



NOOSPHERE

SCIENTIFIC SCHOOL

Technology Knowledge Humanity

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ
СЕМИНАР
«ЭКОНОМИКА И ЗНАНИЯ»**

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ

22 апреля 2016 года
г. Днепропетровск, Украина

Международный научно-практический семинар
«ЭКОНОМИКА И ЗНАНИЯ»

ТЕЗИСЫ ДОКЛАДОВ СЕМИНАРА

22 апреля 2016 года
Днепропетровск

28. Цихмистро В.В. ЗГЛАДЖУВАННЯ ЕФЕКТУ МАТВІЯ ВСЕРЕДИНИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРИ УПРАВЛІННІ ВИРОБНИЦТВОМ ЗНАНЬ.....	149
29. Шкурупій О.В., Туль С.І. ПОШИРЕННЯ НОВИХ ФОРМ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ ЗНАНЬ.....	156
30. Юдіна Н. В. ІНФОРМАЦІЙНЕ СУСПІЛЬСТВО ЯК РУЙНАЦЯ ТРАДИЦІЙНИХ ПІДХОДІВ ДО ЕКОНОМІКИ.....	163

В збірник включені тези доповідей в авторській редакції

5.Олсон М. Логика коллективных действий: Общественные блага и теория групп: Пер. с англ. / М. Олсон. – М.: Фонд Экономической Инициативы, 1995. – 165 с.
6.Рейтинг веб-сторінок підрозділів НГУ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://webometrics.nmu.org.ua/nmu/>.

ПОШИРЕННЯ НОВИХ ФОРМ ПРАЦІ В ЕКОНОМІЦІ ЗНАНЬ

д.е.н., Шкурупій О.В., асистент Туль С.І.

Вищий навчальний заклад Укоопспілки

«Полтавський університет економіки і торгівлі»

У наш час на світовому ринку чітко простежується тенденція затвердження нетипових для попереднього (індустріального) періоду трудових відносин. Це виявилось як поширення нових форм зайнятості та зростання чисельності інтелектуальних працівників, що є виразним свідченням розвитку економіки знань. Різні аспекти поширення нових форм праці досліджують такі науковці як А. Байков [1], П. Джексон [2], Ж. Меркель [3], а також міжнародні дослідницькі, консалтингові компанії та компанії з пошуку роботи – International Data Corporation [4], Upwork [5] та ін. Попри надзвичайний інтерес,

який виявляє сучасна наука і бізнес до названої проблематики, ці процеси у наш час залишаються недостатньо дослідженими. Зокрема, на поглиблення досліджень вимагає наукова проблема специфіки нових відносин, які виникають між працівником і роботодавцем у сучасному суспільстві, основою якого є економіка знань.

На нашу думку, нові форми зайнятості – це організаційно-правові способи та умови використання інтелектуальної праці, які характеризуються відсутністю або модифікацією однієї або декількох ознак класичних трудових відносин, а саме: а) появою особливих трудових договорів, згідно з якими змінюється спосіб найму працівників та здійснюється гнучке правове регулювання віртуалізованих відносин у сфері праці; б) трансформацією уявлення про робоче місце у звичайному розумінні цього елемента організації праці; в) можливістю використання такого графіку роботи, який дозволяє оптимізувати робочий час працівника тощо.

У сучасній економіці на основі швидкого розвитку інноваційних технологій змінюються форми зайнятості, інтелектуальна праця стає переважно дистанційною і не обмежується географічним простором та часом, а її ефективність залежить від налагодженої системи комунікацій у віртуальному просторі. Тому по мірі посилення згаданих вище тенденцій виникає необхідність класифікації нових форм зайнятості інтелектуальних працівників. Найбільш важливими ознаками такої класифікації, на нашу думку, слід вважати: робоче місце; графік роботи; спосіб найму працівника.

Робоче місце є одним із класичних елементів організації

трудова відносин. У процесі трудової діяльності працівник постійно чи тимчасово перебуває на робочому місці; воно, зазвичай, визначається на підставі трудового договору. Нині цей елемент зазнав суттєвих трансформацій. У сучасному суспільстві інтелектуальний працівник має можливість виконувати роботу поза межами традиційного офісу. За критерієм робочого місця можна, на нашу думку, виокремити такі форми зайнятості:

1. Надомна форма зайнятості, за якої інтелектуальні працівники постійно або частково виконують роботу вдома з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) віддалено від головного офісу.

2. Мобільна форма зайнятості, за якої інтелектуальні працівники виконують трудові (у тому числі посадові) обов'язки частково або повністю поза межами основного місця роботи (офісу, дому), у відрядженнях, на об'єктах клієнтів, у телецентрах, телекотеджах або коворкінг-центрах, використовуючи ІКТ для підтримки online-зв'язку з головним офісом. У свою чергу, в залежності від основного місця роботи інтелектуального працівника мобільна форма зайнятості диференціюється так:

а) мобільна офісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний працівник перебуває поза межами основного місця роботи в офісі більше 20% робочого часу;

б) мобільна неофісна зайнятість – форма мобільної зайнятості, за якої інтелектуальний працівник виконує роботу на конкретному робочому місці, але поза межами офісу, зазвичай у відрядженні, переміщуючись з одного місця призначення в інше.

Мобільна неофісна праця набуває у наш час поширення у

телецентрах, телекотеджах, коворкінг-центрах. Названі види організації неофісної мобільної зайнятості вимагають більш детального розгляду.

Праця у телецентрах передбачає виконання робіт зі спеціально обладнаного телекомунікаційними технологіями місцевого бюро, що дозволяє людям, які не бажаючи працювати вдома, уникнути витрат та незручностей, пов'язаних з поїздками на роботу і назад, заощаджуючи також час. Телецентри працюють з комерційною метою. Вони можуть належати як одній, так і декільком корпораціям. Компанії також можуть орендувати окреме робоче місце для власного працівника. Суть такої схеми полягає в тому, що орендар платить тільки за робоче місце, а користується цілим офісним центром разом з іншими орендарями, які використовують робочі місця на таких самих умовах. При цьому в одному офісному приміщенні працюють декілька невеликих компаній або індивідуальних підприємців, сфери діяльності яких можуть відрізнятися.

Організація праці на основі телекотеджів особливо важлива для тих регіонів, де відсутні великі підприємства та з цієї причини обмежені можливості працевлаштування; здебільшого – це сільська місцевість. У телекотеджах праця розрахована на певний вид висококваліфікованих кадрів, які бажають скомбінувати сільський стиль життя з доступом до інформаційних бізнес-потоків.

Коворкінг-центри організують працю людей у загальному робочому просторі та забезпечують гнучкий графік їх роботи. При цьому такі центри враховують, що працівники мають різну

можливість використовувати свій час для роботи. Зростання вартості нерухомості у великих містах зробило індивідуальну оренду економічно недоцільною для підприємців-початківців і фрілансерів. На відміну від телецентрів коворкінг-центри стали стійкою формою самоорганізації, яка заснована на взаємодопомозі та обміні досвідом між людьми з різних професій. Як правило, праця у коворкінг-центрах є привабливою для мобільних професіоналів, незалежних підрядників або людей, які часто подорожують. Коворкінг розглядають як продукт економіки знань. Він сприяє зростанню ролі креативного класу і технічної інтелігенції, посилюючи одночасно тенденцію до аутсорсингу.

Наступним елементом організації класичних трудових відносин, який зазнає модифікацій у економіці знань, є *графік роботи*. Вдосконалення засобів зв'язку, зростання потоків інформації, асиметрія часу, віддаленість місця проживання інтелектуальних працівників від головного офісу – усі ці тенденції сприяють поширенню гнучких форм зайнятості, таких як праця на умовах неповного робочого часу (*part-time work*), на умовах гнучкого графіку роботи (*flextime work*), строкова тимчасова праця. Отже, сталий графік роботи як один з елементів організації класичних трудових відносин поступово втрачає своє значення в сучасній («знанневій») економіці. Новітні форми праці, класифіковані нами за критерієм графіку роботи працівника, представлені так:

1. Праця на умовах неповного робочого дня. За цієї форми зайнятості визначальною вимогою до працівника є виконання певного обсягу робіт, а не тривалість робочого дня або його певних

часових меж.

2. Праця на умовах гнучкого графіку роботи. Особливістю такої форми організації праці є право працівника самостійно визначати графік роботи в межах встановленої підприємством загальної кількості робочих годин (протягом робочого дня, тижня, місяця). Така система дає можливість підприємству залучати висококваліфікованих кадрів з різних країн світу та працювати майже безперервно, а працівникам – налаштувати графік роботи в залежності від власних потреб.

3. Строкова тимчасова праця (праця на умовах строкових трудових договорів). Це форма організації праці, за якої працівник винаймається на певний термін для виконання певного виду та обсягу робіт.

Поряд з трансформацією таких важливих елементів організації трудових відносин, як робоче місце та графік роботи, в економіці знань суттєвих змін зазнає також *спосіб найму працівників*. Цей елемент організації трудових відносин має велике значення тому, що він визначає права і обов'язки роботодавця і найманого працівника. В умовах економіки знань спосіб найму працівників істотно модифікується, проте його сутність, яка полягає в опосередкуванні взаємовідносин сторін трудового договору, залишається незмінною. Це дозволяє застосовувати оновлений спосіб найму працівників у випадках використання запозиченої праці на умовах аутсорсингу та краудсорсингу, а також при позаштатному залученні працівників на умовах аутстафінгу та самозайнятості у вигляді фрілансу.

Висновки. Специфіка форм зайнятості (організаційно-

правових способів та умов використання інтелектуальної праці) в економіці знань визначається трансформацією класичних елементів організації трудових відносин. Основними з них є: 1) робоче місце – його зміни зумовлюють пріоритет надомної та мобільної (офісної та неофісної, тобто у телецентрах, телекотеджах, коворкінг-центрах) зайнятості людей; 2) графік роботи – передбачає працю на умовах неповного робочого дня, на умовах гнучкого використання робочого часу та строкову тимчасову працю; 3) спосіб найму працівника – дозволяє здійснити запозичення праці через аутсорсинг та краудсорсинг, винаймання позаштатного персоналу через аутстафінг, залучення самозайнятих працівників на умовах фрілансу.

Література

1. Байков А. Телеработа как одна из разновидностей гибкой занятости в Латвии [Электронный ресурс] / А. Байков // The Baltic Course. – 2011. – Режим доступа : <http://www.baltic-course.com/rus/opinion/?doc=48651&underline=%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%85%D0%BE>
2. Jackson P. J. Teleworking: New International Perspectives From Telecommuting to the Virtual Organisation [Electronic resource] / P. J. Jackson, J. M. van der Wielen. – Routledge, 2002. – 368 p. – Available at : <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.468.5552&rep=rep1&type=pdf>
3. Merkel J. Coworking in the city [Electronic resource] / J. Merkel // Ephemera: theory & politics in organization. – 2015. – Vol. 15 (1). – PP. 121-139. – Available at: <http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/pdfs/contribution/15-1merkel.pdf>
4. IDC Forecasts U.S. Mobile Worker Population to Surpass 105 Million by 2020 [Electronic resource] // The website of IDC Research, Inc. – 2015. – Available at : <http://www.idc.com/getdoc.jsp?containerId=prUS25705415>
5. Freelancing in America: 2015 [Electronic resource] // The website of Upwork Global Inc. – 2015. – Available at : <https://fu-web-storage-prod.s3.amazonaws.com/assets/pdf/freelancinginamerica2015.pdf>