

4. ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.526.2:330.341.1

Табанова А.І.

кандидат економічних наук,
викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

Сало Я.В.

викладач кафедри управління персоналом і економіки праці,
Одеський національний економічний університет

ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

У статті розглянуто нестандартні форми зайнятості та необхідність включення фрілансерів до трудових ресурсів. Проведено інтернет-анкетування серед респондентів м. Одеса. Розкрито позитивні та негативні сторони віддаленої праці порівняно із стандартною зайнятістю. Розглянуто основні аспекти віддаленої праці такі, як адаптація, залученість, оформлення трудових відносин, перевірка знань кандидата. Проаналізовано відповіді респондентів щодо їх ставлення до віддаленої праці, що дозволило зробити висновок про важливість розвитку культури віддаленої праці, регламентації відносин між роботодавцем та фрілансером на державному рівні та розробці механізму легалізації доходів фрілансерів. Заслужують уваги відповіді на запитання стосовно того як самі респонденти дають визначення категорії «фрілансер». Близько 75% відповідей відповідають звичному визначенню поняття «фрілансер».

Ключові слова: зайнятість, фрілансер, віддалена праця, анкетування, самозайнятість.

Постановка проблеми. Перехід до нового постіндустріального суспільства, економіки знань, глобального світу, інформатизації призвів до появи і зростання гнучких моделей зайнятості, що характеризуються такими особливостями, як автономізація, дестандартизація, віртуалізація трудових відносин, зниження частки фізичної праці і підвищення ролі послуг. На цьому тлі сучасні дослідники відзначають проблему нестандартної зайнятості та скорочення її захищеності і стабільності. При цьому окрему увагу заслуговує поява і розвиток віртуального (електронного) ринку праці, що дозволяє значно розширити можливості суб'єктів праці, забезпечити альтернативні сфери професійної і особистісної самореалізації, включити соціально незахищені верстви населення в процес професійного розвитку.

Аналіз останніх досліджень. Дослідженню проблем нестандартних форм зайнятості присвятили роботи такі українські вчені, як І. Гнибіденко, О. Грішнова, Л. Давидюк, Л. Іванова, А. Колот, В. Кохан, І. Лагутіна, Е. Лібанова, Л. Лісогор, О. Мощная, В. Никифорова, М. Шабанова та ін.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження нестандартних форм зайнятості та актуальності включення фрілансерів до складу трудових ресурсів. Вихо-

дячи з поставленої мети було поставлено наступне завдання: провести вільне інтернет-анкетування серед 100 респондентів м. Одеса.

Виклад основного матеріалу. У сучасній економіці праця «фріланс» визначається як вид самозайнятості, орієнтований на фактичне виконання роботи за підприємством, за договором про оплатне надання послуг з наймачем. У більшості випадків сучасні фрілансери працюють за усною угодою або за разовими договорами без будь-яких соціальних гарантій. Типовий фрілансер – це легкий на підйом найманий працівник. Він володіє досить високою кваліфікацією за епізодично затребуваною на ринку праці професією. Це дозволяє йому не боятися безробіття або, принаймні, не в повній мірі.

Використання сучасних технологій сприяє переходу від системи традиційної стабільної зайнятості до мінливої і неповної зайнятості, що не завжди відповідає інтересам працівників. Отже постає необхідність в спеціальних економічних та юридичних заходах щодо переведення відносин між дистанційними працівниками і роботодавцями [1], що має ряд переваг та недоліків, які надано авторами у таблиці 1.

Далі розглянемо певні аспекти, в яких є значні розбіжності, якщо йде мова про віддалену роботу порів-

Переваги та недоліки віддаленої роботи

Переваги віддаленої роботи	
Для роботодавця	Для робітника
Економія на постійних витратах (комунальні платежі, оренда)	Вільний графік
Економія на оргтехніці, канцелярії	Економія на витратах (проїзд, харчування, дрес-код)
Оплата співробітнику тільки за відпрацьований час і за певний проект	Можливість працювати на кількох роботодавців. Зниження трудомісткості роботи за рахунок можливості роботи над подібними проектами в різних компаніях
Можливість використання потрібних працівників, що проживають в іншому місті (країні)	Можливість паралельно робити особисті, домашні справи. Догляд за дітьми, пенсіонерами, а так само за людьми з обмеженими можливостями
Збереження зайнятості працівників при несприятливому становищі компанії	
Недоліки віддаленої роботи	
Для роботодавця	Для робітника
Відсутність закріплених обов'язків і відповідальності співробітників і важелів впливу на них	Відсутність соціуму, організаційного середовища, роботи в команді
Не завжди є можливість оперативного використовувати віддаленого працівника	Відсутність стабільного завантаження і стабільного заробітку
Труднощі контролю і управління	Відсутність прав і гарантій з боку законодавства

Джерело: складено авторами [3-5]

няно з звичайною стандартною зайнятістю. Отже, говорячи про аспект підбір персоналу, якщо ми розглядаємо кандидатів на віддалену роботу, ще на етапі інтерв'ю потрібно зробити фокус в оцінці здобувача на готовності до роботи в домашніх стінах. Зі свого досвіду зазначимо, що це приваблює далеко не кожного кандидата. Деякі абсолютно не готові працювати вдома, без робочої атмосфери офісу, не перебуваючи фізично поруч з колективом, для них це демотивація. Як правило, чим ближче кандидат до покоління Y, тим більше він налаштований на сучасні підходи до організації праці. Навпаки, «іксів» потрібно перевіряти за допомогою додаткових питань, можливо навіть провокаційних (наприклад, сказати, що більшості людей «віддалена робота» не подобається, і перерахувати, чому, а потім дізнатися думку кандидата з цього приводу) [2].

Наступним важливим аспектом на нашу думку є адаптація. Процесу адаптації віддалених співробітників важливо приділити належну увагу. Новачок повинен перейматися місією, цінностями компанії, її характером, іншими нематеріальними змістовними речами, які об'єднують. Відповідні інструменти: продумана програма адаптації, програма навчання, welcome-тренінг, адаптаційні зустрічі і інтерв'ю протягом випробувального терміну, програма наставництва.

Стосовно цілепокладання, перше, що бентежить вищий менеджмент, коли озвучується ідея про віддалених співробітників стосовно того як відстежувати ступінь виконання праці ними. Але це питання є легко вирішуваним. Як правило, у компаніях завдання ставляться в узгодженні зі співробітником, на певний період (півроку/рік) до кварталних звітних точок. В кінці періоду проводиться Performance Appraisal (оцінка діяльності співробітника), де обговорюється досягнення/причини недосагнення цілей, і сторони синхронізуються з завданнями на наступний період. Звичайно, постановка

цілей не обходиться без техніки SMART. Особливу увагу хочемо звернути на критерій вимірності. Чим чіткіше картина з оцифруванням цілей, тим ефективніше виконання і контроль. Система звітності може бути побудована, наприклад, на базі Google Docs [6].

Вкрай важливим аспектом вважаємо такий аспект як залученість. З огляду на «відчуженість» віддалених співробітників від компанії, рівень їх залученості, як правило, нижче, ніж у офісних співробітників. Цифра в 60%, проте, повинна бути цільовою. Згідно з різними методиками оцінки залученості, це якийсь мінімум (хоча, звичайно, цей відсоток як норматив відхиляється в залежності від сфери бізнесу: наприклад, для банку це мало, для заводу – непогано). Інструментів дуже багато, всі вони стосуються високовалідних HR-досліджень, якісних внутрішніх комунікацій, прозорих систем кар'єрного просування, навчання і розвитку, участі в управлінні і т.д. Головне тут – переконати нового віддаленого співробітника, що всі внутрішні інструменти HR-політики і процедури поширюються і на нього. Звичайно, цю концепцію потрібно постійно підтверджувати справами.

Такий аспект як оформлення трудових відносин та захист конфіденційної інформації грає велику роль саме для робітника. Тут дієвим є наступний механізм: чим більше «білими» юридично будуть оформлені відносини, тим вище емоційна прив'язка співробітника до компанії, його довіра. Буква закону – це завжди максимально виграшний варіант. Окремо має бути підписана положення про нерозголошення конфіденційної інформації [7].

В Україні традиції віддаленої роботи тільки починають зароджуватися. У великих і середніх містах все більше компаній відкривають віддалені позиції, і кандидати прагнуть до такого формату співпраці. Це може бути вдалим способом забезпечити максимально комфортний і збалансований спосіб життя, при якому всі сфери – робота, сім'я, хобі та дозвілля, розвиваються паралельно.

Важливим є питання як регулюється віддалена робота на законодавчому рівні. Щоб розібратися в цьому питанні, варто розділяти два види виконання роботи: працівник як співробітник та працівник як підрядник. У першому випадку, працівник є оформленим працівником компанії, але з робочим місцем на дому, в другому – незалежним виконавцем. «Якщо говорити про перший варіант трудових відносин, то Кодекс законів про працю (КЗпП) не містить спеціального регулювання на такий випадок. У ст. 179 скромно згадана можливість роботи на дому для особи, яка перебуває у відпустці по догляду за дитиною», – пояснив юрист Sayenko Kharenko M. Полатайко [8]. У той же час, додав він, виконувати роботу за місцем проживання КЗпП не забороняє, більш того є методичні рекомендації Мінсоцполітики 1995 р., які визначають таких співробітників надомниками. «Якщо коротко, працювати на дому не заборонено, статус такого співробітника нічим не відрізняється, але домашні промисли має бути обумовлено в трудовому договорі», – підкреслив юрист.

З іншого боку, працівник може просто бути підрядником, який надає конкретний обсяг послуг або виконує роботи, в такому випадку, це не постійні, а термінові відносини, і роботодавця не повинно хвилювати місце їх виконання, якщо це звичайно не пов'язане з особливостями роботи. Як зазначив юрист «у такому випадку, між вами і замовником виникають не трудові, а цивільні відносини, ви не повинні підкорюватися трудовому розпорядку і наказам по підприємству, на вас не поширюються гарантії для співробітників (наприклад, відпустка і лікарняний). Ці відносини регулюються Цивільним кодексом, а якщо ви фізична особа-підприємець (ФОП), то ще й Господарським кодексом» [8].

Такої ж думки дотримується консультант з рекрументу кадрового холдингу АНКОР О. Дьяконова. За її словами, перед тим як погоджуватися на віддалену роботу, слід звернути увагу на компанію, почитати про неї відгуки. Але якщо шукати віддалену зайнятість на спеціалізованих інтернет ресурсах, там, як правило, випадки з неоплаченою роботою зустрічаються рідше, тому що система дає гарантії в обмін на свою репутацію на ринку. Якщо ж шукати роботу без використання таких ресурсів, найпростіший спосіб перевірити надійність роботодавця – це зібрати відгуки про роботодавця в інтернеті, серед своїх знайомих або колег [9].

У той же час М. Полатайко підкреслив, що роботодавця можна перевірити в ЄДРПОУ на сайті Мін'юсту і подивитися скільки років підприємству, де воно зареєстроване і який розмір його статутного фонду. Також на сайті фіскальної служби можна дізнатися, що думає податкова про роботодавця, хоча це не може бути єдиним показником його надійності або ненадійності [8].

Наступний аспект – це перевірка знань кандидата. Тут можна запросити кандидата на співбесіду та тестове завдання (зараз є поширеною практика проведення співбесід, використовуючи Skype чи інші мобільні додатки). При цьому важливо, щоб таке завдання сприймалося саме як тест, а не спроба «на халяву» експлуатувати чийсь навички.

З боку роботодавця також краще розділити пропонувану роботу на етапи, тоді в разі незадовільної якості роботи або несвоєчасного надання інформації втрати не будуть значущими. На перших етапах, можливо, краще починати з нескладних і нетермінових завдань і тільки після «остаточного рішення» можна переходити до більш глобальних замовлень.

В сфері оплати праці також існують певні особливості, розглядаючи віддалену працю. Способи оплати віддаленої роботи можуть бути різними: поштові перекази, грошові перекази, банківські перекази, переклади за допомогою онлайн-служб, переклад з карти на карту і т. ін. І спосіб, і схему оплати слід чітко обговорити та узгодити. Найчастіше виконавець запитує передоплату для отримання певних гарантій. Вся подальша робота може оплачуватися поетапно. Це, як правило, мінімізує ризики, як виконавця (що робота буде оплачена), так і замовника (що гроші будуть виплачені за фактом виконання роботи) [10].

Безпечніше отримувати, напевно, гроші на картку, хоча готівкова форма оплати як привід знайомства з офісом роботодавця теж має свої плюси. В цілому, бажано, щоб було укладено договір або юридичний документ, який регулює взаємовідносини фрілансера і роботодавця, що захищає їх інтереси від взаємної несумлінності. Що стосується роботодавців, то про умови оплати праці та про можливі штрафні санкції для обох сторін варто домовлятися заздалегідь.

Стосовно ж договору, то, як зазначив Микита Полатайко, КЗпП дуже суворий до роботодавців в частині можливості погіршити умови праці навіть надомників, невідповідні кодексу пункти просто не будуть дійсні. Тому варто звертати увагу на процесуальні деталі, наприклад, як роботодавець на відстані визначатиме вашу присутність на роботі або тверезий стан. Це причини звільнення з ініціативи роботодавця і якщо вони вписані по-особливому – добре їх обміркуйте. Якщо ж мова йде про фрілансерів (підрядників), то ваш договір для такого випадку нічим не буде відрізнятися від звичайного договору підряду або надання послуг [8].

Для визначення актуальності включення фрілансерів до складу трудових ресурсів організації нами було здійснено вільне інтернет-анкетування серед 100 респондентів м. Одеса. Отже, обробивши дані анкетування, нами було отримано наступні результати.

Виявлено, що типовий фрілансер – це чоловік у віці 25-35 років, випускник ВНЗ. На питання про вид діяльності, 61% опитаних працюють в галузі дизайн та графіка, 17% – розробка та технічна підтримка, 12% – написання текстів, копірайтинг, переклади, 10% – програмування, 10% – фото-, відео-, аудіопослуги.

Цікавими виявились відповіді на запитання стосовно того як самі респонденти дають визначення категорії «фрілансер». Близько 75% відповідей відповідають звичному визначенню поняття «фрілансер». Відповіді типу «вільнонайманий працівник, працюючий на умовах товариської угоди». Відповіді показали, що юридичний статус не зовсім цікавить фрілансерів,

тільки 10% респондентів зазначили, що працюють як індивідуальне підприємство, що є юридично вірним. Тим не менш, більша частина респондентів (65%) зазначають, що відчують себе юридично незахищеними. В той час як в країнах Європи, фрілансери ідентифікують себе саме як фірму однієї людини, яка виконує на основі партнерської угоди певні замовлення юридичних та фізичних осіб. Лише 43% опитаних цікавлять проблеми відпусток, лікарняних та пенсійних відрахувань, для 34% ці проблеми взагалі не існують. Скоріш за все, річ у віці респондентів. Проте, близько 40% респондентів хвилюються, що не мають трудового стажу.

90% серед опитаних не мають бажання легалізувати свої доходи. Отже, відчувається певний дисонанс стосовно того, що фрілансери відчують юридичну незахищеність, але легалізувати доходи не бажають. Вважаємо, що вирішення проблеми полягає в інформованості фрілансерів стосовно того, яким чином правильно легалізувати доходи, як оформити свою діяльність, в наданні певних гарантій та субсидій з боку держави та в перегляді податкової політики з боку держави.

Цікавим є також такий момент, що більшість опитаних (70%) головною перевагою фрілансу вбачають саме незалежність, свободу, відсутність прямого керівника. Але тут може повстати проблема відсутності відповідальності з боку робітників. Фрілансери визначають себе як високопрофесійних (35%) та талановитих (20%) людей. Показовим є те, що більшість фрілансерів через 5 років вбачають себе як сумісниками, які працюють частково у штаті, частково віддалено.

Висновки. Отже, виходячи з відповідей опитаних, можна зробити висновок, що фрілансери є певним професійним співтовариством, що володіють достатнім професійним рівнем знань та умінь, а також певними соціальними та культурними цінностями. Важливою є проблема соціальної відповідальності фрілансерів, ступені відповідальності перед замовником. Отже, вважаємо за доцільне розвивати культуру віддаленої або частково віддаленої праці, регламентувати відносини між роботодавцем та фрілансером на державному рівні та розробити механізм легалізації доходів фрілансерів, урахуовуючи інтереси усіх трьох сторін.

Список літератури:

1. Леденева И.Ю. Преимущества и недостатки дистанционной работы. URL: <https://moluch.ru/archive/49/6225/>
2. Моторна І.І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання. *Україна: аспекти праці*. 2008. № 3. С. 6–12.
3. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудої сфері. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
4. Conditions of the digest on telework. URL: <http://www.ilo.int/public/english/support/itcom/downloads/pdf/distance.pdf>
5. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг під впливом розвитку інформаційних технологій. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 10–15.
6. Internet Industry Association. URL: <http://www.iaa.net.au>
7. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости. *Трудовое право*. 2008. № 5. С. 21–24.
8. Полатайко Н.А. Как инди-разработчику/фрилансеру легально завести деньги в Украину? URL: <https://ain.ua/2015/07/06/kak-indi-razrabotchikufriлансеру-legalno-zavesti-dengi-v-ukrainu-obyasnenie-yurista/>
9. Лушников А.М. Правовая регламентация телеработы и труда надомников: сравнительный анализ. URL: <http://www.territoriaprava.ru>
10. Мощная О. Правовое регулирование трудовых отношений при нетипичных формах занятости. *Кадровик*. 2009. № 6. С. 20–27.

Табанова А.И., Сало Я.В. ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ УКРАИНЫ

В статье рассмотрены нестандартные формы занятости и необходимость включения фрилансеров к трудовым ресурсам. Проведено интернет-анкетирование среди респондентов г. Одесса. Раскрыты положительные и отрицательные стороны удаленной работы по сравнению со стандартной занятостью. Рассмотрены основные аспекты удаленной работы такие, как адаптация, вовлеченность, оформление трудовых отношений, проверка знаний кандидата. Проанализированы ответы респондентов относительно их отношения к удаленной работе, что позволило сделать вывод о важности развития культуры удаленной работы, регламентации отношений между работодателем и фрилансером на государственном уровне и разработке механизма легализации доходов фрилансеров. Заслуживают внимания ответы на вопросы о том как сами респонденты дают определение категории «фрилансер». Около 75% ответов соответствуют привычному определению понятия «фрилансер».

Ключевые слова: занятость, фрилансер, удаленная работа, анкетирование, самозанятость.

**Tabanova Anastasiya, Salo Yana. INNOVATIVE FORMS OF EMPLOYMENT
IN THE MODERN ECONOMY OF UKRAINE**

Using modern technology facilitates the transition from traditional systems to changing stable employment and underemployment that is not always in the interests of workers. The article considers non-standard forms of employment and the need to include freelancers to the workforce. An online survey was conducted among the respondents in Odessa. Revealed the positive and negative aspects of remote work compared to standard employment. The main aspects of remote work are considered, such as adaptation, involvement, formalization of labor relations, examination of a candidate's knowledge. Analyzed the answers of respondents regarding their relationship to remote work, which led to the conclusion about the importance of developing a culture of remote work, regulating the relationship between employer and freelancer at the state level and developing a mechanism for legalizing income freelancers. The answers to questions about how the respondents themselves define the category of "freelancer" deserve attention. About 75% of the answers correspond to the usual definition of "freelancer". In Ukraine, traditions of remote work are only beginning to emerge. In large and medium-sized cities, more and more companies are opening up a distant position, and candidates are striving for such a format of cooperation. It can be a good way to provide the most comfortable and balanced lifestyle, in which all areas – work, family, hobbies and leisure, develop in parallel. 90% of the respondents have no desire to legalize their incomes. Consequently, there is some dissonance regarding the fact that freelancers feel legal insecurity, but they do not want to legalize their income. We believe that the solution to the problem is the awareness of freelancers regarding how to correctly legalize income, how to formulate their activities, to provide certain guarantees and subsidies from the state and to review the tax policy of the state. Based on the answers of the respondents, we can conclude that freelancers are a certain professional community with a sufficient professional level of knowledge and skills, as well as certain social and cultural values. Important is the problem of social responsibility of freelancers, the degree of responsibility before the customer.

Key words: employment, freelancer, distant work, questioning, self-employment.