



Валентин Резніченко,
директор товариства з обмеженою
відповідальністю
«КАПІТАЛ МЕНЕДЖМЕНТ ГРУП»

УДК 349.2

Поняття та сутність нестандартних форм зайнятості працівників в Україні

У системі ринкових відносин важливе місце займає ринок праці, який є основоположним структурним елементом національної економіки і основним фактором виробництва праці. На цьому ринку стикаються інтереси працівників і роботодавців, що представляють організації та підприємства всіх форм власності. Саме механізм ринку праці встановлює рівень зайнятості населення, від якого залежить рівень життя людини, витрати суспільства на фінансову підтримку осіб, що позбулися роботи. Існує думка, що поняття зайнятості населення є своєрідним «... індикатором економічного здоров'я суспільства, в якому безпосередньо відображаються соціально-економічні процеси, які відбуваються в країні» [1, с. 42]. Не можна не погодитись із вказаною позицією, тому, що зайнятість – це діяльність працездатного населення, яка спрямована на задоволення потреб у сфері суспільної та індивідуальної праці. Це визначає надзвичайно високу значимість зайнятості працівників в економічному і соціальному розвитку суспільства. Разом з тим, в постіндустріальному суспільстві конкуренція вплинула на

прагнення підприємств скорочувати витрати, технологічний прогрес створив передумови для появи малих виробництв, а масовий вихід на ринок праці пенсіонерів, студентів викликав зростання кількості робочих місць з гнучким графіком, що суттєво вплинуло на зміни в системі зайнятості населення, на формування нових категорій працівників, на перерозподіл працівників за секторами економіки. Наслідком зазначених процесів є поява і розвиток нових нестандартних напрямків зайнятості, відмінних від стандартних, коли співробітника наймають на основі трудового договору на повний робочий день. Внаслідок цього, трудове життя працівника найчастіше вже не обмежується однією установою або підприємством і на ринку праці з'являються нові, гнучкі форми зайнятості. Кардинальні зміни суспільно-економічного життя, які виникли в Україні, впровадження гнучких форм зайнятості змушують нас звернутися до однієї зосновних теоретичних та практичних проблем доктрини трудового права – нестандартної зайнятості працівників, зокрема, до такого її аспекту, як дослі-

дження понятійного апарату, розкриття сутності та надання загальної характеристики нестандартній зайнятості працівників.

Поняття і сутність нестандартних форм зайнятості працівників в Україні були предметом наукових досліджень С. І. Бандура, І. К. Бондар, Д. П. Богині, А. Ю. Бабаскіна, М. Д. Бойка, О. В. Вороненка, І. О. Ветухової, О. М. Гладуна, В. М. Галицького, С. С. Герасименка, А. В. Головача, І. Ф. Гнибіденка, М. І. Долішнього, В. В. Дмитрієва-Заруденка, В. К. Данилка, Б. С. Довжука, М. І. Іншина, І. В. Кузьменка, Ю. М. Краснова, О. В. Журби, Р. Л. Капченка, В. І. Лишиленка, Е. М. Лібанова, О. М. Могильного, О. Г. Осауленка, В. В. Онікієнка, І. І. Пилипенка, С. В. Попова, Н. О. Парфьонцева, Л. Г. Ткаченка, В. Г. Швеця та інших вчених.

Метою даної статті є загальнотеоретична характеристика поняття та сутності нестандартних форм зайнятості.

В даний час не вироблено єдиного підходу до розуміння нестандартної зайнятості. Вітчизняні теоретики слушно доводять, що в останні роки активно розвиваються різні форми нестандартних трудових відносин, які відхиляються від «класичного» типу зайнятості [2, с. 13]. Н. М. Кострюкова за умовами організації трудових процесів зайнятості поділяє на види: стандартну і нестандартну, де стандартна зайнятості – це зайнятості, що передбачає постійну роботу найманого працівника в одного роботодавця в виробничому приміщенні роботодавця при стандартному навантаженні протягом дня, тижня, року. При цьому, нестандартна зайнятості, яку теоретик також ототожнює з гнучкою зайнятостію, виходить за визначені вище рамки [3, с. 11]. Якщо гнучкі форми зайнятості розглядати як інструмент регулювання зайнятості, який дозволяє наймачам керувати чисельністю і складом працівників, оптимізувати чисельність працівників, з метою сприяння продуктивності праці в організаціях, то, слід ви-

знати, що такі форми зайнятості, як робота за сумісництвом, робота на підставі строкового трудового договору, підсумований облік робочого часу, тимчасова зайнятості, неповний робочий час, сезонна зайнятості схожі із стандартною зайнятостію – в частині регулювання трудовими відносинами з одним роботодавцем в виробничому приміщенні роботодавця.

У науковій літературі нестандартна зайнятості визначається як діяльність громадян, що заснована на таких правовідносинах, в яких відсутня або видозмінена одна з істотних ознак традиційних трудових правовідносин: особистісна, організаційна або майнова [4, с. 10].

Е. С. Дашкова і Н. В. Дорохова визначають поняття нестандартна зайнятості працівників як форму працевлаштування з нестандартними умовами праці, роботу в режимі неповного робочого дня на основі строкового трудового договору на підприємстві чи організації. Вчені ототожнюють поняття нестандартної зайнятості і гнучкою зайнятості, оскільки набір їх форм збігається [5, с. 25]. Нами вже підкреслювалось, що такі форми гнучкої нестандартної зайнятості, як робота за сумісництвом, робота на підставі строкового трудового договору, підсумований облік робочого часу, тимчасова зайнятості, неповний робочий час, сезонна зайнятості регулюються трудовими відносинами, на підставі трудової угоди з одним роботодавцем в виробничому приміщенні роботодавця. Але, вказаний перелік форм нестандартної зайнятості не повний, професор А. М. Колот відмічає, що на українському ринку праці відбуваються інтенсивні процеси трансформації зайнятості як щодо її змісту, так і щодо форм і видів [6, с. 251], він підкреслює, що внаслідок вказаних процесів виникли нові форми нестандартної праці, які не регламентовані чинним трудовим законодавством [7, с. 148]. Стійку тенденцію до розвитку, на думку професора А. М. Колота, демонструють такі нестандартні фо-

рми зайнятості, як [6, с. 251]: запозичена праця; вторинна зайнятість; дистанційна зайнятість; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; неформальна зайнятість, у тому числі самозайнятість; не реєстрована зайнятість у формальному секторі. Вказана класифікація декілька поширена, наприклад, неформальна занятість є не зареєстрованою зайнятістю у формальному секторі, запозичена праця є зайнятістю на основі договорів цивільно-правового характеру. В. П. Кохан відокремлює форми, які не регламентовані чинним трудовим законодавством, до яких він відносить дистанційну зайнятість і запозичену працю [7, с. 148].

Узагальнивши думки правознавців, пропонуємо визначати нестандартну зайнятість як форму організації трудових відносин, якій притаманні гнучкі умови залучення людини в сферу трудової діяльності та умови праці, відмінні від стандартних трудових відносин, як от: графік роботи працівників, гнучкість чисельності працівників, робочого часу, робочого місця, які суттєво впливають на безпосередню форму нестандартної зайнятості.

В. Є. Гимпельсон і Р. І. Капелюшников вважають, що нестандартні форми зайнятості можуть включати: 1) неповну зайнятість; 2) понаднормову зайнятість; 3) тимчасову зайнятість на основі трудових договорів, розрахованих на певний строк; 4) випадкову зайнятість; 5) зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; 6) зайнятість в компаніях, що здійснюють лізинг персоналу; 7) вторинну зайнятість; 8) неформальну зайнятість, до якої відносяться зайнятість індивідуальним підприємництвом, а також зайнятість за наймом у фізичних осіб, зайнятість у домашньому господарстві виробництвом товарів для подальшого продажу [8, с. 19-20]. Не можна не акцентувати увагу на тому, що теоретиками надана дуже розширена класифікація форм нестандартної зайнятості, але, слід визнати, що впрова-

дження лізингу персоналу може застосуватись на підставі договорів цивільно-правового характеру, тому, на нашу думку, як окремий напрямок лізинг персоналу можна і не відокремлювати, тим більш, що в Україні нормативно-правовими актами лізинг фізичних осіб взагалі не передбачений.

І. Я. Кисельов відносив до нестандартних форм зайнятості роботу за строковими трудовими договорами, в режимі неповного робочого часу, телероботу і позикову працю [9, с. 329-343]. Н. Д. Подшибякіна відносить до нестандартних форм зайнятості: лізинг персоналу, аутсорсинг, аутстафінг і фріланс [10, с. 25-28].

Якщо такі форми зайнятості, як зайнятість на неповний робочий час, сумісництво і суміщення, тимчасова робота виконуються в рамках офіційного працевлаштування, яке має ознаки трудових відносин, то слід підкреслити, що такі форми, як: аутсорсинг, аутстафінг, фріланс (дистанційна зайнятість, віддалена робота, віртуальна праця) є відносно новими і маловивченими нестандартними напрямками на ринку праці, і тому пропонуємо приділити увагу саме вказаним формам. Уч. 1 ст. 36 Закону «Про зайнятість населення» № 5067-VI [11], йдеться про діяльність суб'єктів господарювання, які надають послуги з посередництва в працевлаштуванні, та інших суб'єктів господарювання, які здійснюють наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в інших роботодавців. Тобто, норми Закону містять елементи зайнятості у формі аутсорсингу і аутстафінгу.

Під аутсорсингом розуміється передача ряду функцій компанії підряднику на договірній основі. Основними сферами розвитку аутсорсингу зараз є: інформаційні технології, управління персоналом, логістика, транспорт, прибирання приміщень, бухгалтерія та юридичні питання [12, с. 140]. Слід зазначити, що українське законодавство в даний час не враховує особливостей аутсорсингу і

аутстафінгу і не містить загальних норм, що регулюють правовідносини, які виникають при їх застосуванні. Тому, в даних випадках з працівником заключають цивільно-правовий договір.

На відміну від аутстафінгу, в процесі якого здійснюється оформлення частини співробітників роботодавця у штат сторонньої компанії, яка має статус провайдера, використовується нестандартна форма залучення працівників – лізинг (оренда) персоналу, яка на перший погляд повністю відповідає аутстафінгу, принаймні в частині надання послуг працівниками сторонній організації, згідно договору цивільно-правового характеру, але послуга у даному випадку надається працівниками, які не виводились у штат сторонньої компанії, а знаходяться у постійних трудових відносинах із підприємством-надавачем послуг.

Особливий інтерес представляє вивчення такого напрямку на ринку праці, як фріланс. Найбільш близькими за змістом синонімами цього поняття ми визнаємо наступні: дистанційна зайнятість, віддалена робота, телеробота. У сучасних тлумачних словниках російської мови Ожегова [13], Ушакова [14] відсутні визначення таких понять, як «фріланс», «дистанційна зайнятість», «дистанційна робота». Дистанційну працю І. Я. Кисельов визначає як різновид трудової діяльності, яка виконується в місці, віддаленому від центрального офісу, що виключає можливість спілкування працівника з керівництвом [15, с. 228].

Телеробота, на думку І. І. Бородіна, це процес виконання роботи співробітником поза традиційного офісу за допомогою телекомунікаційних засобів зв'язку [16, с. 13]. Віддалена робота – це робота, виконувана співробітником, не перебуваючим фізично в офісі компанії, з використанням сучасних комунікаційних технологій – електронної пошти, телефону і т.д. [17]. Як бачимо, визначення фрілансу існують різні, але більшість з них

об'єднує використання таких синонімів, як «робота на відстані» і «застосування інформаційних і комунікаційних технологій в процесі роботи», що вказує на ознаки фрілансу: 1. Інформаційна і технологічна інфраструктура, і 2. Відсутність вимоги постійної присутності фахівця на робочому місці, що дозволяє фірмам скоротити частину постійних витрат.

На нашу думку, надані вище класифікації та їх характеристики повно розкривають форми нестандартної зайнятості, набір яких дуже різноманітний. Таким чином, кожна з коротко нами розглянутих форм нестандартної зайнятості «виконує» певні функції в процесі створення ефективної системи зайнятості та вирішенні проблем працевлаштування населення. Однак не можна не відзначити сполучуваність нестандартних форм зайнятості зі стандартними, яке полягає в можливості підбору і з'єднання їх різних елементів залежно від потреб індивіда. Наприклад: часткова або неповна зайнятість як основна робота і працевлаштування на умовах сумісництва (найбільш часто зустрічається поєднання, можливо наявність двох і більше робіт за сумісництвом); часткова зайнятість як основна робота і робота за сумісництвом на дому; часткова зайнятість як основна робота і тимчасове працевлаштування за сумісництвом; часткова зайнятість як основна робота і тимчасова робота (у тому числі і сезонна робота) у період тривалої відпустки з ініціативи адміністрації; робота на дому як основна на умовах повного робочого дня і повного робочого тижня; робота на дому як основна робота на умовах часткової зайнятості (будь-яка робота вдома з робочим днем меншим ніж 8 годин та/або робочим тижнем менше 5-ти днів); робота на дому як основне і тимчасове (сезонне) працевлаштування; робота на дому як основна і сумісництво на дому; робота на дому як основна і тимчасове сумісництво на дому; робота на дому як основна і сумісництво поза домом; тимчасова

робота на умовах повного робочого часу і сумісництво (виконання короткотермінових робіт за фахом і робота в якості спеціаліста-консультанта за сумісництвом); тимчасова робота на умовах часткової зайнятості і сумісництво; тимчасова робота і тимчасове сумісництво; тимчасова робота і сумісництво на дому. Таким чином, нестандартні форми зайнятості істотно розширюють можливості людини при виборі відповідного працевлаштування, їх можливі комбінації дозволяють йому більш повно використовувати свій трудовий потенціал.

Разом з тим вважаємо за можливе вдосконалити надану класифікацію шляхом відокремлення двох напрямків нестандартної зайнятості: 1) законодавчо оформлені трудові або цивільно-правові відносини; 2) законодавчо неформлені трудові або цивільно-правові відносини. Тобто, в основу класифікації видів нестандартної зайнятості пропонуємо покласти факт легалізації зайнятості. У кожному з них можна виділити два типи нестандартної зайнятості: 1) з ознаками трудових відносин, наприклад, якщо робітник працює за трудовим договором, але віддалено; або його діяльність не оформлена законодавчо, але по факту має всі ознаки трудової; 2) з ознаками цивільно-правових відносин, наприклад, індивідуальні підприємці, діяльність яких оформлена офіційно і регулюється цивільним законодавством, або фрілансери, що працюють неофіційно, але їх праця носить ознаки цивільно-правових відносин.

Аналіз даних форм зайнятості буде не повним, якщо не відзначити відмінні ознаки нестандартних форм зайнятості: 1. Виконання працівником певних функцій, спрямованих на реалізацію власного трудового потенціалу; 2. Сполучуваність нестандартних форм зайнятості зі стандартними, яка полягає в можливості підбору і з'єднання їх різних елементів залежно від потреб індивіда; 3. Двостороння доцільність застосування нестандартних форм зайнятості, як

для роботодавця, так і для працівника; 4. Нестандартні форми зайнятості розкривають додаткові можливості більш повного та результативного використання трудових ресурсів, залучення до роботи тих груп населення, для яких традиційні форми зайнятості неприйнятні або незручні; 5. Створення робочого місця для себе або членів своєї сім'ї; можливість регулювання гнучкого робочого дня або навантаження; 6. Можливість підвищити свої доходи; 7. Прояв і здійснення творчих можливостей людини.

Підводячи підсумок сказаному, слід зробити певні висновки. Більшість громадян прагнуть до стандартної форми зайнятості – роботі повний робочий день і повний робочий тиждень з певною кількістю вихідних днів і відпусток. Прийнято вважати, що саме стандартна зайнятість у формі традиційного працевлаштування забезпечує працівникові в порівнянні з іншими формами зайнятості, більш високий рівень оплати і кращі умови праці, відносно стабільну зайнятість, перспективи службового зростання, встановлені трудовим законодавством гарантії. Економічна реформа в нашій країні дала поштовх таким явищам, як структурні зрушення в зайнятості, прагнення фірм до економії витрат, і пошук населенням додаткових джерел заробітку. Ефективна організація виробництва в багатьох сферах трудової діяльності передбачає створення певної кількості робочих місць на умовах, відмінних від стандартних – укладення нестандартних трудових договорів. Нестандартна зайнятість показала себе як дієвий інструмент, застосовуваний у розвинених країнах, який є основним сегментом збільшення чисельності робочих місць, джерелом додаткового або основного доходу для багатьох громадян, а для роботодавців – шляхом оптимізації витрат роботодавців в умовах економічних спадів економіки, тим самим допомагаючи їм зберегти робочі місця. Посилення ж формалізації трудових

відносин підводить роботодавців до необхідності обходити норми права, які знижують їх можливості управління кадровими потоками та адаптації до викликів економіки. Ступінь розвитку ринку праці, формування державної політики на ринку праці, гнучке правове регулювання, поси-

лення деформалізації трудових відносин являють собою баланс інтересів роботодавців і робітників, саме лібералізація зайнятості багато в чому визначає можливості ринку праці по успішності адаптації його до безперервних змін в економічному і соціальному середовищах.

Список використаних джерел

1. *Ананьев А.* Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике / А. Ананьев // Вопросы экономики. – 1995. – № 5. – С. 39-47.
2. *Соціальна робота у сфері зайнятості населення: навчальний посібник для студентів спеціальності соціальна робота* / за ред. В. В. Харабет, А. І. Андрищенко, В. М. Ніколаєвського. – Маріуполь: Новий світ, 2012. – 568 с.
3. *Кострюкова Н. Н.* Перспективы развития нетипичных видов занятости в научной сфере / Н. Н. Кострюкова // Прикладная психология и психоанализ. – 2011. – № 1 (6). – С. 1-16.
4. *Моцная О. В.* Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: Дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 // Оксана Владимировна Моцная. – М., 2009. – 207 с.
5. *Занятость населения в России: современные тенденции [текст]* / Е. С. Дашкова, Н. В. Дорохова. – Воронеж: Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России, 2013. – 88 с.
6. *Колот А. М.* Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А. М. Колот. – К.: КНЕУ. – 2010. – 251 с.
7. *Кохан В. П.* Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Національна академія правових наук України. Актуальні питання інноваційного розвитку. Науково-практичне видання № 3 (2012). – С. 145-156.
8. *Нестандартная занятость в российской экономике* / под ред. В. Е. Гимпельсона, Р. И. Капелюшников; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: ИД ГУ ВШЭ, 2006. – 400 с.
9. *Киселев И. Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: ученик / И. Я. Киселев. – М., 2006. – 608 с.
10. *Подшибякина Н. Д.* Проблемы трудовых отношений: атипичные формы занятости / Н. Д. Подшибякина // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 1. – С. 25-28.
11. *Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI* // Відомості Верховної Ради України. – 2013. – № 24. – Ст. 243.
12. *Рудая И. Л.* Развитие понятийного аппарата методологии аутсорсинга / И. Л. Рудая // Вестн. СамГУ. – Самара, 2008. – № 5/2 (64). – С. 137-146.
13. *Ожегов С.* Толковый словарь русского языка / С. Ожегов. – М., 2007. – 944 с.
14. *Толковый словарь русского языка около 30000 слов* / под ред. Д. Н. Ушакова. – М.: АСТ Астрель Хранитель, 2007. – 910 с.
15. *Киселев И. Я.* Сравнительное трудовое право: Учебник / И. Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 357 с.
16. *Бородин И. И.* Правовой статус телеработника (в порядке постановки задачи) / И. И. Бородин // Трудовое право. – 2008. – № 5. – С. 13-20.
17. *Stockholm School of Economics Russia* – Стокгольмская школа экономики в России / Стокгольм (Швеция) // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.sserussia.org>.

Резніченко В. М. Поняття та сутність нестандартних форм зайнятості працівників в Україні

В статті автором аналізуються наукові позиції щодо розуміння сутності нестандартної зайнятості, визначено в яких форма нестандартна зайнятість може проявлятися. Досліджуються такі форми нестандартної зайнятості як аутсорсинг, аутстафінг, фріланс, телеробота.

Ключові слова: зайнятість, нестандартна зайнятість, форма нестандартної зайнятості, ознаки.

Резниченко В. М. Понятие и сущность нестандартных форм занятости работников в Украине

В статье автором анализируются научные позиции относительно понимания сущности нестандартной занятости, определены в которых формах нестандартная занятость может проявляться. Исследуются такие формы нестандартной занятости как аутсорсинг, аутстаффинг, фриланс, телеработа.

Ключевые слова: занятость, нестандартная занятость, форма нестандартной занятости, признаки.

Ryeznicenko V. The concept and the nature of non-standard forms of employment in Ukraine

In this article the author examines the scientific approaches to understanding the nature of non-standard employment, which is defined in the form of non-standard employment can occur. Investigated a non-standard forms of employment such as outsourcing, outstaffing, freelancing, teleworking.

Key words: employment, non-standard employment, a form of non-standard employment characteristics.