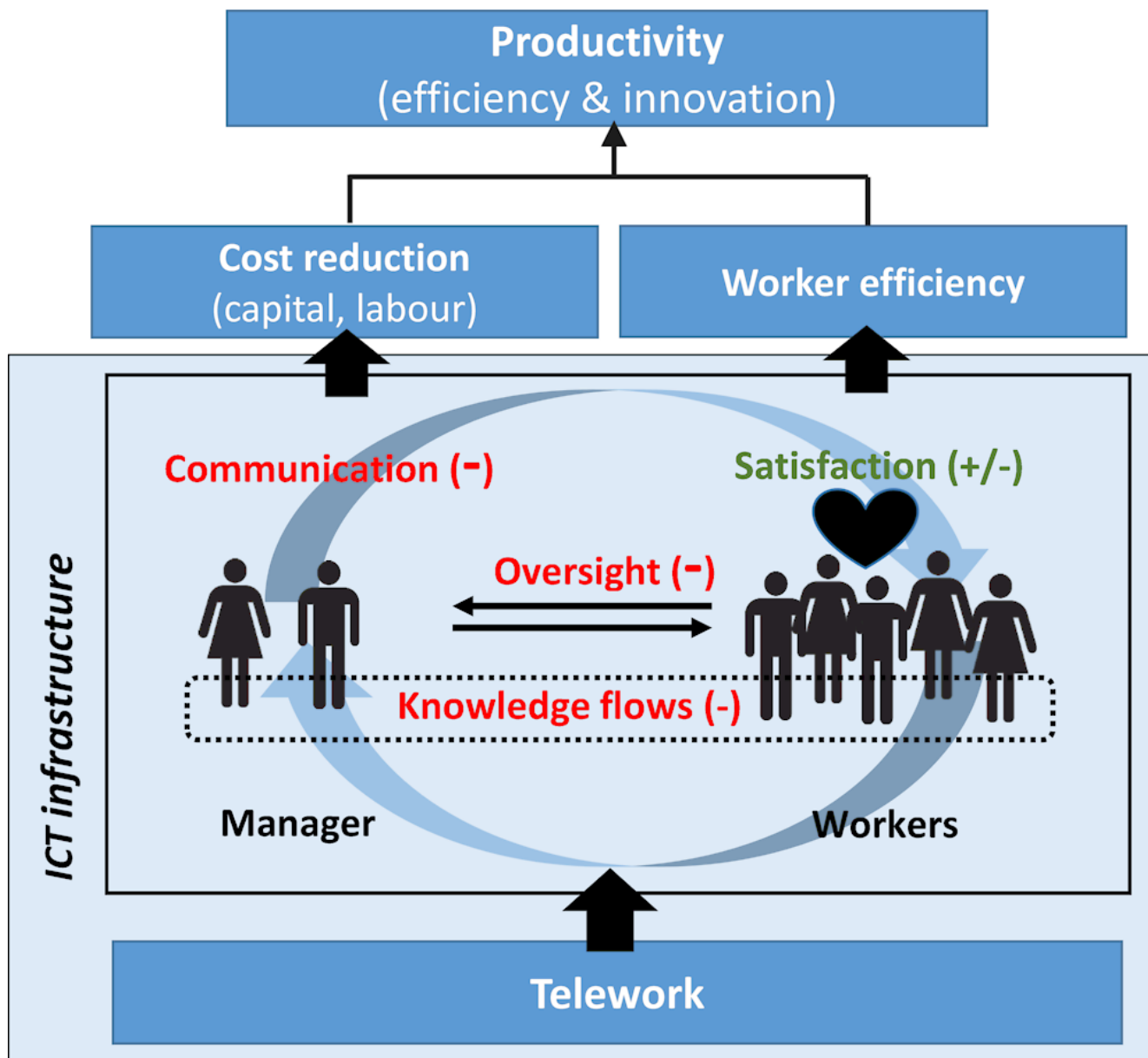


Віддалена робота – постійна характеристика робочого середовища майбутнього



Поширення віддаленого формату роботи може стати постійною характеристикою робочого середовища майбутнього.

Цьому сприяє досвід, накопичений у цій сфері під час кризи COVID-19. До кризи рівень залученості до роботи онлайн істотно відрізнявся по країнах, секторах економіки, професіях і компаніях. Так, у Словаччині та Туреччині онлайн було зайнято близько 20% працівників, а у Фінляндії, Швеції, Данії – 47-50%. У період пандемії виникла необхідність у політичних заходах для стимулювання упровадження такого формату. У довгостроковій перспективі робота онлайн має потенціал для суттєвого зростання із

супутнім підвищенням продуктивності праці, добробуту працівників, зниженням регіональної нерівності.

Проте, загальний ефект від розширення сфери онлайн-зайнятості неоднозначний і несе у собі низку ризиків для сфери інновацій та задоволеності працівників. Зокрема, ризики для інноваційної діяльності обумовлені тим, що інновації залежать від обміну знаннями, якому в даний час більше сприяє робота співробітників в одному фізичному просторі. Ризики для задоволеності працівників можуть полягати у роботі на самоті, «прихованих свехурочних», ускладненні у розподілі часу на працю та особисте життя, невідповідною для роботи обстановці.

Щоб мінімізувати такі ризики, ОЕСР рекомендує регуляторам залишати можливість вибору для працівників: переводитися на віддалену роботу або працювати у традиційному форматі.

Ключову роль в питанні недопущення погіршення добробуту працівників, зайнятих онлайн, відіграє співпраця між соціальними партнерами. Рекомендується сприяти поширенню передового управлінського досвіду, навичок самостійного управління робочим часом, а також навичок у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, інвестицій у домашні офіси та створення інфраструктури для швидкого і надійного широкосмугового доступу в Інтернет.

ОЕСР рекомендує наступні заходи для підвищення продуктивності роботи онлайн:

- 1) підтримка інвестицій в інфраструктуру зв'язку, оновлення систем ІКТ, просування роботи онлайн як способу знизити соціальне і регіональна нерівність;
- 2) подолання культурних і правових бар'єрів, у т.ч. шляхом просування права на вибір між роботою онлайн і традиційною роботою або прямого субсидування переходу на віддалений формат роботи; двосторонні податкові угоди, згідно з якими час протягом пандемії, який працівник здійснював трудову діяльність для компанії в країні, громадянином якої він не є, має вважатися для цілей оподаткування як робота у його рідній країні;
- 3) зниження потенційних побічних ефектів: від зниження інноваційної діяльності через брак особистих взаємодій між людьми й обміну знаннями при особистому спілкуванні завдяки поширенню коворкінгу; від «прихованих понаднормових» – шляхом надання працівникам «права на відключення», тобто можливість не брати участь у неробочий час в електронних комунікаціях, пов'язаних з роботою (врегульовується через колективні угоди у рамках соціальних партнерств).

Детальніше: <https://bit.ly/2Pm4f9a>, <https://bit.ly/33oGiqa>, <https://oecd-russia.org/media/covid19/18.pdf>

Фото: ОЕСР

2020-08-04

**Інформація з офіційного вебпорталу Національного репозитарію
академічних текстів**