

Дяконенко О.І.,
канд. екон. наук, ст. н. с.,
відділ проблем формування соціального капіталу,
ІДСД ім. М.В. Птухи НАН України

ІННОВАЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ У КОНТЕКСТІ ГІДНОЇ ПРАЦІ

В умовах формування інформаційного суспільства актуалізується необхідність дослідження інноваційної зайнятості в аспекті гідної праці. Інноваційно зайняті працівники, створюючи нові матеріальні та духовні блага, є рушійною силою, яка сприяє зростанню якості зайнятості, звільняє працівника від важкої фізичної праці, формує умови для безпечної діяльності, саморозвитку, отримання задоволення від роботи, отримання гідної винагороди за працю та зростання якості життя працівника. Розвиток електроніки, її всебічне впровадження у виробництво, посилення автоматизації, впровадження комп'ютерів, мобільного та фіксованого зв'язку, нано- і біотехнологій стають поштовхом до формування засад гідної праці.

Вплив інноваційної діяльності на показники гідної праці є відчутним за мобільної зайнятості при активному використанні інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Зазвичай інноваційно зайняті, що працюють на основі ІКТ, мають високий рівень задоволення роботою, характеризуються високою продуктивністю та якістю праці. Це пояснюється перевагами, які надає ця форма зайнятості, а саме: можливість працювати автономно, ефективність використання робочого часу, економія часу і витрат на переїзд «робота-дім», оплата праці за результатами роботи, а не кількістю відпрацьованих годин, зменшення рівня стресу.

Інноваційна зайнятість на основі ІКТ є гідним робочим місцем для висококваліфікованих працівників, науковців, управлінців, спеціалістів у сфері інформаційних технологій і креативної економіки за умов наявності необхідного технічного забезпечення, можливості власноруч обирати місце і режим роботи, сприятливих умов праці (рівень шуму, освітленість та температура повітря в приміщенні, зручність робочого місця тощо), можливості неформального спілкування та соціальних контактів при виконанні поставлених завдань.

Кардинально трансформує показники гідної праці активне поширення таких форм інноваційної зайнятості, як спільна (collaborative), тимчасова та шерінгова зайнятість, краудсорсинг та ін.

Спільною зайнятістю (парасолькові організації, коворкінг, кооперативи тощо) охоплені зазвичай висококваліфіковані спеціалісти, літнього та молодого віку, зайняті в ІТ і веб-секторах, бізнес-консалтингу, аудиту, творчих професіях, що прагнуть до самозайнятості за мінімального ризику ведення бізнесу. Зокрема, для осіб пенсійного віку ця форма співробітництва дає можливість зберегти пристойний рівень доходу і бути корисними своїми знаннями та досвідом.

Краудсорсинг як формі інноваційної зайнятості притаманні безоплатність (чи мінімальність оплати) діяльності, відсутність вимог до режиму роботи та продуктивності праці. Компанії-споживачі (Вікіпедія, «Microsoft», «Procter & Gamble», «Threadless», «Муїї» та ін.) інноваційних ідей за цієї форми зайнятості мають можливість знижувати власні витрати на створення ідеї, її реалізацію, маркетинг продукції, адміністрування персоналу, забезпечення робочої сили засобами і предметами праці, а інноваційно зайняте населення — отримати додаткове джерело доходу, хоча й переважно низькооплачуване (90 % завдань, що пропонуються Amazon Mechanical Turk, оплачуються в розмірі менше 0,10 доларів (2,71 грн). У той же час чеська Topdesigner.cz платить за незначні завдання в середньому 200 євро (5,8 тис. грн), німецька Clickworker дає можливість за 30 годин роботи заробити 200—400 євро (5,8—11,7 тис. грн), датська Voblr виплачує від 2000 до 20 000 євро (58,4 і 583,6 тис. грн відповідно) [1, с. 115]. Нерегулярність виплат, невпевненість в отриманні оплати, поодинокість робіт, недотримання авторських прав, неможливість бути охопленим програмами підвищення кваліфікації та навчання, отримувати соціальну допомогу, щорічну відпустку чи лікарняні нівелюють переваги цього виду зайнятості і порушують основні принципи гідної праці. Серед переваг краудсорсингу варто відмітити можливість представити своє портфоліо, підвищити потенціал, налагодити професійні зв'язки незалежно від місця проживання, підлаштувати режим роботи до фізіологічних особливостей і на власний розсуд розпоряджатися режимом та інтенсивністю трудової діяльності.

Тимчасова зайнятість поруч з високою доходністю характеризується незначною, порівняно з іншими видами інноваційної зайнятості, інтенсивністю роботи та рівнем стресу. Тимчасово зайняті особи, на відміну від штатних працівників, не мають права на отримання премій, бонусів, лікарняних та інших виплат, тривалість їхнього робочого часу необмежена, умови праці часто некомфортні, режим праці — нестабільний. Вони змушені брати-

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 сільовими 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