

УДК 316.33

М. П. Етенко

ОСНОВНІ ФОРМИ НЕСТАНДАРТНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ ТА ЇХ КЛАСИФІКАЦІЯ

У статті висвітлюється проблема класифікації форм нестандартної зайнятості та особливості цих форм. Наводиться ґрунтовний опис різноманітних категорій нестандартної зайнятості та соціо-демографічні характеристики працівників, які потрапляють до сфери нестандартної зайнятості. Також представлено характеристики такої нової форми нестандартно зайнятих як фрілансери, надається ґрунтовний опис цієї категорії.

Ключові слова: фріланс, нестандартна зайнятість, трудові відносини, професійна структура, сфера праці.

Постановка проблеми. Трансформаційні процеси на пострадянському просторі вплинули на всі сфери суспільного життя, в тому числі і на сферу праці. Так, під їх впливом виник такий феномен як нестандартна зайнятість. Нестандартна зайнятість по суті є категорією до якої об'єднують усі форми зайнятості, які не відповідають ознакам зайнятості стандартної, що, врешті-решт робить цю категорію дуже різноманітною за наповненням. Усі ці форми, які істотно відрізняються між собою, потребують детального вивчення.

Метою статті є опис основних форм нестандартної зайнятості з подальшою їх класифікацією

Аналіз досліджень та публікацій. За останні роки феномен нестандартної зайнятості почав привертати увагу досить широкого кола дослідників. Одними з перших досліджувати нестандартну зайнятість почали Д. Ніллес, Д. Флемінг, Т. Маллоун. На пострадянському просторі найбільш ґрунтовні дослідження здійснювали В. Гімпельсон, Р. Капелюшніков, А. Шевчук, Є. Грішнова., А. Колот, Е. Лібанова, Т. Заславська.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість населення як соціальна категорія являє собою систему відносин з приводу включення окремого працівника або окремої соціальної групи в конкретну кооперацію праці, адаптацію в ній з метою задоволення попиту на робочу силу з боку різних роботодавців і реалізацію продуктивних здібностей. Стандартна зайнятість – це зайнятість на конкретному робочому місці зі стандартами законодавчо встановленого часу роботи, з визначеним початком і кінцем робочого дня.

До нестандартної відносять зайнятість, яка не має певних стандартів і повної регламентації робочого часу. Нестандартну зайнятість можна розглядати як соціальний процес (динаміку), і показник соціального стану суспільства на визначеному етапі розвитку, як певний соціальний інститут. Набір нестандартних форм зайнятості може включати:

- *тимчасову зайнятість*. Тимчасово зайнятими вважають працівників, які уклали трудові контракти на певний строк або на виконання конкретного обсягу робіт, а також тих, що мають сезонну, випадкову або разову роботу;

- *неповну зайнятість*. Існують два основні підходи до її визначення – кількісний і якісний. У першому випадку до неповно зайнятих відносять працівників, звичайна тривалість робочого часу яких менше нормальної величини (як правило, 30-35 робочих годин на тиждень; таких працівників називають «малозайнятими», у другому – тих, хто має трудові контракти на неповний робочий час;

- *недозанятість*. Цю категорію складають працівники, які тимчасово відсутні на робочому місці або трудяться менше звичайного часу з таких незалежних від них причин, як відпустки з ініціативи роботодавців, та вимушено переведених на скорочений графік роботи через відсутність клієнтів або замовлень і т.д.;

- *надзайнятість*. Надзайнятими вважаються працівники, тривалість робочого часу яких більше певної порогової величини (зазвичай понад 40 робочих годин на тиждень);

- *самостійну зайнятість*, що охоплює роботодавців, членів виробничих кооперативів та самозайнятих у вузькому сенсі;

- *неформальну зайнятість*. Сюди відносяться: а) зайняті індивідуальним підприємництвом; б) зайняті за наймом у фізичних осіб; в) зайнятих в домашніх господарствах; г) зайнятих в формальному секторі на основі усної домовленості;

- *зайняте в домашньому господарстві населення*. Дана категорія охоплює тих, хто виробляє товари або послуги в домашніх умовах або для продажу на ринку, або для власного споживання. У багатьох країнах особи, що виробляють продукти виключно для власного споживання, не розглядаються як зайняті і включаються до складу економічно неактивного населення [Гимепльсон, 2006, с. 127].

Деякі з названих видів зайнятості можуть поєднуватися один з одним в різноманітних комбінаціях, що вкрай ускладнює їх облік. «Атиповим» характеристикам робочих місць притаманна тенденція «притягуватись» одна до

одної. Одне відхилення від «стандарту», як правило, тягне за собою інші. Наприклад, чимало зайнятих у неформальному секторі не мають постійного контракту, працюють не за наймом, трудяться неповний робочий день і т.д. В результаті вони одночасно потрапляють у різні категорії нестандартно зайнятих. Додаткова складність пов'язана з тим, що один і той же працівник може як поєднувати, так і чергувати стандартні і нестандартні форми зайнятості. Скажімо, працюючи в організації на цілком стандартних умовах може бути одночасно залучений в неформальну діяльність або підробляти на іншому підприємстві у вільний від основної роботи час. Нарешті, навіть ті робочі місця, котрі за формальними ознаками, здавалося б, є «стандартними», за своїм реальним статусом часто не відрізняються від «нестандартних». Так, особи, які уклали договір на повний робочий тиждень, можуть періодично перепрацьовувати або, навпаки, трудитися за скороченим графіком (звідси феномен «недозанятості»).

Відповідно «нестандартність» трудових відносин може розглядатися двох точок зору. Йдеться: по-перше, про нестандартність трудового договору, тобто про відхилення формальних умов контракту від прийнятого стандарту (звужене трактування); по-друге, про нестандартність фактичних умов зайнятості (розширене трактування). У цьому сенсі до нестандартних працівникам можуть відноситися не тільки ті, хто уклав нестандартний контракт, але і ті, хто взагалі не має контракту (наприклад, самозайняті, зайняті у фізичних осіб і зайняті на основі усних домовленостей) або ті, хто при наявності стандартного контракту реально працює в нестандартному режимі [Доклад про розвиток людського потенціалу в Україні, 2014, с. 121].

Перехідній українській економіці спочатку був притаманний дуже низький рівень *тимчасової зайнятості*, проте потім кількість тимчасових працівників стала швидко зростати, і зараз на їх частку припадає понад 10% загальної чисельності зайнятих. Рівень *неповної зайнятості* в українській економіці за офіційними даними залишається незначним – менше 2%. Ненабагато більше в ній і *малозанятих* (зі звичайною тривалістю робочого часу менше 30 годин на тиждень) – 3-4%. Схожа динаміка була властива і *недозанятості*. В розпал кризи в середині 1990-х років її рівень наближався до 4%, але після відновлення економічного зростання він впав до менш ніж 1%. Найбільш масштабною формою нестандартної зайнятості в українських умовах залишається *зайнятість в домашньому господарстві*. Приблизно 16% всіх зайнятих трудяться в своїх домашніх господарствах на умовах первинної зайнятості (включаючи виробництво для власного споживання). Нарешті, в

неформальному секторі зосереджено 14% працівників (виключаючи виробництво для власного споживання). Але з додаванням осіб, які виробляють в домашніх господарствах продукцію для власного споживання, картина дещо змінюється: тоді неформально зайнятим виявляється кожен четвертий український працівник [Доклад про розвиток людського потенціалу в Україні..., 2014, с. 134].

Надзайнятими можна вважати працівників, які трудяться понад 40 годин на тиждень. Виходячи з даних Міністерства соціальної політики про тривалість звичайного робочого тижня можна зробити висновок, що зараз рівень надзайнятості в українській економіці надзвичайно низький – близько 1,5%. Проте дані про тривалість фактичного робочого тижня не підтверджують це: з них випливає, що в даний час до надзайнятих можна віднести приблизно кожного десятого працівника [Доклад про розвиток людського потенціалу в Україні, 2014, с. 135].

Таким чином, *стандартні форми зайнятості домінують на українському ринку праці*. Переважна більшість працівників продовжують трудитися повний робочий час на умовах постійної зайнятості (у всякому разі формально). Проте кордони «стандарту» поступово «розмиваються», і це, мабуть, неминучий, об'єктивно обумовлений процес. Показово, що в період посттрансформаційного підйому зайнятості на великих і середніх підприємствах продовжувала скорочуватися, тоді як в решті секторів вона зростала швидкими темпами. В іншому випадку в Україні економічне зростання не супроводжувався б створенням нових робочих місць, як в деяких інших постсоціалістичних країнах.

Хто найчастіше опиняється серед тих, хто має нестандартну зайнятість в Україні? Аналіз показує, що склад осіб з нестандартною зайнятістю (незалежно від конкретної форми трудового контракту) характеризується сильним зміщенням в сторону певних соціально-демографічних груп. Тут виразно домінують наймолодші та літні люди, з низьким рівнем освіти і ті, хто не має затребуваної професії, іншими словами, працівники, що відрізняються низькою конкурентноздатністю на ринку праці. Подібна селективність носить двоїстий характер, проявляючись в області пропозиції праці, і попиту на неї. З одного боку, неконкурентоздатні працівники вибирають таку зайнятість як «менше зло» порівняно з незайнятістю, яка позбавляє їх грошового доходу. З іншого – нестандартна зайнятість в українських умовах пов'язана з наявністю значного масиву «поганих» (нестабільних, низькооплачуваних, некваліфікованих і т.п.) робочих місць, які займають лише «слабкі» (з точки зору

конкурентоспроможності на ринку праці) кандидати [Доклад про розвиток людського потенціалу в Україні..., 2014, с. 139].

Ситуація в Україні підтверджує сказане. За показниками неповної зайнятості або самозайнятості вона далеко відстає не тільки від розвинених, але і від більшості інших постсоціалістичних країн. Але це з лишком компенсується бурхливим розвитком «атипової» зайнятості в таких специфічних формах, які рідко зустрічаються в зрілих ринкових економіках або не зустрічаються в них взагалі. Найбільш яскравий приклад – робота в домашніх господарствах. Подібна асиметрія у використанні різних видів нестандартної зайнятості свідчить і про невисокий рівень економічного розвитку, і про слабку інституціональну гнучкості ринку праці.

Не будемо забувати і про те, що в глобалізованому світі диверсифікація відносин зайнятості перетворюється на важливу конкурентну перевагу. Вона багато в чому визначає можливості ринку праці по успішній адаптації до безперервних змін в економічній, соціальній та інституціональній сфері. В українській економіці відносини зайнятості поки диверсифіковані недостатньо, але тим не менш в ній повно новітніх форм «атипової» зайнятості, котрі переживають зараз справжній бум – лізинг робочої сили, робота за викликом і т.д. Подібна різноманітність – умова існування і джерело сили ринкової економіки, в тому числі і відносин зайнятості, що формуються на ринку праці.

Але разом з тим перехід до інформаційних технологій ознаменований цілою низкою трансформацій у сфері праці, які неминуче вплинули і на сферу зайнятості. *По-перше*, відбулися історичні зрушення в господарській структурі від промисловості, до сектору послуг, на який у розвинутих країнах сьогодні припадає близько 70% зайнятості та ВВП. При цьому і в промисловості, і в сільському господарстві все менше працівників зайняті безпосередньо виробничими операціями, а частка управлінського, інформаційного, науково-технічного персоналу в той же час зростає. Можна з повною впевненістю говорити про формування постіндустріальної «сервісної економіки», в якій працівники переважно надають послуги, а не виробляють матеріальні об'єкти.

По-друге, спостерігається підвищення інтелектуальної складової практично будь-якої праці, яка все більше пов'язана з виробництвом і обробкою інформації. Досліджувати, аналізувати, розробляти, організовувати, консультувати, інформувати – ось типові для постіндустріальної економіки форми трудової діяльності. Основною діючою особою інформаційної економіки стає професіонал – висококваліфікований працівник розумової праці.

По-третє, стандартизована зайнятість, що сформувалась в індустріальну епоху, піддається «ерозії». Отримують все більше поширення гнучкі форми зайнятості: неповна, тимчасова, неформальна та ін. Бізнес-стратегії аутсорсингу виносять все більший обсяг робіт за межі підприємства, розмиваючи його межі. Деякі футурологи вже поспішають поховати «людину організації» і оспівують фігуру незалежного постачальника послуг – «фрілансера» або «вільного агента», приписуючи їй економічну і моральну перевагу.

По-четверте, сучасні комп'ютерні мережі дозволяють отримувати і передавати роботу на відстані, що робить необов'язковим спільну присутність людей у певному фізичному просторі. Сучасний працівник може трудитися віддалено (вдома, в готелі, аеропорту, кафе або машині), не втрачаючи постійного контакту з колегами і замовниками. Поряд із зримою формою підприємства, зосередженої в офісах і фабричних цехах, знаходить життя «віртуальна організація», що представляє собою сукупність просторово розсереджених електронних робочих місць, пов'язаних між собою комп'ютерною мережею. Сама «всесвітня павутина» виступає в якості нового простору господарської діяльності, що знаходить відображення в таких поняттях як «електронний бізнес» та «інтернет-економіка» [Стребков, 2009, с. 25].

Однією з таких змін стало виникнення нових форм зайнятості, в тому числі такої форми як **«фріланс»**. Тут слід зауважити, що саме по собі це поняття не є новим, а походить ще з середньовіччя, проте зараз воно отримало цілком новий зміст.

Порівняно з іншими формами зайнятості «фріланс» вирізняє кілька суттєвих відмінностей. Так, «фріланс» є різновидом самостійної зайнятості, що обумовлює суперечливий стан «фрілансерів». Подібно підприємцям, вони реалізують свої послуги на ринку не маючи фіксованого доходу, а залежать від фінансового успіху своєї справи. «Фрілансер» систематично здійснює свою діяльність в рамках певної професії, продаючи на ринку свої професійні навички та вміння.

Другою важливою характеристикою виступає високий рівень незалежності та автономії в трудовій діяльності, який досягається завдяки роботі з широким колом клієнтів (замовників).

Також, стосовно «фрілансу» йдеться, як правило, про висококваліфікованих працівників розумової праці, що надають професійні послуги. «Фрілансери» володіють значним людським капіталом, отриманим в ході формальної освіти і практичній діяльності, а їх праця так чи інакше пов'язана з виробництвом і

обробкою інформації. Крім того, ця праця є нефізичною, «фрілансери» надають послуги, а не виробляють товари.

Загалом під поняттям «фрілансер» слід розуміти професіоналів високої кваліфікації, які не перебувають в штаті організацій і не включені в традиційні трудові відносини, а самостійно реалізують свої послуги на ринку різним клієнтам, не будучи субпідрядниками єдиного замовника [Стребков, 2008, с. 9]. Цей новий тип нестандартно зайнятих суттєво відрізняється за своїми характеристиками від інших форм. Якщо у більшості випадків до категорії нестандартної зайнятості потрапляють робітники із слабкими позиціями на ринку праці, а саме низьким рівнем кваліфікації та освіти, які є витісненими під впливом ринкової ситуації, то категорію фрілансерів частіше складають робітники які мають високу конкурентоспроможність. Причиною подібної ситуації є як трансформації у сфері праці, пов'язані з розвитком інформаційних технологій, так і трудові орієнтації самих фрілансерів. Так, згідно соціологічному дослідженню що проводиться на замовлення біржі віддаленої роботи Sologig.com (sologig.com freelance survey) найбільш важливим аспектом праці для фрілансерів є «цікава робота»: її відмітили 85% всіх респондентів. Вона зуміла відсунути на друге місце (74%) такий, здавалося б, непорушний фактор як «хороша оплата праці», який є найважливішим для працівників з традиційною зайнятістю – серед них цей варіант складає 96%. Фрілансери набагато сильніше прагнуть до трудових досягнень і ініціативи: третє місце в ряду трудових цінностей займає прагнення до роботи, «на якій можна чогось досягти» (62%), а п'яте – можливість проявляти ініціативу (45%). Аналогічні показники для традиційно зайнятих майже в 1,5 – 2 рази менше [International Freelancers Day...]. Подібна ситуація є показником серйозних змін у трудових орієнтаціях робітників та як наслідок подальших змін у сфері нестандартної зайнятості.

Висновки. 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. Попри неоднорідність цих форм, соціо-демографічні характеристики робітників, які потрапили до цієї групи були переважно схожими: це були робітники, які вирізнялися низькою конкурентоздатністю на ринку праці, переважно молодь та літні люди, робітники з низьким рівнем освіти і кваліфікації, і ті, хто не має затребуваної професії. Проте з подальшим розвитком інформаційних технологій, цю групу почали наповнювати робітники з принципово відмінними характеристиками –

високим рівнем освіти та орієнтаціями на трудові досягнення. Наразі кількість подібних робітників продовжує зростати, а відповідно, змінюється і наповнення категорії нестандартно зайнятих, тобто процес формування нових форм нестандартної зайнятості продовжується і надалі. Таким чином, під впливом викликів інформаційного суспільства відбуваються подальші зміни у сфері зайнятості, і цілком імовірно, що нинішні «нестандартні» форми вже зовсім скоро стануть стандартними.

Джерела:

Гимпельсон В., Капелюшников Р. Нестандартная занятость и российский рынок труда // Вопросы экономики. – 2006, № 1.

Капелюшников Р. И. Неформальная занятость в России: что говорят альтернативные определения? // Журнал новой экономической ассоциации. – 2013. – № 4.

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: мотивация и организация труда // Социальная реальность. – 2008. – № 1.

Стребков Д. О., Шевчук А. В. Фрилансеры в информационной экономике: как россияне осваивают новые формы организации труда и занятости (по результатам Первой всероссийской переписи фрилансеров): Препринт WP4/2009/02. – Москва: Изд. дом Государственного университета – Высшей школы экономики, 2009.

Доклад про розвиток людського потенціалу в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/en_95644NHDR_2014_eng.pdf, <http://www.internationalfreelancersday.com/2012report>.

International Freelancers Day [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.internationalfreelancersday.com/2012report>

M. Etenko. The Main Forms of Non-standard Employment and Their Classification.

The article reveals a problem of classification non-standard forms of employment and characteristics of these forms. Give a detailed description of the various categories of non-standard employment and socio-demographic characteristics of non-standart employees. Also presented characteristics of this new form of non-standard employment as freelancers, provided a detailed description of this category.

Keywords: *freelance, non-standard employment, labor relations, professional structure, labor sphere.*