

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Грішнова О. А., Дорош О. В., Шурпа С. Я. Інвестування в людський капітал у системі чинників забезпечення гідної праці: монографія. К. : КНЕУ, 2015. 222 с.
2. Мінімальна зарплата в Україні з 2000 по 2022 рр. URL: <https://services.dtkr.ua/catalogues/indexes/2> (дата звернення: 07.05.2022).
3. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за видами економічної діяльності у 2010-2021 роках URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/szpshp/szpshp_ed_rik.xlsx (дата звернення: 07.05.2022).
4. Середньомісячна заробітна плата штатних працівників за регіонами за період з початку року у 2021 році URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2021/gdn/Zarp_reg_p/Zarp_reg_p2021_ue.xlsx (дата звернення: 07.05.2022).
5. Цимбалюк С.О. Бренд роботодавця: методологія дослідження та практика формування: монографія. К.: КНЕУ, 2018. 227 с.

УДК 331.101:330.341.1

Рябоконт І. О.

старший викладач, ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»

ОРГАНІЗАЦІЙНІ АСПЕКТИ ВІДДАЛЕНОЇ РОБОТИ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ

Розвиток цифрової економіки в умовах нових соціально-економічних викликів і реалій у зв'язку з пандемією COVID-19 сприяв поширенню дистанційних форм праці, що виявило низку супутніх проблем, таких як: застарілість матеріально-технічного забезпечення; зміна формату та інструментарію праці, виникнення додаткових витрат на забезпечення трудового процесу тощо.

Цифрова економіка змінює характерний для індустріальної форми виробництва жорсткий розклад робочого дня, роблячи гнучким використання людського капіталу працівника» [3].

Проте за умов праці в дистанційному режимі можливим є виникнення труднощів з плануванням робочого часу та дотриманням балансу роботи та особистого життя. Збалансованість роботи та особистого життя має велике значення для запобігання професійного вигорання внаслідок, зокрема, незадоволення комунікаційних потреб працівників.

З поширенням цифровізації різних сфер економіки все більшої актуальності набуває проблема пошуку форм організації праці в умовах віддаленої роботи, за яких її ефективність та результативність зростатиме при збереженні високого рівня задоволеності роботою.

Крім того цифровізація суттєво впливає на зайнятість і ринок праці, зокрема є передумовою нових можливостей для створення нових робочих місць [3].

Водночас продовжується процес формування нестандартних трудових відносин, поява нових інтернет-послуг та, відповідно, професій та компетенцій.

Працівник отримує швидко можливість перепрофілювання і самостійної організації праці в умовах віддаленого режиму, що потребує певного рівня особистої відповідальності та самодисципліни. Нові підходи до організації праці потребують розгляду переваг та недоліків віддаленої роботи.

Позитивні аспекти:

- автономія працівника;
- гнучкість робочого часу;
- потенціал для поліпшення роботи;
- Баланс між працею та відпочинком;
- Підвищення продуктивності праці.

Негативні аспекти:

- потреба у безперервності зв'язку;
- розмиття роботи та домашнього життя;
- інтенсифікація роботи;
- збільшення тривалості робочого дня;
- скорочення періодів відпочинку [4].

Окрім того перевагами віддаленої роботи є відсутність витрат на транспорт; використання передових комп'ютерних та телекомунікаційних технологій; виконання роботи у зручний для працівника час; підвищення зосередженості на робочих завданнях (за умов чіткого відділення робочої зони вдома тощо). До недоліків можна віднести також необхідність планування та потребу поділу власного часу, де значну роль відіграватиме орієнтація працівника на результат. Наступною проблемою з позиції ринку праці є трансформація зайнятості та поява її дистанційних форм можуть привести до поширення нестійкої зайнятості, що передбачає короткостроковий характер трудових відносин і позбавлення працівників ключових елементів соціального захисту, властивих традиційним відносинам у сфері праці [3].

Слід вживати заходів, аби віддалені працівники користувалися перевагами рівного ставлення і рівних умов із працівниками, які

працюють повний робочий час і перебувають у порівнянних ситуаціях щодо: захисту від дискримінації; охорони материнства; винагородження; передбаченого законом соціального забезпечення; доступу до навчання; безпеки та гігієни праці (особливо щодо роботи на комп'ютерах); оплачуваної щорічної відпустки та оплачуваних вихідних; права на асоціацію; припинення трудових відносин [1, с. 29].

Таким чином, постає необхідність пошуку нових форм організації праці, які б дозволили ефективно використовувати людські ресурси, за умов високих результатів праці; впровадження відповідного методичного супроводу та нормативно-правової бази.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Азбука прав працюючих жінок і гендерної рівності (друге видання). — Авторське право, Міжнародна організація праці, 2010 р. 244 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/--sro-budapest/documents/publication/wcms_168910.pdf (дата звернення: 18.01.2022).

2. Лагутіна І.В. Особисті немайнові трудові права дистанційних працівників. Порівняльно-аналітичне право. 2014. URL: http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/2867/Лагутіна%20І.В._ОСОБИСТІ%20НЕМАЙНОВІ%20ТРУДОВІ%20ПРАВА%20ДИСТАНЦІЙНИХ%20ПРАЦІВНИКІВ.pdf?sequence=1&isAllowed=y (дата звернення: 21.01.2022).

3. Пищуліна О. Цифрова економіка: тренди, ризики та соціальні детермінанти: доповідь / Центр Разумкова. Київ, жовтень 2020. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2020_digitalization.pdf (дата звернення: 21.01.2022).

4. High-level Conference on the Future of Work “Remote Work: Challenges, Risks and Opportunities” URL: https://www.eurofound.europa.eu/sites/all/libraries/viewerjs/index.html#https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/presentation_future_of_work_conference_remote_work_9_march_2021_twe.pdf (дата звернення: 18.01.2022).