

Svitlana Dovbnia, Doctor of Economic Science, Professor
Ukrainian State University of Science and Technology
Dnipro, Ukraine

Ruslan Pysmennyi, Postgraduate Student
Ukrainian State University of Science and Technology
Dnipro, Ukraine

DOI: <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-471-9-53>

PERSPECTIVES OF REMOTE AND HYBRID WORK OF EMPLOYEES

ПЕРСПЕКТИВИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТА ГІБРИДНОЇ РОБОТИ ПРАЦІВНИКІВ

В 2021 році пандемія COVID-19 кардинально змінила роботу багатьох організацій та підприємств. Компанії вимушені були адаптуватися до роботи в нових незвичних умовах, виникла необхідність перегляду питань організації роботи працівників. Одним із головних рішень було переведення працівників на віддалений або дистанційний формат роботи поза межами офісу.

В Україні, навіть після завершення пандемії, повномасштабна військова агресія Росії з лютого 2022 року вимушено продовжила практику використання дистанційного формату роботи працівників в багатьох компаніях.

Інтенсивний розвиток інтернет-технологій та віддалених комунікацій став драйвером того, що багато компаній успішно адаптувалися до переходу в період карантину на повну дистанційну роботу всіх працівників, які прямо не пов'язані з обслуговуванням клієнтів або виробничими процесами. Та навіть після його завершення не поспішали повертати працівників до офісів, а продовжували практику дистанційної або гібридної роботи.

Переваги та недоліки очного та дистанційного формату роботи працівників приведені в таблиці 1.

Практика дистанційної роботи використовувалася і до всесвітньої пандемії. Так, в Європі частка працівників, що працювали віддалено, в 2019 році була 5%, а в 2020 році з початком пандемії зросла до 12,5%. В 2021 році найбільша частка працівників працювала віддалено в Ірландії (32%) в Люксембурзі (28%), в Швеції (27%). По всьому Європейському союзу в 2021 році майже 14% всіх працівників постійно працювали віддалено [1]. Це був рік піку вимушеної популярності дистанційного формату роботи в світі. В 2022 році у третій рік пандемії в Європейському союзу частка таких працівників зменшилася до 10% [1].

**Переваги та недоліки очного та дистанційного
формату роботи працівників**

Об'єкт трудових відносин	Переваги	Недоліки
Очний формат		
Роботодавець	<ul style="list-style-type: none"> • Можливість контролювати роботу працівників очно • Очні комунікації, в т. ч. на рівні керівник-працівник <p>Прості можливості формування необхідної корпоративної культури та стандартів</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Підвищення витрат на офісні приміщення та робочі місця • Зниження рівня безпеки працівників під час карантину чи воєнного стану
Працівник	<ul style="list-style-type: none"> • Живий формат спілкування з колегами • Командна робота • Більше можливостей кар'єрного зростання (можна легко заявити про себе перед керівництвом) <p>Участь в різноманітних корпоративних заходах</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Обов'язкова присутність в офісі у визначений час • Порушення балансу «життя-робота» • Неправильне харчування та типові проблеми для здоров'я офісного працівника
Дистанційний формат роботи		
Роботодавець	<ul style="list-style-type: none"> • Стабільна робота організації під час карантину чи воєнного стану • Економія витрат на обладнання робочого місця та їх кількість <p>Розширення можливостей залучення кандидатів на роботу</p> <p>Зменшення витрат робочого часу через відсутність працівників у зв'язку з легкими захворюваннями</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Підвищення ризиків з інформаційної безпеки • Необхідність додаткових витрат на ІТ-забезпечення та системи захисту даних • Відсутність очних засобів контролю за продуктивністю працівника та цільовим використанням робочого часу
Працівник	<ul style="list-style-type: none"> • Економія часу • Значне покращення балансу «життя-робота» • Підвищення особистої продуктивності • Можливість роботи з будь-якої точки світу, навіть не обов'язково з дому • Підвищення рівня особистої безпеки (в період карантину та в період воєнного стану) 	<ul style="list-style-type: none"> • Відсутність особистого спілкування з колегами та керівником • Проблеми залученості та самоконтролю, втрата мотивації; • Втрата особистого робочого простору та фізичної форми • Збільшення невимушеної понаднормової роботи • Розмиття грані між домом та роботою

Джерело: розроблено авторами

В 2024 році через роботу працівників з дому залишаються порожніми приблизно 20% американських офісів та 8% європейських [2]. Ці цифри свідчать, що формат дистанційної роботи залишається достатньо популярним в світі і після завершення пандемії.

В деяких світових компаніях навіть з'явилися окремі підрозділи або працівники, що спеціалізуються на питаннях організації, вдосконалення та просування віддаленого та гібридного формату роботи. Так, наприклад, в 40% компаній в Італії є такі спеціальні підрозділи або працівники [3].

Поступово великі світові компанії розпочали програми з повернення працівників до роботи в офісах. Google ще в 2021 році розпочав перші кроки з повернення працівників до офісів. В 2023 році ця компанія реалізовувала спеціальні програми, метою яких було «полегшення для працівників Google перехід на гібридне робоче місце» [4]. Zoom в 2023 році запровадив для своїх працівників перехід на гібридний формат з поєднанням праці віддалено та в офісі. Компанія зобов'язала своїх працівників 2 дні на тиждень обов'язково працювати в офісі [4].

В Україні, яка вже третій рік живе в умовах війни, з міркувань безпеки повернення працівників до офісів відбувається дуже повільно та обережно.

За даними опитування work.ua, проведеного в квітні 2024 року серед 818 респондентів в Україні [5], 32% компаній взагалі не мають працівників на віддаленому форматі роботи, 15% – вже повернули до офісів своїх віддалених працівників, 16% – продовжать дозволяти своїм працівникам повністю віддалений формат роботи та 17% – перейдуть на гібридний формат роботи.

З урахуванням накопиченого досвіду та поточної ситуації можна очікувати таких тенденцій та перспектив щодо дистанційного формату роботи:

- не дивлячись на те, що багато компаній в світі та Україні (навіть в умовах воєнного стану) розпочали програми щодо повернення працівників до офісів, попит на дистанційний формат роботи серед кандидатів буде збільшуватися;

- повернути працівників до офісів виявилось непростим завданням, тож рішенням, яке влаштує і роботодавця, і працівника є гібридний формат роботи, його використання буде збільшуватися;

- працівники після отримання досвіду працювати віддалено, часто не хочуть повертатися до офісів, кількість кандидатів, що хочуть мати віддалений або гібридний формат роботи буде зростати;

- стрімка цифровізація в світі сприятиме зростанню попиту та пропозицій на дистанційний чи гібридний формат роботи;

- щоб повернути працівників до офісів, компанії вимушені будуть шукати нестандартні рішення, в т.ч. пропонувати додаткові бонуси чи пільги тим, хто згоден буде повернутися офісів;

- жорсткі адміністративні рішення щодо повернення працівників до роботи в офісах можуть привести до відтоку кваліфікованих працівників, які зможуть знайти кращі умови роботи в конкурентів;

– вакансії, де роботодавець буде пропонувати дистанційний чи гібридний формат роботи, матимуть в рази більше відгуків та будуть легше закриватися.

Світ вже ніколи не повернеться до того стану, яким він був до пандемії COVID-19. В 2024 році в Україні в складних умовах воєнного стану вже відчувається критична нестача робочої сили. Тож і зараз, і при післявоєнній відбудові роботодавці вимушені будуть пропонувати працівникам найкращі умови, однією з яких буде можливість дистанційної або гібридної роботи.

Література:

1. 1. Klaudijo Klaser, Roberta Cuel, Paolo Casari. The future of hybrid work in Italy: A survey-based Socio-Technical-System analysis. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2023. Volume 8, Issue 4. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100426>
2. Динаміка змін на ринку праці: веб-сайт URL: <https://investory.news/dinamika-zmin-na-rinku-praci/> (дата звернення 05.09.2024)
3. Sascha Kraus, Alberto Ferraris, Alberto Bertello. The future of work: How innovation and digitalization re-shape the workplace. *Journal of Innovation & Knowledge*. 2023. Volume 8, Issue 4. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100438>
4. Найбільші компанії світу повертають працівників у офіси. Чи торкнеться тенденція України?: веб-сайт URL: <https://www.work.ua/ru/news/ukraine/2468/> (дата звернення 05.09.2024).
5. 15% роботодавців повернули працівників у офіси, 20% планують, а 45% українців хотіли б працювати онлайн: веб-сайт URL: <https://www.work.ua/news/ukraine/2618/> (дата звернення 05.09.2024).