

УДК 005.336.4:[004.771: 331], DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/meu.2020.44.0.3445>
JEL J29

АНАЛІЗ СТАВЛЕННЯ ПОЛЯКІВ ДО ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ

Василь Приймак, Наталія Міщук

Львівський національний університет імені Івана Франка
79008 м. Львів, проспект Свободи, 18
e-mail: prymak_vasyl@ukr.net; vasyl.pryymak@lnu.edu.ua
e-mail: nataliya.mishchuk@lnu.edu.ua

Анотація. Розглянуто суть та підходи науковців до визначення однієї з гнучких форм зайнятості, без якої в сучасних умовах пандемії не обходиться ринок праці будь-якої країни, а саме, дистанційної роботи. Використовуючи метод анкетування, вивчено ставлення економічно активного населення Польщі до цього виду зайнятості. Побудовано анкету для опитування респондентів, за допомогою якої проаналізовано ситуацію щодо використання віддаленої роботи на польському ринку праці, зокрема визначено галузі промисловості, які найбільш ефективно використовують «домашній офіс». Вивчено думку працедавців Польщі щодо роботи в режимі онлайн, оцінено рівень зацікавленості працівників у дистанційній зайнятості. Узагальнено результати опитування, яке показало, що економічно активне населення Польщі позитивно ставить до роботи на відстані та прогнозує активний розвиток ринку праці у напрямку використання дистанційної форми зайнятості як найбільш ефектively.

Ключові слова: анкетування, віддалена робота, дистанційна зайнятість, ринок праці, соціологічне обстеження.

Постановка проблеми. Науково-технічний прогрес впливає не тільки на розвиток економіки будь-якої країни, але й спричиняє зміни у соціально-трудових відносинах людей. Особливий вплив на зміни цих відносин мала поява сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема світової мережі Інтернет. Із впровадженням цих та інших технічних нововведень змінюються і форми зайнятості працівників. Трансформації форм зайнятості спонукають, з одного боку, появу нових технологій, а з іншого – те, що нові форми роботи мають широкий спектр переваг, привабливих як для працівників, так і для роботодавців.

Серед нових форм зайнятості, які є найбільш популярними на ринку праці, є віддалена чи, по-іншому, дистанційна робота. Разом з іншими позитивними сторонами, ця нетрадиційна форма зайнятості надає додатковий захисний привілей у різних надзвичайних ситуаціях, таких, наприклад, як пандемія. В такому випадку підприємці зможуть продовжувати загальний бізнес, а працівники – захистити своє робоче місце. Цей формат роботи набуває все більшої популярності як в Україні, так і за кордоном.

Особливо зросли її обсяги під час світової пандемії COVID-19. Це вказує на необхідність наукових досліджень цієї проблематики, зокрема того, як відбуваються процеси, пов'язані з організацією дистанційної зайнятості в Польщі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Викладенню результатів наукових досліджень, які стосуються віддаленої (дистанційної) роботи (в зарубіжній літературі вживають ще слово «телеробота»), присвячено цілу низку наукових праць як українських, так і зарубіжних авторів. Хоча серед цих авторів – в основному зарубіжні науковці. Це пояснюється тим, що концепція досліджуваної зайнятості пішла зі США в Західну Європу і далі поширилась на схід. В Україні більшість публікацій з цієї проблематики появились тільки нещодавно. Розглянутій проблематиці присвятили свої наукові дослідження і польські вчені, серед яких А. Барчинські, М. Ваньтухович, О. Зайковска, Б. Каспжик, А. Краус, А. Маєвська, М. Паньковска, А. Санковська, К. Смоленг, Н. Степніцка, Е. Стройньска, П. Сулковський, Р. Хоруб і деякі інші. Зокрема, метою наукової роботи П. Сулковського є представити деякі найважливіші економічні та організаційні аспекти роботи на відстані та показати, що її впровадження у польській діловій практиці може принести очікувані вигоди. Автор цієї праці вважає, що якщо взяти до уваги сучасний досвід та фактори, які сприяють розвитку дистанційної зайнятості, а також залучення до цього процесу багатьох спільнот по всьому світу, можна очікувати швидкого розвитку такої форми зайнятості [1]. В монографії [2] вивчено перспективи використання нових інформаційних технологій на ринку праці. В науковій статті [3] розглянуто перспективи розвитку дистанційної роботи в Польщі, а в монографії [4] досліджено процеси управління, організації праці та трудових відносин в процесі такої роботи. Вивченню проблем працевлаштування і віддаленої роботи матерів, які виховують малих дітей, присвячена наукова праця [5], а дистанційної роботи інвалідів – праці [2, 6].

В Україні активно досліджує вказану проблематику професор Колот А. М. разом з своїми учнями [7-9]. Крім цих науковців питаннями, які пов'язані з проблемами віддаленої роботи, займалися І. Беззуб [10], В. Вапнярчук [11], О. Валецька, О. Приходько [12], О. Герасименко, Л. Щетініна, С. Рудакова [13], М. Іншин [14], О. Минюк, Д. Минюк [15], Я. Свічкарьова [16] та ін., більшість з яких вивчали правові аспекти цієї роботи.

Світова пандемія COVID-19 досить сильно активізувала розширення дистанційної форми зайнятості і перехід багатьох працівників до роботи на віддалі. «Пандемія спровокувала давно назрілий етап технологічних і соціальних експериментів, які неабияк впливають на подальшу долю офісних працівників. Тому вже сьогодні роботодавці та уряди країн у всьому світі намагаються визначити – наскільки актуальною буде дистанційна робота після завершення пандемії» [10]. Сказане вказує на потребу соціологічних досліджень економічно активного населення кожної країни, зокрема і Польщі, щодо віддаленої роботи, його ставлення до питання можливості працювати в дистанційному режимі після пандемії. Це підтверджує актуальність даного наукового дослідження.

Постановка завдання. Враховуючи вищевказане, метою статті є вивчення суті такого виду зайнятості як дистанційна праця, підходів науковців до визначення цього поняття, дослідження зайнятості в режимі віддаленої роботи в Польщі і аналіз ставлення польських працівників до віддаленої роботи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розвиток інформаційно-комунікаційних технологій і формування постіндустріального суспільства характеризується деконцентрацією промисловості, пріоритетністю виробництва послуг, впровадженням

інтелектуальних нововведень та інших теоретичних знань, а також появою нової парадигми праці, серед головних визначальних складових якої є гнучкий ринок робочої сили і гнучкі форми зайнятості. Гнучкість – це новинка у сфері трудових відносин. Гнучкість ринку праці розуміється як його здатність реагувати на зовнішні зміни, адаптуватись до трансформації ринкових умов, а гнучкі форми зайнятості – це такі, які в сучасних умовах розвитку економіки і суспільства більш вигідні як для роботодавців, так і для працівників. На відміну від традиційної зайнятості, якій властива жорсткість зв'язків між роботодавцем і найманим ним працівником, гнучка зайнятість таких зв'язків не передбачає.

Чільне місце серед гнучких форм зайнятості займає дистанційна зайнятість чи робота на віддалі. Ця робота дає можливість виконувати професійні обов'язки, перебуваючи поза офісом фірми. Вона може виконуватись вдома чи в іншому місці, яке влаштовує працівника з використанням певних інформаційно-комунікаційних технологій. «Ця форма зайнятості дає працівникам можливість гнучко керувати своєю роботою, оскільки вони можуть обирати, де і коли виконувати свою роботу. Для роботи в цьому режимі необхідний комп'ютер, у виняткових випадках телефон, факс та підключення до Інтернету» [2, С. 35]. Згідно визначення науковців, дистанційною є така зайнятість, якій властиві дві ключові характеристики: наявність певної відстані від традиційного місця роботи і використання інформаційно-комунікаційних технологій для підтримки зв'язку між учасниками соціально-трудова відносин [9].

Один із найпопулярніших методів кількісного соціологічного дослідження, на нашу думку, є анкетування, оскільки саме фахово побудоване анкетне опитування дозволяє науковцям отримати якісну інформацію для її подальшого опрацювання та аналізу. Для його застосування можна відбирати меншу вибірку респондентів, однак результати, отримані під час опитування, також репрезентативні для всієї сукупності. З огляду на це, дослідження ставлення поляків до віддаленої роботи проводилось із використанням методу опитування, а в якості методики дослідження було використано анкетування.

Для опитування респондентів нами була розроблена анкета, яка включала 20 закритих питань, розділених на чотири основні розділи. Серед запропонованих в анкеті запитань були також представлені питання, в яких можна було вказати свій варіант відповіді.

Передбачалося, що досягнення зазначеної вище цілі дослідження може відбутися лише після отримання відповідей на наступні питання дослідження:

1. Аналіз зайнятості в режимі віддаленої роботи в Польщі:

а) який досвід респондентів у віддаленій роботі та якої галузі це стосується;

б) який досвід близького оточення респондентів при виконанні віддаленої роботи та якої галузі це стосується.

2. Аналіз використання дистанційної роботи на конкретних підприємствах (важливим елементом у даному розділі питань є те, чи працює респондент на даний час, якщо ні, то перейдіть до розділу 3):

а) в якій галузі зайнятий респондент;

б) чи дозволяє роботодавець виконувати обов'язки в режимі дистанційної роботи, і якщо це так, чи працівник захоче використовувати таке рішення;

в) чи дозволяє роботодавець віддалену роботу відповідно до вимог працівника (так званий домашній офіс), якщо так, чи використовує особа таку можливість і як часто.

3. Аналіз зацікавленості у працевлаштуванні в режимі віддаленої роботи:

а) за яких обставин чи через які причини працівник готовий працювати віддалено;

4. Аналіз переконань щодо віддаленої роботи:

а) на які соціальні групи може вплинути робота онлайн як форма професійної активації;

б) які перспективи розвитку телероботи у Польщі.

У якості критеріїв розподілу респондентів на групи були використані вік, стать та рівень освіти.

Обґрунтовуючи вибір проблеми дослідження, а потім готуючись провести дослідження, були прийняті наступні гіпотези дослідження:

1. Рівень зайнятості в режимі віддаленої роботи в Польщі високий;

2. Телеробота найпоширеніша в ІТ-галузі;

3. Більшість працедавців у Польщі не використовують систему дистанційної роботи на підприємствах;

4. Віддалена робота на замовлення (так званий домашній офіс) широко використовується як працедавцями, так і працівниками;

5. Головною причиною готовності працювати віддалено є адаптація роботи до власних потреб – баланс роботи та особистого життя;

6. Дистанційна робота розглядається як позитивний аспект активації зайнятості інвалідів, матерів, зменшення безробіття в умовах пандемії;

7. Прогнозується активний розвиток та впровадження віддаленої роботи у Польщі найближчими роками.

Анкетування було проведено серед польського дорослого населення у два етапи: на початку 2019 р. та наприкінці 2020 р. Результати опитування суттєво відрізнялись, що пояснюється змінами ситуації на ринку праці під впливом пандемії. У 2019 р. 72% респондентів (169 осіб) зазначили, що не мають досвіду роботи в режимі онлайн, а вже у 2020 році 62,5% респондентів (147 осіб) відповіли, що частково чи повністю працюють віддалено. Аналогічно, 17% (29 осіб) у 2019 році та 39% (42 особи) опитаних у 2020 році стверджували, що мають бажання виконувати роботу на віддалі.

У 2019 р. було опитано 235 респондентів, серед яких жінки ($n_1 = 125$) та чоловіки ($n_2 = 110$) із різним рівнем освіти (початкова – $n_3 = 14$, базова середня – $n_4 = 10$; базова професійна – $n_5 = 30$; середня – $n_6 = 23$; вища – $n_7 = 158$) та з різних вікових груп (<18 років – $n_8 = 12$; 18-21 рік – $n_9 = 56$; 22-29 років – $n_{10} = 72$; 30-35 років – $n_{11} = 54$; 36-45 років – $n_{12} = 26$; > 45 років – $n_{13} = 15$). А у дослідженні 2020 р. взяли участь 240 респондентів (123 жінки (n_1) і 127 чоловіків (n_2)) з різним рівнем освіти (початкова – $n_3 = 6$, базова середня – $n_4 = 9$; базова професійна – $n_5 = 35$; середня – $n_6 = 18$; вища – $n_7 = 172$) та з різних вікових груп (<18 років – $n_8 = 15$; 18-21 рік – $n_9 = 47$; 22-29 років – $n_{10} = 63$; 30-35 років – $n_{11} = 51$; 36-45 років – $n_{12} = 39$; > 45 років – $n_{13} = 25$) (рис. 1, 2).

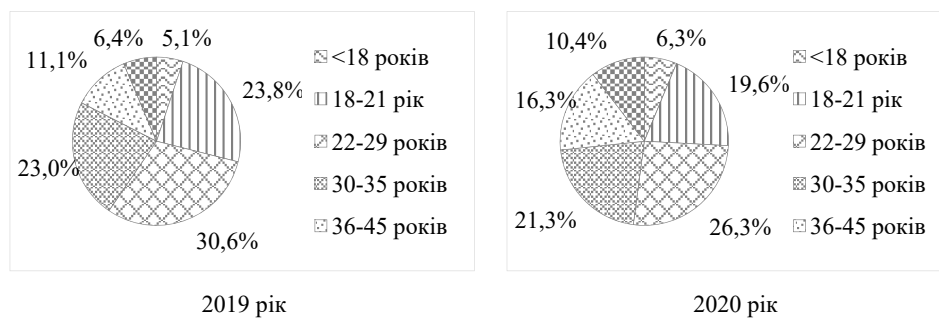


Рис. 1. Розподіл респондентів за віком

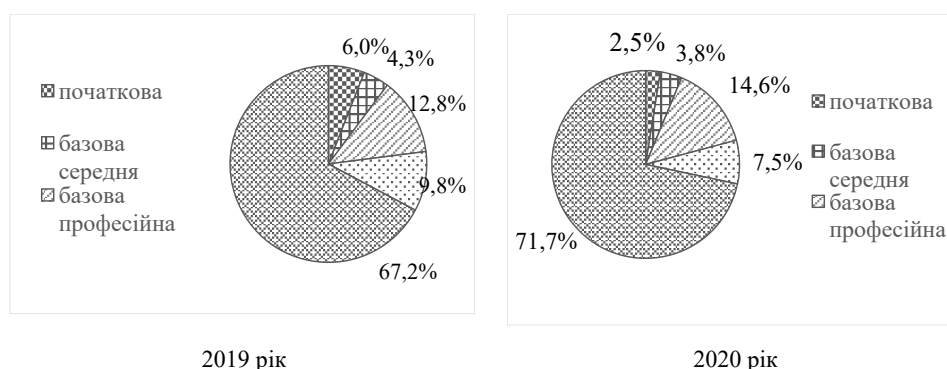


Рис. 2. Розподіл респондентів за рівнем освіти

Досліджуючи сфери діяльності респондентів та їх найближчого оточення у 2019 р. проаналізовано відповіді 195 респондентів щодо використання дистанційної роботи на конкретних підприємствах та виявлено, що найчастіше робота на віддалі використовується в ІТ-галузі (57,1%) та маркетингу (21,4%).

У 2020 році в цій частині опитування взяло участь 207 осіб, які були зайнятими під час пандемії. Дослідження показало, що в умовах карантинних обмежень зросла частка респондентів, які працювали дистанційно і до найчисельніших представників фінансового (12,9%) й ІТ (59,8%) секторів додалися представники вищої та професійної освіти (14,2%). Знизилась частка зайнятих респондентів у маркетингу (11,6%). До «інших» належать галузі, що дуже рідко використовували роботу на відстані, такі як культура, фотографія, організація свят тощо (рис.3).

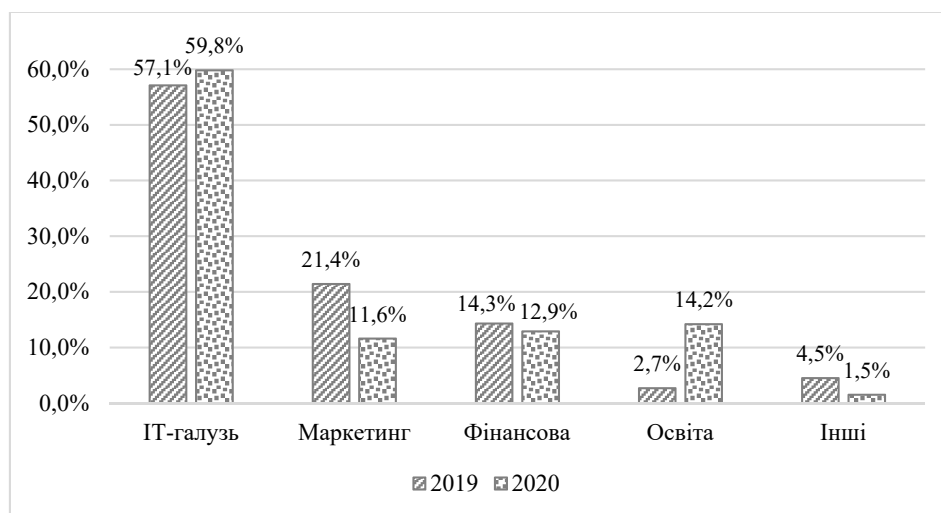


Рис. 3. Галузі промисловості, в яких використовувалась робота на віддалі у 2019-2020 рр.

Важливим напрямком дослідження є аналіз ситуації на польських підприємствах щодо зацікавленості працедавців у використанні дистанційної зайнятості працівників, наявність можливості для працівників виконувати професійні обов'язки на віддалі. Опитування показало, що ставлення поляків також відрізнялись у 2019 р. та 2020 р. Представники польських підприємств на початку 2019 р. негативно ставились до онлайн роботи, оскільки 72,1% відповіли, що не зацікавлені у такій формі зайнятості працівників. Однак 31,4% констатували, що готові надавати таку можливість своїм працівникам у разі необхідності (хвороба, сімейні обставини тощо). У 2020 р. вже 53,7% респондентів, які займають керівні посади, позитивно відповіли, що використовують «домашній офіс» як альтернативну форму зайнятості працівників.

Щодо наявності на підприємствах можливості використання дистанційної зайнятості, то у 2019 р. лише 14,8% респондентів відповіли позитивно, а 16,9% взагалі не знають, чи може надати їх фірма таку можливість. У 2020 р. ситуація покращилась, оскільки вже 47,3% опитаних відповіли, що підприємство може надати їм можливість працювати віддалено.

Розвиток дистанційної роботи на ринку праці повинен ґрунтуватися не лише на бажанні і готовності роботодавців запроваджувати таке рішення на підприємствах, але також на попиті потенційних працівників. На нашу думку, однією з причин повільного розвитку дистанційної роботи в Польщі є психологічний опір суспільства. У більшості економічно активного населення низький рівень відповідальності, недостатні навички використання інформаційно-комунікаційних технологій, працівники часто не вміють працювати самостійно, звикли працювати у колективі й обмінюватись ідеями та приймати рішення при безпосередньому спілкуванні з колегами та керівництвом.

Проте дослідження показало, що значна частина населення Польщі все ж позитивно ставиться до віддаленої зайнятості і серед них найбільш зацікавленими є:

1) Особи, які навчаються. Це стосується не лише студентів, які вперше здобувають професійну чи вищу освіту, але й тих, хто здобуває другу/третю освіту, підвищує кваліфікацію чи проходить професійну перепідготовку тощо. При он-лайн роботі трудова діяльність та навчання можуть бути легко суміщені.

2) Молоді люди. Нинішнє покоління Z з раннього віку опановує сучасні технології та починає виходити на сучасний ринок праці, представляючи велику конкуренцію для інших поколінь. Покоління Y має менше проблем з освоєнням нового програмного забезпечення і може швидше адаптуватися до змін на поточному ринку праці, ніж старші покоління.

3) Жінки під час вагітності та пологів. «Домашній офіс» – це можливість активізувати матерів й вести безперебійну ділову діяльність. Завдяки можливості гнучкого коригування умов праці жінки можуть узгоджувати сімейні та професійні обов'язки.

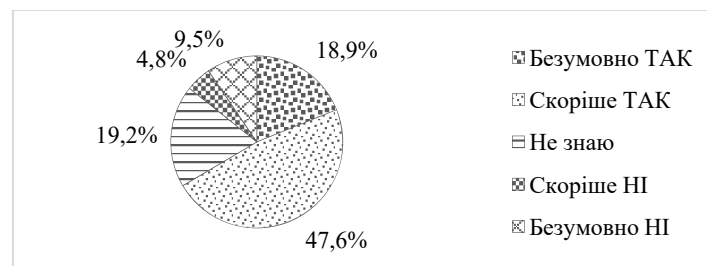


Рис. 4. Активізація інвалідів на ринку праці за допомогою віддаленої роботи

Ще один блок питань був спрямований на вивчення переконань респондентів щодо впливу віддаленої роботи на зменшення безробіття серед інвалідів та матерів. Доведено, що робота на віддалі позитивно впливає на представлені аспекти, розширюючи можливості працевлаштування людей з обмеженими можливостями на відкритому ринку праці (рис. 4).

Активізація зайнятості матерів на ринку праці є загальною проблемою не лише в Польщі. Це пов'язано з тим, що жінки бояться завагітніти і закінчити кар'єру. Більшість респондентів (52,4%) вважають, що віддалена робота дає можливість постійно виконувати сімейні обов'язки та продовжувати трудову діяльність жінкам, які виховують малолітніх дітей.

Висновки та перспективи подальших досліджень. За результатами дослідження доведено, що дистанційна робота є важливим елементом розвитку інформаційного суспільства в сучасних умовах. Розвиток інформаційних технологій, програмного забезпечення та телекомунікацій впливає на підвищення ефективності всіх процесів, що відбуваються на ринку, включаючи ринок праці.

Проведене опитування показало, що економічно активне населення Польщі позитивно ставиться до виконання професійних обов'язків у дистанційному режимі, оскільки робота на віддалі є однією з гнучких форм зайнятості, яка дає працівникам можливість адаптувати трудову діяльність до власних потреб, здатна вирішити деякі проблеми у сфері зайнятості суспільства і навіть екології чи політики. Проте працівники стверджують, що часто стикаються із супротивом керівництва, оскільки роботодавці та менеджери компаній звикли до стандартних, усталених рішень у галузі управління та організації бізнесу, і лише незначна частка керівників компаній володіють інформацією про чинне законодавче регулювання роботи на відстані.

Розвиток віддаленої роботи в нинішній ситуації зазнав дуже сильного зовнішнього стимулу у вигляді пандемії коронавірусу COVID-19. У цій ситуації можна очікувати розумового прориву з боку роботодавців та службовців, а також отримання певного досвіду роботи у дистанційному режимі. Під час карантину, в умовах високого психологічного стресу, відбулось адекватне коригування умов праці.

Проведене дослідження довело, що варто очікувати динамічних змін на ринку праці, які полягатимуть у максимізації гнучкості ринку праці та впровадженні віддаленої роботи у зростаючій кількості підприємств не лише в Польщі, а й у всьому світі.

Рівень використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) у польському бізнесі на високому рівні, але залишається низьким порівняно з іншими країнами Європи. Підприємства, які використовують телекомунікації та ІКТ, є скоріше винятком у польській економіці.

Подальших досліджень потребують проблеми модернізації та активного розвитку світового ринку праці, застосування нових технологічних рішень, які сприятимуть усуненню стримуючих факторів та дадуть можливість ефективному впровадженню гнучких форм зайнятості населення, розкривають можливості використання роботи на віддалі, що є об'єктивно необхідним в умовах пандемії та карантинних обмежень у всьому світі.

Список використаних джерел

1. Sułkowski P. Koncepcja i rola telepracy w społeczeństwie informacyjnym. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie*. 2011. № 853. S. 111-119.
2. Kraus A., Kasprzyk B., Chorób R. Innowacyjne formy wykorzystania nowych technologii informacyjnych na rynku pracy. Prognozy i perspektywy. Wydawnictwo Uniwersytetu Rzeszowskiego, Rzeszów, 2011. 138 s.
3. Sankowska A., Wańtuchowicz M. Perspektywy rozwoju telepracy w Polsce. *Prace Naukowe. Akademia Ekonomiczna w Katowicach*. 2005. s. 226-232. URL: http://www.swo.ue.katowice.pl/_pdf/210.pdf
4. Strońska E. Elastyczne formy zatrudnienia. *Telepraca. Zarządzanie pracą zdalną*. Wydawnictwo Poltext, Warszawa, 2014. 220 s.
5. Zajkowska O. Czy elastyczne formy zatrudnienia służą Polskim matkom? Analiza mikroekonometryczne. *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*. 2014. № 196. S. 126-132.
6. Barczyński A. Zatrudnienie chronione osób niepełnosprawnych na konkurencyjnym rynku pracy. *Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach*. 2014. №196. S. 73-82.
7. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудо́вій сфері. Україна: аспекти праці. 2009. №8. С. 3-14. http://nbuv.gov.ua/UJRN/Uap_2009_8_3
8. Моторна І.І. Соціально-трудо́ві відносини: формування та розвиток: автореф. дис... к.е.н. Київ, 2009. 20 с
9. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудо́вих відносин. *Інноваційна економіка*. 2018. №7-8.С. 91-96.
10. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про правотворення*. 2020. № 16 (201). С. 4–11. URL: <http://nbuviar.gov.ua/images/dumka/2020/16.pdf>.
11. Вапнярчук В.М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 101-106. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_1_16.
12. Валецька О.В., Приходько О.М. Особливості правового регулювання дистанційної зайнятості в трудо́вих відносинах. *Науковий вісник Херсонського державного університету: Серія Юридичні науки*. Херсон, 2016. №6. С. 138-141.
13. Герасименко О.О., Щетініна Л.В., Рудакова С.Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці. *Бізнес Інформ*. 2017. №11. С.233-239. URL: https://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2017-11_0-pages-233_239.pdf.
14. Іншин М.І. Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. №3. С.466–469. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2014_3_79.
15. Минюк О.Ю., Минюк Д.І. Дистанційна зайнятість в Україні: поняття та проблеми правового регулювання. *Порівняльно-аналітичне право*. 2018. №1. С. 162-165. URL: http://www.pap.in.ua/1_2018/46.pdf.
16. Свічкарьова Я.В. Дистанційна робота як одна з форм атипової зайнятості. *Держава і регіони. Серія: Право*. 2013. № 1 (39). С. 129-134. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/drp_2013_1_29.

References

1. Sulkowski P. (2011) The Concept and Role of Teleworking in the Information Society. *Cracow Review of Economics and Management*. 853, 111-119. [in Poland].
2. Kraus A., Kasprzyk B., Chorób R. (2011) Innovative forms of using new information technologies in the labor market. Forecasts and prospects. Publishing House of the University of Rzeszów. Rzeszów, 2011. 138 p. [in Poland].

3. Sankowska A., Wantuchowicz M. (2005) Prospects for the development of telework in Poland Scientific works. University of Economics in Katowice. 226-232. [in Poland].
4. Stroinska E. (2014) Flexible forms of employment. Telework. Remote work management. Poltext Publishing House, Warsaw. 220 p. [in Poland].
5. Zajkowska O. (2014) Are flexible working arrangements helpful for polish mothers? Microeconomic analysis. Economic Studies/ University of Economics in Katowice, 196, 126-132 [in Poland].
6. Barczynski A. (2014) Sheltered Employment of Disabled People in the Competitive Labor Market. Economic Studies/ University of Economics in Katowice, 196, 73-82. [in Poland].
7. Kolot A. (2009). Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi [Transformation of the Institute of Employment as a component of global change in the social and labor sphere]. Ukraine: aspects of labor, 8, 3-14 [in Ukrainian].
8. Motorna I.I. (2009) Sotsial'no-trudovi vidnosyny: formuvannya ta rozvytok [Social and labor relations: formation and development]. Ph.D. Thesis, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman, Kyiv, Ukraine. 20 [in Ukrainian].
9. Herasymenko H.V. (2018) Dystantsiyna zaynyatist' yak fenomen sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Remote employment as a phenomenon of social and labor relations]. Innovative Economy, 7-8 [76], 91-96 [in Ukrainian].
10. Bezzub I. (2020) Dystantsiyna forma zaynyatosti: ukrayins'ki ta zarubizhni realiyi. [Remote form of employment: Ukrainian and foreign realities]. Public opinion on lawmaking, 16, 4-11 [in Ukrainian].
11. Vapnyarchuk V.M. (2016) Dystantsiyna zaynyatist': problemy pravovoho rehulyuvannya [Telecommuting employment: problems of legal regulation]. Law and innovation, 1 (13), 101-106 [in Ukrainian].
12. Valetska O.V., Prykhodko O.M. (2016) Osoblyvosti pravovoho rehulyuvannya dystantsiynoyi zaynyatosti v trudovykh vidnosynakh [Specifics of legal regulation of remote employment in labor relations]. Kherson State University Herald. Series "Legal Sciences", 6, 138-141 [in Ukrainian].
13. Herasymenko O.O., Shchetinina L.V., Rudakova S.G. (2017) Dystantsiyna zaynyatist': suchasni trendy v orhanizatsiyi ta oplati pratsi [The Remote Employment: Current Trends in the Organization and Remuneration of Labor]. Business Inform, 11, 233-239 [in Ukrainian].
14. Inshyn M. I. (2014) Dystantsiyna zaynyatist' pratsivnykiv v umovakh rynkovoyi ekonomiky [Distance-Time workers in a Market Economy]. Forum prava, 3, 466-469 [in Ukrainian].
15. Mynyuk O.Yu., Mynyuk D.I. (2018) Dystantsiyna zaynyatist' v Ukrayini: ponyattya ta problemy pravovoho rehulyuvannya [Remote Employment in Ukraine: Concept and Problems of Legal Regulation]. Comparative and Analytical Law, 1, 162-165 [in Ukrainian].
16. Svechkaryova Y. (2013) Dystantsiyna robota yak odna z form atypovoyi zaynyatosti [Telecommuting as a form of atypical employment]. State and regions. Series: Law, 1 (39), 129-134 [in Ukrainian].

ANALYSIS OF THE ATTITUDE OF POLISH PEOPLE TO REMOTE WORK**Vasyl Pryimak, Nataliia Mishchuk***Ivan Frank oNational University of Lviv,
79008 Lviv, Prospekt Svobody, 18
e-mail:prymak_vasyl@ukr.net; vasy.przymak@lnu.edu.ua
mishchuk@lnu.edu.ua*

Abstract. The article examines the attitude of the economically active population of Poland to the use of telework in the country as one of the forms of non-standard employment. It is established that the development of modern ICT affects not only the development of the economy of any country, but also causes changes in social and labor relations of people. It was found that with the implementation of technical innovations and in quarantine conditions, the forms of employment are changing. The authors consider the essence and approaches of scientists to the definition of telework as one of the flexible forms of employment, without which in the modern conditions of a pandemic the labor market of any of the countries of the world does not manage.

The authors developed a questionnaire that contained 20 closed questions, divided into four main sections. Among the questions suggested in the questionnaire were also questions in which respondents had the opportunity to indicate their answer.

The survey of the adult population of Poland, analyzed the situation regarding the use of remote employment in the Polish labor market, in particular, identified the industries that most effectively use the "home office". It was found that remote work is most often used in the IT industry and the financial sector, as well as a slightly lower level of remote employment in marketing and higher education.

The opinions of Polish employers on online work were studied and it was found that in the beginning of 2019, Polish companies very rarely used work outside the office and managers were unwilling to provide employees with such an opportunity. However, the survey showed that at the end of 2020 the situation changed dramatically and employers were more interested in flexible forms of employment.

The study assessed the level of interest of workers in remote employment and found that the Polish population has a positive attitude to online work and predicts the active development of the labor market towards the use of remote work as the most effective form of employment.

The results of the survey are summarized and concluded that the economically active population of Poland believes that we should expect dynamic changes in the labor market, which will be to maximize the flexibility of this market and introduce remote work in a growing number of companies, not only in Poland but worldwide.

Key words: labor market, remote work, remote employment, sociological survey, questionnaire.

Стаття надійшла до редколегії 11.10.2020

Прийнята до друку 29.12.2020