

ся за кожну запропоновану роботу, уникаючи відмов, заради підтримання позитивної репутації. Але ті тимчасово зайняті, які себе добре зарекомендували, мають можливість, як мінімум, поліпшити свої професійні навички, а, як максимум — отримати постійне місце роботи. Зокрема, дослідження в одній з лікарень Словаччини засвідчило прагнення тимчасово зайнятих лікарів використовувати свою діяльність для отримання професійного досвіду, знань, використання обладнання та матеріалів [1, с. 65].

За *коворкінгу* формування засад гідної праці відбувається за рахунок економії коштів на сумісній оренді приміщення та отриманні бек-офісних послуг, обміну бізнес-інформацією та бізнес-ідеями, доступу до фінансових ресурсів і взаємопідтримки між працівниками. Участь у коворкінг-центрах активізує діяльність кожного працівника, згуртовує та інтенсифікую, сприяє появі нових ідей, розширенню бізнесу, зростанню професіоналізму. Тож особливо ефективною участю у коворкінг-центрах є для новачків бізнесу, які отримують в офісі підтримку та необхідну бізнес-інформацію.

Література

1. Eurofound (2015), New forms of employment. — Luxembourg: Publications Office of the European Union.

УДК 005.35:658.009.12

Червінська Л.П.,

д-р екон. наук, проф.,

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

УПРАВЛІННЯ ЗАЙНЯТІСТЮ В ІНТЕРНЕТ-ЕКОНОМІЦІ НА ЗАСАДАХ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ

У сфері зайнятості в Інтернет-економіці відбуваються суттєві трансформації. Згідно даних Бюро статистики зайнятості США в галузях, пов'язаних з сітовими інформаційними технологіями зайнято близько 50 % усього працюючого населення США. Багато з цих людей отримують професії, яким ще доцільно дати визначення [1].

В Україні у 2015 році понад 20 % українських підприємств активно використовували працю віддалених співробітників. Середня частка дистанційних співробітників у середовищі офісних

працівників України склала близько 7 %. Від переходу на віддалений режим лише за минулий рік роботодавцям вдалося заощадити 1,7 млрд гривень. Кожен віддалений співробітник зміг заощадити компанії близько 17 000 гривень за рік.

Згідно з результатами дослідження, проведеного сервісом «Бітрікс24» спільно з ГФК Юкрейн, у найближчі два роки Україну чекає стрімке зростання дистанційної зайнятості. Частка віддалених співробітників буде тільки збільшуватися. Вже до 2017 року не менше 35 % компаній у країні матимуть віртуальні робочі місця. Це зростання відбудеться за рахунок підприємств, які ще не використовували дистанційний формат роботи, і компаній із частковою віддаленою зайнятістю, 25 % і 46 % відповідно. Саме останні є джерелом розширення повноцінної дистанційної зайнятості, так як активніше планують її впровадження і вище оцінюють переваги. Найбільше віддалених співробітників у ритейлі, телекомунікаційній галузі, ІТ, промислових і будівельних компаніях. Результати дослідження показали, що у 73 % опитаних компаніях розмір зарплати не залежить від того, в офісі працює співробітник чи ні, а в 5 % компаніях дистанційні працівники отримують навіть більше офісних. І лише 10 % підприємств пропонують за роботу дистанційним співробітникам менше стаціонарних, що пов'язано з невпевненістю в тому, що він весь свій робочий час присвячує даному роботодавцю [3, с.3-5].

Як свідчать дослідження, у керівників компаній є упередження проти дистанційної роботи. Найпоширеніший страх керівників компаній — порушення інформаційної безпеки компанії, також керівники побоюються відсутності контролю робочого часу, втрати ефективних комунікацій всередині компанії, а також вважають, що є ризик втратити корпоративний дух компанії, культуру і цінності. Хоча насправді використання сучасних інформаційних інструментів підсилює комунікаційні можливості співробітників всередині компанії і дає їм звичні робочі інструменти в новому соціальному форматі.

У даному випадку важливе значення доцільно приділяти соціальній відповідальності організації і персоналу. Щоб дистанційна зайнятість розвивалась і була одним із перспективних напрямів трудових відносин, необхідна соціальна відповідальність бізнесових структур, виконання ряду умов і гарантій при організації робочих місць з технологічної точки зору. Так: вдома у телепрацівника має бути окрема кімната для телероботи, окремий телефон, а підприємці повинні сплачувати додаткові затрати на її організацію; мають забезпечуватись регулярні контакти між теле-

працівником з допомогою електронної пошти і телефонних зв'язків, повністю оплачуваних роботодавцем; мають бути регулярні контакти між телепрацівниками і їх менеджерами; комп'ютерне обладнання повинно забезпечуватись підприємцями, бізнесменами, а також відповідальність за інсталяцію, обслуговування, страхування і узгодження з вимогами безпеки праці.

Соціальна відповідальність бізнесу у сфері дистанційної зайнятості має забезпечуватись через механізми державного і суспільного регулювання, зокрема, на основі розробки відповідних правил і регулюючих документів. У США, наприклад, використовуються, такі як: ADA — Акт з прав американців, які мають обмежену працездатність; EEO — Можливості рівного працевлаштування; FLSA — Акт справедливих трудових стандартів; LMRA — акт по взаємовідносинах виконавців і менеджерів; SOHO — правила по малому офісу/домашньому офісу та інші акти і правила регулювання.

Має формуватись трудове законодавство з питань умов забезпечення тими ж нормами (розцінками) оплати і гарантіями зайнятості, як у звичайних працівників, включаючи умови охорони і безпеки праці. При цьому роботодавці мають приймати юридичну відповідальність за будь-який нещасний випадок чи втрату, навіть незалежно від того де він відбувся — в офісі чи на дистанційному робочому місці [2, с. 11-13].

Особлива увага в законодавчому порядку повинна бути приділена кількості робочих годин, які мають бути чітко визначені, а телепрацівники включені в плани підвищення кваліфікації і навчання.

Також важливо, щоб телепрацівник мав доступ до представників профспілки і можливість відвідувати збори в межах робочого часу. В свою чергу, соціальні працівники і представники профспілки повинні мати можливість відвідувати телепрацівників (у тому числі інвалідів).

Дотримання принципів соціальної відповідальності до наведених можливостей забезпечує відповідні перспективи поширення нових форм зайнятості в Україні. А інституціональні механізми регулювання дистанційної зайнятості забезпечуватимуть відповідний захист вітчизняних працівників.

Література

1. Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. — Т. 1. — Ч. 1. — Женева: МБТ, 2009.

2. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій // Україна: аспекти праці. — 2010. — №2. — С. 10—13.

3. Хаматова Ю. Кожен десятий співробітник в Україні до 2017 року припинить ходити в офіс. 2 березня 2016 року. — Режим доступу: http://www.bitrix24.ua/blogs/community_ua/kozhen-desyaty-spivrobi.-8.c.

УДК 331.5.021-056.26

Garbat M.,

Ph. D.,

University of Zielona Gora, Poland

EMPLOYMENT OF PEOPLE WITH DISABILITIES — UN CONVENTION VS POLISH REALITY

Article 30 of the Constitution of the Republic of Poland indicates that «the inherent and inalienable dignity of the human being is the source of freedom and human and civil rights. It is inviolable, and its respect and protection is the responsibility of the public authorities» (Constitution of the Republic of Poland, 1997). It means that damages to the body resulting in reducing functional capacity should not result in limiting civic freedoms. Unfortunately, disability often causes discrimination and questioning of fundamental rights, both in Poland and in other countries. Situation like that encourage public authorities and social organisations to take measures to improve the quality of life of people with disabilities. The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities may be an example of such activities. Adoption of the Convention was an important event of international rank, as presented in its approach aims «to identify and recognise the modern approach to disability from the welfare and charitable approach to creation of a society and the environment open to everyone, integrating and equalising chances and based on human rights.» The rank of it is accurately reflected with the words of United Nations Secretary-General Kofi Annan, who on the day of its adoption stated that «for 650 million disabled people around the world, that day brings promise to the beginning of a new era». The development of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities was the result of long-standing, close to fifty years lasting multifaceted efforts undertaken mainly by people with disabilities, their families and NGOs. The culmination of that was the adoption of the Convention by