

УДК 331

DOI: 10.31733/2078-3566-2021-3-136-141



**Галина
ГРЕБЕНЮК[©]**
кандидат
економічних наук



**Лариса
МАРЦЕНЮК[©]**
доктор
економічних наук,
доцент

*(Дніпровський національний університет
залізничного транспорту ім. акад. В. Лазаряна)*

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА ЯК НОВА РЕАЛІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Досліджено дистанційну форму зайнятості працівників як однієї із форм зайнятості на відстані. Наведено основні проблеми розвитку дистанційної роботи в Україні і шляхи їх вирішення на законодавчій базі. Розглянуті підстави переходу робітника на дистанційну форму праці. Проаналізовані всі позитивні та негативні аспекти дистанційної форми зайнятості як для співробітників, так і для підприємств. Розроблені дієві поради для співробітників, які працюють віддалено. Зроблено висновок, що пандемія COVID-19 і динамічність розвитку інформаційно-комунікаційних мереж є підтвердженням актуальності вдосконалення соціально-трудових відносин дистанційної зайнятості.

Ключові слова: дистанційна робота, надомна робота, трудове законодавство, прокартація, самоізоляція, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Навесні 2020 року пандемія COVID-19 виявила один суттєвий факт: пережити карантин у рамках наявного трудового законодавства роботодавці не зможуть. Тому що, дотримуючись чинного Кодексу законів про працю України (КЗпП) в умовах дистанційної роботи, потрібно або повністю ігнорувати питання безпеки, або терміново щось змінювати в законодавстві. Зміни почалися наприкінці березня 2020 року з редакції статті 60 КЗпП [1]. Закінчилися вони прийняттям Закону України від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», згідно з яким із 27 лютого 2021 року діють нові правила щодо дистанційної та надомної роботи [2].

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Під адаптацією науковець І. Стец розуміє процес пристосування підприємства до змінних зовнішніх умов, який має на меті забезпечення стійкості функціонування підприємства в довгостроковій перспективі й містить систему організаційних, економічних і соціальних регулювальників [3].

О. Крушельницька трактує термін «адаптація» як процес пристосування людини до змін навколишнього середовища [4]. На думку А. Кібанова, адаптація є взаємним пристосуванням працівника та організації, яке ґрунтується на поступовому звиканні працівника до нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці [5, с. 358].

З точки зору Е. Шейна, процес пізнання гілок влади, досягнення доктрин, прийнятих

© Г. Гребенюк, 2021
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0002-2807-0268>,
galinadiit@ukr.net

© Л. Марценюк, 2021
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-4121-8826>,
Researcher ID: N-3917-2019
rwinform1@ukr.net

в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим у цій організації або її підрозділах, є важливою складовою адаптації працівника на підприємстві [6]. Як наголошують Г. Осовська, О. Юшкевич та Й. Завадський, адаптація – здатність будь-якої системи реагувати на навколишнє середовище та змінювати свою поведінку для оптимального функціонування [7, с. 204]. Це взаємний процес ознайомлення новопризначених працівників зі змістом та умовами службової діяльності, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці, соціального середовища та корпоративної культури, а також процес удосконалення професійних знань, умінь і навичок та особистих якостей цих службовців [8].

Щоб створити таку культуру на підприємстві, яка сприятиме підвищенню стійкості людини, керівництво повинно подумати про значні інвестиції в навчання. Чим більшим обсягом знань та умінь володітиме працівник, тим вищим буде його оптимізм і сподівання на майбутні власні успіхи та організації в цілому. Потрібно розвивати самолідерство, адже саме це, на думку іноземних науковців, сприятиме підвищенню мотивації працівників та більш швидкій адаптації на підприємстві.

Можливість безперервного навчання може допомогти працівникам досягати успіху в роботі та сприятиме конструктивному пізнанню, пошуку інноваційних рішень, а це надзвичайно корисно для сталого розвитку організації.

Згідно із Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», вводиться два самостійних види роботи – дистанційна та надомна, а також регулюється гнучкий графік роботи, що зараз актуально через упровадження додаткових карантинних обмежень [2]. Розглянемо більш детально види робіт, які в умовах пандемії вимагали термінового впровадження. Надомну роботу працівник повинен виконувати за місцем проживання або в інших визначених ним приміщеннях. Вона передбачає наявність закріпленої зони, технічних засобів, але поза виробничими приміщеннями підприємства, на якому працює людина. Дистанційна робота передбачає, що людина може працювати як поза підприємством у будь-якому місці за її вибором, так і поєднувати частково з роботою на підприємстві, якщо сторони про це домовилися в договорі. Також важливим моментом є те, що у визначенні дистанційної роботи є згадка про обов'язкове використання інформаційно-комунікаційних технологій.

Метою статті є виокремлення переваг та недоліків дистанційної роботи, а також способів адаптації працівників до роботи у віддаленому режимі.

Виклад основного матеріалу. Обидві форми віддаленої роботи передбачають укладення трудового договору в письмовій формі. Але також можуть вводитися наказом або розпорядженням керівництва на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника і в разі виникнення надзвичайної ситуації. Із таким наказом або розпорядженням працівник повинен ознайомитися протягом двох днів.

Можна з упевненістю сказати, що у віддаленій роботі є як переваги, так і недоліки. Почнемо з переваг для працівників:

1. Не потрібно витрачати час на дорогу, стояти в заторі або наражати себе на ризик заразитися в транспорті COVID-19 та іншими вірусними захворюваннями, додатковим бонусом є вільний час, щоб виспатися.

2. Якщо працівник раптом захворів, можна обійтися без оформлення лікарняного, він удома спокійно може лікуватися й працювати одночасно, не втрачаючи свою заробітну плату, надбавки, доплати та премії. Також можна не оформляти лікарняний у випадку, коли захворіла дитина, є змога її лікувати, приділяти достатньо уваги, не викликаючи при цьому невдоволення керівництва.

3. Працівник більше часу проводить удома, із сім'єю, а для жінок у декреті це ще й можливість не брати декретну відпустку й після невеликої перерви за бажання й необхідності заробляти гроші для своєї сім'ї.

4. З'являється можливість постійно подорожувати, головне – виконувати всі плани й завдання, а також обов'язково дотримуватися дедлайнів.

5. Суттєва економія на одязі, особливо якщо в офісі був дрес-код. Сюди ж ми відносимо економію на транспортних витратах та обідах із колегами.

6. Значні переваги для людей, які свою справу роблять швидко та якісно. За віддаленої форми роботи працівнику платять за результат, а не процес. Виконавши свій план раніше кінця робочого часу, можна розслабитися або вийти на прогулянку. В офісі

це не беруть до уваги, і раніше призначеного часу не можна покинути своє робоче місце, крім того, якщо хтось побачить, що ви байдикуєте, можуть дати додаткову роботу або збільшити норми виробітку.

7. У випадку роботи на відстані не важливо, де людина живе і де хоче працювати. Можна жити в маленькому місті, а працювати у великій міжнародній компанії з відповідною заробітною платою [9].

8. Це можливість заробляти не менше за інших для людей, у яких проблеми зі здоров'ям, які не можуть активно пересуватися, але хочуть бути повноцінними членами суспільства, залишатися в соціумі та бути для нього корисними [10].

Тепер проаналізуємо всі переваги роботи на відстані для підприємств:

1. Головною перевагою є те, що роботодавець може наймати найкращих працівників незалежно від того, де вони живуть. Як результат, досить висока якість виконаної роботи, а на вартості послуг можна зекономити.

2. Зменшення витрат на оренду офісних приміщень та їх утримання [11].

3. Дистанційна робота в основному приваблює мотивованих людей, здатних до самоорганізації, які вміють бути відповідальними. Робота таких людей за віддаленою формою є більш продуктивною.

4. Організація швидше та простіше може рости й масштабуватися. Не потрібно шукати нові офісні приміщення, збільшення кількості працівників ніяк не впливатиме на організацію робочого процесу.

5. У компанії, що пропонують віддалену роботу, за рахунок асинхронного спілкування суттєво зменшується кількість зборів та нарад, і вони закінчуються значно швидше. Це залишає більше часу на продуктивну роботу та економить десятки тисяч гривень.

6. Не потрібно витрачати кошти на службове житло, наймання нових працівників із різних міст та країн стає швидшим і дешевшим.

7. Великі корпорації зі співробітниками з різних країн та різних часових поясів завдяки цьому працюють безперервно, це може підстрахувати проєкт «на плаву» в разі локальних чи глобальних проблем.

8. Завдяки віддаленій роботі в організації може урізноманітнитися склад працівників – із різних країн та культур; це сприятиме появі цікавих, нестандартних та креативних ідей, що досить позитивно позначиться на роботі організації та її прибутках [12].

На жаль, повний перехід компанії на віддалену форму роботи не такий простий процес, як здається на перший погляд. Проблема в тому, що кваліфікований менеджер, який здатний на відстані стежити за всіма працівниками, формувати спільні цілі й підтримувати мораль, – велика рідкість. Компанії доведеться самій створювати віддалену команду керівників та інвестувати в їх навчання. А поки що в умовах пандемії більшість підприємств та організацій перейшли частково на віддалену форму роботи, в основному керівництво залишається на місцях, а працівники за необхідності навідуються в офіс.

Розглянемо недоліки й дієві поради для людей, які працюють віддалено. Так, про роботу з дому вже багато сказано, але поради в основному на кшталт «одягніться по-офісному, і тоді буде робочий настрій» виглядають занадто узагальненими. Люди різні, і одним офісний одяг справді допомагає, іншим же набагато краще працюється в домашньому вбранні.

Проаналізувавши досвід інших та власний, можемо виділити деякі ефективні моменти самоорганізації та приклади реалізації віддаленої роботи. У першу чергу слід розмежовувати робочі обов'язки та приватне життя. Коли перебуваєш удома, часто думаєш, що можна зайнятися чимось неробочим деякий час, а потім увечері відпрацювати цей час, і робота зовсім не постраждає. Але змішування роботи та дозвілля зазвичай закінчується тим, що страждає і те, й інше. Навіть фрілансери, від яких не вимагають працювати по годинах, часто самі вводять собі робочий графік і намагаються бездоганно його дотримуватися. Більшість працівників віддаленої форми роботи сходяться на тому, що краще спочатку зосередитися на роботі, а потім повністю відволіктися від неї й перейти до особистих справ, ніж постійно змішувати те й інше. Наявність робочого графіка не означає, що працівник узагалі ніколи від нього не відступить. Це неминуче буде відбуватися і цілком виправдано в деяких випадках. Офісний графік теж інколи порушують із поважних причин. Але, як і в офісі, ці відступи не скасовують загальний підхід. У різних людей різні години пікової продуктивності, тому буде доцільно, якщо працівник самостійно вирішить, яким саме має бути його

графік, але за умов, що його робота допускає різні варіанти.

Якщо працівник віддаленої форми роботи живе не сам і в його робочі години хтось із рідних перебуває поряд, потрібно обов'язково йому пояснити, що робота вдома є такою ж роботою, як і в офісі. Члени сім'ї повинні розуміти, що не можна ставитися до дистанційної роботи їх рідної людини як до того, що вона просто зараз удома й може спокійно зайнятися домашніми справами. Поєднання робочих обов'язків із домашніми нічим хорошим не закінчується.

Найскладніше з дітьми: якщо зі старшими можна якось домовитися, пояснити ситуацію, то під графік маленьких дітей краще підлаштуватися. Наприклад, робити більше робочих справ під час сну дитини, запросити на час активності дитини няню або бабусю. Також досить позитивно впливає на роботу окреме приміщення, де можна усамітнитися й зосередитися на справі. Важливо мати зручне робоче місце. Аналізуючи досвід людей, які працюють удома постійно, можемо дійти висновку, що все ж таки найкраще робоче місце – це робочий стіл, зручне крісло, великий монітор, а не диван із ноутбуком.

Багатьом працівникам, особливо тим, у кого невеликий досвід дистанційної роботи, психологічно допомагає, коли вдома є окремо виділене робоче місце. Таким чином, сідаючи зранку за своє робоче місце, людина відчувається так, ніби приїхала в основний офіс. Украй негативно на робочий процес впливає, якщо людина сідає працювати з ноутбуком на кухні або в місцях, які зовсім не спонукають до роботи. Також частині людей краще сконцентруватися на роботі допомагає офісний одяг, макіяж та гоління, але це все індивідуально, а тому потрібно з'ясувати, що створює робочу атмосферу саме для вас. СENSE усіх цих заходів полягає в тому, щоб зовнішні чинники допомогли перелаштуватися з «домашнього» на «робочий» режим. У разі, якщо людина вдома працює за комп'ютером або ноутбуком, який використовує в особистих справах і який містить багато спокус відволіктися від роботи, є SENSE створити розмежування, тобто два різних акаунти (для роботи і для особистих справ).

Висновки. Дистанційна робота вдома більшою мірою сприяє прокрастинації, ніж в офісі, тому варто вжити заходів проти цього явища. А саме: прибрати подалі все, що може відволікати від роботи, вимкнути всі голосові повідомлення. Проте можливе й протилежне до прокрастинації явище, особливо для тих, хто живе сам, – коли вдень і ввечері нікуди не треба йти, людина легко може зануритися цілком у роботу, багато перепрацьовувати, а в підсумку настає вигорання.

Працюючи вдома, людина, особливо тоді, коли живе сама, може легко занедбати себе. Це стосується не тільки гігієни, але й привабливого зовнішнього вигляду, також страждати може соціалізація та базові потреби організму. Наявність здорової свіжоприготовленої їжі, необхідної кількості руху та сну безпосередньо впливають на здоров'я й самопочуття працівника, а це, у свою чергу, – на його коефіцієнт корисної дії. Можна порадити перед початком робочого часу вийти на вулицю та зробити пробіжку, а кому не дозволяє здоров'я, зробити рекомендовану кількість кроків на свіжому повітрі. Це допоможе і не втратити контакт із навколишнім світом, і стежити за собою, тому що перед виходом на вулицю замислюєшся, як ти виглядаєш, й отримати користь від руху на свіжому повітрі, і підбадьоритися та ввійти в робочий режим після сну. Як варіант, можна завести собаку, тоді ранкові прогулянки стануть обов'язковими.

Ще одним недоліком роботи вдома, який потрібно якось компенсувати, є відсутність неформальних розмов із колегами. Таке спілкування корисне і для кожного працівника, і компанії в цілому. Неформальні розмови важливі для генерації нових ідей, натхнення; є джерелом інформації про те, що відбувається в інших; сприяють тому, що людина відчуває себе частиною великого колективу, не є ізольованою. Компенсувати все це за віддаленої форми роботи складно, проте слід намагатися. Можна створювати робочі групові чати, відеодзвінки, віртуальні позаробочі зустрічі, адже вкрай важливо не втрачати контакт із колективом та навколишнім світом.

Динамічність розвитку інформаційно-комунікаційних мереж та масштаби поширення віддалених режимів виконання робіт є підтвердженням актуальності вдосконалення соціально-трудоих відносин за дистанційної зайнятості [13]. Пандемія стала для світу не тільки викликом, а й величезною можливістю запустити глобальний експеримент з упровадження віддаленої роботи. Незважаючи на наявні переваги й недоліки, отриманий під час режиму ізоляції досвід розкрив потенціал праці на відстані й відіграв роль каталізатора в розвитку дистанційної форми праці в Україні. У числі основних тенденцій ринку праці, що складаються не тільки в нашій країні, але й в

уському світі, можна назвати: вдосконалення правової бази дистанційних трудових відносин, розвиток форм і способів організації віддаленої праці, застосування її в нових сферах діяльності та збільшення кількості дистанційно зайнятих.

Список використаних джерел

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020. № 540-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>.
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.02.2021. № 1213-IX. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/t211213?an=85>.
3. Стец І. І. Адаптивне управління підприємством. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. № 18. URL: [http://globalnational.in.ua/archive/18\\$2017/58.pdf](http://globalnational.in.ua/archive/18$2017/58.pdf).
4. Крушельницька О. В., Мельничук Д. П. Управління персоналом : навч. посібник ; 2-е вид., перероб. й доп. Київ : Кондор, 2005. 308 с.
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации / 3-е изд., дод. и перераб. Москва: ИНФРА-М, 2000. 638 с.
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Санкт-Петербург: Питер, 2008. 204 с.
7. Осовська Г. В., Юшкевич О. О., Завадський Й. С. Економічний словник: наукове видання. Київ: Кондор, 2007. 358 с.
8. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо впровадження у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим та їх апараті системи наставництва державних службовців: наказ Національного агентства України з питань державної служби від 25.10.2013 № 189. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-vprovadzhennya-uderzhavnih-organah>.
9. Андрушків Б. М., Погайдак О. Б. Дистанційна робота та фрілансова діяльність: особливості та відмінності. *Науково-інформаційний вісник*. 2015. № 11. С. 233–237.
10. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 1. С. 93–99..
11. Беззуб І. Дистанційна форма зайнятості: українські та зарубіжні реалії. *Громадська думка про право творення*. 2020, жовтень. № 16. С. 4–12.
12. Юровська В. В., Острогляд Д. А., Чернявська Д. С., Целиковська О. А. Дистанційна зайнятість: сучасний стан та перспективи розвитку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 4. С. 346–349. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf.
13. Герасименко Г. В. Дистанційна зайнятість як феномен соціально-трудових відносин. *Інноваційна економіка: науково-виробничий журнал*. 2018. № 7–8. С. 91–96.

Надійшла до редакції 09.09.2021

References

1. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny, spryamovanykh na zabezpechennya dodatkovykh sotsial'nykh ta ekonomichnykh harantiy u zv'yazku z poshyrennyam koronavirusnoyi khvorozy (COVID-19) [On amendments to some legislative acts of Ukraine aimed at providing additional social and economic guarantees in connection with the spread of coronavirus disease (COVID-19)] : Zakon Ukrayiny vid 30.03.2020. № 540-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text> [in Ukr.].
2. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo udoskonalennya pravo-voho rehulyuvannya dystantsiynoyi, nadomnoyi roboty ta roboty iz zastosuvannyam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu [On amendments to certain legislative acts of Ukraine concerning the improvement of legal regulation of remote, homework and work with the use of flexible working hours] : Zakon Ukrayiny vid 04.02.2021. № 1213-IX. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/view/t211213?an=85> [in Ukr.].
3. Stets I. I. (2017) Adaptivne upravlinnya pidpryyemstvom [Adaptive enterprise management]. *Hlobal'ni ta natsional'ni problemy ekonomiky*, no 18. URL: [http://globalnational.in.ua/archive/18\\$2017/58.pdf](http://globalnational.in.ua/archive/18$2017/58.pdf) [in Ukr.].
4. Krushel'nyts'ka O. V., Mel'nychuk D. P. (2005) Upravlinnya personalom [Personnel management] : navch. posibnyk / 2-he vyd., pererob. i dop. Kyiv : Kondor, 308 p. [in Ukr.].
5. Kybanov A. Ya. (2000) Upravleniye personalom organizatsyi [Personnel management of the organization] ; 3-ye izd., dod. i pererab. Moscow: INFRA-M, 638 p. [in Russ.]
6. Shein E. (2008) Organizatsyonnaya kul'tura i liderstvo [Organizational culture and leadership]. Saint-Petersburh : Pityer, 204 p. [in Russ.]
7. Osovs'ka H. V., Yushkevych O. O., Zavads'kyi Yo. S. (2007) Ekonomichnyy slovnyk [Economic Dictionary] : naukovye vydannya. Kyiv : Kondor, 358 p. [in Ukr.].
8. Pro zatverdzhennya Metodychnykh rekomendatsiy shchodo vprovadzhennya u derzhavnykh

orhanakh, orhanakh vladly Avtonomnoyi Respubliki Krym ta yikh aparati systemy nastavnytstva derzhavnykh sluzh-bovtstv [On approval of Methodical recommendations for the implementation of the system of mentoring civil servants in state bodies, authorities of the Autonomous Republic of Crimea and their staff] : nakaz Natsional'noho ahentstva Ukrainy z pytan' derzhavnoyi sluzhby vid 25.10.2013 № 189. URL: <http://www.kadrovik.ua/content/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendaciy-shchodo-vprovadzhennya-uderzhavnihih-organah> [in Ukr.].

9. Andrushkiv B. M., Pohaydak O. B. (2015) Dystantsiyna robota ta frilansova diyal'nist': osoblyvosti ta vidminnosti [Distance work and freelance activities: features and differences]. *Naukovo-informatsiynyy visnyk*, no 11, pp. 233–237 [in Ukr.].

10. Sil'chenko S., Syerbina D. (2021) Dystantsiyna pratsya: suchasnyy stan i perspektyvy rozvytku pravovoho rehulyuvannya [Distance work: current status and prospects for the development of legal regulation]. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i parvo*, no 1, pp. 93–99 [in Ukr.].

11. Bezzub I. (2020) Dystantsiyna forma zaynyatosti: ukrayins'ki ta zarubizhni realiyi [Remote form of employment: Ukrainian and foreign realities]. *Hromads'ka dumka pro pravo tvorennya*, October, no 16, pp. 4–12 [in Ukr.].

12. Yurovs'ka V. V., Ostrohlyad D. A., Chernyavs'ka D. S., Tselykovs'ka O. A. (2021) Dystantsiyna zaynyatist': suchasnyy stan ta perspektyvy rozvytku [Remote employment: current status and prospects]. *Yurydychnyy naukovyy elektronnyy zhurnal*, no 4, pp. 346–349. URL : http://www.lsej.org.ua/4_2021/87.pdf [in Ukr.].

13. Herasymenko H. V. (2018) Dystantsiyna zaynyatist' yak fenomen sotsial'no-trudovykh vidnosyn [Remote employment as a phenomenon of social and labor relations]. *Innovatsiyna ekonomika: naukovo-vyrobnychyy zhurnal*, no 7–8, pp. 91–96 [in Ukr.].

ABSTRACT

Halyna Hrebeniuk, Larysa Martseniuk. Distant work as a new reality of labor relations. The article is devoted to the study of the remote form of employment of workers as one of the forms of employment at a distance. The main problems of remote work development in Ukraine and ways of their solution on the legislative basis are given. The bases of transition of the worker to the remote form of work are considered. All positive and negative aspects of remote employment for both employees and enterprises are analyzed. Developed effective tips for employees who work remotely. It is concluded that the COVID-19 pandemic and the dynamic development of information and communication networks are a confirmation of the urgency of improving social and labor relations of remote employment.

Remote work at home is more conducive to procrastination than in the office, so it is worth taking measures against this phenomenon. Namely, remove everything that can distract from work, turn off all voice messages. The opposite extreme of procrastination is also possible, especially for those who live at home alone. This is when you do not have to go anywhere during the day and in the evening, a person can easily immerse himself entirely in work, rework a lot, and eventually burn out. Working from home, especially when you live alone, you can easily start yourself. This applies not only to hygiene, but also to an attractive appearance, and socialization and basic needs of the body may also suffer. Having healthy freshly prepared food, the required amount of movement and sleep directly affect the health and well-being of the employee, which in turn affects his efficiency.

Another disadvantage of working at home, which must be compensated for somehow, is informal conversations with colleagues. Such communication benefits each individual employee and the company as a whole. They are important for generating new ideas, inspiration; is a source of information about what is happening in others; help to feel part of a large team and not feel isolated. It is difficult to compensate for all this in the remote form of work, but it is necessary to try. You can create working group chats, video calls, virtual extracurricular meetings and in general it is very important not to lose contact with the team and the world around you.

Keywords: remote work, home work, labor legislation, procrastination, self-isolation, employee, employer.