

reying_09//material_sofiy/5027-andrej-okara-kreativnyj-klass-kak-posled-nyaya-nadezhda.html

4. Флорида, Ричард. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / Ричард Флорида; [пер. с англ. А. Константинов]. — М.: Классика-XXI, 2011. — 419 с.

5. Більшість українців вважають свою роботу креативною [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://life.pravda.com.ua/society/2012/04/27/101336/>

6. Лэндри, Чарльз. Креативный город / Чарльз Лэндри; [пер. с англ. В. Гнедовский, М. Хрусталева, М. Гнедовский]. — М.: Классика-XXI : Ин-т культурной политики, 2006. — 397 с.

7. Гибкие условия работы повышают продуктивность сотрудников. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ubr.ua/labor-market/life-at-work/gibkie-usloviia-raboty-povyshaut-produktivnost-sotrudnikov-151598>.

8. *Виноградова З. И.* Инновационный креативный менеджмент / З. И. Виноградова, В. Е. Щербакова. — М.: Гуманитар.-соц. ин-т, 2003. — 78 с.

Стаття подано до редакції 20.06.12

УДК 331.104

І. І. Моторна,

канд. екон. наук, доц.,

кафедра управління персоналом та економіки праці
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ЗАКОНОМІРНОСТІ РОЗВИТКУ НЕ-СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Стаття містить наукове обґрунтування концептуальних засад щодо формування та розвитку соціально-трудова відносин в умовах розвитку нових форми зайнятості.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: диверсифікація форм зайнятості, нетрадиційні форми зайнятості, дистанційна зайнятість.

АННОТАЦІЯ. Стаття содержит научное обоснование концептуальных основ по формированию и развитию социально-трудова отношений в условиях развития новых формы занятости.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: диверсификация форм занятости, нетрадиционные формы занятости, дистанционная занятость.

ANNOTATION. The article provides a scientific foundation of conceptual basis regarding formation and development of labour relations in terms of new employment forms development.

KEY WORDS: diversification of employment forms, nontraditional employment forms, remote employment.

Вступ. В Україні відбувається глибинна трансформації зайнятості. Мова йде про зміну її основних форм, видів і їх змісту. Вітчизняний ринок праці поступово переймає загальносвітові тенденції та нововведення.

Нестандартні форми зайнятості — це феномен, який на сьогодні залишається маловивченим. Незважаючи на це, нестандартні форми зайнятості істотно впливають на соціально-трудову сферу, адже під їхньою дією змінюються як структура, так і зміст соціально-трудових відносин. Значно змінюється статус як працівника, так і роботодавця, змінюється сам статус робочого місця. Істотно трансформуються методи профспілкової діяльності.

Диверсифікація форм зайнятості трансформується у важливу конкурентну перевагу для роботодавців і передумову підвищення якості трудового життя для найманих працівників. Водночас ця диверсифікація створює низку соціальних ризиків для обох сторін соціально-трудових відносин.

За такого стану, коли вітчизняний ринок праці набуває нових рис і механізмів функціонування має підвищуватися соціальна відповідальність науковців за своєчасну і об'єктивну реакцію на виклики, які постають у соціально-трудовій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вагомий внесок у розроблення теоретичних і практичних основ соціально-трудових відносин здійснили відомі українські та російські науковці, серед яких слід визначити: В. Бобкова, О. Герасименко, І. Гнибіденко, О. Грішнову, Р. Колосову, А. Колота, Е. Лібанову, О. Новікову, І. Петрову, А. Попова, А. Соболевську, Л. Шаульську. Їх здобутки мають велике наукове та практичне значення та сприяли розбудові законодавчої бази і організаційно-економічного механізму розвитку соціально-трудових відносин.

Однак проблема формування та розвитку нестандартних форм зайнятості залишається недостатньо опрацьованою, у тому числі існує потреба наукового опрацювання інструментарію регулювання соціально-трудових відносин за нових форм зайнятості та створення ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових.

Постановка завдання. Метою роботи є виокремлення сучасних тенденцій у сфері праці та опрацювання інструментарію впливу на взаємовідносини між суб'єктами соціально-трудових відносин в умовах розвитку принципово нових інститутів зайнятості. Значне місце відведено виявленню тенденцій поширення такої нестандартної форми, як дистанційна зайнятість.

Результати дослідження. Радикальні зміни в інституті зайнятості — це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудового складника на виклик динамічних змін — технологічних, організаційних, мотиваційних, демоекономічних, споживчих тощо. Водночас це є свідченням розвитку відносин економіки знань у функціонуванні вітчизняного ринку праці. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових прогресивних технологій, передусім інформаційно-комунікаційних, дедалі більше спричиняють як трансформацію форм зайнятості, так і зростання вимог до суб'єктів трудової діяльності [7, с. 686].

Сьогодні ми спостерігаємо революційні тенденції щодо умов організації трудової діяльності людини. Перш за все ці тенденції проявляються в зростанні можливості вибору людини яким чином, де і коли працювати.

Однією з домінант трансформації відносин у сфері праці є віртуалізація економіки. У зв'язку з віртуалізацією економіки спостерігається підвищення інтелектуального рівня насиченості всього господарського життя. Природно, тенденція «віртуалізації» тісно пов'язана з розвитком ефективних телекомунікаційних систем, у першу чергу — з розвитком технологій, які використовують мережу Інтернет [5, с. 38].

Розвиток Інтернету та соціальних мереж дозволяє займатись трудовою діяльністю в будь-якій точці світу. Робоче місце не прив'язується до місцезнаходження працівника. Все більше з'являється видів діяльності, де присутність працівника на робочому місці є не принциповим, набагато важливішим є результат праці. Інтернет дозволяє перемістити акцент з фізичної присутності працівника на робочому місці на його особистість.

Статистика зростання чисельності користувачів Інтернету добре відома. Інтернет-трафік подвоюється кожні три місяці. На сьогодні по світовій мережі циркулює в шість раз більше електронної пошти, ніж шість років тому назад. У 2005 році чисельність користувачів Інтернет досягла мільярда чоловік, Інтернет став частиною робочого місця чотирьохсот мільйонів працівників [8, с. 1].

У розосереджених фізично, але об'єднаних за допомогою нових інформаційних технологій, працівників тепер з'явилась можливість самостійно приймати рішення, використовуючи інформацію отриману з різних джерел за допомогою тих же інформаційних технологій. Глобалізація ринку праці дозволила отримувати унікальний досвід роботи в різних країнах світу, взаємодія з людьми різних культур і національностей.

Комунікаційні технології продовжують удосконалюватися в напрямку мобільності. Працювати віддалено становиться все простіше і ефективніше. Відеочати та онлайн-платформи зробили працю онлайн не лише легкою, але й стали на сьогоднішній день обов'язковими для ведення бізнесу. Місце десктопів поступово займають мобільні інтерфейси. Більшість організацій стабільно і швидко працюють на мобільних пристроях.

Предметне поле соціально-трудових відносин, видозмінених під впливом зазначених інноваційних процесів, також значно розширюється. Нами виділено наступні ключові зміни предмету соціально-трудових відносин:

- Модернізація інституту робочого місця. За умов дистанційної зайнятості для багатьох спеціальностей робоче місце поступово втрачає стаціонарність. Раніше повна відповідальність за організацію робочого місця покладалась на роботодавця, сьогодні ж частково за це відповідає працівник. Роботодавець, шляхом перенесення робочого місця у домашні умови, намагається створити комфортне середовище для працівника і, як наслідок, поліпшити ефективність його роботи.

- Трансформація систем оплати праці. В умовах трансформації зайнятості зменшується актуальність тарифних ставок, підвищується значення відрядних систем оплати праці. Роботодавці надають перевагу оплаті фактично виконаної роботи, а не кількості годин, протягом яких працівник перебував на робочому місці.

- Зміна системи соціальних гарантій. Традиційні соціальні гарантії, до яких звикли у суспільстві, змінюються на нові, більш прогресивні. Поступово набувають поширення програми додаткового пенсійного забезпечення та медичного страхування [4, с. 58].

На нашу думку найефективнішою класифікацією форм нестандартної зайнятості є класифікація запропонована професором А. Колотом. А. Колот пропонує до нетрадиційних форми зайнятості відносити: зайнятість на умовах неповного робочого часу; зайнятість на умовах строкових трудових договорів; тимчасова, непостійна зайнятість, у тому числі запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; нереєстрована зайнятість у формальному секторі [2].

У даному дослідженні значне місце відведено виявленню тенденцій поширення на вітчизняному ринку праці такої форми зайнятості, як дистанційна зайнятість.

Дистанційна зайнятість — це нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудові відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [4, с. 47].

Світова статистика показує, що на сьогодні багато компаній наймають дистанційних працівників з високими професійними навичками, які виконуючи свою роботу, підвищують ефективність підприємства та знижують завантаженість штатного персоналу. Експерти вважають, що вже сьогодні більше 40 мл працівників по всьому світі трудяться в дома, як мінімум один день на тиждень [6].

Хоча дистанційна зайнятість досить давно має місце на вітчизняному ринку праці, її кількісний вимір оцінити практично не можливо, адже повністю відсутня офіційна інформація про її масштаби, темпи поширення, про сфери економіки, де її застосовують найбільше.

За підрахунками найбільшої української біржі праці віддаленої роботи Weblancer, лише за останні п'ять років кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні виросла майже в тридцять разів.

З точки зору дистанційних працівників перевагами використання дистанційної зайнятості в порівнянні з традиційною зайнятістю є незалежний вибір місця проживання; працівник звільняється від необхідності виконувати однорідні операції та стає генератором ідей; працівник економить час на дорогу до робочого місця та гроші на оплату проїзду; працівник може працювати у ті години, коли у нього настає пік робочої активності, а також вільно організувати свій робочий час; можливість без перешкод контактувати з будь-ким в будь-якій точці земної кулі.

З точки зору роботодавців перевагами використання дистанційної зайнятості є підвищення конкурентоздатності підприємства за рахунок зростання гнучкості персоналу та кадрової політики; відсутність проблем з невиходом на роботу та плінністю кадрів; зниження витрат на виробництво через економію затрат на організацію робочого місця, офісного середовища, електроенергію і т.д.; суттєва різниця в оплаті праці між жителями центру та регіонів дозволяє залучати висококваліфікованих спеціалістів із регіонів за менші кошти; продуктивність і якість праці

мотивованих дистанційно зайнятих працівників є вищою, ніж при традиційній офісній роботі.

Однак, для дистанційної зайнятості притаманний і ряд недоліків, зокрема: для деякого необхідність ходити на роботу є важливою частиною життя, а місце роботи — можливістю знайти друзів і вдосконалити свої соціальні навички й контакти; віртуалізація робочого місця утруднює об'єднання працівників у професійні спілки для захисту своїх прав та інтересів; рівень оплати праці на 30—40 % нижчий, ніж у звичайних працівників; ризик не отримання винагороди за виконану роботу; обмеження безпосереднього спілкування між працівниками в команді та між керівниками і працівниками; необхідність наявності у працівника відповідної інфраструктури (комп'ютер, нові технології зв'язку, вихід в Інтернет і т. д.); дистанційна зайнятість сприяє заміні постійного штату працівників тимчасовими виконавцями, внаслідок чого може знижуватися статус працівника та рівень його соціальної захищеності; знижується безпека захисту інформації на підприємстві при умові доступу через Інтернет; виникає проблема ізоляції працівника від колективу, утруднюється рух потоків інформації в середині організації; ускладнюється підтримка корпоративної культури; відсутність нормативної бази та використання різних обхідних шляхів при організації дистанційної зайнятості відштовхують від неї прозорий бізнес.

В умовах дистанційної зайнятості особливої актуальності набуває проблема вибору способу оформлення відносин між працівником і роботодавцем. Для регламентації відносин у сфері дистанційної зайнятості можна використовувати три види договору, серед яких трудовий договір, договір підяду, а також так звана «віртуальна» домовленість, яка діє за згодою сторін та ніяким чином не фіксується.

За умови укладання стандартного трудового договору працівник виконує свої безпосередні обов'язки не на території роботодавця, а у себе вдома, або ж у іншому місці. Проаналізувавши зміст ст. 21 Кодексу законів про працю, можемо констатувати, що відносини дистанційної зайнятості практично повністю відповідають загальному визначенню трудового договору і можуть регламентуватися ним.

Роботодавці найчастіше укладають трудові договори з дистанційними умовами праці з тими працівниками, які уже мають досвід роботи на таких умовах і позитивно зарекомендували себе. Тобто, такі відносини ґрунтуються на високому рівні довіри та лояльності. Досить часто дистанційна зайня-

тість (робота вдома) поєднується з роботою в офісі. Укладення з дистанційним працівником трудового договору забезпечує останньому всі соціальні гарантії, передбачені кодексом законів про працю.

Регулювання трудових відносин у сфері дистанційної зайнятості відбувається ще й на основі договору підряду. За наявності такого договору відносини між працівником та роботодавцем регулюються не трудовим, а цивільним законодавством. У даному випадку працівник втрачає право на всі соціальні гарантії, проте у разі виникнення спорів чи конфліктів, працівник може звернутися до суду.

Для оформлення трудових відносин в рамках договору підряду можна застосовувати ще одну схему, за якої працівник є зареєстрованим суб'єктом підприємницької діяльності. Працівник за такої схеми вважається зайнятим як підприємець.

За вищезгаданої ситуації працівник добровільно робить вибір між державними соціальними гарантіями, проте нижчою заробітною платою, та між більш високими доходами, проте без державної підтримки та забезпечення. Така ситуація є досить неоднозначною. Так, працівники, що обирають роботу за договором підряду, орієнтуються здебільшого на короткострокову перспективу — отримати максимум доходу уже сьогодні. З іншого боку, рівень державних соціальних гарантій є незначним: держава не спроможна забезпечити належний рівень пенсійних виплат, медичного обслуговування тощо. Проте, вища заробітна плата компенсує виплати, пов'язані тимчасовою втратою працездатності, витрати на оздоровлення та відпочинок. Компенсувати витрати на медичне обслуговування можна також за рахунок страхової медицини, а проблему забезпечення у старості можна вирішити за рахунок накопичувальної пенсійної системи.

Найненадійнішим з юридичної точки зору є укладення усних домовленостей або ж так званих «віртуальних угод». За таких умов відносини працівника та роботодавця відбуваються поза полем правового регулювання. Роботодавець у більшості випадків не бажає офіційно оформлювати стосунки з працівником з метою скорочення витрат, пов'язаних з наймом робочої сили: зменшення офіційного фонду оплати праці, і, відповідно, певних податкових платежів і зборів; відсутність витрат на виплату компенсацій працівникам у разі їх звільнення; економія на кадровій роботі [1].

Підкреслюємо, що для України важливою передумовою розвитку дистанційної зайнятості на даний момент є, по-перше,

розробка законодавчої бази правової регламентації дистанційної зайнятості. По-друге, створення спеціальних інститутів, які повинні забезпечити підтримку та координацію дистанційної зайнятості.

Дистанційна зайнятість, як і будь-який інший вид трудової діяльності, обов'язково повинна бути закріплена законодавчо. Це потрібно, в першу чергу, для уникнення можливих соціальних конфліктів, забезпечення соціальної злагоди та стабільності.

Для усунення явних законодавчих прогалин, пов'язаних із впровадженням нових форм зайнятості та їх масовим розповсюдженням необхідно по-перше, у трудове законодавство включити більш жорсткі умови оплати праці та гарантії зайнятості, мова також йде про умови охорони та безпеки праці. При цьому роботодавець повинен нести відповідальність за будь-який нещасний випадок, не зважаючи на те, де він трапився, — в офісі чи на дистанційному робочому місці. Також трудове законодавство повинно містити чітку регламентацію робочого часу та часу відпочинку дистанційно зайнятих працівників.

Наголошуємо, що дистанційна зайнятість підлягає регулюванню трудовим законодавством, хоча її окремо не виділено у Кодексі законів про працю. Необхідно внести деякі корективи до ст. 3 КзПП, яка визначає регулювання трудових відносин.

Також потребує уточнення ст. 8 КзПП, яка регламентує регулювання трудових відносин громадян, що працюють за межами своїх держав. По-перше, дистанційна зайнятість дозволяє перебувати на території «своєї» держави, проте виконувати певну роботу на користь іншої країни. По-друге, абсолютно не визначеними залишаються моменти використання запозиченої праці за кордоном.

Варто також враховувати, що управління дистанційно зайнятими працівниками вимагає особливого підходу [3, с. 89]. І хоч на перший погляд дистанційний найм персоналу може видатися доступним, у кінцевому підсумку це може коштувати компанії дорожче, якщо не знати як управляти бізнесом в умовах дистанційної зайнятості.

Плани підвищення кваліфікації дистанційно зайнятих обов'язково повинні включати можливість перекваліфікації, підвищення кваліфікації, а також навчання. З метою уникнення ізоляції працівників у трудові угоди доцільно включати вимоги періодичних відвідин ними офісу.

Важливою є чіткість у визначенні назв нових посад, що виникають з появою дистанційної зайнятості, та кола обов'язків таких працівників. Гнучкість дистанційно зайнятих дає можливість роботодавцеві використовувати одного і того ж працівника в різних галузях з метою скорочення виробничих простоїв, розширення ринків збуту тощо.

Якщо розглядати майбутні перспективи розвитку дистанційної зайнятості в Україні, то необхідно створити орган, який би забезпечував формування інституційних основ для організації системної роботи щодо впровадження дистанційної зайнятості в країні.

Констатуємо необхідність створення національної концепції розвитку електронного ринку праці та механізму його державного регулювання. Жоден з наявних законодавчих актів, що регулюють соціально-трудова сферу, не містить відповідних положень, які б регламентували функціонування дистанційного сегменту ринку праці. Саме це є яскравим свідченням безумовної актуальності реформування законодавства даної сфери. У світовій юридичній практиці нормативна база, здебільшого, є передумовою для формування та розвитку певних відносин, тоді як в Україні відносини, що існують тривалий час, необов'язково вчасно закріплюються законодавством. Має місце не створення законодавства на перспективу, а критичне відставання нормативного забезпечення від розвитку суспільно-політичних процесів.

Концепція запровадження ефективної дистанційної зайнятості на рівні підприємства повинна містити такі положення щодо оцінки видів діяльності на підприємстві, які можна здійснювати на відстані; розробки оптимальних форм соціально-трудова відносин між дистанційно зайнятими працівниками та роботодавцями; побудова та підтримка комунікаційних зв'язків дистанційно зайнятих працівників, їх взаємовідносин з колегами тощо.

Висновки. Підводячи підсумки, підкреслимо, що електронний ринок праці з'явився в Україні відносно недавно та продовжує формуватися. У зв'язку з цим його важливий сегмент — дистанційна зайнятість — не набрав поки що офіційного інституціонального статусу та суспільного визнання. Проте уже сьогодні активно використовуються переваги цієї нової форми зайнятості.

Очевидно, що дистанційна зайнятість і надалі буде зберігатися та поширюватися, зважаючи на потреби сторін соціально-трудова відносин.

На думку автора, всі зміни які відбуваються на електронному ринку праці, позитивно впливають на можливості населення України максимально розкривати свій талант та потенціал, розвивати потенціал колег і підлеглих, отримувати задоволення від співпраці з іншими людьми, допомагають знайти баланс між роботою та особистим життям. І все це принесе велику користь економіці та суспільству в цілому.

Нам видається, що активізація досліджень у галузі соціально-трудової сфери в умовах розвитку нових форми зайнятості повинна стати однією з пріоритетних завдань економічної науки на сучасному етапі задля утворення «здорових» відносин у царині безпосереднього докладання праці, забезпечення соціальної згуртованості суспільства та підвищення якості трудового життя економічно активного населення.

Литература

1. *Беляева М. Г.* Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Международный сайт по охране труда // — Режим доступа: <http://www.otd-lab.ru/>
2. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія / А. М. Колот. — К. : КНЕУ, 2010. — С. 75.
3. *Красномовець В. А.* Характеристика трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / Збірник наукових праць ДВНЗ КНЕУ імені Вадима Гетьмана / Соціально-трудові відносини: теорія та практика, 2011. — № 2/2011.
4. *Моторна І. І.* Соціально-трудові відносини: формування та розвиток [дис. канд. екон. наук] / Моторна І. І. — К.: КНЕУ, 2009.
5. *Моторна І. І.* Сучасні доміанти розвитку соціально-трудової сфери та притаманних їй відносин / Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі / червень. — 2011 — № 4(49).
6. *Пельовін Л.* Дистанційна робота і особисте життя // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/>
7. Ресурси та моделі глобального економічного розвитку: монографія / [Д. Г. Лук'яненко, А. М. Поручник, А. М. Колот, Я. М. Столярчук, та ін.] — К.: КНЕУ, 2011.
8. *Шекиня С. В., Ермошкин Н. Н.* Стратегическое управление персоналом в эпоху Интернета. — М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002.

Статтю подано до редакції 17.05.12