

*Когда наука достигает какой-либо вершины,
с нее открывается обширная перспектива
дальнейшего пути.*

С. И. Вавилов

Механізм регулювання економіки

УДК 331.5

**Пушкар О. І.
Балакірєва С. О.**

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ ДИСТАНЦІЙНОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

In the article the problems of efficiency of using the labour potential are of high priority in any economy, particularly in the market one. The state and perspectives of development the remote labour activity as one of alternative forms of effective arranging the labour activity are analysed.

Чотирнадцятирічний досвід трансформаційних реформ в Україні не достатньо наблизив економіку країни до повністю ринкових умов господарювання. Сучасна макроекономічна ситуація в Україні характеризується глибокими структурними диспропорціями. Ускладнює ситуацію завуальованість цих структурних перекосів порівняно з високими кількісними величинами основних макроекономічних показників. Так, поряд з економічним зростанням абсолютної величини ВВП, відтворювальні пропорції якого характеризують найбільш значущі якісні риси економічної моделі розвитку суспільства протягом 2000 – 2003 рр., темпи якого в Україні перевищують середньосвітові, питома вага валової доданої вартості в його складі скорочується більш ніж на 0,5% щороку [1].

Макроекономічні диспропорції інфікують вітчизняний ринок праці, розбалансовують його та роблять не здатним до відтворення робочої сили. Сьогодні на ринку праці України пропозиція робочої сили більш ніж у 10 разів перевищує попит на неї, тоді коли щорічна кількість зайнятого населення зростає у середньому на 0,6% щороку [2].

Це відбувається одночасно з розповсюдженням двох взаємопов'язаних загальносвітових тенденцій: глобалізації та інформатизації. Під їх впливом на сучасному етапі розвитку суспільства рівень соціально-економічного розвитку країни в міжнародному суспільстві визначається рівнем розвитку та використання в ній людського капіталу як носія інтелектуального потенціалу країни — найціннішого ресурсу держави.

Сучасний стан вітчизняного ринку праці, що існує в умовах інформатизації паралельно з розвитком новітніх світових тенденцій в організації та технології суспільного життя, відкидає економіку країни далеко назад не тільки порівняно з могутніми високорозвинутими країнами, а навіть з країнами пострадянського періоду, що йдуть "в ногу з часом".

У цей час у світовій практиці з'явився і розвивається новий механізм організації трудової діяльності — дистанційна трудова діяльність. Дистанційна трудова діяльність (ДТД), або те-

леробота, — це виконання різноманітних операцій працівником, який віддалений від того місця, де акумулюються результати його праці за допомогою телекомунікацій, комп'ютерів та Інтернет-технологій [3]. Найпростішим прикладом виконання телероботи може бути створення та продаж програмістом за допомогою використання мережі Інтернет програми, що задовольняє попередньо поставлені вимоги організації замовника.

Для української економіки в цілому ДТД є перспективним напрямком розвитку, через те що основними результатами її впровадження є: оптимізація ситуації на ринку праці, скорочення енергоємності ВВП, скорочення інтенсивності транспортного руху та поліпшення екологічного стану навколишнього середовища, розвиток інтелектуального потенціалу нації, встановлення інформаційного суспільства, тобто підвищення конкурентоспроможності економіки країни.

Однак для інтенсивного та ефективного впровадження ДТД в Україні необхідно, в першу чергу, розробити теоретико-методологічну основу організації трудової діяльності із застосуванням ДТД.

Розробка ефективного теоретико-методологічного апарату впровадження ДТД має базуватися на результатах попереднього здійснення досліджень, у ході яких розглянуто і проаналізовано характерні особливості практичних проявів ДТД.

Таким чином, головною метою дослідження є виявлення характерних особливостей практичного впровадження, встановлення тенденцій розвитку та різновидів практичних проявів ДТД для подальшого використання результатів даного дослідження в обґрунтуванні можливості стабілізації вітчизняного ринку праці шляхом впровадження ДТД і для розробки ефективного теоретико-методологічного апарату цього процесу.

Досягнення мети дослідження забезпечено вирішенням ряду завдань: визначено та уточнено поняття "телероботи", виявлено характерні особливості процесу здійснення телероботи, вдосконалено підхід, що застосовується для виявлення різновидів телероботи, розглянуто та доповнено класифікацію різновидів її практичних проявів, проаналізовано масштаби і виявлено світові тенденції розповсюдження телероботи.

Візитною карткою країни в сучасних умовах розвитку, коли вимоги максимальної інтенсифікації господарювання не можуть бути задоволені шляхом екстенсивного використання обмежених природних ресурсів, є стан використання трудового потенціалу населення, котрий розглядається у контексті самореалізації людини в певних умовах продуктивної діяльності [4]. На теперішньому етапі розвитку процесу глобалізації все більших обертів набирає інформатизація як мегатенденція, що зумовлює привілейоване положення такої складової трудового потенціалу населення, як інтелектуальні здібності. За результатами оцінки Світовим банком 192 країн світу було встановлено, що головним показником національного багатства країни є людський капітал, котрий становить 64%, тоді як фізичний капітал у вигляді матеріально-технічних фондів складає 16%, а природний капітал — 20% [5]. Іншими словами, ефективність політики на ринку праці, яка спрямована на забезпечення продуктивної зайнятості працездатної категорії населення, є одним із визначальних факторів розвитку економіки країни в цілому.

Серед механізмів державної кадрової політики на передбачення та нейтралізацію негативного впливу ринкового апарату спрямовані заходи стабілізації ситуації на ринку праці. У загальному вигляді під стабілізацією ринку праці розуміють сукупність соціально-економічних заходів, головною метою здійснення яких є досягнення балансу між попитом та пропозицією праці, тобто організація оптимального режиму споживання й відтворення робочої сили, або узгодження ціни та умов праці [6].

Одним з інструментів механізму стабілізації ринку праці є організація застосування ДТД. Для розуміння впливу ДТД на ситуацію на ринку праці слід розглянути складові та характерні ознаки ДТД.

ДТД, або "телеробота", є одним із прикладів трансформації суспільних соціально-економічних інститутів (поряд з торгівлею — "електронна комерція"; фінансами — "цифрові гроші"; освітою — "дистанційне навчання", медициною — "телемедицина", державною владою — "електронний уряд"), що відбувається під впливом глобальної інформатизації. В умовах інформаційного суспільства відбувається заміна традиційної форми соціальних інтеракцій між людьми на взаємовідносини, котрі здійснюються за допомогою використання сітки інформаційно-комунікаційних систем, що приводить до формування онлайн-ових (мережних, віртуальних) співтовариств та організацій. Діяльність останніх здійснюється в умовах відповідних соціально-економічних інфраструктур, змінюючи їх у інформаційному відношенні [7]. Таким чином, головною особливістю ДТД є те, що в ході телетрудової діяльності процес взаємодії суб'єктів частково або повністю відбувається шляхом застосування інформаційно-комунікативних технологій, що, у свою чергу, дає змогу позбавитися від географічного та часового обмеження при здійсненні трудових взаємовідносин. Отже, відбувається децентралізація трудової діяльності. Телеробота є однією з форм здійснення трудової діяльності, що відображає теперішній етап розвитку процесу організації трудових відносин.

Одним з яскравих прикладів впровадження телероботи є досвід німецької страхової компанії LVM Versicherungen, яка, реагуючи на зростаючі обсяги власної діяльності замість будівництва нового офісу на півдні Мюнстера, перевела 30% (або майже 500 чол.) своїх працівників у режим телероботи. В результаті LVM зекономила 100 млн. німецьких марок, а продуктивність праці переведених працівників — телепрацівників — зросла на 10%. Суспільним результатом цього стало збереження існуючих та збільшення робочих місць, покращення якості страхових послуг і т. д. [8].

Сьогодні найбільш поширеними назвами ДТД є "телеробота" і "телеком'ютинг". Перший термін прийшов до нас із Великобританії, а другий — із США.

Телеробота ("telework" — віддалена робота) — це "будь-яка заміна традиційної організації праці (відносно довжини робочого часу та місцезнаходження робочого місця) інформаційними технологіями, яка надає можливість передачі роботи працівнику замість переміщення працівника на роботу" [9].

Телеком'ютинг ("telecommuting" — теледоступ) — це "періодична робота один або декілька днів у тиждень за межами головного офісу, вдома або в спеціалізованому центрі; часткова або повна заміна інформаційними технологіями щоденних робочих поїздок" [9].

Таким чином, поняття "телеком'ютинг" має більш вузький зміст (порівняно з поняттям "телеробота") та є окремим видом телероботи, через те що телеком'ютингом називається лише періодична ДТД, основна мета якої — усунення дистанції між роботодавцем і працівником. Натомість телеробота означає зміну способу зайнятості в цілому.

Враховуючи цей факт, проект ЕТО (European Telework Online) визначив телероботу як "частину децентралізації трудової діяльності у часі та просторі", загальним елементом у всіх її проявах є використання телекомунікацій, комп'ютерів та Інтернет-технологій [10].

Телеробота у будь-якому прояві передбачає використання високотехнологічного обладнання, програмне забезпечення якого в загальному випадку надає можливості: редагування, відправлення/отримання електронної пошти; відправлення/отримання факсимільних послань; доступу до корпоративних інформацій-

них систем та баз даних; підготування та друк документів; координації робіт у розподіленій групі; оперативного розміщення заявок, перевірки наявності товару на складі, ціни тощо; проведення презентацій і відеоконференцій; доступу в Інтернет та ін.

Віртуальний ринок праці функціонує одночасно з традиційним, сприяючи (за умов правильної організації першого) підвищенню збалансованості останнього, через те що онлайн-овий ринок праці не створює самостійно робочі місця та не ліквідує їх.

Телеробота не змінює самої сутності процесу трудової діяльності, а трансформує лише засіб взаємодії суб'єктів трудових відносин. Згідно з цим можна визначити, що "телеробота", або "телетрудова діяльність", — це форма здійснення трудових відносин, яка передбачає використання інформаційних та телекомунікаційних технологій і пристроїв для децентралізації трудової діяльності у просторі та часі.

Характерними ознаками ДТД є:

децентралізація робочих місць;

гнучка зайнятість;

висококваліфікована праця;

розвиток сфери послуг;

використання інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ).

Виділені найбільш характерні особливості телероботи обумовлюють коло виконавців, їх спосіб взаємодії, різновиди та рівень робіт, умови телепраці, які забезпечують виконання в процесі телероботи традиційних функцій управління трудовою діяльністю: відбір персоналу, організація робочого процесу, контроль продуктивності праці, використання робочого часу, мотивація та інші функції (рис. 1).

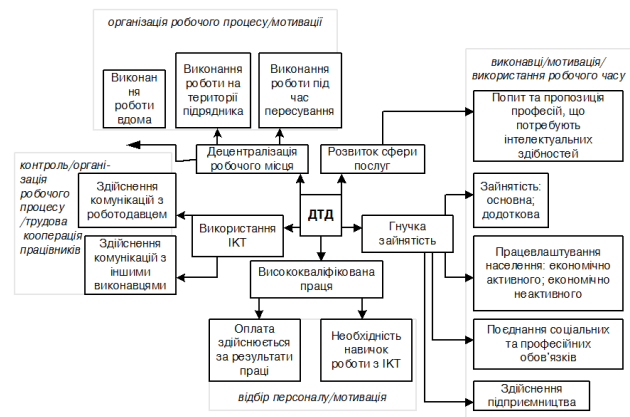


Рис. 1. Характерні риси та складові процесу здійснення ДТД

Власне специфіка телетрудової діяльності обумовлює перелік робіт, які можна виконувати в процесі телероботи, — робіт, що потребують інтелектуальних зусиль працівника. Ряд дослідників цього питання вважають, що 50% всіх відомих професій можна перевести на дистанційну форму праці [8]. Сьогодні в практичній телетрудовій діяльності лівову частку займає "комп'ютерний персонал" (інформаційні спеціалісти, Web-майстри інженери), а серед них — програмісти. Також серед поширених у лавах телепрацівників є: адміністратори, менеджери, службовці, координатори проектів, технічні тренери, проектувальники, дизайнери, художники, консультанти, перекладачі, архітектори, інженери, конструктори, письменники, репортери, журналісти, редактори, коректори, видавці, мультимедіатори, ілюстратори, фотографи, технічні та інші дослідники, медичні спеціалісти, спеціалісти з обробки даних, спеціалісти з маркетингу, юристи, фінансові аналітики, бухгалтери, рецензенти, секретарі, машиністки — всі ті, результати праці яких можна передати за допомогою використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій та пристроїв.

Розповсюдження телероботи серед працівників найбільш поширених професій демонструють дані досліджень проекту ЕСaTT, який займався визначенням масштабів та обставин впровадження телероботи в Європі (рис. 2) (за матеріалами ЕСaTT [8]).

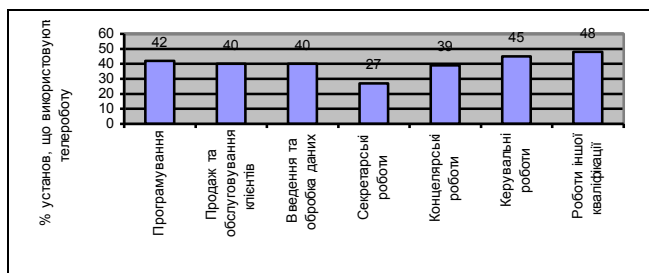


Рис. 2. Роботи, що здійснюються в процесі телетрудової діяльності

Серед виділених на рис. 2 видів робіт найбільше телепрацівників здійснює управлінські та керівні функції, їх чисельність навіть перевищує чисельність армії програмістів. Реальна картина обсягу певної групи робіт відрізняється від уявлень потенційних роботодавців, які вважають, що через телероботу можуть здійснюватися переважно такі робочі завдання, як введення та обробка даних, а також програмування і канцелярські роботи. Така розбіжність між практикою впровадження телероботи та потенційними намірами її застосування відхиляє припущення про можливість здійснення в ході телетрудової діяльності лише звичайних робіт та тих, що не потребують організаційських здібностей.

Крім цього, результати дослідження проекту ЕСaTT встановили, що дві треті частини людей, які отримують платню за свою роботу, виконують завдання, що можуть бути виконані в процесі телетрудової діяльності: вони витрачають більш ніж 6 годин на тиждень, роблячи роботу, яка може виконуватись за робочим місцем, організованим вдома ("паперова робота", записи, читання, робота з картинками, користування телефоном), або витрачають більш ніж 6 годин, керуючи іншим обладнанням через ПК. Кількість таких працівників Європи приблизно коливається в межах 74% (в Італії) — 54% (у Данії). Вказаний перелік телетрудової діяльності здійснюється в різних сферах економіки в різному обсязі (рис. 3) (за матеріалами ЕСaTT [8]).

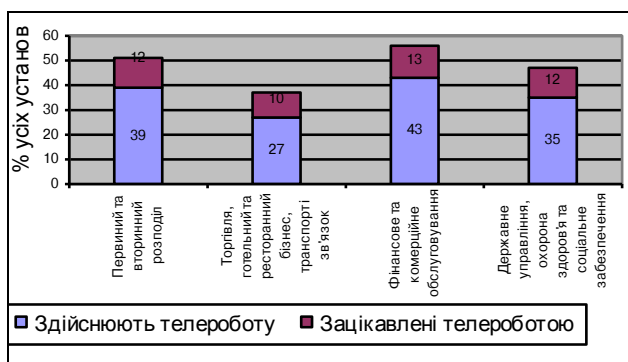


Рис. 3. Проникнення телероботи у сфери економіки (середні значення для 10 найбільших країн Євросоюзу)

У той час, коли інтерес до телероботи майже однаковий серед установ усіх сфер економіки (в середньому 12% організацій зацікавлені телетрудовою діяльністю), лідером серед масштабів впровадження телероботи лишається фінансовий та комерційний сектори.

Така перевага телероботи, як можливість гнучкої зайнятості робить застосування ДТД необхідним не лише для економічно активного населення, а й, у першу чергу, для категорії неекономічно активного населення: пенсіонерів, учнів та студентів, осіб, які зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей і доглядом за хворими, та ін.

Так, при виявленні сімейного стану телепрацівників встановлено, що максимальна чисельність надомних телепрацівників (40%) знаходяться в шлюбі та мають дітей. 28% та 22% телепрацівників мають дітей віком після та до 6 років відповідно, лише решта — одинокі телепрацівники (10%) [1].

Однак серед загальної чисельності основних телепрацівників 81% складають чоловіки, серед додаткових телепрацівників їх 62%. Перерозподіл телепрацівників за статтю говорить про те, що жінки не достатньо представлені в їх чисельності, натомість чисельність чоловіків значно перевищує середню чисельність працюючого населення. Цей факт спростовує припущення, що телеробота оптимально підходить лише жінкам через їх суспільно-соціальний статус (домогосподаркам, матерям, дружинам).

Практика показує, що більшість телепрацівників Європи належить до групи людей середнього віку: 36% телепрацівників віком 30 – 39 років і 33% — віком 40 – 49 років. З іншого боку, це ліквідує таку характеристику телероботи, як альтернативну діяльність виключно для тих, хто "вийшов" на пенсію або близький до цього (частка останніх у загальній чисельності телепрацівників складає відповідно 3% та 12%). Середній вік телепрацівника, що працює вдома, становить 40 років, а телепрацюючого у спеціалізованому центрі — 30 років, ймовірно це пояснюється диференціацією потреби у спілкуванні або вмінням сконцентруватися на власній роботі в залежності від віку [8].

Сама специфіка телетрудової діяльності є певним фільтром відбору висококваліфікованих працівників. Так, вищу освіту серед них у Європі мають майже 60%, середній рівень освіти — 36%, низький рівень освіти — 4%, мають інший рівень або взагалі не мають ніякої освіти 1% телепрацівників. У цей час вищий рівень освіти мають менше ніж 30% робочої сили в цілому.

Підвищення мотивації праці через застосування погодинної оплати праці та самомотивації телепрацівників досягається в середньому від 10 до 40% (так серед основних телепрацівників працює 20 годин на тиждень 13%, 11 – 20 годин — 37%, 6 – 10 годин — 18%, тоді як серед звичайних працівників ці показники становлять 3, 24 та 14%) [11].

Характерні особливості телероботи доцільно продемонструвати через порівняння видів телероботи між собою. Більшість дослідницьких колективів (проектів, створених для дослідження телероботи) [8; 9; 12] виділяють певні різновиди телетрудової діяльності, які з метою подальшого та детального розгляду доцільно класифікувати за наступними ознаками:

1. Статусом зайнятості:
 - основна;
 - додаткова.
2. Ступенем регулярності:
 - постійна;
 - альтернативна.
3. Статусом телероботи:
 - штатна;
 - індивідуальна (підрядники, "фрілансери");
 - телепідприємництво.
4. Розташуванням робочого місця:
 - надомна;
 - в телецентрі (телекотеджі);
 - мобільна.

На практиці не існує телероботи, яка б характеризувалась тільки однією з перерахованих ознак. Певна комбінація всіх перерахованих ознак характеризує окремий вираз телетрудової діяльності. Тобто вид телероботи, що практично здійснюється, може відрізнятися від іншого навіть однією з перерахованих ознак.

Перед тим як дати визначення кожній з ознак телероботи необхідно зауважити, що зазвичай в основі визначення статусу видів телетрудової зайнятості лежить визначення питомої ваги робочого часу, що витрачається на її здійснення [8; 9; 12]. З точки зору авторів, доцільно в разі визначення такої ознаки певного виду телетрудової діяльності, як статус зайнятості (основна і додаткова) телероботи для суб'єкта трудових відносин, за основу характеристики брати не робочий час, що витрачається в процесі телетрудової діяльності, а виконаний в її ході обсяг робіт або функціональних обов'язків. У цьому випадку мова йде про визначення питомої ваги обсягу робіт, здійснених у процесі

телероботи, в загальному обсязі робіт, що виконує працівник, як фактору, який визначає статус телетрудової діяльності. Дане положення базується на тих обставинах, що не завжди величина робочого часу прямо пропорційна величині продуктивності праці (об'єму виконаних робіт). Співставлення динаміки погодинної оплати праці з динамікою продуктивності праці може досить чітко це продемонструвати. До того ж погодинна оплата праці не є оптимальною формою оплати праці телепрацівника через специфіку видів робіт, які можна здійснювати в процесі телетрудової діяльності.

Кожен з виділених видів телетрудової діяльності, який за статусом зайнятості охарактеризований на основі визначення питомої ваги об'єму робіт, що здійснюється в ході телероботи, має бути максимально адекватним одній з головних особливостей телероботи: децентралізації трудової діяльності в часі.

Таким чином, основна телеробота може бути визначена як трудова діяльність, у результаті здійснення якої працівник виконує переважну частину загальних власних професіональних робіт або функціональних обов'язків, на що витрачає (або є зайнятим трудовою діяльністю) більшу частину власного робочого часу. У випадку додаткової телероботи – телеробота є альтернативною формою трудової зайнятості, що служить доповненням до інших форм праці та потребує порівняно з ними менших фізичних і розумових зусиль та витрат часу.

Надалі при розгляді видів телероботи, згрупованих, у першу чергу, за розташуванням робочого місця, буде виявлено сутність і продемонстровано взаємне перехрещення та взаємопроникнення різновидів телетрудової діяльності.

Найбільш поширеним видом телероботи є *домашня*, або *надомна телеробота*. Цей вид телетрудової діяльності передбачає здійснення частини або всього об'єму функціональних обов'язків (робіт) вдома. Це відбувається шляхом організації в домашніх умовах персонального робочого місця телепрацівника (SOHO) — "домашньої конторки", що є його основним місцем роботи та де він проводить більшість власного робочого часу. Міра регулярності надомної телероботи визначається різними дослідницькими колективами по-різному. Так, наприклад, щоб відокремити надомних телепрацівників від тих, хто випадково або через брак "офісного" робочого часу "принесли роботу додому", учасники проекту ЕСaTT98 (Electronic Commerce and Telework Trends), що організований Комісією Європейського Союзу та здійснений компанією "Empirica GmbH" (США, Бон) контрольного тестування нових шляхів роботи й нових форм бізнесу в Європі, за мінімальної поріг надомної телетрудової діяльності визначили один повний день робочого тижня [8]. В цей час дослідник Хувс (Huws U.) у своєму вивченні телероботи у Великобританії (для департаменту зайнятості у 1993 році) мінімумом надомної трудової діяльності вважає 50% загального робочого часу [12]. З метою відокремлення із сукупної чисельності надомних телепрацівників частково зайнятих проектом ЕСaTT було визначено, що: "індивіди, які телепрацюють вдома більш ніж 90% їх загального робочого часу, визначаються як постійні телепрацівники, тоді як ті, хто працюють вдома не менше ніж один повний робочий день тижня, але не більше ніж 90% власного робочого часу, належать до альтернативних телепрацівників [8].

Більшістю дослідників проблем телероботи, в тому числі і колективом проекту ЕСaTT, ступінь регулярності визначається лише для надомної роботи. Однак специфіка телетрудової діяльності вказує на те, що ознака ступеня регулярності може бути синтезована з усіма іншими ознаками телероботи при характеристиці певних її практичних виразів. Так, наприклад, телеробота у телецентрі може здійснюватися регулярно, а додаткова телеробота в більшості випадків має альтернативну регулярність.

Надомні телепрацівники можуть бути як самозайнятими (включаючи телепідприємців), так і штатними працівниками. Самозайняті телепрацівники інтегруються в організаційну структуру роботодавця на умовах підряду. Договором підряду встановлюються розташування робочого місця, крім дому, це може бути телецентр або мобільне робоче місце, та умови його організації (забезпечення роботодавця чи працівника), термін трудової взаємодії, вимоги до результатів праці та умови оплати праці тощо. Тимчасова взаємодія такого телепрацівника з організацією не зобов'язує його відпові-

дати корпоративній ідеології тощо. Самозайнятих телепрацівників ще називають "фрілансерами" [13] (в середньовічній Європі фрілансерами називали кінних наїзників, готових воювати за тих, хто заплатить). Вони можуть взаємодіяти одночасно з кількома організаціями. На відміну від штатного телепрацівника фрілансеру доводиться виконувати весь цикл телетрудових відносин: від пошуку замовника до виконання замовлення. Дуже часто він займається саморекламою. Таким чином, в особі фрілансера поєднуються агент, менеджер та безпосередній виконавець роботи.

Слід відмітити такий підвид самозайнятої телетрудової діяльності, як телепідприємництво, або дистанційне підприємництво, яке може бути здійснене починаючими приватними підприємцями, власниками фірм, менеджерами вищого рівня управління, роль яких є досить вагома. Вони здійснюють телероботу з метою децентралізованого управління шляхом застосування глобальних інформаційних мереж.

Здебільшого для самозайнятих телепрацівників телетрудова діяльність є головним джерелом прибутків, а отже й основним видом зайнятості.

Зайнятість, яка передбачає віддалення працівника, що знаходиться в штаті персоналу компанії, від робочого місця в офісі для виконання повного набору своїх функціональних повноважень (повного об'єму робіт) або його частини вдома, в телецентрі, або під час пересування, називається штатною телероботою [13].

У більшості випадків альтернативні надомні телепрацівники знаходяться в штатній зайнятості, такий вид телероботи називають "теплі робочі місця" (hot desks). Прикладом організації, яка застосувала на практиці цей вид телетрудової діяльності, може бути корпорація IBM, котра для 800 осіб штатного складу організувала 200 робочих місць [8]. Тобто замість організації в офісі компанії "персонального" робочого місця для кожного окремого співробітника, було створено робочі місця колективного використання – загальні робочі місця для роботи декількох співробітників у різні проміжки часу. Кожне з "тепліх місць" мало стандартну "офісну систему" (комп'ютер і телефон), співробітники мали свої персональні рухомі полиці для зберігання власних речей. Таким чином, відбулася оптимізація організації трудової діяльності персоналу одного з нью-йоркських офісів компанії IBM.

Переважає більшість постійних надомних телепрацівників є самозайнятими, або телепідприємцями. Але серед постійних телепрацівників також трапляються штатні працівники, які перевищують 90-відсотковий поріг об'єму робіт, що здійснюються в процесі телетрудової діяльності, за рахунок додаткової (в доповнення до основної) телероботи.

Через переважно випадковий характер додаткової телетрудової зайнятості цей вид телероботи найчастіше відносять до альтернативної телероботи. Однак додатково здійснювати телероботу також можна регулярно, тобто постійно.

Телеробота може здійснюватися не лише вдома. Одним із місцезнаходжень телепрацівників у процесі телетрудової діяльності може бути так званий "телецентр". Телецентр (телесервіс-центр) — це установа, яка надає робочі міста працівникам однієї чи кількох організацій або пропонує посередницькі телекомунікаційні послуги окремим клієнтам [8]. Телепрацюючі користуються послугами телецентру в разі відсутності можливості придбання власних телекомунікаційних технологій та у випадку відносної (порівняно з офісом фірми) близькості розміщення телецентру з домом телепрацівника. Існує особливий вид телецентрів — "телекотеджі", які мають таку назву через те, що вони знаходяться в сільській місцевості [7]. Телекотеджі можуть організовуватися як на базі звичайних сільських будинків, так і в культурно-масових місцях (на базі шкільних приміщень, бібліотек, будинків культури та відпочинку тощо) і т. д. Технологічно розвинуті котеджі функціонують в Ірландії, Франції, Англії, Уельсі та Шотландії [7]. Сьогодні деякі телекотеджі продовжують виконувати свої "старі" функції — забезпечення технологіями та необхідними навичками роботи людей, що проживають у віддалених сільських районах, які працюють або можуть працювати на високотехнологічні фірми, серед цих навичок можна назвати навчання працювати на комп'ютері, використовувати текстові та табличні редактори, підготовка документації до публікації, користування електронною поштою та робота в гло-

бальних мережах. Позитив телекотеждів різнобічний. Це й відтворення відповідних районів у соціально-економічному відношенні, реклама технологій місцевим компаніям, забезпечення телепрацівників необхідним спілкуванням.

Мобільна телеробота є ще одним різновидом телетрудової діяльності, виділеним за ознакою розташування робочого місця. Цей вид телероботи передбачає здійснення трудової діяльності під час пересування на значні відстані. Порівняно з іншими видами телероботи організація продуктивної мобільної телероботи через свою специфіку потребує використання більш сучасних інформаційно-комунікативних технологій. Мобільні телепрацівники, за визначенням ЕСaTT, — це ті, хто працюють як мінімум 10 годин протягом робочої неділі далеко від дому або від офісного робочого місця, наприклад, у відрядженні, на відпочинку, або на території замовника [8]. Використання цими телепрацівниками оперативних комп'ютерних зв'язків надають їм можливість взаємодії з центральним офісом, клієнтами та іншими діловими партнерами. Цим самим мобільні працівники постійно інтегруються в комунікаційний потік фірми, що дозволяє їм діяти своєчасно та правильно.

Вважаємо за доцільне виділити ще одну групу ознак класифікації видів телероботи, таку, як "кількість телепрацівників", що виконують окреме робоче завдання, яка розподіляє телероботу на індивідуальну та на ту, що здійснюється віртуальним колективом. Це стає необхідним з появою поглиблених розробок у сфері інформаційних та телекомунікаційних технологій, у результаті чого можливе, наприклад, проведення телеконференцій і телесемінарів, спільне розроблення документів та креслень віртуальними колегами тощо. За допомогою подібних технологій у процесі виконання конкретного робочого завдання беруть участь декілька телепрацівників-виконавців, які і створюють віртуальний колектив. У свою чергу віртуальні колективи можуть складатися з телепрацівників певної професійно-кваліфікаційної групи (наприклад, конструктори) або професій однієї технологічної лінії, постійного та змінного персонального складу тощо. Віртуальний колектив слід не плутати з колективом телецентру, члени якого збираються одночасно для виконання телероботи, нехай навіть одного робочого завдання.

Середні масштаби поширення різновидів телероботи подані на рис. 4 (за матеріалами ЕСaTT [8]).

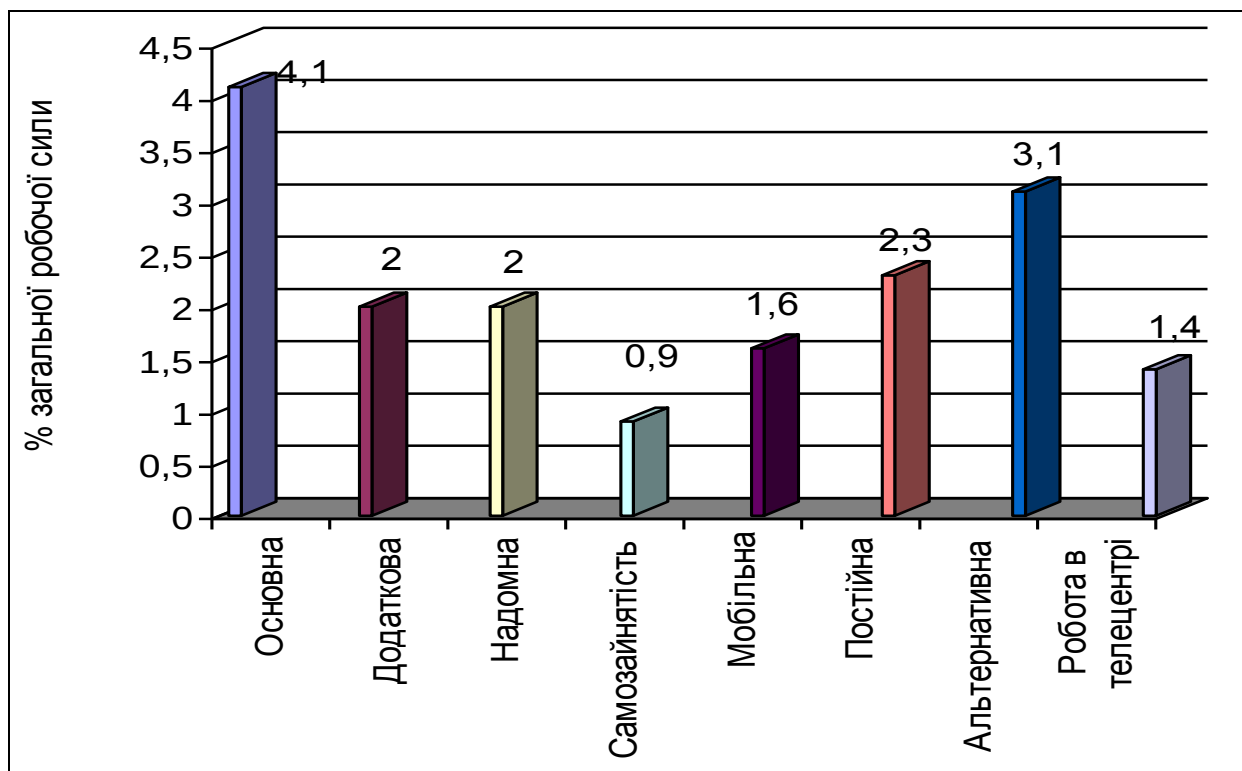


Рис. 4. Поширення різновидів телероботи серед робочої сили в Європі

Дані, наведені на рис. 4, свідчать про те, що працюючі бажають займатися телероботою переважно частину свого загального робочого часу (максимальне значення має основна телеробота) та виконувати телероботу з регулярністю не менше одного робочого дня протягом робочого тижня і не більше 90% робочого часу (альтернативна телеробота). Меншу за всіх чисельність самозайнятих, у тому числі телепідприємців, можна пояснити значним навантаженням та відповідальністю телепрацівників за рівень і стабільність власної трудової діяльності, а отже й економічне становище.

Загалом після свого виникнення у США в другій половині 70-х років XX ст. рішення таких питань, як скорочення інтенсивності транспортного руху (через нафтову кризу 1970-х років) та

проблеми зайнятості, не пов'язаними з сільським господарством видами діяльності в сільській місцевості, телеробота активізує свій розвиток на початку (за деякими оцінками з середини) 1990-х років — з прийняттям відповідних державних ініціатив щодо законного та обґрунтованого масового впровадження телероботи в суспільстві технологічно розвинутих країнах.

Вважається, що інтенсивний розвиток телероботи у США почався з меморандуму Клінтона–Гора (1993) "Технологія для економічного росту Америки", що офіційно проголосив ідею національної інформаційної інфраструктури. Вже у 2001 році перед керівниками урядових агентств було поставлено конкретне завдання — надати можливість працювати вдома декілька днів на тиждень 25% своїх працівників (далі щороку поповнювати ці

ряди ще 25% працівників), та передбачена спеціальна звітність щодо виконання цього завдання. В результаті у США протягом 1995 року 8 млн. осіб займалися телеком'ютигом, а у 1997 році — більш ніж 11,1 млн. осіб. За деякими прогнозами, до 2007 року в США з'явиться до 50 – 60 млн. робочих місць для телепрацівників [3].

За прогнозом, на цей час у Європі з'явиться близько 40 млн. робочих місць для телепрацівників [3]. Для порівняння слід згадати, що до 1995 року в Європі нараховувалось близько 1,38 млн. телепрацівників, а вже у 1997 році — більше 2 млн. осіб [7], у 1999 році — 9 млн. осіб, у 2000 — 10 млн. [1]. В Європі лідером за масштабами впровадження телероботи є Німеччина, чисельність телепрацівників якої складає близько 2,13 млн. осіб. Німеччина є також чудовим прикладом крупномасштабних ініціатив влади з впровадження телероботи. Так, у 1998 та 1999 роках там було розпочато змагання за впровадження телероботи в соціальному секторі та серед ЗМІ, де масштаби телероботи на той час були незначними й не задовольняли владу країни.

Вслід за країнами-піонерами відносно впровадження та розповсюдження ДТД, розуміючи переваги телероботи, більшість розвинутих країн (Швеція, Корея, Фінляндія) ратифікували аналогічні документи, розроблені на рівні окремих країн та міжнародних союзів — ЄС ("Електронна Європа"), в Азії ("Електронна Азія"), в Російській Федерації ("Електронна Росія"), в Білорусії ("Електронна Білорусія"), в цей час ведеться розробка заходів розвитку інформаційного суспільства в республіках Вірменії та Молдові. В Україні також намічені першочергові кроки на шляху до створення інформаційного суспільства у вигляді вдосконалення законодавства в інформаційній сфері: прийняття закони України "Про Концепцію національної інформаційної політики"; "Про внесення змін до Закону України "Про інформаційні агентства" тощо.

Таким чином, світові тенденції проникнення та розповсюдження телероботи, з одного боку, служать доказом ефективності впровадження ДТД, а з іншого — свідчать про необхідність її застосування, зважаючи на те, що до стратегічних цілей країни не входить міжнародна економічна ізоляція.

У наступній статті авторів будуть проаналізовані фактори, що є передумовами та причинами впровадження телероботи на українському ринку праці, а також показано переваги й можливі застереження щодо використання дистанційної трудової діяльності на вітчизняних підприємствах.

Література: 1. Україна в цифрах: 2003 рік. — К., 2004. — 272 с. 2. Статистичний щорічник України за 2002 рік. — К., 2003. — 664 с. 3. Чернухін В. Дистанційна робота, или віртуалізація робочих місць // Человек и труд. — 2002. — №11. — С. 41 – 43. 4. Трубиш С. Ю. Питання трудового потенціалу в науковій літературі 80 – 90-х років // Історія народного господарства та економічної думки України. — 2000. — Вип. 31 – 32. С. 15 – 19. 5. Харкнен Л. Інвестиції в людину — фактор розвитку економіки // Віче. — 2000. — №11. — С. 97. 6. Федотова Т. А. Теоретичні аспекти категорій ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2001. — Вип. 6. — С. 27 – 31. 7. Парінов С. Информационное общество: контуры будущего. ИЭОП СО РАН, 2001 // <http://riles.ieie.nsc.ru/~parinov/>. 8. Benchmarking progress on new ways of working and new forms of business across Europe. ECATT Final Report August 2000 <http://www.ecatt.com>. 9. Teleworking. Current and Future Issues by Robert Alan LEWIS, July 2000 // <http://cyberworkers.com>. 10. Парінов С. Российская часть проекта "European Telework Online". Автор документа // <http://eto.ru>. 11. Дрожжинов В. Расти по службе не выходя из дома // В. Дрожжинов, А. Штрик // <http://www.ort/telecomm.htm>. 12. Huws U (1993). Teleworking in Britain, Employment Department: London. 13. Шмелькова Е. Телеработа для всех // <http://report.teleportal.ru>.

УДК 338.242.4.025.2:330.341.1

Павленко І. А.

ФОРМИ І МЕТОДИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА

In the article the necessity of explanation the government regulation of the innovation processes under conditions of transitive economy are grounded. The establishment of the budget of innovation development is also offered.

В умовах трансформаційної економіки вагомим елементом створеної національної інноваційної системи є державне регулювання інноваційного підприємництва, значимість якого визначається особливостями переходу економіки від адміністративно-командної форми управління до методів регулювання економічних процесів, притаманних природі ринкових відносин.

Як і в цілому в економіці України, у секторі наукової та інноваційної діяльності відносини тривалий час формувалися стихійно, неузгоджено, при послабленні регуляторів з боку держави та ігноруванні наукової думки з цього питання. Сподівання на те, що ринкове середовище, яке утворювалося шляхом прискореного широкомасштабного роздержавлення власності і приватизації державного майна, може само по собі в короткі терміни примусити підприємств до інноваційної діяльності, виявилися безпідставними. Підтвердженням цього є результати проведеної авторами аналітичної оцінки стану наукової та інноваційної діяльності в Україні, яка засвідчила про існування численних проблем в інноваційній сфері та низьку результативність інноваційної діяльності. Для докорінної зміни ситуації у цій сфері виникає об'єктивна та нагальна необхідність у залученні державних інституцій і засобів впливу з боку влади у регулюванні відносин в інноваційному процесі з метою підвищення ефективності інноваційної діяльності. Тому метою даної статті є обґрунтування форм і методів державного регулювання інноваційного підприємництва в умовах глибокої суспільно-економічної трансформації.

Для умов трансформаційної економіки проблема методів і меж втручання держави у процес регулювання інноваційного підприємництва є найбільш дискусійною. Аналізу окремих проблем та досвіду регулювання інноваційного підприємництва у країнах розвинутої ринкової економіки та пострадянських країнах представлені у працях вітчизняних та російських вчених-економістів Н. І. Іванової, М. О. Бекетова, Б. Т. Кліяненка, А. П. Осипи, І. Е. Рудакової, Ю. І. Соколова та ін. [1 – 7]. Проте інноваційне підприємництво, як сфера знань, вимагає системного дослідження цього питання в умовах трансформаційної пострадянської економіки, бо висвітлення його у науковій літературі на сьогоднішній день не можна вважати повним і достатнім.

Аналіз літературних джерел та оцінка зарубіжного досвіду свідчить, що у жодній розвиненій країні держава не брала на себе зобов'язань щодо повного забезпечення інноваційної діяльності, але й не усувалася повністю від регулювання науково-технічної діяльності. Держава в основному створювала умови для того, щоб кожна фаза інноваційного підприємництва була вигідною для його суб'єктів та корисною для суспільства в цілому. Але у кожній країні виникала проблема визначення меж втручання держави у процес регулювання інноваційної діяльності.

Сьогодні серед науковців та державних діячів існує думка, що інновації та інвестиції — справа суто ринкова й держава має займатися у цьому процесі нейтральною позицією, обмежуючись створенням сприятливого середовища для діяльності агентів ринку, безпосередньо не втручаючись в інноваційний процес [8;9]. Свою позицію автори обґрунтовують тим, що в ринковій економіці всі суб'єкти господарювання мають повну юридичну та господарську самостійність, і тому ніякого директивного впро-