирования и возможного развития компаний в условиях карантина. Анализируя и обобщая научные исследования ученых, были доказаны междисциплинарные взаимосвязи в исследовании дистанционной занятости. В статье выделены основные преимущества для работодателя при переходе на дистанционную занятость. Исследованы основные преграды и риски на пути быстрого перехода на дистанционную форму в Украине. Учитывая важность срочного и массового перехода на дистанционную занятость в государстве в условиях карантина, предложена программа внедрения данной формы занятости в деятельность компаний. Данная программа предусматривает постепенную реализацию основных этапов внедрения дистанционной занятости, которые и охарактеризованы автором. Среди многочисленных шагов на пути внедрения дистанционной занятости важнейшими определены разработка и утверждение руководством программы действий, а также доведение ее до сотрудников компании. Именно на этих этапах встречается больше всего ошибок, которые впоследствии разрушают всю программу. Программа должна быть абсолютно понятной для всех членов коллектива – начиная от рядового работника и заканчивая руководством компании. Подчеркнута огромная роль в этом процессе менеджера по персоналу, в частности, при поддержке социально-психологического климата, налаживании коммуникаций в рабочих группах и компании в условиях дистанционной занятости. Определена важность учета рисков, связанных с безопасностью в компании. Приведены примеры набора инструментов для дистанционной занятости в разрезе функциональных обязанностей работника, в частности, для организаций видеоконференций лучшей определена программа Zoom. Перспективами дальнейших исследований в данном направлении является разработка инструментария повышения эффективности дистанционной занятости и мощной нормативно-правовой основы.

Ключевые слова: дистанционная занятость, сохранение рабочих мест, нестандартная занятость, рынок труда, удаленная работа.

Рис.: 1. **Табл.:** 1. **Библ.:** 9.

Вонберг Татьяна Викторовна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (просп. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: t.vonberg@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5370-5467>

Vonberg T. V. Remote Employment: New Challenges and Opportunities

The article is aimed at researching remote employment in the new conditions of the State's functioning. The author substantiates the relevance of transition to remote employment by the companies' employees. Remote employment is defined as the only acceptable form of further functioning and possible development of companies under the quarantine conditions. Analyzing and generalizing scientific studies of scholars, the interdisciplinary relationships in researching remote employment are proved. The article allocates the main advantages for the employer when switching to remote employment. The main obstacles and risks on the way to a rapid transition to remote form in Ukraine are researched. Taking into account the importance of an urgent and mass transition to remote employment to be fulfilled in the State under quarantine conditions, a program to introduce this form of employment into the activities of companies is proposed. This program provides for the gradual implementation of the main stages of the introduction of remote employment, which are characterized by the author. Among the many steps towards the introduction of remote employment, the most important are the development and approval by the management of the program of actions, as well as bringing it to attention of the company's employees. At these stages occur most errors, which subsequently destroy the entire program. The program should be absolutely clear to all members of the team – from the average employee to the management of the company. The huge role of the HR manager in this process, in particular, with the support of the socio-psychological climate, establishing communications in working groups and the company in the conditions of remote employment, is emphasized. The importance of taking into account the risks associated with the company's security is defined. Examples of a set of instruments for remote employment are provided in terms of the functional responsibilities of the employee, in particular, the Zoom software is defined to be the best in organizing video conferencing. Prospect for further research in this direction is development of an instrumentarium for improving the efficiency of remote employment and building up of a strong regulatory framework.

Keywords: remote employment, jobs preservation, non-standard employment, labor market, remote work.

Fig.: 1. **Tabl.:** 1. **Bibl.:** 9.

Vonberg Tetyana V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: t.vonberg@ukr.net

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5370-5467>

Характерною ознакою сучасного світу є його мінливість і непередбачуваність, адже інколи дуже важко спрогнозувати економічні, політичні події, які можуть мати місце в найближчій перспективі. Так сталося і з коронавірусом COVID-19. Увірвавшись у життя кожного мешканця планети, він змінив все навкруги. Людство змусили трансформувати своє життя, підлаштовуватися під нові вимоги та вчитися швидко адаптуватися в атипових реаліях.

Так, можливо, через роки, розробивши вакцину, ми зможемо спокійно аналізувати наслідки та будувати прогнози. Але сьогодні дійсно важко чітко усвідомити, що буде далі та які будуть реальні наслідки. Крім того, потрібно постійно пам'ятати, що ось такі ризики можуть підстерігати компанію будь-якої миті. А отже, сучасна компанія завжди повинна прораховувати певні форс-мажорні, незаплановані обставини існування бізнесу та мати у своїй скарбничці план розвитку бізнесу в кризових ситуаціях.

Карантинні заходи уряду покликані зберегти найцінніше, що є у людини, – життя та здоров'я. Проте всім зрозуміло, що бізнес, котрий зупиняється у період карантину та заморожує активи на два, три, а може, чотири тижні, просто приречений на банкрутство та швидке зникнення, особливо, якщо це малий бізнес. Саме тому з перших днів оголошення карантинних заходів керівництво багатьох компаній почало інтенсивно переводити своїх працівників на віддалену роботу, тобто застосовувати дистанційну зайнятість щодо працівників.

Очевидно, процеси діджиталізації, сучасні інформаційні технології та комп'ютерна досвідченість працівників надають їм можливість вирішувати стратегічно важливі завдання дистанційно. Водночас сучасний бізнес вимагає не лише досвідчених працівників, хоча це, звичайно, головне, а й гнучких і мобільних, які швидко можуть адаптуватися під зміни на ринку праці, змінювати в разі потреби місце роботи, адаптуватися в нових трудових колективах тощо. Варто зазначити, що все частіше виникають ситуації, коли атипові форми зайнятості виявляються навіть ефективнішими за стандартні [1, с. 239].

Звичайно, існує певний перелік професій, працювати за якими в дистанційному режимі просто неможливо. Зокрема, йдеться, наприклад, про працівників сільського господарства, працівників робітничих професій, деяких працівників сфери обслуговування тощо.

В умовах карантину цей перелік ще й розширився, адже в умовах упродовження карантину під заборону попала робота, що передбачає прийом відвідувачів, йдеться про салони краси, фітнес-центри, розважальні заклади тощо. Водночас існує величезна чисельність працівників, котрих цілком логічно перевести на дистанційну зайнятість з перших днів ось таких форс-мажорних обставин.

Саме собою поняття «дистанційна зайнятість» існує доволі давно. Більш того, на сьогодні існують навіть цілі сфери та компанії, найпростіший приклад – це ІТ-сфера, де працівники працюють переважно за цією формою. Дистанційні форми зайнятос-

ті зменшують соціальну напруженість у суспільстві та прояви будь-якої дискримінації [2, с. 163].

Слід зазначити, що вже років з десять ведуться розмови щодо офіційного запровадження цієї форми зайнятості та щодо закріплення цього рішення на державному законодавчому рівні. Адже на сьогодні чинне законодавство не в змозі адекватно регулювати відносини, що фактично склалися на сучасному ринку праці в цій царині [3, с. 132]. Як наслідок, соціальними ризиками є відсутність гарантій зайнятості, доходів, страхового і пенсійного забезпечення тощо [4, с. 158].

Тієї чи іншою мірою питання дистанційної зайнятості порушувалося в працях таких науковців різних галузей знань, як А. М. Колот, В. М. Петюх, В. М. Данюк, А. М. Ємельяненко, О. П. Дяків, Т. Й. Буда, Н. М. Вапнярчук, О. В. Демченко, Я. В. Свічкарьова, О. М. Білик, М. І. Іншин, А. І. Табанова, А. В. Дощенко, О. Ю. Минюк та ін. Можemo стверджувати, що означене явище має міждисциплінарне значення, а перераховані науковці роблять кожен свій внесок до загальної картини дослідження.

Зокрема, А. М. Ємельяненко розглянула методологічні та практичні проблеми розвитку нестандартних гнучких форм зайнятості, визначила специфіку прояву нестандартних форм зайнятості в результаті поширення новітніх інформаційно-комунікаційних технологій та обґрунтувала інституційні підходи до регулювання нестандартних гнучких видів зайнятості на національному ринку праці [5].

Водночас О. П. Дяків має кілька досліджень з означеної проблематики, де визначила сучасні тенденції виникнення нових форм зайнятості, які відбуваються під впливом інноваційних і глобалізаційних процесів; трансформаційні процеси у сфері зайнятості, які впливають на соціально-трудова сферу, змінюють структуру і зміст соціально-трудова відносин [6].

Незважаючи на численні дослідження та ґрунтовні пропозиції постає необхідність знову досліджувати явище дистанційної зайнятості і розглядати цю форму як доволі прийнятну та єдино доступну в умовах запровадження карантинних заходів, в умовах пандемії.

Перш за все, переконані, що до цієї форми зайнятості потрібно бути готовим: морально, організаційно, фінансово тощо. Але, як показала практика, до швидкого та масового переходу в екстрених умовах запровадження карантинних заходів на дистанційну форму Україна в цілому була не готова. Зокрема, як ми зазначили, на законодавчому рівні має бути визнана така форма зайнятості, має бути створений чіткий алгоритм дій, зрозумілий як працівнику, так і роботодавцю щодо трудових взаємин.

Крім того, з психологічної точки зору людині потрібен якийсь час, щоб змінити звичний для себе ритм життя. Щоправда, «карантинний форс-мажор» змусив деяких роботодавців швидко переформатуватися і вже зараз апробувати різноманітні дистанційні методи та засоби роботи.

Сьогодні можемо стверджувати, що цілком реально перевести в обмежені терміни бізнес в означений формат, навіть без підготовки, розробити інструменти дій і дистанційної комунікації, інструменти контролю, щоденної та щотижневої звітності тощо. Так, це буде дещо важко, особливо для персоналу компанії, але можливо.

Варто наголосити, що при переході на дистанційну зайнятість, особливо у важкі часи карантину, роботодавець має певні переваги.

По-перше, це захист і утримання своїх клієнтів. Форс-мажорні важелі зникнуть рано чи пізно, а ось бізнес втратити під час цих подій дуже легко. Тому робота має продовжуватися на тому ж рівні та за будь-яких умов, адже зараз існує безліч можливостей, щоб дистанційну зайнятість впровадити в реальний світ офісного працівника.

По-друге, такий крок, як перехід на дистанційну зайнятість, є найкращим доказом соціально відповідальної поведінки роботодавця, про яку зараз всі так часто говорять. Так, останніми роками чи то не трендом стало впроваджувати в діяльність компанії різні соціально відповідальні ініціативи. Проте інколи розмови про соціальну відповідальність здебільшого перетворюються на гасло, ніж мають реальний сенс. Отже, збереження робочих місць, підтримка своїх працівників, збереження бізнесу, котрий підтримує, окрім усього іншого, ще й бюджет шляхом відрахувань та податків, чи не є це кращим доказом соціально відповідальних дій, ніж різноманітні галасливі рекламні акції.

По-третє, перехід на дистанційну зайнятість, замість, наприклад, надання відпустки за всієї рахунок чи навіть звільнення частини працівників, значно підвищує імідж компанії та лояльне відношення до неї працівників. Цілком очевидно, що працівники такої компанії будуть із вдячністю відноситися до роботодавця та підвищувати в міру своєї можливості, ефективність.

По-четверте, дистанційна робота в умовах карантину, це ще й турбота про здоров'я працівників. Дійсно, маючи в своєму штаті найкращих працівників, яких компанія, можливо, шукала не один тиждень, роботодавець має на меті зменшити випадки хвороби, збільшити працездатність, а отже, і ефективність персоналу. Від цього значною мірою залежить і прибуток компанії, на який і націлена її діяльність.

Будь-яка діяльність у компанії має бути гарно організована. Це стосується й процесу переходу на

дистанційну зайнятість. Особливо це важливо, якщо на цю форму можна перевести практично весь персонал компанії. Ось тут варто наголосити, що правильно організована дистанційна робота лише підвищує продуктивність праці, тоді як відсутність грамотної її організації знижує ефективність, псує робочі стосунки та суттєво демотивує працівників компанії.

Програма запровадження дистанційної зайнятості в компанії складається щонайменше з семи основних етапів (рис. 1) і починається із дослідження та аналізу наявності необхідних для дистанційної роботи засобів комунікації у працівника. За стандартних умов роботи, за умови поступового переходу на дистанційну роботу легко забезпечити працівників

всім необхідним, звичайно, за умов карантинних заходів це зробити трохи важче, проте також цілком реально, адже без проблем можна купити за потреби якісну камеру для відеозв'язку чи підключити швидкісний інтернет тощо. Отже, на першому етапі доцільно провести письмове опитування працівників, чітко обмеживши строки надання відповідей. Під час опитування варто з'ясувати, чи є у працівника персональний комп'ютер або ноутбук вдома, де, можливо, доведеться встановити відповідні програми для роботи та заблокувати доступ до нього інших користувачів; чи є швидкісний інтернет для зв'язку; чи є відеокамера для можливого проведення відеоконференцій тощо.

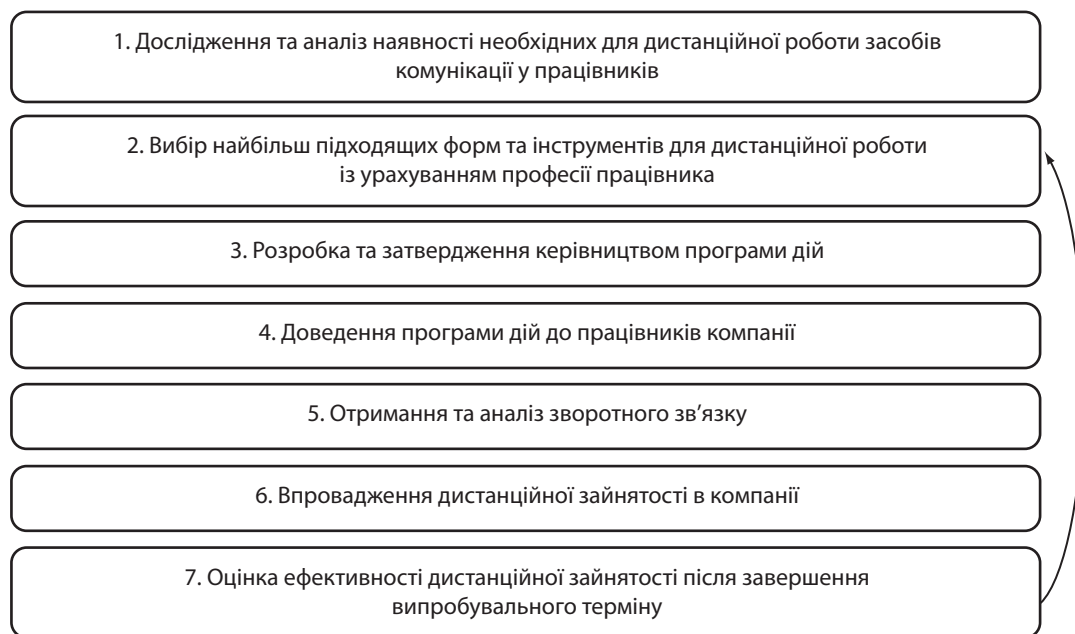


Рис. 1. Програма запровадження дистанційної зайнятості в компанії

Джерело: авторська розробка.

До речі, ефективна віддалена робота починається саме зі швидкого, стабільного та безпечного підключення до Інтернету й ергономічного облаштування так званого «домашнього офісу».

Отже, після отримання відповідей інформація аналізується і складається перелік девайсів і гаджетів, які потрібно буде додатково придбати для працівників з метою забезпечення їх ефективної роботи.

На другому етапі потрібно обрати найбільш підходящу форму й інструменти для дистанційної роботи. Варто наголосити, що сьогодні існує безліч різноманітних інструментів (табл. 1) для полегшення переходу на дистанційну зайнятість. Наприклад, якщо йдеться про керівництво компанії, яке має постійно спілкуватися задля розробки виваженого та вірного рішення, то на допомогу прийде програма Zoom, що допомагає запланувати й організувати конференцію. До речі, спочатку запровадження

карантину в Європі та Америці акції Zoom вирости на 40 % лише за шість днів, а кількість завантажувальників цього додатка збільшилася на 109 % [7], що є підтвердженням того, що цей сервіс відеозв'язку набув шаленої популярності при переході на дистанційну зайнятість.

Цікаво, що багато ІТ-компаній почали пропонувати безкоштовно свої продукти для того, щоб допомогти працівникам інших компаній, представникам бізнесу і сфери освіти у всьому світі залишатися на зв'язку один із одним у період пандемії, працюючи вдома. Зокрема, корпорація Майкрософт надала безкоштовно розширену пробну версію преміум-плану на шість місяців. Ця пробна версія дозволяє користувачам записувати зустрічі та використовувати 1 ТБ пам'яті, що було недоступно у звичайній безкоштовній версії.

Наприклад, компанія Google дозволила безкоштовно на три місяці отримати доступ до корпора-

Приклад набору інструментів для дистанційної зайнятості в розрізі функціональних обов'язків працівника

Напрямок	Функції, які потрібно реалізувати	Інструменти для роботи
Відеоконференції	<ul style="list-style-type: none"> - вирішення проблем після її спільного обговорення; - прийняття рішень після зустрічі; - щотижневі планові заходи; - проведення семінарів і тренінгів 	Zoom Tencent Conference Ding Talk Webex Microsoft Teams
Створення контенту	<ul style="list-style-type: none"> - спільне створення документів; - розміщення та використання спільних файлів; - створення простору знань 	Office 365 Google Docs Confluence Miro
Обмін документами	<ul style="list-style-type: none"> - обмін файлами та документами; - структурування та монтаж сховища інформації; - доступ через сховище до інформації компанії 	Box Sharepoint Dropbox Business Baidu Cloud Disk
Управління завданнями	<ul style="list-style-type: none"> - облік і призначення завдань; - управління продуктивністю; - проєкт-менеджмент 	Trello Jira Asana Smartsheet Microsoft Planner Basecamp
Опитування	<ul style="list-style-type: none"> - інтерактивна презентація; - командне навчання; - проведення опитувань; - організація запитань 	Kahoot Ideaboardz Slido Poll everywhere Mentimeter

Джерело: розроблено автором на основі [8].

тивної версії Hangouts Meet. Це надало можливість проводити безкоштовні відеоконференції та записувати ці зустрічі [9].

На перший погляд, під час переходу на дистанційну зайнятість не має бути проблем у функціонуванні команд. Здавалось б, команди вже сформовані, і незалежно від того, де вони працюють, вони мають і далі гарно працювати. Проте на практиці виявляється, що дистанційні зв'язки можуть суттєво відрізнятися від тих, що були в офісі, породжуючи певну плутанину.

Зокрема, працівник може бути не поінформованим, до кого та коли краще звертатися, щоб вирішити робоче питання без затримок. Крім того, що працівнику потрібно чітко довести механізм взаємодії під час дистанційної роботи, працівник потребує психологічної допомоги та допомоги впевненого переходу на дистанційну зайнятість. Вочевидь, третій і четвертий пункти програми є ключовими і дуже важливими. Саме на цих етапах керівництву потрібно визначитися з новою структурою, можливо, зменшити робочі групи з метою покращення зв'язку між членами команди, налагодити зв'язки. Доведено, що в умовах дистанційної роботи більш ефективними є невеликі

групи з чітко окресленою лінією роботи та звітністю. Менша чисельність членів команди надає можливість приділити більше часу керівництву кожному.

До речі, багато китайських компаній, саме вони першими зіткнулися з масовим переходом на дистанційну зайнятість по всій країні, створили власні спеціальні програми, які дозволили підвищити ефективність комунікації членів команд. Ймовірно, на цих етапах потрібно подумати й про нову штатну одиницю, а може, і про дві, що здійснюватиме як мінімум ІТ-допомогу.

Водночас дистанційна зайнятість може бути абсолютно неприйнятною для деяких працівників. І це може стати неабиякою проблемою. Так, наприклад, деякі співробітники «переключаються» на роботу виключно в стінах офісу, а буденні справи їх сильно відволікають і не дають зосередитися. Для таких співробітників працювати дистанційно дуже важко, проте в умовах карантину вибору у них, по суті, немає. На допомогу в такий непростий момент, створюючи відповідний робочий психологічний тонус, формуючи добірку корисної літератури щодо організації дистанційної роботи в умовах карантинних

заходів, має прийти менеджер по роботі з персоналом, адже психологічна підтримка та конструктивна порада в такий момент дуже важлива. До речі, значущість функцій менеджера з персоналу в умовах дистанційної зайнятості персоналу лише зростає, адже співробітники не мають почуватися забутими у себе вдома.

Зокрема, створюючи позитивний настрій і заряджаючи енергією, вони можуть постити позитивні новини в чатах або організувати через скайп щоденну дистанційну перерву на каву; піклуючись про корпоративний дух, вітати співробітників із днем народження та спільними святами; в напрямку забезпечення розвитку персоналу формувати список вебінарів, тренінгів, лекцій і залучати персонал компанії до підвищення кваліфікації дистанційно тощо. Всі ці прості на перший погляд речі дозволяють підтримувати зв'язки, що співробітники мали в офісі.

До речі, робота з персоналом у будь-якому напрямку під час запровадження карантинних заходів і переходу на дистанційну зайнятість – це потужний мотиваційний важіль.

Після отримання зворотного зв'язку та апробації на практиці програми компанія має з певною періодичністю, наприклад щотижня, контролювати ефективність програми з дистанційної зайнятості та за потребою запроваджувати зміни, корегувати процес тощо. Річ у тому, що найпоширеніша причина неефективності дистанційної зайнятості – це погана комунікація між співробітниками. І перехід на цей вид зайнятості передбачає повне переосмислення процесу комунікації, використовуючи весь можливий арсенал.

Визначити, чи правильно обрані інструменти, можна лише шляхом апробації та подальшого аналізу. А якщо щось не працює, то змінити це потрібно швидко та рішуче, використовуючи провідний досвід і найкращі ідеї в цій сфері.

Нарешті, маємо порушити й питання безпеки, що є, скоріше за все, найболючішим для більшості керівників компанії. Річ у тому, що, працюючи дистанційно, співробітник отримує доступ до певної інформації та корпоративних інструментів роботи, і інколи інформація має конфіденційний характер, і надання до неї доступу за межами офісу може мати серйозні наслідки для всієї компанії. Тому контролювати працівників на предмет їх запитів та в цілому щодо роботи у відповідних програмах потрібно. Причому зараз все це можна автоматизувати за допомогою певних додатків.

Наголосимо, що у підсумку дистанційна робота може навіть підвищувати продуктивність праці та моральний стан співробітників, адже вони витрачають менше часу на поїздки та мають кращий баланс між робочим і особистим життям. Все це впливає на

рівень вмотивованості та готовність мобілізуватися в екстремальній ситуації в майбутньому.

ВИСНОВКИ

Отже, підсумовуючи дослідження, потрібно наголосити, що після завершення епідемії та повного повернення до нормального функціонування економіки всі процеси видозміняться. Світ після коронавірусу вийде зовсім іншим, причому суттєві зміни будуть мати не лише негативний, а й позитивний характер. Пандемія відкриває для людства нові перспективи та можливості, серед яких і дистанційна зайнятість працівників як пріоритетна. Зважаючи на ефект від запровадження такої форми, на значну економію витрат як з боку працівника, так і з боку роботодавця, перехід на дистанційну зайнятість для більшості компаній є закономірним явищем, адже, апробувавши цю форму в таких жорстких і доволі важких умовах, компанії зможуть працювати стабільно і віддалено, отримуючи не лише вигоди, а й прибутки. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Вонберг Т. В. Дослідження перспектив розвитку атипових форм зайнятості соціологічними методами. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1 (7). С. 238–242.
2. Минюк О. Ю., Минюк Д. І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. № 1. С. 162–165.
3. Свічкарьова Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості. *Держава та регіони*. 2013. № 1 (39). С. 129–134.
4. Колот А. М., Данюк В. М., Герасименко О. О. та ін. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
5. Ємельяненко Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні. *Український соціум*. 2015. № 1 (52). С. 82–91.
6. Дяків О. П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 252–259.
7. Zoom Video Extends 2020 Rally, Doubling Amid Pandemic Boost. URL: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-23/zoom-video-extends-2020-rally-doubling-amid-pandemic-boost?sref=I3J6d079>
8. A blueprint for remote working: Lessons from China. URL: <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/a-blueprint-for-remote-working-lessons-from-china?cid=other-eml-alt-mip-mck&hlkid=71a1e8ea808e42f9a82e0716ac7ffae8&hctky=11711049&hdpid=8a7d725d-49e2-4b4e-91f7-ff6a4dad4b5>
9. These 5 tech companies are providing free remote working tools during the coronavirus outbreak. URL: <https://www.inc.com/jason-aten/these-5-tech-companies-are-providing-free-remote-working-tools-during-coronavirus-outbreak.html>

REFERENCES

- "A blueprint for remote working: Lessons from China". <https://www.mckinsey.com/business-functions/mckinsey-digital/our-insights/a-blueprint-for-remote-working-lessons-from-china?cid=other-eml-alt-mip-mck&hlkid=71a1e8ea808e42f9a82e0716ac7ffae8&hctky=11711049&hdpid=8a7d725d-49e2-4b4e-91f7-ff6a4dad4b5>
- Diakiv, O. P. "Suchasni osoblyvosti transformatsii form zainiatosti v rehioni ta perspektyvy yikh rozvytku" [Modern Features of Transformation of Forms of Employment in the Region and Prospects of Their Development]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (2014): 252-259.
- Kolot, A. M. et al. *Hidna pratsia: imperatyvy, ukrainski realii, mekhanizmy zabezpechennia* [Decent Work: Imperatives, Ukrainian Realities, Support Mechanisms]. Kyiv: KNEU, 2017.
- Myniuk, O. Yu., and Myniuk, D. I. "Dystantsiina zainiatist v Ukraini: poniattia ta problemy pravovoho rehuliuвання" [Distance Employment in Ukraine: Concepts and Problems of Legal Regulation]. *Porivnialno-analitychne pravo*, no. 1 (2018): 162-165.
- Svichkaryova, Ya. V. "Dystantsiina robota yak odna iz form atypovoi zainiatosti" [Remote Work as One of the Forms of Atypical Employment]. *Derzhava ta rehiony*, no. 1 (39) (2013): 129-134.
- "These 5 tech companies are providing free remote working tools during the coronavirus outbreak". <https://www.inc.com/jason-aten/these-5-tech-companies-are-providing-free-remote-working-tools-during-coronavirus-outbreak.html>
- Vonberh, T. V. "Doslidzhennia perspektyv rozvytku atypovykh form zainiatosti sotsiologichnymy metodamy" [Research of Prospects of Development of Atypical Forms of Employment by Sociological Methods]. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, no. 1 (7) (2014): 238-242.
- Yemelianenko, L. M. "Formuvannia ta rehuliuвання novitnikh form zainiatosti v Ukraini" [Formation and Regulation of the Latest Forms of Employment in Ukraine]. *Ukrainskyi sotsium*, no. 1 (52) (2015): 82-91.
- "Zoom Video Extends 2020 Rally, Doubling Amid Pandemic Boost". <https://www.bloomberg.com/news/articles/2020-03-23/zoom-video-extends-2020-rally-doubling-amid-pandemic-boost?sref=l3J6d079>