

ЗАХОДИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ВИКОРИСТАННЯ НОВІТНІХ ФОРМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

Визначено шляхи використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні. Обґрунтовано заходи державної підтримки використання новітніх форм організації праці.

The ways of the use of the newest forms of organization of labour are certain for the increase of level of employment in Ukraine. It is led to measures of state support of the use of the newest forms of organization of labour.

ВСТУП

Нові форми зайнятості там, де вони дійсно враховують реальні соціальні потреби працівників, помітно підвищують ефективність виробництва. В тих галузях, де технологія допускає реорганізацію трудового процесу, відзначається ефективніше використання обладнання, підвищення якості продукції. Помітно зменшуються витрати виробництва, забезпечується можливість залучити нових працівників і отримати вигоду від підвищення кваліфікації робітників, а також від зменшення штату низового управління (на 30—50%).

Особливого значення набуває зміна форм організації праці, пов'язана з впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій. Однією з найбільш соціально значущих інновацій в цій сфері є робота на відстані з використанням новітніх технологій. Цей вид роботи відомий під різними назвами — віртуальні офіси, віртуальні мережі. В США поширений термін телеком'ютинг (telecommuting job), в Європі — телеробота (telework).

АНАЛІЗ ОСТАННІХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Дослідженню механізму регулювання зайнятості населення в сучасних умовах присвятили свої праці такі відомі вітчизняні вчені, як Л.І. Антошкіна, А.Є. Ачкасов, А.В. Базиліук, Д.П. Богиня, І.К. Бондар, В.С. Васильченко, О.А. Грішнова, Т.А. Заяць, С.М. Злупко, А.М. Колот, Ю.М. Краснов, О.М. Кузнєцова, В.М. Лич, Е.М. Лібанова, О.Ф. Новикова, О.Ю. Рудченко та ін.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

- визначити шляхи використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні;
- обґрунтувати заходи державної підтримки використання новітніх форм організації праці.

РЕЗУЛЬТАТИ

На сьогоднішній день в світі існує багато трактувань телероботи, але вони пропонуються переважно зарубіжними організаціями. Вперше цей термін був введений в 1972 році Джеком Ніллесом, який відігравав ключову роль в популяризації цієї концепції в США. Пізніше, в 1987 році феномен телероботи був досліджений футуристом Френсісом Кінсманом в книзі "Телеком'ютери" (The Telecommuters) [3].

Однією з найбільших організацій в сфері дослідження телероботи є Європейська ініціатива з розвитку телероботи (European Telework Development Initiative), яка відзначає, що телеробота виникає тоді, коли інформаційні і комунікаційні технології (ІКТ) використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона звичайно виконується [4]. Вона включає:

1. Телероботу вдома, коли постійні або тимчасові робітники працюють вдома, замість того щоб їздити до приміщення роботодавця. Працюючих вдома умовно можна віднести до однієї з 4 груп:

— наймані телепрацівники (телеком'ютери), коли трудовий контракт визначає дім як місце постійної роботи разом з (або замість) офісом роботодавця;

— самозайняті або фрілансери — ті працівники, які надають перевагу роботі вдома, але якщо виникає необхідність працювати в офісі, вони будуть працювати в офісі;

— неформальні або навіть нелегальні телеробітники працюють тоді, коли деякі менеджери, вбачаючи вигоди в телероботі, наймають телеробітників без згоди або навіть не зважаючи на заборону вищого керівництва компанії. Так, наприклад, за дослідженням Європейської ініціативи з розвитку телероботи, у Великобританії неформальна телеробота більш популярна, ніж формальні програми [4];

— телезайняті-підприємці — працюючі вдома підприємці, які тільки починають свій бізнес і намагаються уникнути витрат, пов'язаних з утриманням приміщення. На сьогоднішній день все більше підприємців відхиляють практику формального офісу і розвивають свій бізнес за допомогою електронних мереж і робітників, які працюють в найбільш зручний для них час.

2. Мобільну телероботу, коли керівники, експерти або обслуговуючий персонал використовують ІКТ для встановлення тривалого контакту з замовником та надання замовнику негайно ("в дорозі") тих послуг, які раніше вимагали обов'язкової присутності виконавців в офісі або відвідування офісу замовником. Як різновид мобільної телероботи останнім часом набула поширення ідея так званих "гарячих столів". Вона полягає в тому, що робітник, замість того щоб працювати лише за своїм "власним" столом, займає робоче місце — вільне — на той час, коли йому необхідно. Кожне робоче місце обладнане стандартною офісною системою —

ПК та телефон. Зважаючи на те, що більшість робочих місць в традиційних офісах зайняті лише на 20% робочого дня, заощадження на офісні витрати можуть бути значними. Так, наприклад, один з офісів IBM в Нью-Йорку має лише 200 робочих місць для 800 працівників [6].

3. Телецентри, які надають можливість робітникам користуватися офісом, що знаходиться неподалік їх місця проживання, для того щоб уникнути витрат на проїзд та інших незручностей. Це означає відхід від практики, коли всі бізнес-функції розташовані в одному офісі. Сучасні ІКТ дозволяють розміщувати різні функціональні відділи однієї компанії в різних містах або країнах. Робітник працює в тому офісі, до якого найбільш зручно діставатися. Компанія може мати свої власні телецентри або орендувати приміщення у великих корпоративних телецентрах.

4. Телекотеджі, які забезпечують робітників можливостями підвищення кваліфікації, високоефективними ІКТ та електронною мережею, а також різними аспектами спілкування, яких бракує робітнику, що працює вдома. Телекотеджі є одним з різновидів телецентрів. Телекотеджі виникли в Швеції як засіб впровадження технологій і необхідних навичок для робітників, які працюють в сільській місцевості. Пізніше вони набули поширення в Великобританії, де існувало близько 200 телекотеджів, Франції та Ірландії. Телекотеджі відіграють важливу роль в системі відродження сіл і вирішення проблем зайнятості, і в Україні, зокрема, можуть використовуватися для допомоги сільським мешканцям в пошуку телероботи та роботи як в місцевих компаніях, так і в інших регіонах. Ідея телекотеджів набула подальшого поширення в Ісландії, Уельсі, США, де були створені телесела — населені пункти, в яких всі будинки мають електронний зв'язок один з одним шляхом підключення до єдиної локальної телемережі.

5. Функціональне переміщення, коли бізнес-функції, які були розташовані близько до замовника; концентруються і надаються на відстані. Прикладом цього може бути "головний офіс" — перенесення діяльності з обслуговування клієнтів з офісів до будь-якого іншого місця, використовуючи телефон або комп'ютерні мережі та "допоміжний офіс" — доступ до виконання роботи не лише в офісі, але й будь-де в світі за допомогою систем віддаленого доступу. Також існує і зворотний процес, наприклад, компанія Dell перенесла офіси з обслуговування клієнтів з різних європейських країн до декількох великих центрів в Ірландії та Великобританії.

Звичайно, телеробота не може бути прийнятною для робітників всіх професій в Україні. Телеворкерськими є як "нові" професії (веб-дизайнери, програмісти), так і "старі" (журналісти, перекладачі, бухгалтери). В системі телероботи можуть працювати компанії, що надають фінансові, страхові, юридичні, консалтингові послуги, транспортні компанії та ін. Робота поза офісом корпорації дає можливість зменшити витрати і отримати додатковий час, витрачений на приїзд до офісу, забезпечує найбільш ефективно використання тих часових інтервалів, коли робітник працює найбільш ефективно.

Телеробота набула найбільшого поширення в Європі й США, але стрімко розвивається в Канаді, Новій Зеландії та інших країнах. Оцінити кількість телеробітників у світі досить складно через значну тінізацію телезайнятості. Також складнощі в аналізі викликає й те, що в звітах європейських і американських компаній для визначення кількості телепрацівників використовуються декілька підходів [3; 6]: 1) обчислюється чисельність тих, хто працює принаймні один день на тиждень вдома (за визначенням Canadian Telework Association вони називаються телеком'ютери) [3]; 2) ті, хто працює принаймні один день на місяць вдома 3) ті, хто працює не менше 20% робочого часу ані вдома, ані в офісі (мобільні працівники); 4) ті, хто працює повний робочий тиждень вдома.

Але, незважаючи на зазначені проблеми, порівняння численних досліджень в цій сфері дає змогу визначити основні тенденції розвитку ринку телероботи.

Gartner Inc. — компанія, що займається дослідженням розвитку технологій, повідомляє, що кількість зайнятих, які працюють принаймні 1 день на місяць вдома, склала 82,5 мільйонів на кінець 2005 року, що було вдвічі більше за 2000 рік [5]. За оцінками європейських експертів, сьогодні в Західній Європі налічується понад 60 млн людей, які працюють віддалено, що становить близько 8,2% від усіх працівників. За прогнозами, до 2010 року у Євросоюзі буде майже 100 млн телепрацівників [7]. Серед європейських країн найбільша кількість телезайнятих у Великобританії, в 1997 році вона становила 921 тис. (4% працівників), в 2005 — вже 2,4 млн (8%). З них 62% складають самозайняті [5].

У США в 2003 році, за підрахунками Бюро перепису, 4,9 млн працювали вдома. В 2005 році вдома працювало вже 12 млн американців, що на 41% перевищує показник 2003 року. З них близько 2,5 млн отримали податкові пільги за роботу вдома [5]. Міжнародна асоціація та рада з телероботи — ІТАС, визначила, що 23,5 млн зайнятих американців працювали вдома принаймні один день на місяць і прогнозує більше 40 млн до 2010 року [3]. Більше 50% американських компаній мають програми з телероботи, а більше 75% планують їх розширити. В Канаді кількість працівників, які здійснюють телероботу хоча б один день на місяць, в 2004 році склала 1,39 млн, порівняно з 1998 роком — 0,77 млн.

Різні підходи до визначення і підрахунку телезайнятих в різних країнах спричинили складнощі в їх порівнянні. Однією з наукових установ, що зробила спробу провести такий аналіз, є Німецький інститут економіки, який порівнює кількість телеворкерів і їх частку серед зайнятого населення в європейських країнах, США та Канаді.

З висновків видно, що найбільша кількість телепрацівників у тих країнах, які мають найбільш гнучкі ринки праці — Великобританія, а найменша — в Німеччині і Франції — з високим ступенем державного регулювання.

Варто відзначити, що рівень розвитку телекомунікацій, наявність віртуальних офісів і телезайнятих прямо пов'язані з рівнем життя. Так, перелік країн, які мають найвищий рівень життя населення, майже повністю співпадає зі списком країн-лідерів у сфері комунікацій. Це Австралія, Бельгія, Великобританія, Канада, Нідерланди, Нова Зеландія, Скандинавські країни, Франція, Японія, США.

В Україні складно об'єктивно оцінити ситуацію через майже повну тінізацію телероботи. Якщо в США, Канаді, ЄС майже щороку проводяться масштабні дослідження телероботи та її впливу на економіку країн як на державному, так і на недержавному рівні, то в Україні вони відсутні. Приблизно кількість телеворкерів, яку називають зараз експерти, балансує у межах 0,5—0,8% від усіх працюючих українців [1]. Для розвитку телероботи в Україні необхідна підтримка як з боку держави, так і з боку роботодавців, проте на сьогоднішній день вона залишається незначною. Протягом останнього часу почалися зрушення у забезпеченні працівників соціальним пакетом, до якого входить соціальне та пенсійне страхування, оплата відпустки, лікарняного, декрету і ще низки умов, проте все це лише для штатних працівників. Крім того, штатні співробітники мають стабільнішу і часто вищу заробітну плату, преміальні, тоді як позаштатні переважно отримують гонорари відповідно до виконаної роботи. Насправді ж ефективність праці віддалених співробітників може бути значно вищою, щоправда, якщо їх забезпечити відповідними їхнім запитам правами та умовами роботи. Вільні працівники є найбільш беззахисними з усіх працевлаштованих, а спеціалісти вважають телероботу "зоною правового вакууму" за майже повної відсутності державного регулювання в цій сфері, адже держава вважає більшість з них безробітними та не забезпечує достойного захисту в разі втрати роботи через звільнення чи хворобу.

Насправді ж, як показує досвід інших країн, уникати визнання телероботи як повноправної частини бізнес-життя не вигідно, насамперед для самої держави. Адже потенційно телепрацівниками можуть бути люди з областей із високим рівнем безробіття: завдяки Інтернету вони мають можливість отримати доступ до роботи у розвиненіших регіонах країни чи навіть за кордоном. Також таким чином держава може забезпечити роботою найбільш соціально вразливі верстви населення — людей з обмеженими можливостями (інвалідів); самотніх матерів, які не можуть залишити дітей; тих, хто доглядає за літніми чи хворими родичами. Усе це — категорії, які мають низький рівень доходів, і їх зайнятість сприяла б розвитку економіки в цілому та підвищенню рівня життя кожного з них.

Для повноцінного використання телезайнятих в роботі необхідним є законодавче забезпечення їх діяльності, соціальні гарантії. Потрібно внести відповідні зміни в податкове законодавство, в законодавство про працю, зокрема "Кодекс Законів про працю України"; Закон України "Про зайнятість населення", а також прийняти закони, які б захищали права і авторство телезайнятих. Так, однією з проблем в цій сфері є захист авторства телеробітників. Оскільки вони мають здавати звітність про свою роботу так само, як і штатні працівники, підтвердженням їх авторства, а отже, і відповідальності за помилки має бути особистий підпис. В ЄС вже прийнято закони, що полегшують ці формальності для всіх. Зокрема, унормовано поняття "електронний підпис" — спеціальний закодований файл, який містить всю необхідну і достовірну інформацію про автора. Для того, щоб електронний підпис був цілком достовірним і не викликав сумнівів, він підлягає сертифікації.

В Україні також сьогодні впроваджуються аналогічні рішення — Закони "Про електронний документообіг" та "Про електронний цифровий підпис". Вони не ідентичні європейським модельним законам, хоча й мають багато спільного [2].

Для визначення подальших перспектив поширення телероботи як організаційної інновації в системі зайнятості України доцільно проаналізувати наслідки використання віддаленої роботи, які з урахуванням їх впливу на різні сфери економічної діяльності країни, можна поділити на: економічні, соціальні та екологічні.

До економічних належать:

— економія на витратах, пов'язаних з орендою приміщення, офісного устаткування, комп'ютерної та іншої техніки, догляд за приміщенням, адже офіс необхідний лише для керівників компанії і не потребує значних витрат. Так, відділення IBM в США шляхом переходу на телероботу скоротило орендовану площу за 44 тис. кв. футів до 15 тис. Економія на оренді складала 400 тис. дол. за рік [1];

— зміна продуктивності праці. За підрахунками американських спеціалістів, перехід на роботу в домашньому офісі позитивно впливає на продуктивність праці, яка зростає на 15% і утримується на цьому рівні протягом трьох місяців, потім протягом ще трьох місяців вони знижується на 5%, і ще через такий самий період — ще на 2%. До кінця року — зберігається на початковому рівні, або збільшена на 5%. Якщо поєднувати роботу вдома і в офісі в пропорції 30:70, то продуктивність праці буде утримуватись на рівні 110%. Для США поширеним є варіант, коли робітник працює вдома 1—3 рази на тиждень. Але, зважаючи на український менталітет, можливі варіанти, коли продуктивність телеробочого буде нижчою від продуктивності офісного працівника через відсутність постійного контролю з боку керівництва, нездатності спланувати свій робочий день самостійно;

— економія часу за рахунок збереження часу, витраченого на дорогу. Втрати часу на дорогу від дому до офісу в США складають від 180 до 360 годин на рік, тому ще в 1994 році була розпочата програма "Flexiplace" (гнучке робоче місце), за якою спочатку 1000 федеральних службовців пе-

реводилися на роботу через електронну мережу [1];

— отримання додаткових коштів від подовження в часі обслуговування клієнтів (тобто не обмежуватися 8 годинним робочим днем), запроваджуючи гнучкий графік телероботи, який дозволяє працівнику підлаштуватися до того часу, який найбільше відповідає його продуктивній праці;

— широкі можливості для сезонної роботи. Для видів діяльності зі змінною активністю телеробота дає змогу досить швидко збільшувати або зменшувати штат, залежно від необхідного рівня активності.

До соціальних: зменшення соціальної напруги в регіонах з високим рівнем безробіття, а також можливість більш рівномірно задіяти ресурси різних регіонів. Наприклад, за одну й ту саму роботу в Києві платять набагато більше гроші, ніж на Івано-Франківщині. Телеробота дасть можливість включити в дію ресурси віддалених регіонів, що дасть позитивні результати як для роботодавців, які зможуть суттєво зменшити видатки на оплату праці, так і для робітників — отримання більших доходів або навіть роботи безробітними.

До екологічних:

— зменшення забруднення навколишнього середовища через зменшення кількості робітників, яким потрібно діставатися до роботи. Згідно з результатами дослідження, проведеного Гаагською консультативною групою (Haque Consulting Group) спільно з рядом інших організацій (The Home Office Partnership, Cambridgeshire Country Council), широке впровадження телероботи, принаймні серед тих професій, де вона можлива, дозволить скоротити час, проведений в дорозі на роботу на 40—75 тис. год. за рік, зменшити викиди в атмосферу до 26,2 тис. кг CO і 323 тис. кг CO₂ [5].

— пом'якшення проблеми ефективного використання землі, особливо в таких великих містах, як Київ, Харків, Дніпропетровськ, Донецьк, в яких значна частина землі використовується для автостоянок.

ВИСНОВКИ

Отже, можна стверджувати, що в сферу регулювання зайнятості населення помітно впроваджуються інновації, пов'язані, переважно з процесами інформатизації і комп'ютеризації суспільства, але в більшості потребують доопрацювання, зважаючи на недосконалість нормативного підґрунтя, недостатність як фінансової, так і інформаційної підтримки з боку держави.

Література:

1. Сухарев М. Руки протянутые за океан [Електронний ресурс] / М. Сухарев. — Режим доступу: <http://geoserv.krc.karelia.ru>. — Заголовок з екрану.
 2. Урядовий портал [Електронний ресурс]. — Режим доступу: www.kmu.gov.ua.
 3. About Telework // Canadian Telework Association [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ivc.ca/part2.html>
 4. European Telework Scene — stats and facts // Canadian Telework Association [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ivc.ca/studies/European.html>.
 5. Making work more environment-friendly and creating a better society [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.flexibility.co.uk/issues/sustainability/sustainability.htm>. — Заголовок з екрану.
 6. Telework and Telecommuting: Common Terms and Definitions // European Telework Development Initiative [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.eto.org.uk/faq/faq02.htm>.
 7. Telework Trendlines for 2006. A report by WorldatWork based on data collected by The Dieringer Research Group [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.workingfromanywhere.org/news/pr090204.htm>.
- Стаття надійшла до редакції 30.11.2009 р.