

6. Колот А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : моногр. / Колот А. М. — К.: КНЕУ, 2003. — 230 с.
7. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : [навч. посібн.] / Колот А. М. — К. : КНЕУ, 1998. — 224 с.
8. Євтушевський В. А. Основи корпоративного управління: навч. посіб. [для студ. екон. спец.] / Євтушевський В. А. — К. : Знання-Прес, 2002. — 317 с. — (КНУ ім. Тараса Шевченка; Інститут вищої освіти АПНУ).
9. Тоффлер О., Тоффлер Г. Створення нової цивілізації. Політика третьої хвилі, <http://meta.ua/getpage.asp...>
10. Битуева А. В. Особенности структурного строения ценностных ориентаций [Електронний ресурс] / А. В. Битуева // CREDO NEW: теоретический журнал. — 2000. — № 3(21). — Режим доступа к журн.: <http://www.orenburg.ru/culture/credo/21/bitueva.html>

Стаття надійшла до редакції 02.06.2011 р.

УДК 331.526

Красномовець В. А.,
канд. екон. наук, викл.,
кафедра менеджменту,
Черкаський національний університет
імені Богдана Хмельницького

ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті проаналізовано особливості трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості. Обґрунтовано переваги та недоліки даної форми зайнятості. Охарактеризовано особливості відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежно від способу оформлення відносин. Розглянуто особливості управління персоналом в умовах дистанційної зайнятості.

В статье проанализированы особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости. Обосновано преимущества и недостатки данной формы занятости. Охарактеризованы особенности отношений между субъектами рынка труда при дистанционной занятости в зависимости от способа оформления отношений. Рассмотрены особенности управления персоналом в условиях дистанционной занятости.

In the article the features of labour relations are analysed in the conditions of the controlled from distance employment. Grounded advantages and this formal of employment defects. The features of relations are described between a sub^hektami labour-market at the controlled from distance employment depending on the method of registration of relations. The features of management a personnel are considered in the conditions of the controlled from distance employment.

Ключові слова: Трудові відносини, нові форми зайнятості, дистанційна зайнятість, переваги та недоліки дистанційної зайнятості, особливості управління персоналом.

Ключевые слова: Трудовые отношения, новые формы занятости, дистанционная занятость, преимущества и недостатки дистанционной занятости, особенности управления персоналом.

Key words: Labour relations, new forms of employment, controlled from distance employment, advantages and lacks of the controlled from distance employment, feature of management a personnel.

Вступ. Усвідомлюючи першочергове значення людського чинника у формуванні конкурентних переваг, роботодавець прагне удосконалення форм, методів, напрямів використання людського потенціалу. В умовах, коли основними факторами розвитку стають інформаційно-комунікаційні технології з їх стрімко зростаючим потенціалом і швидким падінням витрат, відкриваються великі можливості для появи нових форм організації праці і зайнятості в рамках як окремих підприємств, так і суспільства в цілому. Перехід до інформаційного суспільства, яке продовжує формуватися на межі змін у комунікаційних технологіях і в мотивації трудової поведінки людей, обумовлює істотні трансформації трудових стосунків, а саме, появу «дистанційних стосунків» між працедавцем і його співробітниками, які є частиною процесу децентралізації трудової діяльності в часі і просторі, тобто процесу формування гнучкого ринку праці. Масштаби і темпи поширення дистанційної зайнятості в розвинених країнах дуже високі (в Європейських країнах доля потенційних дистанційно зайнятих працівників, за окремими оцінками, складає від 10 % до 22 % загальної кількості зайнятих).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи формування та розвитку дистанційної зайнятості досліджувалися в роботах таких зарубіжних учених, як Пратт Джоан, Ной Норман, Brent Міллер та ін. В Україні проблематикою нових форм зайнятості дослідженням теоретичних і практичних основ соціально-трудова відносин займаються займаються В. М. Данюк, А. М. Колот, І. І. Моторна, І. М. Новак, Л. В. Шаульська та ін.

Постановка завдання. Метою статті є визначення особливостей трудових відносин, що виникають в умовах дистанційної зайнятості.

Результати дослідження. Дистанційна зайнятість визначається як нестандартна форма зайнятості, що передбачає гнучкі соціально-трудова відносини між працівником і роботодавцем безпосередньо у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій. Нестандартність цієї форми зайнятості обумовлюється нестаціонарністю робочого місця, ненормованим робочим часом, нестабільністю й гнучкістю соціально-трудова відносин. Віртуальне середовище дистанційної зайнятості передбачає широке застосування інформаційних і комунікаційних технологій, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [4, с. 283].

Переваги цієї форми організації праці очевидні. Це скорочення витрат працедавця на оренду приміщень і організацію робочих місць; істотна економія часу, енергії і засобів працівника унаслідок відсутності транспортних проблем; зростання продуктивності праці при його організації відповідно до індивідуальних запитів індивіда в комфортніших домашніх умовах; зменшення забруднення навколишнього середовища через скорочення транспортних потоків і т.д. Можливості дистанційної зайнятості сприяють підвищенню ділової активності і зайнятості населення: деякі верстви населення (люди з інвалідністю, жінки з малолітніми дітьми та ін.) завдяки новим технологіям отримують можливість працювати, не покидаючи дім, а підприємці можуть залучити працівників, не забезпечуючи останніх робочим місцем.

На думку вчених [5], років через десять нові технології дозволять виконувати за межами офісу, в домашніх умовах, практично будь-яку роботу. Це веде до стирання меж між роботою і особистим життям. Все більше і більше службових обов'язків і завдань виконуватиметься працівниками компаній не в офісі, а вдома; робота проводитиметься не тільки в робочий час, але навіть у вихідні і святкові дні.

Експерти вважають, що вже сьогодні більше 40 мільйонів працівників по всьому світу трудяться вдома, як мінімум, один день у тиждень. Число співробітників різних компаній з цілодобовим постійним доступом до електронної пошти виросло від кількох мільйонів до кількох десятків мільйонів чоловік. І в той же час, знаходячись в офісах, працівники все більше часу присвячуватимуть своїм особистим справам [5].

Застосування дистанційної форми зайнятості має кілька особливостей. Віддалений режим не може бути використаний людьми, чия робота заснована на контактах з клієнтами. Поза офісом не зможуть трудитися співробітники, що мають справу з готівкою. Також обмеження можуть стосуватися роботи з персональними даними, оскільки співробітник зобов'язаний забезпечити захист інформації. Застосування дистанційної зайнятості є можливою у таких формах. По-перше, це може бути основна форма зайнятості в організації. Віддалена робота прекрасний варіант для творчих професій: художників, програмістів, дизайнерів, копірайтерів, веб-майстрів, фотографів, журналістів, редакторів, коректорів, перекладачів і т. д. Проте при грамотній постановці справи роботу додому можуть перенести більшість охочих. По-друге, це можливість віддаленої роботи для окремих співробітників компанії.

За умов дистанційної роботи як основної форми зайнятості, потрібно теж дотримуватися певних вимог до організації праці. В першу чергу, не варто відмовлятися від офісу. Саме він є епіцентром бізнесу та необхідний як місце, де всім співробітникам можна зустрітися, порадитися, обговорити проекти. Окрім того, керівнику потрібно вводити в курс справи нових співробітників та проводити час від часу необхідні консультації. Офіс незамінний для нарад у форматі мозкових штурмів, коли фахівцям потрібно зібратися разом і ухвалити якісь узгоджені рішення. Тільки в офісі, спостерігаючи за колегами, нові співробітники зможуть ввібрати внутрішні неписані правила компанії, можливе ефективне наставництво, передача досвіду на особистому прикладі. Крім того, не всі працівники можуть трудитися вдома. Іноді, окрім комп'ютера, через специфіку завдань, може знадобитися певна техніка, якої удома може і не виявитися. Наприклад, принтери, сканери, ксерокси, факси. В єдиному центрі, в офісі повинні постійно знаходитися керівник або відповідальна особа для швидкого реагування на виникаючі ситуації. Тобто, офіс — це своєрідний центр тяжіння, який абсолютно необхідний, незалежно від розміру і типу бізнесу.

Що стосується можливості використання дистанційної форми зайнятості деякими співробітниками, то слід зазначити, що це значною мірою залежить від сумлінності та досвіду кожного окремого працівника. Щоб отримати можливість дистанційної праці потрібно добре себе зарекомендувати, можливо просити про дистанційну роботу слід після вдало виконаного завдання. Можна також запропонувати керівникові дозволити попрацювати вдома якийсь час у порядку експерименту. Слід пам'ятати, що це шанс показати себе з кращого боку і виправдати довіру керівника. За час експериментальної відсутності робота повинна виконуватися максимально якісно і оперативно. Слід також скласти список, який би наочно підтверджував той факт, що поза офісом працювати можна набагато продуктивніше. Водночас, варто вказати додаткові плюси: економія часу на дорогу, готовність витратити значно більше часу на реалізацію завдання, спокійна атмосфера, що особливо важливо, коли завдання вимагає інтелектуальних зусиль і глибокого занурення в суть проблеми. Очевидна економічна вигода для підприємства: не потрібно витрачати гроші на устаткування робочого місця співробітника [6].

Характер відносин між суб'єктами ринку праці при дистанційній зайнятості залежить від способу оформлення відносин між ними. На практиці зустрічаються три форми договору між працівником і працедавцем.

Трудовий договір. Працівник, уклавши традиційний трудовий договір з працедавцем, виконує свої трудові обов'язки не на території працедавця, а вдома або в іншому зручному йому місці.

Така форма організації праці зазвичай дозволяється працівникам, що вже мають досвід роботи з даним працедавцем і добре зарекомендували себе, оскільки в даному випадку відносини між суб'єктами будуються на високому рівні довіри і лояльності. Всі відносини між працівником і працедавцем регулюються трудо-

вим договором, і працедавець має право вимагати виконання встановленого режиму праці (наприклад, присутність працівника в певний час на «робочому місці» біля комп'ютера або телефону). Досить часто робота вдома поєднується з роботою в офісі, наприклад, кілька годин або днів у тиждень, для сумісного обговорення робочих питань у колективі і виконання обов'язків, які не можна здійснити віддалено від офісу. Працівник користується усіма соціальними і трудовими гарантіями відповідно до законодавства. Якщо робота носить разовий або сезонний характер, працедавець може укласти з працівником терміновий трудовий договір [1].

Договір підряду або інший договір цивільно-правового характеру. При укладенні такого договору працівник виступає як виконавець, і відносини сторін регулюються не трудовим, а цивільним законодавством. Звичайно, в даному випадку працівник не має права розраховувати на соціальні гарантії, передбачені Трудовим кодексом (виплату допомоги з тимчасової непрацездатності, надання щорічних і навчальних відпусток, відшкодування шкоди у зв'язку з нанесенням шкоди здоров'ю та ін.). Але укладення цивільно-правового договору — це не гірший варіант для добросовісного працівника, оскільки у разі порушення умов договору він все ж таки може звернутися за захистом своїх прав до суду. На жаль, при дистанційній зайнятості широкого поширення набув і третій варіант оформлення відносин.

Усна або «віртуальна» угода. При такій домовленості взаємодія працедавця і працівника відбувається у неправовому полі. Основною причиною небажання працедавця офіційно оформляти відносини з працівником є прагнення скоротити витрати, пов'язані з наймом робочої сили. Не укладаючи трудовий договір з працівником, працедавець не несе ніяких зобов'язань перед залученим співробітником. Не зростає чисельність працівників, що веде до зниження фонду оплати праці і бази оподаткування для визначення деяких податків і зборів. Рівні нулю і витрати, пов'язані з розірванням договору з працівником. Працедавець економить також і на кадровій роботі — оформленні трудових договорів, розрахунку і нарахуванні заробітної плати і інших виплат, веденні всієї документації [1].

Роботодавцю варто також врахувати, що управління дистанційно зайнятими працівниками вимагає особливого підходу. І хоча на перший погляд дистанційний найм персоналу може видатись доступним, у кінцевому підсумку це може коштувати компанії вдвічі дорожче, якщо не знати, як ефективно управляти бізнесом в подібних умовах. Відтак, управління «дистанційним» персоналом передбачає певний ряд особливостей.

У першу чергу, слід повідомляти у письмовій формі про завдання і очікування керівника. Варто переконатися, що співробітники мають повну уяву про масштаби проекту, в якому вони будуть працювати, так само як і конкретного завдання, яке ставиться перед ними і розтлумачити все якомога деталізованіше в письмовому вигляді.

Якщо робота буде завершена в строк або достроково — можна запровадити бонуси. Це добре впливає на співпрацю з творчими особистостями. Наприклад, додаткові 10 %, якщо проект завершено на один день раніше, додаткові 20 % — якщо на два дні раніше, і т.д. Ця з виду проста ідея може привести до швидкої оборотності при збереженні якості і часу.

На початку дня необхідно підтримувати п'ятихвилинний відео/телефонний зв'язок. Необхідно переконатися, що команда працює в потрібному режимі і рухається в правильному напрямку. П'ять хвилин планування щоранку — відмінний спосіб почути про стан справ від самої команди, а також визначити перешкоди, які потрібно знати і усунути в процесі виконання роботи.

Варто розмежовувати тип дистанційних працівників та враховувати особливості їх сторін життя, що в першу чергу стосується людей з інвалідністю, жінок з дітьми. Про необхідність відлучення на певні години в робочому дні необхідно узго-

дити попередньо, якщо це, скажімо, необхідність проходження процедур. Проте, це не повинно стати причиною невчасного виконання роботи.

Не слід відкладати вирішення проблем у команді. Проблеми, що виникають, досить легко можуть ввести дистанційних працівників у розпач. Якщо комусь з команди потрібна допомога або порада, привчіть працівників зв'язуватись з керівництвом не зволікаючи і не вагаючись.

Дуже важливо спланувати робочий графік. Якщо це може бути застосовано до виду роботи, слід заздалегідь скласти план робіт, який допоможе команді краще відчувати, що вони дійсно відпрацьовують свій повноцінний робочий день, наприклад, з 10 ранку до 6 вечора в будні дні, навіть якщо вони працюють вдома. Це сприятиме покращенню продуктивності, а також дасть можливість керівнику ефективніше контролювати працівників. Кожна людина має свій найпродуктивніший робочий коефіцієнт у певний час дня, тому можна запитати кожного працівника, коли саме їм найзручніше працювати протягом дня, і встановити відповідний графік роботи.

Великі обсяги робіт слід розбити на основні дати і етапи розвитку. Це допоможе тримати працівників у робочому режимі, і заздалегідь попередить про виникаючі або заплановані нюанси та питання, перш ніж вони стануть невіршальними чи неактуальними. Це дозволить керівнику з легкістю відстежувати й оцінювати успішність виконання завдань етапів і допоможе команді працювати віддалено більш ефективно.

Варто також запровадити моніторинг ключових показників продуктивності, особливо, якщо подібна практика використовується в офісі. Перед затвердженням певного проекту, слід намітити декілька (скажімо, від трьох до п'яти) ключових показників продуктивності команди, та використовувати їх для відстеження успіху на щоденній, щотижневій або щомісячній основі [2].

Висновки. У цілому, розвиток дистанційної зайнятості є кроком до більшої гнучкості ринку праці, що є об'єктивною тенденцією як для країн з перехідною економікою, так і для країн з розвинутою ринковою системою. Проте використання сучасних технологій сприяє переходу від системи традиційної стабільної зайнятості до непостійної і неповної зайнятості, що не завжди відповідає інтересам працівників. Основними відмінними рисами трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості є дистанційне робоче місце, можливість обирати час роботи, зростання гнучкості персоналу та ін. Проте, віртуалізація робочого місця перешкоджає об'єднанню працівників та зниженню згуртованості колективу, може стати причиною ізоляції і відокремлення працівників, а також недостатнім рівнем соціальних гарантій з боку роботодавців, може стати причиною перевищення тривалості робочого дня.

Для керівників підприємств, що мають на меті використання дистанційної зайнятості, необхідно також пам'ятати про особливості управління персоналом, зайнятим у такий спосіб. Це стосується необхідності підтримувати постійний зв'язок та бути готовим вирішити проблеми, що можуть виникнути, врахування особливостей здоров'я та потреб працівників. Відтак, для недопущення порушень та дискримінації як з боку працівників, так і з боку роботодавців, необхідні продумані економічні і юридичні заходи по регламентації відносин між дистанційними працівниками і працедавцями в правовому полі та захисту кожної із сторін договору від недобросовісної поведінки партнера.

Література

1. *Беляева М. Г.* Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Международный сайт по охране труда//Електронний ресурс. Режим доступу: <http://otd-lab.ru/stati/trudovye-otnosheniya/osobennosti-trudovykh-otnoshenii-v-usloviyakh-distantionnoi-zanyatosti>

2. Дистанционная занятость эффективна, если она четко регламентирована // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&cid=29>

3. Луданик М. В. Дистанционная занятость на российском рынке труда: формирование, развитие и механизмы регулирования [автореферат на соискание научной степени канд. эконом. наук] / М. В. Луданик. — М.: МГУ им. Ломоносова, 2006. — 20 с.

4. Моторна І. І. Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудомих відносин в умовах дистанційної зайнятості / І. І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень. — № 32. — С. 283—287.

5. Пельовін Л. Дистанційна робота і особисте життя // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&cid=13>

6. Як переконати шефа дозволити вам працювати віддалено // Сайт журналу «Менеджер по персоналу». Електронний ресурс. — Режим доступу: <http://www.hrliga.com/index.php?module=profession&op=view&id=282>

Стаття надійшла до редакції 11.05.2011 р.

УДК 330.342.172:331.105

Колядич О. І.,
канд. екон. наук, старш. викл.,
Погорелов С. Б.,
старш. викл.,
кафедра історії та теорії господарства,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ З ПОЗИЦІЙ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ

У статті розглянуто суть дослідження соціально-трудомих взаємодій з позицій системного підходу з врахуванням інтенсифікації змін суспільства, безперервної трансформації та постійного самопоновлення його підсистем. Виокремлено чинники ефективного функціонування системи соціально-трудомих взаємодій ринкової економіки України та визначено функції цієї системи.

В статті рассмотрена сутність дослідження соціально-трудомих взаємодій з позицій системного підходу з урахуванням інтенсифікації змін суспільства, безперервної трансформації та постійного самопоновлення його підсистем. Виокремлено фактори функціонування системи соціально-трудомих взаємодій ринкової економіки України та визначено функції цієї системи.

The article looks into the research of social and labor cooperation with position systemic approach taking into account the intensification of social change, transformation and continuous permanent samoponovlennya its subsystems. Outlined the factors effective functioning of social-labor interaction Ukraine's market economy and defines the functions of the system.

Ключові слова: Соціально-трудова взаємодія, системний підхід, структура, закони розвитку системи, принцип синергізму, роботодавець, найманий працівник, інститут зайнятості, соціальне партнерство, профспілка, трансакції, емерджентний ефект.

Ключевые слова: Социально-трудовое взаимодействие, системный подход, структура, законы развития системы, принцип синергизма, работодатель, наёмный работник, институт занятости, социальное партнерство, профсоюз, трансакции, эмерджентный эффект.

Keywords: Socio-labor interaction, systematic approach, structure, development of laws, the principle of synergy, the employer, employee, institute employment, social partnership, union, Transactions, emerdzhentnyy effect.