

Бабинець Андріана Василівна,
здобувач вищої освіти ОС «Бакалавр»
спеціальності «Менеджмент»,
Анжела Гейзівна Лизанець,
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та
управління економічними процесами,
Мукачівського державний університет

ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ ПІДПРИЄМНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Стрімкий розвиток цифрових технологій в останні кілька десятиліть зумовив появу та розповсюдження у всьому світі нестандартних форм зайнятості, зокрема, дистанційної форми. На сьогоднішній день дана тема є особливо актуальною через поширення пандемії коронавірусу, адже багато підприємств змушені були значно скоротити обсяги або взагалі припинити підприємницьку діяльність, внаслідок чого відбулося масове скорочення чисельності або суттєве зниження рівня використання залученого персоналу. Альтернативою традиційній формі працевлаштування та забезпечення носіїв робочої сили місцем роботи з одного боку, та досягнення організаційних цілей в умовах «безофісного підприємства» - з іншого, все частіше стають дистанційні технології організації виконання службових обов'язків.

В Україні ця форма трудових відносин лише на стадії розвитку, хоча в майбутньому обіцяє для нашої економіки значні перспективи.

У загальному розумінні дистанційною називається робота, яка в результаті використання інформаційних і комунікаційних технологій віддаляється від приміщень роботодавця (принаймні не менше, ніж 20% робочого часу). Існує значна різноманітність видів дистанційної роботи. Доцільною вважаємо їх класифікацію з врахуванням таких аспектів, як використання телекомунікаційних технологій і типу робочого місця [1, с. 226]. Найбільш поширені різновиди дистанційних форм зайнятості та їх загальна характеристика представлені у таблиці 1.

До основних факторів, стимулюючих впровадження дистанційних форм зайнятості, належать: потреба у працевлаштуванні окремих категорій працівників, для яких повна зайнятість з певних причин є неможливою або небажаною (матері з маленькими дітьми, безробітна молодь без професійних навичок, люди з особливими потребами тощо), потреба ринку праці у мобільній робочій силі. Нестандартні форми зайнятості та гнучкі графіки роботи пропонують суттєві вигоди для громадян, зокрема дають можливість поєднувати роботу по найму з виконанням сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтримкою здоров'я. Такі форми зайнятості можна вважати формами адаптації до нестабільності державної економіки.

Дистанційна робота є привабливою як для роботодавців, так і для працівників, проте, працюючи в таких умовах, їм варто врахувати всі недоліки даного виду зайнятості. Для роботодавців недоліками є: нівелювання таких понять,

як «колективізм», «колективна відповідальність»; послаблення соціальних зв'язків в колективі та корпоративної культури компанії; відсутність здорової професійної конкуренції між працівниками; проблема обліку фактично виконаної роботи та фактичних витрат.

Таблиця 1

Види дистанційної зайнятості (складено на основі [1])

Вид дистанційної роботи	Характеристика	Професії, де доцільне його використання
Дистанційна зайнятість, що розподілена на роботу вдома і роботу в офісі	Робота, яку виконує переважно висококваліфікований персонал, що має довіру роботодавця. На роботу вдома відведена більша частина часу	бухгалтер, дизайнер
Надомна робота	Сукупність одноманітних операцій, які не потребують високої кваліфікації їх виконавця. Переважно таку роботу виконують жінки, оплата проводиться в основному за кінцевим результатом	робітничі професії, для яких характерне виконання рутинних операцій. Напр.: склеювання конвертів, збирання виробів із дрібних запчастин, пошиття одягу...
Позаштатна дистанційна робота	Надомна робота, яку здійснюють позаштатні працівники на підставі договору з роботодавцем	Журналіст, письменник, перекладач
Мобільна дистанційна робота	Робота, яка передбачає застосування нових видів технологій. Працівники контактують з клієнтами за допомогою комп'ютерної техніки та надають їм потрібні послуги	Торговий представник, оператор гарячої лінії, рекламний і страховий агенти
Робота у спеціальних робочих місцях	Роботодавцем створюються спеціальні приміщення, забезпечені телекомунікаційним зв'язком. Передбачається робота в колективі	Програміст, дизайнер, маркетолог

Для працівників до недоліків використання дистанційної зайнятості належать: позбавлення гарантії постійної зайнятості; тимчасовий характер праці позбавляє працівників виплат за стаж, соціальне страхування, виплати лікарняних, допомоги по вагітності та пологах; працівники не можуть набувати членства у профспілках, не беруть участь у колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві, вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав [3].

Проте позитивною стороною дистанційних форм зайнятості є можливість для суспільства на макроекономічному рівні зменшити гостроту незайнятості через надання можливості отримувати дохід, підтримувати рівень своєї кваліфікації та працездатності, а підприємству на мікрорівні – маніпулювати обсягом робочої сили, не створюючи при цьому соціальної напруги через звільнення працівників внаслідок зміни потреб виробництва.

Для вдосконалення дистанційної зайнятості, на нашу думку, потрібно оптимізувати умови правового забезпечення і регулювання відносин дистанційної роботи, установити відповідальність роботодавців за умови та безпеку праці

дистанційно зайнятих працівників, проводити моніторинг та контроль діяльності дистанційного персоналу. Також доцільно впроваджувати регіональні та державні програми розвитку дистанційної зайнятості та стимулювати в роботодавців і працівників довіру до нового виду праці.

Список використаної літератури:

1. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. Україна: аспекти праці. 2010. № 2. С. 10-13.
2. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. Україна: аспекти праці. 2009. № 8. С. 3-14.
3. Ціжма Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. Бізнес Інформ. 2013. № 7. С. 197-202.

Бачинський Т.О.,
аспірант,
Дрогобицький державний
педагогічний університет імені Івана Франка

ІНСТРУМЕНТИ ДЕРЖАВНОЇ ПІДТРИМКИ ВИСОКОТЕХНОЛОГІЧНОГО ЕКСПОРТУ

Участь України в СОТ передбачає модифікацію арсеналу інструментів державної підтримки експорту високотехнологічної продукції, зміщення акценту на стимулювання попиту, розвиток інституційних умов, вибудовування системи довгострокових, стійких і передбачуваних заходів підвищення ефективності вітчизняних машинобудівних підприємств.

При управлінні розвитком експортного потенціалу підприємства високотехнологічного профілю виникає необхідність вибору інструментів, що дозволяють досягти необхідного рівня виходу на зовнішні ринки. Інструменти державної підтримки відносяться до зовнішніх інструментів розвитку експортного потенціалу, є розроблені і прийняті на рівні держави документи і програми, як правило, мають форму законодавчих актів, постанов уряду[3].

Інструментами економічної політики держави з підтримки експорту високотехнологічної продукції машинобудування є наступні[3]:

- надання пільгових експортних кредитів.
- страхування експортних угод.
- державні гарантії в забезпечення зобов'язань експортера.
- надання податкових послаблень експортерам.
- можливість застосовувати метод прискореної амортизації.
- розвиток інфраструктури нефінансової підтримки експортно-орієнтованих підприємств.

Значна частина фінансових інструментів підтримки експортерів безпосередньо (субсидії, субвенції) відноситься до небажаних або заборонених заходів з точки зору правил і політики СОТ. Експерти даної міжнародної



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>