

ВПЛИВ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ НА РИНОК ПРАЦІ

Бондаренко І. Ю.

e-mail: ivan.bondarenko@nure.ua

Науковий керівник – к.е.н., доц. Гришко С.В.

Харківський національний університет радіоелектроніки, каф. ЕК
м. Харків, Україна

The article examines the impact of remote employment on the transformation of the modern labor market. The study analyzes key changes in labor market conditions, including territorial decentralization, the transformation of labor supply, and the growing importance of flexible working arrangements. It also considers the changing requirements for employees' skills in a digital work environment. The findings indicate that remote employment has become a stable structural element of the contemporary labor market and an important factor in its further development.

Пандемія COVID-19 та стрімкий розвиток цифрових технологій спровокували величезне, раптове й незворотне зростання масштабів роботи з дому. Жоден інший епізод у сучасній історії не передбачав такого вираженого зрушення в умовах праці за такий стислий проміжок часу. Соціально-трудові канони цифрової економіки сьогодні визначаються новим суспільним поділом праці, який кардинально трансформує не лише формати взаємодії працівника та роботодавця, а й саму сутність ринку праці [1]. Дистанційна зайнятість з нішевого явища перетворилась на масштабне структурне явище ринку праці. За даними Eurofound, до пандемії лише близько 15 % працівників ЄС регулярно працювали вдома, тоді як у 2020 р. цей показник стрімко зріс до 40 % [2]. Натомість в Україні, за даними Державної служби зайнятості, близько 28% людей працювали у дистанційному форматі у 2022 році [3, с. 37]. Це зумовлює необхідність комплексного аналізу наслідків такого переходу для ринку праці.

Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій зумовив віртуалізацію робочих місць і поширення дистанційної зайнятості [4]. Відсутність прив'язки до офісних приміщень спричинила географічну децентралізацію праці, що в умовах глобалізації докорінно змінює локацію працівників та напрями перетоку людських ресурсів. Ринок стає транскордонним. Наприклад, перехід компаній до політики залучення працівників зі всього світу (як у випадку з багатьма ІТ-компаніями) дозволяє утримувати працівників незалежно від їх фізичного місця перебування. Водночас ця децентралізація створює нові виклики для законодавства та державного регулювання. Дистанційна робота змушує переглядати візову політику, а також податкове законодавство, оскільки віддалений працівник може створювати нові податкові зобов'язання для роботодавця в іншій країні чи регіоні [1, с. 36]. В Україні вітчизняні компанії також розглядають

можливість залучення працівників на зовнішніх ринках для подолання гострого кадрового дефіциту.

Дистанційна зайнятість формує нові нестандартні моделі, що базуються на гнучких соціально-трудовах відносинах [4]. Сьогодні кон'юнктура ринку праці визначається не лише грошовою винагородою, а й рівнем особистої свободи. Глобальні опитування свідчать, що працівники оцінюють опцію працювати вдома 2-3 дні на тиждень як еквівалент 5% підвищення заробітної плати. Ба більше, 26% працівників готові звільнитися або шукати нову роботу, якщо роботодавець змусить їх повернутися в офіс на 5 днів на тиждень [1, с. 14]. Головними перевагами такого формату роботи є усунення щоденних поїздки на роботу, гнучкий графік, більша автономність та можливість підтримувати баланс між роботою та особистим життям. Проте ця трансформація має і зворотний бік, оскільки розмиття меж між робочим днем і особистим часом може призводити до того, що працівники працюють довше і їм стає важче «відключитися» від робочих завдань у неробочий час [5].

Перехід до віртуального середовища вимагає кардинальної зміни навичок. У секторах, де дистанційна робота є масовою (такі як інформаційні послуги, фінанси, консалтинг), зростає попит на висококваліфікованих працівників, які є внутрішньо вмотивованими та здатними самостійно використовувати технології. Оскільки цифрові робочі місця не потребують постійного перебування працівника в зоні безпосереднього контролю з боку роботодавця, критичною вимогою стає здатність працювати без нагляду. Працівник сьогодні повинен уміти виконувати свої завдання самостійно та без наглядача. В українських роботодавців саме «відповідальність» очолює рейтинг найзатребуваніших навичок. «Відповідальність» набрала 92,3 бали зі 100 за результатами опитування роботодавців у 2023 році. Також відзначають стресостійкість та здатність працювати в команді. Ці категорії набрали 77,6 та 72,4 балів відповідно [3, с. 47]. Крім того, змінюється характер комунікації. Дослідження показують, що в умовах дистанційної роботи комунікація стає більш асинхронною, а співпраця — більш статичною та ізольованою. Це вимагає від працівників досконалого володіння цифровими інструментами, навичок тайм-менеджменту та здатності ефективно обмінюватися інформацією без традиційних зустрічей «віч-на-віч» [1, с. 74].

Попри очевидні переваги, дистанційна зайнятість породжує нові соціальні ризики, пов'язані з інституційною незахищеністю працівників. Цифрова економіка загострює питання стабільності робочого місця та гарантованості відносин. Працівники, що працюють віддалено або як фрілансери, часто випадають із традиційних систем соціального страхування. Наявність самого явища дистанційної зайнятості та збільшення масштабів цього явища, ставить вимогу щодо усунення прогалин в системі соціального захисту. В теперішній час лише 6 із

28 держав-членів ЄС здійснюють страхування співробітників, залучених на умовах дистанційної зайнятості, так само, як і зайнятих на стандартних умовах [4]. Тому сучасний етап вимагає вдосконалення трудового законодавства для закріплення умов соціально-трудової взаємодії у віртуальному середовищі. Водночас, в умовах кризових ситуацій таких як війна або пандемія, саме дистанційний формат стає рятівним інструментом, що дозволяє зберегти зайнятість для мільйонів людей, особливо для вразливих груп населення та внутрішньо переміщених осіб, знімаючи бар'єри прив'язки до небезпечних фізичних локацій.

У сучасному світі дистанційна зайнятість перестала бути тимчасовою реакцією на пандемію та війну. Такий тип зайнятості став масштабним явищем на ринку праці, що фундаментально змінює його. Територіальна децентралізація руйнує локальні монополії, перетворюючи конкуренцію як працівників, так і роботодавців на світову. Гнучкість і свобода стають такою ж вагомою частиною компенсації, як і заробітна плата. Відповідно, успішність працівника на цьому новому ринку тепер залежить не лише від професійних знань, а й від здатності до самоорганізації, асинхронної комунікації та відповідальності в умовах відсутності прямого контролю.

Список використаних джерел

1. Aksoy C. G., Barrero J. M., Bloom N. et al. Working from Home Around the World. *Brookings Papers on Economic Activity*. 2022. Fall. pp. 281-360. DOI: 10.1353/eca.2022.0029. (дата звернення: 10.03.2026).
2. Coronavirus pandemic reveals large differences in the prevalence of telework across the EU. Joint Research Centre: EU Science Hub. – 22 June 2020. URL: https://joint-research-centre.ec.europa.eu/jrc-news-and-updates/coronavirus-pandemic-reveals-large-differences-prevalence-telework-across-eu-2020-06-22_en (дата звернення: 10.03.2026).
3. Судаков М., Лісогор Л. Ринок праці України 2022–2023: стан, тенденції та перспективи. Київ: Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, EU4Skills, ЄБРР, 2023. URL: https://solidarityfund.org.ua/wp-content/uploads/2023/04/ebd_ukraine-lm-1.pdf (дата звернення: 10.03.2026).
4. Герасименко О. О. Дистанційна зайнятість як тренд цифрової економіки: нові можливості, нові соціальні ризики. *Сфера зайнятості і доходів в умовах цифрової економіки: механізми регулювання, виклики та домінанти розвитку*: зб. тез доповідей Міжнар. наук.-практ. конф. Київ: КНЕУ, 2019. С. 228-231. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/1a6ba046-9c59-4daf-b97b-aed34ece7e5a> (дата звернення: 10.03.2026).
5. Колот А. М., Герасименко О. О. Модель зайнятості-XXI: трансформаційні ефекти цифровізації. *Економіка підприємства*. 2022. № 49. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/items/6b09fa6f-3586-46fa-861b-b42b44007122> (дата звернення: 10.03.2026).