

ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 339.94



Т. А. ФЕДОТОВА,
*кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки та управління
національним господарством,
Дніпровський національний університет
імені Олеся Гончара*

КЛАСИФІКАЦІЙНІ ТА КРИТЕРІАЛЬНІ ОЗНАКИ НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ

У статті здійснено теоретичний розгляд нестандартних форм зайнятості. Проаналізовано існуючі та визначено основні критерії виокремлення нестандартних форм зайнятості від стандартних. Оцінено підходи до класифікації нестандартних форм зайнятості. Виявлено присутність позитивних, нейтральних і негативних способів реалізації нестандартних форм зайнятості (в міру надання учаснику трудових відносин відшкодування за погіршення його становища при традиційній моделі зайнятості). Виявлено, що нестандартні форми зайнятості можуть відповідати інтересам робітників, роботодавців і суспільства.

Ключові слова: форми зайнятості, нестандартна зайнятість, учасники трудових відносин, працівник, роботодавець, критерії, класифікаційні ознаки, способи реалізації.

Постановка проблеми. Зростання популярності нестандартних форм зайнятості (НФЗ) закономірно затверджує питання про необхідність забезпечення прозорості їх вживання з метою дотримання інтересів усіх учасників трудових взаємовідносин, та чи мають взагалі потребу нестандартні форми зайнятості в особливому нормативно-правовому регулюванні, і якщо так, то якому саме. Однак, як відзначають фахівці, нестандартні форми зайнятості включають в себе вкрай неоднорідний набір засобів організації взаємодії робітника і роботодавця. Це, певно, робить неможливим вживання однієї схеми регулювання для всіх видів нестандартних форм зайнятості (що, зрозуміло, не виключає наявності факту інших схожих деталей в схемах регулювання, які будуть розроблені для різноманітних видів нестандартних форм зайнятості) [7].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Той факт, що нестандартні форми зайнятості за самою своєю природою протиставляються традиційній моделі зайнятості, став причиною виникнення у дослідників прагнення побудувати класифікацію нестандартних форми зайнятості на основі тих ознак, за якими відбувається це протиставлення. В даний час існує ряд робіт, в яких описуються різні підходи до формування такої системи ознак. На наш погляд, найбільший інтерес представляють результати, отримані О. Н. Білик [1] і О. В. Вередюк [4].

Формулювання цілей статті є дослідження нестандартних форм зайнятості та спроба побудувати класифікацію нестандартних форм зайнятості для виявлення комплексу їх різновидів, які мають потребу у різних схемах регулювання.

Виклад основного матеріалу. В якості критеріїв протиставлення нестандартних форм зайнятості і традиційної моделі зайнятості можна використовувати спосіб участі в суспільній праці, ступінь використання робочого часу, юридичне оформлення трудових відносин, регулярність трудової діяльності, розташування робочого місця, статус зайнятості та специфіку діяльності економічного агента [4]. Однак, при всій важливості цих результатів, запропоновані критерії, по-перше, надто приватні (такі, наприклад, як ступінь використання робочого часу або розташування робочого місця) – що, безумовно, важливо для практичних цілей, але перешкоджає теоретичному аналізу (тому що не дає за приватним побачити загальне), по-друге, носять зовнішній, а не змістовний характер (тобто є прояви більш глибоких закономірностей) і, нарешті, по-третє, ці ознаки не охоплюють усю ту різноманітність критеріїв, за якими нестандартні форми зайнятості відрізняються від традиційної зайнятості (саме в силу приватного характеру цих ознак). Інакше кажучи, ці ознаки зручно розглядати як деталізацію запропонованих нами економічного, юридичного, організаційного та соціального критеріїв, тобто як вторинні, а не первинні критерії протиставлення нестандартних форм зайнятості і традиційної моделі зайнятості.

Аналогічні недоліки характерні і для переліку критеріїв, запропонованого О. Н. Білик [1].

Відповідно до результатів дослідження О. В. Вередюк традиційна зайнятість відрізняється від НФЗ за наступними критеріями:

- тип трудового договору: для НФЗ характерні терміновий оформлений договір або відсутність договору;
- форма зайнятості – нестандартна зайнятість, що включає в себе організаційно-правові способи та умови використання праці, відмінні від традиційних трудових правовідносин з одним роботодавцем, для якої

характерні безстроковий трудовий договір, режим повного робочого дня, захист від звільнень. Прикладами можуть служити дистанційна, агентська зайнятість і ін.;

- оплата праці: нестабільність і низький рівень заробітної плати. При всій важливості цього критерію, він все ж носить вторинний характер по відношенню до сутності економічних відносин працівника і роботодавця;

- умови праці: несприятливі умови праці (акцент на негативній складовій, тоді як умови праці, будучи нетиповими, можуть бути цілком сприятливими - як, наприклад, виконання роботи у віддаленому режимі на пляжі замість офісу). Крім того, вище умови використання праці вже були запропоновані в якості критерію протиставлення [4].

На наш погляд, система критеріїв, запропонована О. В. Вередюк, є суперечливою. Це критерії різного порядку (організаційно-правові форми та умови праці), складені (організаційно-правові форми та умови використання праці) і пересічні (тривалість трудового контракту використана в двох критеріях), що унеможливує їх застосування на практиці.

Таким чином, вжиті О. Я. Варшавською, О. Н. Білик та О. В. Вередюк спроби скласти перелік ознак, за якими нестандартні форми зайнятості відрізняються від традиційної зайнятості, на наш погляд, успіхом повною мірою не завершилися.

Аналіз описаних вище підходів до класифікації нестандартних форм зайнятості дозволяє стверджувати, що вони не можуть бути використані для цілей регулювання нестандартних форм зайнятості. Справа в тому, що ці класифікації будувалися або з практичними цілями (для того, щоб показати, в яких ситуаціях функціонує той або інший різновид нестандартних форм зайнятості), або для виявлення економічної, організаційної, правової чи іншої природи нестандартних форм зайнятості, тобто для теоретичного аналізу. Проблему врахування інтересів усіх учасників трудових відносин в цих класифікаціях не зачіпали.

Єдиним винятком є класифікація, описана О. Я. Варшавською, де механізми гнучкості зайнятості досліджуються під кутом їх відповідності інтересам учасників ринку праці, на підставі чого виділяються нестандартні форми зайнятості, орієнтовані переважно на інтереси працівника, переважно на інтереси роботодавця і компромісні [4]. На нашу думку, цей підхід і повинен лягти в основу класифікації НФЗ для цілей регулювання, проте для цього його необхідно дещо удосконалити.

Перш за все, потрібно говорити про відповідність нестандартних форми зайнятості інтересам не просто учасників ринку праці, а учасників соціально-

трудових відносин, в силу чого слід враховувати інтереси не тільки працівників і роботодавців, а й держави.

Крім того, необхідно сформулювати критерії, за якими можна оцінювати те, наскільки дотриманий баланс інтересів сторін в тому чи іншому різновиді нестандартних форм зайнятості (і, відповідно, наскільки потребують захисту інтереси будь-якого з учасників соціально-трудових відносин).

Нарешті, слід позбутися уявлення про те, що при використанні нестандартних форм зайнятості захисту потребують тільки інтереси працівника і суспільства, тоді як роботодавець в силах відстояти свої інтереси самотійно. Найчастіше це дійсно так, проте при захисті своїх інтересів власними силами роботодавець може порушити інтереси працівників і суспільства значно сильніше, ніж це було б в тому випадку, якщо б його інтереси були взяті до уваги спочатку.

Таким чином, можна стверджувати, що проблема порівняльного аналізу різних нетрадиційних форм зайнятості з точки зору їх відповідності інтересам працівників, роботодавців і суспільства представляє великий інтерес. Справа в тому, що дослідники, як правило, зосереджуються на вивченні або тих форм зайнятості, які можна умовно назвати «позитивними» (краудсорсинг, фрілансинг) [5] або тих форм, які мають в очах суспільства негативний імідж (перш за все аутсорсинг персоналу, тимчасова зайнятість і т. і.) [2, 3]. Такий підхід породив дві важливі проблеми, що потребують вирішення:

- за межами уваги дослідників залишається те, що пов'язує ці форми зайнятості, а також і принципові відмінності між ними (інакше кажучи, результати таких досліджень носять приватний, а не узагальнюючий характер, який би дозволив побудувати класифікацію нестандартних форм зайнятості за ступенем відповідності інтересам учасників трудових відносин і тим самим заклав основу для нормативного регулювання нестандартних форм зайнятості);

- розподіл нестандартних форм зайнятості на «позитивні» і «негативні» ґрунтується на їх сприйнятті суспільством і працівниками (при цьому не всі різновиди нестандартних форм зайнятості можуть бути однозначно віднесені до позитивних чи негативних), інтереси роботодавця при такому підході не враховуються.

Подібність між «позитивними» і «негативними» (ще раз уточнимо, з точки зору працівника і суспільства) формами зайнятості полягає в тому, що вони забезпечують роботодавцю велику гнучкість у відносинах з працівниками. Йдеться про перенесення на працівників підприємницьких ризиків, в силу чого відсутні гарантії як повної і постійної зайнятості, так і фіксованої оплати праці, про зниження витрат на створення робочих місць (при роботі на дому) і т. д.

Однак в «позитивних» формах ці незручності компенсуються за рахунок зростання доходу працівника, більшої свободи в плануванні робочого часу і організації праці та можливості більш повноцінної самореалізації (для фрілансingu характерне поєднання всіх трьох чинників, для краудсорсингу - скоріше останніх двох). Фактично відносини між працівником і роботодавцем стають більш гнучкими не тільки для роботодавця, але і для співробітника. Нерідко це також супроводжується зниженням відчуження працівника від засобів виробництва. Це виражається як у вигляді надання працівникові коштів виробництва (перш за все - у формі оренди; відомі випадки, коли персонал бере в оренду ресторан), так і у вигляді залучення на роботу співробітників зі своїми засобами виробництва (приклад – водії таксі зі своїми автомобілями).

Застосування «позитивних» різновидів нестандартних форм зайнятості дозволяє роботодавцю не тільки зробити свої відносини з працівником гнучкішим, а й отримати додатковий економічний і управлінський ефект (наприклад, за рахунок більш високого рівня мотивації працівника і більш якісного виконання ним своїх обов'язків, а також завдяки повнішому використанню людського капіталу – зокрема, при внутрішньому краудсорсингу).

«Негативні» форми перенесення на працівника підприємницьких ризиків не супроводжуються наданням йому адекватної компенсації, більш того, вони можуть супроводжуватись ще більш високим ступенем відчуження від засобів виробництва (як це відбувається при аутсорсингу персоналу, коли працівник формально не пов'язаний жодними стосунками з фактичним роботодавцем) і зростанням експлуатації [7]. Єдиною вигодою роботодавця при застосуванні «негативних» форм є підвищення гнучкості управління трудовими ресурсами, додатковий економічний і управлінський ефект, як правило, відсутній.

Відзначимо, що на використання «негативних» форм зайнятості об'єктивно є попит, а спроби їх законодавчого регулювання з метою поліпшення становища працівників стикаються з опором роботодавців [6].

Можна стверджувати, що «негативні» нестандартні форми зайнятості сприяють зростанню відчуження праці, тоді як «позитивні» нестандартні форми зайнятості ведуть до зниження відчуження і до зростання залучення працівників.

Таким чином, як «позитивні», так і «негативні» нестандартні форми зайнятості мають в своїй основі прагнення роботодавця мінімізувати свої ризики і витрати за рахунок їх перенесення на співробітника, принципова відмінність же полягає в наявності або відсутності компенсації працівникові за ці ризики.

Ймовірно, буде справедливо стверджувати, що слід виділяти в складі нестандартних форм зайнятості не тільки «позитивні» і «негативні», а й «нейтральні» різновиди. Якщо при використанні «позитивних» форм положення співробітника в його власному сприйнятті значно поліпшується в порівнянні з традиційною моделлю зайнятості, а «негативні» форми ведуть до значного погіршення, то «нейтральні» форми пропонують влаштовувати працівникам компенсацію за деяке погіршення умов в порівнянні з традиційною моделлю, в силу чого, на думку працівника, погіршення його стану не відбувається (як і покращення).

Відзначимо ще один момент: різновиди нестандартних форм зайнятості далеко не завжди є самі по собі позитивними або негативними, частіше можна говорити про негативний і позитивний спосіб їх реалізації. Зокрема, краудсорсинг, що сприймається як «позитивний» різновид нестандартних форм зайнятості [5], може стати інструментом експлуатації працівників. Це може статися в разі виникнення дефіциту традиційних робочих місць, пов'язаних з виконанням завдань, які можуть бути віднесені на краудсорсинг. У цій ситуації працівники, що володіють необхідними компетенціями, але які не мають постійної роботи або зайняті на іншій, більш низькооплачуваній роботі, будуть брати участь в різноманітних краудсорсингових проектах в надії отримати постійний контракт. Фірми ж зможуть безоплатно використовувати ці людські ресурси, не даючи їм ніяких гарантій. Іншими словами, мова йде про примусове заміщення трудового контракту краудсорсингом.

Аналогічними ризиками загрожує і фрілансинг (сприймається «позитивним» видом нестандартних форм зайнятості) – коли фірми можуть цілеспрямовано відмовлятися від найму працівників певних професій і спеціальностей, змушуючи їх ставати фрілансерами в умовах високої конкуренції та слабкої гарантії отримання доходу.

Навпаки, аутсорсинг персоналу, однозначно сприймається як негативна модель нестандартної форми зайнятості, насправді має ряд переваг (зокрема, він дозволяє надати тимчасову роботу безробітним і може стати свого роду заміною випробувального терміну перед постійною зайнятістю). Зрозуміло, ці переваги не роблять його позитивною формою зайнятості, однак в певних ситуаціях дозволяють розглядати його нейтрально. Негативною формою з точки зору суспільства він стає, коли він набуває занадто широкого поширення, заміщаючи традиційну форму зайнятості (в тому числі за рахунок аутстафінгу – цей інструмент, на нашу думку, є «негативним»).

Включаючи в наш огляд роботодавця, беремо до уваги, що ділити нестандартні форми зайнятості на «позитивні» і «негативні», а також

«нейтральні» слід за критерієм їх відповідності інтересам всіх учасників трудових відносин. Таким чином, можна говорити про те, що:

- позитивними формами зайнятості з точки зору всіх учасників трудових відносин слід вважати ті, при яких хоча б один учасник покращує своє становище порівняно з традиційною моделлю зайнятості, і при цьому не відбувається погіршення становища інших учасників (або такого погіршення немає взагалі, або учасники отримують рівноцінну компенсацію за це погіршення);

- нейтральними формами можна називати ті, при яких жоден з учасників трудових відносин не погіршує свого становища;

- негативними формами слід вважати ті, при яких становище хоча б одного учасника трудових відносин погіршується (або воно погіршується абсолютно, тобто компенсація відсутня, або ця компенсація не відшкодовує погіршення).

При такому розумінні необхідності задоволення інтересів всіх учасників трудових відносин до негативних форм можна віднести, зокрема, надання надлишкових (в порівнянні з традиційними) соціальних гарантій певним категоріям працівників (наприклад, інвалідам), оскільки, очевидно, це погіршує економічне становище підприємства. Це означає, що роботодавцям повинно бути запропоновано якесь відшкодування за ці незручності (в разі праці інвалідів ця компенсація, що представляє собою пільги по оподаткуванню, переважає незручності фірм і їм вигідніше брати інваліда замість звичайного працівника).

Відзначимо тут цікаву паралель з широким розповсюдженням аутсорсингу персоналу та тимчасової зайнятості. Якщо при помірному використанні вони володіють певними перевагами, то при їх нав'язуванні, заміщення ними традиційної зайнятості (коли у співробітника практично немає можливості перейти від роботи з аутсорсингу на постійне робоче місце у реального роботодавця), вони перетворюються в інструмент експлуатації та погіршення соціального клімату в суспільстві. Добре відомо, що в країнах Західної Європи поширене надання широких соціальних гарантій (зокрема, фактично вони роблять неможливим звільнення неефективного співробітника). Надання додаткових соціальних гарантій певним категоріям працівників (наприклад, інвалідам) нерідко сприймається роботодавцями з розумінням (особливо коли це компенсується певними пільгами, зокрема, зниженням податків). Однак коли надання таких гарантій стає обов'язковим, і при цьому ніякої компенсації не пропонується, така форма зайнятості стає негативною для роботодавця, і змушує його захищати свої інтереси.

Таким чином, регулювання нестандартних форм зайнятості має будуватися на наданні адекватної компенсації учаснику трудових відносин за погіршення його становища при відмові від традиційної моделі зайнятості, а не на заборону нестандартні форми зайнятості і не на захист інтересів одних учасників за рахунок інших. Адекватна компенсація здатна перетворити нестандартні форми зайнятості в нейтральну, а надлишкова компенсація - в позитивну.

Відзначимо, що форми зайнятості, негативні для одного з учасників трудових відносин, здатні стати негативними для всіх сторін, оскільки той учасник, інтереси якого були порушені спочатку, прагне компенсувати свої збитки за рахунок інтересів інших сторін.

При цьому, на нашу думку, в сучасних умовах важливо забезпечити збалансованість ринку праці з точки зору реалізованих на ньому форм організації взаємодії працівників і роботодавців. Це означає, по-перше, що на ринку праці представлені всі позитивні і нейтральні форми зайнятості і, по-друге, що у працівника і роботодавця є вибір щодо того, яку форму зайнятості використовувати. Зрозуміло, ця гнучкість повинна мати свої межі, які залежать, зокрема, від галузі (було б дивно пропонувати однаковий інструментарій регулювання для шахтарів та агентів з нерухомості). Для досягнення цієї мети роботодавці повинні робити збалансовану за моделями зайнятості пропозицію робочих місць.

Не варто забувати і про те, що в ряді галузей (як, зокрема, в сфері торгівлі нерухомістю) виробилися свої особливі правила взаємодії працівників і роботодавців, що влаштовують обидві сторони. Ймовірно, мало б сенс враховувати ці правила при розробці інструментарію регулювання трудових відносин з урахуванням галузевої специфіки.

Висновки і перспективи подальших розробок. Отже, нестандартні форми зайнятості можуть відповідати не тільки інтересам роботодавців, а й інтересам працівників, а також суспільства в цілому. Нестандартні форми зайнятості за способом їх реалізації можуть бути розділені на негативні, позитивні і нейтральні. Критерієм такого поділу служить наявність або відсутність компенсації учаснику трудових відносин за погіршення його становища порівняно з традиційною моделлю зайнятості. У разі працівника йдеться про компенсацію за ризики звільнення, стосовно до роботодавця доцільно говорити про поділ за критерієм компенсації за прийняття на себе надмірного ризику або зниження економічної ефективності.

Список використаної літератури

1. Білик О. М. Нестандартна зайнятість: Виклики сьогодення / О. М. Білик // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. - 2014. - № 1. – С. 296-301.
2. Бобков В. Н. Социальная уязвимость работников и общества как результат неустойчивости занятости / В. Н. Бобков, О. В. Вередюк // Уровень жизни населения. – 2013. – № 6 (184). - С. 7-11.
3. Бобков В. Н. Неустойчивость занятости: негативные стороны современных социально-трудовых отношений / В. Н. Бобков, Е. А. Черных, У. Т. Алиев, Е. И. Курильченко // Уровень жизни населения – 2011. – № 5. – С. 13-26.
4. Вередюк О. В. Неустойчивость занятости: теоретические основы / О. В. Вередюк // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 5: Экономика. – 2013. – № 1. – С. 25-32.
5. Долженко Р. А. Формирование стратегии организации с использованием краудсорсинга / Р. А. Долженко // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 4. – С. 125-129.
6. Заемный труд отменяется. Expert Online [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://expert.ru/2014/04/24/zaemnyij-trud-otmenyaetsya>.
7. Сумленный С. Рабство по-европейски / С. Сумленный // Эксперт. – 2013. - № 8 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://expert.ru/expert/2013/08/rabstvo-po-evropejski>.

References

1. Bilyk, O. M. (2014), “Non-standard employment: Challenges of the present”, *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, vol. 1, pp. 296-301.
2. Bobkov, V. N. and Veredyuk, O. V. (2013), “The social vulnerability of workers and society as a result of the volatility of employment”, *Uroven' zhizni naseleniya*, vol. 6 (184), pp. 7-11.
3. Bobkov, V. N., Chernyh, E.A., Aliev, U. T. and Kuril'chenko, E. I. (2011), “Unstable employment: negative aspects of modern social and labor relations”, *Uroven' zhizni naseleniya*, vol. 5, pp. 13-26.
4. Veredyuk, O. V. (2013), “The instability of employment: the theoretical basis”, *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta, Seriya 5: Ekonomika*, vol. 1, pp. 25-32.
5. Dolzhenko, R. A. (2014), “Forming an organization strategy using crowdsourcing”, *Problemy teorii i praktiki upravleniya*, vol. 4, pp. 125-129.
6. “Borrowed labor is canceled”, *Expert Online*, available at: <http://expert.ru/2014/04/24/zaemnyij-trud-otmenyaetsya>.

7. Sumlennyj, S. (2013), "Slavery in a European way", *Ehkspert*, vol. 8, available at: <http://expert.ru/expert/2013/08/rabstvo-po-evropejski>.

Fedotova T., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Oles Gonchar Dnipro National University

Classification and criterion signs of non-standard forms of employment

The article deals with theoretical consideration of non-standard forms of employment. The existing criteria for allocating non-standard forms of employment from the standard ones are analyzed. Approaches to the classification of non-standard forms of employment are estimated. The presence of positive, neutral and negative means of realization of non-standard forms of employment (in the form of reimbursement to the participant of labor relations for the deterioration of his position under the traditional employment model) was discovered. It is revealed that non-standard forms of employment can meet the interests of workers, employers and society.

Key words: forms of employment, non-standard employment, participants in labor relations, employee, employer, criteria, classification marks, methods of implementation.

Федотова Т.А., к.э.н., доцент, Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

Классификационные и критериальные признаки нестандартных форм занятости

В статье осуществлено теоретическое рассмотрение нестандартных форм занятости. Проанализированы существующие и определены основные критерии отделения нестандартных форм занятости от стандартных. Оценены подходы к классификации нестандартных форм занятости. Выявлено наличие положительных, нейтральных и негативных способов реализации нестандартных форм занятости (по мере предоставления участнику трудовых отношений возмещения за ухудшение его положения при традиционной модели занятости). Выявлено, что нестандартные формы занятости могут отвечать интересам рабочих, работодателей и общества.

Ключевые слова: формы занятости, нестандартная занятость, участники трудовых отношений, работник, работодатель, критерии, классификационные признаки, способы реализации.