

УДК 331.5

Гук Л.П., канд. екон. наук, ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ГНУЧКА НЕСТАНДАРТНА ЗАЙНЯТІСТЬ: СИСТЕМАТИЗАЦІЯ ФОРМ І ВИКОРИСТАННЯ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Розглянуто методологічні та практичні проблеми розвитку гнучких форм зайнятості. Систематизовано форми нестандартної зайнятості на основі класифікаційних критеріїв, які включають формалізацію зайнятості, характер використання робочого часу, строк договору, форми організації робочого місця та спосіб найму працівника. Визначено співвідношення окреслених критеріїв при використанні гнучкої зайнятості на ринку праці України. Доведено, що найважливішими адаптаційними стратегіями суб'єктів ринку праці, які дозволяють зберігати конкурентоспроможність та ефективно діяти в умовах нестабільності, є різні форми нестандартної зайнятості. Виявлено переваги нестандартних форм зайнятості і проблеми, які вони породжують у сфері соціально-трудових відносин. Згідно з результатами дослідження, розвиток нестандартної зайнятості забезпечує гнучкість ринку праці, підвищує мобільність й адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах, що є необхідним для успіху структурної перебудови і ефективного розвитку національної економіки.

Ключові слова: ринок праці, нестандартна зайнятість, гнучкі форми зайнятості, адаптаційні стратегії на ринку праці, соціально-трудові відносини, зайнятість і безробіття.

Сучасні умови становлення постіндустріального суспільства в Україні спонукають до поширення гнучкої зайнятості, яка передбачає «розмивання» основних стандартів правовідносин на ринку праці. Фактори, що зменшують попит на стандартну зайнятість і розширюють використання гнучкої нестандартної зайнятості, різні та зумовлені об'єктивними глобалізаційними процесами, які впливають на розвиток національної економіки.

Зменшення частки традиційних галузей промисловості в результаті структурних змін в економіці спричинили скорочення попиту на стандартну зайнятість. Розвиток і розширення сфери послуг потребує зайнятих осіб, які могли б працювати в умовах гнучкого робочого графіку за тимчасовими контрактами з більшою чи меншою тривалістю робочого часу, ніж передбачено ст. 50 Кодексу законів про працю України [1]. Важливою умовою зайнятості стає функціональна гнучкість працівника, можливість займати певну посаду на підприємстві за розпорядженням роботодавця, заміщення відсутнього працівника, поєднання виконання обов'язків. Змінюються міжнародні трудові норми [2, р. 64], глобалізація висуває нові вимоги до робочої сили з точки зору її кваліфікації, загальноосвітнього рівня, оскільки «людський фактор» є центральним елементом нової моделі постіндустріального розвитку [3, с. 57].

Глобальна конкуренція вимагає від підприємців-роботодавців зменшення витрат для підвищення рівня конкурентоспроможності своїх товарів і послуг, а від працівників – пристосування до гнучкої зайнятості, що збільшує невизначеність і нестабільність умов, за яких формуються трудові відносини суб'єктів. Роботодавці у розвинутих країнах та тих, що розвиваються, змушені зменшувати використання стандартної зайнятості, пов'язаної з високими витратами на податки та соціальні гарантії, і віддавати перевагу нестандартним працівникам з тимчасовими контрактами, звільнення яких спричиняє значні фінансові витрати. Вели-

ка частка заробітної плати у собівартості продукції країн з розвинутою економікою підштовхує до перенесення виробництв в інші регіони або країни, де рівень витрат на оплату праці є меншим. Отже, поширюється нестандартна зайнятість за схемами аутсорсингу, офшорингу, лізингу персоналу для збереження конкурентоспроможності підприємств.

До заміни стандартної зайнятості нестандартними формами приводить також розвиток інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ). У високорозвинутих країнах інтенсивне впровадження ІКТ зумовлює досить інтенсивне створення інновативних віртуальних підприємств на основі електронної пошти та Інтернету [4, с. 9]. Наявність сучасних засобів зв'язку дозволяє працівникам обирати віддалену роботу, використовуючи зручний графік. Для замовника принциповими залишаються вимоги щодо якості товарів і послуг, наданих в обумовлені строки, економія витрат для організації робочого місця підштовхує їх до надання переваги гнучкій нестандартній зайнятості.

Значну роль у поширенні нестандартної зайнятості відіграють демографічні зрушення у структурі робочої сили. Вихід на ринок праці жінок, які мають неповнолітніх дітей, молоді, яка навчається, пенсіонерів, що бажають отримати додатковий дохід, поява такої нової уразливої категорії населення, як внутрішньо переміщені особи, підвищили пропозицію з боку працівників на нестандартну зайнятість. Ці категорії працівників погоджуються на неповний робочий день з гнучким графіком, віддалену зайнятість. Вони зацікавлені отримувати дохід, реалізуючи свій трудовий потенціал, здобуваючи необхідний досвід роботи, і не вимагають від роботодавця соціальних і фінансових гарантій у повному обсязі, які обумовлені законодавством для працівників, що зайняті на підприємствах на стандартних умовах.

Глобалізаційні перетворення зумовлюють зміни ринку праці як зарубіжних країн, так і України. Функціонування національної економіки на сучасному етапі розвитку відбувається в умовах триваючої економічної нестабільності. Статистика ринку праці свідчить, що до лав безробітних в Україні потрапило у 2014 р. 1847,6 тис. осіб; у нашій країні відновилася кризова тенденція збільшення загального безробіття (рис. 1).

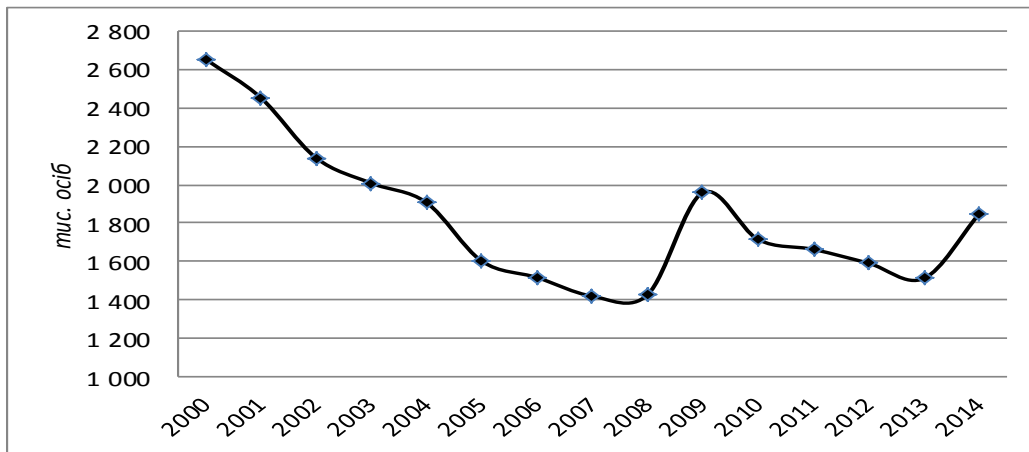


Рис. 1. Динаміка кількості безробітного населення в Україні за методологією МОП

Таблиця 1

Класифікаційна матриця нестандартної зайнятості

Форми зайнятості за класифікаційними критеріями		За формалізацією зайнятості		За характером використання робочого часу				За строком договору			За формою організації робочого місця		За способом найму				
		формальна зайнятість	неформальна зайнятість	повна зайнятість	неповна зайнятість:		понаднормова зайнятість	непостійна зайнятість:		віддалена зайнятість не в приміщенні роботодавця		зайнятість на постійному робочому місці у приміщенні, наданому роботодавцем		за трудовим договором	за договором цивільно-правового характеру за усною домовленістю		
					вимушена незайнятість	добровільна		постійна зайнятість	на визначений строк	на час виконання роботи	надомна зайнятість	зайнятість з використанням ІКТ					
За формалізацією зайнятості	формальна зайнятість	X			+	+	+		+	+	+	+			+	+	
	неформальна зайнятість		X	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	
За характером використання робочого часу	повна зайнятість			+	X				+	+	+	+			+	+	
	неповна зайнятість	вимушена незайнятість	+	+	X			+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
		добровільна	+	+			X		+	+	+	+	+	+	+	+	+
	понаднормова зайнятість		+	+			X		+	+	+	+	+	+	+	+	+
За строком договору	постійна зайнятість			+		+	+	+	X				+	+		+	+
	непостійна зайнятість	на визначений строк	+	+	+	+	+	+	X				+	+	+	+	+
на час виконання роботи		+	+	+	+	+	+		X			+	+	+	+	+	
За формою організації робочого місця	віддалена зайнятість не в приміщенні роботодавця	надомна зайнятість	+	+	+	+	+	+	+	+	X			+	+	+	
		зайнятість з використанням ІКТ	+	+	+	+	+	+	+	+		X			+	+	+
	зайнятість на постійному робочому місці у приміщенні, наданому роботодавцем			+		+	+	+		+	+		X			+	+
За способом найму	за трудовим договором					+	+	+		+	+	+	+		X		
	за договором цивільно-правового характеру		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		X	
	за усною домовленістю		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+			X

Джерело: розроблено автором.

Чисельність безробітних (за методологією МОП) у 2009 р. становила 1958,8 тис. осіб, що на 111,2 тис. осіб більше, ніж показник 2014 р. Рівень безробіття досить високий: у 2014 р. він становив 9,3%. У цілому на ринку праці відображається загальна макроекономічна нестабільність, в якій перебуває вся українська економіка.

Актуальним стає вивчення стратегій адаптації українського ринку праці до нових економічних умов. Під стратегіями адаптації ми розуміємо зміни короткострокового і довгострокового характеру, що відбуваються на ринку праці у відповідь на появу ознак нестабільності в економічній системі.

Ринок праці, як головний регулятор трудових відносин, стимулює створення нових ефективних робочих місць, збільшуючи питому вагу нестандартної зайнятості, яка є більш конкурентною внаслідок її гнучкості й адаптивності. За таких умов особливого значення набуває дослідження теоретичних засад і тенденцій розвитку нестандартної зайнятості як одного з основних механізмів адаптації ринку праці.

Відповідно до національних умов, визначимо чинники для класифікації осіб, зайнятість яких є нестандартною. Класифікаційну матрицю з виокремленням сукупності нестандартних складових зайнятості подано у таблиці 1. У ній варіанти використання різних форм нестандартної зайнятості за класифікаційними критеріями позначено «+».

На основі проведених досліджень (табл. 1) пропонуємо виокремити такі класифікаційні критерії зайнятості за ознаками, що визначають нестандартну зайнятість:

1. За формалізацією зайнятості:

- формальна на підприємствах реальної економіки;
- неформальна – зайнятість тільки у неформальному секторі та зайнятість у неформальному й формальному секторі за неформальними угодами; актуальним є питання: основна чи додаткова зайнятість у неформальному секторі (*ознака нестандартної зайнятості*).

2. За характером використання робочого часу:

- повна – зайнятість працівника за нормою робочого часу, передбаченою чинним законодавством, колективним або трудовим договором (переважно 40 годин на тиждень);

- неповна – зайнятість працівника на умовах робочого часу, меншого від норми часу, передбаченої законодавством, може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку (*ознака нестандартної зайнятості*), у тому числі:

- а) вимушена неповна – розвивається у формі недозайнятості, пов'язаної з економічними причинами: адміністративні відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням та робота в режимі неповного робочого дня (тижня) у разі простою підприємства, установи, організації з незалежних від працівника причин;

- б) добровільна неповна – неповний робочий день є важливим для молоді, яка навчається, батьків, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною, пенсіонерів;

- понаднормова – зайнятість, тривалість якої є вищою понад встановлену тривалість робочого часу (*ознака нестандартної зайнятості*). У її межах варто розрізняти:

- а) вимушену понаднормову – таку, що суперечить інтересам працівника, який шукає роботу з меншим трудовим навантаженням і, відповідно, згоден отримувати меншу оплату за свою працю;

- б) добровільну понаднормову, за якої працівник може бути зайнятий понаднормово на основному робочому місці та зацікавлений отримувати оплату праці за додаткову роботу; також працівники можуть поєднувати зайнятість за основною та додатковою роботою (праця за сумісництвом, суміщення професій (посад) або виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника). У разі підсумкового обліку робочого часу і виявлення понаднормово відпрацьованих годин в обліковому періоді проводиться доплата на умовах, передбачених чинним трудовим законодавством або колективним договором.

3. За строком договору:

– постійна – зайнятість на основі безстрокового трудового договору, що укладається на невизначений строк;

– непостійна – зайнятість на певний строк, встановлений за погодженням сторін, або на час виконання певної роботи, що визначається укладанням трудового договору (*ознака нестандартної зайнятості*):

а) за договором (контрактом) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін – зайнятість за трудовою угодою на визначений строк (контракти можуть бути короткостроковими (1–3 роки), середньостроковими (до 5 років) та довгостроковими (понад 5 років)). При зайнятості за довгостроковим контрактом працівники часто ідентифікують свою зайнятість як постійну, тому оцінки цієї форми нестандартної зайнятості можуть бути заниженими;

б) на час виконання певної роботи – зайнятість на час виконання певного обсягу чи виду роботи, строк закінчення якої не може бути визначений конкретною датою, з урахуванням характеру такої роботи, умов її виконання; зайнятість осіб, найнятих на сезонні роботи.

4. За формою організації робочого місця:

– на робочому місці в приміщенні, наданому роботодавцем, на якому працівник постійно чи тимчасово перебуває в процесі трудової діяльності та яке визначене, зокрема, на підставі трудового договору;

– віддалена зайнятість у місцях, розташованих поза приміщеннями підприємства роботодавця та поза будь-якого із закладів, які входять до складу цього підприємства, що дозволяє працівникам самостійно обирати графік і місце роботи (дім, інтернет-клуби, телеофіси, спеціально створені приміщення з необхідною технікою та комунікаціями тощо) (*ознака нестандартної зайнятості*), у тому числі:

а) надомна – віддалена зайнятість, яка передбачає, що працівники зобов'язуються працювати на підприємство або постачати даному підприємству певний обсяг товарів або послуг, використовуючи особисте житло як робоче місце, при цьому залучаючи до лав економічно активного населення осіб з особливими потребами, осіб, які перебувають у відпустках по догляду за дитиною тощо, але мають бажання працювати;

б) зайнятість у будь-якому доступному місці, зручному для працівника, на основі використання ІКТ – віддалена зайнятість, яка передбачає використання інформаційно-комунікаційних технологій, що дозволяють організувати робоче місце не тільки вдома у працівника, але й у будь-якому місці, зручному для нього (парк, сквер, кафе, інтернет-клуб, дім тощо). До такої зайнятості можуть залучатися фрілансери – люди творчих професій, висококваліфіковані фахівці, зайнятість яких часто пов'язана із створенням та використанням інновацій. *На прикладі цієї зайнятості у подальшому розглянемо інноваційне ядро нестандартної зайнятості.*

5. За способом найму:

– за трудовим договором між роботодавцем і працівником, гарантії та зобов'язання при укладанні якого забезпечуються чинним трудовим законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Колективний договір та угода укладаються на основі чинного законодавства між роботодавцем з однієї сторони і представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом – з іншої. При цьому, за національним законодавством, трудовий колектив підприємства становлять громадяни, які своєю працею беруть участь у його діяльності саме на основі трудового договору.

– за договором цивільно-правового характеру – переважна частина зайнятих на умовах такого договору працюють за схемами аутсорсингу, офшорингу, аутстафінгу, лізингу, персоналу, тобто працівники, які шукали роботу через недержавні служби зайнятості, що надають послуги з посередництва у працевлаштуванні; угода між працівником і власником підприємства регулюється циві-

льно-правовим кодексом, а не трудовим законодавством, тому працівники, зайняті за такими угодами, позбавлені гарантій, передбачених трудовим законодавством, колективним договором (*ознака нестандартної зайнятості*);

– без письмового договору – зайнятість за усною домовленістю, що є найменш захищеною формою нестандартної зайнятості: наприклад, неформальна зайнятість, *краудсорсинг*, що передбачає залучення для виконання певної роботи не професіоналів, а волонтерів, добровільно на безоплатній основі, без укладення трудового договору; зайняті за усною домовленістю можуть покладатися тільки на морально-етичні норми роботодавця, тому зобов'язання щодо виконання робіт або надання послуг, оплата та охорона праці є нестабільними (*ознака нестандартної зайнятості*).

Нестандартна зайнятість, з одного боку, забезпечує гнучкість трудових відносин, стимулює активність і самостійність щодо прийняття рішень та творчої самореалізації. З іншого боку, нестандартні або, згідно з термінологією МОП, неадекватні форми зайнятості, визначені XVI Міжнародною конференцією статистиків праці, характеризуються трудовими відносинами, які зменшують потенціал працівників, порівняно із стандартною зайнятістю і включають зайнятість, пов'язану з недостатнім використанням трудового потенціалу, недостатнім рівнем доходу та з надмірною тривалістю роботи [5, р. 3–4]. Згідно з рекомендаціями фахівців МОП та дослідженнями вітчизняних фахівців [6, с. 298], ознаки нестандартної зайнятості включають неналежне використання професійних навичок; недостатній дохід; понаднормовий робочий час; нестабільну роботу; застаріле обладнання; неадекватні соціальні послуги; можливість відстоювати свої права на робочому місці; змінний або незручний графік; перерви в роботі через збої поставок сировини; невиплату заробітної плати тощо. Ці причини не є взаємовиключними для визначення нестандартних форм зайнятості.

Поняття нестандартної зайнятості є досить складним та багатогранним. Основними детермінантами впливу на дослідження нестандартності є динамічність цієї категорії (оскільки те, що на сьогодні сприймається переважно як нестандарт, у майбутньому розглядатиметься і визначатиметься у суспільстві як норма). Категорію «*нестандартна зайнятість*» розглядаємо як комплекс соціально-економічних відносин щодо відтворення робочої сили в умовах працевикористання, які відрізняються від стандартних та забезпечують гнучкість ринку праці, підвищують мобільність і адаптаційні можливості його суб'єктів до змін в економічному, соціальному та інституційному середовищах.

З огляду на це, сформуємо за виокремленими нами критеріями класифікацію форм нестандартної зайнятості. Структура нестандартної зайнятості, подана на рисунку 2, включає п'ять блоків згідно з обраними класифікаційними критеріями.

Як видно з даних, поданих на рисунку 2, за критерієм формалізації як нестандартну виокремлюємо неформальну зайнятість. До неї відносимо такі категорії зайнятих: зайняті та безкоштовно працюючі в особистих селянських господарствах (ОСГ); безкоштовно працюючі не в ОСГ; самозайняті на незареєстрованих підприємствах, що не мають статусу ні юридичної, ні фізичної особи; наймані працівники, зайняті за усною домовленістю.

Зростання рівня зайнятості населення в Україні відбувається значною мірою за рахунок неформального сектору економіки. Протягом 2010–2014 рр. тенденції збільшення обсягів неформального сектору дозволили частково абсорбувати вивільнених під час фінансово-економічної кризи працівників з підприємств формального сектору (рис. 3).

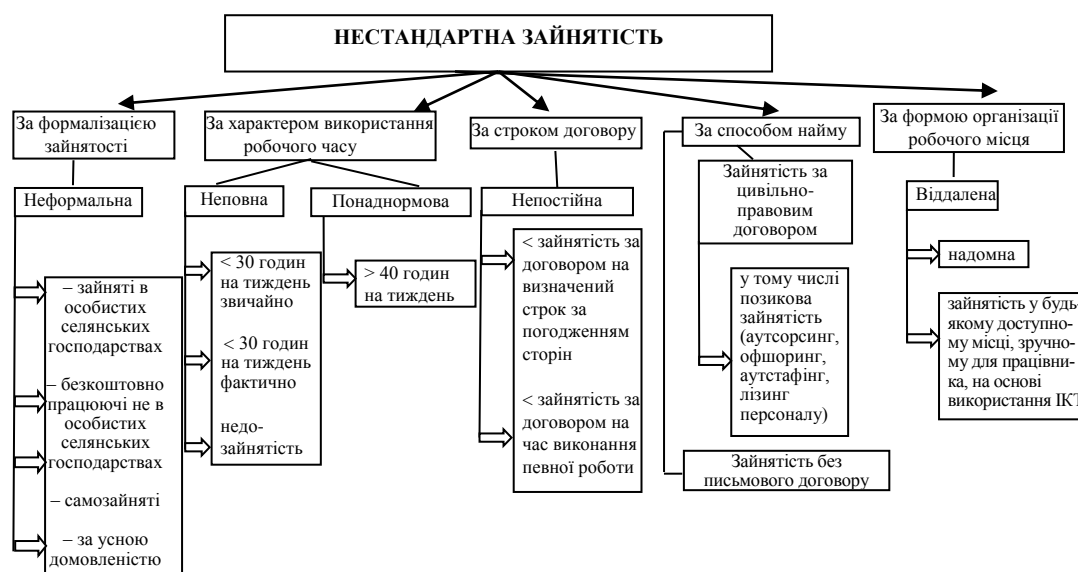


Рис. 2. Класифікація форм нестандартної зайнятості

Джерело: розроблено автором.

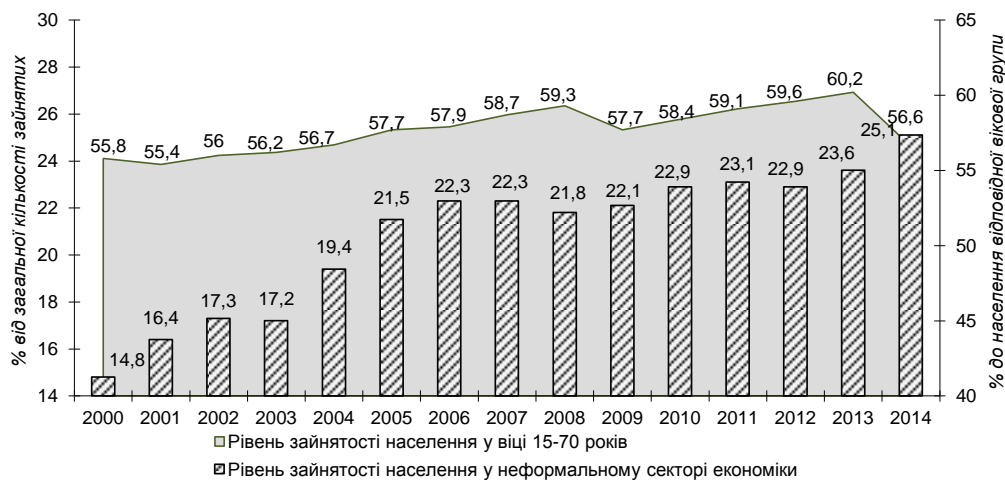


Рис. 3. Динаміка рівнів зайнятості у формальному та неформальному секторах економіки України

Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки у 2014 р. становила 4,5 млн осіб, або 25,1% загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років. Трансформаційні зміни в економіці України, для яких характерне розширення сфери послуг, відзеркалюються і в структурі неформальної зайнятості. Так, найвагомніше зростання з 2007 р. по 2014 р. було характерним для сфери будівництва та торгівлі. Сільськогосподарське виробництво є основним видом економіч-

ної діяльності неформального сектору економіки, але тут спостерігається тенденція до зменшення зайнятих. Враховуючи, що у 2014 р. 25,1% зайнятих знайшли своє місце у неформальному секторі, криза посилила деформалізацію структури зайнятості економіки, а неформальна зайнятість стала для українців основною адаптаційною стратегією в пристосуванні до економічних змін в умовах нестабільності.

Неформальні трудові відносини між роботодавцями та працівниками зумовили розповсюдження тіньових схем оплати праці, що виводять значну частину доходів населення за межі оподаткування. Так, за даними моніторингу громадської думки населення України, проведеного у серпні 2015 р. ГО «Український інститут соціальних досліджень імені Олександра Яременка» та ГО «Центр «Соціальний моніторинг» спільно з відділом моніторингових досліджень соціально-економічних трансформацій ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України», про неофіційні платежі за основним місцем роботи у структурі джерел доходу економічно активного населення зазначили 18,3% опитаних. Частіше про неофіційні надходження зазначали найменше працівники приватних підприємств (29,6%), чоловіки (21,8%) та молодь (25,9%) [7, с. 150]. З одного боку, це має позитивний ефект, тому що зайняті не перейшли в когорту безробітних або економічно неактивних, вони не втрачають свої навички та кваліфікацію, а з іншого – державний бюджет недоотримує податкові надходження, що збільшує ризик виникнення дефіциту бюджету.

Основною методичною проблемою використання неповної зайнятості як адаптаційної стратегії суб'єктів ринку праці є визначення ступеня «добровільності» її вибору. Тому нами виокремлено недозайнятість як форму нестандартної зайнятості, що охоплює сегмент зайнятих, які працюють на умовах неповної зайнятості, що викликана економічними чинниками. Недозайнятість як форма нестандартної зайнятості завжди і в усіх випадках має вимушений характер. Досліджуючи дану категорію, по-перше, до недозайнятих відносимо працівників, які перебувають у відпустках без збереження заробітної плати (на період припинення робіт), по-друге, працівників, які переведені з економічних причин на неповний робочий день (тиждень).

Спад виробництва під час фінансово-економічних криз як у 90-х роках, так і у 2008–2009 рр. та передбачені законодавством обмеження можливостей звільнення працівників (вихідна допомога, згода профспілки) стали причиною такого негативного явища на ринку праці України, як *приховане безробіття у формі вимушеної неповної зайнятості та адміністративних відпусток*. Для роботодавців єдиною легітимною можливістю збереження трудового колективу в період економічної кризи стало використання гнучкого режиму робочого часу або застосування неповної зайнятості (рис. 4).

Важливий фактор активних і ефективних адаптаційних стратегій суспільства перехідного періоду – опора на гнучку нестандартну зайнятість на підтримку або заміну основної, стандартної зайнятості. Гнучкі моделі неповного робочого часу в Україні мають ряд особливостей. Адміністративні відпустки є результатом скорочення попиту на робочу силу. Практика їх надання різко зменшується з 2001 р., що є результатом прийняття Закону України¹, яким передбачалося, що можливість надання такої відпустки виключена. Працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати не більше, ніж на 15 календарних днів на рік. Важливою тенденцією у використанні трудового потенціалу України у 1990-х рр. було зростання (від 5,6% у 1995 р. до 17,6% у 1999 р.), а у 2000-х – скорочення (з 13,3% у 2000 р. до 4,4% у 2007 р.) частки працюючих у режимі неповного робочого дня. Наслідком фінансово-економічної кризи у 2009 р. стало підвищення рівня неповної зайнятості до 19,4%, а у 2014 р.

¹ Про внесення змін до Закону України "Про відпустки" : Закон України від 02.11.2000 р. № 2073-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/2073-14>

зростання рівня неповної зайнятості до 9,9% свідчить про кризові тенденції розвитку економічних процесів у країні.

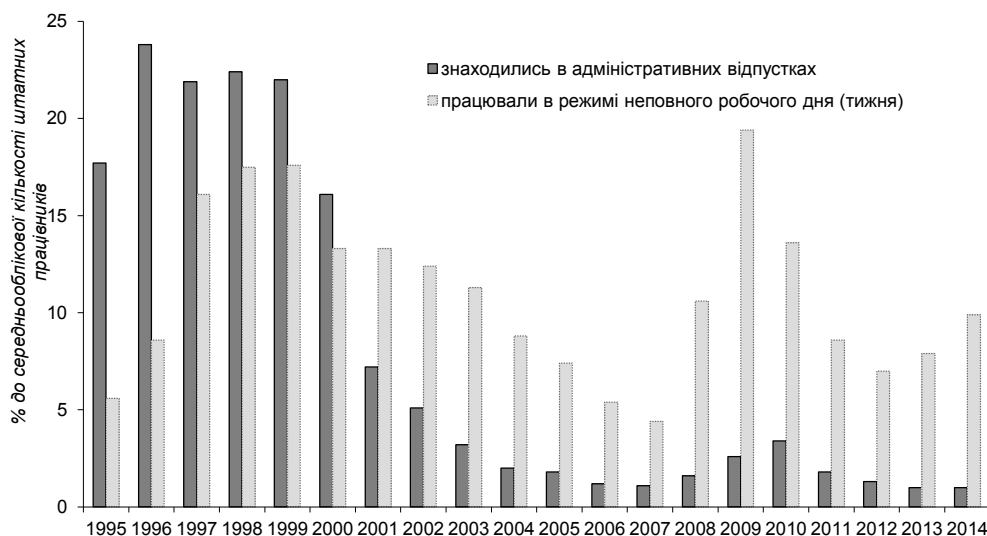


Рис. 4. Динаміка вимушеної неповної зайнятості в Україні у 1995–2014 рр.

У межах понаднормової зайнятості, яку визначаємо, згідно з українським трудовим законодавством, як зайнятість, тривалість якої перевищує 40 годин на тиждень, розглядаємо фактично зайнятих у таких умовах. *Понаднормова зайнятість збільшує адаптивний потенціал ринку праці*, дозволяє ефективніше використовувати трудовий потенціал. З огляду на дані обстеження населення з питань економічної активності, можна зробити висновок, що нині рівень надзайнятості в українській економіці є досить високим. До зайнятих понаднормово можна віднести приблизно кожного восьмого українського працівника. У 2004–2014 рр. частка зайнятих, у яких тривалість фактичного робочого тижня понад 40 годин, становила 13–18% (рис. 5).

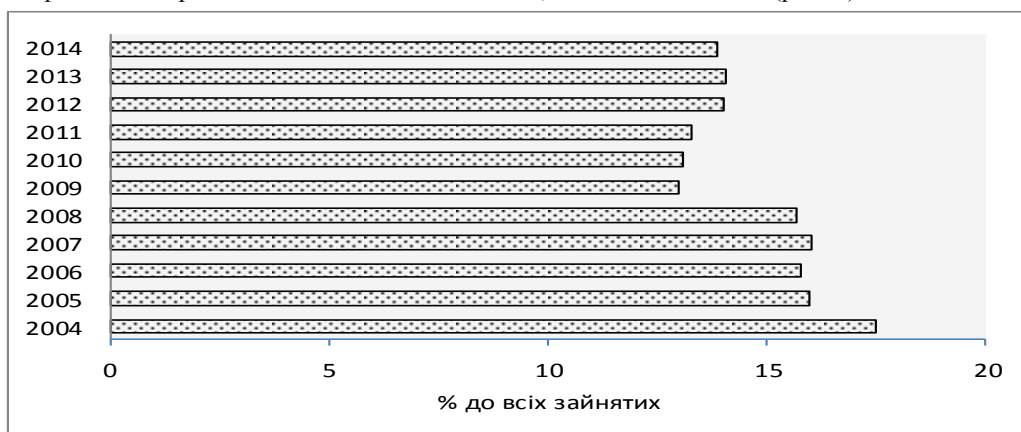


Рис. 5. Рівень понаднормової зайнятості в Україні у 2004–2014 рр.

Понаднормова, як і неповна зайнятість, еластично реагує на зміну економічної ситуації. Ці форми гнучкої нестандартної зайнятості є розповсюдженими адаптаційними стратегіями, що використовуються на різних етапах економічного розвитку. Дані про тривалість фактичного робочого тижня демонструють залежність цього показника від стану економіки країни. Так, найвище значення рівня понаднормової зайнятості (17,5%) спостерігалось у 2004 р., а в період фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр. рівень понаднормової зайнятості був найнижчим. На українському ринку праці частка зайнятих з фактичним робочим тижнем понад 40 годин становила у 2014 р. 13,9%.

Проте більшість вчених схильні вважати, що дані дослідження населення з питань економічної активності значно применшують реальні масштаби поширення понаднормової зайнятості в українській економіці. Альтернативні джерела виводять на істотно вищі оцінки частки осіб, що працюють понад 40 годин на тиждень. Так, за результатами опитування, проведеного професійним порталом Rabota.ua у 2011 р.², 96% працюючих українців стикалися з понаднормовою роботою. При цьому 56% працюючих українців доводиться працювати понаднормово один раз на тиждень і частіше. А майже 80% тих, хто взяв участь в опитуванні, працюють понаднормово не рідше, ніж 1 раз на місяць (рис. 6).

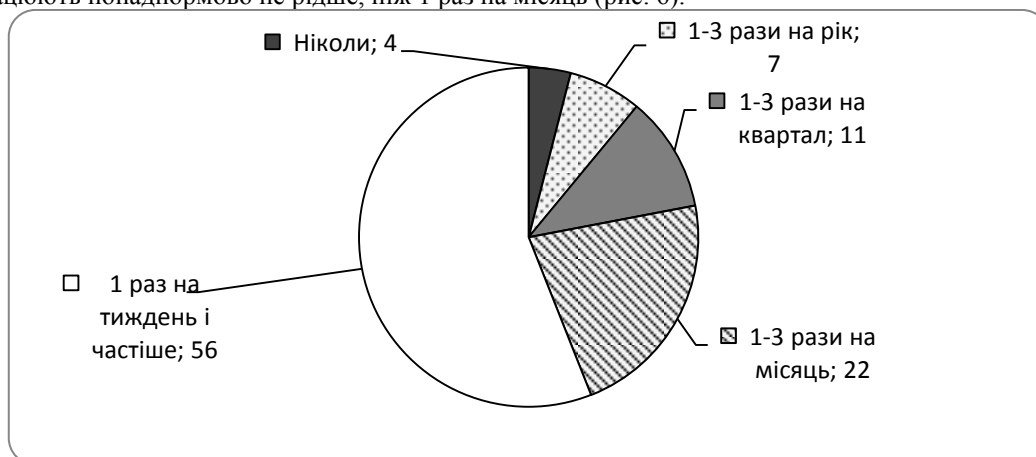


Рис. 6. Частота понаднормової зайнятості, %

У цьому відношенні показовими є дані нещодавнього дослідження, що проводилося серед 6,4 тис. співробітників компанії IBM. У компанії встановлено 40-годинний робочий тиждень, реально ж люди працювали близько 50 годин, причому частина співробітників – за гнучким графіком, решта – у фіксовані робочі години. Виявилось, що в умовах гнучкого робочого часу співробітники не перевтомлювались, готові були виконувати службові обов'язки навіть протягом 60 годин на тиждень. При цьому лише 28% скаржилися на те, що не встигали робити домашні справи. А серед тих, хто працював "від дзвінка до дзвінка", більшість скаржилися на перевтому вже після 44 робочих годин. Майже кожен другий не міг приділяти достатньо часу сім'ї та дому [8].

² Дане опитування проведено за підтримки дослідницького бюро iVOX Ukraine на замовлення порталу rabota.ua. Вибірка по претендентам становила 548 респондентів з усієї України на основі бази користувачів порталу rabota.ua.

Причинами для понаднормової роботи найчастіше стають форс-мажор, незавершені зі своєї вини справи і прагнення до мети. Можливість зміцнити свою позицію на ринку праці є одним з важливих чинників, що спонукають до пошуку додаткової роботи. Фінансово-економічна криза поставила на межу виживання ряд підприємств, співробітники яких можуть поповнити лави безробітних. Однак, сподіваючись на стабілізацію економічної ситуації в країні, працівники не звільняються, адаптуючись, намагаються знайти додаткову роботу. При умові задоволення потреб працівника нове додаткове місце роботи може стати основним. У цьому випадку така адаптаційна стратегія виступає своєрідним трампліном, що дає можливість змінити роботу без переходу в статус безробітного.

На українському ринку праці починають розповсюджуватися *нові схеми використання не-постійної, залученої (позикової) зайнятості*, що здійснюються, як правило, в рамках аутсорсингу, аутстафінгу та лізингу персоналу. Зростання застосування залученої зайнятості свідчить про те, що вона є продуктивною адаптаційною стратегією, що використовується суб'єктами ринку праці. Її переваги полягають, насамперед, у підвищенні гнучкості ринку праці, у сприянні зниження застійного безробіття, у створенні тимчасових (а можливо, і довгострокових) робочих місць. Професіонали, що не входять до штату, залучаються для виконання певних завдань (реклама і дизайн, комп'ютерне та технічне забезпечення, фінансовий менеджмент і аудит, консалтинг, проектування та ін.). Такі адаптаційні стратегії дозволяють роботодавцям зменшити собівартість продукції; знизити витрати на підвищення кваліфікації, мотивацію праці своїх співробітників; уникнути тривалих і дорогих процедур, пов'язаних з наймом і звільненням працівників; зберегти постійний штат за рахунок тимчасових співробітників; вивести за штат непрофільні служби, передавши їх компанії-посереднику, і, таким чином, зменшити податкове навантаження та підвищити продуктивність праці, зробивши свої підприємства привабливішими для інвесторів.

Непостійна зайнятість може не підпадати під дію трудового законодавства і регулюватися нормами цивільного права у випадку виконання певного обсягу робіт при укладанні цивільно-правового договору. Зайнятість на основі усної домовленості являє собою вкрай нестійку форму зайнятості, оскільки у цьому випадку працівник позбавлений будь-яких формальних гарантій на тривалу співпрацю. Найбільш нестабільною формою непостійної зайнятості є так звана випадкова зайнятість, під якою розуміється виконання окремих робіт від випадку до випадку. Відмінними рисами випадкових трудових відносин можна вважати їх гранично короткостроковий характер при відсутності, як правило, будь-якого офіційного оформлення трудових відносин.

В Україні частка непостійних працівників досягла у 2013 р. 4,6%. Охоплення працівників непостійною зайнятістю швидко збільшувалося: з 0,4% у 2004 р. до 4,6% у 2013 р. (рис. 7), таким чином, рівень непостійної зайнятості зріс у 10 разів.

Зростання непостійної зайнятості не було рівномірним. Різке підвищення рівня непостійної зайнятості спостерігалось у 2011 р. Це, на наш погляд, пов'язано з методологічними змінами у статистичних процедурах вимірювання непостійної зайнятості (з 2011 р. Державна служба статистики України почала використовувати варіативний перелік видів непостійної зайнятості). Порівнюючи ці показники з даними за більш ранній період, бачимо, що рівень непостійної зайнятості був значно недооцінений, а при умові, що частина працівників, які мають тимчасові договори (особливо ті, чиї договори були укладені на тривалий строк), могли ідентифікувати себе як постійних працівників, тим самим недооцінюючи фактичну нестандартність своєї зайнятості.

Непостійна зайнятість спрощує для роботодавців можливість звільнення працівників, оскільки компенсаційні витрати при звільненні таких співробітників мінімальні. Можемо припустити, що використання такої адаптаційної стратегії буде поширюватися на працівників, чия робота найменш продуктивна, в освіту та професійну підготовку яких підприємство інвестувало найменше коштів, а їх пропозиція є достатньою на ринку праці.

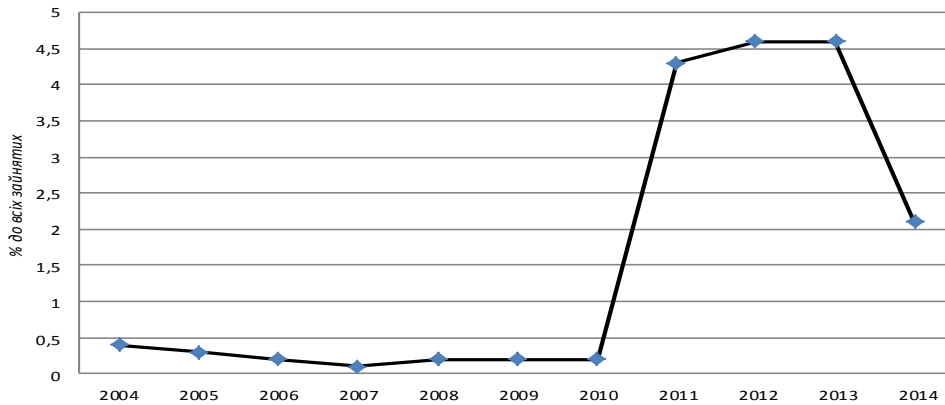


Рис. 7. Динаміка рівня непостійної зайнятості в Україні у 2004–2014 рр.

Значну роль у поширенні гнучкої нестандартної зайнятості відіграє й *потреба у нових послугах, яка характерна для інформаційної економіки*. Роботодавці мають потребу в працівниках інформаційної сфери. Зростає частка і значущість професій, що вимагають володіння інформацією та креативними якостями окремих осіб, збільшується частка робочих місць, пов'язаних з опрацюванням інформації, порівняно з робочими місцями, на яких створюються матеріальні блага. Прагнення зменшити витрати на утримання працівників, робота яких пов'язана з переробкою інформації, призводить до переміщення робочого процесу за межі офісу, широкого розповсюдження набуває така адаптаційна стратегія, як створення віддалених робочих місць.

Враховуючи нові тенденції, пов'язані з глобалізацією та поширенням нових ІКТ, зазначимо, що віддалена зайнятість розвивається не тільки у формі надомної зайнятості. Сучасні технології дозволяють організувати робоче місце у будь-якому доступному, зручному для працівника місці. Віртуальне середовище віддаленої зайнятості передбачає застосування ІКТ, роботу через інформаційні мережі, роботу вдома та у спеціальних центрах, просторово віддалених від основного офісу компанії [9].

Інформація сайту freelance.com.ua, який спеціалізується на віддаленому працевлаштуванні, щодо динаміки змін професійної структури фрілансерів України дозволила нам виокремити найважливіші тенденції та основні тренди ринку праці у сфері віддаленої зайнятості, попит на яку невпинно зростає. За даними сайту freelance.com.ua, кількість проектів на одного фрілансера постійно збільшується (рис. 8).

У 2011–2014 рр. ринок у секторі інформаційних технологій динамічно розвивався, кількість фрілансерів зросла за цей період у 4,8 раза, частка зайнятих у цій сфері найбільша і становила 16,8% у 2014 р. Динамічно розвивається зайнятість, пов'язана з роботою в Інтернеті, значну частку фрілансерів формують дизайнери, художники та аніматори: з 2011 р. вона зросла на 0,7 процентного пункту і у 2014 р. становила 14,9%. Частка журналістів, копірайтерів, редакторів, кореспондентів ЗМІ та перекладачів зменшилася за 2011–2014 рр.

За даними соціологічних опитувань, середній заробіток фрілансера не має спільного із середньою заробітковою платою в країні. І для більшості українців фріланс є лише доповненням до заробітку на основному місці роботи. Так, 25% віддалених працівників отримують менше ніж 100 дол. на місяць і лише 7% вдається подолати заповітну відмітку у 1000 дол. [11]. Заробіток за різні місяці може відрізнятись, а проконтролювати доходи фрілансера неможливо, оскільки

відсутня відповідна статистика. В Україні очікується зростання віддалених працівників, оскільки оплата роботи українських фрілансерів у декілька разів є меншою, ніж російських або західноєвропейських, а якість цієї роботи не поступається міжнародним стандартам.

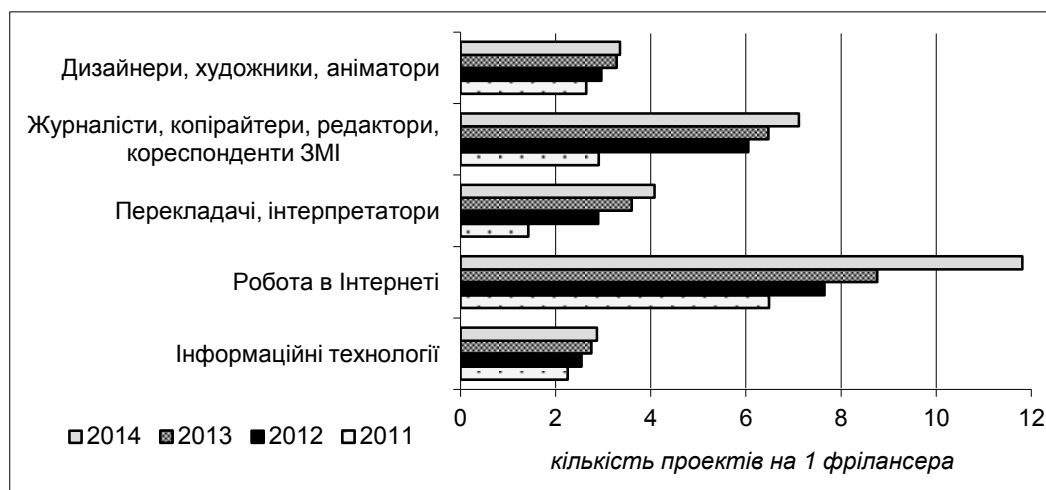


Рис. 8. Кількість проектів на 1 фрілансера у 2011–2014 рр. за даними сайту freelance.com.ua

Головним стимулом роботодавців в Україні для застосування ІКТ та використання віддаленої зайнятості як адаптаційної стратегії є зменшення витрат у вигляді податків на працю, організацію робочих місць, і як наслідок – збільшення конкурентоспроможності. Більшість керівників уже сьогодні розглядають зростаючу популярність інтерактивних сервісів і соціальних медіаканалів як перспективний напрям розвитку бізнесу.

Висновки та рекомендації. Виникнення гнучких нестандартних форм зайнятості стало необхідним для адаптації працівників, роботодавців, виробництв і навіть цілих галузей до нових економічних техніко-технологічних умов. Проведення соціально-економічних реформ з метою пом'якшення впливу фінансово-економічної кризи на ринок праці спричинило поширення адаптаційних стратегій у вигляді нестандартних форм зайнятості та створення робочої сили, що максимально швидко адаптується до мінливих умов на ринку праці. Стандартна зайнятість дедалі більше поступається місцем гнучким формам нестандартної зайнятості, що має об'єктивне соціально-економічне підґрунтя і є об'єктивною тенденцією у світі в цілому та в Україні зокрема. Попит на нестандартну, в тому числі неповну, непостійну, віддалену або навіть неформальну зайнятість продукується не тільки роботодавцями, але й певними соціальними групами: жінками, студентами, пенсіонерами та фрілансерами.

Отже, результатом розвитку нестандартної зайнятості вважаємо забезпечення гнучкості ринку праці, яке дозволяє отримати як економічні, так і соціальні переваги. Можливими економічними перевагами є отримання вищого рівня доходів для роботодавців за рахунок зниження витрат на робочу силу, а для працівників – від диференціації сфер прикладання праці. Соціальні переваги для працівників реалізуються через розвиток соціального капіталу, отримання суспільного визнання, можливостей підвищення кваліфікації та самореалізації. При змінах в економічному, соціальному та інституційному середовищах використання нестандартної зайнятості розширює адаптаційні можливості та мобільність суб'єктів ринку праці, що підви-

щуче актуальність оновлення існуючих стандартів використання робочої сили, вдосконалення статистичного вимірювання охоплення осіб нестандартними формами зайнятості, вимагає активнішого державного регулювання нестандартної зайнятості та перегляду трудового законодавства, колективних договорів і укладених контрактів для мінімізації ризиків в умовах нестабільності.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page>
2. Guide on employment policy and International Labour Standards / International Labour Office, International Labour Standards Department, Employment Policy Department. – Geneva: ILO, 2013. – 64 p.
3. *Петрова І.Л.* Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І.Л. Петрова, В.В. Близнюк, Г.Т. Куліков та ін. ; [під ред. І.Л. Петрової]. – К. : Ін-т екон. та прогнозів. НАН України, 2009. – 368 с.
4. *Бандур С.І.* Розвиток соціально-трудових відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – № 1. – С. 8–13.
5. Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, 1998. – October. – 24 p.
6. *Білик О.М.* Нестандартна зайнятість: виклики сьогодення / О.М. Білик // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1 (7). – С. 296–301.
7. *Балакірева О.М.* Тіньові доходи та інші позаправові практики населення: масштаби та динаміка / О.М. Балакірева, Є.В. Білоус // Український соціум. – 2015. – № 3. – С. 146–157.
8. *Малиновская С.* «Гибкое» рабочее время [Електронний ресурс] / С. Малиновская. – Режим доступу : <http://www.betapress.ru/library/management-651.html>
9. *Моторна І.І.* Концептуальні підходи до регулювання соціально-трудових відносин в умовах дистанційної зайнятості / І.І. Моторна // Вісник соціально-економічних досліджень. – № 32. – С. 283–287.
10. Аналитика рынка труда: Информационные технологии 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.rabota.ua>

References

1. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukraini vid 10.12.1971 r. № 322-VIII* [Labor Code of Ukraine of 10.12.1971, No. 322-VIII], available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page> [in Ukrainian]
2. Guide on employment policy and International Labour Standards. International Labour Office, International Labour Standards Department, Employment Policy Department. Geneva, ILO, 2013, 64 p.
3. Petrova I.L., Bliznyuk V.V., Kulikov G.T. ta in. *Ukrainskyi rynek pratsi: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist', funktsionuvannya; pid red. I.L.Petrovii* [The Ukrainian labour market: features of the development and operational efficiency; ed. by I.L. Petrova]. Kyiv, Institute for Economics and Forecasting Ukrainian National Academy of Science, 2009, 368 p. [in Ukrainian]
4. Bandur S.I. *Rozvytok sotsial'no-trudovykh vidnosyn yak peredumova dosyagnennya produktyvnoi zainyatosti naseleennya* [The development of social and labour relations as a prerequisite for the achievement of productive employment of the population]. *Rynok pratsi ta zainyatist' naseleennya*, 2014, No. 1, pp. 8–13 [in Ukrainian]

5. Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, 1998, October, 24 p.

6. Bilyk O.M. *Nestandardna zainyast': vyklyky s'ogodennya* [Non-standard employment: challenges of modernity]. *Sotsial'no-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, 2014, No. 1 (7), pp. 296–301 [in Ukrainian]

7. Balakireva O.M., Bilous Ie.V. *Tin'ovi dokhody ta inshi pozappravovi praktyky naseleennya: masshtaby ta dynamika* [Shadow income and other extra-legal practices of population: the scope and dynamics]. *Ukrayinskiy sotsium – Ukrainian Society*, 2015, No. 3, pp. 146–157 [in Ukrainian]

8. Malinovskaya S. «Gibkoe» rabochee vremya [«Flexible» working schedule], available at: <http://www.betapress.ru/library/management-651.html> [in Russian]

9. Motorna I.I. *Kontseptualni pidkhody do regulyvannya sotsialno-trudovykh vidnosyn v umovakh dystantsiinoi zainyatosti* [Conceptual approaches to the regulation of social and labor relations in the conditions of remote employment]. *Visnyk sotsial'no-ekonomichnyh doslidzhen'*, No. 32, pp. 283–287 [in Ukrainian]

10. *Analitika rynku truda: Informatsionnye tekhnologii 2010* [Analytics of the labor market: Information Technology 2010], available at: <http://www.rabota.ua> [in Russian]

Отримано 23.02.16

Гук Л.П., канд. экон. наук, научный сотрудник отдела социально-экономических проблем труда ГУ «Институт экономики и прогнозирования НАН Украины» (Киев)

ГИБКАЯ НЕСТАНДАРТНАЯ ЗАНЯТОСТЬ: СИСТЕМАТИЗАЦИЯ ФОРМ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Рассмотрены методологические и практические проблемы развития гибких форм занятости. Систематизированы формы нестандартной занятости на основе классификационных критериев, включающих формализацию занятости, характер использования рабочего времени, срок договора, формы организации рабочего места и способ найма работника. Определено соотношение указанных критериев при использовании гибкой занятости на рынке труда Украины. Доказано, что важнейшими адаптационными стратегиями субъектов рынка труда, позволяющими сохранять конкурентоспособность и эффективно действовать в условиях нестабильности, являются различные формы нестандартной занятости. Выявлены преимущества нестандартных форм занятости и проблемы, которые они создают в сфере социально-трудовых отношений. Согласно результатам исследования, развитие нестандартной занятости обеспечивает гибкость рынка труда, повышает мобильность и адаптационные возможности его субъектов к изменениям в экономической, социальной и институциональной среде, что необходимо для успеха структурной перестройки и эффективного развития национальной экономики.

Ключевые слова: рынок труда, нестандартная занятость, гибкие формы занятости, адаптационные стратегии на рынке труда, социально-трудовые отношения, занятость и безработица.

Huk L.P., PhD. (Economics), scientific fellow, department of social and economic problems of labor, Institute for Economics and Forecasting, Ukrainian National Academy of Sciences (Kyiv)

FLEXIBLE NON-STANDARD EMPLOYMENT: THE SYSTEMATIZATION OF THE FORMS AND ITS USE ON LABOUR MARKET OF UKRAINE

The paper considers methodological and practical development problems of employment flexible forms. Author systematizes forms of non-standard employment based on the classification criteria, including the formalization of employment, nature of working schedule, terms of agreement, forms of workplace organization and employment methods. Paper determines the ratio of defined criteria for use of flexible employment at labour market of Ukraine. It is proved that the most important adaptive strategies of the labour market actors that allow them to remain competitive and to operate effectively in conditions of instability are different forms of non-standard employment. Author analyses advantages of non-standard forms of employment and the problems they cause in the area of social and labour relations. The results of the study show that the development of non-standard employment provides the flexibility of the labour market, increases the mobility and adaptive capacity of its subjects to changes in the economic, social and institutional environment that is necessary for the success of structural adjustment and effective development of the national economy.

Keywords: labor market, non-standard employment, flexible forms of employment, adaptation strategies in the labor market, social and labor relations, employment and unemployment.