

УДК 331.52

НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ ТА ЇХ РОЗВИТОК

Бондаревська К.В., Криша В.В.
Університет митної справи та фінансів

У статті визначено чинники, що сприяли розширенню масштабів нестандартної зайнятості. Наведено систематизацію нестандартних форм зайнятості та виділено професії, які підходять під вільний графік робіт. Крім того, охарактеризовано переваги і недоліки в діяльності «фріланс». Проведено підрахунки і складено статистику працівників-фрілансерів. Наголошено на тому, що на сучасному етапі розвитку є вкрай необхідним вдосконалення системи нестандартної форми зайнятості.

Ключові слова: фріланс, нетрадиційна зайнятість, аутсорсинг, аутстафінг, лізинг, фрілансер.

Постановка проблеми. Останніми роками нетрадиційна форма зайнятості населення набуває широкого розповсюдження по всьому світу. Це спричинено появою новітньої техніки та технологій, прискореним розвитком науки, глобалізацією соціально-економічних процесів, тощо. На сучасному етапі формування актуальності даної теми є очевидним, оскільки головним компонентом економічного розвитку є людський капітал. Таким чином, від ефективного використання людського ресурсу залежить ефективність

застосування активів підприємства на мікрорівні та економічний розвиток держави на макрорівні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Наукові дослідження основних засад формування ринку праці та зайнятості населення, розвитку соціально-трудової сфери висвітлені в працях таких вчених як: О.П. Третьяк, І.В. Лагутіна, М.П. Етенко, А.О. Дідух, Е. Недзельский, О.В. Жадан. У рамках даної теми розглянуто такий напрямок нетрадиційної форми зайнятості як фріланс, загальна статистика працівників-фрілансерів по

Україні. Крім того, висвітлено зарубіжний досвід фрілансу, який має впроваджуватися в Україні.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми. В той же час проблеми формування нетрадиційної зайнятості в Україні в сучасних умовах розвитку економіки в контексті використання провідного зарубіжного досвіду потребують подальшого дослідження.

Мета статті. Головною метою дослідження є висвітлення особливостей нестандартних форм зайнятості населення та обґрунтування напрямків їх розвитку в Україні. Серед завдань роботи: визначення основних переваг та недоліків діяльності «фріланс»; визначення чинників, що сприяли розширенню масштабів нестандартної зайнятості; проведення статистичних підрахунків щодо діяльності працівників-фрілансерів; систематизація нестандартних форм зайнятості.

Викладення основного матеріалу. Розвиток інноваційного, конкурентоспроможного виробництва у світовому масштабі не лише визначає зміну характеру зайнятості населення, але й передбачає як необхідну умову подолання негативних наслідків стихійного поширення неформальної зайнятості та її впливу на трансформацію міжнародного ринку праці. Розуміння та наукове опрацювання проблематики трансформації міжнародного ринку праці має важливе значення як для урядів країн, так і для окремих працівників, які прагнуть оптимального застосування своїх здібностей та навичок в умовах глобалізації [5].

Стандартна зайнятість, яка передбачає наявність безстрокового трудового договору, стабільний час роботи і відпочинку, нормовану зарплату, участь працівників в управлінні організаціями, зникає. Їй на зміну приходить нестандартна (нетрадиційна) зайнятість, яка характеризується непередбачуваністю відносин [9]. Нетрадиційні форми зайнятості є об'єктом пильної уваги вчених, але не існує єдиної думки щодо їх визначення, характеристики, класифікації.

Чинники, що сприяли розширенню масштабів нестандартної зайнятості, мають різнорідну природу та спрямованість дії [8]. Виділимо деякі причини, що сприяють появі нетрадиційних форм зайнятості: виклики глобальної трудової міграції та трансміграції; нові форми зайнятості та фінансування підприємництва; нові соціальні моделі (соціальні інновації); глобалізація ринку праці; значне розширення сфери послуг; зростання масштабів виробництва; тощо.

Широке розповсюдження нетрадиційної зайнятості населення по всьому світу характеризується, перш за все, вагомими змінами у стадії розвитку виробництва. Ця тенденція спостерігається, починаючи з 60–70-х років минулого століття, коли відбувся перехід від індустріального до постіндустріального економічного укладу. У той час з'явилися новітні комп'ютерні технології, що у свою чергу призводило до заміни робітників на автоматичне обладнання та скороченням чисельності зайнятих робітників.

До нестандартних форм зайнятості доцільно віднести наступні:

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;
- неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час;

- тимчасові працівники;
- зайнятість на засадах вторинної зайнятості;
- зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
- надомна праця;
- праця за викликом;
- дистанційна зайнятість;
- позикова праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
- неформальна зайнятість;
- нерестрована зайнятість у неформальному секторі [5].

Ринкові перетворення в Україні на сучасному етапі супроводжуються масштабними змінами на ринку праці, різким загостренням конкуренції серед найманих працівників і роботодавців та зумовлюють глибокі зміни у сфері зайнятості населення. Зайнятість перебуває в центрі всіх аспектів соціально-економічного розвитку. Для більшості людей робота є практично єдиною можливістю забезпечити себе засобами до існування, основною формою реалізації себе як особистості.

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці розпочалося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х роках минулого століття, але нормативно-правове визнання існування нестандартних трудових відносин відбулось в нормативних актах Міжнародної організації праці лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято також Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС [5].

Перехід до ринкової економіки та інформаційного суспільства повністю змінив сферу зайнятості в Україні. Так, виник цілий ряд нових форм, дуже різноманітних між собою, які для зручності класифікації були об'єднані в категорію нестандартної зайнятості [7].

Для працівників нетрадиційні форми зайнятості забезпечують:

- можливість створювати кращий баланс між сім'єю і роботою;
- раціональне використання часу праці та відпочинку;
- можливість здобувати освіту на денних формах навчання в навчальних закладах;
- зайнятість для представників соціально незахищених груп населення;
- можливість підтримувати рівень своєї кваліфікації і працездатності;
- можливість поєднання роботи з іншими видами діяльності.

Фрілансер – особа, яка працює без укладання довгострокового договору з роботодавцем, наймана тільки для виконання певних робіт [10]. У вітчизняній економічній літературі відсутнє однозначне визначення фрілансу. До фрілансерів відносять як індивідуальних підприємців, що пропонують свої послуги, так і тимчасових найманих працівників. При цьому фрілансер може одночасно виконувати трудові завдання для кількох підприємств [1]. Фрілансерами зазвичай є працівники високої кваліфікації і творчої праці (дизайнери, програмісти, перекладачі). Для фрілансу характерно раціональне використання робочого часу. Можливість розподілу робочого часу на свій розсуд робить дану форму роботи привабливою

для багатьох працівників. Існує величезна різноманітність професій, які підходять під вільний графік робіт, а саме: програмування (вважається найбільш поширеною зайнятістю); графічний дизайн; електронне проектування; контент-маркетинг; переклади, написання статей; віртуальна підтримка; веб-розробка. У фрілансі існують свої переваги і недоліки в діяльності, як для самого фрілансера, так і для роботодавця (таблиця 1).

З огляду на те, що кількість фрілансерів з кожним днем стрімко зростає, в Америці впродовж провели підрахунок і скласти відповідну статистику. Компанія Paychex в США провела огляд Freelancers Union and Upwork, згідно з яким було визначено кількість фрілансерів [4].

На момент огляду в Штатах налічувалося приблизно 53 млн людей, що займаються вільною діяльністю. Тобто, кожен третій житель Штатів – це фрілансер. Для того, щоб зробити підрахунок, Paychex довелося проаналізувати резюме, виставлені на сайті з пошуку роботи «Indeed.com».

У Великобританії дана зайнятість також стала вельми поширеною і популярною. Зібрані статистичні дані є прямим доказом цього:

- більшість студентів перших курсів (близько 87%) переконані в тому, що фріланс є прибутковим і перспективним варіантом побудови кар'єри;
- за останні десять років кількість фрілансерів збільшилася на 14%;
- в Британії налічується близько 1,4 млн. фрілансерів;
- після закінчення університету 29% випускників віддають перевагу фрілансу. Відповідно до

їхніх переконань, даний вид зайнятості дозволяє відбутися як особистість і просунути в кар'єрі.

В умовах становлення ринкової економіки в Україні сталася трансформація ринку праці. В даний час починають з'являтися нові, незвичні для нас форми зайнятості населення, в тому числі і фріланс. Ключові показники розвитку ринку фрілансу України за останні 5 років свідчать про його швидке зростання і розвитку. Ринок фрілансу почав динамічно розвиватися з 2006 року. З 2006 по 2011 роки фрілансери України заробили \$38 млн. За наступні 5 років ринок він змінювався. З 2012 по 2017 роки фрілансери заробили \$262 млн. Разом, близько \$300 млн за останні 10 років (рис. 1).



Рис. 1. Заробіток фрілансерів в Україні, \$

Джерело: розроблено автором за даними [2]

З 2011 по 2016 роки включно в Україні кількість реєстрацій фрілансерів на фріланс-біржах досягло практично 190000 осіб (статистика Upwork), з яких всього 25% активних працюючих [4].

Таблиця 1

Переваги і недоліки в діяльності «фріланс»

	Переваги	Недоліки
ФРІЛАНСЕР	<ol style="list-style-type: none"> 1) незалежність; 2) вільний графік роботи; 3) можливість працювати вдома (що особливо актуально для молодих мам і маломобільних категорій громадян); 4) високий рівень доходу (фрілансеру немає необхідності витрачати гроші на оренду офісу, на щоденні транспортні витрати та ін.); 5) виконання тільки своєї роботи; 6) максимально комфортні умови праці: – персоналізоване робоче місце, одяг, температурний режим, харчування та ін.; 7) створення оптимального балансу між роботою та сім'єю; 8) можливість великої участі в суспільному житті; 9) можливість самостійно обирати місце роботи і відмовлятися від виконання нецікавих проєктів; 10) можливість самостійно вибирати партнерів, а не підлаштовуватися під сформований колектив. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) необхідно постійно самостійно шукати нові замовлення, що вимагає відволікання уваги, а іноді і прямих фінансових витрат (в разі покупки послуг); 2) дохід вкрай нерівномірний у часі в порівнянні з системою аванс/розрахунок при роботі в штаті, потрібне вміння планувати особистий бюджет; 3) можливі проблеми зі схваленням заявок на споживчий кредит; 4) для деяких психологічних типів особистостей це може виявитися більш нервовим стилем роботи, ніж робота в штаті компанії; 5) необхідність самому вести бухгалтерію і платити податки.
РАБОТОДАВЕЦЬ	<ol style="list-style-type: none"> 1) можливість залучати фахівців більш високого класу з різних регіонів, а не обмежуватися штатними фахівцями місцевих компаній; 2) можливість заощадити на дорогому робочому місці в офісі; 3) відсутність необхідності надавати соціальні гарантії, оплачувати відпускні та лікарняні; 4) можливість звести до мінімуму документообіг і звітність; 5) можливість відмовитися від продовження співпраці з фрілансером в будь-який момент, що набагато простіше, ніж звільнення штатного співробітника, що вимагає наявності певних підстав і дотримання більш складних юридичних процедур. 6) можливість платити тільки за виконану роботу, а не за час, проведений на робочому місці. 	<ol style="list-style-type: none"> 1) неможливість контролювати процес виконання роботи.

Джерело: розроблено авторами за даними [6]



Рис. 2. Кількість фрілансерів в Україні

Джерело: розроблено автором за даними [2]

2016 рік став особливим для ринку фрілансу України. У позитивну сторону ринок хитнуло прийняття і підписання закону № 4496, який скасував адміністративні бар'єри для експорту послуг і сильно спростило легальну процедуру ведення бізнесу для фріланс-підприємців [13]. Можна сказати, це спрощення легалізувало фріланс як діяльність, і тепер Україна має всі шанси вийти на 3-є місце на світовій фріланс-арені (на даному етапі Україна займає 4 місце після Індії, США і Філіппін).

Очікувано, найбільша кількість фрілансерів працює в Київській області – 36%. Велика частина з них, майже 90% – в столиці. Далі рейтинг сформувався в наступній послідовності: Харківська область – 9,7%, Дніпропетровська область – 8,5%, Одеська область – 5,7%, Донецька область – 5,3%, Львівська область – 4,8%, Запорізька область – 4%. В інших 18 регіонах – приблизно 25%, менше 4% по кожній області (рис. 2).

Висновки. Українці можуть виконувати висококваліфіковану працю віддалено, і це є альтернативою масовому відтоку трудової робочої сили для виконання низькокваліфікованої праці в інших країнах, тим самим ставши активними учасниками глобального ринку віддаленої зайнятості. 21 століття – період розвитку людського інтелекту та впровадження інновацій, які з'являються саме за допомогою нових ідей.

Перспективи використання результатів дослідження. Проведене дослідження не вичерпує усієї проблеми. Ми вважаємо, що використання дистанційної зайнятості дозволяє створювати робочі місця для працівників віддалених і депресивних регіонів. Незважаючи на вагомий доробок вітчизняних та іноземних науковців, на даному етапі розвитку соціально-трудових відносин в Україні потребують ґрунтовнішого вивчення причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці.

Список літератури:

1. Семь отличий удаленной работы от фриланса – 20 февраля, 2014. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.klerk.ru/job/articles/351581/>
2. AIM – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.aim.com/>
3. Indeed: Job Search – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://ua.indeed.com/>
4. Upwork: statistics jobs – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.upwork.com>
5. Давидюк Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці / Л. П. Давидюк // Економічний аналіз. – 2015. – Т. 20. – С. 30–34. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escan_2015_20_6
6. Демченко С. В. Фриланс как форма самостоятельной занятости [Текст] // Актуальные проблемы права: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2015 г.). – М.: Буки-Веди, 2015. – С. 184–186.
7. Етенко М. П. Основні форми нестандартної зайнятості та їх класифікація / М. П. Етенко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2015. – Вип. 18. – С. 42–49. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mnf_2015_18_7
8. Жадан О. В. Причини та наслідки поширення нестандартної зайнятості на національному ринку праці / О. В. Жадан // Теорія та практика державного управління. – 2014. – Вип. 3. – С. 117–124. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Trpu_2014_3_18
9. Лагутіна І. В. Нестандартні форми зайнятості та особисті немайнові трудові права працівників / І. В. Лагутіна // Право і суспільство. – 2014. – № 5.2. – С. 156–161. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pis_2014_5.2_36
10. Недзельский Э. Занятость и персональная функция в новой экономике / Э. Недзельский // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. – 2008. – № 32. С. 294–298.
11. Третьяк О. П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / Третьяк О. П. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2014. – С. 389–397.
12. Україна в міжнародних міграційних процесах – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://studopedia.com.ua/1_127230_ukraina-v-mizhnarodnih-migratsiynih-protsesah.html
13. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты (относительно устранения административных барьеров для экспорта услуг) – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JH3GW00A.html

Бондаревская К.В., Крыша В.В.

Университет таможенного дела и финансов

НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И ИХ РАЗВИТИЕ

Аннотация

В статье определены факторы, способствовавшие расширению масштабов нестандартной формы занятости. Приведено систематизацию нестандартных форм занятости и выделены профессии, которые подходят под свободный график работ. Кроме того, охарактеризованы преимущества и недостатки в деятельности «фриланс». Проведено подсчёты и составлено статистику работников-фрилансеров. Отмечено, что на современном этапе развития является крайне необходимым совершенствование системы нестандартной формы занятости.

Ключевые слова: фриланс, нетрадиционная занятость, аутсорсинг, аутста-финг, лизинг, фрилансер.

Bondarevska K.V., Krysha V.V.

University of Customs and Finance

NON-TRADITIONAL FORMS OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION AND THEIR DEVELOPMENT

Summary

The factors that contributed to the expansion of the scale of the non-standard form of employment are identified in this article. The systematization of non-standard forms of employment is given and the professions are selected that are suitable for a free work schedule. In addition, the advantages and disadvantages in the activities of «freelance» are characterized. The statistics of freelancers are counted and compiled. It is noted that at the present stage of development it is extremely necessary to improve the system of non-standard form of employment.

Keywords: freelancing, non-traditional employment, outsourcing, outstaffing, leasing, freelancer.