

SOCIAL AND BEHAVIORAL SCIENCES

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.6.2.13>

POSZUKIWANIE WOLNOŚCI W SIECIACH PRACY: SOCJOLOGICZNA ANALIZA CECH STYLU ŻYCIA I PROBLEMÓW WSPÓŁCZESNEGO FLEELANCERA

Kateryna Nastoyashcha

*kandydat nauk socjologicznych, docent,
doktorantka Katedry Historii i Teorii Socjologii*

Kijowskiego Uniwersytetu Narodowego imienia Tarasa Szewczenki (Kijów, Ukraina)

ORCID ID: 0000-0002-2338-9448

e-mail: kvitka2155@gmail.com

Adnotacja. Artykuł poświęcony jest analizie nowych form zatrudnienia, które pojawiają się w wyniku wpływu globalnych trendów. Usystematyzując te ostatnie, autor zwraca w szczególności uwagę na tak nową formę zatrudnienia, która coraz bardziej zyskuje na popularności, jak freelancing. W kontekście tego autor analizuje styl życia freelancerów, opierając się na wynikach najnowszych równoległych badań. W artykule stwierdzono, że dzisiaj freelancing staje się nowym stylem życia, w którym granica między domem a miejscem pracy i czasami staje się bardzo elastyczna, zanikająca. Z tego powodu swoboda w wyborze zamówień i tworzeniu wolnego harmonogramu sprawia, że freelancer jest wolny w jednym, ale pozbawiony czegoś w drugim. Tak więc zewnętrzna atrakcyjność, wolność i niezależność stylu życia freelancera nie jest pozbawiona problemów i trudności.

Słowa kluczowe: globalne trendy, nowe formy zatrudnienia, freelancing, styl życia.

SEARCH FOR FREEDOM IN THE WORK NETWORKS: A SOCIOLOGICAL ANALYSIS OF LIFESTYLE AND PROBLEMS OF THE MODERN FREELANCER

Kateryna Nastoyashcha

*Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor,
Doctoral Student at the Department of History and Theory of Sociology
Taras Shevchenko National University of Kyiv (Kyiv, Ukraine)*

ORCID ID: 0000-0002-2338-9448

e-mail: kvitka2155@gmail.com

Abstract. The article is devoted to the analysis of new forms of employment that appear as a result of the influence of global trends. Systematizing the latter, the author pays particular attention to freelance as a new form of employment, which is becoming increasingly popular. In this context, the author analyses the lifestyle of freelancers, based on the results of recent parallel studies. The article concludes that today freelancing is becoming a new lifestyle, within which the boundary between home and work space and time becomes very flexible and almost disappearing. Therefore, freedom in choosing orders and forming a free schedule makes the freelancer free in some things but deprived of something in another. So, the external attractiveness, freedom and independence of the lifestyle of a freelancer is not without problems and difficulties.

Key words: global trends, new forms of employment, freelance, lifestyle.

ПОШУК СВОБОДИ В ТЕНЕТАХ РОБОТИ: СОЦІОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ОСОБЛИВОСТЕЙ СТИЛЮ ЖИТТЯ ТА ПРОБЛЕМ СУЧАСНОГО ФРІЛАНСERA

Катерина Настояща

*кандидатка соціологічних наук, доцентка,
докторантка кафедри історії та теорії соціології*

Київського національного університету імені Тараса Шевченка (Київ, Україна)

ORCID ID: 0000-0002-2338-9448

e-mail: kvitka2155@gmail.com

Анотація. Статтю присвячено аналізу нових форм зайнятості, які з'являються внаслідок впливу глобальних тенденцій. Систематизуючи останні, автор, зокрема, приділяє увагу такій новій формі зайнятості, яка все біль-

ше набуває популярності, як фріланс. У контексті цього автор аналізує стиль життя фрілансерів, спираючись на результати останніх паралельних досліджень. У статті робиться висновок, що сьогодні фріланс стає новим стилем життя, в межах якого кордон між домашнім і робочим простором із часом стає дуже гнучким, зникаючим. Через це свобода у виборі замовлень і формуванні вільного графіку робить фрілансера вільним в одному, але позбавленим чогось в іншому. Так, зовнішня привабливість, свобода і незалежність стилю життя фрілансера виявляється не позбавленою проблем і труднощів.

Ключові слова: глобальні тренди, нові форми зайнятості, фріланс, стиль життя.

Вступ. Зростання мобільності в сучасному світі призводить до постійного руху значної кількості населення планети. Люди переїжджають з міста в місто, з країни в країну, здобуваючи нові знання й досвід, змінюючи місця роботи і навіть рід занять. Через стрімкий розвиток технологій наростають також темпи трансформації ринку праці. У багатьох сферах виробництва вже немає потреби в праці людей, порівняно з якою праця машин є дешевшою і надійнішою. У результаті впровадження автопілотного наземного транспорту, розвитку алгоритмів і робототехніки зникає робота не тільки в промисловості, а й у сфері послуг. Диджиталізація (англ. digitalisation), тобто зберігання та обмін масивами інформації у цифровій формі, стала початком четвертої промислової революції, отже, нині тривають істотні зміни в усіх сферах – не лише у виробництві чи сфері надання послуг, а й у трудових відносинах та побуті.

Тенденції до диджиталізації і віртуалізації економіки, автоматизація і роботизація виробництва різко підвищили попит роботодавців на інтелектуальний ресурс, тоді як попит на технологічно-фізичний ресурс знижується. Тому сучасний бізнес усе більше уваги звертає на інтелектуальну працю та нові форми зайнятості, орієнтовані на творчість і знання. Ілюстрацією цьому є стрімке поширення в європейських країнах новітніх, нетипових практик зайнятості, які, за різними оцінками, охоплюють нині до 30–35% від усієї робочої сили, задіяної в економіках цих країн.

Як адекватна відповідь на згадані вище соціальні трансформації може виникнути якісно новий клас, що складатиметься з висококваліфікованих і високоосвічених творчих особистостей – науковців, інженерів, працівників творчих професій тощо, головними характеристиками яких будуть глибокі й всебічні знання та креативність. Тема формування нового креативного класу, як і проблематика зайнятості та ринку праці, давно і плідно розробляється в соціології. Серед зарубіжних дослідників варто згадати праці З. Баумана, А. Турена, М. Уотерса, Р. Кастеля, а також дослідження Карла Фрея і Майкла Осборна (зокрема, за їхніми даними близько 360 сучасних професій належать до позиції найбільшої небезпеки «потенційної автоматизації»), а також роботи Клауса Шваба, Дж. Ріфтінга, Альберта Фельдмана. Власне, в працях останніх питання щодо нових форм зайнятості та їх динаміки розглядається вже давно і більш системно. Із українських соціологів дотично питань зайнятості у своїх працях торкалися В. Тарасенко, В. Суїменко, О. Іващенко, В. Пилипенко, Є. Головаха, О. Куценко, В. Судаков, В. Резнік, Є. Сірий, О. Іванкова-Стецюк, Т. Марценюк, В. Лапіна, Ю. Андрієвська, І. Новак.

Основна частина. Однак повернемося до нових форм зайнятості. Особливу увагу в цьому сенсі варто приділити такій найпоширенішій формі зайнятості, як фріланс. У Сполучених Штатах уже майже більше третини американців заробляють на життя фрілансом (Домашня робота, 2020).

Дослідники припускають, що вже до 2025 року частка фрілансерів на світовому ринку праці становитиме понад половину від загалу (Freelance, 2017). Фріланс стає дедалі поширенішою формою зайнятості не тільки в США, але й в усьому світі. Дедалі популярнішою вона стає і в Україні.

Фрілансером традиційно вважають людину, яка погоджується на роботу лише для виконання певного виду діяльності (позаштатний працівник), часто на певний період, на час проекту. Важливою обставиною для такого робітника є факт, що він сам формує власний час, може виконувати ряд робіт паралельно і має можливість більше заробляти, адже може пропонувати свої послуги іншим роботодавцям, зокрема іноземним компаніям. Ще однією з визначальних переваг є те, що робітник може вибирати роботу сам, беручи до виконання ті проекти, що його цікавлять найбільше.

Фрілансери в Україні сьогодні – це переважно представники так званого креативного класу, люди, робота яких може виконуватися дистанційно, під замовлення. Це носії творчої діяльності, митці – художники, письменники, фотографи, журналісти, а також фахівці IT-сектора, суспільствознавці, викладачі, архітектори, інженери, фахівці з реклами, маркетингу, паблік релейшенз, політтехнологи і навіть лікарі. Кількість фрілансерів у країні збільшується в геометричній прогресії: якщо у 2006–2008 роках українців, готових виконувати дистанційні замовлення, було кілька тисяч, то сьогодні їх кількість зросла до 200 тис. (Исследование: Как за последние 15 лет изменился рынок фриланса в Украине, 2020). Згідно з даними Freelancehunt, частіше за інших замовлення для фрілансерів розміщують IT-компанії, маркетингові агентства, дизайнерські студії та замовники зі сфери послуг. Більшість клієнтів на фрілансі (61%) – ФОПи. Кожен третій – представник малого та середнього бізнесу. Середній дохід фрілансера становить до 400 у.о. на місяць (Исследование: Как за последние 15 лет изменился рынок фриланса в Украине, 2020). Як у світі, так і в Україні переважна більшість фрілансерів – це люди до 35-ти років (згідно з даними Payoneer – понад 70% опитаних фрілансерів молодше 35-ти років, а 21% – молодше 25-ти років (Сколько зарабатывают и где заняты фрилансеры – исследование Payoneer, 2020)).

Цікаво, що згідно з дослідженням, проведеним Workspace, половину опитаних у світ фрілансу привело бажання працювати за гнучким графіком – це найпопулярніша причина, ще 35,9% опитаних набрид офіс, а 30,3% хотіли би мати більше часу на себе. Більше чверті опитаних фрілансерів (26,8%) – інтроверти, і на віддаленій роботі їм комфортніше. Найменш популярні причини переходу на фріланс пов'язані з професійним розвитком: 11,9% хотіли паралельно навчатись і рости професійно (Проблемы и радости типичного фрилансера, 2020).

Означимо низку принципових моментів, які не є значимими поодинці, але в поєднанні з іншими спричиняють ланцюгову реакцію трансформації часово-просторового континууму повсякденних практик і стилю життя робітника-фрілансера. Розглянемо це детальніше.

1. Фрілансер найчастіше працює вдома чи в найближчому від дому коворкінгу.

Найбільш популярним місцем роботи для фрілансера залишається власний дім. Так, згідно з даними, зібраними Payoneer, 83% фрілансерів воліють працювати вдома, а 17% вибирають для роботи кафе, коворкінг, бібліотеки тощо (Скільки заробляють і где заняті фрилансери – исследование Payoneer, 2020). У цьому контексті популярність коворкінгів росла паралельно росту ринку фрілансерів, що не випадково, адже умови такого спільного загального середовища дозволяли психологічно повернутись до умов офісів, що певним чином дисциплінувало і психологічно сприяло розвантаженню через епізодичне спілкування з такими ж фрілансерами. Таким чином, певна частка фрілансерів намагається психологічно провести межу між домашнім, відпочинковим середовищем і робочим простором. Комусь вдається провести ці зони в межах власного помешкання, в когось є потреба більшого дистанціювання в приміщенні коворкінгу. Тому не дивно, що зараз все більшої популярності набирає і діловий туризм – деякі готелі вже пропонують спеціальні програми для тих, хто хотів би зупинитися на тривалий термін для комфортної віддаленої роботи (Poll: the future of work perks is flexibility, 2020).

Факт роботи вдома призводить до ряду трансформації повсякденних практик, зокрема практик харчування. Так, фрілансер має можливість харчуватись значно краще, вибирати час обіду, меню, готувати їжу себе самостійно тощо. Разом із цим це призводить до того, що він змушений часто витратити час на самостійне приготування, купівлю продуктів і т. д. Позитивним це є, коли робітник полюбляє специфічну, оздоровчу їжу або має проблеми зі здоров'ям. Однак є і негатив, коли на пошук чи приготування їжі йде багато часу. Крім того, під час обіду з колегами в офісі людина ще й відпочиває, спілкується, за умови харчування самостійно ця можливість зникає. Проте змінюються не тільки практики харчування. Так, згідно з даними вже згаданого дослідження, 78,5% фрілансерів зізнались, що раді не витратити час на дорогу в офіс. Незважаючи на те, що багато фрілансерів працюють більше 8-ми годин на день і навіть у вихідні, їм все одно до душі гнучкий графік роботи, це відзначили 74,8%. Цікаво що 44,6% фрілансерів задоволені тим, що працюють тільки на себе і самі впливають на свій дохід. 39,3% опитаних зазначили, що завдяки фрілансу мають більше часу на себе і сім'ю (Проблеми і радості типичного фрилансера, 2020).

Більше спілкування із сім'єю впливає на практики спілкування зі співробітниками, адже фрілансер їх частіше за все не бачить або навіть і не знає. Це здійснює вплив, з одного боку, позитивно на результативність праці, але з іншого – може мати й негативні психологічні наслідки, провокує депресії, неврози. Останнє у свою чергу може вже погано впливати на результативність праці (Nakan Ozelik, Sigal G. Barsade, 2018). Особливо цей недолік став помітним під час карантину, коли багатьом офісним співробітникам довелося перейти на дистанційну роботу. Коли людина стає фрілансером примусово і позбавляється звичного спілкування й оточення, це не завжди йде їй на користь, адже вона починає сумувати за звичним спілкуванням (Silicon Valley's Mental Health During Covid-19, 2020). Цікаво, що у 2018 р. Microsoft опитав 14 000 працівників у семи країнах щодо бажаних форм комунікації між співробітниками, і більшість опитаних незалежно від віку і займаних посад кращою формою спілкування назвали особисте спілкування з колегами (New survey explores the changing landscape of teamwork, 2018). Проте не для всіх людей спілкування настільки важливе, є люди, для яких значно комфортнішим є мінімум спілкування.

Однак повернемося до фрілансу. Так, робота вдома дає можливість економити на транспортних витратах, косметичних процедурах і навіть одязі. У людини-фрілансера немає потреби дуже ретельно слідкувати за зовнішністю і купляти новий сучасний одяг, щоби вразити інших чи хоча би відповідати дрес-коду. Це накопичує капітал часу і невитрачених коштів, які людина має можливість спрямувати на інші витрати і сфери життя (наприклад, дозвілля, оздоровчі процедури, туризм). Так, практики самопрезентації, які є складниками іміджу ефективного працівника, за цих обставин також суттєво трансформуються, адже замовник найчастіше бачить виконавця онлайн, а з його профілем знайомиться з резюме і сторінок у соцмережах. Отже, працівнику-дистанційнику немає потреби кожен день працювати над своїм зовнішнім виглядом, достить ретельно попрацювати над своїм віртуальним образом і резюме, мати солідне портфоліо робіт.

2. Фрілансер може сам планувати графік свого робочого дня.

Ця можливість насправді вимагає від людини неабиякої сили волі, але далеко не кожному фрілансеру вдається побудувати чіткий графік роботи й відпочинку і сумлінно його дотримуватись. Для працівників, страждаючих на трудоголізм, завжди є спокуса доробити якомога більше протягом дня, за рахунок обіду, відпочинку, що призводить до перевантаження і перевтоми. Це все відбувається й тому, що фрілансер за власним бажанням може брати в обробку більше одного проекту. Так, згідно з дослідженням Workspace виявилось, що більше половини опитаних фрілансерів (52,7%) працюють з 1–2 проектами одночасно, третина ж – із 3–4. Більше 4-х проектів одночасно беруть на себе 14% фрілансерів. Крім того, більше третини (35,7%) постійно працюють по суботах і неділях, і всього лише 6,7% у вихідні тільки відпочивають (відповідно, всі інші часто працюють і у вихідні) (Проблеми і радості типичного фрилансера, 2020). Отже, декларування фрілансерами того факту, що вони мають можливість завдяки фрілансу більше часу проводити із сім'єю, зовсім не означає, що вони користуються цією можливістю і дійсно більше часу проводять із рідними. Так, незважаючи на повний робочий день, 18% фрілансерів проводять всього 1–4 години на тиждень із сім'єю, а 20% приділяють близьким менше години на тиждень.

Мало користуються фрілансери і відпусткою – кожен четвертий респондент витрачає на відпочинок менше 5 днів на рік. Таким чином, майже чверть фрілансерів (24,2%) не влаштовують собі відпустку протягом року

взагалі, й це притому, що 41% із них можуть дозволити собі подорожі закордон у будь-якій час (Проблеми и радости типичного фрилансера, 2020). Все це свідчить про те, що загалом фрилансери працюють значно більше звичайних працівників і відпочивають менше, хоча і мають змогу відпочивати частіше і більше.

До того ж людина, що працює традиційним чином, має час перепочинку хоча би під час доїзду до місця праці, у фрилансера такої необхідності немає, що за відсутності в нього сили волі спричиняє йому негаразди як у плані перевантаження, так і в протилежному випадку – несвоєчасного виконання об'єму робіт. Так, 42,6% опитаних фрилансерів зізнались, що іноді здавали проекти після дедлайну (Проблеми и радости типичного фрилансера, 2020). За даними тієї ж Workspace – компанії, яка у 2019–2020 роках опитала більше 3000 фрилансерів, ми бачимо, що третина опитаних фрилансерів (32,8%) чіткого графіка не мають. При цьому цікаво, що 42,3% фрилансерів не користуються перевагою формувати свій графік самостійно і починають робити свою роботу тоді ж, коли і їхні офісні колеги – у період з 8 до 11 ранку. Таким чином 22% фрилансерів зізнались, що живуть нестабільно, не по графіку, а ще 30,5% фрилансерів підтвердили, що живуть більш розслаблено, ніж їхні офісні колеги, і працюють до 6-ти годин на день. Однак при цьому 28,7% фрилансерів, навпаки, працюють більше 8-ми годин на день, а 4,1% – навіть більше 12-ти годин (Проблеми и радости типичного фрилансера, 2020).

Так, свобода у плануванні й виборі замовлень дає можливість фрилансеру брати низку робіт від різних замовників, що, однак, створює небезпеку в реалізації за умов погіршення здоров'я. І якщо за традиційної форми праці працівник завжди може взяти лікарняний чи відпустку за свій рахунок, то за умов фрилансу це не так просто, що створює додаткові умови психологічної напруги. Взагалі, причин для хвилювань у фрилансера досить. Нестабільний дохід – передбачувано головний недолік фриланса, його відзначили 65,7% опитаних. Також фрилансерів засмучує: малорухливий спосіб життя (54,5%), жорстка конкуренція на ринку (41,9%), брак спілкування (32,8%), погана самодисципліна (30,2%), часті переробки (25,8%). (Проблеми и радости типичного фрилансера, 2020). Підтвердження такого розподілу зустрічаємо і в інших дослідженнях. Як вторинні фактори напруги психологи відзначають також хвилювання через велику конкуренцію і відсутність спілкування з колегами (State of Remote Work 2018 Report, 2018).

Постійна напруга не може не позначатися на здоров'ї. Так, ще 15 років тому Міхаель Ертель, вивчаючи проблеми фрилансерів, повідомив про специфічні проблеми зі здоров'ям, які були їм зафіксовані у 37% фрилансерів. В основному це були хронічне напруження і нездатність розслабитися через неконтрольованість власного робочого навантаження (Ertel, 2005). Те саме у 2017 році підтвердили і швейцарські дослідники. Згідно з їхніми даними безсоння, нервовість, зайва вага – типові проблеми фрилансерів (Giudici, Lepori, Marazzi, 2017). Такі проблеми, на наше переконання, виникають найперше через нездатність певної частини фрилансерів організувати свій режим дня правильно. Ця обставина детермінує те, що людина емоційно і фізично виснажує себе роботою, що призводить до порушенням сну і режимів харчування (Самарина, 2018).

Проте, незважаючи на все це, превалююча більшість фрилансерів не воліє йти із фрилансу, відзначаючи перевагу плюсів над мінусами в такій роботі. Так, згідно з даними Раупеер, люди, які заробляють тільки на фрилансі, отримують більше грошей і більш задоволені своїм стилем життя (Скільки заробляють и где заняты фрилансеры, 2020). Про це свідчать данні й британських дослідників. Так, у ході опитування, проведеного компанією Markel, 90% респондентів заявили, що самозайнятість дозволяє їм відчувати себе щасливіше, ніж традиційний формат роботи. Головними перевагами самозайнятості опитані назвали свободу праці, відсутність керівництва і можливість підлаштувати робочий графік до інших своїх обов'язків. Майже 40% респондентів уважають, що нічого не втратили, відмовившись від типового робочого середовища (UK's self-employed happier working for themselves, 2016).

3. Фрилансер працює переважно самостійно і тільки особисто несе відповідальність за результати своєї роботи.

Ця обставина створює додатковий важіль психологічної напруги. Адже це значно посилює відповідальність за якість і вчасність виконання. Якщо за умови традиційної праці виконавець часто ділить працю та її недоліки з колективом, і негаразди роботи не впливають на отримання зарплатні, то у випадку фрилансерів все прямо навпаки. Так, досвід фрилансу вчить самостійності, відповідальності, сили волі, а також конкурентності. Адже щоб замовник звернувся до нього вдруге, робота має бути бездоганною і якісною, а це у свою чергу потребує постійного навчання, самовдосконалення, розвитку своїх навичок у професії. Те, що віддалені співробітники в середньому працюють більше й інтенсивніше, проявляючи позитивне ставлення до роботодавця, підтвердило й дослідження у Великобританії (Felstead, Henseke, 2017).

Щоб заробляти гарно і більш-менш постійно (а тут треба зазначити, що фрилансер працює від замовлення до замовлення), фрилансер, крім роботи і дозвілля, має витратити час ще й на навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації, майстер-класи і т.д. У цьому контексті актуальність освіти протягом життя набуває особливого сенсу, тим більше, що часто виникає потреба навчання новому, оволодіння новими навичками, новою професією, яку фрилансер вважає більш цікавою і більш перспективною для себе.

4. Фрилансер шукає замовників дистанційно.

Це насамперед означає, що фрилансер повинен мати розвинені навички самопрезентації на відповідних форумах, групах, платформах, уміти рекламувати свій продукт і свої здібності.

Отже, нова форма зайнятості – фриланс – суттєво впливає на класичні форми зайнятості, створюючи у власному просторі нові практики трудової діяльності – креативної, самостійно регламентованої, дистанційної, мобільної і відповідальної одночасно. У цьому сенсі фриланс стає новим стилем життя, в межах якого кордон

між домашнім та робочим простором і часом стає дуже гнучким, зникаючим. Фрілансер працює, коли хоче і коли є замовлення, може працювати, переміщаючись у просторі на великі відстані, тобто подорожуючи і змінюючи місце проживання. Він може працювати вночі й відсипатися вдень, мати час на обід, коли йому заманеться, а не за розкладом, спілкуватися не по роботі, а виключно з друзями і рідними – обмеженим колом людей. Таке усамітнення в роботі робить його вільним в одному, але позбавленим в іншому, й це інше – колективна солідарність, спільна праця, спілкування з колегами. Потреба ж постійно вдосконалюватись, щоб отримати замовлення, а ще ризики і безпеки невдачної оцінки твоєї роботи з боку замовника створюють зайву психологічну напругу.

Великі корпорації дбають і про дозвілля своїх працівників, організують корпоративи і культурні заходи, піклуються про здоров'я співробітників. Фрілансер організує своє дозвілля сам, сам організує собі оздоровчі практики. Отже, завдячуючи фрілансу, у фрілансера є весь спектр практик стилів життя, змінюються практики самопрезентації, спілкування, організації часу і побуту, дозвіллі практики тощо. Так, у фрілансера формується зовсім інша повсякденність, свої специфічні режими роботи і дозвілля, свій індивідуальний підхід до організації трудової діяльності й використання вільного часу. Вільного часу у фрілансера може бути як значно більше, так і не бути зовсім, свобода вибору щодо кількості замовлень може погано впливати на гармонійну організацію життя і доцільне переключення режимів роботи і дозвілля. Іноді у великій кількості замовлень зовсім немає необхідності, але людина просто не вміє не працювати і не знає, як організувати свій вільний час вірно. Зв'язок фрілансу і трудоголізму ще є маловивченим, проте можна зробити припущення, що частина фрілансерів може мати таку залежність від роботи, на що вказує і соціально-психологічний портрет типового фрілансера (Проблеми и радости типичного фрилансера, 2020).

Результати та їх обговорення. Таким чином, сьогодні для більшості фрілансерів така діяльність дедалі стає не просто типом зайнятості, а й часто стилем життя, орієнтованим на свободу, саморозвиток, самостійність, незалежність від робочого оточення й керівництва. Фрілансери – самі собі господарі, й це формує відповідний тип мислення, світогляду, який дисонує із традиційними, усталеними поглядами на роботу і зайнятість як на залежність, необхідність, підлеглисть керівнику, орієнтованість на кар'єрне зростання. Всі ці моменти стають для фрілансера неважливими (Кузьмін, 2012). Проте вивчення проблем фрілансерів свідчить про те, що все не так просто і легко, як здається, адже більшість фрілансерів бояться нестабільності, перевантажують себе роботою, мало відпочивають (а часто і не користуються відпусткою зовсім), не вміють правильно організувати свій режим дня, через що мають проблеми зі здоров'ям. Трудоголізм, як можна припустити, теж є актуальною проблемою фрілансерів, адже більшість із них ведуть більше одного проекту одночасно і часто перевтомлюються.

Можливо, частково вирішенню цих проблем сприяла б інституціоналізація нових практик зайнятості. Такою альтернативною концепцією реформування ринку праці країн ЄС є реалізація політики флексік'юриті як політики нових практик зайнятості, підтриманих на державному рівні. «Ця концепція налаштована на оптимальне поєднання гнучкості ринку праці з нестандартною зайнятістю (flexibility) та поліпшення соціального захисту працівників, які залучені до роботи в нестандартних умовах (socialsecurity), в результаті чого з'являється модель флексік'юриті (flexibility + security), або гнучкої захищеності, яка була розроблена і продовжує розвиватися в Данії та Нідерландах» (Ціжма, 2013). Найважливішим елементом концепції флексік'юриті є регулювання державою ринку праці та ефективна і дієва система страхування працівників на випадок безробіття. Крім того, цією концепцією передбачається створення нової, більш гнучкої системи захисту працівників, що враховує нетрадиційні форми зайнятості: фрілансінг, аутсорсінг, краудстафінг, аутстафінг, віддалений доступ тощо. Проте викликами флексік'юриті для українського ринку праці є часткова «гнучкість» та низький рівень «соціального захисту». Основними чинниками, що знижують рівень українського ринку, слід назвати низьку мобільність робочої сили всередині країни, недостатній рівень оплати праці. (Азьмук, 2019: 10). Щодо фрілансу зазначимо, що у світовому масштабі в середній перспективі такі дії змінять статус фрілансу на ринку праці, посилять його позиції. Вплине це і на збільшення кількості фрілансерів, що стане передумовою формування цієї групи як основи креативного класу. Таке припущення легко обґрунтувати тим, що фріланс – це зовсім інший стиль життя, який передбачає не тільки креативність, але і свободу мислення, незалежність, а при цьому – високу відповідальність, працьовитість.

Висновки. Окреслимо основні висновки нашого аналізу, які, на наш погляд, є перспективними з огляду на подальшу трансформацію ландшафту ринку праці і поширення фрілансу. Отже:

1. Серед нових форм зайнятості найбільшої популярності набуває фріланс. Ця нова форма зайнятості поки не є масовою, але з огляду на глобальні тренди ми можемо припустити, що в близькій перспективі саме ця нова форма зайнятості змінить ринок праці, вплине на соціальну структуру, переформатує економічні процеси, ймовірно, навіть побічно сприятиме поліпшенню екологічної ситуації.

2. Нові практики зайнятості також прискорять процеси формування креативного класу у світовому масштабі, що у свою чергу може вплинути на формування вже керованої демократії.

3. Фріланс як нова форма зайнятості стає дедалі все більше не стільки формою праці, скільки стилем життя. Цей стиль життя, попри декларативну зорієнтованість на саморозвиток і збільшення вільного часу людини, має ряд прихованих недоліків і ризиків.

Список використаних джерел:

1. Азьмук .Н.А. Флексік'юриті: виклики для ринку праці України. *Modern economics*. 2019. № 15. С. 6–12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2019_15_3
2. Домашня работа, 2020 URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/domashnyaya-rabota> (дата звернення: 15.01.2020)

3. Исследование: Как за последние 15 лет изменился рынок фриланса в Украине. URL: <https://itc.ua/news/issledovanie-kak-za-poslednie-15-let-izmenilsya-rynok-frilansa-v-ukraine> (дата звернення: 11.11.2020).
4. Кузьмін О.Є., Солярчук Н.Ю. Фріланс та загальна характеристика фрілансера. *Науковий вісник НЛТУ України*. НУ Львівська політехніка, 2012. Вип. 22.7. С. 375–380.
5. Проблемы и радости типичного фрилансера в 2020 году. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020> (дата звернення: 16.01.2020).
6. Самарина И. Болезни фрилансеров: как заработать и остаться здоровым. URL: <https://pr-cy.ru/news/p/6916-bolezni-frilanserov> (дата звернення: 18.01.2020).
7. Сколько зарабатывают и где заняты фрилансеры – исследование Payoneer. URL: <https://ain.ua/2020/02/06/otchet-payoneer-o-frilanserax/> (дата звернення: 16.01.2020).
8. Ціжка Ю.І. Концепція флексик'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення. *Бізнес Інформ*. URL: http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/197_202.pdf
9. Ertel M. Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 2005. Volume 19. P. 293–299. URL: <https://doi.org/10.1080/02678370500307289> (last accessed: 18.01.2020).
10. Felstead A., Henseke G. Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 2017. 32: 195–212. URL: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097> (last accessed: 16.01.2020).
11. Freelance. URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/freelance.html>
12. Giudici F., Lepori A., Marazzi Ch. Beeinflussen atypische Arbeitsformen die Gesundheit? *Die Volkswirtschaft*. 2017. 4. P. 46–49 URL: https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2017/03/16_Giudici_Lepori_Marazzi_DE.pdf (last accessed: 16.01.2020).
13. Hakan Ozcelik, Sigal G. Barsade. No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. *AMJ*, 2018. 61. 2343–2366. URL: <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066> (last accessed: 16.01.2020).
14. New survey explores the changing landscape of teamwork. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2018/04/19/new-survey-explores-the-changing-landscape-of-teamwork/> (last accessed: 16.01.2020).
15. Poll: the future of work perks is flexibility (and hotel day passes). URL: <https://blog.hotelsbyday.com/the-future-of-work-perks/> (last accessed: 16.01.2020).
16. Silicon Valley's Mental Health During Covid-19. URL: <https://www.teamblind.com/blog/index.php/2020/03/31/silicon-valleys-mental-health-during-covid-19/> (last accessed: 16.01.2020).
17. State of Remote Work 2018 Report: What It's Like to be a Remote Worker in 2018. URL: <https://buffer.com/resources/state-remote-work-2018/> (last accessed: 16.01.2020).
18. The Economic Power of Cities Compared to Nations. URL: <https://www.citylab.com/life/2017/03/the-economic-power-of-global-cities-compared-to-nations/519294/> (last accessed: 14.08.2020).
19. UK's self-employed happier working for themselves. URL: <https://www.freshbusinessthinking.com/uks-self-employed-happier-working-for-themselves/> (last accessed: 16.01.2020).

References:

1. Azmuk. N.A. Fleksik'iuiriti: vyklyky dlia rynku pratsi Ukrainy [Flexicurity: challenges for the Ukrainian labor market]/ Azmuk N.A.// *Modern economics*. 2019. № 15. P. 6-12. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/modecon_2019_15_3 [in Ukrainian].
2. Domashniaia rabota [Homework], 2020 URL: <https://econs.online/articles/ekonomika/domashnyaya-rabota> (last accessed: 15.01.2020) [in Russian].
3. Issledovanie: Kak za poslednie 15 let izmenilsia rynek frilansa v Ukraine [Research: How the freelance market in Ukraine has changed over the past 15 years]. URL: <https://itc.ua/news/issledovanie-kak-za-poslednie-15-let-izmenilsya-rynok-frilansa-v-ukraine> (last accessed: 11.11.2020) [in Russian].
4. Kuzmin O.Ie. Frilans ta zahalna kharakterystyka frilansera [Freelance and general characteristics of a freelancer]/ O.Ie. Kuzmin, N.Iu. Soliarчук // *Naukovyi visnyk NLTU Ukrainy*. NU Lvivska politekhnika, 2012. Issue. 22.7. P. 375–380. [in Ukrainian].
5. Problemy i radosti tipichnogo frilansera v 2020 godu [Problems and joys of a typical freelancer in 2020]. URL: <https://workspace.ru/blog/the-challenges-and-joys-of-a-typical-freelancer-in-2020> (last accessed: 16.01.2020) [in Russian].
6. Samarina I. Bolezni frilanserov: kak zarabotat i ostatsia zdorovym [Diseases of freelancers: how to make money and stay healthy]. URL: <https://pr-cy.ru/news/p/6916-bolezni-frilanserov> (last accessed: 18.01.2020) [in Russian].
7. Skolko zarabatyvaiut i gde zaniaty frilansery — issledovanie Payoneer [How much do freelancers earn and where do they work - Payoneer research]. URL: <https://ain.ua/2020/02/06/otchet-payoneer-o-frilanserax/> (last accessed: 16.01.2020). [in Russian]
8. Tsizhma Yu.I. Kontsepsiia fleksikiuriti ta nestandartni formy zainiatosti: vyklyky sohodennia [The concept of flexicurity and non-standard forms of employment: the challenges of today]. *Biznes Inform [Elektronnyi resurs]*. – URL: http://www.business-inform.net/pdf/2013/7_0/197_202.pdf [in Ukrainian].
9. Ertel, M. Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. *Work & Stress*, 2005. Volume 19. pp. 293-299. URL: <https://doi.org/10.1080/02678370500307289> (last accessed: 18.01.2020)
10. Felstead, A. and Henseke, G. (2017), Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32: 195-212. URL: <https://doi.org/10.1111/ntwe.12097> (last accessed: 16.01.2020)
11. Freelance. URL: <http://www.businessdictionary.com/definition/freelance.html>.

12. Giudici, F., Lepori, A., Marazzi, Ch. Beeinflussen atypische Arbeitsformen die Gesundheit? Die Volkswirtschaft, 2017. 4. pp. 46-49 URL: https://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2017/03/16_Giudici_Lepori_Marazzi_DE.pdf (last accessed: 16.01.2020)
13. Hakan Ozcelik, Sigal G. Barsade. No Employee an Island: Workplace Loneliness and Job Performance. AMJ, 2018. 61, 2343–2366. URL: <https://doi.org/10.5465/amj.2015.1066> (last accessed: 16.01.2020)
14. New survey explores the changing landscape of teamwork. URL: <https://www.microsoft.com/en-us/microsoft-365/blog/2018/04/19/new-survey-explores-the-changing-landscape-of-teamwork/> (last accessed: 16.01.2020)
15. Poll: the future of work perks is flexibility (and hotel day passes). URL: <https://blog.hotelsbyday.com/the-future-of-work-perks/> (last accessed: 16.01.2020)
16. Silicon Valley's Mental Health During Covid-19. URL: <https://www.teamblind.com/blog/index.php/2020/03/31/silicon-valleys-mental-health-during-covid-19/> (last accessed: 16.01.2020)
17. State of Remote Work 2018 Report: What It's Like to be a Remote Worker in 2018. URL: <https://buffer.com/resources/state-remote-work-2018/> (last accessed: 16.01.2020)
18. The Economic Power of Cities Compared to Nations. URL: <https://www.citylab.com/life/2017/03/the-economic-power-of-global-cities-compared-to-nations/519294/> (last accessed: 14.08.2020)
19. UK's self-employed happier working for themselves. URL: <https://www.freshbusinessthinking.com/uks-self-employed-happier-working-for-themselves/> (last accessed: 16.01.2020)

DOI <https://doi.org/10.51647/kelm.2020.6.2.14>

TOLERANCJA SPOŁECZEŃSTWA UKRAIŃSKIEGO: WYZWANIE TERAŹNIEJSZOŚCI CZY WYIMAGINOWANE DOBRO?

Olena Stukal

aspirant Instytutu Socjologii Narodowej Akademii Nauk Ukrainy (Kijów, Ukraina)

ORCID: 0000-0001-6332-5943

e-mail: stukall@ukr.net

Adnotacja. Artykuł zawiera przegląd wyników badań nad tolerancyjnymi aspektami funkcjonowania społeczeństwa ukraińskiego. W szczególności przedstawiono odpowiedzi na wybrane pytania World Values Survey, corocznego monitorowania Instytutu Socjologii Narodowej Akademii Nauk Ukrainy, badania interpersonalnych napięć polityczno-psychologicznych populacji Kijowskiego Międzynarodowego Instytutu Socjologii. Scharakteryzowano postrzeganie tolerancji ludności Ukrainy w ocenach odbiorców studenckich (zgodnie z wynikami badania autorskiego). Tolerancja społeczeństwa krajowego została oznaczona przez respondentów jako pożądana, ale nie istniejąca sytuacja. Jednocześnie uczniowie mieli różne oceny stanu tolerancji społeczeństwa ukraińskiego i zwracali uwagę na warunki i czynniki osiągnięcia tolerancji. W szczególności chodziło o uregulowanie sytuacji społeczno-ekonomicznej w państwie, przewyższenie konfliktów, stworzenie sprzyjającej atmosfery dla rozwoju jednostek, zapewnienie stabilności funkcjonowania społeczeństwa, poszerzenie doświadczeń kulturowych obywateli, zwiększenie świadomości społeczeństwa na temat korzyści z tolerancji. Ważnym kryterium jest edukacja jednostki przez różnych agentów socjalizacji.

Słowa kluczowe: tolerancja społeczeństwa ukraińskiego, nietolerancja, oznaki tolerancji, tolerancja osobowości, czynniki kształtujące tolerancję, czynniki tolerancji.

TOLERANCE OF UKRAINIAN SOCIETY: A CHALLENGE OF TODAY OR AN IMAGINARY GOOD?

Olena Stukal

Postgraduate Student at the Department of Social Psychology

Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv, Ukraine)

ORCID ID: 0000-0001-6332-5943

e-mail: stukall@ukr.net

Abstract. The article provides an overview of the studies' results of tolerant aspects of the functioning of Ukrainian society. In particular, the answers to some questions of the World Values Survey, the annual Monitoring of the Institute of Sociology of the National Academy of Sciences of Ukraine, the study of interpersonal political and psychological tensions of the KIIS population are presented. The perception of tolerance of the population of Ukraine in the assessments of the student audience is characterized (according to the results of the author's research). Tolerance of the domestic society was marked by the respondents as a desirable, but not existing situation. At the same time, students had different assessments of the state of tolerance of Ukrainian society and noted the conditions and factors for achieving tolerance. In