

## **НОВІ ЗВ'ЯЗКИ ТА ВЗАЄМОЗАЛЕЖНОСТІ В ТРУДОВІЙ СФЕРІ, СФОРМОВАНІ ПІД ВПЛИВОМ СОЦІАЛЬНОГО КАПІТАЛУ**

В умовах посилення мережизації відносин зростає значимість соціального капіталу у формуванні нових зв'язків та взаємозалежностей у трудовій сфері. На протидію таким наслідкам інформаційної економіки як нестабільність соціально-трудових відносин, низька правова захищеність працівників, демотивація трудової діяльності посилюється роль соціального капіталу як регулятора трудових відносин. Значущість соціального капіталу полягає у формуванні соціально-трудових відносин на засадах співучасті, взаємній координації поведінки, обміні інформацією, посилюючи адаптацію суб'єктів трудових відносин до нових умов.

Нові зв'язки та взаємозалежності в трудовій сфері характеризуються зростанням індивідуалізації відносин, посиленні ролі професійних якостей працівників, що в умовах загострення конкуренції за високопрофесійну робочу силу матиме прояв у зміні організаційних принципів трудових відносин та традиційних форматів зайнятості. До нових форм трудових відносин належать коворкінг, краудсорсинг, аутстафінг, аутсорсинг та ін. Зокрема, коворкінг є особливо ефективним для новачків бізнесу: в коворкінг-центрах можна отримати підтримку та необхідну бізнес-інформацію чи бізнес-ідею, економлячи на оренді приміщення та користуванні офісним обладнанням, маючи доступ до фінансових ресурсів та взаємопідтримку між працівниками. Участь у коворкінг-центрах активізує діяльність кожного працівника, згуртовує та інтенсифікує, сприяє появі нових ідей, розширенню бізнесу, зростанню професіоналізму. Цією зайнятістю 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. Для досвідчених осіб пенсійного віку така зайнятість дає можливість зберегти пристойний рівень доходу і бути корисними своїми знаннями та досвідом. Наразі малі та

середні підприємства, отримуючи допомогу від високопрофесійних та компетентних працівників-консультантів, мають переваги у вигляді економії та гнучкості ведення бізнесу, отриманні адміністративної підтримки, допомоги в переговорах з клієнтами, у підготовці документів та ін.

Краудсорсингу як формі трудових відносин притаманні безоплатність (чи мінімальність оплати), відсутність вимог до режиму роботи, нерегулярність робіт, недотримання авторських прав, що нівелюють переваги цієї форми зайнятості — можливість налагодити професійні зв'язки незалежно від місця проживання, підлаштувати режим роботи до своїх фізіологічних особливостей, на власний розсуд організовувати трудову діяльність. Фрілансери не завжди охоплені програмами підвищення кваліфікації та навчання, не мають змоги отримувати соціальну допомогу, щорічну відпустку чи лікарняні.

Вагомим чинником зростання соціального капіталу у краудсорсингу, коворкінгу, самозайнятості та інших формах інноваційної зайнятості стало поширення мобільної зайнятості на основі інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). Зазвичай зайняті, що працюють на основі ІКТ, мають високий рівень задоволеності від роботи, що 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 робочих годин, зменшення рівня стресу. Зайнятість на основі ІКТ є продуктивним робочим місцем для висококваліфікованих працівників, науковців, управлінців, спеціалістів у сфері інформаційних технологій та креативної економіки. Серед норвезьких науковців активно практикується мобільна робота на основі ІКТ, що дало суттєвий економічний ефект як для країни і наукових організацій, так і працівників, які мають можливість не змінювати місце проживання і не здійснювати щоденні переміщення «робота-дім» [1, с. 81]. Для працівника зайнятість на основі ІКТ буде продуктивнішою за умови необхідного технічного забезпечення, можливості власноруч обирати місце і режим роботи, що особливо важливо в умовах стислих термінів виконання завдання та необхідності високого рівня концентрації, сприятливих умов праці (рівень шуму, освітленість та температура повітря в приміщенні, зручність робочого місця тощо). Негативно на соціальному капіталі таких співробітників позначається відсутність неформального спілкування та соціальних контактів, ізольованість працівників при виконанні завдання. Менеджери консалтин-

нгу Grontmij з Данії наголошують на важливості обміну знаннями між мобільно зайнятими на основі ІКТ і активно пропагують спілкування співробітників у мережі, форумах тощо [1, с. 79].

Тимчасова зайнятість притаманна переважно особам з низьким соціальним капіталом та характеризується необмеженою тривалістю робочого часу, постійними коливаннями режиму праці, високою інтенсивністю роботи часом не в комфортних умовах, необхідність братися за будь-яку запропоновану роботу, уникаючи відмов заради підтримання позитивної репутації. Для тимчасово працюючих іноді ця форма зайнятості є можливістю здобути постійне місце роботи в майбутньому та поліпшити професійні навички. Зокрема, дослідження в одній з лікарень Словаччини засвідчило прагнення тимчасово зайнятих лікарів використовувати свою діяльність для отримання професійного досвіду, знань, налагодження зв'язків, використання обладнання та матеріалів [1, с. 65]. На рівні підприємства найм спільного стратегічного працівника на умовах тимчасової зайнятості дає можливість не користуватися дорогими послугами інноваційних фірм, а в короткі терміни підвищити продуктивність економічної діяльності фірми, професійно-кваліфікаційний рівень працівників, продуктивність наявних робочих місць, сприяючи інформаційному взаємообміну інноваційними здобутками між підприємцями, регіональному співробітництву тощо.

### ***Література***

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

УДК 005.35

***Кицак Т.Г.,***

канд. екон. наук, доцент  
кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний  
університет імені Вадима Гетьмана»

### **ЕВОЛЮЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ В ЦИФРОВІЙ ЕКОНОМІЦІ: ТРЕНДИ, ТЕНДЕНЦІЇ, ДОМІНАНТИ**

Соціально-економічна стабільність і ощадливе використання ресурсів навколишнього середовища являються головними засадами збалансованого розвитку більшості розвинених країн. Ці