



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ



ДЕРЖАВНИЙ ЗАКЛАД
«ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО»

КАФЕДРА ПОЛІТИЧНИХ НАУК І ПРАВА

ЦЕНТР СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ «POLITICUS»

НАУКОВЕ ТОВАРИСТВО СТУДЕНТІВ, АСПІРАНТІВ,
ДОКТОРАНТІВ І МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

ДРУГА ВСЕУКРАЇНСЬКА СТУДЕНТСЬКА
НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ
СОЦІАЛЬНО-ПОЛІТИЧНОГО РОЗВИТКУ:
ПОЛІТИКО-ПРАВОВІ,
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ ТА
КУЛЬТУРНІ ВИМІРИ

21 травня 2021р.

м. Одеса

Рекомендовано до друку рішенням Вченої ради
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського» (протокол № 8
від 31. 05. 2021 р.)

Організаційний комітет конференції:

Наумкіна С. М. – доктор політичних наук, професор, завідувач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Гедікова Н. П. – доктор політичних наук, професор, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Долженков О. Ф. – доктор політичних наук, доцент, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Музиченко Г. В. – доктор політичних наук, професор кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Ростецька С. І. – кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Проноза І. І. – кандидат політичних наук, старший викладач кафедри політичних наук і права ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Добровольська Г. Д. – студент 3-го курсу спеціальності «Право» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

Гладка В. В. – студентка 2-го курсу спеціальності «Політологія» ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського»;

УДК 321(477)(063)

С 91

Сучасні виклики соціально - політичного розвитку: політико-правові, соціально-економічні та культурні виміри : матеріали другої Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції, м. Одеса, 21 травня 2021 року. Одеса : ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», Центр соціально-політичних досліджень «Politicus», 2021. 145 с.

УДК 321(477)(063)

Дзиговська Я.Р.

студентка 3 курсу спеціальності
«014 Середня освіта (Мова і література (англійська))»
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського»

Личковська М.Р.

кандидат економічних наук, доцент
кафедри політичних наук і права
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського»
м. Одеса, Україна

ПРОБЛЕМИ ВИКОРИСТАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ

Спалах COVID-19 став безпрецедентним шоком для всього світу, світ опинився на карантині. Як показала практика та дослідження науковців до швидкого й масового переходу в екстрених умовах запровадження карантинних заходів на дистанційну форму праці ні світ у цілому, ні Україна були не готові [1, 2]. Ми бачимо, що карантинні заходи урядів всіх держав мають, перш за все, протиепідемічний характер, тобто направлені на припинення розповсюдження пандемії та збереження найціннішого - життя та здоров'я людини. Хоча зрозуміло, що ручна зупинка економіки буде мати негативний вплив на її соціально-політичні та економічні виміри. Викличе хвилю банкрутств, скорочення робочих місць, звільнення працівників, зростання безробіття, відправлення працівників у «відпустку за власний рахунок», зменшення розміру ставки з повної на часткову, позбавлення премій і доплат тощо. Саме тому з перших днів оголошення карантинних заходів, рекомендацією урядів для керівництва всіх компаній є максимально можливе переведення їх працівників на віддалену роботу, тобто застосовування дистанційної зайнятості щодо працівників. Однак першою перешкодою на цьому шляху стала структура економіки. У період найжорсткіших карантинних обмежень на дистанційну роботу

неможливо перевести цілі галузі та сектори економіки, по-перше, у зв'язку з технологією виробництва, існує певний перелік професій, працювати за якими в дистанційному режимі просто неможливо. Це працівники сільськогосподарського виробництва, переробної і добувної промисловості, енергетики, будівництва, транспорту, працівник робітничих професій тощо. По-друге, в умовах карантину під заборону попадає робота, яка передбачає контакт з відвідувачами або клієнтами, йдеться про заклади освіти, салони краси, фітнес-центри, розважальні заклади, заклади готельно-ресторанної індустрії тощо [1, 2]. І якщо у більшості закладів освіти налагодити дистанційну роботу можливо, то працівники інших сфер можуть втратити роботу тимчасово або назавжди. Водночас існує величезна чисельність підприємств та працівників, котрих цілком логічно перевести на дистанційну роботу з перших днів карантину [1]. Дистанційна діяльність в умовах карантину для багатьох, як підприємців, так і працівників, зробила більш очевидними як її переваги, так і недоліки. Значну частину яких можливо сформулювати: перших, як надбання, що потрібно розповсюджувати; других, як проблеми, що потрібно вирішувати. Зробити це цілком реально та необхідно для розробки відповідної політики.

У цій роботі ми зупинимось на проблемах використання дистанційної роботи в умовах карантину. Узагальнимо основні проблеми, які є актуальними саме для українського контексту.

1. Житлові умови. Ми повністю погоджуємося з Л. Філіпчук та Н. Ломоносовою у тому, що складно працювати продуктивно, якщо для цього немає належних умов. У своєму дослідженні вони доводять, що більше половини населення України (54%) проживає у перенаселеному житлі (і цей показник ще не враховує ті версти населення, які проживають у гуртожитках). Частіше в таких житлових умовах опиняються мешканці великих міст — близько 62%, тобто дві третини. Якщо за звичайних умов цю проблему можна вирішити за допомогою коворкінг-центрів, кількість яких в Україні постійно зростає, то в умовах карантину ця проблема стає дуже актуальною та значно впливає на продуктивність і праці, і освіти [2].

2. У другому пункті ми об'єднуємо інші чинники, що є типовими для України. Серед них багато дослідників зазначають: слабе покриття Інтернетом деяких регіонів України, його низьку якість, відсутність у роботодавців технологій необхідних для забезпечення роботи вдома, низька платоспроможність значної частини населення, яка не дозволяє їм придбати необхідне обладнання та сплатити за Інтернет тощо. Існує ще багато проблем перелічити які в одному дослідженні неможливо. Не вирішеним залишається й питання хот буде відповідати за обладнання робочого місця, відшкодування витрат на оплату Інтернету, електроенергію тощо [3].

Інші проблеми дистанційної роботи є типовими не тільки для України, а й всього світу.

3. Перепрацювання та вигорання. Результати досліджень різних агенцій, що проводилися у різних державах свідчать про збільшення робочих годин праці, розмивання кордонів праці та вільного часу, а також непевність працівників щодо майбутнього зайнятості в умовах кризи. Все це підвищує ризик вигорання серед працівників [2].

4. Психологічний фактор. Безумовно, з психологічної точки зору людині потрібен якийсь час, щоб змінити звичний для себе ритм життя, крім того, деякі співробітники «переключаються» на роботу виключно в стінах офісу, а буденні справи їх сильно відволікають і не дають зосередитися [1]. Науковці також відзначають ще ізоляцію, обмеження мобільності, психологічну напругу та середовище конфліктів, депресію тощо [4]. На психологічний стан працівників також впливає погіршення здоров'я, що є наслідком довгої роботи за комп'ютером. У дослідженні проведеному щодо впливу роботи за комп'ютером на стан здоров'я людей отримали наступні результати. Дві третини опитаних співробітників (67,4 %) відмітили, що робота негативно впливає на стан їх здоров'я, з них: через стрес та дратівливість (55,6%), проблеми зі спиною (53,1%), погіршення зору (46,9%), проблеми зі сном (26,6%), додаткова вага (21,5%) [5].

5. Погана комунікація. Це є найпоширеніша причина неефективності дистанційної зайнятості, тому що на практиці

дистанційні зв'язки суттєво відрізняються від тих, що були в офісі, породжуючи певну плутанину [1, 3]. Порушуються зв'язки між співробітниками, підрозділами і працівник не завжди розуміє до кого та коли краще звертатися, щоб вирішити робоче питання без затримок. Ми повністю поділяємо думку Т. Вонберг про те, що перехід на дистанційну роботу потребує повного переосмислення всього процесу комунікації, використовуючи весь можливий арсенал [1]. Що і керівництву, і працівникам потрібно адаптуватися до роботи у нових віртуальних колективах.

Деякі з цих проблем можливо вирішити, деякі складно, але можливо, деякі, наприклад, житлові умови, взагалі не можливо вирішити у сучасних умовах, але вони будуть значно впливати на продуктивність праці, що необхідно враховувати.

І хоча для окремих співробітників працювати дистанційно дуже важко, проте в умовах карантину вибору у них, по суті, немає, «карантинний форс-мажор» змусив більшість як роботодавців, так і працівників швидко переформатуватися і вже зараз апробувати різноманітні дистанційні методи та засоби роботи [1]. Крім того, не зважаючи на всі проблеми частка працюючих дистанційно не хоче повертатися до докарантинних умов праці, адже, як демонструють опитування багато працівників і підприємців в Україні та світі, змогли відчути деякі переваги дистанційної праці і не хотіли б від них відмовлятися [2]. Крім того, як показала практика та дослідження науковців значна кількість проблем породжена нормативно-правовою неврегульованістю нових дистанційних соціально-трудоих відносин та альтернативних форм зайнятості [2, 6]. Лише 3 листопада 2020 року, Верховна Рада України ухвалила законопроект № 4051 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо удосконалення правового регулювання дистанційної роботи», у якому вперше була визнана та визначена така форма діяльності й прописано її понятійний апарат. Однак значна кількість проблем залишилася поза увагою законодавців. Тому ухвалення цього документа не можна назвати системним і продуманим рішенням проблеми.

Література:

1. Вонберг Т. В Дистанційна зайнятість працівників: нові виклики та можливості. Бізнес інформ. 2020. № 4. с. 259-265
2. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. Cedos аналітичний центр. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava>
3. Дистанційна робота в Україні Серпень 2020. URL: http://publications.chamber.ua/2020/Human%20Capital/EY_AmCham_Remote%20work_Presentation_August_2020.pdf?fbclid=IwAR0drD89glOHm1Q9WbUjpNKe4paDFDXvt--7fAEGTlbZeEKY69Z-GzqDrY
4. Тимків А. О. Вектори розвитку економіки України в умовах «touchless economy» Бізнес інформ. 2020. № 6. С. 49-55.
5. Почти треть нанимателей перевели сотрудников на «удаленку» из-за коронавируса. Некоторые сократили штат. Опрос. URL: <https://finance.tut.by/news678251.html>
6. Філіпчук Л., Ломоносова Н. Коронавірус і дистанційна робота: що зробила держава. Cedos аналітичний центр. URL: <https://www.cedos.org.ua/uk/articles/koronavirus-i-dystantsiina-robota-shcho-zrobyla-derzhava>

Довбиш Микита

аспірант кафедри політичних наук і права
ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний
університет імені К. Д. Ушинського»
м. Одеса, Україна

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ГРОМАДЯН В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНИХ ПРОГРАМ (НА ПРИКЛАДІ АВСТРІЇ)

В кінці ХХ століття соціальний захист населення став основним атрибутом соціальної політики будь-якої цивілізованої держави. В економічно розвинених державах соціальний захист є