

НАДОМНА ПРАЦЯ: ПЕРЕВАГИ ДЛЯ МАЛОГО БІЗНЕСУ

Запропоновано застосування надомної (дистанційної) праці як одного із засобів успішного розвитку українського малого бізнесу. Проаналізовано спорідненість понять “надомна” та “дистанційна” праця. Розглянуто вітчизняний та зарубіжний досвід застосування дистанційної праці. Визначено особливості укладання трудових договорів з надомниками. Встановлено переваги застосування надомної праці для суб’єктів соціально-трудова відносин у сфері малого бізнесу.

An application of “work at home” (distance) work as one of the possible tools of the successful development of Ukrainian small business is proposed. A relation between terms “work at home” and “distance” job is analyzed. The national and foreign experience of distance work is considered. The features of concluding employment contracts with distance workers are defined. The benefits of homework for the subjects of social and labour relations in small business are ascertained.

Значення малого бізнесу для суспільства, яке прагне мати ринкову, до того ж розвинену і соціально орієнтовану економіку, важко переоцінити. Малий бізнес в умовах ринку – це той провідний сектор, який визначає темпи економічного зростання, структуру та якість ВВП, забезпечує насичення споживчого ринку та швидко окупність витрат, здійснює структурну перебудову економіки, створює повноцінне конкурентне середовище. Безспірною є його роль і у соціально-трудова сфері. Перш за все, це розширення самозайнятості населення та створення нових робочих місць, часто – забезпечення першою роботою випускників навчальних закладів різного рівня. Та попри всю важливість малого бізнесу для національної економіки перед ним постійно постають проблеми, пов’язані з обмеженими можливостями щодо залучення висококваліфікованих найманих працівників та недостатністю фінансових і матеріально-технічних ресурсів. Водночас, саме малі підприємства завдяки їхній високій мобільності та раціональним формам управління здатні ефективно реагувати на інновації, які широко застосовуються у світі, включаючи використання нестандартних форм зайнятості населення.

Розвиток вітчизняного малого бізнесу є одним з найпопулярніших напрямків наукових досліджень. Значний доробок щодо розвитку малого підприємництва містять праці таких українських вчених як Є. Бойко, З. Варналій, В. Геєць, М. Долішній, М. Козоріз, Т. Кондратюк, В. Мікловда, Л. Лісогор, С. Реверчук, В. Сизоненко, О. Титаренко та багатьох інших. Вагоме місце нестандартним формам зайнятості відведене в роботах А. Колота, О. Крушельницької, В. Петюха. Однак питання суміщення альтернативних форм зайнятості, зокрема надомної праці, і малого бізнесу не приділено належної уваги.

Метою цієї роботи є визначення можливостей, особливостей та переваг застосування надомної (дистанційної) праці на вітчизняних малих підприємствах і для найманих працівників, які працюють у фізичних осіб.

Сутність терміну “надомна праця” не таїть в собі жодного прихованого змісту і досить легко зчитується з його етимології: робота, яка виконується вдома, праця “на дому”. Але для формування дієвих організаційних, економічних та правових механізмів необхідне його законодавче визначення. І якщо наші сусіди вже майже десятиріччя користуються новими Трудовими кодексами, в яких, більш чи менш повно, добре чи погано, але все ж визначені основні норми регулювання надомної праці (гл. 49 Трудового кодексу Російської Федерації та глава 25 Трудового кодексу Республіки Білорусь), то вітчизняним роботодавцям залишається керуватися застарілими рекомендаціями радянських часів, зарубіжним досвідом та власною інтуїцією. Зважаючи на відсутність трактування надомної праці в нормативно-правовій базі регулювання соціально-трудова відносин в Україні, вважаємо за доцільне звернутися до світового досвіду. В Конвенції “Про надомну працю” № 177 (до речі, не ратифікована Україною) та Рекомендаціях щодо надомної праці № 184 Міжнародної організації праці термін надомна праця означає роботу, яку особа, яка називається надомником, виконує: 1) за місцем її проживання або в інших приміщеннях за її вибором, але не у виробничих приміщеннях роботодавця; 2) за винагороду; 3) з метою виробництва товарів або послуг, згідно з вказівками роботодавця, незалежно від того, хто надає обладнання, матеріали або інші ресурси [1, 2].

У Радянському Союзі надомна праця не була забороненим видом діяльності і навіть регламентувалася законодавчо. Положення про умови праці надомників, затверджене Державним комітетом СРСР з праці та соціальних питань та Секретаріатом ВЦРПС № 275/17-99 від 29.09.1981 р., і сьогодні залишається в нормативно-правовій базі України. Проте, досить часто сміливі експерименти підприємств із запровадження надомної праці закінчувалися проблемами з Відділом боротьби з розкраданням соціалістичної власності (пресловута російськомовна абревіатура ОБХСС) та тюремним ув’язнення чи виправними роботами сотень директорів підприємств, головних інженерів, бухгалтерів та економістів. Особливою популярності надомна праця на теренах СРСР набула з початком перебудови і розвитком кооперативів. Населення величезної країни намагалося шляхом виробництва у власних помешканнях покращити свій рівень життя та наповнити порожній на той час ринок споживчих товарів: клеїли конверти, ліпили вареники та пельмені, шили найрізноманітніший простий одяг і одяг “під фірму”, розкладали в конверти чи папки з презентаційними матеріалами прайс-листи. Особливо попу-

лярною була тоді праця телефоністок-надомниць, які приймали замовлення, опитували, рекламували, фактично – просували той чи інший бізнес з власної квартири. З часом бізнес розширився, що супроводжувалося і розширенням виробничих площ, придбанням дорогого обладнання та найманням постійного персоналу для роботи на ньому, і надомна праця втратила свою популярність.

Аналіз сучасного ринку надомної праці на основі оголошень у вітчизняних спеціалізованих друкованих виданнях та в Інтернеті приводить до невтішних висновків, так як серйозні пропозиції знайти майже неможливо. Як правило, це досить неконкретні запити дешевої ручної праці, яка не вимагає якихось навичок, а часто – взагалі “липові” пропозиції, мета яких обманним шляхом зібрати кошти у вигляді так званої передоплати матеріалів. Як наслідок, словосполучення “надомна робота” часто викликає у наших співвітчизників скепсис та недовіру, підкріплену майже повною відсутністю такого виду зайнятості у легальному секторі та законодавчих актів, які б її регулювали. Абсолютна протилежна ситуація у країнах з високорозвинутою ринковою економікою. Якщо у 1995 році в Європі до надомної праці було залучено 4 млн осіб, то в 2003 їх кількість значно перевищила 60 млн (або 8,2 % всіх зайнятих), а на нинішній 2010 рік очікувалось 100 млн надомників [3].

Сьогодні надомна праця у свідомості пересічного українця в основному асоціюється з ручною некваліфікованою роботою або народними промислами. Водночас, розвиток інформаційних технологій призвів до того, що робота багатьох фахівців може виконуватися в будь-якому місці, а не лише на території роботодавця, в режимі он-лайн, коли роботодавець і найманий працівник за допомогою спеціальних технічних засобів підтримують безпосередній контакт, перебуваючи у різних приміщеннях або містах. Таку форму трудових відносин можна застосовувати до значної кількості представників інтелектуальної праці, чия робота не прив’язана жорстко до якихось матеріальних об’єктів і результати якої здебільшого також не є матеріальними. Така форма праці в сучасному трактуванні отримала назву “дистанційна робота” (“дистанційна праця”, “дистанційна зайнятість”).

Термін “дистанційна праця” або “теледоступ” (telecommuting) вперше було вжито у 1972 році в США основоположником цієї концепції Дж. Ніллесом. В Європі аналогічне поняття “телеробота” (telework) поширилося завдяки Європейській комісії, яка фінансувала дослідження в цій галузі, зокрема для використання дистанційної зайнятості як засобу розвитку економічної активності у сільських та проблемних регіонах. Сьогодні в світі найчастіше використовується класифікація дистанційної праці, запропонована у спеціальному докладі У. Х’юс “Дистанційна робота і рівноправ’я статей” для Європейської комісії [4]. 1. Власне дистанційна зайнятість, яка може бути розосереджена у декількох місцях: частково – дома, частково – у місцях, які є власністю роботодавця. Зазвичай таку роботу виконують висококваліфіковані фахівці, які мають повну довіру роботодавця. 2. Надомна робота – виконується повністю вдома. Часто передбачає низькокваліфіковану працю на основі простих операцій, які часто повторюються. Оплата за кінцевим результатом. Притаманна переважно жінкам. 3. Позаштатна дистанційна робота – повністю базується на надомній праці, але виконується позаштатними працівниками, які виконують найрізноманітніші завдання на основі угод з клієнтом (письменницька робота, редагування, дизайн, комп’ютерне програмування). 4. Мобільна дистанційна робота – передбачає застосування нових технологій в традиційних формах діяльності (торгові представники, інспектори, інженери з експлуатації). 5. Робота в спеціально обладнаному офісі, тобто та, що здійснюється на території роботодавця та субпідрядника із обладнанням приміщень найсучаснішими засобами телекомунікації. Отже, перші чотири пункти класифікації цілком узгоджуються з трактуванням надомної праці, так як вся робота, або її частина, виконується працівником вдома та в інших місцях, які не є власністю роботодавця. Тому в сучасних умовах розвитку соціально-трудова відносин вважаємо цілком виправданим називати роботу, яка виконується найманим працівником для роботодавця поза межами території наймача і хоч частково вдома, як дистанційною, так і надомною.

Спектр використання дистанційної праці суб’єктами малого підприємництва досить широкий. Беззаперечними потенційними представниками надомної зайнятості традиційно є особи, зосереджені на виконанні робіт із застосуванням ручної праці, у тому числі народних промислах: клеєння конвертів, сортування і вибірка, фасування, механічна зборка, паяння, обробка виробів; шиття ручне або машинне, в’язання машинне, спицями або крючком, вишивання, плетіння з бісеру, художній розпис, лозоплетіння, виготовлення листівок, розфарбовування виробів, випилювання з дерева або фанери; вирощування квітів та розсади, розведення домашньої птиці. Широкі можливості переведення у сферу дистанційних робіт і виконавців інтелектуальної праці різної складності: програмісти, веб-дизайнери, копірайтери, івент-менеджери, ділови, бухгалтери, рекламні та страхові агенти, нотаріуси та юрисконсультанти, журналісти, редактори, перекладачі, фотографи, креслярі. Надомно може здійснюватися набір текстів на ПК, робота з базами даних, розсилка електронної пошти, прийом телефонних дзвінків та замовлень; проведення соціопитувань, переклад з іноземних мов, редагування текстів; моделювання одягу; робота у сфері інформаційних технологій, реклами, медіаринку, консалтингу. Ще раз варто наголосити, що дистанційна робота може виконуватися не лише в помешканні працівника, але й інших місцях (готелі, автомобілі, літаку, аеропорті), що особливо характерно для інтелектуальної праці.

Договір на виконання такої роботи приватний підприємець або власник (керівник) малого підприємства може укласти з будь-яким працівником, якщо її виконання не протипоказане останньому за станом здоров’я і може виконуватися за межами території роботодавця, в тому числі вдома. Найбільш потенційними працівниками-надомниками є так звані неконкурентоспроможні на ринку праці (вразливі) верстви населення (жінки з неповнолітніми дітьми, студенти, пенсіонери або особи передпенсійного віку, інваліди, особи, які доглядають за хворими або непрацездатними членами родини), а також працівники, які прагнуть вторинної зайнятості.

Відносини між надомником і роботодавцем можуть мати як трудовий, так і цивільно-правовий характер. Проблемі складності та суперечливості норм, які регулюють укладання цивільно-правових договорів в Україні можна присвятити окреме велике дослідження, тому в цій статті зупинимося лише на відносинах між найманим працівником і роботодавцем, які формуються на основі трудових договорів.

Згідно із статтею 24 КЗПП України, трудовий договір з роботодавцем – фізичною особою повинен укладатися тільки в письмовій формі [5], коли ж працівник наймається на підприємство, то, за винятком окремих випадків, регламентованих цією ж статтею, допускається усна форма трудового договору. Виходячи із специфіки надомної праці, вважаємо за доцільне для всіх представників дистанційної зайнятості укладати трудовий договір строго в письмовій формі з чітко прописаними особливостями взаємовідносин сторін. З метою уникнення непорозумінь у подальших соціально-трудових відносинах, трудовий договір з працівником-надомником має містити наступні положення: місце виконання роботи (здебільшого – місце проживання працівника); посада або конкретні трудові функції; види та умови соціального страхування, соціальних гарантій та компенсацій, у тому числі надання вихідних, оплачуваних відпусток та лікарняних; умови контактування найманого працівника з роботодавцем та безпосереднім керівником (при безпосередньому відвідуванні працівником підприємства у визначенні дні та години, телефоном, факсом, за допомогою електронної пошти); порядок і терміни забезпечення працівника сировиною, матеріалами та напівфабрикатами; порядок і терміни здавання і вивозу готової продукції та оплати праці; умови щодо якості продукції; порядок відшкодування вартості матеріалів, які належать працівникові, та компенсації роботодавцем зношення інструментів та обладнання, що є власністю працівника, й інших витрат, пов'язаних з виконання роботи вдома (телефон, Інтернет, електроенергія, вода); матеріальна відповідальність сторін; умови розірвання трудового договору (наприклад, невиконання дорученої роботи без поважних причин, відсутність умов виконання робіт, які відповідають вимогам охорони праці). Варто наголосити, що на відміну від типового трудового договору, договір про дистанційну роботу не буде містити умов щодо дотримання працівником правил внутрішнього трудового розпорядку, оскільки він сам планує власний час роботи і відпочинку. Організація певного виду трудового процесу в домашніх умовах має здійснюватися лише за наявності необхідних комунально-побутових умов, не порушувати нормальні умови, у тому числі санітарно-гігієнічні норми проживання працівника, його співмешканців та сусідів.

Тепер щодо вигод надомної праці для кожної із сторін соціально-трудових відносин у сфері малого бізнесу. Основна перевага дистанційної зайнятості для найманого працівника полягає перш за все в отриманні можливостей самостійно регулювати межі робочого часу і часу відпочинку. Надомник не підпорядковується правилам трудового розпорядку підприємства, отримуючи тим самим відчуття бажаної для кожної особистості свободи і самостійності у прийнятті рішень, що у поєднанні з відсутністю постійного контролю позитивно впливає на фізичний та психічний стан індивіда. При використанні дистанційної зайнятості можливим стає виконання складної роботи в ту частину дня, яка є оптимальною для конкретного працівника відповідно до його біоритмів, особливо у випадках, коли необхідне поєднання творчого підходу з максимальною професійною віддачею. Працівники, які працюють дистанційно по відношенню до роботодавця, мають більше вільного часу та можливостей для задоволення особистих потреб за межами підприємства (сім'я, друзі, отримання освіти, хобі). Скорочуються непродуктивні витрати часу, пов'язані зі здоров'ям, поганою погодою, проблемами з транспортом. Щоденна економія від однієї до двох годин, які працівник витрачає на дорогу з дому на роботу і назад, за рік перетворюється в 250–500 годин робочого часу. Крім того, надомник може більш вільно формувати структуру витрат власного бюджету за рахунок зменшення витрат на корпоративний гардероб. Працівники, для яких надомна робота є вторинною зайнятістю, можуть не лише покращити свій матеріальний добробут за рахунок додаткового заробітку, а й підвищити рівень професійних навичок, або ж перетворити хобі на прибуткове заняття.

Суб'єкти малого бізнесу – приватні підприємці та малі підприємства, які застосовують надомну працю, – отримують перш за все економічну вигоду. Надомна праця зорієнтована на результат роботи – як кількісний, так і якісний, а не на “вбивання” часу на робочому місці, а отже і оплата здійснюється відповідно до досягнутих результатів, а не затраченого часу. На відміну від працівників, які виконують зобов'язання, визначені трудовим договором, безпосередньо на підприємстві, на працівників-надомників не поширюються норми КЗПП України про оплату праці в нічний час, додаткові та святкові дні, а також надурочних робіт. Так як надомник розподіляє свій час на власний розсуд, оплата йому буде здійснюватися в одинарному розмірі. Роботодавець за рахунок надомної праці може отримати всі можливі переваги від запровадження вискоєфективного стимулу, що виразиться у зростанні продуктивності праці, покращенні стосунків з найманими працівниками та загального соціально-психологічного клімату за рахунок мінімізації контролю та зростання взаємної довіри, скороченні плинності персоналу. Для організації це також економія офісного простору та виробничих площ, а як наслідок – витрат на його утримання, включаючи орендну плату, витрати на комунальні послуги, придбання обладнання. Якщо особливості роботи не допускають повної відмови від роботи на території роботодавця, можливе створення робочого місця, яке в різний час буде використовуватися кількома працівниками. Важливим надбанням стане і зменшення втрат робочого часу, пов'язаних з відпустками та відпрошуваннями через сімейні обставини і проблеми зі здоров'ям та перериванням процесу роботи на особисті питання (телефонні розмови, чаї, тривалі розмови з колегами на не виробничі теми). Крім того, організації, які пропонують таку форму зайнятості, мають більше конкурентних переваг на ринку праці в очах потенційних працівників, у тому числі висококваліфікованих.

Отримує свої плюси і держава. Широке використання дистанційної праці здатне забезпечити роботою частину безробітних, у тому числі шляхом скорочення структурного безробіття, викликаного територіальною віддаленістю роботодавця і потенційного працівника; зацікавити певні категорії економічно неактивного населення до входження в економічну діяльність; створити умови для збільшення кількості прикладеної праці вже зайнятих у суспільному виробництві, залучивши їх до вторинної зайнятості; сприяти поживленню окремих галузей національної економіки. Важливе соціальне навантаження надомна праця несе через залучення до сфер суспільно корисної праці осіб з частковою працездатністю та низькою конкурентоспроможністю на ринку праці (інвалідів, жінок з неповнолітніми дітьми і дітьми-інвалідами, пенсіонерів та осіб передпенсійного віку, студентів денної форми навчання, випускників закладів професійної освіти без необхідного досвіду роботи). Використання надомної зайнятості також сприяє зниженню густини транспортного потоку і пробок на дорогах у великих містах у часи пік та пов'язаного з цим забруднення навколишнього середовища, зменшенню перенавантаженості громадського транспорту, черг біля ліфтів та у закладах харчування.

Однак, не зважаючи на високу ефективність цього нематеріального стимулу, вільний графік роботи підходить не для кожного працівника. Дистанційна робота вимагає високого рівня самоорганізації, відповідальності та внутрішньої дисципліни, а для кваліфікованої праці – ще й компетентності та професіоналізму, щоб самостійно скласти програму своїх дій відповідно до завдання, яке поставлене організацією, вірно розставити пріоритети, розподілити роботу в часі та виконати завдання в установленний термін. Не підійде дистанційна робота і для працівників, для яких на сьогодні особливо актуальними є соціальні потреби, необхідність відчувати себе причетним до колективу. Неприйнятним буде застосування такого режиму роботи в організаціях з надто жорсткою управлінською структурою, де власники прагнуть контролювати сам процес роботи, а не його результати, а також при відсутності критеріїв оцінювання результату.

Найближчим часом питання дистанційної праці на підприємствах України все більше підтверджуватиме свою актуальність як щось більш ефективне і привабливе, ніж традиційні форми зайнятості. Багато громадян вже сьогодні використовують надомну працю, навіть не задумуючись над цим: додому беруть роботу бухгалтери; вдома, а то й десь в дорозі, автори створюють публікації для друкованих чи електронних видань, дизайнери чи архітектори “додумують” свої проекти. Залишилось все це лише систематизувати і перевести в легальну сферу. І саме сьогодні малий бізнес, як основа ринкової економіки, може взяти на себе цю ініціативу і отримати значні вигоди від застосування дистанційної праці.

Література

1. Конвенція Міжнародної організації праці “Про надомну працю” від 20.06.1996 р., № 177.
2. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо надомної праці від 20.06.1996 р., № 184.
3. Чернов А. Беспризорники : зачем компании используют надомный труд / А. Чернов // [http : // www.vedomosti.ru/newspaper/2003/05/14](http://www.vedomosti.ru/newspaper/2003/05/14).
4. Веремейко Ю. Особенности использования дистанционного труда / Ю. Веремейко // Заработная плата. – 2007. – № 10. – С. 19–28.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р., № 322–VIII зі змінами і доповненнями.

УДК 330.33.01:69

Н. Б. ПАЛІГА

Донбаська національна академія будівництва і архітектури

ВИЯВЛЕННЯ СИМПТОМІВ КРИЗИ У БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ

Обґрунтовано методичні підходи до встановлення симптомів кризових явищ у будівництві за результатами співвідношення змін основних показників; побудовано багатофакторну лінійну регресійну модель, яка дозволить прогнозувати значення індексу розвитку інвестиційно-будівельного комплексу в залежності від зміни значень виявлених симптомів кризових явищ.

The article proposes reasoning for the methodological approach to determination of symptoms of crisis in construction industry as a result of changes in the ratio of basic indicators; the linear regression model is built that allow to predict the index of development of investment and construction complex depending on the changes in the weight of detected symptoms of the crisis.

Економічна система України характеризується складністю, особливими і специфічними умовами функціонування, що відповідно зумовлює значну вірогідність виникнення різноманітних організаційних, управлінських, технологічних, природних та інших факторів. Ці фактори при певних умовах можуть стати джерелами виникнення кризових явищ. Визначальна роль будівництва в економічному і соціальному розвитку країни зумовлює надзвичайну актуалізацію проблеми завчасного виявлення симптомів прояву кризових явищ, що дозволить антикризовій політиці держави в будівельній галузі набути запобіжного характеру.