

Литовченко І. В., Лугова В.М.

iryana.lytovchenko@hneu.net, Viktoriia.Luhova@m.hneu.edu.ua

Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків

ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ГНУЧКОГО РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ДИСТАНЦІЙНОГО РЕЖИМУ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ

Здійснення науково-пошукової діяльності є пріоритетним напрямом діяльності закладів вищої освіти. Саме наукова робота визначає обличчя сучасного закладу вищої освіти (ЗВО) як потужного центру наукових шкіл та традицій, які забезпечують інноваційний розвиток суспільства в цілому, визначають його місце у міжнародному конкурентному середовищі. Тому першочерговими стає завдання збереження науково-технологічного потенціалу ЗВО та наукової установи шляхом забезпечення свободи й ініціативи наукових колективів.

Вчені констатують [1, 4-5], що значна частина робочого часу протягом робочого дня пов'язана з виконанням роботи за межами робочого місця. Наукові працівники ЗВО беруть участь у наукових дослідженнях, часто навіть в декількох. При цьому немає необхідності постійно знаходитися на робочому місці, особливо якщо дослідження гуманітарного профілю та не потребує спеціального устаткування та лабораторії.

Однією з особливостей сучасного економічного розвитку є інтенсивне поширення гнучких форм зайнятості та дистанційних режимів праці, що мають все більший вплив на функціонування ринку праці та розвиток трудових відносин.

Гнучкі форми зайнятості та можливість працювати дистанційно в умовах сьогодення стають чинником стійкості державного та регіонального ринків праці. Активний розвиток гнучких форм зайнятості та нетрадиційних режимів робочого часу можна розглядати як прояв механізму саморегулювання економіки, форму адаптації населення до мінливої соціально-економічної ситуації.

Гнучка зайнятість та її різновиди, можливість працювати дистанційно без прив'язки до робочого місця в значній мірі сприяють зростанню рівня життя населення, зниження безробіття. На мікрорівні вони дозволяють роботодавцям швидше реагувати на кон'юнктурні зміни ринку товарів і послуг, змінювати режим роботи підприємств. Прагнення зменшити витрати на утримання персоналу призводить до переміщення робочого процесу за межі приміщень кабінетів, офісів, аудиторій та лабораторій.

Проблеми використання й регулювання гнучких форм і режимів зайнятості знаходилися в центрі уваги досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців: А. Байкова, Г. Іванченко, А. Колота,

В. Косенко, А. Ліщанської, С. Мерінової та інших. Проте питання гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці в науковій сфері стають все більш актуальним й потребують нових досліджень у змінному ринковому середовищі та врахування особливостей стану економіки України та нормативно-правової бази.

Метою дослідження є аналіз можливостей використання гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці та визначення їх особливостей у науковій сфері.

З поглибленням процесів глобалізації, розвитком економіки, науки і техніки з'являються нові нетипові форми зайнятості: робота надомна, дистанційна, з гнучким режимом робочого часу, з частковою зайнятістю тощо.

У науковій літературі відмічається, що під впливом новацій змінюється і їх правове регулювання, воно стає гнучкішим, оскільки має бути пристосоване до умов світу, що постійно змінюється [1, с. 73].

Відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність № 848-VIII від 26.11.2015, що набрав чинності 16 січня 2016 року [2], для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів (нині закладів вищої освіти) може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, відповідно до якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50-52 і 56 Кодексу законів про працю України [3, с. 26].

Можливість запровадження гнучкого графіку робочого часу та дистанційного режиму праці в закладі вищої освіти та науковій установі визначається насамперед в колективному договорі або рішенням керівника ЗВО та наукової установи за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.

Конкретний перелік професій і посад ЗВО та наукової установи, які можуть користуватись гнучким режимом робочого часу та дистанційним режимом праці, погоджується вченою (науковою, науково-технічною, технічною) радою наукової установи (закладу вищої освіти).

Бурхливий розвиток суспільних та економічних відносин потребує більшу увагу зосередити на детальному врегулюванні інституту дистанційної зайнятості, особливо це стосується аспектів соціального забезпечення дистанційних працівників,

рівності їх трудових прав на рівні з працівниками, які працюють на робочих місцях, створених роботодавцем, вироблення державної політики у сфері дистанційної зайнятості.

На сьогоднішній день офіційних роз'яснень та безпосередніх вимог щодо того, як саме має застосовуватися дистанційний режим робочого часу в національному законодавстві не існує [5, с. 84-95].

Слід відмітити, що на думку авторів дистанційний режим роботи передбачає роботу працівника за межами ЗВО, наукової установи та їх структурних підрозділів, зокрема, робота вдома, в бібліотеках, архівних установах, участь у наукових заходах різних рівнів, що проводяться за межами закладу вищої освіти (наукової установи), тощо.

Необхідно наголосити, що порядок та умови застосування гнучкого режиму робочого часу та дистанційного режиму праці визначаються у правилах внутрішнього трудового розпорядку.

Гнучкі форми зайнятості допомагають реалізувати головний принцип відносин зайнятості в ринковій економіці – виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями, заборона обов'язкової, примусової праці [6]. Крім того, за такими режимами робочого часу надається можливість вибору працездатному населенню між регламентованим робочим часом і відпочинком.

Велике значення гнучкі форми зайнятості мають для розвитку малого бізнесу, невеликих наукових та освітніх установ, які функціонують на некомерційній основі. Багато організацій на сьогоднішній день потребують мінімізації витрат на робочу силу і підвищенні таким чином своєї конкурентоспроможності.

За рахунок гнучких та дистанційних режимів праці до сфери наукової та науково-технічної діяльності вдається залучати висококваліфікованих зарубіжних та вітчизняних спеціалістів, що можуть вдало поєднувати службові обов'язки і з особистими проблемами та особливостями національних законодавств. Зокрема це дозволяє залучати жінок до праці, які мають дітей, а також осіб пенсійного віку та осіб з обмеженими фізичними можливостями, запрошувати вчених з країн Європейського Союзу [6].

Використання в сфері науки і освіти, в процесі проведення наукових досліджень нетипових режимів праці та робочого часу прискорює приплив молодих вчених на ринок праці і їх адаптацію до роботи, стимулює до поглиблення знань та підвищення кваліфікації, регулює режим робочого часу працівників різних вікових груп, тобто створює сприятливі умови для удосконалення та розвитку робочої сили, підвищення якості наукових результатів та публікаційної активності вчених. Гнучкий графік роботи дозволяє також в повній мірі використовувати індивідуальний підхід до працівника, враховувати його психофізіологічні особливості (наприклад, індивідуальні властивості біологічного ритму людини – хронотип).

Отже характерною рисою сучасного економічного розвитку є інтенсивне поширення гнучкого режиму робочого часу та дистанційного

режиму праці особливо серед працівників закладів вищої освіти, наукових та науково-дослідних установ, що має позитивний вплив на функціонування ринку праці, розвиток трудових відносин та вітчизняну науку в цілому.

Детально проаналізувавши досвід регулювання гнучких форм зайнятості можна зробити висновок, що в Україні необхідно розробити нормативно-законодавчу базу регулювання гнучкості праці, що надасть можливість застосовувати нестандартні форми зайнятості.

Спіраючись на наведене й підтримуючи ідею доцільного поширення нетипових видів зайнятості в умовах сьогодення, зазначимо, що наразі необхідно доволі обережно ставитися до нових видів трудової діяльності, враховуючи при цьому попередній досвід їх застосування, а також національні традиції, правові норми й можливості української економіки.

Таким чином, доцільним вбачається продовження досліджень щодо проблем впровадження гнучкого режиму робочого часу та дистанційних режиму праці з зосередженням уваги на аналізі та можливості розвитку їх правового забезпечення і розширення меж застосування. Такий підхід сприятиме підвищенню конкурентоспроможності університетів серед провідних закладів вищої освіти світу, підніміть імідж вітчизняних науковців та дозволить приймати участь в провідних наукових дослідженнях. Подальші дослідження будуть присвячені питанням удосконалення структури нормативно-правової бази у сфері розвитку наукової діяльності за основними напрямками: інноваційна діяльність та трансфер науково-технічних розробок; міжнародна наукова діяльність; сприяння розвитку обдарованої молоді; розвиток наукової активності; фінансування науково-дослідних робіт, що забезпечить увявлення про зміни в законодавчій базі за роками та за окремим напрямом розвитку наукової діяльності.

Список літератури

1. В. О. Косенко, Правове регулювання дистанційної зайнятості працівників в Україні: монографія. Харків, Україна: Право, 2015.
2. Верховна Рада України (2015, Листопад 26). Закон України № 848-VIII “Про наукову і науково-технічну діяльність” : // [Електронний ресурс]. – Доступно: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/848-19/page>.
3. Кодекс законів про працю України: чинне законодавство із змінами та допов. на 30.04. 2017 року. Київ, Україна: Алерта, ЦУЛ, 2017.
4. А. М. Колот, Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ, Україна: КНЕУ, 2010.
5. Л. Б. Ліщинська, Дистанційне навчання як сучасна освітня технологія. Вінниця, Україна : ВТЕІ КНТЕУ, 2017.
6. Гнучкі форми зайнятості та використання робочого часу, 2016 [Електронний ресурс]. Доступно: <http://buklib.net/component/option,comjbook>. Дата звернення: Лютий 15, 2018.