

КОХАН В. П.,

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України
ORCID 0000-0002-3129-9266

ЗДІЙСНЕННЯ ФУНДАМЕНТАЛЬНИХ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ В УМОВАХ ЦИФРОВОЇ ЕКОНОМІКИ

У статті висвітлені особливості здійснення фундаментальних наукових досліджень в умовах цифрової економіки. Проаналізовані дистанційний режим праці наукових працівників та цифрове робоче місце, визначено їх співвідношення. Визначено, що дистанційний режим праці наукових працівників не можна вважати запровадженням концепції цифрових місць у сфері наукової і науково-технічної діяльності.

Ключові слова: фундаментальні наукові дослідження, цифрова економіка, дистанційний режим праці науковців, концепція цифрових робочих місць.

Постановка проблеми. В економічному і суспільному житті України останні кілька років відбуваються трансформаційні процеси, які характеризуються застосуванням сучасних інноваційних підходів, методологій та технологій, зокрема Інтернету речей, хмарної інфраструктури, Blockchain, Mobile ID, shareding есопому, просування методики опрацювання даних великих обсягів (Big Data). Нещодавнє прийняття Концепції з розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018–2020 роки, схваленої розпорядженням Кабінету міністрів України від 17 січня 2018 р. № 67-р [1], лише засвідчило визнання державою переходу від традиційної економіки до економіки цифрової та трансформації сфер життєдіяльності у нові, більш ефективні та сучасні. Однією зі сфер суспільного життя, яка потребує рішучих змін, є наукова діяльність, зокрема, фундаментальні наукові дослідження.

16 січня 2016 року набрав чинності Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII «Про наукову і науково-технічну діяльність». Відповідно до цього Закону для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може встановлюватися гнучкий режим робочого часу, відповідно до якого встановлюється режим праці із саморегулюванням часу початку, закінчення і тривалості робочого часу впродовж робочого дня, з дотриманням вимог статей 50–52 і 56 Кодексу законів про працю України. Для наукових працівників і спеціалістів наукових установ та вищих навчальних закладів може запроваджуватися дистанційний режим праці [2].

Вказаним актом також передбачено умови і порядок запровадження гнучкого робочого часу та дистанційного режиму праці для наукових працівників.

Однак, ним не визначено поняття дистанційного режиму праці і як саме він має застосовуватися до наукових працівників. Українське законодавство, в тому числі Кодекс законів про працю [3], взагалі не містить норм про дистанційну працю, що є прогалиною у регламентації відносин із застосування віддаленої праці. Саме тому запровадження Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» дистанційного режиму праці для наукових працівників слід визнати прогресивним кроком законодавця, оскільки відповідає викликам часу.

Аналіз останніх досліджень. Останнім часом у вітчизняній правовій науці набули поширення дослідження дистанційної праці як форми нестандартної зайнятості. У наукових працях вживають різні терміни на позначення одного явища: дистанційна зайнятість [4], дистанційна праця [5] або дистанційна робота [6]. Як видно, проблеми дистанційної праці розробляються наукою права, незважаючи на нестачу законодавчого підґрунтя. У зв'язку з введенням дистанційного режиму праці для науковців з'являються і наукові доробки, присвячені цьому питанню [7].

Мета статті – дослідити особливості здійснення фундаментальних наукових досліджень в умовах цифрової економіки і встановити співвідношення понять «дистанційний режим праці» науковців і цифрове робоче місце, про яке йдеться у Концепції з розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018–2020 роки.

Виклад основного матеріалу. З нашого погляду, встановлення дистанційного режиму праці надає мобільності науковцям і перетворює їх роботу на мобільну. Впровадження мобільної і віртуальної пра-

ці в сфері наукової і науково-технічної діяльності порушує усталену організаційну структуру цієї галузі. Наслідком встановлення науковими установами гнучкого робочого часу і дистанційного режиму праці є поширення дистанційної праці наукових працівників і впровадження системи незакріплених робочих місць. Однак, чи можливість науковців працювати віддалено перетворює їх робочі місця на цифрові?

Для відповіді необхідно звернутися до наукової літератури, присвяченій дистанційній праці працівників наукових установ і вищих закладів освіти. Зокрема, І. В. Литовченко на підставі аналізу наукової літератури виділяє такі ознаки дистанційної праці науковців як:

праця за межами території підприємства, установи чи організації;

оброблення значних обсягів інформації;

високі вимоги до рівня концентрації;

високий ступінь автономності;

застосування під час роботи інформаційно-телекомунікаційних мереж для підтримки безпосереднього контакту з роботодавцем, здійснення трудової діяльності за допомогою сучасних засобів та видів телекомунікації [7, с. 185].

Поняття цифрового робочого місця наведено у Концепції з розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018–2020 роки, згідно з ним цифрове робоче місце – віртуальний еквівалент фізичного робочого місця, котрий вимагає належної організації, користування та управління, оскільки воно має стати запорукою підвищеної ефективності працівників та створення для них більш сприятливих умов праці [1]. При цьому зазначимо, що, будучи Концепцією, цей документ має програмно-орієнтований характер, містить систему поглядів і підходів законодавця щодо шляхів розвитку цифрової економіки та суспільства. Для реалізації його положень необхідні розробка і прийняття великої кількості нормативно-правових актів, які мають обов'язкову юридичну силу.

У Концепції з розвитку цифрової економіки та суспільства на 2018–2020 роки також зазначається про те, що в умовах цифрової економіки робочі місця перестають бути прив'язаними до фізичних місць. Вони стають «цифровими», віртуальними, мобільними, тобто такими, що не потребують постійного перебування працівника на робочому місці [1].

Як вбачається, у наведеному в Концепції визначенні цифрового робочого місця з першого погляду наголошується на його віртуальному характері і можливості здійснювати роботу працівником з будь-якої точки світу і таким чином воно корелює з виконанням науковцем роботи на умовах дистанційного режиму праці. Однак, цифрове робоче місце – це більше, ніж просто впровадження нових технологій для робочого місця.

У концепції «цифрового» робочого місця можна виокремити такі суттєві аспекти:

– люди мають найвищий пріоритет – саме вплив на працівників є найважливішим чинником цифрового робочого місця;

– технологічний рівень – досягнення в галузі технологій зумовлюють зміни в цифровому робочому місці, саме тому технології є незмінно актуальним питанням;

– управління та структура – розроблення «цифрового» робочого місця, спрямоване на випередження вимог сучасності, означає ставлення до нього як до єдиного цілого, у якому органічно враховано аспекти технологій, процесів і працівників [8].

Обговорюючи концепцію цифрових робочих місць детальніше, слід звернути увагу, що вона базується на наступних ідеях:

1) створення єдиного комунікаційного середовища – інтеграція всіх типів комунікацій від електронної пошти і чатів до аудіо- відеодзвонків і корпоративних блогів (особистих, групових);

2) створення корпоративного інформаційного простору – єдиної точки доступу до всіх типів корпоративних даних: документів, довідників, баз знань, графічним і відеоматеріалів. Головний інструмент – корпоративний пошук;

3) інтеграція корпоративних бізнес додатків і сервісів – єдина точка доступу до бізнес-сервісів, агрегація повідомлень і сповіщень, централізоване збирання аналітики і візуалізація звітів/дашбордів;

4) мобільність – відсутність прив'язки до виділеного робочого місця, доступ через Інтернет, запуск на мобільних платформах (смартфонах і планшетах);

5) безпека та управління – багаторівневе розмежування прав доступу користувачів, багатофакторна аутентифікація, можливість контролювати дії користувачів;

6) дизайн на основі UX (досвіду користувачів) – дизайн, що виконаний з урахуванням аналізу поведінки користувача, його цілей і цінностей, інтегрованих в цілі і цінності компанії [9].

На підставі викладеного можна стверджувати, що дистанційний режим праці для працівників наукових установ не можна вважати запровадженням концепції цифрових місць у сфері наукової і науково-технічної діяльності. Дистанційний режим праці надає праці науковців мобільності, а праця на умовах цифрового робочого місця є не просто мобільною, а більшою мірою віртуальною, заснованою на новітніх комунікативних технологіях.

У сучасному масштабному дослідженні «Проект Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020): Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року», проведеному гро-

мадською організацією «ХайТек Офіс Україна» за ініціативи Міністерства економічного розвитку та торгівлі України, зазначено, що для отримання вигоди від «цифрових» робочих місць необхідно врахувати чотири елементи.

1. Пристрої доступу. Необхідно забезпечити для працівників вибір найбільш ефективного способу отримання доступу до використовуваних ними бізнес-відносин. Смартфони та планшети стають усе більше необхідними, тому організаціям та компаніям потрібно переглянути свої стратегії щодо використання пристроїв відповідно до нових потреб.

2. Інфраструктура комунікацій. Надійність зв'язку залишається однією з найважливіших вимог у контексті «цифрового» робочого місця як в офісі, так і поза ним. Саме зв'язок є запорукою ефективного функціонування комунікаційних технологій, бізнес-відносин та відносин для спільної роботи, які є рушійною силою сучасних бізнес-процесів. Корпоративні мережі повинні бути обладнані для обробки одночасної передачі аудіо-, відео- та інших даних як у мережі компанії, так і поза нею.

3. Бізнес-відносини. Надання працівникам доступу до бізнес-відносин, незалежно від місця та часу, підвищує продуктивність і підтримує співпрацю з іншими працівниками, партнерами та клієнтами. Такі відносини надають миттєвий доступ до необхідної важливої інформації, допомагаючи віртуальним командам злагоджено працювати та ефективно взаємодіяти. Платформи для спільної роботи та управління базами знань набувають вирішального значення. Вони уможливають централізоване зберігання проектних документів, забезпечують легкий доступ до них і дозволяють членам команди співпрацювати при внесенні змін до файлів, їх перегляді та обміні в режимі реального часу.

4. Телекомунікаційні інструменти робочого місця. Інструменти робочого місця значною мірою впливають на мотивацію та продуктивність працівників. Інколи електронної пошти і телефонних дзвінків може бути недостатньо, наприклад, при залученні віддаленого експерта або у ситуації роботи на дому. Суттєвою перевагою є технології зв'язку, які забезпечують присутність у режимі реального часу та дозволяють проводити насичені онлайн-зустрічі, у тому числі аудіо-, відео- та веб-конференції [9].

Концепція цифрових робочих місць поширюється надзвичайно швидко у бізнес-середовищі та позитивно сприймається переважною більшістю працівників, яким подобаються гнучкі способи роботи, можливість працювати вдома, на відпочинку, тобто з будь-якого місця [1]. Однак, не можна ставити знак рівності між цифровим робочим місцем та роботою на умовах дисциплінарного режиму праці.

Вважаємо, що запровадження концепції цифрових робочих місць у сфері наукової і науково-технічної діяльності є надзвичайно актуальним питанням, оскільки праця наукових працівників за своєю природою відрізняється від іншого виду трудового процесу і не може бути настільки формалізована, як, наприклад, праця осіб, зайнятих на виробництві. Крім того факту, що наукова праця характеризується підвищеним розумовим та емоційним навантаженням, особливістю здійснення наукових досліджень, як вірно зазначається у літературі [10, с. 67] є те, що вирішення того чи іншого робочого питання у вченого може з'явитися несподівано, навіть не на робочому місці, у зв'язку з чим тривалість робочого часу, що офіційно ним витрачається, не показує реальних затрат часу на розумову працю наукового працівника.

Часто наукові працівники, крім роботи за фахом, здійснюють освітню діяльність у закладах вищої освіти. При цьому вони не знаходяться постійно на робочому місці. У кожного науковця є власне навантаження згідно з обраною науковою тематикою в межах фундаментальної наукової теми. Важливим для наукових працівників є виконання кількісних та якісних показників наукової роботи, що зазвичай виражається у підготовці ними відповідних праць (статей, тез, частини монографії) за звітний період. Отже, на практиці результати наукової роботи можуть досягатися не у робочий час, а дистанційно, поза робочим місцем. При цьому нормування наукової праці у теперішній час є формалізованим.

Висновки. Впровадження концепції цифрових робочих місць сприятиме осучасненню наукової діяльності і, зокрема, фундаментальних наукових досліджень. Це дозволить змінити підходи до нормування наукової праці, оскільки поширення цифрових робочих місць в економіці та суспільстві потребує відповідного грамотного правового оформлення нових правовідносин.

Для повноцінного застосування дистанційного режиму праці та застосування концепції цифрових робочих місць при здійсненні науковцями фундаментальних наукових досліджень необхідно надати правове забезпечення таким питанням: 1) законодавчо визначити поняття «дистанційна праця» і «дистанційний режим праці» науковців; 2) надати офіційне визначення цифрового робочого місця, та його характеристики; 3) встановити особливості виконання фундаментальних наукових досліджень із використанням дистанційного режиму праці та цифрового робочого місця; 4) визначити права, обов'язки і відповідальність наукових працівників та наукових установ як роботодавців при здійсненні фундаментальних наукових досліджень із використанням дистанційного режиму праці та цифрового робочого місця.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про схвалення Концепції розвитку цифрової економіки та суспільства України на 2018–2020 роки та затвердження плану заходів щодо її реалізації: розпорядження Кабінету Міністрів України від 17.01.2018р., № 67-р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80>.
2. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р., № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Стор. 5. Ст. 25.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971 р. № 50 / Додаток до № 50.
4. Вапнярчук Н. М. Дистанційна зайнятість: проблеми правового регулювання. *Право та інновації: наук.-практ. журнал*. 2016. № 1(13). С. 101–106.
5. Демченко О. В. Дистанційна праця. Реформування трудового законодавства України в межах. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Право»*. № 1137. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/1291>.
6. Демченко О. В. Дистанційна робота як трансферінг зайнятості. URL: <https://periodicals.karazin.ua/jls/article/view/1687>.
7. Литовченко І. В. Організаційно-правові особливості застосування дистанційного режиму праці та гнучкого режиму робочого часу наукових працівників закладу вищої освіти. *Бізнес Інформ*. 2018. № 1. С. 182–187.
8. Цифровое рабочее место: повышаем эффективность и вовлеченность сотрудника. URL: <https://vc.ru/flood/37714-cifrovoe-rabochee-mesto-povyshaem-effektivnost-i-vovlechenost-sotrudnika>.
9. Цифрова адженда України – 2020 («Цифровий порядок денний» – 2020): Концептуальні засади (версія 1.0). Першочергові сфери, ініціативи, проекти «цифровізації» України до 2020 року. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>
10. Самарина Ю. С., Шкварова А. С. Труд научных работников: применимо ли нормирование? *Наука. Инновации. Образование*. 2017. Вып. 3 (25). С. 61–75.

REFERENCES

1. Pro skhvalennia Kontseptsii rozvytku tsyfrovoi ekonomiky ta suspilstva Ukrainy na 2018-2020 roky ta zatverdzhennia planu zakhodiv shchodo yii realizatsii: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17.01.2018 r., No 67-r. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/67-2018-%D1%80> [in Ukrainian].
2. Pro naukovu i nauково-tekhnichnu diialnist: Zakon Ukrainy vid 26.11.2015 r., # 848-VIII. (2016) *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Supreme Council of Ukraine*. 3. Stor. 5 St. 25 [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 # 322-VIII. (1971). *Vidomosti Verkhovnoi Rady URSR – Supreme Council of USSR*. r. 50 / Dodatok do 50.
4. Vapniarchuk, N.M. (2016). Dystantsiina zainiatist: problemy pravovoho rehuliuвання. *Pravo ta innovatsii: nauk.-prakt. zhurnal – Law and innovations: science-practice. journal*, 1(13), 101–106 [in Ukrainian].
5. Demchenko, O.V. Dystantsiina pratsia. Reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy v mezhakh. *Visnyk Kharkivskoho natsionalnoho universytetu imeni V. N. Karazina. Serii «Pravo» – Bulletin of Kharkiv National University named after V.N. Karazin. The series “Law”*. 1137. URL: <https://periodicals.karazin.ua/law/article/view/1291> [in Ukrainian].
6. Demchenko, O.V. Dystantsiina robota yak transerfinh zainiatosti. URL: <https://periodicals.karazin.ua/jls/article/view/1687> [in Ukrainian].
7. Lytovchenko, I.V. (2018). Orhanizatsiino-pravovi osoblyvosti zastosuvannia dystantsiinoho rezhymu pratsi ta hnuchkoho rezhymu robochoho chasu naukovykh pratsivnykiv zakladu vyshchoi osvity. *Biznes Inform – BusinessInform*, 1, 182–187 [in Ukrainian].
8. Tsifrovoe rabochee mesto: povyshayem effektivnost i вовlechenost sotrudnika. URL: <https://vc.ru/flood/37714-cifrovoe-rabochee-mesto-povyshaem-effektivnost-i-vovlechenost-sotrudnika> [in Russian].
9. Tsifrova adzhenda Ukraini – 2020 («Tsifroviy poryadok denniy» – 2020): Kontseptualni zasadi (versiya 1.0). Pershochergovi sferi. initsiativi. proyekti «tsifrovizatsii» Ukraini do 2020 roku. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf> [in Russian].
10. Samarina, Yu.S., Shkvarova, A.S. (2017). Trud nauchnykh rabotnikov: primenimo li normirovaniye? *Nauka. Innovatsii. Obrazovaniye – Sciences, Innovations, Education*, 3 (25). 61–75 [in Russian].

КОХАН В. П.

кандидат юридических наук, старший научний співробітник НІІ
правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ФУНДАМЕНТАЛЬНЫХ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

В статье раскрыты особенности осуществления фундаментальных научных исследований в условиях цифровой экономики. Проанализированы категории дистанционный режим труда научных работников и цифровое рабочее место, показано их соотношение. Определено, что дистанционный режим труда научных сотрудников нельзя считать внедрением концепцией цифровых рабочих мест в области научной и научно-технической деятельности.

Ключевые слова: фундаментальные научные исследования, цифровая экономика, дистанционный режим труда научных работников, концепция цифровых рабочих мест.

KOKHAN V. P.

PhD, Senior Researcher of the Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

IMPLEMENTATION OF FUNDAMENTAL SCIENTIFIC RESEARCH IN CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Problem setting. In the economic and social life of Ukraine transformational processes are taking place in recent years characterized using modern innovative approaches, methodologies and technologies, such as Internet of things, cloud infrastructure, Blockchain, Mobile ID, sharing economy, promotion of the Big Data processing technique. One of the areas of social life that needs decisive changes is the scientific work, in particular, fundamental research.

Analysis of recent researches and publications. Problems of distance work in legal science were studied by the following researchers: N.M. Vapnyarchuk, O. V. Demchenko, I.V. Lytovchenko and others.

Target of research. To study the peculiarities of the implementation of fundamental research in the digital economy and to establish the ratio between the concepts of “remote labor regime” of scientists and the digital workplace, which is referred to in the Concept for the Development of the Digital Economy and Society for 2018-2020.

Article’s main body. The concept of digital workplaces is spreading extremely quickly in the business environment and is positively perceived by the vast majority of employees who like flexible ways of working, the opportunity to work at home, on vacation, that is, from any place. The remote labor regime for employees of research institutions cannot be considered as the introduction of the concept digital places in the field of scientific and scientific and technical activities. The remote labor regime provides researchers with mobility work, and work on a digital workplace is not just mobile, but more virtual, based on the latest communicative technologies.

Conclusions and prospects for the development. The introduction of the concept of digital workplaces will facilitate the modernization of scientific activities and, in particular, fundamental research. This will allow, in addition, to change approaches to the standardization of scientific work, since the proliferation of digital jobs in the economy and society requires a proper legal legalization of new legal relationships.

For the full use of the remote mode of work and the application of the concept of digital workplaces when fundamental research is carried out by scholars, it is necessary to provide legal support to the following issues: 1) to define legally the notions of “distance work” and “remote labor regime” of researchers; 2) to provide the official definition of the digital workplace and its characteristics; 3) to establish the peculiarities of the implementation of fundamental research using the remote mode of work and digital workplace; 4) to determine the rights, duties and responsibility of researchers and research institutions as employers in the implementation of fundamental research using the remote mode of work and digital workplace

Keywords: fundamental scientific research, digital economy, remote mode of work for researchers, digital workplace concept.