

ПРІОРИТЕТИ ЗАСТОСУВАННЯ ТЕЛЕПРАЦІ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

PRIORITIES OF APPLICATION TELEWORK IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

УДК 331.108(477)

Крикавський Є.В.д.е.н., професор,
завідувач кафедри маркетингу
і логістикиНаціональний університет
«Львівська політехніка»**Леонova С.В.**к.е.н., старший викладач кафедри
маркетингу і логістики
Національний університет
«Львівська політехніка»

У статті розглянуто основні аспекти дистанційної роботи (телепраці). Виокремлено переваги та недоліки використання телепраці у великих містах України. Проаналізовано результати маркетингового дослідження, метою якого було оцінювання кількісного та якісного складу телепрацівників у Львові, виявлення основних причин і мотивів заняття телепрацею, дослідження галузевого розподілу телепрацівників. Досліджено вплив телепраці на обсяги транспортної завантаженості у містах.

Ключові слова: гнучкі форми зайнятості, телепраця, рух населення, затори, міська логістика.

В статье рассмотрены основные аспекты дистанционной работы (телеработы). Выделены преимущества и недостатки использования телеработы в крупных городах Украины. Проанализированы результаты маркетингового исследования, целью которого было оценивание количественной и качественной структуры телеработни-

ков во Львове, идентификация основных причин и мотивов занятия телеработой, исследования отраслевого распределения телеработников. Исследовано влияние телеработы на объемы транспортной загрузженности в городах.

Ключевые слова: гибкие формы занятости, телеработа, перемещение населения, дорожные заторы, городская логистика.

The article discusses the main aspects of distance work (telework). The advantages and disadvantages of using teleprice in large cities of Ukraine are highlighted. The results of marketing research were analyzed, the purpose of which was to analyze the quantitative and qualitative composition of teleworkers in Lviv, to identify the main causes and motives of teleprice occupation, and to investigate the sectoral distribution of teleworkers. The influence of teleprice on traffic volumes in cities is investigated.

Key words: flexible forms of employment, telework, people flow management, traffic congestion, urban logistics.

Постановка проблеми. Процеси флексибілізації і дестандартизації на сьогодні певною мірою стають причиною трансформації сфери класичної зайнятості. Інформаційно-комунікаційні технології відкривають хороші перспективи для ринку праці, сприяють гнучкому розподілу робочого часу та дозволяють модернізувати організацію робочого процесу.

В умовах складної суспільно-економічної ситуації, викликаній несприятливими змінами в демографічній структурі населення, зростаючим значенням сімейної політики, зростаючою активністю жінок, інтенсифікацією тиску конкурентів, державною політикою, спрямованою на поліпшення якості ринку праці, питання забезпечення права на працю у поєднанні з можливостями виконання сімейних обов'язків, участю у суспільному житті, підтриманням належного стану здоров'я, реалізації найманими працівниками інших соціально значущих цілей зумовлюють актуальність напрямку дослідження.

Тому доцільно провести дослідження, що стосується пріоритетів застосування телероботи (телепраці), якій приписують численні переваги у соціально-економічній та екологічній площинах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Аналізуючи безліч визначень телероботи можна дійти до висновку, що телеробота як форма зайнятості певною мірою відрізняється від звичайної зайнятості, яка зазвичай характеризується трьома властивостями. Перш за все, умови телепраці передбачають виконання роботи за межами офісу, філії компанії, дистанційно від роботодавця.

Таким чином, працівник виконує свої обов'язки вдома, у клієнта або в дорозі. По-друге, працівник залишається в контакті з начальством і колегами, використовуючи сучасне обладнання та телеінформаційні системи (наприклад, телефон, електронну пошту, засоби обміну миттєвими повідомленнями Viber, VPN, Skype, відеоконференції). Вищезазначені засоби комунікації застосовуються у ході виконання завдань, для вибору інструментів, передачі чи подання результатів роботи. Телепраця включає в себе фізичну децентралізацію (відсутність залежності від місця розташування) при одночасній логічній централізації (постійній комунікації) [1]. По-третє, ефективність телепраці залежить від кількості робіт, виконаних завдань, а не від кількості відпрацьованих годин.

У країнах Європи використання новітніх нетипових форм зайнятості неухильно зростає. За різними оцінками, сьогодні такі форми охоплюють близько 25-30 відсотків робочої сили. До найбільш розповсюджених форм нетипової зайнятості відносять: дистанційну роботу, телероботу; тимчасову та сезонну роботу; позикову працю (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); роботу за викликом; зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу [3, с. 147]; надомну працю та ін.

В Україні телеробота ще поки не набула офіційного статусу та суспільного визнання, але в європейських країнах темпи її розповсюдження є дуже високими – частка потенційно дистанційно зайнятих працівників складає від 10% до 22% загальної кількості працюючих [5]. В сучасних економічних

умовах актуалізується використання телепраці, оскільки цей вид праці дозволяє підвищувати рівень якості товарів та послуг через підвищення продуктивності. Телеробота також сприяє підвищенню рівня задоволеності робітників власним робочим місцем та найширшій реалізації соціально-особистісних потреб.

Найпоширенішими професіями, представники яких використовують саме телероботу, є: веб-дизайнер – розробка дизайну сайтів, макетів сторінок, рекламних банерів, оголошень, логотипів; банермайстер – дизайн та розвиток сайту, його просування; веб-розробник – розробка нових програм та сайтів, керівництво групою програмістів; контент-редактор – наповнення корпоративних сайтів, порталів, постійне оновлення інформації; фореक्स-трейдер – гра на курсі валют за допомогою системи «Форекс» (Forex), віртуальне управління фінансами в режимі реального часу, здійснення миттєвих операцій. Віддаленими працівниками також можуть бути програмісти, дизайнери, ріелтери, редактори, мультиплікатори, ілюстратори, фахівці обробки баз даних і програмісти, проєктувальники, інженери, маркетингові фахівці, медичні фахівці, журналісти, аналітики, автори текстів, коректори, рецензенти, координатори проєктів, торгові представники та інші [6].

Американські науковці В. Хувз, В. Б. Корт та С. Робінсон у своєму дослідженні дійшли висновку, що темпи розповсюдження телепраці залежать від мотивації трьох видів юридичних осіб: органів самоврядування, працівників та працедавців [6, с. 81]. У табл. 1 наведено основні переваги, що виступають мотивуючими чинниками використання телероботи для кожного із цих видів.

Оцінюючи віддалену роботу працівники оцінюють керуються трьома критеріями: фінансовими, організаційними та особистісними. Еконо-

мічна вигода, пов'язана з можливістю отримання заощаджень внаслідок обмеження або повного припинення переміщення на роботу та з роботи з використанням транспорту. Організаційні цінності слід розуміти як можливість самостійного формування графіку робочого часу та можливості приймати рішення щодо виконання завдань та виконання певних обов'язків. З іншого боку, особисті переваги пов'язані з організаційними перевагами, і вони зосереджені на можливості вільного управління часом як у розрізі офіційних, так і приватних обов'язків, що на практиці може означати збільшення виділеного часу для сім'ї та на само-розвиток.

Серед роботодавців головною причиною використання дистанційної роботи є можливість скоротити витрати. Підприємці починають помічати, що кількість робочих годин не завжди призводить до досягнутих результатів. У епоху зростаючого конкурентного тиску, якість, а не кількість роботи повинна виступати найважливішим критерієм оцінювання працівників. Обмеження витрат в основному стосується можливості зменшення витрат на роботу в офісі. Роботодавець не повинен організовувати місце праці для працівника, що в основному пояснюється відсутністю витрат на меблі та відсутністю операційних витрат, пов'язаних з обслуговуванням офісу, таких як оплата електроенергії, опалення, оренда тощо.

У свою чергу, для представників органів місцевого самоврядування важливим питанням є можливість мінімізації економічних, соціальних та інфраструктурних проблем. Віддалена робота є однією з гнучких форм зайнятості, яка повинна сприяти залученню молоді, людей похилого віку, пенсіонерів чи жінок, що виховують дітей.

Крім того, телеробота розглядається як інструмент, який може сприяти скороченню кількості

Таблиця 1

Переваги використання віддаленої роботи для юридичних осіб різного плану

Суб'єкти господарювання	Переваги використання телепраці
Органи самоврядування	– скорочення безробіття в місті чи регіоні, в тому числі збільшення зайнятості жінок, людей похилого віку та людей з обмеженими можливостями; – обмеження транспортного колапсу, включаючи викиди в атмосферу та зниження шуму під час поїздок на роботу та додому; – підвищення безпеки дорожнього руху (зменшення кількості транспортних засобів)
Працівники	– можливість фінансових заощаджень (зниження витрат на переїзд на роботу і назад); – мінімізація незручностей, пов'язаних з приїздом на роботу (нездужання, матеріальні витрати працівника, час, витрачений на проїзд) – більша свобода у виконанні службових обов'язків (управління робочим графіком, підбір місця реалізації завдань); – можливість кращого узгодження трудових та сімейних обов'язків; – можливість проживання за межами центру міста (економія коштів на придбання квартири чи будинку)
Роботодавці	– обмеження витрат на утримання офісу (оренда, меблі, світло, вода, опалення, захист об'єктів та ін.); – можливість наймати необхідних спеціалістів або фахівців з віддалених місць

Джерело: власна розробка

переїздів на роботу та з роботи в час пік, що у свою чергу може зменшити затори в місті та покращити безпеку дорожнього руху.

Як кожен вид роботи телепраця також має свої недоліки. Одним з найважливіших є відчуття суспільної ізоляції [8]. Не кожен може організувати власний робочий час та ефективно виконання обов'язків, не відчуваючи безпосереднього «тиску» роботодавця.

Крім того, для багатьох людей робоче місце є єдиним або одним з небагатьох місць для контактів з іншими людьми, навіть якщо вони формальні та обмежуються нейтральним спілкуванням. Тому деяким людям складно уявити можливість працювати дистанційно вдома. З іншого боку, серйозним недоліком для багатьох роботодавців є можливість втрати контролю над працівниками. В Україні все ще збереглося переконання, що працівник повинен «відпрацювати свої години», що найкраще здійснювати під пильним наглядом роботодавця.

Одним із найважливіших стимулів розвитку телепраці в Україні є скорочення робочого часу. З дослідження, що має назву «Особливості працевлаштування в майбутньому», що проводилось Європейським фондом серед громадян 15 держав-членів Європейського Союзу та Норвегії у 1998 році з метою покращення умов життя та праці більше половини працівників висловили бажання скоротити поточний робочий час, який в середньому становив 39 годин на тиждень [7]. Розвиток дистанційної роботи також спричинюють технологічні зміни на рівні домогосподарств та розвиток інформаційного суспільства. Інтернет підвищив очікування щодо мобільності [8] і «звільнив» роботу в офісі від прив'язки до місця.

Нагальною проблемою в Україні залишається питання повної відсутності правового регулювання у сфері телепраці як одного з видів новітніх нестандартних форм зайнятості [2]. За визначенням Європейської ініціативи (European Telework Development Initiative), телеробота виникає тоді, коли інформаційно-комунікаційні технології використовуються для виконання роботи на відстані від місця, де необхідні результати цієї роботи, або від місця, де вона зазвичай виконується. Оскільки телепрацівники працюють у місцях, віддалених від центрального офісу, то це за правовим статусом наближує їх до надомників, праця яких ще за радянських часів регулюється приписами «Положення про умови праці надомників», затвердженого постановою Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 29 вересня 1981 р. Правове регулювання телепраці також здійснюється міжнародними трудовими нормами: Конвенцією МОП № 177 про надомну працю 1996 р. та Рекомендацією МОП № 184 щодо надомної праці. Проте чинне Положення від 1981 року та згадані міжнародні акти регулюють працю традиційних

надомників – осіб низької кваліфікації, які виконують вдома нескладну, ручну роботу. Специфіка ж нового віддаленого працівника полягає у якісній зміні техніки, що використовується, особливостях добору кадрів, трудова функція таких робітників може здійснюватися без прив'язки до їх дому.

Питанням, яке породжує значну дилему в оцінюванні телепраці, виступають психологічні перешкоди через відсутність інформації і знань про специфіку телепраці. Негативне ставлення до результатів телепраці виникає через наступні причини: використання традиційних форм зайнятості; сприйняття працівниками телепраці як низькооплачуваної форми зайнятості;

призвичаєння клієнтів компанії до безпосереднього контакту з працівниками; труднощі в оцінці ефективності роботи працівника [7]; готовність роботодавців здійснювати постійний і безпосередній контроль над працівниками; відсутність належних навичок або кваліфікації як працівників, так і роботодавців.

Існує ціла низка додаткових чинників, що обумовлюють розвиток телероботи. Найістотнішими з них є: стать, вік, рівень освіти (як працівника, так і роботодавця), розмір доходу працівника, форма зайнятості працівника, кількість членів сім'ї, зокрема дітей у працівника домашнього господарства, розмір і стан підприємства, якість організації робочого часу на підприємстві [7]. Однак, на думку багатьох фахівців, домінуюче значення має галузь, тип і характер роботи.

В останні два десятиліття в Україні зростає число автомобілів, що стає причиною збільшення транспортних заторів, викликаючи ряд негативних змін в системах міського транспорту. Переповнені вулиці, парковки, дефіцит простору, зниження швидкості руху, збільшення забруднення навколишнього середовища, підвищення рівня шуму і вібрації, високий рівень дорожньо-транспортних пригод – це лише деякі з наслідків виникнення заторів в місті, що призводить до зниження якості життя його мешканців.

У пошуках різного роду рішень, що знижують переваженість транспортом у час пік міські місцеві органи влади нерідко зосереджують увагу лише на інфраструктурних рішеннях (наприклад, будівництві нових доріг), ігноруючи або маргіналізуючи потенціал, який зосереджується в рішеннях, спрямованих на скорочення або зміну поведінки користувачів систем міського транспорту. На думку авторів, доцільно шукати рішення у сфері ефективного управління потоками людей у містах, використовуючи сучасні інструменти. На цьому етапі варто знайти відповідь на питання: чи може сприяння дистанційній роботі сприяти зменшенню заторів в урбанізованих районах України? Відповідь на це питання не може бути простою через те, що багато телепрацівників організо-

вує своє робоче місце в різних місцях. Тому місце проживання може бути тільки одним з варіантів. Це пов'язано з можливостями, які надають нам сучасні мобільні пристрої з доступом до Інтернету, які в деякому сенсі «звільнили» роботу з окресленої площини. Отже, телеробота може бути пов'язана з високою мобільністю співробітників та реалізацією великого числа поїздок містом, необхідних для виконання певної роботи.

Постановка завдання. Провести маркетингове дослідження, спрямоване на оцінювання кількісного та якісного складу телепрацівників у Львові, виявити основні причини та мотивацію працівників, що займаються телепрацею, дослідити галузевий розподіл телепрацівників.

У якості пошукових питань сформовано наступні:

- визначення кількості працівників у Львові, які працюють у формі телепраці;
- ідентифікація структури зайнятих та безробітних у Львові, які виявляють бажання працювати у формі телепраці;
- виявлення основних причин прагнення займатись роботою у формі телепраці, а також основних причин відсутності інтересу до роботи в режимі телепраці;
- виявлення галузей та професій, у яких використовується телепраця та тих, в яких можна організувати роботу у формі телепраці;
- визначення того, чи відстань від місця проживання до місця роботи безпосередньо впливає на готовність (або неготовність) приймати рішення про роботу у формі телепраці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Авторами у 2017 році проводилось опитування серед дорослих, які проживають та/або працюють у Львові. Учасникам було запропоновано заповнити анонімну анкету. Для відбору респондентів використовувався метод об'єктивного відбору у вигляді квотованої вибірки. Опитування проводилися в декількох місцях, у тому числі в районі

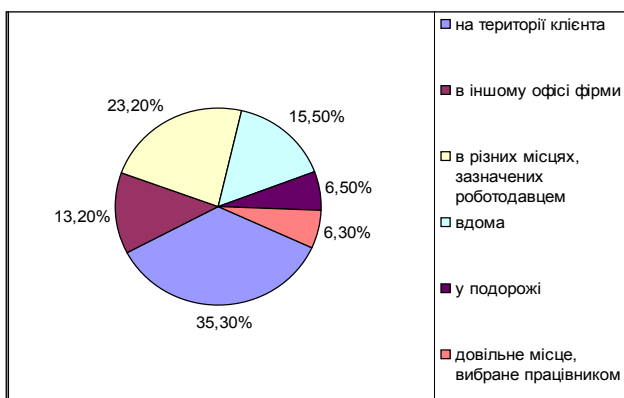


Рис. 1. Розподіл працівників за місцем їх працевлаштування

Джерело: власна розробка

площі Ринок, біля Львівського міського центру зайнятості населення, у великих торговельних центрах (Форум, Victoria Gardens, Ашан, King Cross Leopoldis), на автостанціях міжміського сполучення. За результатами дослідження було зібрано 1673 правильно заповнених анкет (вбірка відповідає приблизно 0,31% статистичної сукупності).

Перший аналізований аспект – це кількість людей, зайнятих у Львові у формі телепраці. За результатами дослідження трохи більше 24% респондентів заявили, що вони є телепрацівниками. Як показано на рис. 1, з них більше 1/3 зазначили, що виконують свої обов'язки головним чином на території клієнта та майже 1/4 в різних місцях, зазначених роботодавцем.

Оскільки менше, ніж 13% респондентів вказали, що працівник має домашнє або довільне місце роботи, то телепрацівники у Львові не мають великої свободи у виборі умов власної праці. У свою чергу, відсоток людей, що їздили в різні місця, був надзвичайно високим, що, швидше за все, суперечить твердженню, що віддалені працівники сприяють зменшенню заторів на дорогах.

На рис. 2 показані результати досліджень щодо телепраці, поділені на три групи: зайняті телепрацею, працівники, які не використовуються у телепраці, безробітні та економічно неактивні.

Як видно з цієї цифри, більше 1/4 професійно активних людей хотіли б зайнятися дистанційною роботою. У свою чергу, серед безробітних частка позаштатних працівників була значно вищою та становила 49%. Серед економічно неактивного населення бажання зайнятості в формі телероботи оголошено лише менше 4,4% респондентів. Такий низький відсоток може бути результатом відсутності інтересу в прийнятті будь-якої роботи. Високий відсоток безробітних, що готові взятися за роботу у формі телепраці, може вказувати перевагу для цієї групи гнучких форм зайнятості, в тому числі скорочення робочого часу та можливість роботи вдома, поєднуючи професійні обов'язки з сімейними (наприклад, догляд за хворими членами сім'ї або догляд за дітьми).

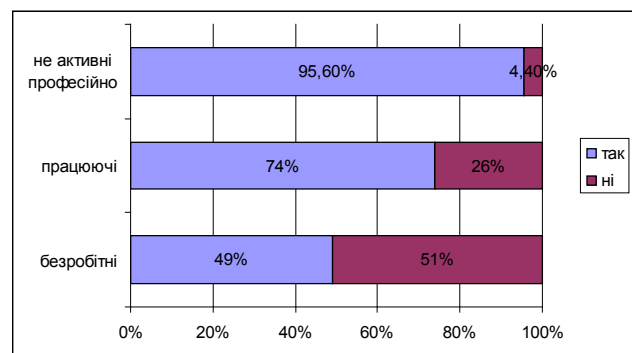


Рис. 2. Розподіл осіб, зацікавлених у телепраці

Джерело: власна розробка

У розвинених країнах Європи чи Сполучених Штатах основна група телепрацівників – це освічені та висококваліфіковані люди, представники таких професій, як адвокат, бухгалтер та перекладач. У Львові найбільша група телепрацівників є фахівцями з ІТ-технологій (більше 17%), хоча респонденти часто вказують також на наступні категорії: видавництва і друкарні, нерухомість, обслуговування клієнтів, страхування, переклад, маркетинг і бухгалтерський облік та податки (табл. 2). Серед людей, які виявляють бажання займатись телепрацею, зазначені категорії включають в себе ІТ, продажі, обслуговування клієнтів, відпочинок та спорт, маркетинг, логістику та транспорт, страхування, готельний бізнес, громадське харчування і туризм, персонал та управління (табл. 2). Львів – місто, що виступає координаційним центром багатьох підприємств та міжнародних компаній, в основному потребує програмістів, графічних дизайнерів або веб-розробників, чия специфіка роботи легко пристосовується до дистанційної роботи. Проте несподіваними видаються результати з точки зору

зацікавленості у віддаленій роботі в категоріях туризму, логістики, продажів або адміністрування, в яких на даний момент віддалене робоче місце не користується популярністю.

Основні відмінності між телепрацівниками були також відзначені з точки зору їх розподілу за статтю та віком (рис. 3). Дослідження показують, що близько 2/3 віддалених працівників є чоловіками. Проте у найбільшій віковій групі 26-44 (58% телекомунікацій) кількість жінок близька до кількості чоловіків. Це можна пояснити тим, що для багатьох жінок, які працюють у режимі віддаленої праці, це становить альтернативу професійній кар'єрі, якщо вони також виконують материнські обов'язки. Найменш гнучкі форми зайнятості використовуються людьми похилого віку, особливо старшими 65 років, ймовірно внаслідок їх низької мобільності або недостатнього розуміння технологічних нововведень.

Рис. 4 підтверджує припущення, що маятникова міграція, включаючи щоденне переміщення до і з роботи, є одним з вирішальних чинників погли-

Таблиця 2

Розподіл досліджуваної вибірки за критерієм поточної зайнятості у формі телепраці (E) та готовності займатись роботою (RE) у формі телепраці в окремих секторах

Галузь	% E	% RE	Галузь	% E	% RE
адміністрація	1,08	3,6	нерухомість	5,52	3,1
банківська справа, фінанси	3,2	1,5	будівництво	1,5	0,74
телекомунікація	2,15	2,8	виробництво	0	0
освіта, навчання	3,3	3,5	продаж	4,6	6,47
краса, косметика	1,8	2,5	обслуговування клієнтів	5,32	7,8
персонал, HR	4,52	4,9	право	2,16	3,5
готельний бізнес, гастрономія, туризм	2,53	4,6	охорона здоров'я, медицина, аптека	0	1,6
ІТ	16,8	9,44	захист осіб та майна	1,21	0,25
логістика, транспорт, експедиція	2,11	5,15	бухгалтерський облік, аудит, податки	5,1	3,1
дослідження, наука	3,16	4,3	страхування	4,26	4,38
видавництво, поліграфія	5,26	3,21	відпочинок, спорт	2,16	5,16
маркетинг, реклама	4,21	6,2	архітектура	3,01	1,2
засоби масової інформації	1,05	2,24	переклади	5,3	2,9
мистецтво, культура	2,11	3,1	інші	6,58	2,76

Джерело: власне дослідження

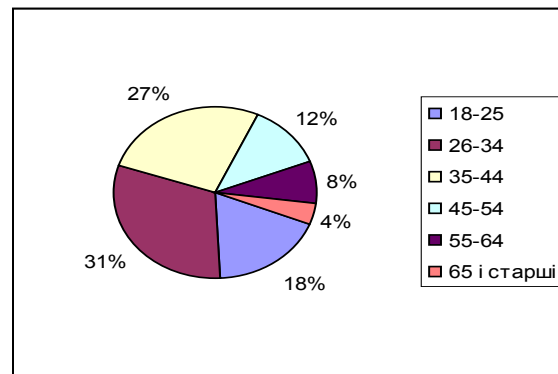
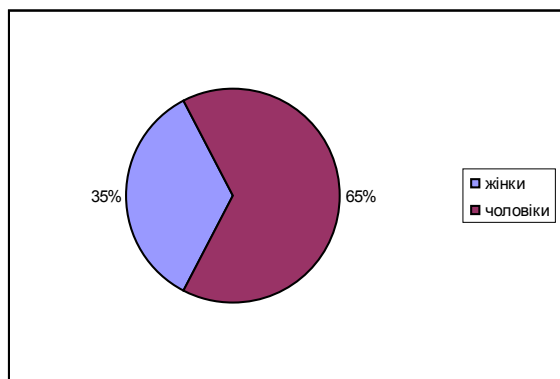


Рис. 3. Розподіл телепрацівників за статтю та віком

Джерело: власне дослідження

блення явища транспортної перевантаженості в міських районах. Дослідження показало, що майже 93% респондентів, які працюють в Львові, повинні їздити на роботу. Важливим питанням також є час доїзду до роботи та з роботи. За оцінками, більше половини респондентів витрачає на доїзд від 20 до 40 хвилин, а ще 15% респондентів витрачає більше 40 хвилин.

В ході опитування одне з питань стосувалося оцінки ставлення респондентів до віддаленої роботи, у тому числі й економічних аспектів. Більше половини респондентів, визнало доїзд до місця праці надто витратним і проблемним, більше 1/3 – витратним, але прийнятним, і трохи більше 5% респондентів визнало, що вартість доїзду істотно не впливає на їх бюджет.

У табл. 3 наведені відповіді респондентів, які не є віддаленими від роботи працівниками, та оцінено причини, через які вони б погодились на роботу у телепраці та причини, чому вони не хотіли б використовувати цю форму зайнятості. Респонденти могли зазначати будь-яку кількість факторів, а також пропонувати власні варіанти відповідей. Респонденти вважали найважливішими моти-

вами щодо зайнятості у формі телепраці – встановлення та виконання завдань (66,3%), гнучкість у формуванні робочого графіку (32,2%) та можливість зниження витрат на проїзд на роботу (47,1%). Такі мотиви, як поєднання праці з навчанням або вихованням дитини, виявилися маргінальними.

У свою чергу, найважливішою причиною відсутності зацікавленості у телепраці є специфічний характер роботи або галузі (понад 25,1% відповідей). Варто відзначити, що досить істотним фактором (більше 34,1% відповідей) є відсутність спеціальних навичок, а саме навичок, пов'язаних з експлуатацією ІТ-систем, які для багатьох людей, особливо похилого віку, виступають нездоланим бар'єром.

Висновки з проведеного дослідження. Основним висновком, який можна зробити в контексті запровадження телепраці у Львові, є те, що не слід розглядати телепрацю єдиним засобом до розв'язування транспортних проблем сучасного міста. У світлі досліджень телепраця має незначний вплив на зниження циклічних затворів (обумовлених виникненням дорожніх затворів під час ранкового та вечірнього часу-пік), оскільки

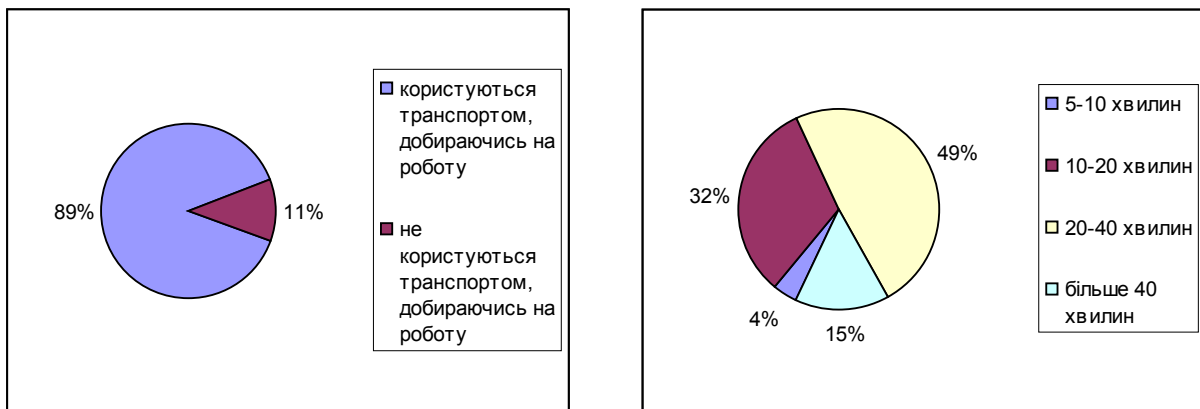


Рис. 4. Розподіл пасажирів за використанням транспорту та тривалістю доїзду на роботу

Джерело: власне дослідження

Таблиця. 3

Причини готовності або небажання працювати у формі телепраці

Мотиви «за»	%	Мотиви «проти»	%
свобода у встановленні завдань та пріоритетів	66,3	відсутність можливості працювати в іншому місці (галузь, яка виключає дистанційну роботу)	25,1
гнучкість в управлінні робочим часом	32,2	обмеження або відсутність соціальних контактів	5,6
зниження витрат на проїзд до роботи	47,1	проблеми з організацією часу або як працювати самостійно	10,5
можливість узгодження роботи з навчанням	9,5	неможливість або проблеми з використанням ІТ-систем (електронна пошта, факс, текст повідомлення, Skype, Facebook, Messenger)	34,1
можливість узгодження професійного та особистого життя	6,54	страхи, упереджене ставлення	4,7
можливість узгодити роботу з доглядом за дітьми	31,2	незнання правових норм стосовно телеробіт	
інше	5,9	інше	8,6

Джерело: власне дослідження

біля 72% львівських телепрацівників здійснює поїздки містом, добираючись на роботу або виконуючи професійні обов'язки, і 89% всіх працівників заявляє, що вони добираються на роботу з використанням транспортних засобів.

Загальне переконання в тому, що жінки та люди похилого віку готові зайнятися віддаленою роботою, не підтверджується. У Львові телепрацівниками, в основному, є чоловіки віком 25-44 роки, хоча в цій віковій групі, відсоток жінок дорівнює відсотку чоловіків. Вищезазначене свідчить про те, що жінки, які працюють у сфері віддаленої роботи, враховують можливості узгодження професійних та материнських обов'язків.

Крім того, інтерес до гнучкої форми зайнятості був виявлений у 42% безробітних і 26% працюючих респондентів, що надають перевагу таким категоріям галузей і професій як комп'ютерні науки, продажі, обслуговування клієнтів, відпочинок і спорт, маркетинг, логістика і транспорт, в той час як телепрацівники (окрім ІТ) найчастіше згадуються у наступних галузях: видавнича справа, нерухомість, страхування, переклади. Співробітники, що не зайняті у формі телепраці, а також безробітні, вказали можливість використання телепраці в таких галузях, як логістика, туризм та менеджмент, в яких роботодавці до сих пір не бачили таких можливостей.

В якості основного чинника мотивації для роботи у формі телепраці вказано гнучкість у формуванні робочого графіку і можливості вибору місця роботи, хоча результати дослідження стверджують, що на практиці остання вимога рідко реалізується. Дослідження показали, що віддалені працівники, як правило, виконують свої обов'язки, комунікуючи з клієнтами під час подорожі, або виконуючи завдання в місцях, зазначених роботодавцем. Важливість зниження вартості проїзду також була вагомим чинником. Несподіваним виявився той факт, що екологічні та соціальні мотиви (бажання зміцнити сімейні зв'язки) мають другорядне значення.

Серед найчастіше згадуваних причин відсутності інтересу до роботи в сфері телепраці є специфічний характер діяльності компанії та відсутність необхідних навичок.

Таким чином, дослідження іноземного досвіду ефективного використання телепраці та впровадження результатів досліджень на вітчизняному ринку праці сприятиме не лише його розширенню, але й забезпечить баланс попиту та пропозиції, дозволить українській робочій силі стати мобільнішою, забезпечить працевлаштування чи додатковий дохід населенню рівномірно по території всієї країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Волкова О. В. Телеробота та фактори її впливу на розвиток соціально-економічних систем глобального, макро-, мезо-, мікро- та індивідуального рівня / О. В. Волкова // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – № 3. – С. 48-51.
2. Гаман Н. О. Заходи державної підтримки використання новітніх форм організації праці для підвищення рівня зайнятості в Україні / Н. О. Гаман // Інвестиції: практика та досвід. – 2010. – № 5. – С. 64-66. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2010_5_17.
3. Леонова С.В. Еластичність часу праці у формуванні кадрового потенціалу підприємства / Є.В. Крикавський, С.В. Леонова, Л.Ю. Шевців // Збірник наукових праць «Проблеми раціонального використання соціально-економічного і природно ресурсного потенціалу регіону фінансова політика та інвестиції». – Рівне: НУВГП – 2014 р. Вип. 20, № 3. – С. 145-156.
4. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання / І. Моторна // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 6-12.
5. Римар Б.А. Новітні форми зайнятості: практика застосування / Б.А. Римар // Науковий вісник Ужгородського національного університету, 2016 / Серія ПРАВО. Випуск 37, Том 2.
6. Упровадження телероботи в Україні на основі міжнародного досвіду/ Л. Шабаліна, В. Афанасенко // Схід. – 2010. – № 5(105). – С. 79-83.
7. Telework and Telecommuting: Common Terms and Definitions [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.eto.org.uk/faq/faq02.htm#telecommuting>.
8. Ciechowski W., Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia, [w:] red. J. Kowalewski, Telepraca w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, str. 12-33, Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania w Lesznie, 2007 Leszno.

REFERENCES:

1. Volkova O. V. (2008) Telerobota ta faktory jiji vplyvu na rozvytok socialjno-ekonomichnykh system globalnogho, makro-, mezo-, mikro- ta indyvidualnogho rivnja [The telework and factors of its influence on the development of socio-economic systems of the global, macro, meso, micro and individual level]. Formation of market relations in Ukraine, no. 3, pp. 48-51.
2. Haman N.O. (2010) Zakhody derzhavnoyi pidtrymky vykorystannya novitnikh form orhanizatsiyi pratsi dlya pidvyshchennya rivnya zaunyatosti v Ukrayini [Measures of state support for the use of modern forms of labor organization for raising the level of employment in Ukraine]. Investytsiyi: praktyka ta dosvid, no. 5, pp. 64-66. Available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2010_5_17 (accessed 25 April 2018)
3. Krykavskyy YE.V., Leonova S.V., Shevtsiv L.YU. (2014) Elastychnistj chasu praci u formuvanni kadrovogho potencialu pidpryjemstva [Elasticity of labor time in the formation of the personnel potential of the enterprise]. Zbirnyk naukovykh pracj «Problemy

racionalnogho vykorystannja socialjno-ekonomichnogho i pryrodno resurnogho potencialu rehionu finansova polityka ta investyciji». Rivne: NUVGP, no. 3, pp. 145-156.

4. Motorna I. (2008) Dystancijna zajnjatistj v umovakh ghlobalizaciji ekonomiky ta socialjno-ekonomichni vyghody vid jiji vykorystannja [Remote employment in the conditions of globalization of the economy and socio-economic benefits from its use]. *Ukrayina: aspekty pratsi.*, no 3, pp. 6-12.

5. Rymar B.A. (2016) Novitni formy zaynyatosti: praktyka zastosuvannya [Latest forms of employment: practice of application]. *Naukovyy visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu*, vol. 37, p. 2.

6. Shabalina L., Afanasenko V. (2010) Uprovadzhennya teleroboty v Ukrayini na osnovi mizhnarodnoho dosvidu [Implementation of telework in Ukraine on the basis of international experience]. *Skhid*, no. 5 (105), pp. 79-83.

7. Telework and Telecommuting: Common Terms and Definitions (electronic journal). Available at: <http://www.eto.org.uk/faq/faq02.htm#telecommuting> http://nbuv.gov.ua/UJRN/ipd_2010_5_17 (accessed 18 April 2018)

8. Ciechowski W., Telepraca jako elastyczna forma zatrudnienia, [w:] red. J. Kowalewski, Telepraca w sektorze małych i średnich przedsiębiorstw, str.12-33, Wyższa Szkoła Marketingu i Zarządzania w Lesznie, 2007 Leszno.

Krykavsky Ye.V.

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Marketing and Logistics
Lviv Polytechnic National University

Leonova S.V.

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Marketing and Logistics
Lviv Polytechnic National University

PRIORITIES OF APPLICATION TELEWORK IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Globalization and informatization of society cause flexibilisation and de-standardization. Today, this is the main reason for the transformational processes in the field of classical employment. This leads to the emergence of new forms of employment, changes in social and labor relations, the emergence of "distance relations" between the employer and employee. This method of cooperation is called telework.

Telework as a form of employment is somewhat different from ordinary employment. Normal employment is characterized by three properties. First of all, telework means that an employee performs work outside the office, branch of the company, remotely from the employer. Thus, the employee performs his duties at home, at the client or on the road. Secondly, the employee remains in contact with the bosses and colleagues, using modern equipment and teleinformation systems. The aforementioned means of communication are used during the execution of tasks, for the choice of tools, transmission or presentation of the results of work.

In Ukraine, teleworking has not yet gained official status and public recognition. In European countries, the pace of distribution of telework is very high – the proportion of potentially remote workers is between 10% and 22% of the total number of employees. In modern economic conditions, the use of teleprice is relevant, because this type of work allows you to improve the quality of goods and services through increased productivity. Teleworking also contributes to increasing the level of satisfaction of workers with their own workplace and the widest implementation of social and personal needs.

Widespread virtual work has gained in such spheres of activity as journalism, consulting, programming.

In the study, American scholars B. Huwes, V. B. Court, and S. Robinson concluded that the pace of distribution of telework depends on the motivation of three types of legal entities: self-government, workers and employers.

The authors conducted a study that evaluated the quantitative and qualitative composition of teleworkers in Lviv. The main reasons and motivation of employees engaged in teleproduction were also revealed, and the study of branch division of teleworkers was carried out.

The most important motives for employment in the form of teleprice services were the operational establishment and execution of tasks (66.3%), flexibility in the formation of working hours (32.2%) and the possibility of reducing travel costs to the workplace (47.1%). It has been revealed that teleworking has little effect on the reduction of cyclical traffic congestion, as about 72% of Lviv teleworkers travel to the city by getting to work or performing their professional duties, and 89% of all workers state that they are getting to work with the use of vehicles. Also, during the study, the hypothesis about the negative impact of the growing number of teleworkers on traffic volumes in cities was refuted.

Consequently, the study of international experience in the effective use of teleprice and the introduction of research results in the domestic labor market will contribute not only to its expansion, but also to provide a balance of supply and demand, will allow the Ukrainian labor force to become more mobile, provide employment or additional income to the population evenly throughout the country.