

ДИСТАНЦІЙНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СУЧАСНІ ТРЕНДИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТІ ПРАЦІ

© 2017 **ГЕРАСИМЕНКО О. О., ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г.**

УДК 331.5:331.103-024.87

Герасименко О. О., Щетинина Л. В., Рудакова С. Г. Дистанційна зайнятість: сучасні тренди в організації та оплаті праці

Метою статті є розмежування понять «фріланс», «дистанційна зайнятість», «надомна праця» з виокремленням відмінностей, що впливають на організаційно-правовий формат та економічні аспекти соціально-трудових відносин між сторонами договорів про виконання роботи в режимі віддаленості. Окреслено передумови виникнення нестандартних форм зайнятості в умовах становлення постіндустріальної економіки та електронно-мережевого суспільства. Наведено дані соціологічних досліджень щодо сучасного стану та перспектив поширеності дистанційної зайнятості в Україні. Узагальнено види і форми дистанційної зайнятості за різними класифікаціями. З використанням низки критеріїв розкрито характерні риси таких атипових форм зайнятості, як фріланс, дистанційна зайнятість, надомна праця. Виокремлено недоліки та узагальнено переваги аналізованих атипових форм зайнятості. Здійснено аналіз сучасного нормативно-правового регулювання та наведено обґрунтування організаційно-економічних засад фрілансу, дистанційної зайнятості, надомної праці в Україні.

Ключові слова: нестандартна зайнятість, фріланс, дистанційна зайнятість, надомна праця.

Табл.: 2. **Бібл.:** 15.

Герасименко Оксана Олександрівна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: gerasimenko_o_o@ukr.net

Щетинина Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Світлана Григорівна – кандидат технічних наук, доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03057, Україна)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

УДК 331.5:331.103-024.87

Герасименко О. А., Щетинина Л. В., Рудакова С. Г. Дистанционная занятость: современные тренды в организации и оплате труда

Целью статьи является разграничение понятий «фриланс», «дистанционная занятость», «надомный труд» с выделением различий, влияющих на организационно-правовой формат и экономические аспекты социально-трудоустройственных отношений между сторонами договоров по выполнению работы в режиме удаленности. Определены предпосылки возникновения нестандартных форм занятости в условиях становления постиндустриальной экономики и электронно-сетевой обществу. Приведены данные социологических исследований о современном состоянии и перспективах распространенности дистанционной занятости в Украине. Обобщены виды и формы дистанционной занятости по разным классификациям. С использованием ряда критериев раскрыты характерные черты таких атипичных форм занятости, как фриланс, дистанционная занятость, надомный труд. Выделены недостатки и обобщены преимущества рассматриваемых атипичных форм занятости. Осуществлен анализ современного нормативно-правового регулирования и приведено обоснование организационно-экономических основ фриланса, дистанционной занятости, надомного труда в Украине.

Ключевые слова: нестандартная занятость, фриланс, дистанционная занятость, надомный труд.

Табл.: 2. **Библ.:** 15.

Герасименко Оксана Александровна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: gerasimenko_o_o@ukr.net

Щетинина Людмила Валериевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03057, Украина)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

UDC 331.5:331.103-024.87

Herasymenko O. O., Shchetinina L. V., Rudakova S. G. The Remote Employment: Current Trends in the Organization and Remuneration of Labor

The article is aimed at distinguishing between the concepts of «freelance», «remote employment», «work from home» with highlighting of differences affecting the organizational-legal format and the economic aspects of social and labor relations between the parties to the agreements on work in remote mode. The prerequisites for the emergence of the non-standard forms of employment in the conditions of establishing the post economy and the electronic-network society have been determined. The data of sociological researches on the current condition and prospects of prevalence of remote employment in Ukraine have been provided. The types and forms of remote employment have been generalized according to different classifications. Using a number of criteria, the article discloses characteristic features of such atypical forms of employment as freelance, distance employment, and work from home. The disadvantages of the atypical forms of employment have been allocated and their advantages have been generalized. An analysis of the current normative-legal regulation has been carried out and the substantiation of organizational and economic foundations of freelancing, remote employment, work from home in Ukraine has been provided.

Keywords: non-standard employment, freelance, remote employment, work from home.

Tbl.: 2. **Bibl.:** 15.

Herasymenko Oksana O. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: gerasimenko_o_o@ukr.net

Shchetinina Ludmila V. – PhD (Economics), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

Rudakova Svetlana G. – PhD (Engineering), Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03057, Ukraine)

E-mail: svetlana.rudakova.home@gmail.com

Становлення постіндустріальної економіки та електронно-мережевого суспільства супроводжується численними можливостями та викликами в системі соціально-трудова відносин. Швидкий розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій та мереж комунікацій створює передумови для віртуалізації економічного простору в поєднанні з можливістю здійснення цілком реальних соціальних взаємодій. У глобальному масштабі все більше використовується Інтернет, мобільний зв'язок, скайп-зв'язок, інтернет- та телефонні конференції тощо. Усе більше працівників віддають перевагу зайнятості за особистим графіком, з високою часткою самостійності та творчості, а також працюють у двох і більше роботодавців.

Закономірним наслідком розвитку інформаційно-комп'ютерних технологій стало виникнення нестандартних форм зайнятості, серед яких – дистанційна, віддалена робота, що постійно збільшується за масштабами поширення. Так, дослідження компанії «Бітрікс 24», проведене спільно з GfK Ukraine, засвідчило: у 2016 р. віддалені працівники входили до складу персоналу 21% українських підприємств. Ще 15% компаній практикували часткову дистанційну зайнятість, за якої працівники можуть час від часу працювати не в офісі. 28% підприємств, які не використовували дистанційну зайнятість, проявили намір щодо її впровадження. За прогнозами, через два роки частка таких компаній може зрости до 35%, і насамперед – за рахунок працівників відділу фінансів у малому бізнесі, а на середніх і великих підприємствах – системних адміністраторів і програмістів. На третьому місці – дистанційний менеджмент. У секторі ІТ і телекому очікується максимальне зростання дистанційної зайнятості – до 48% [3]. За оцінками компанії McKinsey (McKinsey Global Institute), дистанційно можна виконувати до 11% загальноосвітніх сервісних робіт [15].

На переконання авторів статті, дистанційну зайнятість правомірно розглядати не лише з позицій нестандартності, а й під кутом зору інноваційності, оскільки така форма соціально-трудова відносин передбачає комплекс нововведень щодо взаємодії найманих працівників, роботодавців, держави, яка на практиці породжує низку соціально-економічних зисків та загострює організаційно-правову визначеність.

Повноті дослідження сучасних трендів розвитку дистанційної форми зайнятості заважає брак єдиного підходу до визначення її сутності. Якщо, наприклад, у випадку з гнучкою та неповною зайнятістю, як атиповою її формою, виокремлено доволі чіткі критерії та розроблена загально визнана класифікація їх видів, то дистанційну зайнятість не завжди розмежовують з фрілансом і надомною працею. Часто в наукових, прикладних і популярних публікаціях фріланс вживається як термін, що об'єднує і дистанційну зайнятість, і надомну працю, а іноді дистанційна зайнятість є більш широким поняттям, ніж фріланс і/або надомна праця [2; 6; 9]. При цьому відсутність повної інформації про розвиток атипових форм зайнятості та специфіки їх використання на практиці ускладнює процеси:

- ★ прийняття роботодавцями рішення про вибір форми зайнятості, документування відносин між ним і зайнятою особою;
- ★ розробки нормативно-правового забезпечення атипових форм зайнятості, зокрема особливостей умов праці, оплати праці, режимів праці та відпочинку тощо;
- ★ визначення їх внеску в економічний розвиток країни тощо.

Головним акцентом у відносинах між сторонами договорів – роботодавцем та працівником (замовником та виконавцем), як показують численні соціологічні дослідження цінностей українців, є матеріальна винагорода, гідна заробітна плата, фінансова безпека тощо. Так, у квітні – травні 2017 р. Інститут Горшеніна у співпраці із Представництвом Фонду імені Фрідріха Еберта в Україні та Білорусі провів соціологічне дослідження «Українське суспільство та європейські цінності» [4]. Як показало дослідження, сьогодні у свідомості українців досить часто домінують цінності особистого благополуччя, такі як: здоров'я, успіх, достаток, щаслива сім'я, відсутність стресів. За результатами соціологічного дослідження «Цінності української молоді – 2016» Центру незалежних соціологічних досліджень «Омега» на замовлення Міністерства молоді та спорту України, для більшості молоді сьогодні найважливішим є здоров'я (55,8%), матеріальний добробут (53,8%) та досягнення поставленої мети (44,3%) [14]. Компанія «Research & Branding Group» у серпні 2017 р. провела дослідження «Бачення українцями успіху» серед 1800 осіб по всій території України, за винятком Криму і ОРДЛО. Більше половини жителів країни вважають, що в Україні успіху можна досягнути за допомогою грошей або інших матеріальних цінностей [12].

Виникнення та розвиток дистанційної зайнятості має бути забезпечено належним рівнем удосконалення правових механізмів її регулювання, а також систем організації та оплати праці, що поліпшить ситуацію на ринку праці за рахунок посилення його гнучкості.

Метою статті є розмежування понять «фріланс», «дистанційна зайнятість», «надомна праця» з виокремленням відмінностей, що впливають на організаційно-правовий формат та економічні аспекти соціально-трудова відносин між сторонами договорів про виконання роботи в режимі віддаленості.

Масштабні та багатовекторні трансформації соціально-трудова сфери, що відбуваються на зламі тисячоліть, призводять до дестандартизації зайнятості, посилюючи гнучкість праці, створюючи як нові можливості, так і нові ризики та загрози для сторін соціально-трудова відносин. Нестандартні форми зайнятості стають все більш привабливими для працівників, оскільки передбачають більшу самостійність і свободу дій при зниженні рівня зовнішньої регламентації в організації праці та прийнятті господарських рішень; дозволяють самостійно визначати співвідношення часу праці та відпочинку; сприяють вирішенню проблеми зайнятості для представників соціально вразливих груп населення.

3-поміж всіх атипових форм зайнятості найбільш невизначеними в нормативно-правому полі та в економічному форматі є дистанційна зайнятість, фріланс та надомна праця. Виділимо критерії, за якими ці атипові форми різняться між собою (табл. 1).

Інформація, наведена в табл. 1, дозволяє дати такі трактування форм атипової зайнятості:

- ✦ *фріланс* – це форма зайнятості, яка передбачає укладення цивільно-правових договорів між замовником і виконавцем (підрядником) для виконання роботи, що потребує високої або середньої кваліфікації, на власному обладнанні, без залучення до бізнес-процесів організації, з використанням сучасних інформаційних та комунікаційних технологій та за умови очних контактів між суб'єктами договорів з метою створення продукту (результату) праці;
- ✦ *дистанційна зайнятість* – це форма зайнятості, яка передбачає укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником для виконання роботи, що потребує високої кваліфікації, на власному обладнанні або обладнанні роботодавця, із залученням до бізнес-процесів організації, з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій та за умови відсутності очних контактів між суб'єктами договорів, з метою забезпечення процесу та створення продукту (результату) праці;
- ✦ *надомна праця* – це форма зайнятості, яка передбачає укладення трудового договору між роботодавцем і найманим працівником для виконання роботи, що потребує будь-якої квалі-

фікації, на власному обладнанні або обладнанні роботодавця, із залученням до бізнес-процесів організації, з використанням або без використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій, за умови наявності очних контактів між суб'єктами договорів з метою створення продукту (результату) праці.

Кожна з форм атипової зайнятості має свої особливості, що спростовує підхід, за якого певна форма цієї зайнятості поглинає інші, які є її різновидами.

Для вибору роботодавцем або найманим працівником (замовником) форми зайнятості необхідно знати правові засади її регулювання; розуміти та усвідомлювати переваги і недоліки. Розглянемо ці важливі аспекти за кожною з наведених атипових форм зайнятості.

Надомна праця має найбільш тривалу історію та є найбільш визначеною в нормативно-правових актах: Постанова Державного комітету СРСР з праці та соціальних питань від 29.09.1981 р. № 275/17-99 «Про затвердження Положення про умови праці надомників»; ст. 179, ст. 125 Кодексу законів про працю України; ст. 18 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні»; Інструкція «Про порядок прийняття, переведення, звільнення та обліку кадрів на підприємствах, в організаціях, установах споживчої кооперації України», затверджена постановою шостих зборів Ради Укоопспілки XVII скликання від 3 квітня 2003 р.; Наказ Міністерства соціальної політики України «Про затвердження форми звітності 3-ПН «Інформація про попит на робочу силу (вакансії)» та Порядку її подання»

Таблиця 1

Характерні риси окремих атипових форм зайнятості

Критерій	Атипові форми зайнятості		
	<i>Фріланс</i>	<i>Дистанційна зайнятість</i>	<i>Надомна праця</i>
Вид договору	Цивільно-правовий договір (договір підряду, договір про надання послуг)	Трудовий договір	Трудовий договір
Сторони договору	Замовник – виконавець	Роботодавець – найманий працівник	Роботодавець – найманий працівник
Особистий контакт	Наявний	Відсутній	Наявний
Залученість до бізнес-процесів організації	Ні	Так	Так
Використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій	Так	Так	Ні/Так
Чисельність роботодавців (замовників)	Багато	1–2	1–2
Суб'єкт вибору	Підрядник, виконавець	Роботодавець	Роботодавець
Вимоги до компетентності зайнятої особи	Висока/середня кваліфікація	Висока кваліфікація	Висока/середня/низька кваліфікація
Власник обладнання робочого місця	Виконавець	Роботодавець/виконавець	Роботодавець/виконавець
Об'єкт оплати	Продукт (результат) праці	Процес праці/результат праці	Продукт (результат) праці

від 31 травня 2013 р. № 316; Наказ Державного комітету статистики України «Про затвердження Інструкції зі статистики кількості працівників» від 28 вересня 2005 р. № 286; Конвенція Міжнародної організації праці № 177 «Про надомну працю» (не ратифікована в Україні); Рекомендація Міжнародної організації праці № 184 «Про надомну працю» (нератифікована в Україні).

Правове визначення поняття «надомна праця» є само по собі перевагою як для роботодавця, так і для найманого працівника. Так, майже всі права, передбачені для традиційної зайнятості найманих працівників, зберігаються для надомників. Наприклад, роботодавець має визначити працівникові робоче місце та забезпечити його всім необхідним, оформити його на роботу на підставі письмового трудового договору та наказу (розпорядження) роботодавця; ознайомити надомника із локальними нормативними актами (колективний договір, посадова інструкція, правила внутрішнього розпорядку); провести навчання та/або інструктаж з охорони праці. У роботодавця у випадку найму надомника відсутні сумніви щодо вірного документування процесу працевлаштування та регулювання трудових відносин. Водночас головні нормативно-правові акти з регулювання праці надомників є застарілими або нератифікованими, тоді як потреба в них сьогодні, в силу розвитку технологій, соціального захисту деяких категорій осіб та ситуації на сході України, зростає.

Переваги надомної праці для роботодавців проявляються в такому: економія на організації робочого місця, додаткові (часто – безкоштовні) канали стаціонарного телефонного зв'язку та Інтернет-зв'язку; оплата праці проводиться за фактично виконану роботу, а не за «відпрацьовані (просиджені в офісі) години» [9]; відсутня підвищена оплата за надурочні, нічні години, роботу у святкові та вихідні дні. *Переваги надомної праці для працівників:* зменшення витрат часу та грошей на транспорт до місця роботи; обмеження, встановлені законодавством про сумісництво, на надомників не поширюються. *Недоліки надомної праці для роботодавців:* ускладнений дистанційний контроль за роботою вдома (може виникнути в разі використання почасової форми заробітної плати).

Оплата праці надомників передбачає використання відрядної форми та таких її систем, як відрядно-преміальна та акордна. Виходячи з науково обґрунтованих норм часу та тарифної ставки, визначаються відрядні розцінки, що є заробітною платою за одиницю виготовленої продукції (товару або послуги). Слід звернути увагу на те, що до трудової діяльності надомника можуть долучатися члени родини, що створює підстави для використання акордної системи заробітної плати.

У разі узаконення почасової форми оплати праці для надомників може виникнути ускладнення щодо неефективного використання робочого часу. Ця проблема актуальна для кожного роботодавця. За даними дослідження, проведеного порталом HeadHunter.ua, більше 80% українців під час роботи відволікаються на приватну пошту, листування з друзями в ICQ, Skype, грають в онлайн-ігри або «зависають» у соцмережах. У середньому на це офісні працівники витрачають близько години

робочого часу на день. Водночас є низка програмних продуктів, які пропонуються вітчизняними та іноземними ІТ-компаніями для контролю за працівниками. Прикладом такого програмного продукту є шпигунські програми, які призначені для збору, зберігання та аналізу статистики роботи користувачів комп'ютерів під управлінням операційної системи Windows. Ці програми працюють на комп'ютері приховано, не виявляючи своєї присутності: їх не знайти ні на диску, ні в списку запущених процесів [13]. Водночас у випадку доступу до комп'ютеру «асів» ІТ-індустрії існує ризик виявлення програм-шпигунів та їх контроль з боку працівника, тоді витрати (а вони не маленькі – від 8 до 52 тис. грн/рік) виявляться марними.

Дистанційну зайнятість відповідно до першої типології, запропонованої у 2000 р. європейською організацією телероботи (e-work), класифікують як телероботу вдома (працівники, які хоча б один день на тиждень працюють вдома, а не на своєму робочому місці, використовуючи комп'ютер і телекомунікаційні зв'язки для взаємодії з колегами); мобільна телеробота (працівники знаходяться поза межами свого робочого місця і поза домом не менше 10 годин/тиждень, як правило, це службові поїздки); телеробота у спеціальних центрах (працівники навчаються та використовують у роботі високопродуктивні інформаційно-телекомунікаційні технології в телекотеджах); телеробота для самозайнятих у малих офісах (працівники самостійно забезпечують себе роботою, працюючи вдома або у малих офісах). Найбільш повні та структуровані характеристики дистанційної зайнятості розроблено Єврокомісією з питань телероботи.

Наведені в табл. 2 узагальнення щодо видів і форм дистанційної зайнятості з використанням інформаційних і комунікаційних технологій переконують, що така зайнятість є процесом, який здійснюється поза традиційним місцем роботи і передбачає взаємодію з колегами та роботодавцем за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій. Наведені класифікації визначають дистанційну зайнятість як форму зайнятості, яка об'єднує атипові форми зайнятості за критеріями часу та місцезнаходження. Проте ці критерії не є достатніми та надійними щодо визначення якісних характеристик відносин між роботодавцем і найманим працівником. Зокрема, у випадку дистанційної зайнятості працівник в автономному режимі має виконувати свої посадові обов'язки, взаємодіючи з колегами та керівництвом через використання сучасних інформаційно-телекомунікаційних технологій, що вимагає високої компетентності.

Як бачимо, сутність дистанційної зайнятості визначається не лише створенням умов, що необхідні для якісного виконання особою трудових обов'язків, поза межами офісу, як стверджують окремі дослідники [5, с. 466]. Поділяємо точку зору, що дистанційна зайнятість є нестандартною формою зайнятості, яка базується на гнучких соціально-трудовах відносинах між працівником і роботодавцем та відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [7].

Види і форми дистанційної зайнятості з використанням інформаційних і комунікаційних технологій [11, с. 96]

Назва (англ.)	Визначення
Telework, Telecommuting	Телеробота вдома чи теледоступ до робочого місця – постійні чи тимчасові працівники працюють у себе вдома, а не в офісних приміщеннях роботодавця
Flexible working	Мобільна телеробота – працівники мають із замовниками контакт на відстані за допомогою комп'ютерної техніки та надають послуги, для виконання яких раніше потрібно було бути в офісі замовника
Telecentres	Телецентри – надають можливість мати комп'ютеризований офіс недалеко від місця проживання персоналу, що хоче працювати не вдома, але й не хоче витратити час на дорогу до головного офісу
Telecottages	Телекотеджі – забезпечують людей за місцем проживання можливістю не тільки працювати, а й навчатися та спілкуватися
Functional relocation	Функціональне перерозміщення – функції, що виконувалися недалеко від замовника, тепер концентруються і здійснюються на відстані
Offshore telework	Офшорна телеробота – переміщення робіт у віддалені від основного регіону місця
Home base telework	Телеробота – виконання виробничих операцій працівниками в будь-якому територіально не пов'язаному з офісом місці з використанням систем віддаленого доступу
Televillage	Телесело – ця концепція є результатом розвитку системи телекотеджів, але з більшою адаптацією до стилю життя та потреб людини. Головна ідея – створити ціле суспільство для роботи і життя в мережевій економіці
Telework without sourcing affects	Телеробота із заміною постійного штату тимчасовими працівниками, які виконують різні роботи за тисячі кілометрів від офісу і навіть за межами країни

Переваги дистанційної зайнятості як особливої форми організації праці очевидні. Для роботодавців це: зниження витрат (на приміщення, обладнання, персонал тощо); зростання гнучкості бізнес-процесів; збільшення продуктивності (усунення перешкод, існуючих в офісі); нова мотивація (зростання довіри між роботодавцем і працівником); покращення обслуговування замовників (подовження часу роботи без оплати понадурочних годин). *Переваги* дистанційної зайнятості для працівників: зменшення витрат часу та грошей на транспорт до місця роботи; оптимальний баланс між сім'єю та роботою; збереження професійних навичок (відсутня необхідність залишати роботу для догляду за дітьми, близькими тощо); гнучкий графік. Серед найбільш важливих *недоліків* дистанційної зайнятості для роботодавців слід виділити такі: загроза інформаційній безпеці компанії; складність контролю робочого часу з боку керівництва; відсутність у працівників навичок самоорганізації, неадекватні децентралізація та збільшення автономії працівників; зміна принципів та форм відповідальності роботодавця у сфері захисту прав працівників, у т. ч. юридичні наслідки; небажання працівників працювати віддалено; зниження лояльності персоналу; втрата корпоративного духу компанії.

Заробітна плата працівників, зайнятих дистанційно, має враховувати інтенсивність праці, залежати від безпосереднього результату праці та індивідуального внеску працівника. Наприклад, якщо дистанційно зайнятим є науковий співробітник науково-дослідного інституту НАН України, головними результатами його досліджень є підготовка наукових доповідей, науково-доповідних записок, науково-аналітичні записки для

органів влади; публікація монографій (або участь в її публікації), статей і тез конференцій; участь у конференціях, круглих столах тощо. Відповідно до кваліфікації працівника НДІ за посадами – молодший співробітник, науковий співробітник, старший науковий співробітник, головний науковий співробітник, провідний науковий співробітник – має бути визначена загальна місячна (квартальна) трудомісткість наукових робіт. Цю трудомісткість працівник може «набирати» різними результатами дослідження, наведеними раніше. Відхилення від загальної місячної трудомісткості має також враховуватися в заробітку – його зниження або виплата премій. Наукові працівники виконують також інші завдання адміністрації, тому їх оплата також має встановлюватися і бути стабільною, наприклад, 10–30%. Особливістю роботи наукових працівників є те, що на 70–90% – це розумова праця, що зумовлює необхідність доплати за інтенсивність. Її розмір може визначатися залежно від кваліфікації наукового співробітника.

Зупинимося на визначенні місячної (квартальної) трудомісткості наукових робіт. Для цього необхідно виконати такі роботи [10]:

- 1) виокремити результати дослідження, які нормуються;
- 2) провести облік робочого часу, тобто визначити час, потрібний для отримання певного результату дослідження (для кожної позиції – не менше чотирьох замірів. Заміри можуть виконувати самі виконавці роботи або призначені в установленому порядку працівники);
- 3) здійснити експертне опитування керівників та провідних фахівців установи щодо трудомісткості отримання результатів дослідження згідно з переліком п. 1, порівняти отримані результати із даними п. 2 і визначи-

ти остаточні показники трудомісткості з урахуванням усіх отриманих результатів;

4) скласти нормокарті, у яких міститимуться дані про нормований перелік результатів наукових досліджень.

Такий підхід дасть можливість забезпечити необхідну гнучкість у роботі наукового працівника. Не можна не погодитися з тим, що чим вище в роботі співробітника частка творчої, креативної компоненти, тим менш формалізованим має бути його графік [8]. Як зазначають досвідчені працівники служби персоналу: «Не слід намагатися регламентувати кожний крок творчого працівника. Розробляючи документообіг для креативного співробітника, важливо пам'ятати, що в них одна з особистісних якостей – це відкрите неприйняття правил і норм» [1].

Щодо нормативно-правового закріплення *фрілансу*, зазначимо: лист Мінсоцполітики від 15 травня 2008 р. № 105/13/116-08 дає таке визначення фрілансеру: це вільний працівник, самозайнята особа або позаштатний працівник, який виконує разове замовлення або тимчасову роботу без зарахування до штату компанії. У вітчизняному законодавстві є визначення «самозайнятої особи» та «позаштатного працівника», але відсутнє поняття «вільний працівник». Це означає, що воно може трактуватися по-різному.

Якщо працівник вільний, то він не повинен дотримуватися робочого процесу в організації, підпорядковуватися штатним працівникам компанії, дотримуватися режиму роботи, правил внутрішнього трудового розпорядку, локальних нормативних актів компанії – положень, політик, правил і процедур тощо. Якщо ж робота має подібні ознаки, а також постійний або тимчасовий характер, тісно пов'язана з бізнес-процесами компанії, то з працівником варто укласти трудовий договір про надомну роботу [2]. Інакше Держпраці може кваліфікувати таку ситуацію як фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору, що призведе до накладення штрафу в розмірі 30 мінімальних зарплат і зобов'язання оформити працівника в штат.

Переваги фрілансу для замовника: оплата за результат; проста процедура припинення цивільно-правових відносин з виконавцем; відсутність витрат на оплату відпусток, лікарняних, організацію робочого місця тощо; економія часу та фінансових витрат на процеси управління персоналом (адаптація, оцінювання, розвиток персоналу тощо). *Переваги фрілансу для виконавця:* свобода вибору проекту та замовника; самостійне планування робочого часу; можливість вибору робочого середовища; гнучкий графік. *Недоліки фрілансу для замовника:* відсутність інструментарію для контролю та впливу на виконавця; порушення строків виконання проекту.

Оплата праці фрілансера здійснюється за виконання роботи за договором підяду та договором надання послуг. Робота фрілансером приносить дохід у середньому у 1,5–3 рази більше, ніж зарплата за трудовим договором. Але всі витрати на виконання роботи (організацію робочого місця), у тому числі сплату податків, несе фрілансер самостійно.

ВИСНОВКИ

Розглянуті форми атипової зайнятості – фріланс, дистанційна зайнятість, надомна праця – мають низку особливостей в організації та оплаті праці. Як роботодавець, так і працівник, обираючи форму зайнятості з-поміж нестандартних, має оцінювати її переваги й недоліки в організаційному форматі та соціально-економічному контексті. Подальші наукові дослідження та розробки автори пов'язують передусім з удосконаленням нормативно-правового забезпечення регулювання атипових форм зайнятості, що сприятиме мінімізації ризиків та загроз для різних сторін соціально-трудоких відносин і посиленню гнучкості ринку праці. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Васильєва В.** Проф-портрет работника и с чем столкнётся кадровик, начинающий искать творческого работника. URL: https://www.treko.ru/show_article_1222
- 2. Галкіна В.** Праця фрілансерів: варіанти оформлення. URL: <https://prohr.rabota.ua/pratsya-frilanseriv-varianti-oformlennya/>
- 3.** Дотримуйся дистанції: третина працівників українських компаній працює віддалено. URL: <http://forbes.net.ua/ua/business/1411959-dotrimujsysya-distanciyi-tretina-pracivnikiv-ukrayinskih-kompanij-pracyue-viddaleno>
- 4.** Інститут Горшеніна і Фонд Фрідріха Еберта презентують у Харкові опитування «Українське суспільство і європейські цінності». URL: https://ukr.lb.ua/society/2017/09/26/377562_institut_gorshenina_i_fond_fridriha.html
- 5. Іншин М. І.** Дистанційна зайнятість працівників в умовах ринкової економіки. *Форум права*. 2014. № 3. С. 466–469.
- 6. Кисельова О. І., Андрійченко Н. С.** Правове регулювання надомної праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Сер.: Право*. 2014. Вип. 25. С. 104–107.
- 7. Колот А.** Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2009. № 8. С. 3–14.
- 8. Кострюкова Н. Н.** Перспективи розвитку нетипичних видів зайнятості в научній сфері. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-netipichnyh-vidov-zanyatosti-v-nauchnoy-sfere>
- 9. Мойсеєнко Т.** Надомні працівники: робота без робочого місця. URL: <https://uteka.ua/ua/publication/Nadomnye-rabotniki-rabota-bez-rabocheho-mesta>
- 10. Носіков О.** Як нормувати працю державних (приватних) виконавців. *Довідник кадровика*. 2017. № 10. С. 79–83.
- 11.** Соціально-трудої відносини зайнятості: сучасні тенденції, виклики, шляхи розвитку: монографія/А. М. Колот, І. Ф. Гнибіденко, О. О. Герасименко та ін. Київ: КНЕУ, 2015. 295 с.
- 12.** Українці поділилися своїм баченням успіху: соціопитування. URL: <https://m.znaj.ua/society/ukrayinci-podilylysya-svoyim-bachennyam-uspihu-socopytuvannya>
- 13. Шатило Л.** Довіряти чи все-таки перевіряти: огляд програм обліку робочого часу працівників. URL: http://www.bankchart.com.ua/biznes/upravlinnya_biznesom/statti/doviryati_chi_vse_taki_pereviriyati_oglyad_program_obliku_robochogo_chasu_pratsivnikiv_blog
- 14.** «Цінності української молоді-2016» – нові дослідження від Центру незалежних соціологічних досліджень «Омега». URL: <http://omega-research.com.ua/cinnosti-ukrainskoi-molodi-2016-novi/>
- 15.** McKinsey Global Institute. URL: www.mckinsey.com/mgi/overview

REFERENCES

"Dotrymuisia dystantsii: tretyna pratsivnykiv ukrainskykh kompanii pratsiue viddaleno" [Follow the distance: one-third of Ukrainian companies work remotely]. <http://forbes.net.ua/ua/business/1411959-dotrimujysya-distanciyi-tretina-pracivnikiv-ukrayinskih-kompanij-pracyue-viddaleno>

Halkina, V. "Pratsia frilanseriv: varianty oformlennia" [The work of freelancers: design options]. <https://prohr.rabota.ua/pratsya-frilanseriv-varianti-oformlennya/>

"Instytut Horshenina i Fond Fridrikha Eberta prezentuiut u Kharkovi opytuvannia «Ukrainske suspilstvo i yevropeiski tsinnosti»" [The Gorshenin Institute and the Friedrich Ebert Foundation will present in Kharkiv a poll "Ukrainian Society and European Values"]. https://ukr.lb.ua/society/2017/09/26/377562_institut_gorshenina_i_fond_fridriha.html

Inshyn, M. I. "Dystantsiina zainiatist pratsivnykiv v umovakh rynkovoi ekonomiky" [Remote employment of workers in a market economy]. *Forum prava*, no. 3 (2014): 466-469.

Kolot, A. "Transformatsiia instytutu zainiatosti yak skladova hlobalnykh zmin u sotsialno-trudovii sferi" [Transformation of the Institute of Employment as a component of global change in the social and labor sphere]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 8 (2009): 3-14.

Kolot, A. M. et al. *Sotsialno-trudovi vidnosyny zainiatosti: suchasni tendentsii, vyklyky, shliakhy rozvytku* [Social-labor relations of employment: modern tendencies, challenges, ways of development]. Kyiv: KNEU, 2015.

Kostryukova, N. N. "Perspektivy razvitiya netipichnykh vidov zanyatosti v nauchnoy sfere" [Prospects for development of atypical types of employment in the scientific sphere]. <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-netipichnykh-vidov-zanyatosti-v-nauchnoy-sfere>

Kyselyova, O. I., and Andriichenko, N. S. "Pravove rehuliuvania nadomnoi pratsi" [Legal regulation of home work]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Ser.: Pravo*, no. 25 (2014): 104-107.

McKinsey Global Institute. www.mckinsey.com/mgi/overview

Moiseienko, T. "Nadomni pratsivnyky: robota bez robochoho mistsia" [Homework workers: work without a job]. <https://uteka.ua/ua/publication/Nadomnye-rabotniki-rabota-bez-rabochemesta>.

Nosikov, O. "Yak normuvaty pratsiu derzhavnykh (pryvatnykh) vykonavtsiv" [How to normalize the work of state (private) performers]. *Dovidnyk kadrovyka*, no. 10 (2017): 79-83.

Shatylo, L. "Doviryaty chy vse-taky pereviryaty: ohliad prohram obliku robochoho chasu pratsivnykiv" [To trust or still check: an overview of the programs of work-time accounting of employees]. http://www.bankchart.com.ua/biznes/upravlinnya_biznesom/statti/doviryati_chi_vse_taki_pereviryati_oglyad_program_obliku_robochogo_chasu_pratsivnykiv_blog

"Tsinnosti ukrainskoi molodi-2016" – novi doslidzhennia vid Tsentru nezaleznykh sotsiolohichnykh doslidzen «Omeha» ["Values of Ukrainian Youth – 2016" - new research from the Center for Independent Sociological Studies "Omeha"]. <http://omega-research.com.ua/cinnosti-ukrainskoi-molodi-2016-novi/>

"Ukrainci podilylysia svoim bachenniam uspihku: sotsopytuvannia" [Ukrainians shared their vision of success: social poll]. <https://m.znaj.ua/society/ukrayinci-podilylysia-svoyim-bachenyam-uspihu-socopytuvannya>

Vasileva, V. "Prof-portret robotnika i s chem stolknetsya kadrovik, nachinayushchiy iskat tvorcheckogo robotnika" [Prof-portrait of the employee and with what will encounter a personnel officer starting to look for a creative worker]. https://www.treko.ru/show_article_1222