



LAISVAI SAMDOMO DARBO RINKOS TEORINIAI ASPEKTAI

Jelena Kruglik¹, Algirdas Krivka²

Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslo vadybos fakultetas

El. paštas:¹jelena.kr359@gmail.com,²algirdas.krivka@vgtu.lt

Santrauka. Straipsnyje nagrinėjami naujo tipo darbo rinkos– laisvai samdomo darbo, teoriniai aspektai. Tyrimas apima laisvai samdomo darbo koncepcijos, rinkos atsiradimo priežasčių, privalumų bei trūkumų iš darbdavio ir darbuotojo pozicijų nagrinėjimą. Laisvai samdomo darbo rinkai kokybiškai įvertinti, laisvai samdomų darbuotojų darbas lyginamas su nuolatinių (etatinių) darbuotojų darbu. Be to, tiriamos ir lyginamos daugiausiai užsiregistravusių naudotojų turinčios laisvai samdomų darbuotojų interneto platformos, jų funkcijos. Atliktas tyrimas leidžia apibendrinti laisvai samdomo darbo tematikaidedikuotos mokslinės literatūros tendencijas, suformuoti naujas, į rinkos pokyčius orientuotas koncepcijas.

Reikšminiai žodžiai: darbo rinka, laisvai samdomas darbas, laisvai samdomų darbuotojų interneto platformos, konkurencija darbo rinkoje, darbuotojų kvalifikacija.

1. Įvadas

Globalizacijos, darbo humanizavimo idėjos, išryškėjusios XX a. pabaigoje ir aktualios iki šiol, sudarė sąlygas įmonių veiklos bei darbo rinkos pagrindinių tendencijų kaitai. Ypač ryškiai darbo humanizavimo idėjos paveikė darbo rinkos santvarką. Pasikeitę darbo organizavimo reikalavimai lėmė naujų darbo rinkos modelių kūrimąsi. Ryškiausias pastarųjų metų naujo tipo darbo rinkos modelis – laisvai samdomo darbo rinka. Populiarios JAV finansinės analitinės kompanijos *Intuit* duomenimis, vien JAV laisvai samdomų darbuotojų skaičius 2010–2020 m. išaugo nuo 20 iki 40 procentų (*Intuit* 2010). Dėl sparčios laisvai samdomo darbo plėtros galima teigti, jog laisvai samdomo darbo rinkos formavimasis yra vienas aktualiausių šiuolaikinės darbo rinkos reiškinių. Statistiniais duomenimis pagrįstas augantis laisvai samdomo darbo populiarumas gali būti siejamas su tiek darbuotojams, tiek darbdaviams suteikiamais ryškiais šio rinkos modelio privalumais. Siekiant išsiaiškinti laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimo ir sparčios plėtros priežastis, būtina išanalizuoti ir tiksliai apibrėžti naujo tipo darbo rinkos teorines gaires.

Straipsnio *mokslinė problema* – į proceso dinamiką ir šiuolaikines tendencijas orientuota laisvai samdomo darbo rinkos koncepcijos teorinė apžvalga. Keliamas *tikslas* – remiantis šiuolaikine moksline literatūra, teori-

niame lygmenyje išnagrinėti laisvai samdomo darbo sąvoką ir jo rinkos ypatumus, laisvai samdomo darbo privalumus ir trūkumus darbdaviams bei darbuotojams. Taikomi *tyrimo metodai* – laisvai samdomo darbo sąvokos formavimui naudojamas indukcijos metodas, privalumų ir trūkumų tyrimas atliktas remiantis funkcinės analizės metodu, išvadų pateikimui naudojamas dedukcijos metodas. Straipsnyje, remiantis moksline literatūra, lyginamos nuolatinių įmonės darbuotojų ir laisvai samdomų darbuotojų darbo sąlygos, nagrinėjami laisvai samdomo darbeteigiami ir neigiami aspektai vertinant iš darbuotojo ir darbdavio pozicijų. Atliktas teorinis tyrimas pateikia naują, į proceso dinamiką orientuotą laisvai samdomo darbo rinkos apibrėžimą, atsiradimo priežastis bei tolesnės plėtros prielaidas.

2. Laisvai samdomo darbo sąvoka

Laisvai samdomo darbo rinkos plėtra yra vienas ryškiausių šiuolaikinės darbo rinkos raidos aspektų. Nepaisant sparčios reiškinio plėtros ir palankių augimo prognozių, nėra priimta vieningos sąvokos, apibrėžiančios laisvai samdomo darbuotojo veiklą. Dėl reiškinio dinamiškumo įvairių autorių siūlomos sąvokos greitai tampa per siauros laisvai samdomų darbuotojų veiklos spektrui apibrėžti.

Viena pirmųjų laisvai samdomą darbą apibūdinančių sąvokų teigė, jog tai kūrybinėse ir žiniasklaidos srityse dirbantys nepriklausomi darbuotojai (*Storey et al.*

2005). Tačiau 2012 m. atlikto laisvai samdomo darbo rinkos tyrimo duomenimis, 2007 m. 90 proc. atliekamų darbų priklausė vos kelioms pagrindinėms veiklos sritims, o 2012 m. tas pats kiekis atliekamų darbų jau buvo pasiskirstęs tarp 35 veiklos sričių (Odesk 2012).

Statistiniais duomenimis patvirtinta sparti laisvai samdomo darbo veiklos sričių plėtra leidžia daryti išvadą, kad 2005 m. pasiūlyta laisvai samdomo darbo sąvoka nebetinka šiuolaikinei rinkai. Dėl šios priežasties buvo pasiūlyta nauja laisvai samdomo darbo koncepcija. Anot J. Benson ir M. Brown (2007), tai kūrybos, vadybos, mokslinių ir techninių sričių darbas, atliekamas kvalifikuotų specialistų, dažnai vadinamų „žinių darbuotojais“ dėl disponuojamos informacijos bei problemų sprendimo įgūdžių. Vėlesniais metais pasiūlyta sąvoka jau aprėpia platesnes laisvai samdomo darbo sritis, tačiau neatsižvelgia į laisvai samdomo darbo teisinį aspektą. J. Kitching ir D. Smallbone (2012) teigimu laisvai samdomi darbuotojai vis dar nėra tiksliai įteisinti darbo rinkos santykius reglamentuojančiuose teisės aktuose. Jie negali būti įteisinti kaip įmonės samdomi darbuotojai, kadangi skirtingai nuo pastarųjų, jie nesudaro ilgalaikių darbo sutarčių su įmonėmis, įmonės neapmoka jų mokesčių valstybei (gyventojų pajamų mokestis, privalomojo sveikatos draudimo ir valstybinio socialinio draudimo įmokos). Atsižvelgiant į tai, laisvai samdomi darbuotojai teisinėje bazėje esą individualios veiklos vykdytojai arba dirbantys pagal verslo liudijimą. Tačiau pasak J. Kitching ir D. Smallbone (2012) tai nėra visiškai teisingas veiklos įregistravimas, kadangi tiek individuali veikla, tiek verslo liudijimas turėtų būti skiriamas asmenims, vystantiems savo verslą. Kalbant apie nuosavo verslo vystymą, dažnai turima omeny ir darbuotojų samdymas, tačiau laisvai samdomi darbuotojai dirba patys, be papildomų darbuotojų samdymo. Dėl šios priežasties laisvai samdomų darbuotojų negalima vienareikšmiškai prilyginti individualios veiklos vykdytojams ar asmenis, dirbantiems pagal verslo liudijimą.

Apibendrinus išnagrinėtą literatūrą, galima teigti, jog laisvai samdomas darbas – tai įvairių sričių kvalifikuotų specialistų atliekamas darbas pagal vienkartinę sutartį, paremtas individualios veiklos ar verslo liudijimais.

3. Laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimo priežastys

Laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimas ir plėtra yra XX a. pabaigos – XXI a. pradžios reiškinys, tačiau prielaidas jo atsiradimui galima išvelgti jau XX a. pradžios

mokslininkų tyrimuose. 1933 m. E. Mayo atliko žmoniškųjų išteklių kokybinį tyrimą, kuriuo bandė išsiaiškinti, kokie veiksniai daro įtaką darbo našumo didinimui. Eksperimento rezultatai parodė, kad psichologiniai veiksniai (darbuotojo pripažinimas, įmonės klimatas) turi didesnę įtaką darbuotojų motyvacijai ir našumui, nei fiziniai veiksniai (darbo vieta, apšvietimas, temperatūra) (Mayo 2003). Nuo to laiko plėtojama nauja žmoniškųjų išteklių tobulinimo tendencija – darbo humanizavimas.

Darbo humanizavimo sąvoka apima darbo sąlygų plačiąją prasme gerinimą, siekiant darbuotojo kaip asmenybės tobulėjimo, įgalinančio pagerinti ir įmonės rezultatus. Darbo rinkoje pradėjus plisti darbo humanizavimo tendencijoms, susiformavo naujo tipo žmogus – savimi pasitikintis, norintis dirbti kvalifikaciją atitinkantį darbą, reikalaujantis pagarbos (Martinkus *et al.* 2006). Siekiamos tiek patenkinti naujo tipo darbuotojo poreikius, tiek padidinti savo konkurencinį pranašumą, įmonės turi sudaryti darbuotojams galimybes ir skatinti juos įgyti aukštesnę kvalifikaciją. Taip pat įmonės turi stengtis mažinti darbuotojų emocinį apkrovimą – emocinius stresus, darbo monotonią, per didelę darbo spartą bei neigiamą darbo atmosferą. Tik taikydamos darbo humanizavimo principus įmonės gali užtikrinti maksimalų darbuotojų našumą bei padidinti savo konkurencinį pranašumą rinkoje. Tačiau minėtųjų priemonių taikymas įmonės viduje reikalauja nemažų sąnaudų. Siekiant maksimizuoti darbuotojų našumą minimaliomis darbo išteklių sąnaudomis kilo poreikis laisvai samdomo darbo rinkai formuotis.

Nagrinėjant laisvai samdomo darbo atsiradimo priežastis iš darbuotojų pusės, galima išskirti šiuos veiksnius: organizacinis decentralizavimas, erdvinis atskyrimas, laiko lankstumas, didesnis savarankiškumas, geresnis šeimos ir profesijos suderinimas (Martinkus *et al.* 2006). Pagrindinė organizacinio decentralizavimo bei erdvinio atskyrimo teikiama nauda darbuotojui – galimybė dirbti saugioje, streso faktorių nesukuriančioje namų aplinkoje. Anot B. A. Ellis (2013), laisvai samdomi darbuotojai, galintys dirbti namų aplinkoje, vertina tai kaip vieną svarbiausių pasirinkto darbo privalumų. Dirbdami aplinkoje, kuri jiems yra pažįstama ir kurioje jie jaučiasi saugūs, darbuotojai patys eliminuoja išorinius streso faktorius ir, atitinkamai, padidina savo darbo našumą. Dar vienas erdvinio darbo atskyrimo privalumas darbuotojams – tai išlaidų, susijusių su darbovieta, mažinimas. Prie šių išlaidų priskiriamos kelionės iki darbo vietos išlaidos, išlaidos darbo drabužiams įsigyti (Martinkus *et al.* 2006). Pastarieji veiksniai nėra tiesiogiai sietini su darbo našumo didinimu, tačiau priskiriami laisvai samdomo darbo teikiamai finansinei naudai darbuotojui.

Kitas teorinėje literatūroje išskirtas laisvai samdomo darbo atsiradimą skatinantis veiksnys – darbuotojų savarankiškumas. Dauguma įmonių, sudarydamos sutartį su laisvai samdomais darbuotojais, darbo reikalavimuose apibrėžia tik galutinį darbo produktą bei darbo atlikimo terminą, tačiau neriboja produkto kūrimo proceso. Jau minėto E. Mayo (2003) atlikto eksperimento metu buvo įrodyta, kad pasitikėjimas darbuotojais bei tam tikros darbo laisvės suteikimas skatina darbuotojų motyvacijos ir, atitinkamai, darbo našumo augimą.

Dar vienas laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimą paskatinęs faktorius – darbo laiko lankstumas ir palankesnės galimybės šeimai bei profesijai suderinti. Laisvai samdomo darbo pasirinkimas suteikia darbuotojams galimybę patiems reguliuoti savo darbo laiką. Darbuotojai gali patys sudaryti savo darbo grafiką, atsižvelgdami į asmenines produktyvumo ypatybes. Taip pat lankstus darbo grafikas leidžia darbuotojams lengviau suderinti profesinį ir asmeninį gyvenimą. Laisvai samdomo darbo atsiradimas tapo ypač aktualus jaunoms šeimoms dėl galimybės savarankiškai paskirstyti laiką tarp namų ūkio darbų ir profesinių užduočių.

Siekiant empiriškai pagrįsti teorines laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimo prielaidas, buvo atlikta apklausa, kurios metu respondentai turėjo nurodyti laisvai samdomo darbo pasirinkimo priežastis. Tyrimo metu buvo apklausta 8 613 aktyvių laisvai samdomų darbuotojų. Apklausos rezultatai parodė, kad 47 proc. respondentų laisvai samdomą darbą rinkosi skatinami tik asmeninių prioritetų. Apklaustųjų išskiriami pagrindiniai laisvai samdomo darbo pasirinkimo motyvai buvo šie: galimybė užsiimti norima veikla (36 proc.), profesinio tobulėjimo siekimas (18 proc.), galimybė daugiau laiko skirti šeimai (8 proc.) (Shevchuk, Strebkov 2012).

Galimybė užsiimti norima veikla bei profesinio tobulėjimo siekimas patvirtina teorinę prielaidą, kad laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimas buvo paskatintas darbuotojų savarankiškumo siekiu. Galimybė daugiau laiko skirti šeimai įrodo, kad darbo laiko lankstumas bei geresnis šeimai ir profesijai suderinimas praktikoje taip pat turėjo reikšmės laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimui. Apibendrinus apklausos duomenis, galima teigti, jog laisvai samdomo darbo rinkos atsiradimo teorinės prielaidos sutampa su realiais, darbuotojų nurodytais, šios darbo rūšies pasirinkimo motyvais.

Nagrinėjant laisvai samdomo darbo atsiradimą iš įmonių pusės, svarbu atkreipti dėmesį į pagrindinį darbuotojų ir darbdavių pasirinkimo motyvų skirtumą. Darbuotojų atžvilgiu laisvai samdomo darbo rinka susikūrė dėl socialinių - psichologinių priežasčių (darbo humani-

zavimas), o darbdavių atžvilgiu – dėl finansinių aspektų teikiamo pranašumo. Šio pranašumo pagrindą sudaro su darbo organizavimu susijusių sąnaudų mažinimas. Žvelgiant į darbo humanizavimą iš darbdavio pozicijų, reikia: techniniu ir ekonominiu požiūriu tinkamai organizuoti darbo vietą; užtikrinti deramą darbo priemonių techninę būklę, kad nebūtų pakenkta darbuotojo sveikatai; gerinti darbo sąlygas; užtikrinti socializacijos procesų veiksmingumą.

Igyvendindama tokią politiką, įmonės vadovybė turi naujai pažvelgti į darbo jėgos formavimo ir panaudojimo procesą bei finansinius išteklius, kurių neretai trūksta (Martinkus *et al.* 2006). Būtent reikšmingas finansinių išteklių poreikis sukūrė laisvai samdomo darbo paklausą – nulėmė rinkos atsiradimą iš įmonių pusės. Pasak J. Kitching ir D. Smallbone (2012), šiuolaikinės įmonės, siekdamos padidinti savo konkurencinį pranašumą, turi maksimizuoti įmonės žmogiškųjų išteklių lankstumą ir aukštą kvalifikaciją. Norėdamos pasiekti minėtuosius tikslus, įmonės turi investuoti į darbo humanizavimą. Kuo geresnių rezultatų įmonės tikisi, tuo didesnių investicijų reikalaujama. Laisvai samdomo darbo rinka siūlo įmonėms darbuotojus, kurie patys užtikrina savo darbo vietą, apmoka socialinio draudimo mokesčius bei patys, paskatinti konkurencijos rinkoje, kelia savo kvalifikaciją. Laisvai samdomo darbo rinkos suteikiama galimybė įmonėms sumažinti sąnaudas neprarandant konkurencingumo įvardijama kaip pagrindinė šios darbo rinkos atsiradimo priežastis.

Sparčiai išplitusio laisvai samdomo darbo populiarumas (tiek iš darbuotojų, tiek iš darbdavių pusės) siejamas su laisvai samdomų darbuotojų interneto platformų atsiradimu. Darbuotojų platformos sumažina riziką, su kuria susiduria rinkos dalyviai. Darbdavys rizikuoja pasirinkdamas darbą su valandiniu įkainiu, kadangi nuotoliniu būdu sunku patikrinti, ar darbuotojas tikrai išdirba numatytą valandų skaičių. Tuo tarpu darbuotojas rizikuoja pasirinkdamas darbą su užmokesčiu už galutinį produktą, kadangi negali būti garantuotas, ar darbdavys jam sumokės gavęs sutartą produktą. Dėl to, pasak F. Thabassum (2013), laisvai samdomų darbuotojų interneto platformos, užtikrinančios garantijas abiem sutarties pusėms, tampa vis populiarsnės. Naujose platformose užsiregistravę darbuotojai privalo į savo kompiuterius įdiegti specialias programas, kurios fotografuoja darbuotojo monitorių bei patį darbuotoją darbo metu, kai už darbą mokamas valandinis atlyginimas. Kadangi programa neperspėja, kada bus daromos nuotraukos, darbuotojo veikla darbo valandomis yra objektyviai stebima. Tokiu būdu darbdavys gali būti garantuotas, kad darbuotojas

tikrai išdirbo sutartą valandų skaičių. Norėdami sumažinti darbuotojų patiriamą riziką dėl darbo užmokesčio, darbuotojų platformos finansinius pervedimus tvarko pačios. Darbdavys, prieš samdydamas darbuotoją, į jo sąskaitą perveda sutartą pinigų sumą. Darbuotojų platformos perveda pinigų sumą „užšaldo“ iki to laiko, kol darbdavys patvirtins, kad darbas atliktas kokybiškai. Darbdaviui patvirtinus darbo rezultatą naudojamoje darbuotojų platformoje, darbuotojas gali disponuoti gauta suma. Dauguma tokių platformų leidžia nemokamą darbuotojų ir

1 lentelė. Laisvai samdomų darbuotojų interneto platformų palyginimas

Table 1. The comparison of freelancers' internet platforms

Palyginamosios ypatybės	Laisvai samdomų darbuotojų interneto platformos			
	Elance.com	Guru.com	Odesk.com	Freelancer.com
Įkūrimo metai	1999	2000	2003	2004
Užsiregistravusių naudotojų skaičius	700 000	1 000 000	1 500 000	3 000 000
Komisinis mokestis	8,75% (nuo darbuotojo gautos sumos)	10% (nuo darbuotojo gautos sumos)	10% (nuo darbuotojo gautos sumos)	13% (10% nuo darbuotojo gautos sumos; 3% sumoka darbdavys)
Reikalauja iš anksto pervesti pinigus ir juos „užšaldo“ iki darbo atlikimo patvirtinimo	Taip	Taip	Taip	Taip
Automatiškai fotografuoja darbuotojo darbalaukį (esant valandiniam darbo užmokesčiui)	Taip	Ne	Taip	Ne
Automatiškai fotografuoja prie kompiuterio dirbantį žmogų (esant valandiniam darbo užmokesčiui)	Ne	Ne	Taip	Ne
Testuoja darbuotojus, norinčius patvirtinti turimą kvalifikaciją	Taip	Taip	Taip	Ne
Leidžia darbdaviui ir darbuotojui po bendradarbiavimo įvertinti vienas kitą	Ne	Ne	Taip	Taip

1 lentelėje matoma, kad pirmosios laisvai samdomų darbuotojų interneto platformos, siūlančios minėtąsias paslaugas, atsirado 1999 m. Tuo metu laisvai samdomų darbuotojų platformos ypač išpopuliarėjo, todėl analizuojamu laikotarpiu (1999–2004 m.) laisvai samdomo darbo rinkoje atsirado naujų, panašias paslaugas siūlančių platformų. Šiuo metu palankiausias sąlygas tiek darbuotojams, tiek darbdaviams siūlo *www.odesk.com*. Minėtoji platforma taiko visas aprašytas garantijų formas, taiko vidutinį mokesčių už paslaugas tarifą (10 proc.) bei turi plačią samdomų darbuotojų duomenų bazę (1,5 mln. registruotų naudotojų).

Apžvelgus teorinius laisvai samdomo darbo rinkos koncepcijos tyrimus, matoma, kad laisvai samdomas darbas yra darbo rinkos naujovė, kuri tebėra tiriama. Dėl proceso dinamiškumo dar nėra vieno tikslaus apibrėžimo, pilnai nusakančio šios darbo rūšies pobūdį. Dauguma autorių savo darbuose ypatingą dėmesį atkreipia į tai, kad

darbdavių registraciją, tačiau už teikiamas garantijas ima komisinį mokestį nuo mokamo atlygio, kuris svyruoja nuo 8 iki 13 proc. Siekdamas dar labiau padidinti sudaromų sutarčių patikimumą bei patvirtinti platformos naudotojų kvalifikaciją, darbuotojų platformos testuoja darbuotojus ir leidžia sutarties dalyviams po atlikto darbo įvertinti vienas kitą penkių balų skalėje. Šiuo metu populiariausios darbuotojų platformos, taikančios minėtąsias naujoves yra: www.elance.com, www.guru.com, www.freelancer.com, www.odesk.com (žr. 1 lentelę).

laisvai samdomo darbo rinka gali apimti visas veiklos sritis, kuriose yra specialistų, galinčių dirbti nuotoliniu būdu pagal trumpalaikes (vienkartines) darbo sutartis. Siekiant palengvinti komunikaciją tarp laisvai samdomo darbo rinkos dalyvių, nuo 1999 m. pradėtos kurti darbuotojų interneto platformos. Viena populiariausių šiuo metu darbuotojų platformų *www.odesk.com* tiek darbdaviams, tiek darbuotojams siūlo garantijas, padėsiančias efektyviai bendradarbiauti.

4. Laisvai samdomo darbo rinkos privalumai

Laisvai samdomų darbuotojų interneto platformų analizė parodė, kad laisvai samdomas darbas tampa vis populiariesnis tiek tarp darbuotojų, tiek tarp darbdavių. 2012 m. duomenimis darbuotojų platformose įvykdyto darbo vertė viršijo 1 milijardą JAV dolerių, o iki 2018 m. pagal prognozę pasieks 5 milijardus JAV dolerių (Business FM

2013). Besiplečianti rinka įrodo laisvai samdomo darbo naudingumą tiek darbuotojams, tiek darbdaviams.

Įvardindami laisvai samdomo darbo teikiamus privalumus, darbuotojai remiasi tiek ekonominiais, tiek socialiniais aspektais. Pagrindinis ekonominis aspektas, dėl kurio darbuotojai renkasi laisvai samdomą darbą – tai galimybė įeiti į tarptautinę rinką. Anot F. Thabassum (2013), laisvai samdomo darbo rinka gali padėti išsivysčiusioms ir besivystančioms šalims papildyti trūkstamą darbo rinkos išteklių atsargas. Besivystančios šalys papildoma išsivysčiusių šalių kvalifikuotos darbo jėgos išteklius, o išsivysčiusios šalys siūlo aukštesnius darbo užmokesčius, papildydamos besivystančių šalių finansinius išteklius. Galimybė gauti didesnę užmokesčių, nei savo šalies rinkoje, yra vienas pagrindinių kvalifikuotų darbuotojų minimų laisvai samdomo darbo rinkos ekonominių privalumų. Kitas darbuotojų išskiriamas laisvai samdomo darbo ekonominis privalumas – galimybė dirbti mažo užimtumo arba nepilno darbingumo darbuotojų grupėms. Laisvai samdomo darbo rinka sukuria sąlygas dirbti:

- moterims, kurios augina vaikus, negali dirbti visos darbo dienos dėl didelės šeimos. Tai pakankamai plati darbuotojų grupė, kuriai neretai būdinga aukšta kvalifikacija, o ilgai nedirbant ji prarandama;
- kūrybinių profesijų darbuotojams, kurių charakteris, gyvenimo būdas yra sunkiai suderinami su griežtu darbo režimu. Jie žymiai aktyviau dirba pagal individualius grafikus – tuomet kur kas geriau atsiskleidžia jų kūrybiškumas;
- neįgaliesiems, kurie dėl tam tikrų priežasčių sunkiai prisiderina prie griežto darbo režimo (Martinkus *et al.* 2006).

Šių grupių darbuotojams reikia individualaus darbo grafiko bei ypatingų darbo sąlygų sudarymo. Tačiau šių sąlygų užtikrinimas reikalauja papildomų įmonių sąnaudų, dėl to nedaug įmonių samdo šių grupių darbuotojus. Laisvai samdomas darbas padeda šių grupių atstovams įsilieti į darbo rinką ir gauti pajamų.

Nagrinėjant pagrindinius socialinius - psichologinius laisvai samdomo darbo privalumus, teorinėje literatūroje išskiriami du pagrindiniai reiškiniai: emigracijos poreikio mažėjimas bei darbo suteikiama nepriklausomybė. B. A. Ellis (2013) teigimu būtent laisvai samdomo darbo dėka kvalifikuoti darbuotojai gali likti savo šalyse, nepaisant ekonominių sunkumų bei mažos darbo jėgos paklausos. Emigracija dažnai vertinama kaip neigiamas socialinis reiškinys tiek valstybės požiūriu (sukelia kvalifikuotos darbo jėgos sumažėjimą), tiek pačių darbuotojų

atžvilgiu (išgyvenamas ilgas ir sunkus adaptacijos naujoje šalyje laikotarpis). Turint omenyje neigiamas emigracijos pasekmes, laisvai samdomo darbo plečiamos galimybės dirbti gimtoje šalyje įvardinamos kaip vienas svarbiausių reiškinio socialinių privalumų. Ne mažiau svarbus psichologinis laisvai samdomo darbo privalumas – darbuotojų savarankiškumas. Atlikus 8 613 aktyvių darbuotojų apklausą, nustatyta, kad beveik 80 proc. respondentų kaip pagrindinį laisvai samdomo darbo privalumą įvardino galimybę pasirinkti užduotį bei susidaryti individualų darbo grafiką (Shevchuk, Strebkov 2012).

Apibendrinant atliktą mokslinės literatūros analizę, galima pastebėti, kad dažniausiai darbuotojų minimi laisvai samdomo darbo privalumai – tai galimybė dirbti darbo rinkos rizikos grupių atstovams, aukštesnis darbo užmokestis, priežasčių emigracijai mažinimas bei darbuotojų nepriklausomybė.

Pažvelgus į laisvai samdomo darbo rinką iš įmonių pusės, galima išskirti nemažai teigiamų aspektų, didinančių įmonių konkurencinį pranašumą. Labiausiai ekonomiškai pasireiškiantis laisvai samdomo darbo privalumas – su darbo jėga susijusių sąnaudų mažinimas. Anot J. Mackevičiaus (2007), kiekvienos įmonės vadovybė turi parengti darbuotojų priėmimo į darbą ir kvalifikacijos kėlimo programą. Tiek programos sudarymas, tiek jos vykdymas reikalauja nemažų išlaidų.

Išlaidos, susijusios su žmogiškaisiais ištekliais, išskiriamos nuo pat pradinio etapo – tai yra nuo naujų darbuotojų priėmimo į įmonę. Pagrindinės su darbuotojų priėmimu susijusios išlaidos:

- komplektavimo išlaidos. Jos atsiranda, kai yra nustatomi ir parenkami nauji kandidatai: tai išlaidos darbui reklamuoti, tarpininkavimui, naujų darbuotojų darbo užmokesčiui, komandiruotėms, priėmimui į darbą ir pan.;
- atrankos išlaidos. Pastarosios priklauso nuo siūlomoms laisvos darbo vietos pareigybės. Jos susijusios su interviu, išbandymo procedūrų ir testų taikymu;
- samdomo išlaidos. Jas sudaro kelionės, laikino apgyvendinimo, medicininės apžiūros, aprūpinimo inventoriu ir kitos išlaidos.

Priėmus darbuotojus į darbą, įmonės išlaidos anaipol nesibaigia, kadangi norint užtikrinti įmonės konkurencingumą ir maksimizuoti veiklos rezultatus, būtina kelti turimų darbuotojų kvalifikaciją. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimo išlaidas sudaro:

- orientavimo išlaidos – tai išlaidos, susidariusios formuojant bendrą ir profesinę darbuotojų orien-

taciją. Jas sudaro išlaidos, susijusios su reklamine medžiaga apie įmonę; išlaidos, susijusios su informacija apie įmonės valdymo sistemą, produkciją, paslaugas, darbuotojų gyvenimo sąlygas ir kt.;

- darbo mokymo išlaidos – tai išlaidos, kurios atsiranda mokant (supažindinant) darbuotoją su jam pavestu darbu, išaiškinant jo specifiką ir atsakomybę už nekokybišką atlikimą;
- papildomo mokymo išlaidos – tai išlaidos, kurios patiriamos mokant darbuotojus ne jų darbo vietoje. Tai išlaidos, susijusios su dalyvavimu įvairiuose profesiniuose seminaruose ir konferencijose, specialiosiose ar aukštosiose mokyklose visiškai ar dalinai sumokant už mokslą (Mackevičius 2007).

Su tokiomis išlaidomis susiduria kiekviena įmonė, siekianti maksimizuoti darbuotojų našumą. Šios išlaidos gali sudaryti nemenką dalį visų įmonės išlaidų. Tačiau tos įmonės, kurios pasirenka laisvai samdomus darbuotojus vietoj nuolatinių, gali išvengti tam tikrų išlaidų. Samdydamos nepriklausomus darbuotojus įmonės gali minimizuoti atrankos išlaidas, kadangi nei interviu, nei išbandymai šiuo atveju nereikalingi. Kai kurios laisvai samdomų darbuotojų interneto platformos registracijos metu pateikia darbuotojams kvalifikacijos testą, kuris patvirtina jų žinias, o darbuotojo patikimumą įrodo skelbiamas ankstesnių darbdavių įvertinimas. Taip pat įmonė gali visiškai eliminuoti darbuotojų samdymo išlaidas, kadangi nei kelionės, nei apgyvendinimo išlaidų įmonė neturi apmokėti. Valstybinio socialinio draudimo ir sveikatos draudimo įmokas darbuotojas taip pat susimoka pats. Iš įdarbinimo išlaidų įmonei išlieka aktualios tik komplektavimo išlaidos, kadangi įmonė turi išsirinkti kandidatą, su juo bendradarbiauti ir, be abejo, mokėti darbo užmokestį.

Kvalifikacijos kėlimo išlaidos, pasirinkus laisvai samdomą darbuotoją, įmonei nėra aktualios, nes laisvai samdomi darbuotojai patys suinteresuoti kelti savo kvalifikaciją dėl konkurencijos su kitais darbuotojais rinkoje.

Be paminėtųjų darbuotojų priėmimo ir kvalifikacijos kėlimo išlaidų, įmonė taip pat sutaupo iš patalpų nuomos, darbo vietos išlaikymo (Martinkus *et al.* 2006). Nykstantis darbuotojų biurų poreikis tampa ypač aktualus tarptautinėms įmonėms. F. Thabassum (2013) teigimu, tarptautinės įmonės, besiplečiančios į naujas užsienio šalių rinkas, tam tikrais atvejais gali apsieiti be ofisų ir darbo pastatų įsigijimo naujose rinkose, jeigu pasirinks laisvai samdomų darbuotojų paslaugas. Taip sutaupyta

lėšas įmonės galės nukreipti į tiesiogiai su gamyba ar paslaugų tiekimu susijusias sritis ir padidinti savo konkurencinį pranašumą.

Įmonės veiklos rezultatai ir pelningumo didinimas susiję ne tik su išlaidų mažinimu, bet ir su darbo laiko optimizavimu. Todėl, pasak J. Mackevičiaus (2007), darbą reikia organizuoti taip, kad jo metu būtų pagaminta daugiau produkcijos, suteikta daugiau paslaugų, kad būtų išvengta darbo laiko nuostolių arba jie būtų minimalūs. Samdant nuolatinius darbuotojus, visiškai pašalinti darbo laiko nuostolių neįmanoma, kadangi siekiant darbo našumo maksimizavimo, darbuotojams būtinos pertraukos. Be pertraukų, dalis darbuotojų darbo laiko yra skiriama pasiruošimo ir baigiamiesiems darbams. Darbdavys, pasirinkęs laisvai samdomus darbuotojus, gali išvengti šių laiko sąnaudų. Samdydamos laisvai samdomo darbo rinkos darbuotojus įmonės moka tik už vieną darbo laiko dalį – operatyvinį laiką. Operatyvinis laikas – tai laikas, kurio metu tiesiogiai atliekama operacija arba veiksmai, susiję su jos atlikimu (Mackevičius 2007). Nepriklausomai nuo to, ar darbdavys moka laisvai samdomam darbuotojui už galutinį produktą, ar sutartą valandinį užmokestį, laiko sąnaudos minimizuojamos. Jei darbdavys moka už galutinį produktą, darbuotojas pats pasiskirsto darbo laiką per nurodytą terminą. Jei darbdavys moka valandinį užmokestį, pagal sutartį jis moka tik už tas darbo valandas, kurios buvo paskirtos tiesiogiai užduoties vykdymui (operatyvinis laikas). Darbdavys neįskaičiuoja į darbo sąnaudas laiko, skiriamo pasiruošimui užduočiai atlikti ar informacijos kaupimui (Cohen 2012). Pasirinkus laisvai samdomus darbuotojus, prisidedama prie įmonės veiklos optimizavimo tikslų – minimizuojami darbo nuostoliai nemažinant gamybos apimčių.

Dar vienas laisvai samdomo darbo teikiamas privalumas įmonėms – galimybė maksimizuoti žmogiškųjų išteklių potencialą, kuris savo ruožtu galėtų būti vertinamas dviem pjūviais (Martinkus *et al.* 2006):

- kiekybinis potencialas – gyventojų, darbo išteklių, darbo jėgos, bedarbių ir kitų kategorijų gyventojų skaičius;
- kokybinis potencialas – techninio, ekonominio, teisinio išsimokslinimo – kvalifikacijos, kūrybinumo, demografinių ir kitų rodiklių – lygiai.

Vertinant kiekybinį potencialą svarbu paminėti, kad laisvai samdomo darbo rinkos dėka darbdaviai gali samdyti darbuotojus ne tik iš vietinės darbo rinkos, bet naudodamiesi visų rinkų siūlomais darbo ištekliais. Ši galimybė leidžia įmonėms maksimizuoti kiekybinį žmogiškųjų išteklių potencialą.

Vertinant kokybinį potencialą moksliniuose darbuose pažymima, kad dėl laisvai samdomo darbo rinkos ypatumų darbuotojai privalo būti aukščiausios kvalifikacijos. Kadangi šios rinkos santvarka neriboja dalyvių skaičiaus rinkoje, ženkliai didėja darbuotojų tarpusavio konkurencija. Norėdami išlikti konkurencingoje rinkoje, darbuotojai privalo kelti savo kvalifikaciją, patvirtinančią jų pranašumą tarp kitų rinkos dalyvių (Ellis 2013). Kvalifikacijai patvirtinti darbuotojai gali atlikti interneto platformų paruoštus kvalifikacinius testus, kurie patvirtinta turimas darbuotojo žinias. Būtent dėl egzistuojančių testų bei rinkos santvarkos, pasirinkdamos laisvai samdomus darbuotojus, įmonės gauna aukščiausios srities specialistus, kurie yra neatsiejami nuo įmonės konkurencinio pranašumo.

Išanalizavus tarptautinių įmonių duomenis, buvo išskirtas dar vienas aspektas, patvirtinantis laisvai samdomo darbo teigiamą įtaką įmonių konkurencingumui. B. A. Ellis (2013) atkreipia dėmesį į tai, kad laisvai samdomas nuotolinis darbas suteikia galimybę tarptautinėms įmonėms samdyti darbuotojus iš vietinės rinkos. Tai ypač aktualu įmonėms, norinčioms įsitvirtinti naujose rinkose, kurių funkcionavimo principai skiriasi nuo įmonei įprastų rinkų. Naudodamasi laisvai samdomo darbo platformomis įmonė gali samdyti atitinkamos srities specialistą, išmanantį vietinę rinką. Norėdama, kad tokias pačias žinias įgytų ilgalaikis darbuotojas, įmonė turėtų užtikrinti darbuotojo kvalifikacijos kėlimą, naujos rinkos ištyrimo galimybes. Visa tai ženkliai padidintų įmonės sąnaudas. Tuo tarpu laisvai samdomo darbo dėka įmonė gali gauti tą patį ar net geresnį rezultatą be didesnių sąnaudų.

Išnagrinėtos mokslinės literatūros tendencijos nurodo, kad laisvai samdomo darbo rinka teigiamai veikia įmonės konkurencingumą. Laisvai samdomo darbo dėka įmonės gali gauti aukščiausios kvalifikacijos specialistus mažiausiomis darbo organizavimo bei darbo laiko sąnaudomis.

5. Laisvai samdomo darbo rinkos trūkumai

Laisvai samdomo darbo rinka atsirado palyginus neseniai, tačiau labai greitai išsiplėtė daugelyje pasaulio šalių. Nepaisant augančio laisvai samdomo darbo populiarumo, laisvai samdomo darbo rinka turi neigiamų aspektų.

J. Kitching ir D. Smallbone (2012), išnagrinėję M. Taylor ir D. Blanchflower monografijas, teigia, kad vertinant visas laisvai samdomo darbo rinkos keliamas grėsmes darbuotojams, pagrindinis išskiriamas trūkumas – tai darbo rizika. Pasirinkdami laisvai samdomą darbą darbuotojai atsako ilgalaikio darbo suteikiamo pastovumo.

Sudarydami ilgalaikes sutartis su įmonėmis darbuotojai gali būti tikri, jog per visą sutarties terminą, nepažeidžiant sutarties nuostatų, darbuotojas turės darbą ir nuolatinį pajamų šaltinį. Tuo tarpu laisvai samdomas darbas negali suteikti tokių garantijų. Darbuotojas, būdamas geras tam tikros srities specialistas, gali užsidirbti didelę vienkartinę sumą, bet niekada negali būti tikras, kada bus sudaryta kita vienkartinio darbo sutartis. Prie šio rizikos veiksnio prisideda ir rinkos ekonominis nepastovumas (Osnow 2010). Ekonominiai rinkos pokyčiai, besikeičiančios verslo tendencijos gali sukelti staigius pokyčius darbo paklausoje. Žinoma, šis rizikos aspektas aktualus ir nuolatiniais darbuotojams, tačiau laisvai samdomi darbuotojai dėl patiriamo darbo nestabilumo į ekonominius rinkos pokyčius reaguoja itin jautriai.

Kitas ne mažiau svarbus laisvai samdomo darbo trūkumas darbuotojams – tai rinkos ribotumas. Dėl paprasto įėjimo į rinką, laisvai samdomo darbo niša greitai prisipildo aukštos kvalifikacijos puikiai savo darbą išmanančių specialistų. Dėl rinkos ribotumo iš rinkos neretai tenka pasitraukti ir kvalifikuotiems specialistams, kadangi rinkoje atsiranda per daug tos pačios kvalifikacijos darbuotojų. Pasak M. Brown (2010), žiniasklaidos ir vertimo rinkos jau yra perpildytos, dėl to darbuotojų priklašymas laisvai samdomo darbo sektoriui nebeatneša jiems jokios ekonominės naudos. Dėl to darbuotojai ne tik privalo kelti savo kvalifikaciją, norėdami išlikti konkurencingoje rinkoje, bet ir sekti rinkos dalyvių kiekybinę sudėtį. Pamatę augantį darbo jėgos kiekybinį potencialą rinkoje, darbuotojai turi suvokti gresiantį darbo užmokesčio mažėjimą. Tokiu atveju darbuotojams būtų tikslinga pereiti iš vienos srities į kitą, tačiau persikvalifikavimo procesas yra ilgas ir reikalauja daug sąnaudų, todėl greitas rinkos užsipildymas darbuotojais ir rinkos ribotumas įvardinamas kaip neigiamas laisvai samdomo darbo aspektas.

Laisvai samdomo darbo rinka užtikrina įmonėms minimalias darbo laiko sąnaudas, tačiau ženkliai padidina darbuotojų darbo laiko sąnaudas. Nepaisant lankstaus darbo grafiko, darbuotojai, norintys rasti patrauklių darbo pasiūlymų, turi nuolat sekti interneto platformose pasirodančius darbo skelbimus (Brown 2010). Radęs tinkamą darbo pasiūlymą darbuotojas stengiasi kokybiškai jį įgyvendinti per kuo trumpesnę laiko tarpą, kadangi būtent greitai ir kokybiškai atliktas darbas užtikrins jo konkurencingumo augimą. Tačiau tiek laiko sąnaudos darbo paieškoms, tiek paties darbo atlikimui skiriamas laikas per dieną yra didesnis, nei ilgalaikio įmonės darbuotojo. Laisvai samdomų darbuotojų apklausos duomenimis, darbuotojai užduočių paieškai ir atlikimui vidutiniškai

skiria 52 val. per savaitę (Shevchuk, Strebakov 2012). Tyrimo rezultatai parodo, kad nepaisant galimybės dirbti pasirinktą valandų skaičių, laisvai samdomi darbuotojai dirba ilgiau, nei ilgalaikiai darbuotojai, ir įvardina tai kaip dar vieną laisvai samdomo darbo trūkumą.

Vertinant laisvai samdomo darbo rinkos neigiamus aspektus iš įmonių pusės, matoma, kad įmonėms laisvai samdomas darbas sukelia mažiau neigiamų padarinių, nei darbuotojams. Moksliniuose tyrimuose dominuoja vienas pagrindinis laisvai samdomo darbo trūkumas darbdavių akimis, siejamas su darbuotojų kvalifikacijos patvirtinimu (Ellis 2013). Dauguma įmonių samdydamos darbuotojus nori objektyvių patvirtinimų, kad darbuotojas turi pakankamai žinių. Tačiau ne visų sričių specialistus galima testuoti. Kūrybinių sričių specialistams praktiškai neįmanoma sukurti vieningo testo, įrodančio jų kompetencijas. Vienintelis garantas, kad specialistas yra geras, yra kitų įmonių rekomendacijos. Tačiau, besivadovaudamos tik kitų įmonių rekomendacijomis, įmonės netenka galimybių dirbti su jaunais, darbo rinkoje dar tik pasirodžiusiais specialistais, savo mąstymu ir idėjomis neretai pranokstančiais rinkos senbuvius.

Apžvelgus laisvai samdomo darbo trūkumus, matoma, kad laisvai samdomas darbas turi daugiau neigiamų aspektų vertinant iš darbuotojo pusės. Laisvai samdomą darbą vertinant iš darbdavio pozicijų, pažymima didesnė darbo netinkamo atlikimo rizika.

6. Išvados

1. Laisvai samdomas darbas – tai įvairių sričių kvalifikuotų specialistų atliekamas darbas pagal vienkartinę sutartį, paremtas individualios veiklos ar verslo liudijimais. Nepaisant to, kad ryškiausias laisvai samdomo darbo populiarumo šuolis pastebimas XXI amžiuje, prielaidas jo atsiradimui išvelgiamos jau XX a. pradžios moksliniuose darbuose. Tuo metu pradėtos plėtoti darbo humanizavimo idėjos, teigiančios, kad geros darbo sąlygos didina darbuotojų našumą; laisvai samdomo darbo rinkos formavimasis – darbo humanizavimo idėjų pasekmė, kadangi būtent laisvai samdomas darbas darbuotojams suteikia galimybę dirbti norimomis sąlygomis, o darbdaviams leidžia išvengti darbo humanizavimo sąnaudų.

2. Būtent su darbu susijusių sąnaudų mažinimas yra pagrindinis įmonių išskiriamas laisvai samdomo darbo privalumas. Įmonė gali sutaupyti, išvengdama įdarbinimo sąnaudų, darbuotojų kvalifikacijos kėlimo sąnaudų, nuomos bei darbo vietos įrengimo ir išlaikymo sąnaudų. Be sąnaudų mažinimo, įmonės taip pat vertina laisvai sam-

domo darbo paskatintą darbo laiko optimizavimą. Kadangi įmonės moka tik už galutinį produktą, sukurtą per numatytą laiką, sumažėja nenaudingai panaudojamo darbo laiko sąnaudos. Trečiasis įmonių išskiriamas laisvai samdomo darbo rinkos privalumas – tai platesnė darbo jėgos rinka. Kadangi laisvai samdomo darbo rinka yra neribojama administracinio suskirstymo ar geografinio atstumo, darbdavys gali pasiekti didesnį darbo jėgos kiekį. Galimybė dirbti užsienio darbo rinkoje neemigruojant yra taip pat ir darbuotojų išskiriamas laisvai samdomo darbo privalumas. Be sumažėjusio geografinio rinkos ribotumo, darbuotojai taip pat teigiamai vertina darbo laiko lanktumą, kadangi laisvai samdomi darbuotojai gali patys sudaryti savo darbo grafiką. Taip pat kaip vieną pagrindinių privalumų darbuotojai išskiria galimybę dirbti nepilno darbo grupėms (neįgalumą turintys darbuotojai, jaunos mamos).

3. Nepaisant to, kad laisvai samdomas darbas daugeliu aspektų tiek darbuotojų, tiek darbdavių yra vertinamas gana teigiamai, šis darbo rinkos modelis turi tam tikrų trūkumų. Žvelgiant iš darbuotojų pusės, pagrindiniai trūkumai – tai darbo nepastovumas, rinkos ribotumas ir didesnės laiko sąnaudos, skirtos darbui pasiruošti, jo paieškai ir pačiam atlikimui. Žvelgiant į laisvai samdomo darbo trūkumus iš darbdavio pusės, pagrindinė problema – tai negalėjimas tinkamai įvertinti darbuotojų kvalifikacijos.

4. Atlikta laisvai samdomo darbo rinkos teorinė analizė parodė, kad naujasis darbo rinkos modelis yra palankiai vertinamas darbuotojų bei įmonių. Dėl šių priežasčių laisvai samdomo darbo rinkos mastai pastaraisiais metais ženkliai plečiasi. Remiantis statistiniais duomenimis vis daugiau darbuotojų bei darbdavių įeina į laisvai samdomo darbo rinką. Tačiau atsižvelgiant į laisvai samdomo darbo rinkos dalyvių įvardintus rinkos trūkumus, šis darbo rinkos modelis dar turi būti tobulinamas. Tam, kad būtų maksimizuotas laisvai samdomo darbo rinkos kokybinis potencialas, turėtų būti sugriežtintas įėjimas į rinką. Visos darbuotojų interneto platformos turėtų testuoti darbuotojus. Tokiu būdu bus sumažinta laisvai samdomo darbo kokybės rizika, kuri šiuo metu yra įvardijama kaip pagrindinis rinkos trūkumas. Sumažinus išskirtus dabartinius rinkos trūkumus, bus sudarytos palankios sąlygos dar spartesnei kiekybinei ir kokybinei rinkos plėtrai.

Literatūra

Benson, J.; Brown, M. 2007. Knowledge workers: what keeps them committed; what turns them away, *Work, Employment & Society* 21(1): 121–141.

- Brown, M. 2010. Why freelancing is now a dead loss, *British Journalism Review* 21(1): 61–65.
- Cohen, N. S. 2012. Cultural work as a site of struggle: freelancers and exploitation, *TripleC* 10(2): 141–155.
- Ellis, B. A. 2013. Freelancing eagles: interpretation as a transient career strategy for skilled migrants, *Journal of Management Development* 32(2): 152–165.
- Intuit [interaktyvus]. 2010. Intuit 2020 report [žiūrėta 2013 m. spalio 30 d.]. Prieiga per internetą: <http://http-download.intuit.com/http.intuit/CMO/intuit/futureofsmallbusiness/intuit_2020_report.pdf>.
- Kitching, J.; Smallbone, D. 2012. Are freelancers a neglected form of small business, *Journal of Small Business and Enterprise Development* 19(1): 74–91.
- Mackevičius, J. 2007. *Įmonių veiklos analizė. Informacijos rinkimas, sisteminimas ir vertinimas*. Vilnius: TEV.
- Martinkus, B.; Sakalas, A.; Savanevičienė, A. 2006. *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija.
- Mayo, E. 2003. *The human problems of an industrialized civilization*. London: Routledge.
- Odesk [interaktyvus]. 2012. Perspectives on the future of work [žiūrėta 2013 m. spalio 29 d.]. Prieiga per internetą: <<https://www.odesk.com/blog/2012/12/this-weeks-perspectives-on-the-future-of-work-week-of-december-7th/>>.
- Osnow, D. 2010. *Freelancing expertise: contract professionals in the new economy*. London: ILR Press.
- Shevchuk, A.; Strebkov, D. 2012. Freelancers in Russia: remote work patterns and e-markets, *The European Electronic Newsletter* 13(2): 37–45.
- Storey, J.; Salaman, G.; Platman, K. 2005. Living with enterprise in an enterprise economy: freelance and contract workers in the media, *Human Relations* 58(8): 33–54.
- Thabassum, F. 2013. A study on the freelancing remote job websites, *International Journal of Business Research and Management* 4(1): 42–50.
- Business FM [interaktyvus] 2013. Работодатели в США все чаще используют кадровые биржи в интернете [žiūrėta 2013 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.bfm.ru/news/218537>>.

FREELANCE LABOUR MARKET: THE ANALYSIS OF THEORETICAL APPROACHES

J. Kruglik, A. Krivka

Abstract

The paper analyses theoretical approaches of new type of labour market – freelance market. Research involves the study of freelance labour market concept, causes of freelancing market arise, advantages and disadvantages of new market form from both – employer’s and employee’s points of view. Research is based on comparison of freelancers’ labour and labour of permanent employees. Services of online freelancers’ platforms with highest numbers of registered users are also compared and examined. The study allows summarizing theoretical tendencies of freelance labour market and composing new, up-to-date concepts and guidelines.

Keywords: labour market, freelancing, freelancers’ online platforms, competition in the labour market, qualification of workers.