

А. П. Гук, молодший науковий співробітник
відділу соціально-економічних проблем праці,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування
НАН України» м. Київ

ФРІЛАНСЕРИ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ: ГНУЧКІ МОДЕЛІ ЗАЙНЯТОСТІ

АНОТАЦІЯ. *Стаття присвячена дослідженню проблеми впливу інформаційних технологій на трансформацію зайнятості в Україні. Розглянуто розвиток нових гнучких форм зайнятості, створення нових робочих місць у сфері фріланса. Визначені переваги нестандартних форм зайнятості і проблеми, які вони породжують у сфері соціально-трудових відносин.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, нестандартна зайнятість, гнучкі форми зайнятості, ринок інформаційних послуг, фріланс-послуги.

АННОТАЦИЯ. *Статья посвящена исследованию проблемы влияния информационных технологий на трансформацию занятости в Украине. Рассмотрено развитие новых гибких форм занятости, создание новых рабочих мест в сфере фриланса. Определены преимущества нестандартных форм занятости и проблемы, которые они порождают в сфере социально-трудовых отношений.*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Рынок труда, нестандартная занятость, гибкие формы занятости, рынок информационных услуг, фриланс-услуги.

ABSTRACT. *The paper suggests the problem of the influence of information technologies on the transformation of employment in Ukraine. It is considered the development of new flexible forms of employment, creation of new jobs in freelancing. The paper presents determine the benefits of non-standard forms of employment and the problems they pose for social and labor relations.*

KEYWORDS. The labor market, precarious work, flexible forms of employment, market information services, freelance services.

Сьогодні суспільство переживає нову глобальну трансформацію — становлення постіндустріального (інформаційного) суспільства. Багато його теоретиків малюють картину оновлення трудового світу: нас чекає більш кваліфікована цікава і творча робота. Проте критично настроєні футурологи попереджають, що сама праця поступово зникає із знайомого нам соціально-економічного простору. Сьогодні відбувається дестандартизація зайнятості, тобто широке розповсюдження гнучких і мінливих форм зайнятості, які можуть бути названі нестандартними.

На сучасному етапі дослідження проблеми зайнятості залишається досить актуальним, про це свідчать численні праці та статті

вітчизняних науковців: І. Бондар, Н. Гаркавенко, Ю. Краснов, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, М. Махсма, І. Моторна, Н. Павловська, О. Павловська, І. Петрова, О. Терещенко. Однак, проблема формування та розвитку нестандартних форм зайнятості залишається недостатньо розробленою, потребує системного наукового дослідження питання створення ефективної системи захисту інтересів працівників, які зайняті дистанційно, регулювання соціально-трудових відносин у нових сегментах ринку праці та нових формах зайнятості, що й обумовило вибір теми статті.

Після Другої світової війни в умовах швидкого і стабільного економічного зростання склалася концепція повної (стандартної) зайнятості: у суспільне виробництво прагнули залучити практично все працездатне населення, а безробіття в промислово розвинених країнах складало лише 1—3 %. Воно носило в основному циклічний характер, а кейнсіанська політика державних інтервенцій вирішувала проблему, стимулюючи попит. У 1990-і роки кількість безробітних у розвинених країнах (членах ОЕСР) складала вже 6—8 %, а в країнах Європейського Союзу — 8—11 % економічно активного населення. У Іспанії рівень безробіття досягав в окремі роки 20—24 %, в Ірландії і Фінляндії перевищував 15—16 %. Сучасне безробіття в значній мірі має характер структурного. Навіть у періоди економічного зростання зайнятість не збільшується такими ж темпами.

Істотні зміни переживає само підприємство як економічний інститут. Традиційні виробничі структури замінюються невеликими професійними колективами, що працюють з новітніми комп'ютерними і телекомунікаційними технологіями. Все більший об'єм робіт виноситься за межі підприємства, розмиваючи їх. На місце очевидної форми підприємства приходить віртуальне підприємство, що представляє сукупність просторово розосереджених електронних робочих місць, зв'язаних між собою комп'ютерною мережею.

У пошуках гнучкості працедавці сповідають стратегії дистанціювання, що полягають в заміні трудових відносин комерційними. Таким чином, фігура найманого робітника, включеного в системи трудового законодавства і колективних договорів, витісняється фігурою постачальника послуг, який діє на свій страх і ризик, сам домовляється з працедавцем про умови роботи. Стандартизоване і стабільне «суспільство праці» змінюється «індивідуалізованим суспільством» [1, с. 29] і «суспільством ризиків» [4, 5].

Фурурологи досить різко висловлюються про проблему зайнятості в сучасному світі. В інтерв'ю німецьким газетам У. Бек відкрито заявляє: «Ми повинні нарешті сказати відверто: до повної

зайнятості повернення немає», «хто б не стверджував, що у нього є рецепт від безробіття, він говорить неправду» [2, 3]. Дж. Ріфкін пише: «У прийдешні роки нові, досконаліші технології будуть все більшою мірою наближати цивілізацію до такого стану, коли майже зникнуть працюючі» [6].

На думку Ч. Хенді, відмовившись від стереотипу сприйняття нестандартних форм зайнятості як неповноцінних і зібравши їх у «єдиний портфель», можна уміло контролювати фінансові потоки в різні періоди життя з урахуванням різних життєвих обставин [5]. У цьому сенсі самозайнятість, зайнятість на неповний робочий день, тимчасова робота, виробництво благ у домашніх умовах можуть створити стійкіший матеріальний фундамент. Розвиток самозайнятості у неформальному секторі поступово трансформує модель трудових відносин «працівник—працедавець» у «замовник—виконавець».

Неформальний сектор у цілому і зайнятість у ньому дуже важко оцінити кількісно. Найважливіше джерело інформації про зайнятість у неформальному секторі — вибіркове обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, що проводиться Держкомстатом України. Кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України у 2009 р. порівняно з попереднім роком зменшилася і складала 4,5 млн осіб, або 22,1 % загальної кількості зайнятого населення віком 15—70 років.

На одному полюсі у спектрі видів неформальної зайнятості знаходиться малопродуктивна діяльність, спрямована на забезпечення умов простого виживання сімей, наприклад, виробництво продуктів у домашньому господарстві для подальшого продажу на ринку (66,0 % зайнятих у неформальному секторі економіки, або 73,0 % усіх зайнятих у сільськогосподарському виробництві). На іншому — висококваліфіковані послуги, що надаються професіоналами-фрілансерами, наприклад, лікарями, викладачами, адвокатами, ІТ-спеціалістами та ін.

Більш значною стає роль групи незалежних професіоналів-фрілансерів¹, що самостійно реалізують свої послуги на ринку праці. Ринок фріланс-послуг на сьогодні вже достатньо розвинений у Європі і Америці і стрімко розвивається в Україні і країнах СНД, залучаючи все нових учасників як з боку виконавців, що пропонують свої послуги, так і з боку приватних осіб і підпри-

¹ Фрілансер (англ. freelancer — вільний списоносець, найманець; у переносному значенні — вольний художник) — людина, що виконує роботу без укладання довготривалого договору з працедавцем, наймана тільки для виконання певного переліку робіт (позаштатний працівник).

ємств, готових до співпраці на віддаленій основі. Перспективи розширення нової категорії працівників — електронних фрілансерів (е-лансерів) пов'язані із зростанням об'єму робіт, по виробництву і переробці інформації, а також подальшим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій і їх освоєнням широкими шарами сучасних працівників.

Популярність фріланса продиктована, перш за все, економічними причинами, коли можна працювати відразу на декількох замовників, є більше можливостей для самореалізації. Одна з причин попиту підприємств на позаштатних працівників полягає в їх прагненні економити витрати, зокрема витрати на працю. Фрілансера не потрібно офіційно оформляти на роботу, забезпечувати його соціальними гарантіями, які необхідно надавати для штатних працівників, виділяти йому робоче місце і контролювати його роботу.

Дизайнери, журналісти, перекладачі, фотографи, ілюстратори, маркетологи, консультанти, менеджери проєктів, ІТ-спеціалісти і люди інших професій мають можливість виконувати роботу для замовників зі всього світу.

Так, на сайті weblancer.net представлене проєкти та вакансії для розробки в різних сферах діяльності (рис. 1).

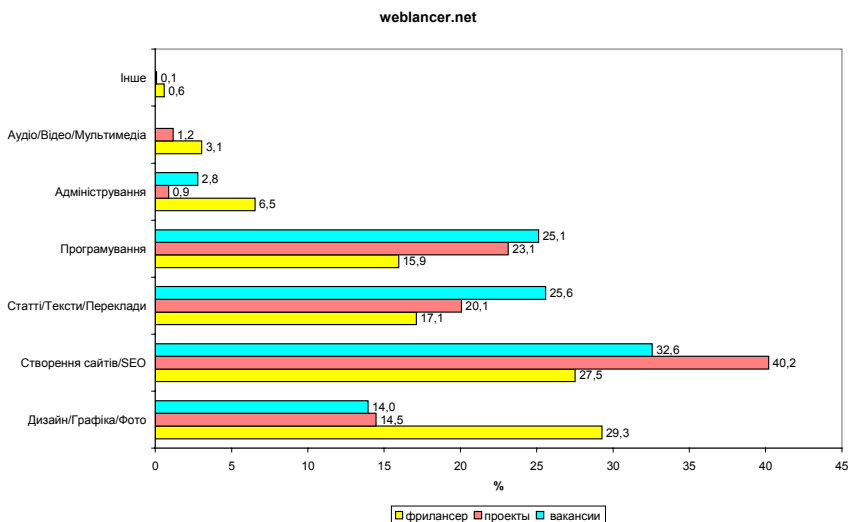


Рис. 1. Частка фрілансерів, проєктів та вакансій, зареєстрованих на сайті weblancer.net за видами діяльності на травень 2010 року

Як видно на рис. 1, найбільш як вільні художники затребувані спеціалісти по створенню сайтів (40,2 % усіх проектів), програмісти (23,1 %) і рекламисти, журналісти і ілюстратори (20,1 %), за ними йдуть веб-дизайнери (14,5 %). А найменше роботи для адміністраторів (0,9 % усіх проектів) та фахівців, які створюють аудіороліки й озвучують тексти (1,2 %). Основна частка пропозиції послуг на сайті weblancer.net припадає на сферу дизайну і створення сайтів 29,3 % і 27,5 % усіх фрілансерів відповідно. Частка фрілансерів, що пропонують послуги з перекладу і написання статей, складає 17,1 %, по програмуванню 15,9 %.

Фрілансери прагнуть максимально збільшити свій соціальний капітал, придбати хорошу репутацію. Як правило, саме від цього залежить кількість і якість замовлень, що поступають.

З одного боку, попит на послуги ІТ-фрілансерів у зв'язку з кризою 2009 року збільшився. Однак у результаті ряду тенденцій у сегменті ІТ-фрілансерів в насьогодні є серйозне зростання конкуренції на всіх рівнях, незалежно від майстерності виконавця. В той же час кількість проектів на одну особу не тільки не зросла, але навіть знизилась. Пропозиція послуг перевищує попит на них по всіх сферах діяльності, представлених на сайті weblancer.net (рис. 2).

Співвідношення кількості фрілансерів до проектів, розміщених на сайті weblancer.net

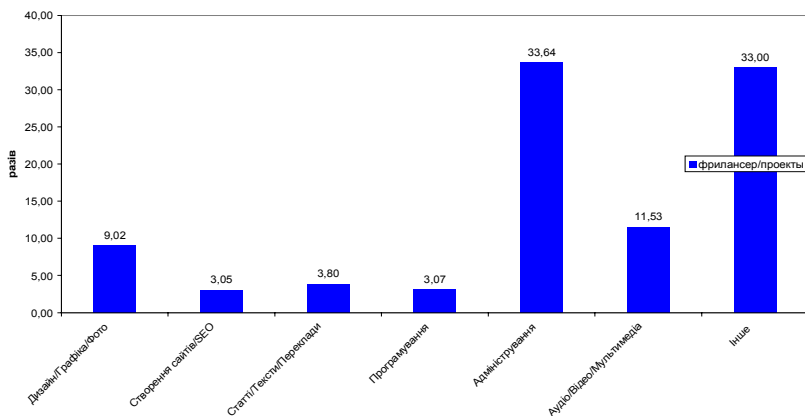


Рис. 2. Співвідношення кількості фрілансерів до кількості проектів за видами діяльності на сайті weblancer.net у травні 2010 року.

Як правило, компанії зацікавлені у наймі ІТ-фрілансерів (адміністрування, програмування, розробка сайтів і т.д.), оскільки не потрібно нести довгострокові зобов'язання, які незмінно виникають при наймі людини в штат. У період кризи в 2009 році, за

різними оцінками, було звільнено від 10 до 20 % ІТ-фахівців. Це призвело до вивільнення великої кількості хороших фахівців, що залишилися без роботи, і багато компаній залучають їх до реалізації тимчасових проектів.

Як видно з рис. 2 кількість працівників, охочих займатися адмініструванням, у 33,64 рази вище, ніж кількість проектів в цій сфері. Знайти фахівця у сфері дизайну не так легко: співвідношення кількості працівників і проектів складає в цій сфері 11,53 рази. Фахівці із створення сайтів найбільш затребувані: пропозиція послуг перевищує попит у даній сфері всього в 3,05 рази — найменший показник співвідношення між кількістю фрілансерів і кількістю проектів, зареєстрованих на сайті webblancer.net.

Однією з тенденцій можна назвати «звуження» ринку ІТ-фрілансу. Він стає більш професійним і люфт для любителів (тих, хто просто цікавиться Інтернетом, але не володіє спеціальними знаннями і відповідним досвідом) поступово зникає.

Ринок праці інформаційних послуг надзвичайно гнучкий, що обумовлене професійно-ролевими особливостями даного виду діяльності. На відміну від традиційної консолідації працівників навколо засобів виробництва вона об'єднує професіоналів, здатних працювати у віддаленому режимі, мобільність яких ґрунтується на використанні нових технологій. Як у країнах ЄС, в Росії, так і в Україні це перш за все працівники, які є носіями специфічних навичок, накопичених у результаті специфічних інвестицій у навчання. Основна їх частка відноситься до категорії висококваліфікованих фахівців (рис. 3).

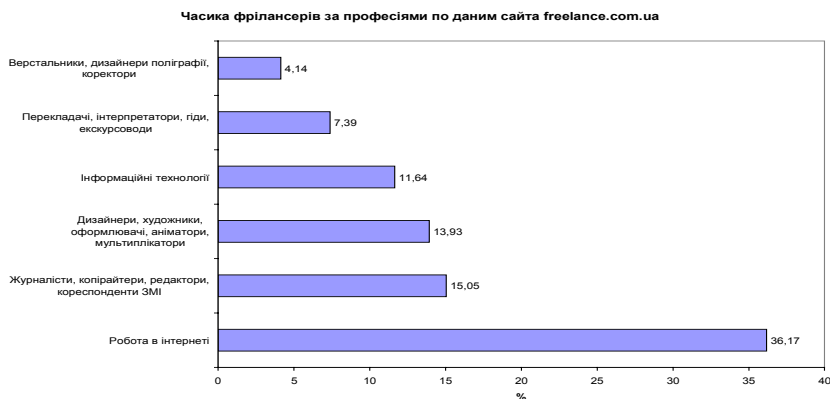


Рис. 3. Частка фрілансерів за професіями по даним сайту freelance.com.ua на травень 2010 року

В Україні одна з найбільших «бірж віддаленої роботи» — сайт freelance.com.ua. Аналіз структури працівників, зареєстрованих на українському спеціалізованому сайті, по видах діяльності показує, що найбільша частка фрілансерів працює в інтернеті 36,17 %. Журналісти, дизайнери і фахівці з інформаційних технологій складають 15,05 %, 13,93 % і 11,64 % відповідно. Займаються розробкою і дизайном сайтів, а також програмуванням — 16,1 % і 11,8 % усіх зареєстрованих фрілансерів відповідно. Частка перекладачів і верстальників найменша і складає 7,39 % і 4,14 %.

Така структура фрілансерів, зареєстрованих на сайті freelance.com.ua, доводить, що українські фрілансери — це висококваліфіковані фахівці, які мають специфічні навички, працюють з новітніми комп'ютерними і телекомунікаційними технологіями. Український ринок праці знаходиться у стадії формування попиту на нестандартну зайнятість фрілансерів.

Аналіз української ситуації показує, що так чи інакше зміни у трудових відносинах поступово відбуваються. Змінюється характер зайнятості в широкому сенсі цього слова. Мова йде не тільки про сам факт включеності у суспільне виробництво (має людина роботу чи ні), але і про загальні умови найму та праці (тривалість робочого часу, режими праці та відпочинку, рівень і форми оплати праці, інші трудові права при наймі).

Тисячі українців обирають для себе шлях фріланса — роботи прямо у себе удома, без керівництва та суворого режиму. За підрахунками найкрупнішої української біржі праці віддаленої роботи Weblancer.net, лише за останні п'ять років кількість зареєстрованих фрілансерів в Україні виросла майже в тридцять разів. Частка домашніх трудівників в українському суспільстві поки не дуже велика. Як вірно зауважують українські дослідники, в нашій країні достатньо складно оцінити ситуацію, в зв'язку з повною тінізацією телероботи [3, с. 6—12]. Однак обсяги розповсюдження такої зайнятості безпосередньо залежать від розвиненості та доступності мережі Інтернет у країні. Доступ до інтернету в Україні, за даними Центру Разумкова, має всього 10 % населення, тоді як у Латвії — 50 %, а в Америці — 90 %.

Попит на послуги позаштатних працівників формується в основному за рахунок іноземних підприємств. За неофіційними даними, біля 90 % розробок українських програмістів фінансуються європейськими і північноамериканськими компаніями. Інтерес іноземних компаній до українських програмістів легко пояснити: відносна дешевизна праці при високій якості роботи наших фахівців виглядає дуже цікавою для залучення їх до розробок про-

грамного забезпечення. Наприклад, у сусідній Росії «розцінки» на надання аналогічних послуг розробників коштують у півтора-два рази дорожче.

Вітчизняні підприємства вважають за краще використовувати замість залучення послуг фрілансерів альтернативні способи адаптації до негативних шоків і коливань попиту, що склалися раніше в рамках української моделі ринку праці.

Щодо розглянутих нами аспектів трудових відносин, то доводиться визнати, що трудове законодавство України до цього часу практично ніяк не відображає реальну диверсифікацію ринку праці та появу нових форм зайнятості, організації та оплати праці. Юридична наука практично повністю орієнтована на стандартні форми. Вона або зовсім залишає без уваги постійно зростаючу армію осіб найманої праці, які охоплені нестандартними формами зайнятості, або намагається пристосувати форми і уявлення, що склалися раніше, для пояснення якісно нової ситуації. В обох випадках результат один: права частки населення, що працює в нестандартних умовах, залишаються без необхідного юридичного захисту.

Крім того, відсутність в українському трудовому законодавстві норм, що регулюють умови зайнятості фрілансерів, укладання з ними договорів і тому подібне з урахуванням особливостей даного виду зайнятості, також стримують попит українських підприємств на нестандартну зайнятість.

У ситуації, що склалася, слід якомога швидше відмовитися від застарілих уявлень, згідно з якими сфера трудових відносин, що характеризується неповним робочим днем, строковими договорами, індивідуалізацією заробітної плати, апіорно розглядається як другосортна. У законодавство слід внести необхідні виправлення і доповнення з тим, щоб гарантувати особам, охопленим нестандартними формами зайнятості, відповідні права, аналогічні (хоча, мабуть, не тотожні) тим, якими користуються особи, які працюють на умовах стандартної зайнятості.

Література

1. Бауман З. Индивидуализированное общество. — М.: Логос, 2002. — С. 29.
2. Бехтель М. Будущее труда. Размышления, взгляды, перспективы. — М.: Институт им. Гете, 2000. — С. 3
3. Моторна І. Дистанційна зайнятість в умовах глобалізації економіки та соціально-економічні вигоди від її використання // Україна: аспекти праці. — № 3. — 2008. — С. 6—12.

4. Beck U. The Brave New World of Work. — Oxford: Polity Press, 2000. — P. 5.
5. Handy C. The Future of Work. Oxford: Basil Blackwell, 1984.
6. Rifkin J. Op. cit. P. xv.

Стаття надійшла до редакції 31.05.2010 р.

УДК 331.53

А. М. Лавриненко, канд. екон. наук,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування
НАН України»

СУЧАСНИЙ СТАН РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

АНОТАЦІЯ. У статті проаналізовано специфіку проблем взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, визначено напрями підвищення конкурентоспроможності випускників за рахунок забезпечення відповідності якості освіти вимогам роботодавців.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Освіта, професійна підготовка, ринок праці, ринок освітніх послуг, робоча сила, кваліфіковані кадри.

АННОТАЦИЯ. В статье проанализирована специфика проблем взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, определены направления повышения конкурентоспособности выпускников за счет обеспечения соответствия качества образования требованиям работодателей.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Образование, профессиональная подготовка, рынок труда, рынок образовательных услуг, рабочая сила, квалифицированные кадры.

ANNOTATION. In the article the specific of problems of co-operation of labour-market and market of educational services, certainly directions of increase the competitiveness of graduating students, is analysed due to providing of accordance of quality of education the requirements of employers.

KEYWORDS. Education, professional preparation, labour-market, market of educational services, labour force, skilled shots.

Вступ. Поліпшення якості освіти та рівний доступ до неї є одним з головних завдань сучасної державної політики в галузі освіти, національним пріоритетом і передумовою національної безпеки держави, умовою реалізації права громадян на освіту [1]. Загалом окреслена проблема віддзеркалює світову тенденцію інноваційного розвитку освітніх систем, адже світове співтовариство визнало, що освіта, добробут і здоров'я людини — головні чинники якості її життя, а якість освіти — головна мета, пріоритет розвитку громадянського суспільства.