

мат для розвитку інтелектуальної складової людського капіталу. Важливо, щоб ці зміни призвели до розвитку, а не втрати нами людського і соціального капіталу.

Список літератури

1. Flexible employment relationships and careers in times of the COVID-19 pandemic <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879120300609>

2. Грішнова О.А., Брінцева О.Г. Фіктивний людський капітал: сутність, характерні особливості, чинники формування / О.А. Грішнова, О.Г. Брінцева // Демографія та соціальна економіка, 2015. — № 1 (23). — С. 90—101.

УДК 331.312.4

Гук Л. П.

к.е.н., старший науковий співробітник
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»
м. Київ, Україна

ТЕЛЕКОМУНІКАЦІЙНА ТА ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА: ПОШУК НОВОЇ ПАРАДИГМИ РОЗВИТКУ

Формування мережевого суспільства та нової економічної культури відбувається на базі інноваційних технологій, розвиваються гнучкі моделі соціально-трудових відносин. Дистанційна, телекомунікаційна та надомна робота — явища не нові, але актуальність їх статистичного вимірювання та правового регулювання зросла, не в останню чергу завдяки пандемії Ковід-19. Однією з реакцій на пандемію стало збільшення кількості осіб, які працюють поза межами приміщень роботодавців. Ця зміна може мати довгостроковий вплив на низку різних аспектів, зокрема на те, як zorganizується робота та де вона виконується. У даний час не вистачає статистичних стандартів, що визначають концепції дистанційної, телекомунікаційної та надомної роботи, у різних країнах використовуються визначення, які мають деякі відмінності, або різні терміни використовуються як взаємозамінні [1].

У міжнародній практиці для позначення роботи з «альтернативним» розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця,

не існує загальноприйнятих визначень. На позначення такої роботи на сьогодні використовуються чотири терміни: дистанційна робота (remote work); телекомунікаційна робота (telework); робота на дому (work at home); надомна робота (home-based work).

Дистанційна робота розуміється як робота, що повністю або частково виконується на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням з урахуванням професії та статусу працевлаштування.

Залежно від конкретної роботи чи виду діяльності місцем роботи за замовчуванням для найманого працівника може бути: по-перше, приміщення або ділянка господарської одиниці, для якої виконуються роботи (наприклад, офіс роботодавця, будівельний майданчик, ферма, майстерня тощо); по-друге, приміщення або майданчик клієнта, для якого господарська одиниця виконує роботу, (наприклад, будинок клієнта, магазин, офіс тощо); по-третє, громадський простір, якщо характер обов'язків означає, що вони повинні виконуватися в громадському просторі, (наприклад, вуличні продавці, водії громадського транспорту, патрульні поліцейські тощо). Поняття «дистанційна робота» використовується, головним чином, для найманих працівників.

Телекомунікаційна робота як і дистанційна у даний час не охоплюється жодними міжнародними статистичними стандартами. Різні країни використовують відмінні визначення, які ґрунтуються на таких критеріях [1]:

- робота повністю або частково проводиться на альтернативному робочому майданчику, відмінному від місця роботи за замовчуванням (критерій базується на попередньому визначенні дистанційної роботи);

- використання персональних електронних пристроїв, таких як комп'ютер, планшет чи телефон для виконання роботи.

Телекомунікаційна робота, як визначено вище, є підкатегорією ширшого поняття дистанційної роботи. Подібно до дистанційної роботи, телекомунікаційна робота може виконуватися в різних місцях за межами місця роботи за замовчуванням. Унікальність телекомунікаційної роботи полягає у використанні персональних електронних пристроїв.

Робота на дому — це робота, яка повністю або частково виконується в межах власного місця проживання працівника. Робота на дому не залежить від місця роботи за замовчуванням, але місце проживання працівника може бути місцем, де виконується робота. У Резолюції щодо статистики трудових відносин МОП підкреслюється, що для ідентифікації працівників, які працюють у межах вла-

сного місця проживання, необхідно використовувати таку змінну як «тип робочого місця», де зазвичай виконується робота [2].

Згідно із визначенням типу робочого місця, передбаченого у Резолюції, робота на дому — це будь-яка робота, що проводиться в житловому будинку чи іншому типі житла, в якому працівник зазвичай проживає. Такі приміщення, як роздрібні магазини або ремонтні майстерні, прикріплені до житлового приміщення, які не є його невід’ємною частиною (якщо вони, наприклад, мають власний вхід), а також сільськогосподарські ділянки, що використовуються переважно для сільськогосподарської діяльності, включаються. Однак зовнішні території, що безпосередньо прилягають до місця проживання, такі як двори та сади, включаються до приміщень власного будинку [3].

Надомна робота у Резолюції, що стосується статистики трудових відносин, визначається як робота, яку виконують «працівники, основним місцем роботи яких є власний дім» [2]. Іншими словами, домашні працівники — це ті, хто зазвичай виконує свою роботу вдома, незалежно від того, чи можна вважати власний дім місцем роботи за замовчуванням. Надомна робота є підкатегорією категорії роботи на дому.

Таким чином, розглянуті вище категорії, що позначають роботу з альтернативним розташуванням, тобто поза приміщеннями роботодавця, взаємопов’язані та мають певний ступінь перекриття. Дистанційна робота може виконуватися у власному будинку працівника, а надомний працівник може працювати на дистанції. Ці накладання можна розглядати як додаткові, які доповнюватимуть розуміння чотирьох основних концепцій.

Список літератури

1. Eurofound and ILO. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the ILO, Geneva. URL: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/dcomm/publ/documents/publication/wcms_544138.pdf.
2. ILO. 2018. Resolution concerning statistics on work relationships, adopted by the 20th International Conference of Labour Statisticians (Geneva, 10–19 October). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/meetingdocument/wcms_647343.pdf.
3. ILO. 2020. Conceptual Framework for Statistics on Work Relationships. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/stat/documents/---publication/wcms_746768.pdf