

РОЗВИТОК ДИСТАНЦІЙНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ЯК ОБ'ЄКТИВНА УМОВА ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

DEVELOPMENT OF REMOTE EMPLOYMENT AS AN OBJECTIVE CONDITION OF GLOBALIZATION

У матеріалах статті зосереджена увага на дослідження передумов формування та засобів сучасної реалізації дистанційної зайнятості в умовах глобалізації. Досліджено засади впливу глобалізації на зростання масштабів дистанційної зайнятості у світі в цілому та в Україні зокрема. Акцентується увага на показниках глобалізації та вагомості її впливу на результативність діяльності національних економік та тенденціях розвитку сучасного ринку праці в умовах економічної турбулентності. Виокремлено перелік проблем, які супроводжують поширення дистанційної зайнятості в Україні, та множину причин, що зумовлюють об'єктивність її широкомасштабного використання. Здійснено аналіз видів форм та способів дистанційної зайнятості. Виокремлено основні професії, які мають високий ступінь адаптації до дистанційної форми зайнятості як в Україні так і закордоном. При написанні статті використано методи експертних оцінок, аналізу та синтезу, логічний та історичний методи.

Ключові слова: глобалізація, зайнятість, дистанційна зайнятість, ринок праці, трудовий потенціал.

In the materials of the article, attention is focused on researching the prerequisites for the formation and means of modern implementation of remote employment in the conditions of globalization. The basics of the impact of globalization on the growth of remote employment in the world in general and in Ukraine in particular have been studied. Emphasis is placed on the indicators of globalization and the importance of its impact on the performance of national economies and trends in the development of the modern labor market in conditions of economic turbulence. The list of problems that accompany the spread of remote employment in Ukraine and a number of reasons that determine the objectivity of its large-scale use are highlighted. An analysis of the types of forms and methods of remote employment was carried out. The main professions that have a high degree of adaptation to the remote form of employment both in Ukraine and abroad are highlighted. To determine the impact of globalization on the labor market, the positive and negative consequences of globalization movements in the world economic space are determined. It was revealed that the objective response of the economic system and its social and labor component to the challenges of dynamic changes is the transformation of employment. It is noted that among the factors producing an increase in demand specifically for atypical employment, the following should be highlighted: the active development of the knowledge economy against the background of the widespread use of information and communication technologies, the strengthening of global competition; significant expansion of the service sector and increased flexibility of the labor market. It was determined that remote employment creates a number of new problems. In particular, the concept of a "normal" workplace and "normal" working hours, which have developed in the conditions of traditional industrial employment, are losing their meaning. Emphasis is placed on the fact that the Ukrainian labor market is under the sufficient influence of globalization processes taking place in the national economic space. When writing the article, the methods of expert assessments, analysis and synthesis, logical and historical methods were used.

Key words: globalization, employment, remote employment, labor market, labor potential.

УДК 331.104

DOI: <https://doi.org/10.32782/infrastruct73-9>

Кліпкова О.І.¹

к.е.н., доцент кафедри
соціального забезпечення
та управління персоналом,
Львівський національний університет
імені Івана Франка

Klipkova Oksana

Ivan Franko Lviv National University

Постановка проблеми. Поступова глобалізація проникає у всі сфери життя та впливає на повсякденне життя сімей в Україні. Це дозволяє отримати вигоду у часі, гнучкість та якість життя – як у сімейному, так і в робочому житті.

Зважаючи на науково-технічний прогрес і тенденції розвитку інформаційного суспільства, стандартні форми зайнятості все рідше стають затребуваними, від чого збільшується кількість безробітних. У зв'язку з цим постає необхідність у нових нестандартних формах зайнятості, які були б здатні модернізувати ринок праці й трудові відносини. Однією з таких є дистанційна зайнятість працівників, яка відповідає теперішньому темпу життєдіяльності осіб.

Така форма зайнятості підвищує доступність праці для багатьох категорій населення (пенсіонери, інваліди, вагітні жінки, тощо), усуває географічні труднощі (завдяки мережі Інтернет та іншим засобам зв'язку), соціальну напругу. Більше того,

працівник особисто може формувати свій робочий режим, виконувати трудову функцію в зручних для нього умовах, що позитивно відображається на його продуктивності та ефективності. Щодо роботодавця, то його користь полягає в мінімізації витрат на утримання персоналу, оренду офісного приміщення, оплати комунальних послуг, закупівлі необхідного облаштування і т. д.

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. Проблематика правового регулювання дистанційної зайнятості працівників була предметом вивчення багатьох учених, серед яких варто назвати таких, як Н. Болотіна, В. Венедиктов, Л. Гаращенко, В. Жернаков, С. Іванов, М. Іншин, І. Кисельов, В. Кохан, А. Курінний, В. Лазор, Л. Лазор, А. Лушніков, В. Лушнікова, Р. Лівшиць, М. Моцар, В. Прокопенко, В. Перевалов, П. Пилипенко, М. Шабанова, О. Ярошенко та ін.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження засад впливу глобалізації на зростання

¹ ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3262-0768>

масштабів дистанційної зайнятості у світі в цілому та в Україні зокрема.

При написанні статті використано загальні та спеціальні методи дослідження, зокрема: метод порівняння, історичний та логічний метод, метод наукової абстракції.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Процес глобалізації та розвитку є внутрішньою суттю дисбалансу. Інвестиції, як правило, зосереджені в країнах, які пропонують багато умов роботи в транснаціональних компаніях: інфраструктура, потужні людські ресурси та служби підтримки.

Деякі з цих перешкод можна подолати лише шляхом узгоджених дій у всьому світі, але національна політика, особливо політика зайнятості, відіграє певну суттєву роль, якщо країна хоче успішно інтегруватися у світову економіку. Тому будь-які дискусії щодо нового географічного порядку зростання повинні відбуватися та враховувати перспективи зближення та структурні зміни, як з точки зору для зайнятості, а не для розвитку. Для країн, що розвиваються, основний політичний виклик полягає у використанні стійкого зростання, яке вони бачили в цих країнах.

Вплив глобалізації відобразатиметься у контексті наступних показників: кількість, структура та склад робочих місць, науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи (НДДКР), заробіток на роботі, міграція та умови працевлаштування [1].

Поточна економічна криза розширила межі того, як роботодавці розглядають досвід працівників. Особисті фактори, а не зовнішні фактори, мають перевагу над тими, що мають значення як для організацій, так і для працівників. Застосування таких заходів може стати ефективним способом зміцнення фізичного здоров'я та покращення емоційного самопочуття працівників. Прогресивні організації спілкуються відкрито і часто, щоб продемонструвати, як вони підтримують працівників, незважаючи на здійснення заходів щодо економії коштів.

Об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудова складова на виклики динамічних змін – це трансформація зайнятості. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових технологій, передусім – інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зміну вимог до суб'єктів трудової діяльності. Як зазначає С. Бандур, у високорозвинутих постіндустріальних країнах досить інтенсивно створюються інновативні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету [2].

Результати проведених дослідження дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулися у світовій практиці за останні 10–15 років та набувають усе більшого розвитку,

інтенсивності, змінюючи усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу;
- підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно-насичені технології;
- зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, отже і на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань;
- зміна багатьох компонентів соціально-трудо-вих відносин [3].

Зростаючий попит роботодавців на нетипову зайнятість у світі поєднується з одночасною трансформацією пропозиції робочої сили. Серед чинників, що продукують підвищення попиту саме на нетипову зайнятість, слід виділити: активний розвиток економіки знань на тлі широкого застосування інформаційних та комунікаційних технологій; посилення глобальної конкуренції; значне розширення сектора послуг та посилення гнучкості ринку праці.

Щодо змін у структурі пропозиції робочої сили, то вони стимулюються зростаючим залученням жінок, молоді, у т.ч. студентів, до активного економічного життя, підвищенням добробуту домогосподарств та їх комп'ютеризацією, поступовим перетворенням "людини економічної" на "людину творчу" та зростанням значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей. Поширення дистанційної зайнятості є характерним для всіх країн світу, і її масштаби і темпи мають чітку тенденцію до прискорення.

Сутність дистанційної зайнятості досить чітко розкрита А. Колотом як нестандартна форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудо-вих відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [4].

Розповсюдження нових технологій, застосування їх у бізнесі дозволяє передавати частину завдання або функцій особам, робота яких відбувається поза традиційним робочим місцем. Слід відзначити, що поняття «фрілансер» набагато рідше використовується у науковій літературі, ніж, наприклад, «самозайнятий», та поширено в основному у популярних текстах. Але надзвичайно важливим є той факт, що воно широко використовується у середовищі працівників та є специфічним найменуванням визначеної групи. Вони самі ідентифікують себе подібним чином, про що свідчить наявність терміну у назвах багатьох інтернет-сайтів [5].

На сьогодні існують різні форми і способи дистанційної зайнятості, зокрема:

- перенесення низки робіт в інші географічні зони в межах однієї країни;

– переміщення роботи з традиційних офісів до помешкань службовців;

– розміщення роботи за межами країни, наприклад, у сусідніх країнах, де нижчий рівень витрат і оплати праці [6].

Результати дослідження дозволяють виділити п'ять основних видів дистанційної зайнятості:

– яка розподілена по кількох місцях роботи: частково – вдома, частково – у приміщенні, що є власністю роботодавця;

– повністю дистанційна робота, що складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації;

– позаштатна дистанційна робота, що цілком базується на дистанційній роботі і здійснюється позаштатними працівниками, котрі виконують різноманітні завдання на основі договорів з роботодавцем (клієнтом);

– мобільна дистанційна робота, що передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності;

– робота у спеціально обладнаному офісі (робота на відстані здійснюється в забезпеченому телекомунікаційним зв'язком приміщенні роботодавця або субпідрядника) [7].

Є значна різноманітність видів дистанційної роботи. Мені імпонує класифікація О. Гулевич, що враховує такі аспекти, як використання телекомунікаційних технологій і тип робочого місця [8]. За її класифікацією є такі види дистанційної роботи:

1. Дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома й роботу в офісі: робота, яку виконує переважно висококваліфікований персонал, що має довіру роботодавця. На роботу вдома відведена більша частина часу (бухгалтер, дизайнер тощо).

2. Надомна робота: сукупність одноманітних операцій, які не потребують високої кваліфікації їх виконавця. Переважно таку роботу виконують жінки, особи з інвалідністю, оплата проводиться за кінцевим результатом (склеювання конвертів, збирання виробів із дрібних запчастин, пошиття одягу).

3. Позаштатна дистанційна робота: надомна робота, яку здійснюють позаштатні працівники на підставі договору з роботодавцем (журналіст, письменник, перекладач).

4. Мобільна дистанційна робота: робота, яка передбачає застосування нових видів технологій. Працівники контактують з клієнтами за допомогою комп'ютерної техніки та надають їм потрібні послуги (торгові представники, оператори гарячих ліній).

5. Робота на спеціальних робочих місцях: роботодавцем створюються спеціальні приміщення, забезпечені телекомунікаційним зв'язком. Передбачається робота в колективі (програміст, дизайнер, маркетолог тощо).

За умови динамічного розвитку глобальних і локальних корпоративних комп'ютерних мереж зникає необхідність у зосередженні в одному місці єдиного процесу праці. Як антитеза традиційним організаційним формам виникають навіть цілком віртуальні підприємства – групи людей, що можуть спільно зайнятися загальною справою завдяки новим мережевим технологіям, незалежно від фізичного місцезнаходження, узгоджено один з одним або асинхронно. У цьому сенсі дистанційна робота виступає як породження нових виробничих відносин в інформаційному суспільстві.

4 лютого 2021 року Верховною Радою України прийнято Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи» [9].

Законом, зокрема, вносяться зміни до Кодексу законів про працю України, за якими унормовується питання гнучкого режиму роботи і запроваджується укладення трудового договору про дистанційну роботу і трудового договору про надомну роботу, умови такого запровадження, зобов'язання роботодавця та працівника за такими трудовими договорами тощо. Запроваджується два самостійних види (форми) роботи – дистанційна та надомна. Роботодавцю надано право при укладенні трудового договору про дистанційну або надомну роботу отримувати відомості про місце проживання або інше місце за її вибором, де буде виконуватись трудова функція (з метою належного оформлення працівника на дистанційну роботу).

Передбачається можливість ознайомлення працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективним договором, локальними нормативними актами роботодавця, повідомленнями та іншими документами, з якими працівник має бути ознайомлений у письмовій формі, шляхом обміну електронними документами.

Згідно із Законом працівник може дистанційно ознайомитися з вимогами щодо охорони праці шляхом використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема відеозв'язку. Працівник має можливість поєднувати дистанційну роботу з виконанням роботи в звичайному режимі на робочих місцях у приміщеннях чи на території роботодавця.

На власника або уповноважений ним орган Законом покладено зобов'язання щодо забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на робочих місцях на території і у приміщеннях власника.

Найпопулярніші спеціальності дистанційності зайнятості в Україні:

1. ІТ-фахівці: фахівці з робототехніки, 3D-аніматори, програмісти, розробники, адміністратори мереж і баз.

2. Аналітики Big Data.

3. Освітняни. Високі технології змінюють наше життя в режимі нон-стоп, тож люди постійно

вчитимуться, паралельно працюючи. Тож викладачі будуть неймовірно затребуваними. Але саме ті, які вміють індивідуалізувати навчання та створюватимуть індивідуальні навчальні програми.

4. SMM-спеціалісти: аккаунт-менеджери, контент-менеджери, адміністратори груп, таргетологи.

5. Юристи і бухгалтери: адвокати, нотаріуси, судді, прокурори, юристи-консультанти тощо.

6. Архітектори, інженери: архітектори промислових об'єктів, архітектори-конструктори, ландшафтні архітектори тощо.

7. Дизайнери: графічний дизайнер, промисловий та веб-дизайнер, футуродизайнер, дизайнер інтер'єрів.

8. Фінансові менеджери.

9. Ерготерапевти.

10. Психологи, сімейні психологи. У міру того як сім'ї борються зі стресом, викликаним пандемією, сімейні терапевти і терапевти відзначають зростання попиту на їхні послуги. Фактично, урядові дані показують, що безробіття в цій сфері практично відсутня. Це означає, що терапевти з питань шлюбу і сім'ї можуть скористатися відмінним ринком праці прямо зараз.

11. Фінансові радники.

12. Юристи.

13. Сурдоперекладачі, і перекладачі передають комунікації з однієї мови на іншу. Сурдоперекладачі спеціалізуються на розмовному слові, тоді як перекладачі працюють із написаними текстами. Деякі перекладачі використовують американську мову жестів, щоб ділитися розмовною інформацією з глухими тощо [10].

Разом з тим дистанційна зайнятість породжує низку нових проблем. Зокрема втрачають своє значення уявлення про "нормальне" робоче місце і "нормальний" робочий час, які склалися в умовах традиційної індустріальної зайнятості.

Серед причин, які обмежують поширення вказаних форм зайнятості, С. Бандур виділяє наступні: низьку купівельну спроможність населення, що обмежує можливості масового придбання комп'ютерної техніки; наявність у країні стереотипів щодо існуючих форм зайнятості та незадовільний стан безпеки інформації, що обмежує можливості її передачі (обміну) електронними засобами [11].

Висновки з проведеного дослідження. Глобалізація сильно впливає на кількість робочих місць (вони зменшуються і це негативно впливає на рівень безробіття), на структуру робочих місць (зумовлено економічною глобалізацією та технічним прогресом), на заробіток та на міграцію (люди можуть працювати в закордонних фірмах дистанційно зі своєї країни, тим самим зміцнюючи економіку своєї країни). Як свідчить практика, гнучка зайнятість зручна як для працівників, так і для роботодавців, оскільки спрощуються проблеми найму на роботу висококваліфікованих фахівців,

які з тих або інших причин не можуть або не бажають працювати в офісі.

Усе вищесказане дає підстави стверджувати, що процеси глобалізації, становлення і розвиток інформаційного типу суспільства зумовили радикальні зміни не тільки у техніко-технологічних методах виробництва, а й у сфері праці, призвівши до появи нових форм зайнятості. Український ринок праці знаходиться під достатнім впливом процесів глобалізації, які мають місце в національному економічному просторі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Плахотнік О.О., Павленко А.А. Вплив глобалізації на розвиток світової економіки та економіки України. *Економіка та держава*. 2022. № 5. С. 62–67.

2. Чатченко Т.В., Пономаренко А.А. Вплив глобалізації на зайнятість населення. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. 2017. № 27 (2). С. 135–138.

3. Осіпова Л.В. Загострення проблем ринку праці в умовах глобалізації. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. 2021. № 1. С. 104–110.

4. Сфера праці в умовах глобальної соціо-економічної реальності 2020: виклики для України: аналіз / під ред. А. Колота, Київ : Фонд ім. Фрідріха Еберта, червень 2020. 32 с.

5. Вечеров В.Т., Уфімцева О.Ю. Фріланс як нова форма трудових відносин в інформаційній економіці. *Економічний простір*. 2017. № 117. С. 56–65.

6. Гришкін В.О., Сімахова А.О., Перекопська Ю.С. Аналіз впливу глобалізації на зайнятість населення в Україні. 2016.

7. Іншин М.І. Види та зміст переваг дистанційної зайнятості працівників в Україні. *Теоретичні питання юриспруденції і проблеми правозастосування: виклики XXI століття*. Харків : НДІ ППСН, 2020. С. 48–51.

8. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.

9. Закон України Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу від 04.02.2021 № 1213-IX

10. Знайти роботу під час війни. Як змінився ринок праці в Україні. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/14/688116/>

11. Die Seite wurde leider nicht gefunden. URL: <https://www.wiwo.de/>

REFERENCES:

1. Plakhotnik O.O., Pavlenko A.A. (2022) Vplyv hlobalizatsii na rozvytok svitovoi ekonomiky ta ekonomiky Ukrainy [The impact of globalization on the development of the world economy and the economy of Ukraine]. *Ekonomika ta derzhava*, no. 5, pp. 62–67. (in Ukrainian)

2. Chatchenko T.V., Ponomarenko A.A. (2017) Vplyv hlobalizatsii na zainiatist naseleattia [Impact of globalization on population employment]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Ser.: Ekonomichni nauky*, no. 27 (2), pp. 135–138. (in Ukrainian)

3. Osipova L.V. (2021) Zahostrennia problem rynku pratsi v umovakh hlobalizatsii [Aggravation of the problems of the labor market in the conditions of globalization]. *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu. Ekonomichni nauky*, no. 1, pp. 104–110. (in Ukrainian)

4. Sfera pratsi v umovakh hlobalnoi sotsioekonomichnoi realnosti 2020: vyklyky dlia Ukrainy: analiz [The sphere of work in the conditions of global socioeconomic reality 2020: challenges for Ukraine: analysis] / pid red. A. Kolota, Kyiv: Fond im. Fridrikha Eberta, cherven 2020. 32 p. (in Ukrainian)

5. Vecherov V. T., Ufimtseva O. Yu. (2017) Frilans yak nova forma trudovykh vidnosyn v informatsiinii ekonomitsi [Freelance as a new form of labor relations in the information economy]. *Ekonomichniy prostir*, no. 117, pp. 56-65. (in Ukrainian)

6. Hryshkin V.O., Simakhova A.O., Perekopska Yu.S. (2016) Analiz vplyvu hlobalizatsii na zainiatist naseleattia v Ukraini [Analysis of the impact of globaliza-

tion on the employment of the population in Ukraine]. (in Ukrainian)

7. Inshyn M.I. (2020) Vydy ta zmist perevah dystantsiinoi zainiatosti pratsivnykiv v Ukraini [Types and content of advantages of remote employment of employees in Ukraine]. *Teoretychni pytannia yurysprudentsii i problemy pravozaastosuvannia: vyklyky XXI stolittia*. Kharkiv: NDI PPSN, pp. 48–51. (in Ukrainian)

8. Hulevych O. (2010) Transformatsiia zainiatosti u sferi posluh pid vplyvom rozvytku informatsiinykh tekhnolohii. [Transformation of employment in the service sector under the influence of information technology development]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 2, pp. 10–15. (in Ukrainian)

9. Zakon Ukrainy Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo udoskonalennia pravovoho rehuliuвання dystantsiinoi, nadomnoi roboty ta roboty iz zastosuvanniam hnuchkoho rezhymu robochoho chasu vid 04.02.2021 № 1213-IX. (in Ukrainian)

10. Znaity robotu pid chas viiny. Yak zminyvsia rynek pratsi v Ukraini [Find a job during the war. How the labor market has changed in Ukraine]. Available at: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/06/14/688116/>

11. Die Seite wurde leider nicht gefunden. Available at: <https://www.wiwo.de/>