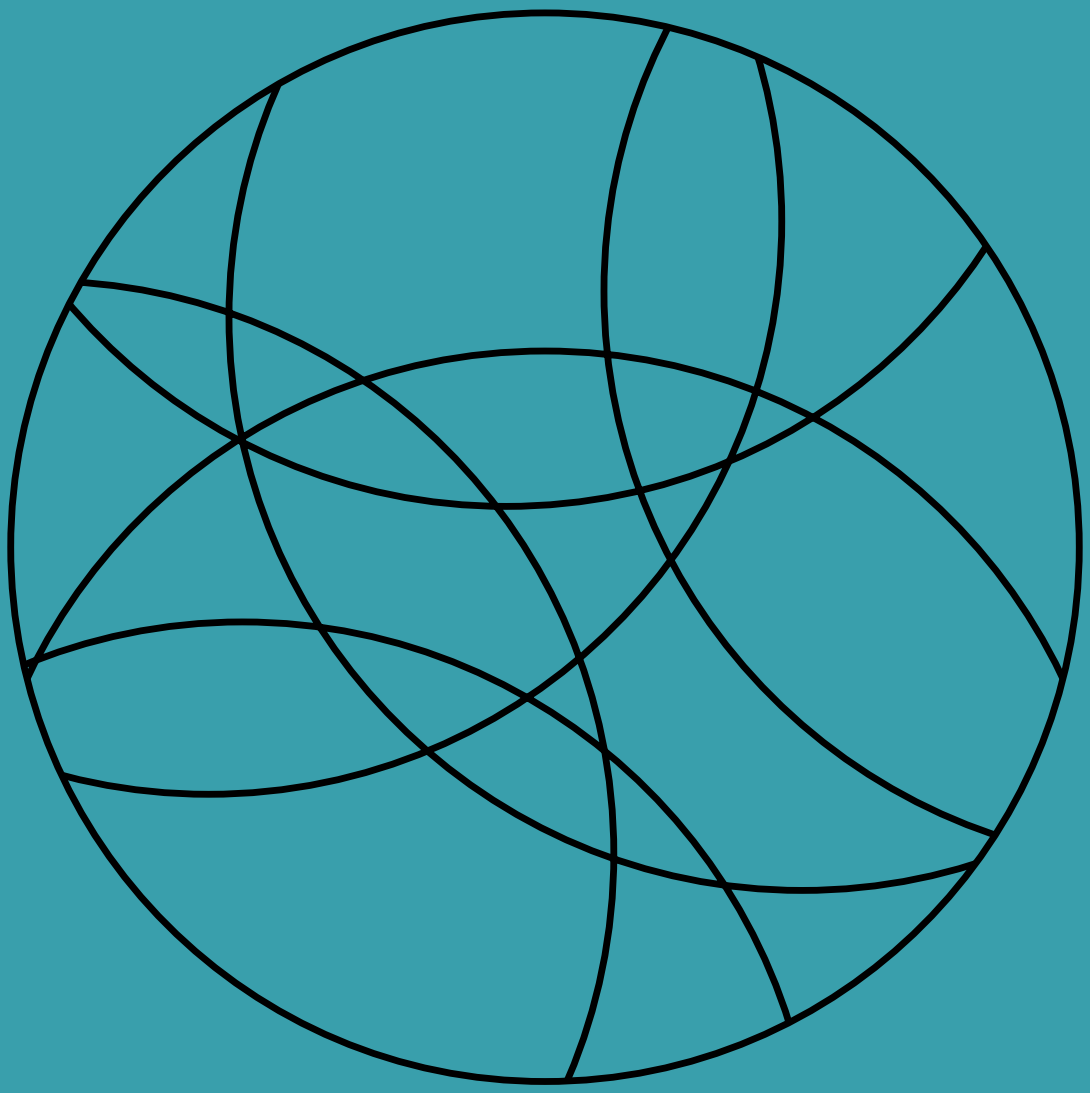
Cedos

Умови праці у сфері культури та креативних індустрій



ДОСЛІДЖЕННЯ

Умови праці у сфері культури та креативних індустрій — К.: Аналітичний центр Cedos, 2021. — 155 сторінок.

Авторки:
Валерія Лазаренко
Наталія Ломоносова
Юлія Назаренко
Ліліана Філіпчук
Єлизавета Хассай

Керівниця проєкту:
Ліліана Філіпчук

Рецензент_ки*:
Іван Вербицький
Руслана Козієнко
Ольга Поліщук

Редагування і коректура:
Роксолана Машкова

Верстка:
Марія Бойко

Дослідження провів аналітичний центр Cedos за підтримки Українського культурного фонду.

Cedos (ГО «Центр дослідження суспільства») — це незалежний позапартійний некомерційний аналітичний центр і спільнота, що досліджує соціальні проблеми і просуває суспільні зміни з 2010 року. Ціль Cedos — розбудова соціальної держави в Україні. Cedos вивчає суспільні процеси і державні політики, поширює критичне знання, просуває прогресивні зміни, навчає і посилює спільноту прихильни_ць цих змін.

Сайт: cedos.org.ua

Український культурний фонд — державна установа, створена у 2017 році як нова модель надання на конкурсних засадах державної підтримки та промоції ініціатив у сфері культури та креативних індустрій. Діяльність Фонду, відповідно до чинного законодавства, є невід'ємною частиною політики і визначених пріоритетів діяльності Міністерства культури та інформаційної політики України.

Сайт: ucf.in.ua
Facebook: facebook.com/ucf.ua

Видання підготовлено за підтримки Українського культурного фонду.

Позиція Українського культурного фонду може не збігатись з думкою авторок.

Будь-яке використання матеріалів, розміщених у цьому виданні, дозволене за умови згадки першоджерела не пізніше другого абзацу тексту.

* Тут і далі ми використовуємо іменник з відділеним «_» гендерованим закінченням для позначення особи, гендер як_ої невідомий чи не має значення в нинішньому контексті, та групи осіб різного гендеру, або гендер яких невідомий, або гендер яких не має значення в нинішньому контексті. Ми однаково поважаємо жінок, небінарних осіб та чоловіків. Оскільки в україномовному інформаційному просторі сьогодні набагато частіше підкреслюється існування чоловіків, ніж усіх інших (тобто більшості людей), ми, щоб врівноважити цей перекіс, тут і далі використовуємо таку форму на позначення сукупності різних людей чи людини, гендер як_ої невідомий.

Зміст

Скорочення 6

Вступ. Методологія і теоретичні рамки дослідження 7

Мета і завдання дослідження 7

Концептуалізація основних понять 12

Обмеження дослідження 25

Розділ 1. Політики щодо зайнятості у сфері культури і креативності ● 27

1.1. Пріоритети політик, що впливають на зайнятість у сфері культури і креативності 29
1.2. Регулювання умов праці працівни_ць державних і комунальних установ культури 34

Розділ 2. Портрет і кар'єрний шлях зайнятих у сфері культури та креативності ● 43

2.1. Роль освіти і навичок для кар'єри 45
2.2. Початок професійного шляху та пошуки оплачуваної зайнятості 52
2.3. Сприйняття кар'єрного розвитку та чинники побудови кар'єри у ККІ . . . 55

Розділ 3. Умови праці у сфері культури та креативності ● 67

3.1. Загальні характеристики опитаних найманих працівни_ць і незалежних фахів_чинь 69
3.1 Умови праці найманих працівни_ць у сфері ККІ 72
3.2. Умови, в яких провадять діяльність незалежні фахів_чині у сфері ККІ . . 85

Розділ 4. Подвійна зайнятість і копінгові стратегії ● 103

4.1. Додаткова зайнятість і поєднання зайнятостей 105
4.2. Інші копінгові стратегії: перепрацювання, підтримка близьких, житлові умови 111
4.3. Досвід зайнятості у ККІ під час пандемії COVID-19 113

Розділ 5. Правова обізнаність і порушення ● 117

5.1 Обізнаність із веденням підприємницької діяльності 119
5.2 Порушення прав незалежних фахівчи_нь 124
5.3 Порушення трудових прав у ККІ: досвід найманих працівни_ць 130
5.4 Боротьба за права 133

Висновки 142

Політики щодо зайнятості у сфері культури та креативності 142
Портрет і кар'єрний шлях зайнятих у сфері культури та креативності 142
Умови праці у сфері культури та креативності 143
Подвійна зайнятість і копінгові стратегії 144
Правова обізнаність і порушення 145

Рекомендації 146

Органам державної влади центрального та місцевого рівнів, органам місцевого самоврядування 146
Іншим стейкхолдерам: 147

Джерела 148

Додатки 151

Скорочення

EWCS — European Working Conditions Surveys (Міжнародне дослідження умов праці)

Eurofound — Європейська фундація з поліпшення умов життя і праці

ISCO-08 — Міжнародна стандартна класифікація професій

Держстат — Державна служба статистики України

ЄДР — Єдиний державний реєстр юридичних осіб, фізичних осіб — підприємців та громадських формувань

ЄС — Європейський Союз

ЄТС — Єдина тарифна сітка

ІТ — інформаційні технології

КВЕД — Класифікація видів економічної діяльності

ККІ — культура та креативні індустрії

КМУ — Кабінет Міністрів України

МКІП — Міністерство культури та інформаційної політики України

МОП — Міжнародна організація праці

НПД — незалежна професійна діяльність

УКФ — Український культурний фонд

ФОП — фізична особа — підприємець

ЦПД — цивільно-правовий договір

ЦПХ — [договір] цивільно-правового характеру

ЮНЕСКО — Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

Вступ. Методологія і теоретичні рамки дослідження

Праця у сфері культури та креативності (ККІ) трансформується, зазнаючи змін щодо форм зайнятості та способів залучення працівни_ць чи виконав_иць замовлень. Серед особливостей сфери називають розмивання різниці між робочим і вільним часом, подвійну зайнятість, поширеність самозайнятості та форматів так званої "халтурної економіки"[1]. Втім, наявні в Україні дослідження переважно фокусуються на потребах й інтересах споживач_ок культури, або ж тенденціях розвитку окремих індустрій, наприклад музичного ринку[2], моди і дизайну[3][4] або потенціалу розвитку культури загалом[5]. Водночас, за різними оцінками, від 140 до 200 тисяч людей офіційно працюють у цій сфері в Україні — без врахування тих, хто є самозайнятими або взагалі не оформленими.

Зайнятість та умови праці пов'язані із задоволеністю життям. Праця впливає на можливості (або їх брак) в інших сферах життєдіяльності людини: доступ до охорони здоров'я, житла, освіти та якісного і різноманітного дозвілля. Згадані особливості сфери ККІ можуть створювати виклики у забезпеченні гідних умов праці, а також бути перешкодами для залучення кваліфікованих спеціаліст_ок до роботи у сфері ККІ та їхнього професійного розвитку, а отже й перешкодою росту галузі.

Мета і завдання дослідження

Метою цього дослідження було з'ясувати умови праці людей, зайнятих у сфері культури та креативності в Україні, їхні проблеми, потреби та інтереси у професійному розвитку. Зокрема, ми ставили перед собою ціль окреслити відмінності між жінками та чоловіками, найманими працівни_цями та незалежними фахів_чинями, працівни_цями у державних (комунальних) установах та приватних установах, а також відмінності, що існують між різними секторами ККІ.

Завдання дослідження:

- провести огляд закордонної та української літератури (досліджень, академічних статей, аналітичних записок) щодо трансформації зайнятості та умов праці у сфері ККІ;
- проаналізувати основні нормативні документи, які впливають на зайнятість у сфері ККІ в Україні;

---

1 Liemt van G. (2014) Employment relationships in arts and culture. International Labour Office, Sectoral Activities Department. - Geneva: ILO.

2 Soundbuzz (2020). Дослідження музичного ринку України та його зовнішньоекономічних перспектив. https://issuu.com/soundbuzz/docs/_____1_

3 Кривецька, Л., Кобринович, М., Воробей. В., Плющева О. (2019). Стан розвитку дизайну. На прикладі графічного та предметного дизайну. https://www.ppv.net.ua/uploads/work_attachments/Ukrainian_Design_Monitoring_PPV_2019_UA.pdf

4 Варава, А. (2019) Дослідження індустрії моди в Україні. https://fashion-diplomacy.com/fashion-ua/v-ukraini-predstavili-masshtabne-dosl/

5 Інститут економічних досліджень (2019) Економічна привабливість української культури. http://www.ier.com.ua/ua/publications/reports?pid=6274

- визначити основні характеристики зайнятості та умов праці в державних, комунальних, приватних культурних інституціях, а також неурядових (громадських) організаціях;
- визначити основні характеристики зайнятості незалежних фахів_чинь, зокрема фізичних осіб — підприємців у сфері ККІ;
- визначити основні особливості розвитку кар'єри людей, зайнятих у сфері ККІ;
- окреслити відмінності в умовах праці, потребах та інтересах людей, які займають різні позиції у сфері ККІ;
- визначити основні відмінності у зайнятості жінок і чоловіків у сфері ККІ;
- виділити основі копінгові стратегії, що допомагають пристосовуватися і залишатися працювати у сфері ККІ;
- визначити найбільш поширені порушення, пов'язані із зайнятістю в ККІ, та в який спосіб на них реагують наймані працівни_ці та незалежні фахівчи_ні;
- розробити рекомендації для покращення державних культурних політик і політик зайнятості.

Методологія дослідження

Дослідження складалося з двох частин: кабінетний етап, який передбачав огляд нормативних документів, що впливають на зайнятість у ККІ та регулюють умови праці працівни_ць державних і комунальних установ культури, та польовий етап, у якому було поєднано кількісний і якісний підходи.

Під час короткого кабінетного етапу було проаналізовано нормативні документи щодо пріоритетів політик, які впливають на зайнятість у ККІ, серед них: Програма діяльності Кабінету Міністрів, Положення про Міністерство культури та інформаційної політики, Положення про Міністерство економіки, Довгострокова стратегія розвитку української культури. Також було проведено огляд законодавства, що визначає умови праці працівни_ць державних і комунальних установ культури: частини Кодексу законів про працю України, Закон України «Про колективні договори і угоди», Наказ МКІП №745 «Про впорядкування умов оплати праці працівни_ць культури на основі Єдиної тарифної сітки», тощо. Крім того, було проведено огляд закордонної та української літератури (дослідження, академічні статті, аналітичні записки) щодо трансформації зайнятості, умов праці у сфері ККІ.

Польовий етап дослідження відбувався протягом липня-серпня 2021 року і складався з двох компонентів.

Кількісний компонент дослідження

На замовлення аналітичного центру Cedos компанія Info Sapiens у серпні 2021 року провела опитування людей, зайнятих у сфері культури та креативних індустрій. Опитування включало респондент_ок, які мають принаймні один рік досвіду оплачуваної зайнятості у сфері ККІ — як найманих працівни_ць в установах та організаціях різних форм власності, так і тих, хто працюють як незалежні фахів_чині (зокрема як фізичні особи — підприємці).

Метод: телефонне інтерв'ю методом CATI (computer-assisted telephone interviewing).

Вибірка дослідження: проста випадкова в рамках кожного сегменту (кластеру), 812 респондент_ок, зайнятих у 8 секторах ККІ.

У межах кількісного компоненту були опитані:

- 281 найман_а працівни_ця установ, організацій та підприємств у сфері ККІ, тобто тих, хто працює на підставі трудового договору, зокрема строкового контракту.

- 531 незалежна фахів_чиня у сфері ККІ, з них:
  - 436 респондент_ок зареєстровані як фізичні особи — підприємці;
  - 95 самозайнятих, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими.

Кількість опитаних у розподілі за секторами наведена у Таблиці 1, переліки видів діяльності, що включають виділені кластери — у Таблиці 2. Інші ключові характеристики вибірки наводимо у Додатку 1.

Таблиця 1. Кількість опитаних, розподіл за секторами ККІ

Кластер	Квота	К-ть опитаних
Аудіовізуальне мистецтво	100	103
Візуальне мистецтво	100	103
Культурна спадщина	100	101
Перформативне та сценічне мистецтво	100	103
Культурні та креативні індустрії	100	102
Літературна та видавнича справи	100	109
Аудіальне мистецтво	100	90
Дизайн і мода	100	101
Всього	800	812

Таблиця 2. Переліки видів діяльності, що включають виділені кластери

Аудіовізуальне мистецтво	виробництво та постпродакшн кіно, діяльність кінолабораторій, діяльність сховищ кіноматеріалів, дистрибуція фільмів, демонстрація кіно
Візуальне мистецтво	виробництво художніх фоторобіт, діяльність ми_сткинь усіх напрямків включно з ілюстратор_ками та скульптор_ками, а також діяльність куратор_ок виставок, мистецтвознав_иць тощо
Культурна спадщина	діяльність бібліотек, архівів, музеїв, виготовлення виробів народного художнього промислу
Перформативне та сценічне мистецтво	діяльність з підготовки та проведення театральних вистав, концертів, спектаклів, танцювальних та інших сценічні виступів, зокрема циркових
Культурні та креативні індустрії	діяльність із технічної підтримки живих театральних вистав, концертів, опери, танців або інших сценічних виступів — музичних та інших фестивалів, циркових виступів: діяльність звукооператор_ок, інженер_ок з освітлення тощо
Літературна та видавнича справи	письменницька діяльність, видавнича діяльність, зокрема діяльність редактор_ок, видав_чинь, перекладач_ок, коректор_ок, менеджер_ок видавничого процесу
Аудіальне мистецтво	створення та поширення музичних звукозаписів
Дизайн і мода	діяльність графічних дизайнер_ок, ілюстратор_ок, художніх директор_ок, художни_ць-декоратор_ок, костюмер_ок у театрі та кіно, дизайнер_ок-модельєр_ок одягу й аксесуарів, дизайнер_ок інтер'єру

Контакти для опитування було випадковим чином відібрано із Єдиного державного реєстру підприємств, організацій та установ (ЄДР) за кодами Класифікатора видів економічної діяльності (КВЕД), які відповідають цільовим кластерам у сфері культури та креативних індустрій. Дизайн вибірки базувався на даних про суб'єктів підприємницької діяльності (ФОП і юридичних осіб), які зареєстровані у ЄДР. Список вибраних КВЕДів за секторами представлено у Додатку 2. Опитування охопило всю територію України за винятком тимчасово окупованих АР Крим, міста Севастополя та окремих районів Донецької та Луганської областей.

Під час опитування для збирання контактів використовувався також метод «снігової кулі»: наприкінці інтерв'ю у респондент_ок запитували контакти інших потенційних учасни_ць опитування. Загалом було надано 373 контакти, в результаті було проведено 6 результативних інтерв'ю (0,74%).

Максимальна похибка вибірки в цілому не перевищує 3,5% з імовірністю 95%; максимальна статистична похибка для підвибірок становить (у залежності від розміру підвибірки):

- для кластеру «Літературна та видавнича справи» — 9,4% з імовірністю 95%;
- для кластерів «Аудіовізуальне мистецтво», «Візуальне мистецтво», «Перформативне та сценічне мистецтво» — 9,7% з імовірністю 95%;
- для кластерів «Дизайн і мода», «Культурна спадщина», «Культурні та креативні індустрії» — 9,8% з імовірністю 95%;
- для кластеру «Аудіальне мистецтво» — 10,3% з імовірністю 95%.

Контроль даних: 10% вибірки були верифіковані процедурами забезпечення якості. Випадки недотримання інструкцій інтерв'юер_ками були перевірені відділом забезпечення якості компанії InfoSapiens і не вплинули на розмір похибки вибірки.

Якісний компонент дослідження

Протягом липня–серпня 2021 року було проведено 23 глибинні напівструктуровані інтерв'ю з експерт_ками у сфері культури і креативності, керівни_цями установ і організацій культури та представни_цями органів влади і державних установ. Розмови відбувалися у Zoom, телефоном або віч-на-віч і тривали в середньому трохи більше 1 години.

1. Інтерв'ю з експерт_ками

Всього було проведено 16 інтерв'ю з експерт_ками: від 1 до 3 інтерв'ю з експерт_ками у кожному з 8 цільових секторів. Із них — 7 глибинних інтерв'ю з керівни_цями і менеджер_ками культурних установ чи організацій. Основні характеристики інформант_ок наводимо у Додатку 3.

Основним критерієм, за яким формувалася вибірка експерт_ок, була наявність досвіду та визнання у відповідному секторі. Йдеться про достатній досвід і готовність робити певні узагальнення щодо стану справ із зайнятістю у своєму секторі, аналізувати проблеми у секторі та критично і відкрито оцінювати умови праці та підприємницької діяльності (будь-якого характеру) у ньому. Тобто при відборі експерт_ок ми звертали увагу не лише і не так на кількісний критерій (роки стажу), а й на наявність у них досвіду різних форм зайнятості та найму, досвіду роботи в установах різних форм власності, а також обізнаності зі станом справ у своєму секторі. Що ж до критерію визнання, то при відборі для інтерв'ю не йшлося про наявність державних нагород, відзнак, премій, адже передусім ми прагнули поговорити з людьми, які «знають» свій сектор і яких «знають» у ньому. Тобто ми керувалися як судженнями інших працівниць ККІ[6] про те, хто володіє «експертною»

6 Зокрема й учасниць дослідницької команди, які мають попередній досвід зайнятості у сфері ККІ.

інформацією про умови праці та зайнятості у секторі, так і суб'єктивними судженнями самих експерт_ок щодо вичерпності їхніх знань.

Крім цього, особливу увагу було приділено відбору експерт_ок із різним стажем зайнятості у сфері культури. Інтерв'ю проводилися лише з тими експертк_ами, які мають досвід зайнятості у сфері культури від 3 років, але навіть в умовах обмеженої кількості інтерв'ю ми намагалися також охопити представни_ць різних поколінь. Отримана таким чином інформація дозволяє порівняти, як змінювалася ситуація з зайнятістю й умовами праці у сфері культури та креативності загалом і в її окремих секторах протягом кількох десятиліть. Також це дозволило виділити певні сталі характеристики зайнятості у цій сфері і зрозуміти, що є радше трендами останнього часу. Крім цього, через те, що відібрані у такий спосіб експерт_ки починали працювати у сфері культури у різні десятиліття незалежності, то з'явилася можливість принаймні у загальних рисах порівняти, чи умови та шляхи «входження у сферу» та подальші кар'єрні шляхи відрізняються для різних поколінь.

Завдяки кільком дослідженням, які стосуються зайнятості у досліджуваній нами сфері, нам було відомо про незбалансованість представленості жінок і чоловіків у окремих секторах ККІ, нерівномірний розподіл позицій керівни_ць у ККІ і про поширеність стереотипів про роль жінок у мистецтві. Ми припускали, що жінки-експертки можуть мати подібний досвід у своїй професійній діяльності. Відтак, запрошуючи до інтерв'ю більше жінок-експерток, ніж чоловіків-експертів, ми сподівалися отримати критичну позицію щодо поширеності таких явищ у секторі, який представляє експерт_ка, та в ККІ в цілому.

2. Інтерв'ю з органами влади

З представни_цями органів влади та державних установ було проведено 7 інтерв'ю. При відборі інформант_ок ми керувалися тим, щоб досвід представни_ць органів влади максимально варіювався. З цих причин запрошували тих, хто долучені до формування політики на різних рівнях: центральному, обласному та місцевому.

Таким чином, для проведення цього дослідження ми поєднували кількісні та якісні методи. З одного боку, ми прагнули, щоб результати дослідження дозволяли зробити висновки про можливі відмінності умов праці всередині генеральної сукупності зайнятих у культурі та креативних індустріях на території України, тому було вирішено проводити кількісне опитування. Обраний метод дозволив опитати зайнятих у різних секторах ККІ, що належать до різних гендерів, вікових груп і проживають у різних населених пунктах. Такого результату було би складно досягти при самозаповненні анкет респондент_ками. З іншого боку, попри різноманіття різних типів зайнятості в цій сфері, ми очікували побачити деякі спільні риси, характерні для сфери ККІ в цілому. Оскільки нам відомо, що раніше таких досліджень в Україні не проводили, ми мали на меті зробити узагальнені висновки про ключові характеристики умов праці у ККІ.

Якісний компонент, а саме глибинні інтерв'ю, був необхідний для інтерпретації результатів і доповнення висновків кількісного компоненту дослідження. Крім цього, інтерв'ю допомогли розробити та сформулювати рекомендації до культурних політик і політик щодо зайнятості.

У цьому звіті слово «респондент_ки» використовується на позначення тих, хто брали участь в опитуванні, а «інформант_ки» — тих, хто брали участь у глибинних інтерв'ю.

Концептуалізація основних понять

Нижче розкривається зміст основних понять і концептів, якими ми послуговуємося у цьому дослідженні: культура та креативні індустрії, зайнятість, умови праці.

Культура та креативні індустрії

У викладі методології дослідження ми коротко описали робочу концепцію ККІ у рамках цього дослідження. Згідно з нею, ККІ складається із 8 секторів (а саме: аудіовізуальне мистецтво, візуальне мистецтво, культурна спадщина, перформативне та сценічне мистецтво, культурні та креативні індустрії, літературна та видавнича справи, аудіальне мистецтво, а також дизайн і мода). Також ми деталізували, які основні види діяльності відносимо до кожного із цих секторів.

Наразі як у сфері досліджень, так і у сфері державних політик у світі не існує єдиної і загальноприйнятої концепції того, що варто відносити до сфери ККІ, а що ні (не в останню чергу тому, що ця сфера динамічно розвивається). Тож для того, щоб прийти до представленої робочої концептуалізації ККІ, ми провели роботу з наявними концептуалізаціями цього поняття та класифікаціями його складових, що представлені у міжнародних дослідженнях і використовуються ключовими організаціями сфер культури та праці, огляд яких ми робимо нижче. У рамках цієї роботи ми прийняли низку рішень, аби наша концептуалізація поняття ККІ відповідала меті та завданням конкретного дослідження, а також наявним ресурсам для його реалізації.

Оскільки дослідження стосується саме умов праці та зайнятості у сфері ККІ, це спрямувало процес концептуалізації цього поняття: ми розглядали його безпосередньо у зв'язку із зайнятістю. Тобто визначившись з тим, що таке ККІ, ми концептуалізували, що значить «бути зайнятим у ККІ».

Для початку ми звернулися до концептуалізації «культурних і креативних індустрій», якою послуговується Український культурний фонд. У її основі — класифікація Виконавчої агенції з питань освіти, аудіовізуальних індустрій та культури ЄС. Крім того, автор_ки класифікації УКФ врахували термінологію українських законодавчих документів і особливості національного контексту, підходи деяких країн Європейського Союзу та ЮНЕСКО щодо адаптації міжнародних класифікацій до національних умов[7]. Оскільки ця концептуалізація спирається на згаданий міжнародний досвід і робить спробу врахувати національний контекст, у нашому дослідженні саме її ми взяли за певну основу, яку допрацьовували й уточнювали.

Отже, згідно з класифікацією Українського культурного фонду, сфера культури та креативних індустрій складається з таких секторів:

- аудіовізуальне мистецтво (кіно, телебачення тощо);
- візуальне мистецтво (живопис, графіка, мозаїка, естамп, інсталяція, плакат, літографія, муралізм, стріт-арт, ленд-арт, скульптура, фотографія, паблік-арт тощо);
- культурна спадщина (бібліотеки, музейна справа, архіви, ремесла, матеріальна та нематеріальна культурна спадщина тощо);
- перформативне та сценічне мистецтво (театр, балет, танець, музичні вистави (мюзикл, опера), перформанс, геппенінг тощо);
- культурні та креативні індустрії (організація фестивалів і заходів, діяльність культурних і креативних просторів);
- література та видавнича справа (книги, періодика, літературні фестивалі);
- аудіальне мистецтво (жива/відтворена музика, саунд-арт, радіо);

7 Український культурний фонд (2019). Стратегія УКФ на 2019–2021 рр.: Культура та креативність для порозуміння та розвитку. Електронний доступ: https://bit.ly/3lspCqs.

- дизайн і мода (інтер'єрів, прикладний, графічний, саунд-дизайн, мода).

Ми вирішили зберегти перелік цих секторів, проте переглянули їх зміст, уточнили та звузили можливий перелік професій.

Передусім ми розглянули, як ККІ концептуалізує провідна міжнародна організація у сфері праці — **Міжнародна організація праці** (далі — МОП). Ця організація відповідає за дизайн та оновлення ISCO, тобто **Міжнародної стандартної класифікації професій**[8]. Востаннє класифікацію було оновлено у 2017 році, і зараз вона складається з 10 основних груп (кожна з них має однозначний код)[9]. Кожна з цих груп має складну структуру — основну підгрупу з двозначним кодом, потім іде мала група із тризначним кодом та групи одиниць (unit groups) з чотиризначним кодом, який включає три попередні цифри.

При проведенні міжнародних досліджень на замовлення МОП отримані національні дані (які мають різні тлумачення) уніфікуються, але немає єдиного стандарту, які саме *сектори* входять до поняття «ККІ». До прикладу, у нещодавньому дослідженні «Соціальний захист у секторі культури та креативності»[10] МОП уклали такий перелік професій, які належать до ККІ на основі класифікатору ISCO-08. Перелік представлено у Таблиці 3.

Таблиця 3. Перелік професій, які належать до ККІ (за МОП)

264	**Автор_ки, журналіст_ки та лінгвіст_ки**
2641	Автор_ки та пов'язані з ними письменни_ці
2642	Журналіст_ки
265	**Творчі робітни_ці та виконави_ці**
2651	Візуальні ми_сткині
2652	Музикант_ки, співа_чки та композитор_ки
2653	Танцівни_ці та хореограф_ки
2654	Директор_ки та продюсер_ки фільмів, сцени та суміжних сфер

8 ILO (n.d). ISCO-08 Part 3: Group definitions. Електронний доступ: https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf.

9
1. Керівни_ці, менеджер_ки (Managers)
2. Професіонал_ки (Professionals)
3. Техніки_ні та помічни_ці професіонал_ок (Technicians and Associate Professionals)
4. Технічні службов_иці (Clerical Support Workers)
5. Працівни_ці сфери торгівлі та послуг (Services and Sales Workers)
6. Кваліфіковані робітни_ці сільськогосподарської, лісової та рибної галузі (Skilled Agricultural, Forestry and Fishery Workers)
7. Кваліфіковані працівни_ці промисловості та ремісництва (Craft and Related Trades Workers)
8. Оператор_ки устаткування та машин, монтажни_ці (Plant and Machine Operators and Assemblers)
9. Елементарні професії (Elementary Occupations)
0. Військові професії (Armed Forces Occupations)

10 Galian, C., Licata, M., Stern-Plaza, M. (2021). Social Protection in the Cultural and Creative Sector: Country Practices and Innovations, ILO Working Paper 28 (Geneva, ILO). Електронний доступ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_781638.pdf.

2655	Актор_ки
2656	Ведучі радіо, телебачення та інших медіа
2659	Не класифіковані творчі робітни_ці та виконави_ці
343	**Художні, культурні та кулінарні допоміжні професіонал_ки**
3431	Фотограф_ки
3435	Інші художні та культурні допоміжні професіонал_ки
352	**Техніки_ні телекомунікацій та мовлення**
3521	Аудіо-візуальні техніки_ні та техніки_ні мовлення
3522	Телекомунікаційній інженерні техніки_ні

Проте особливо важливим для нас із практики МОП стало одне з чільних методологічних припущень, на якому засновуються тематичні дослідження цієї організації, зокрема і згадане дослідження про соціальний захист у ККІ. Припущення полягає в тому, що **умови праці людей, які мають професії, що належать до «культури та креативності»** (наприклад, актор_ки, художни_ці, музикант_ки тощо), **мають більше спільного** (є більш гомогенними)**, ніж умови праці ВСІХ людей, які зайняті у сфері культури та креативності загалом** (тобто не тільки актор_ок і художни_ць, а й бухгалтер_ок та прибиральни_ць, які працюють у культурних організаціях).

Тобто умови праці людей, які мають професії, що належать до ККІ, мають багато спільного **незалежно від того, чи конкретна установа, де працює людина, належить до культурної сфери, чи ні.** Прикладом може бути графічна дизайнер_ка, що працює у книжковому видавництві, та графічна дизайнер_ка поліграфічної продукції, що працює у будівельній компанії. Спільного в умовах праці та різних характеристиках зайнятості цих людей буде більше, ніж у випадку графічної дизайнер_ки книжкового видавництва та бухгалтер_ки видавництва коміксів.

Варто зазначити, що серед провідних міжнародних досліджень немає певної єдності щодо цього припущення. Наприклад, якщо ми звернемося до посібника з культурної статистики Євростату[11] — де викладена методологія, що використовується для статистики Євростату у сфері культури[12] — побачимо, що концепт «культурної зайнятості» (cultural employment) тут є ширшим і охоплює три можливі ситуації:

- респондент_ка має культурну професію і працює у секторі культури (наприклад, графічн_а дизайнер_ка працює у книжковому видавництві);
- респондент_ка має культурну професію і працює не у секторі культури (наприклад, графічн_а дизайнер_ка працює у будівельній компанії);
- респондент_ка має професію, що не належить до культури, і працює у секторі культури (наприклад, бухгалтер_ка працює у книжковому видавництві).

Проте в рамках нашого дослідження, уточнюючи, людей конкретно яких професій чи видів діяльності в рамках кожного виділеного нами сектору ККІ ми включатимемо в опитування, ми все ж спиралися на припущення МОП, бо це дозволяє дещо звузити і без того широкий спектр можливих досвідів зайнятості у сфері

11 Eurostat (2018). Guide to Eurostat culture statistics. Електронний доступ: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/9433072/KS-GQ-18-011-EN-N.pdf/72981708-edb7-4007-a298-8b5d9d5a61b5?t=1544174403000.

12 Яка формується завдяки гармонізації даних окремих країн ЄС, бо наразі немає певного єдиного для Європи регулярного дослідження у сфері культури.

культури та креативності і, таким чином, робити глибокі висновки з досвідів, які є більш порівнюваними, мають більше спільного між собою.

Тож ми прагнули не опитувати тих працівни_ць, чиї посадові обов'язки не потребують специфічних знань та/або навичок, пов'язаних зі сферою культури, тобто тих респондент_ок, які можуть так само успішно обіймати свою посаду та виконувати ці самі посадові обов'язки в будь-якій іншій установі, що не належить до сфери культури. Це передусім представни_ці адміністративних відділів, таких як відділ кадрів, маркетингу, бухгалтерія, а також адміністративне керівництво компаній та установ тощо.

Спеціаліст_ки ЮНЕСКО у визначенні змісту поняття сфери культури та його компонентів використовують підхід, що відрізняється від підходу МОП та підходу Євростату. ЮНЕСКО та підпорядковані йому інституції послуговуються «прагматичним визначенням культури», що представлене у програмному документі. Визначення засновується на презентації культури у вигляді низки сфер заради потреб статистичного вимірювання характеристик «культурних активностей, товарів та послуг, створених у рамках індустріальних і позаіндустріальних процесів». Тож ЮНЕСКО оперує терміном «культурні сфери» (cultural domains), які включають «культурні активності, товари та послуги, включені у різні фази моделі культурного циклу» (culture cycle model). Ці сфери взаємовиключні (тобто той самий тип діяльності — наприклад, музика — може належати до однієї і *лише* однієї сфери), а також тісно пов'язані з рекреаційними та дозвіллєвими практиками[13]. У таблиці 4 наводимо перелік цих «культурних сфер» — як бачимо, ЮНЕСКО розуміє культуру ширше, ніж МОП, і включає у неї, зокрема, дизайн та ремесла. Ця класифікація заслуговує уваги включенням природної спадщини до сфери культури, а також виділенням поняття «креативні послуги».

Таблиця 4. Культурні сфери за підходом ЮНЕСКО

A: Культурна та природна спадщина:
• музеї, зокрема віртуальні;
• археологічні та історичні місця/ пам'ятки;
• культурні ландшафти;
• природна спадщина.
B: Перфоманси та святкування:
• перформативні мистецтва;
• музика;
• фестивалі, ярмарки та свята.
C: Образотворче мистецтво та ремесла:
• красні мистецтва (fine arts);
• фотографія;
• ремесла.
D: Книги та преса:
• книги;

13 UNESCO (2009). UNESCO Framework for Cultural Statistics (FCS). Електронний доступ: https://unstats.un.org/unsd/statcom/doc10/BG-FCS-E.pdf.

• газети та журнали;
• інша друкована продукція;
• бібліотеки (зокрема віртуальні);
• книжкові ярмарки.
E: Аудіовізуальні та інтерактивні медіа:
• фільми та відео;
• телебачення та радіо (зокрема трансляції через Інтернет);
• Інтернет-подкастинг;
• відеоігри (зокрема онлайн).
F: Дизайн і креативні послуги:
• дизайн одягу;
• графічний дизайн;
• дизайн інтер'єру;
• ландшафтний дизайн;
• архітектурні послуги;
• рекламні послуги.

Й останній міжнародний приклад концептуалізації, який ми розглянемо, використовується у дослідженнях, підготовлених для **Європейської комісії**, оскільки він, на відміну від двох попередніх концептуалізацій, працює з поняттям «культурний **та креативний** сектор»[14]. Згідно з цією концептуалізацією, «культурний сектор» охоплює: 1) неіндустріальні сектори, які виробляють товари та послуги, що не передбачають відтворення, а можуть бути «спожиті» лише у конкретний момент свого розгортання (як-от концерти, ярмарки, виставки); 2) індустріальні сектори, що створюють культурні продукти, призначені для масового відтворення та розповсюдження (як-от книги, фільми, аудіозаписи). Натомість у «креативному секторі» «культура постає "креативним" внеском у виробництво *інших* товарів», тобто товарів, які не є культурними продуктами чи послугами. Власне «креативність» у цьому дослідженні концептуалізують як «використання культурних ресурсів як явище проміжного споживання у виробничому процесі некультурних секторів» і, таким чином, як «джерело інновацій».

Таблиця 5. Концептуалізація культурного та креативного сектору за підходом Європейської комісії

Культурний сектор:
1 — неіндустріальні сектори:
• візуальні мистецтва (живопис, скульптура, ремесла, фотографія);
• ринки творів мистецтва й антикваріату;
• перформативні мистецтва (опера, оркестр, театр, танець, цирк);

14 European Commission, Directorate-General for Education and Culture (2006). Study on the Economy of Culture in Europe. Електронний доступ: https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf.

культурна спадщина (музеї, пам'ятки історії та культури, археологічні пам'ятки, бібліотеки та архіви).

2 — індустріальні сектори:

- культурні індустрії (кіно та відео, відеоігри, телебачення, музика, книговидання та видавнича діяльність, зокрема видання преси).

Креативний сектор:

- дизайн (фешн-дизайн, дизайн інтер'єрів і продуктовий дизайн[15]);
- архітектура;
- реклама.

Якщо узгальнити, то все ж у рамках розглянутих класифікацій є відносно небагато відмінностей у тому, які компоненти належать до сфери ККІ. Втім, досить суттєві відмінності полягають у тому, за якими принципами/на яких підставах ці компоненти групуються у різні кластери (та якими є ці кластери), як розуміється зв'язок між «культурою» і «креативністю» та де пролягає межа між ними, а також у тому, як розуміється зайнятість у ККІ.

Як уже було зазначено, за основу ми взяли класифікацію УКФ, бо вона враховує термінологію українських законодавчих документів і особливості національного контексту. Проте проведений огляд дозволив нам:

- переконатися у тому, що класифікація УКФ в цілому відносить до ККІ здебільшого ті основні компоненти, які представлені у всіх опрацьованих класифікаціях;
- краще зрозуміти, які є підходи до визначення «креативності» та як ця сфера співвідноситься зі сферою культури;
- звузити розуміння зайнятості у сфері ККІ до тих працівни_ць, які: 1) працюють у сфері ККІ; 2) виконують посадові обов'язки, що потребують специфічних знань та/або навичок, пов'язаних зі сферою ККІ.

Крім цього, маючи на меті ще більше звузити спектр можливих досвідів умов праці та зайнятості, який ми охопимо цим дослідженням, ми також прийняли рішення не включати в опитування зайнятих у сфері медіа та реклами[16], попри те, що окремі або переважна більшість сегментів цієї сфери (реклама, виробництво телепередач, телебачення та радіомовлення, діяльність ЗМІ тощо) у багатьох розглянутих класифікаціях належать до сфери ККІ. Припускаємо, що умови праці та зайнятості людей у сфері медіа можуть мати набагато більше спільних рис і характеристик усередині цієї сфери, ніж якщо розглядати медіа як сегмент сфери ККІ та шукати

15 Продуктовий дизайн — відносно молодий напрямок діяльності, що передбачає використання інструментів дизайну для створення певних характеристик продукту, який виробляється, щоб забезпечити максимально якісний досвід користувач_ки при взаємодії з цим продуктом.

16 Серія скринінгових запитань (створених, аби забезпечити відповідність респондент_ок певним критеріям, заданим дослідни_цями) містила питання щодо цього.

спільне із зайнятістю й умовами праці у якомусь іншому сегменті — наприклад, у візуальному мистецтві чи культурній спадщині.

Також, слідуючи прийнятому визначенню зайнятості в ККІ, у підсекторі «дизайн і мода» ми не опитували респондент_ок, які займаються промисловим дизайном[17], бо ця діяльність не належить до культурних професій.

У цьому звіті при інтерпретації зібраних даних ми переважно послуговуємося поняттям «сфера культури та креативних індустрій», натомість у більшості питань анкети з метою економії часу використовувалося поняття «сфера культури» (при поясненні цілей дослідження та в перших питаннях використовувалося повне формулювання).

Зайнятість

За українським законодавством, **зайнятість** — не заборонена законодавством діяльність осіб, пов'язана із задоволенням їхніх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу (зокрема заробітної плати) у грошовій або іншій формі, а також діяльність членів однієї сім'ї, які здійснюють господарську діяльність або працюють у суб'єктів господарювання, заснованих на їхній власності, у тому числі безоплатно[18].

До **зайнятого населення** належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном і мають доходи від такої зайнятості, а також особи, які навчаються за денною або дуальною формою здобуття освіти у закладах загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої та вищої освіти і поєднують навчання з роботою[19].

Оскільки в рамках цього дослідження ми фокусуємося саме на умовах праці у сфері культури та креативності в Україні, ми не включали до розгляду «осіб, які проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, а також тих осіб, що на законних підставах працюють за кордоном та мають доходи від такої зайнятості», бо перша категорія не є зайнятою у сфері ККІ, а друга є зайнятою не в Україні.

Тож у рамках дослідження за статусом зайнятості ми виділяємо дві основні категорії: **наймані працівни_ці** та **самозайняті**.

Під **найманими працівни_цями** у дослідженні ми розглядаємо лише тих працівни_ць, які є офіційно працевлаштованими в установі / організації / підприємстві тощо — тобто таких, які працюють на підставі трудового договору, зокрема строкового контракту. Ми не ставили за мету також охопити і тих зайнятих осіб, які на момент опитування перебувають у різних проявах так званих «прихованих трудових відносин». Тобто йдеться про тих зайнятих, які перебувають з певною установою чи підприємством у відносинах, що мають ознаки трудових, проте не мають укладеного трудового договору (в т. ч. строкового контракту), а працюють, зокрема, або без жодного письмового оформлення своїх відносин, отримуючи винагороду за свою працю «у конверті», або на підставі цивільно-правових договорів.

Останнє зауваження потребує детальнішого пояснення про іншу форму зайнятості, протилежну до найманої праці — **самозайнятість**. Відповідно до українсько-

17 Серія скринінгових запитань (створених, аби переконатися, що респондент_ки, які підняли слухавку у відповідь на дзвінок інтерв'юер_ки, відповідають певним критеріям, заданим дослідни_цями) містила питання щодо цього.

18 Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI "Про зайнятість населення", https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text

19 Там само.

го законодавства, **самозайнятою особою** є «платник податку, який є **фізичною особою — підприємцем** або **провадить незалежну професійну діяльність** за умови, що така особа не є працівником у межах такої підприємницької чи незалежної професійної діяльності»[20].

Юридично фізична особа — підприємець — це офіційно зареєстрований статус фізичної особи, яка є громадян_кою України, іноземн_ою громадян_кою, особою без громадянства, що засвідчує право особи на здійснення підприємницької діяльності[21].

Термін «незалежна професійна діяльність», що є набагато менш розповсюдженим, потребує дещо детальнішого пояснення. Згідно з законодавством, незалежна професійна діяльність (далі — НПД) — це участь фізичної особи у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності, діяльність лікар_ок, приватних нотаріус_ок, приватних виконав_иць, адвокат_ок, арбітражних керуючих (розпорядни_ць майна, керуючих санацією, ліквідатор_ок), аудитор_ок, бухгалтер_ок, оцінщи_ць, інженер_ок чи архітектор_ок, особи, зайнятої релігійною (місіонерською) діяльністю, іншою подібною діяльністю за умови, що така особа не є працівни_цею або фізичною особою — підприємцем і використовує найману працю не більш як чотирьох фізичних осіб[22]. НПД мають так само реєструватися у податковій, як і ФОПи, вони мають самостійний податковий статус і так само, як ФОПи, мають подавати податкові декларації.

Проте, попри наведене вище визначення з податкового кодексу, де до переліку осіб, які можуть зареєструватися як такі, що здійснюють незалежну професійну діяльність, належать в т. ч. «фізичні особи, зайняті у науковій, літературній, артистичній, художній, освітній або викладацькій діяльності» (тобто особи, які провадять діяльність у сфері ККІ), на практиці орган податкової служби таким особам відмовить у реєстрації як НПД та зареєструє лише як ФОПів[23]. Як НПД органи податкової служби натомість реєструють *лише* нотаріус_ок, адвокат_ок, судових експерт_ок — тобто тих осіб, які, згідно з українським законодавством, не можуть провадити підприємницьку діяльність. Відповідно, особи, які займаються **НПД, не представлені у нашому дослідженні.**

Схожа, хоча й не тотожна логіка визначення самозайнятих представлена і в методології Державної служби статистики України (далі — Держстат), що

---

20 Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (Редакція станом на 01.08.2021), https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text

21 Згідно з законодавством, підприємницька діяльність передбачає самостійну, ініціативну, систематичну господарську діяльність, що здійснюється підприєм_ицями на власний ризик з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

22 Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (Редакція станом на 01.08.2021), https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text

23 Детальніше про причини цього можна почитати у листі Державної фіскальної служби України від 14.02.2011 р. № 1956/5/29-2016. Якщо коротко, то податкова пояснює свої дії тим, що «щодо інших видів незалежної професійної діяльності законодавством установлено, що для її ведення необхідні відповідні ліцензії, сертифікати, дозволи тощо та/або реєстрація фізичною особою — підприємцем або ж при здійсненні такої діяльності оподатковувані доходи виникають від продажу об'єктів майнових і немайнових прав, зокрема, інтелектуальної (промислової) власності та прирівняні до них права, доходи у вигляді сум авторської винагороди, іншої плати за надання права на користування або розпорядження іншим особам нематеріальним активом (творами науки, мистецтва, літератури або іншими нематеріальними активами); якщо такі доходи отримуються регулярно (систематично), то така діяльність є підприємницькою і особа підлягає реєстрації як підприємець».

використовується у статистичних спостереженнях ринку праці та зайнятості. **Самозайняті** за Держстатом визначаються як «особи, які працюють самостійно або з одним або декількома діловими партнерами здійснюючи діяльність, що приносить дохід, і не наймають працівників на постійній основі»[24].

Відповідно, як бачимо, визначення самозайнятості є нетотожним у нормативних актах і методологічних документах Держстату. Своєю чергою, методологічні підходи до визначення та класифікації самозайнятих, які використовуються у ключових дослідженнях з тематики праці та зайнятості у світі (зокрема у дослідженнях Міжнародної організації праці та Європейської фундації з поліпшення умов життя і праці (Eurofound), до яких ми особливо часто звертаємося у цьому дослідженні в методологічних аспектах) також мають низку відмінностей, а ще зазнають досить частих оновлень.

Такі розбіжності у визначенні самозайнятості пов'язані з тим, що сучасний ринок праці як в Україні, так і у світі характеризується великим різноманіттям форм — або ж, точніше було б сказати, ситуацій — самозайнятості, які продовжують динамічно розвиватися. Виникають усе нові форми зайнятості, а самі межі між самозайнятістю та найманою працею стрімко розмиваються. На законодавчому рівні в одних країнах ця ситуація відображається поки що лише на рівні судових рішень в окремих справах, у інших же вносяться зміни до нормативних актів, що регулюють сферу праці та соціального захисту — зміни, які закріплюють нові легальні статуси / форми зайнятості та поширюють на таких зайнятих якусь частину соціальних гарантій. Найбільш яскравим прикладом останнього є термін «залежний підрядник» (dependent contractor).

Як уже було зазначено, чітке розмежування найманої праці та самозайнятості розмивається і з боку найманої праці — в цій сфері також виникають та, у випадку багатьох країн, законодавчо закріплюються нові феномени, які, навпаки, знімають із роботодав_иці низку гарантій перед працівни_цею. Найбільш яскравим прикладом цього є «контракт нульових годин» (zero hour contract) — форма трудового договору, за якою роботодав_иця не зобов'язується забезпечити працівни_ці певну мінімальну кількість робочих годин. Як ми зазначали вище, в Україні ці нові феномени зайнятості так само проявляються, а вже згадані приховані трудові відносини є широко розповсюдженою практикою. Як і в інших країнах, ці явища відображаються і в судових рішеннях, і у спробах внести відповідні зміни до Кодексу законів про працю України.

Викликом у цій ситуації є необхідність розрізнення відмінних ситуацій самозайнятості, передусім розрізнення тих самозайнятих, які *справді* є ними, і тих самозайнятих, чий дохід залежить від одн_ієї замовни_ці, як_а часто також повністю чи частково організовує діяльність само_ї самозайнято_ї. У другому випадку ситуація самозайнятих має значно більше спільного з найманими працівни_цями — аж до можливості констатувати перебування у прихованих трудових відносинах.

У рамках Міжнародного дослідження умов праці (European Working Conditions Surveys, скорочено — EWCS), яке Eurofound з 1990 року регулярно проводить у країнах Європи, для такого розрізнення використовуються три ключові характеристики, що вирізняють самозайнятість: економічний аспект, автономність і наявність повноважень керувати підприємницькою діяльністю[25]. Відтак ті самозайняті, які мають лише одн_у клієнт_ку й економічно залежать від н_еї, а також не мають автономії в організації своєї діяльності (наприклад, щодо організації часу чи найму

24 Держстат України (2021). Ринок праці: Зайнятість, http://www.ukrstat.gov.ua/imf/meta/Zayn.html

25 Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey — Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. — P. 24. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.

працівни_ць тощо) та влади приймати ключові рішення щодо свого бізнесу, в рамках цього дослідження належать до «економічно залежних працівни_ць».

Втім, особи, які є фізичними особами — підприємцями, так само можуть бути ними лише формально (мати такий юридичний статус), але на практиці їхня ситуація самозайнятості може бути ближчою до тієї, яку EWCS зараховує до «економічно залежних працівни_ць», або мати ознаки прихованих трудових відносин. Попередні дослідження неформальної зайнятості в Україні засвідчують, що такі випадки є непоодинокими[26]. Тому в питальник дослідження, за прикладом EWCS, ми включили кілька питань, які б дозволяли якщо не чітко вирізнити такі ситуації, то принаймні зробити певні припущення щодо їх поширеності серед опитаних. Зокрема, це питання про залежність доходу ФОПа від одн_ієї або кількох постійних замовни_ць і рівень автономії у визначенні того, коли і скільки ФОП працює, надаючи послуги (наявність «фіксованого графіку роботи», який встановлює замовни_ця послуг).

Зважаючи на складнощі з рекрутингом респондент_ок у короткі строки, ми прийняли рішення включити до категорії самозайнятих також тих працюючих, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими найманими працівни_цями. Крім того, після розширення в такий спосіб категорії самозайнятих у питальнику ми вирішили назвати цю категорію «незалежними фахівцями». Було вирішено не використовувати термін «самозайняті» в анкеті кількісного опитування, тому що наше опитування все ж не охоплює всі основні ситуації самозайнятості. Крім того, на нашу думку, використання цього терміну в анкеті могло би потенційно знеохотити брати участь в опитуванні тих самозайнятих респондент_ок, які не є фізичними особами — підприємцями і при цьому також не оформлюють свої відносини із замовни_цею у будь-якій інший спосіб, крім усної домовленості, і, відповідно, не декларують отриманих доходів і не сплачують з них податків. Тому ми зупинилися на більш нейтральному виразі «незалежний фахівець». Але варто розуміти, що це рішення ґрунтується винятково на представлених аргументах і не підкріплене певною сталою практикою використання цього терміну у подібних дослідженнях.

Тож методологічна рамка зайнятості для цього дослідження виглядала таким чином:

Зайняті — це:

1. **наймані працівни_ці** — особи, які на момент опитування працюють в установі/ організації / підприємстві тощо на підставі трудового договору, зокрема строкового контракту;
2. **незалежні фахівці** — особи, які є фізичними особами — підприємцями; самозайняті працюючі, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими.

---

26 До прикладу, в аналітичній доповіді Центру Разумкова «Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки» (2019), зазначено, що «у сучасних умовах України перевищення попиту на ринку праці над адекватними пропозиціями дозволяє роботодавцям диктувати будь-які зручні для них схеми працевлаштування та моделі трудових відносин». Зокрема, йдеться про «ухилення від сплати податків та використання "сірих" схем оплати праці». У рамках підготовки цієї доповіді Соціологічна служба Центру Разумкова провела загальнонаціональне опитування, зокрема покликане оцінити поширеність в Україні неформальних трудових відносин. Як ідеться у доповіді, результати дослідження дозволяють стверджувати, що **третина населення України тим чи іншим чином залучені до неформальних трудових відносин.** Дуже показовим, до прикладу, є те, що 19% опитаних відповіли, що половина їхніх знайомих працює на підставі усної домовленості (без офіційного оформлення на роботі), у 14% так працює більшість знайомих.

Для прозорості результатів опитування, а також для можливої їх інтерпретації необхідно враховувати, як було рекрутовано респондент_ок з числа самозайнятих працюючих, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими[27]. Переважну більшість з них становлять особи, які відповіли на дзвінок інтерв'юер_ки у підприємстві / організації / установі, що була відібрана з ЄДР випадковим чином, підтвердили, що є найманими працівни_цями, проте або не підтвердили, або заперечили факт офіційного працевлаштування у цій установі (тобто те, що вони працюють у ній на підставі трудового договору, в т. ч. строкового контракту).
І лише зовсім незначна частина таких осіб (менше 10) були опитані завдяки контактам, отриманим від раніше опитаних респондент_ок (збір контактів методом «снігової кулі»). Таким чином, з огляду на застосований метод рекрутингу можна стверджувати, що переважну більшість цих самозайнятих працюючих, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими найманими працівни_цями, становлять особи, чия ситуація / форма самозайнятості радше належить до «економічно залежних працівни_ць» або ж має ознаки прихованих трудових відносин. Тобто їхні умови праці з високою ймовірністю мають більше спільних ознак із найманими працівни_цями, ніж із самозайнятими. Цей факт було враховано при інтерпретації результатів опитування.

Умови праці

Відповідно до чинного законодавства України, **умови праці** визначаються як «сукупність факторів виробничого середовища і трудового процесу, які впливають на здоров'я і працездатність людини під час виконання нею трудових обов'язків»[28].

В українській літературі (переважно зі сфери соціології праці й економіки підприємства) представлені різноманітні підходи до визначення цих факторів, їх класифікації. Наприклад, їх поділяють на соціально-економічні, техніко-організаційні та природні чи санітарно-гігієнічні, психофізіологічні, соціально-психологічні, технічні та навіть естетичні. Здебільшого в цих концептуалізаціях умови праці виступають як дуже широкий термін, як це і є в українському законодавстві.

Міжнародна організація праці у своїх дослідженнях так само не дає однозначної концептуалізації цього терміну. За певним базовим визначенням МОП, «умови праці покривають широкий спектр тем та питань від робочого часу (годин роботи, годин відпочинку та робочих графіків) до оплати праці, фізичних умов і психологічних викликів, що існують на робочому місці»[29]. Проте у конкретних дослідженнях цієї організації концептуалізація «умов праці» може бути вужчою, зокрема залежно від фокусу та масштабу дослідження. Наприклад, у спільному дослідженні МОП і Європейської фундації з питань поліпшення умов життя та праці (далі — Eurofound)[30] зазначено, що «дослідження умов праці вимірюють, до якої міри пра-

27 Всього було опитано 95 таких респондент_ок.

28 Наказ МОЗ України від 08.04.2014 № 248 "Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу", https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text

29 ILO (n.d.). Decent work for sustainable development (DW4SD) Resource Platform: Working Conditions, https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--en/index.htm

30 The European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Європейська фундація з питань поліпшення умов життя та праці), скорочено Eurofound — одна з агенцій ЄС, що займається дослідженнями у сфері соціальної політики, праці, зайнятості та добробуту.

цівни_ці піддаються певним ризикам на робочому місці, а також які ресурси вони мають, аби їм протистояти»[31].

У цьому дослідженні ми найбільшою мірою спиралися на напрацювання та підходи Європейського опитування щодо умов праці (European Working Conditions Surveys, скорочено — EWCS), яке Eurofound з 1990 року регулярно проводить у країнах Європи[32].

EWCS також використовує досить широку концептуалізацію «умов праці», хоча в цілому діапазон елементів, які воно охоплює, близький до того, який використовує МОП. Дослідження EWCS включає тематичні блоки, що стосуються робочого часу та його організації; організації праці; навчання та тренувань, пов'язаних з роботою; фізичних і психологічних факторів ризику; охорони та гігієни праці; балансу між роботою й особистим життям (work-life balance); участі робітни_ць в організації праці; оплати праці; праці та здоров'я; а також статусу зайнятості.

Ми спиралися на підходи саме цього дослідження, бо:

1. воно присвячене конкретно умовам праці та є досить комплексним і дуже деталізованим, тобто операціоналізація кожного з елементів концепції «умов праці» може слугувати корисним прикладом для інших досліджень;
2. це дослідження проводиться впродовж понад трьох десятиліть і при цьому регулярно оновлює свої методологічні підходи, аби враховувати нові явища у сфері праці та зайнятості і динамічні тренди;
3. вибірка дослідження EWCS охоплює як найманих працівни_ць, так і самозайнятих осіб, тому його методологія якнайліпше може слугувати взірцем для нашого дослідження.
4. Через часову обмеженість інтерв'ю з-поміж елементів умов праці нам потрібно було виділити лише ключові. Ми зупинилися на переліку, який включає основні елементи умов праці з опитувань EWCS, а також із визначення «гідної праці», яке пропонує МОП[33]:

- тип контракту (трудовий договір чи строковий контракт і тривалість останнього);
- стабільність зайнятості (як імовірність не втратити поточне місце працевлаштування);
- робоче місце (його стан, хто його забезпечує, наявність обладнання для забезпечення побутових потреб працівни_ць, зокрема працівни_ць з дітьми, забезпеченість безбар'єрного простору на робочому місці та зовні будівлі);
- робочий графік (тривалість та організація робочого часу і можливість впливати на неї);
- робоче навантаження (його характер, співвідношення об'єму роботи та робочого часу, питання перепрацювань, пов'язаних із ним);

31 Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf

32 Eurofound (2020). European Working Conditions Surveys (EWCS), https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs

33 За визначенням Міжнародної організації праці, гідна праця — це зайнятість, яка гарантує справедливий дохід, безпечність робочого місця, хороші перспективи особистого розвитку та соціальної інтеграції, свободу висловлюватися про проблеми на робочому місці, організовуватися та брати участь у рішеннях, які впливають на життя працівни_ць, рівність можливостей і ставлення до всіх жінок та чоловіків.

- організація праці (розподіл обов'язків між працівни_цями, організація взаємодії між ними);
- безпечні умови для фізичного та психічного здоров'я (зокрема питання стресу — occupational stress);
- оплата праці (її розмір, справедливість і стабільність);
- комфортні взаємини з колегами та керівництвом;
- можливість висловлюватися та впливати на вирішення проблем на робочому місці (зокрема колективно).

Також у рамках цього дослідження ми прагнули не лише з'ясувати певні ключові характеристики умов праці, а й задоволеність ними респондент_ок. Нас цікавило, як респондент_ки оцінюють свої умови праці відповідно до власних уявлень про *належне*[34]. Крім того, через обмежену кількість запитань анкети ми не могли приділити більшу увагу детальному з'ясуванню всіх аспектів умов праці, тому принаймні в такий спосіб намагалися з'ясувати наявність чи брак у респондент_ок забезпеченості належними умовами праці[35]. У додатку 4 наводимо повний перелік умов праці, задоволеність якими на своєму робочому місці ми пропонували оцінити респондент_кам.

Як і у зразковому для нас дослідженні EWCS, питання щодо *умов праці* ми також ставили і самозайнятим особам (концептуалізацію яких у рамках нашого дослідження було представлено вище), попри те, що ототожнювати їхню діяльність з «працею» в юридичному сенсі буде некоректно. Хоча у випадку опитаних в рамках нашого дослідження самозайнятих працюючих, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими (як і у випадку тих ФОПів, які є ними лише формально), термін *праця* цілком коректно відображає економічний зміст їхньої діяльності.

Тож ми мали на меті з'ясувати ті реальні умови чи характеристики ситуацій зайнятості, що притаманні діяльності незалежних фахів_чинь. Для цього ми дещо скоротили пропонований перелік таких характеристик, подекуди також змінивши формулювання, щоб вони відображали діяльність самозайнятих осіб. До прикладу, оскільки термін «робочий час» не зовсім коректно застосовувати до осіб, які працюють не за наймом[36], незалежних фахів_чинь ми запитували про «час надання послуг / виконання робіт для замовників».

---

34 Наскільки наявні умови праці відповідають уявленням респондент_ок про те, якими вони мають бути / які умови праці вони б хотіли мати на поточному основному робочому місці.

35 Якщо респондент_ка абсолютно або радше незадоволен_а, наприклад, забезпеченістю побутових потреб працівни_ць з дітьми або станом робочого місця, можна зробити висновок про брак належного забезпечення цих елементів умов праці.

36 Згідно з чинним трудовим законодавством України, робочим часом вважається «встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки». Схожим визначенням послуговується і Міжнародна організація праці, і ILOSTAT. Хоча навіть суто у юридичній площині українського законодавства знаходимо нормативно-правові акти, в яких термін «робочий час» застосовується і щодо фізичних осіб — підприємців. До прикладу, у постанові КМУ від 22 квітня 2020 р. № 306, що затверджує «Порядок надання та повернення коштів, спрямованих на фінансування допомоги по частковому безробіттю на період карантину та/або надзвичайної ситуації, встановлених Кабінетом Міністрів України», зазначено, що допомога по частковому безробіттю на період карантину надається, зокрема, «фізичним особам — підприємцям, які є застрахованими особами, — у разі втрати ними частини доходу внаслідок вимушеного скорочення передбаченої законодавством тривалості робочого часу у зв'язку із зупиненням (скороченням) діяльності через проведення заходів, передбачених карантином».

Обмеження дослідження

За різними даними, у сфері ККІ офіційно працюють від 140 до 200 тисяч людей. Втім, немає даних або хоча би оцінок кількості самозайнятих у ККІ у статевому, віковому, регіональному розподілі. Через брак таких даних неможливо зробити висновок про те, наскільки ці параметри у вибірці відображають параметри генеральної сукупності.

Обмежені терміни та фінансові ресурси проєкту призвели до обмеженості в часі та часткового накладання етапів дослідження, які, за інших умов, мали б тривати довше та відбуватися послідовно. По-перше, обмежені строки дослідження унеможливили проведення серії розвідувальних інтерв'ю перед розробкою інструментарію для опитування. Зважаючи на брак попередніх досліджень, така обставина ускладнила формулювання гіпотез для кількісного етапу.

По-друге, проєкт передбачав обмежену кількість глибинних інтерв'ю — через це сформована вибірка експерт_ок не може претендувати на відображення всіх наявних досвідів у кожному із секторів ККІ.

По-третє, польовий етап дослідження припав на липень-серпень — сезон найактивніших відпусток. Це ускладнило рекрутинг респондент_ок для опитування з тих секторів культури, в яких значна кількість установ повністю закриваються для глядач_ок на літні місяці (театри, філармонії, опери тощо) і значна кількість співробітни_ць беруть відпустки. Крім того, саме у цей період відбуваються резиденції, які є частиною діяльності зайнятих у сфері ККІ. Все це ускладнювало проведення як опитування, так і експертних інтерв'ю.

Реалізація етапу збору кількісних даних була пов'язана з низкою обмежень. По-перше, суттєвим викликом була як сама концептуалізація самозайнятих, так і їх включення в опитування. Через можливі труднощі з рекрутингом, які передбачалися через короткі строки проведення польового етапу, було вирішено також включити до вибірки тих самозайнятих, які не зареєстровані як ФОПи. Проте спосіб, у який їх було рекрутовано, дає підстави вважати, що ця частина вибірки має більше спільного з найманими працівни_цями, ніж із іншими самозайнятими — відповідно, це ускладнило інтерпретацію результатів опитування.

По-друге, поріг входу в опитування було знижено до 1 року досвіду оплачуваної зайнятості у сфері ККІ — також через необхідність провести опитування у короткі строки.

По-третє, у вибірці співвідношення найманих працівни_ць і незалежних фахів_чинь у частині цільових секторів ККІ вийшло нерівномірним через особливості обраної стратегії рекрутингу. Зокрема, у секторі «Аудіальне мистецтво» було опитано 82 незалежних фахів_чинь та лише 8 найманих працівни_ць, у секторі «Дизайн і мода» — 84 незалежних фахів_чинь і лише 17 найманих працівни_ць.

Ці обмеження ми враховували як інтерпретуючи загальні результати опитування, так і відмовившись у таких випадках від запланованих порівнянь.

По-четверте, в анкеті для опитування було використано формулювання «штатний працівник» замість «найманий працівник» через труднощі у рекрутингу й можливі помилкові асоціації поняття «найманого працівника» з іншими формами зайнятості (ймовірно, через поширеність ситуації прихованих трудових відносин). Втім, використання поняття «штатний працівник» має обмеження: його респондент_ки теж можуть трактувати по-різному. Зокрема, ми допускаємо, що респонден_тки, які працюють за сумісництвом, можуть не вважати себе у цій установі штатними працівни_цями. А це могло, по-перше, відсіяти частину респондент_ок ще на етапі скринінгу для опитування, а по-друге, вплинути на інтерпретацію респондент_ками тих питань анкети, які містили термін «штатний працівник» (зокрема, наприклад, питань про наявність додаткової зайнятості).

Нарешті, сама тема зайнятості та праці є досить чутливою темою, особливо враховуючи кількість питань анкети, що стосувалися розміру та характеру доходів респондент_ки, а також юридичної сторони їхньої діяльності (як працівни_ці, як ФОПа, як самозайнято_ї без реєстрації як ФОП). Своєю чергою, це могло повпливати як на response rate[37] опитування, так і на щирість відповідей, отриманих від респондент_ок. Тому, щоб компенсувати можливі недоліки, ми намагалися зібрати більше детальної інформації щодо цих тем на етапі проведення глибинних інтерв'ю.

На початку звіту викладено опис методології, розкрито зміст основних понять та обмеження дослідження. Перший розділ ґрунтується на аналізі законодавства, який доповнений результатами аналізу глибинних інтерв'ю; у ньому описані ключові політики та нормативно-правові акти, що мають вплив на зайнятість у сфері ККІ. У наступних чотирьох розділах послідовно розкрито: характерні риси розвитку кар'єри; особливості зайнятості й умов праці; копінгові стратегії, що дозволяють залишатися працювати у сфері ККІ; поширеність порушень, пов'язаних із зайнятістю та ставлення до них. Ці чотири розділи містять результати опитування найманих працівни_ць і незалежних фахівчи_нь у сфері ККІ, які доповнено результатами, отриманими внаслідок аналізу глибинних інтерв'ю. Наприкінці звіту зроблено узагальнення отриманих результатів і наведено рекомендації.

37 Response rate — це частка людей, що погодилися пройти опитування, серед тих, кому запропонували його пройти.

Розділ 1. Політики щодо зайнятості у сфері культури і креативності

1.1. Пріоритети політик, що впливають на зайнятість у сфері культури і креативності

У цьому підрозділі з'ясовуємо, якими є пріоритети держави у сфері культури та креативних індустрій і чи є серед визначених пріоритетів покращення політик зайнятості у цій сфері, а також які ключові нормативно-правові акти впливають на зайнятість у сфері ККІ.

За чинною редакцією Закону «Про культуру» пріоритети у сфері культури визначають такі нормативно-правові акти:

- програми Президента України, щорічне послання Президента України до Верховної Ради України про внутрішнє і зовнішнє становище України та програми діяльності Кабінету Міністрів України, в яких обов'язково враховуються аспекти розвитку культури;
- державні цільові програми у сфері культури, що розробляються і затверджуються згідно із законодавством;
- програма діяльності Міністерства культури та інформаційної політики, що затверджується Кабінетом Міністрів України;
- інші документи (зокрема стратегії, концепції, програми у сфері культури, що розробляються і затверджуються згідно із законодавством), які були нещодавно додані до Закону «Про культуру», що вступає в дію наприкінці 2021 року[38].

Пріоритети діяльності у сфері культури визначені у Програмі діяльності чинного Кабінету Міністрів[39], затвердженій у червні 2020 року. Наразі це один з небагатьох документів, який визначає пріоритети у сфері культури. Зокрема, він містить 5 пріоритетів у сфері культури, за які відповідає Міністерство культури та інформаційної політики (далі — МКІП)[40]:

1. Якісні культурні послуги та консолідація українського суспільства. Сюди входять пріоритети щодо забезпечення всього населення доступом до культурних послуг, державна підтримка меценатства, забезпечення економічної самодостатності культурної сфери, розвиток громадських і державних інститутів, які сприяють культурній діяльності.
2. Культурна спадщина, культурні цінності та національна пам’ять. Цей пункт містить пріоритети щодо збереження культурної спадщини, розробки законодавчих змін, направлених на заборону забудови в історичних ареалах.
3. Мистецтво, креативні індустрії. Підтримка креативних індустрій, формування україномовного культурно-інформаційного простору, розвиток кінематографу, створення та розвиток мистецької освіти, розвиток книговидання, створення музею сучасного мистецтва.
4. Розвиток внутрішнього туризму. У цьому пріоритеті йдеться переважно про розвиток туристичного потенціалу.

---

38 Закон України № 2778 від 14.12.2010 р. «Про культуру», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17.

39 Кабінет Міністрів України (2020). Програма діяльності Кабінету Міністрів України https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620.

40 У цьому дослідженні використовуються документи, які були прийняті у різні періоди, коли орган виконавчої влади, що реалізовує політику у сфері культури, мав різні назви. Скажімо, 2005-2010 — Міністерство культури та туризму; 2011-2019 — Міністерство культури; 2019-2020 — Міністерство культури, молоді та спорту; з 2020 — Міністерство культури та інформаційної політики.

5. Інформаційна політика та безпека. Посилення національної інформаційної безпеки, проведення інформаційних кампаній щодо євроінтеграції тощо.

Варто також звернути увагу на те, що у ст. 4 Закону «Про культуру»[41] зі змінами також прописані пріоритети державної політики у сфері культури, які частково перегукуються з тими, що визначені у програмі діяльності Кабінету Міністрів України (далі — КМУ):

- розвиток культури української нації, корінних народів і національних меншин України;
- актуалізація ролі культури як системи цінностей, ресурсу для забезпечення сталого розвитку та консолідації суспільства;
- посилення освітнього, інноваційного та комунікаційного потенціалу культури;
- охорона культурної спадщини та культурних цінностей, збереження, відтворення та охорона традиційного характеру середовища;
- естетичне виховання громадян, передусім дітей та юнацтва;
- розвиток мистецької освіти, кадрове забезпечення сфери культури; автономія та самоврядування закладів культури та закладів освіти у сфері культури; розширення та модернізація культурної інфраструктури села; охорона, заохочення та підтримка культурного розмаїття як одного з найважливіших чинників сталого розвитку держави;
- економічна (фінансова), територіальна (фізична), соціальна та інформаційна доступність якісних культурних послуг для кожного;
- створення, виробництво, тиражування, розповсюдження, демонстрування, споживання, популяризація, збереження та використання культурних благ; розвиток державно-приватного партнерства, залучення інвестицій у сферу культури; забезпечення проведення досліджень у сфері культури; підвищення престижності у суспільстві професій у сфері культури; розвиток креативних індустрій.

Щоб зробити висновки про наявні пріоритети, на інтерв'ю ми запитували у інформант_ок про галузі, які найкраще і найгірше фінансуються з держбюджету. За словами представни_ць влади та державних інституцій, найбільше державне фінансування отримує сфера кіно. Серед інших пріоритетів — книговидання та медіа: саме на ці дві сфери витрачається значна частина коштів. Розвитку книговидання сприяє Український інститут книги, який займається закупівлею та розповсюдженням книжок. Оцінка інформант_ок підтверджується даними з паспортів бюджетних програм на 2020 рік. Скажімо, у 2020 році до ключових напрямків використання бюджетних коштів належали такі: гранти, які видавав Український культурний фонд, гранти інституційної підтримки, які видавав Український інститут книги, державні субсидії на кінопроєкти, спонсорування патріотичних серіалів, збереження культурної спадщини[42].

За словами інформант_ок, сфера кіно найбільше фінансується через те, що цей продукт є масовим, може приносити прибуток, а сектор кіно активно лобіює свої інтереси.

> Ну, моя думка, що так, що його [кіно] більше підтримують. Тому що кінематограф має потенціал саме заробляння коштів, генерування прибутку. Оскільки кіно є дорогим в технологіях виробництва, це, як мінімум, потрібні кошти, щоб

41 Закон України № 2778 від 14.12.2010 р. «Про культуру», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17.

42 МКІП (2021). Паспорти бюджетних програм. https://mkip.gov.ua/content/pasporti-byudzhetnih-program.html.

> зібрати команду, оплатити техніку, оплатити знімальні дні, а потім прокат фільму. І в разі його успішності це гарні прибутки. Тобто це участь у міжнародних фестивалях.
> (Представниця державної установи)

> Я думаю, тут дві основні причини, з моєї суб'єктивної точки зору. Перша — тому що це дуже масовий і зрозумілий продукт, який має дуже зрозумілу бізнес модель, і це легко лобіювати і адвокатувати. І друге — це те, що за останні кілька років сам сектор зґрупувався і мав дуже сильне лобі для того, щоб запровадити певні законодавчі зміни для свого сектору і, власне, лобіювати активну підтримку. І те, що зараз досі кіно залишається в пріоритеті у нинішнього керівництва держави — це теж результат і свідчення успішності такого лобі.
> (Представниця державної установи)

Найменше, за словами інформант_ок, фінансуються і перебувають у пріоритеті аудіальне мистецтво, кіноспадщина та реставрація творів. Це також пов'язано з тим, що деякі з цих напрямків, зокрема музика, не включені у Програму діяльності уряду, а, наприклад, для кіноспадщини не існує окремих програм підтримки.

На думку представни_ць державних інституцій, є потреба у комплексній стратегії розвитку культури. Наразі існує лише «Довгострокова стратегія розвитку української культури», затверджена у 2016 році. Але, за словами інформант_ок, ця стратегія де-факто не діє, а зараз у МКІП триває розробка нової стратегії. Спроби створити нову стратегію були ще за каденції попереднього Міністра культури Володимира Бородянського. Нині у Міністерстві також триває розробка Стратегії розвитку креативних індустрій[43].

Розробка такої стратегії допомогла би сформувати пріоритети, зрозуміти проблеми та запити кожного окремого сектору ККІ. Натомість зараз, за словами інформант_ок, ресурси отримують ті сектори, які найактивніше лобіюють інтереси.

> Коли відсутня загалом стратегія розвитку культури України, ресурси отримує той, хто вміє цього ресурсу добитися. Поки не існує системної стратегії з розвитку культури, загальної, комплексної, з аналізом по різних секторах. З аналізом потреб у кожному секторі, викликів, сильних і слабких сторін і пріоритетів, з чим ми працюємо в першу чергу, в другу, в третю, чому саме з цими напрямками і в який саме спосіб? Ми ж не тільки про фінансування.
> (Представниця державної установи)

> Власне, без цього документа і всі інші інституції, сектори, УКФ мають щось формувати, не знаючи, які вектори, орієнтири стоять на загальнодержавному, національному рівні. Наявність цих документів полегшила б якось синхронізуватися і більш ефективно працювати.
> (Представниця державної установи)

Також ми зробили огляд ключових нормативно-правових актів, які впливають на зайнятість у сфері ККІ. Закон України «Про культуру»[44] визначає, хто вважається

43 МКІП (2021). У МКІП працюють над Стратегією розвитку креативних індустрій і планують створити креативні хаби у великих містах України, https://mkip.gov.ua/news/5466.html.

44 Закон України № 2778 від 14.12.2010 р. «Про культуру», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17.

працівни_цею у сфері культури. Це «професійний творчий працівник або працівник закладу культури чи інша фізична особа, яка провадить діяльність у сфері культури».

Крім того, у цьому законі окреслені загальні положення про умови праці (необхідність укладання контрактів за ст. 21), а також закріплені соціальні гарантії працівни_ць у сфері культури. Гарантування трудових прав і соціальний захист закріплені в кожному з галузевих законів[45]. Оплата праці регулюється наказом Міністерства культури про впорядкування умов оплати праці працівни_ць культури на основі Єдиної тарифної сітки[46].

Відповідно до нової редакції Положення про Мінекономіки[47], саме це міністерство відповідає за політику у сфері зайнятості. Відповідно до положення про Міністерство культури та інформаційної політики, цей орган відповідає лише за соціальних захист творчих працівни_ць і працівни_ць культури[48]. За словами одн_ієї з представни_ць органів влади, за формування пріоритетів зайнятості у сфері ККІ та формування оплати праці мають відповідати Міністерство фінансів і Міністерство економіки. Однак МКІП також могло би брати участь у формуванні політик щодо зайнятості у сфері ККІ: консультувати Мінекономіки та Мінфін, брати участь у розробці програм тощо. Водночас, схоже, така співпраця ускладнюється тим, що Мінекономіки розглядає сферу культури як таку, яка має приносити прибутки і яка створює додану вартість для того, аби піднімати заробітну плату. Крім цього, у Міністерстві фінансів переконують, що на це немає ресурсів. Такий підхід є сумнівним, адже не кожен сектор ККІ має додану вартість. Наприклад, заклади культури часто є неприбутковими, але це не означає, що їхні працівни_ці мають працювати за мінімальні кошти.

> Наші всі пропозиції давно вже лежать у Міністерстві економіки. І ми кожного разу переконуємо Мінфін, що культура має економічну складову. Замовили дослідження Київської школи економіки щодо доданої вартості інвестиційних мультиплікаторів креативних індустрій. Що змінилося? Нічого не змінилося. Міністерство фінансів каже: «Денег нет, но вы держитесь».
> (Представник органу державної влади)

> Відповідно, ми і висимо. Так само по фінансуванню зарплат. Управління тарифною сіткою — це Мінекономіки і Мінфін. Вони ніяких кроків не роблять для того, щоб вирішити це питання. Тому що вони бачать високу ймовірність просто проїдання коштів. Коли ми підвищуємо мінімальну зарплату, продуктивність праці при цьому не зростає.
> (Представник органу державної влади)

Ще один сегмент законодавства, що має вплив на зайнятість у сфері ККІ, — нормативно-правові акти про авторське право. Авторське право є формою захисту

---

45 Наприклад, Закон «Про бібліотеки та бібліотечну справу», Закон «Про театри та театральну справу», Закон «Про музеї та музейну справу».

46 Наказ Міністерства культури від 18.10.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.

47 Постанова КМУ від 11.09.2019 р. «Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/838-2019-%D0%BF#Text.

48 Постанова КМУ від 16.10.2019 р. «Деякі питання діяльності Міністерства культури та інформаційної політики», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/885-2019-%D0%BF#Text.

результатів інтелектуальної праці — інтелектуальної власності. Це право поширюється на все, що створюють люди: літературні твори та їх переклад, музика, фільми, картини тощо.

Авторське право передбачає, що власне автор_ка має виключне право на використання свого твору у будь-який спосіб і виключне право надавати дозвіл на використання твору іншими особами. Під використанням мається на увазі, наприклад, публічне виконання музичного твору чи переклад книжки. Крім того, автор_ка може повністю або частково передати права на використання твору іншим особам. У деяких випадках після передачі таких прав автор_ка вже не зможе ні самостійно використовувати твір, ні дозволяти (забороняти, обмежувати) права на його використання іншим людям.

Ключовий закон, що покликаний захищати права автор_ок, — Закон України «Про авторське право та суміжні права»[49]. Цим законом визначено, яким чином може відбуватися передача права на використання твору іншим особам. Ідеться про укладання письмових договорів, що їх існує декілька типів: авторський договір про передачу виключного права на використання твору або авторський договір про передачу невиключного права на використання твору.

Так само у цьому законі окреслено фінансові аспекти авторського права, зокрема отримання авторської винагороди за використання твору. Авторська винагорода може виплачуватися в одному з трьох виглядів: як періодичний платіж, який становить відсоток від доходу, отриманого від використання твору (роялті), як фіксована оплата або ж у комбінованому вигляді. При цьому роялті не може бути меншим за мінімальні ставки, які передбачені постановою Кабінету Міністрів України[50].

Як визначено у відповідному законі, «договір про передачу прав на використання творів вважається укладеним, якщо між сторонами досягнуто згоди щодо всіх істотних умов (строку дії договору, способу використання твору, території, на яку поширюється передаване право, розміру і порядку виплати авторської винагороди, а також інших умов, щодо яких за вимогою однієї із сторін повинно бути досягнуто згоди)».

За словами юристки Наталії Гнатюк, закон про авторське право залишається дуже загальним і «млявим»[51]. Подібні речі відзначали й наші інформант_ки на глибинних інтерв'ю. Одна з представни_ць державної установи відзначила брак у законі визначень, які б дозволили захищати права на найновіші види мистецтва, такі як арт-інсталяція. Це може створювати перешкоди для автор_ок для показу твору в Україні та за кордоном.

> А особливо це [проблема захисту авторських прав] стосується нових форм мистецтва, таких як... Наприклад, інсталяція, яка використовує звук, поєднання звуку, світла в просторі. І немає можливості — це реальний кейс, який я знаю від колег, вони не могли реєструвати авторське право на це. Тому що в законі немає такої категорії, в яку би потрапляв такий вид мистецтва. Є окре-

49 Закон України від 23.12.1993 р. «Про авторське право та суміжні права», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text.

50 Постанова Кабінету Міністрів України про затвердження мінімальних ставок винагороди (роялті) за використання об'єктів авторського права і суміжних прав, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/72-2003-п#Text.

51 Культура та креативність (n.d). Мистецтво авторських прав: Юристка розповідає про права в креативній індустрії, https://www.culturepartnership.eu/ua/article/isskustvo-avtorskikh-prav.

мо музика, є письмовий твір, текст якийсь. Але немає комбінації звуку і світла як сучасної медіа-арт-інсталяції.
(Представниця державної установи)

1.2. Регулювання умов праці працівни_ць державних і комунальних установ культури

1.2.1. Колективні договори та професійні спілки

У цьому підрозділі ми з'ясовуємо, які основні гарантії щодо умов праці надаються працівни_цям державних і комунальних культурних установ.

Норми закону про колективні договори, формування професійних і творчих спілок безпосередньо впливають на умови праці працівни_ць культури.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», підприємства, установи й організації незалежно від форм власності можуть укладати колективні договори, які сприяють «регулюванню трудових відносин та соціально-економічних інтересів працівників і роботодавців»[52]. Договір укладається між роботодавцем з однієї сторони та профспілковим об'єднанням працівни_ць або представни_цями працівни_ць, обраними трудовим колективом, з іншої. За законом встановлено, які трудові, виробничі та соціально-економічні відносини регулюються, а саме:

- «зміни в організації виробництва і праці;
- забезпечення продуктивної зайнятості;
- нормування і оплата праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);
- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;
- участь трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);
- режим роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;
- умови і охорона праці;
- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;
- гарантії діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;
- умови регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- заборона дискримінації».

Такі колективні договори укладають державні та комунальні підприємства у сфері культури, а також державні та комунальні заклади культури. Однак не всі мають такі колективні договори, бо це не є обов'язковим. Ми проаналізували 7 колективних договорів різних типів державних і комунальних установ: музеїв, бібліотек,

52 Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII "Про колективні договори і угоди", https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text

театру та концертного залу[53]. Усі договори мають доволі типову структуру та регулюють трудові відносини, обов'язки працівни_ць і роботодавців, режим праці та відпочинку, відпустки, охорону праці та здоров'я.

Законодавством[54] передбачена можливість створювати творчі спілки професійних творчих працівни_ць. Одним із напрямів діяльності таких профспілок є «*створення умов для творчої праці, підвищення професійного, наукового та загальнокультурного рівня членів творчої спілки, виховання творчої молоді, оволодіння нею досягненнями національної та загальнолюдської культури*» та «*турбота про правовий, соціальний та професійний захист членів творчої спілки*».

Держава визнає суб'єктність таких профспілок і забезпечує їх підтримку. Творчі спілки натомість мають право «*брати участь у визначенні засад державної політики у сфері оплати праці членів творчих спілок, страхування, пенсійного забезпечення, зайнятості, правового та соціально-економічного захисту творчих працівників*». Профспілки або профспілкові комітети існують при державних і комунальних закладах культури.

Як розповіла під час глибинного інтерв'ю представниця регіональної державної установи, у їхній області на обласному рівні діє профспілка працівни_ць культури, яка регулює питання трудового розпорядку, охорони праці й колективних договорів. Тоді як на кожному державному підприємстві у сфері культури існує окремий профспілковий комітет, який пов'язаний із обласною профспілкою.

> У нас є профспілка наша, якби працівників культури. І на кожному нашому підприємстві є свій ніби профспілковий комітет, який ось і займається всіма цими профспілковими питаннями. Ну, я знаю, що документально всі питання щодо правил внутрішнього трудового розпорядку, той же колдоговір, всі-всі такі моменти, охорона праці, все має узгоджуватись з головою профспілкового комітету. [Пер. з рос.]
> (Представниця державної установи)

Втім, серед опитаних експерт_ок звучала думка про недостатню роботу профспілок працівни_ць культури в Україні. Зокрема, одна з експерт_ок, яка має досвід навчання й роботи за кордоном, навела приклад, як працює профспілка у Великій Британії:

> [...] Але це твориться роками! В них це вже років 100 відбувається, і воно постійно оновлюється. Тобто актуалізується і таке інше. І, напевно, найбільший плюс у неї був у тому, що коли в тебе якийсь диспут з концертним майданчиком — наприклад, тобі не виплачують гроші, — то цей Musicians Union, через те, що він більший, ніж будь-яка локація, тому що туди входить дуже багато

53 Проаналізовані колективні договори: Колективний договір між адміністрацією та трудовим колективом закладу культури «Музей історичного центру міста Києва» на 2021-2023 роки, Колективний договір державної установи «Український інститут», Колективний договір між адміністрацією і трудовим колективом державного підприємства «Національний центр Довженка», Колективний договір між адміністрацією комунального закладу «Централізована публічна бібліотека Моршинської територіальної громади» та уповноваженим трудового колективу комунального закладу «Централізована публічна бібліотека Моршинської територіальної громади», Колективний договір між трудовим колективом і дирекцією комунального закладу «Історичний музей імені Василя Порика» Хмельницької міської ради, Колективний договір комунальної установи «Одеський академічний український музично-драматичний театр ім. В. С. Василька», Колективний договір Комунального закладу «Кіноконцертний зал ім. О. Довженка».

54 Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/554/97-%D0%B2%D1%80#Text

> музикантів, у них дуже багато є теж... статус величезний. [...] Ти їм пишеш: мені не виплатили гроші. Все, вони рішають за тебе проблеми.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

1.2.2. Умови оплати праці

У Законі України «Про культуру» вказано, що «оплата праці у сфері культури має забезпечувати створення належних матеріальних умов для ефективної самостійної творчої діяльності працівника, підвищення престижності професії, сприяти підвищенню його кваліфікації, стимулювати залучення талановитої молоді до діяльності у сфері культури».

Розмір оплати праці найманих працівни_ць державних і комунальних закладів культури регулюється Наказом МКІП[55] і розраховується відповідно до Єдиної тарифної сітки. Єдина тарифна сітка встановлює мінімальну суму місячної оплати — посадовий оклад або тарифну ставку (2670 грн з 1 січня 2021 р., 2893 грн з 1 грудня 2021 р.), до якого нараховуються надбавки та премії. Така тарифна ставка відповідає розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб і щороку затверджується Кабінетом Міністрів України.

Встановлений оклад множиться на коефіцієнт, який присвоєний посаді — залежно від досвіду та кваліфікації працівни_ці, відповідальності роботи. Коефіцієнти (які можуть бути у діапазоні від 1 до 25) для посади встановлюють керівни_ці закладів і підприємств. При цьому працівни_ці найвищого розряду — 25-го — матимуть коефіцієнт підвищення окладу 4,51[56]. Така система нарахування заробітної плати діє для всіх бюджетних закладів і установ з 2017 року.

Втім, такий формат нарахування зарплат і його впровадження на місцях критикують опитані представни_ці органів влади, наголошуючи на тому, що тарифна сітка невчасно переглядається і не відповідає сучасним реаліям:

> Ну, я не знаю, коли вона переглядалася, чи вона переглядалася в принципі. Але, як я сказала, я маю підозру, що вона давно не відповідає реаліям сучасного світу і тому мінімальному прожитковому мінімуму, який де-факто існує.
> (Представниця державної установи)

> У нас в країні все це працює неправильно. Не зовсім коректно це працює. Тому що, як на мене, тарифна сітка має йти від мінімальної заробітної плати, а не від прожиткового мінімуму. У нас це все не співпадає, тому виходить, що ті люди, котрі, наприклад... ну, там, 1-2 розряд, двірники, прибиральниці мають отримувати одну суму по тарифній сітці. Але оскільки в нас діє постанова про те, що мінімальна зарплата — 6000 гривень, то їм роблять доплату до мінімальної зарплати.
> (Представниця органів влади місцевого рівня)

Фактично, виходить, що зараз оплата праці за ставкою з 1 по 12 розряд тарифної сітки є нижчою за мінімальну зарплату[57]. Наприклад, за нашими розрахунками,

---

55 Наказ Міністерства культури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.

56 Наказ Міністерства культури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.

57 Встановлений розмір мінімальної зарплати з 01.01.2021 до 30.11.2021 — 6000 тис. грн.

працівни_ці, які займають посаду, що відповідає 12 розряду, отримують 5660 гривень на місяць (втім, загальна сума місячної зарплати складається не тільки з окладу, а й із сукупності надбавок та премій, які різняться у кожній конкретній ситуації). Та загалом, ситуації, коли працівни_ця певного розряду отримує зарплату, меншу за мінімальну навіть з урахуванням усіх надбавок, трапляються у галузі. У такому разі роботодавець зобов'язаний доплачувати працівни_ці до рівня мінімальної зарплати[58]. Внаслідок цього — тобто через низьку оплату за тарифною сіткою — за словами ключових інформант_ок, деяким працівни_цям доводиться суміщати кілька посад чи професій.

Натомість представник органів влади наголошує, що спроби переглянути єдину тарифну сітку робляться щороку:

> Було. Кожен рік подаємо [зміни до тарифної сітки]. Але нам відповідають, що разом зі змінами пропонуйте, будь ласка, джерела фінансування. Тобто бюджет має бути збалансований. Ми можемо, звісно, запропонувати, будь-який податок додатковий ввести. Питання в тому, що це не сфера нашої компетенції. (Представник органу державної влади)

Відповідно до Наказу МКІП, надбавки нараховуються: у розмірі 50% за високі досягнення у праці, за виконання важливої роботи, за складність і напруженість у роботі; у розмірі 40% за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР та статус «народний»; 20% за статус «заслужений»; 10-25% за знання та використання в роботі іноземних мов. У Наказі також ідеться про те, що розмір надбавок для одн_ієї працівни_ці не повинен перевищувати 50% посадового окладу. Таке обмеження не поширюється на працівни_ць закладів, що мають статус національних[59].

Натомість доплати нараховуються у розмірі до 50% за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівни_ць, за суміщення професій та посад, за збільшення обсягу виконаних робіт. Така доплата не може нараховуватися керівни_цям закладів культури та їхнім заступни_цям, а також керівни_цям структурних підрозділів закладів культури та їхнім заступни_цям. Також доплати до 40% встановлюються у разі роботи після 10-ї години вечора до 6-ї ранку, а також за науковий ступінь — 25% посадового окладу за доктора наук і 15% за кандидата наук[60]. Робота у святкові та неробочі дні оплачується у подвійному розмірі.

Ось як розповіла про систему нарахування доплат інформантка — представниця органів влади місцевого рівня:

> Все відповідно до законодавчих актів, відповідно до кваліфікаційних списків, відповідно до тарифікації. Це все формується, цифри люблять точність. Але на практиці, як би [...]. Якщо це театри, то там встановлений певний оклад, і як би вище цього не стрибнеш. Там є якісь надбавки за вислугу років. І все, по-моєму, так? «За складність та напруженість роботи» у них немає. [...] Доплати за

58 Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

59 Наказ Міністерства культури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.

60 Наказ Міністерства культури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.

за звання, якщо це в театрах, або «заслужений працівник культури», «заслужений артист». [Пер. з рос.]
(Представниця органів влади місцевого рівня)

Питання оплати праці, преміювання та понаднормової праці у державних і комунальних закладах культури також може регулюватися колективним договором (якщо працівни_ці підписали такий договір). Така практика може бути загальноприйнятою для державних і комунальних закладів культури на рівні області. Ось як пояснила важливість регулювання трудових відносин колективним договором представниця органів влади місцевого рівня:

> Наскільки я розумію, то так, це обов'язкова практика. Тому що колдоговір регулює взаємини роботодавця з найманим співробітником, і там прописане все-все-все, буквально, там, від часу виходу на роботу, норма робочого дня, до статей, за якими можна звільнити чи, навпаки, преміювати людину. Тобто все регулюється колдоговором. Все це узгоджується з профспілкою, якщо вона є. Якщо немає, то загальні збори проводяться. Ну, тобто це обов'язково, і це справді для юридичних всяких моментів. [Пер. з рос.]
> (Представниця органів влади місцевого рівня)

1.2.3. Робочий час і відпочинок

Окремого нормативно-правового акту, який регулював би тривалість робочого часу працівни_ць культури, немає. Відповідно до Кодексу законів про працю, тривалість робочого тижня не має перевищувати 40 годин, відповідно, один робочий день — 8 годин. Напередодні святкових і неробочих днів тривалість робочого дня зменшується на годину.

Регулювання робочого часу працівни_ць можна побачити в колективних договорах підприємств і закладів культури, де є окремий розділ, який стосується режиму роботи та відпочинку. Зазвичай у ньому або у додатках до цього підрозділу описаний детальний порядок робочого дня з уточненням, о котрій починається та закінчується робочий час, а також скільки триває перерва на відпочинок. У деяких договорах прописано різницю робочого часу залежно від посади та ставки. Можна помітити, що у різних установах час на перерву коливається від пів години до години. Наведемо кілька прикладів.

- Відповідно до колективного договору, у державному підприємстві «Довженко-центр» робочий день триває з 8:30 до 17:00 з перервою на обід з 12:30 до 13:00. Вихідні призначаються на суботу та неділю.
- У колективному договорі державного підприємства «Український інститут» робочий день встановлено з 9:00 до 18:00 з перервою для відпочинку та харчування з 13:00 до 13:45. Загальні вихідні встановлено у суботу та неділю.
- У колективному договорі, укладеному між трудовим колективом і дирекцією комунального закладу «Історичний музей імені Василя Порика» Хмельницької міської ради встановлено робочий час з 9:00 до 18:00 з перервою з 13:00 до 14:00. Також зазначається, що працівни_ць не можна відволікати від виконання професійних обов'язків.
- Колективний договір комунального закладу «Централізована публічна бібліотека Моршинської територіальної громади» встановлює графік роботи і робочі дні залежно від посади та робочого навантаження. Так директор_ка бібліотеки працює з 9:00 до 18:00 з понеділка по четвер, а в п'ятницю з 9:00 до 17:00 і має перерву на обід з 13:00 до 14:00. А бібліотекар_ка, як_а працює на 0,5 ставки, працює тричі на тиждень з 11:00 до 18:00 (у п'ятницю — до 17:00) з перервою на обід з 15:00 до 16:00.

Втім, у деяких колективних договорах навіть прописана система фінансових заохочень за понаднормову працю. Про це нам, зокрема, розповіла під час глибинного інтерв'ю представниця державного підприємства у сфері культури: у них обсяг надбавки прямо залежить від того, чи працює людина понаднормово. І понаднормова праця подається як соціально схвальна практика у колективі.

> І цим колективним договором у нас передбачено, що щомісячно працівники до своєї зарплати отримують також від підприємства надбавку за досягнення. Тобто наприкінці місяця керівники відділів оцінюють роботу своїх департаментів, кожного окремого працівника в залежності від навантаження. [...] Якщо людина регулярно ходила на роботу, наприклад, виконувала все, що від неї очікувалося в термін, то це, наприклад, бал, два. Це така межа, коли людина добре справляється з обов'язками, але вчасно з роботи йде, як би не має перевантаження, от. [...] Якщо це був гіперпроєкт, що на роботі ночував майже, то це вже 5 балів. Це як би максимальні. Тобто є така система внутрішня, заохочення людей до того, щоб вони готові були брати на себе додаткове навантаження.
> (Представниця державної установи)

Окремого нормативно-законодавчого акту, який регулював би відпустки працівни_ць культури, теж немає. У частині про відпустки у колективних договорах здебільшого посилаються на Закон України «Про відпустки», за яким усі працівни_ці мають право на 24-денну щорічну оплачувану відпустку, яка може надаватися частинами. Працівни_ця має право на щорічну відпустку лише після безперервної роботи терміном у 6 місяців.

Можна помітити, що інформація в колективних договорах іноді трохи відрізняється від того, що закріплено у Законі України «Про відпустки». Наприклад, за законом визначено, що у разі одруження працівника або смерті когось з його родичів йому передбачена відпустка без збереження заробітної плати. Натомість у колективних договорах деяких закладів культури надано право на відпустки за таких обставин зі збереженням заробітної плати. Відпустки, які надаються без збереження заробітної плати, здебільшого співпадають із Законом «Про відпустки».

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про відпустки», за ненормований робочий день передбачено до 7 днів додаткової оплачуваної відпустки, розмір якої встановлюється залежно від посад, робіт і професій колективним договором. У колективних договорах є окремий розподіл додаткових виплат працівни_цям за понаднормову працю, причому можна помітити, що 6-7 днів зазвичай мають ті, хто займають керівні посади. Натомість працівни_ці, які займають нижчі посади, отримують 4-5 додаткових днів оплачуваної відпустки.

1.2.4. Соціальні гарантії та строкові договори

Працевлаштування в закладах культури відбувається на конкурсній основі як для керівни_ць, так і для творчих працівни_ць різних рівнів та їхніх асистент_ок (таких професій визначено 86[61]). Із перемож_ицями конкурсу на заміщення посади керівни_ці укладається контракт строком на п'ять років, із перемож_ицями конкурсу на заміщення посади професійно_ї творчо_ї працівни_ці чи асистент_ки —

61 Міністерство культури України (2016). Додаток 1 до Порядку формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-16#n5.

строком від одного до трьох років[62]. При цьому після настання дати закінчення строку дії контракт вважається продовженим на строк, на який він був укладений, якщо жодна зі сторін за місяць до цієї дати письмово не поінформувала іншу сторону про своє бажання припинити дію контракту. Конкурс не оголошується на посади, збережені за особами, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною.

На думку інформант_ок, такий підхід має як переваги, так і недоліки. Серед переваг зазначали відносну прозорість конкурсних процедур і можливість зайняти керівну посаду для людей, які мають відповідні компетенції і досвід, а серед недоліків — соціальну незахищеність працівни_ць, які працюють за договором, що має обмежений термін дії. Ось як про це говорить інформантка:

> Як і у всьому, є свої плюси, мінуси. З одного боку, особливо якщо ми говоримо про очільників інституцій і про систему відносно нову конкурсного добору очільників, то це однозначно плюс, тому що це дозволяє отримати доступ до цих ролей людям, які мають відповідну кваліфікацію і досвід. І вони через чесний та прозорий конкурс можуть отримати цю роль, тому що вони достатньо компетентні і професійні для цього. А не просто тому, що вони 10 років до цього сиділи на цій посаді і продовжують 10-20 років сидіти на ній далі. З одного боку, це плюс. З іншого боку, звісно, це більша незахищеність, може... більша незахищеність є у працівника, тому що ти маєш строковий контракт. Ти розумієш, що ти не 10 років пропрацюєш, а певну кількість років, а далі це залежить від рішення керівництва організації, можливо, від твоїх результатів. (Представниця державної установи)

Законодавство також передбачає надання соціальних гарантій працівни_цям у сфері культури[63]. Зокрема, визначено, що працівни_цям державних і комунальних бібліотек[64], а також творчим працівни_цям театрів державної та комунальної власності[65] може надаватись допомога на оздоровлення під час щорічної відпустки у розмірі посадового окладу та матеріальна допомога для вирішення соціально-побутових питань у розмірі до одного посадового окладу на рік.

Так само законодавство визначає деякі моменти соціального захисту професійних творчих працівни_ць. Зокрема:

- Професійний творчий працівник користується правом на державне соціальне страхування, оплату праці відповідно до професії, кваліфікації та особистого трудового внеску, належні умови праці, пенсійне забезпечення згідно з законодавством України.

---

62 Міністерство культури України (2016). Порядок формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-16#n5.

63 Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI «Про культуру», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17#Text

64 Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. №84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/84-2005-%D0%BF#Text

65 Постанова Кабінету Міністрів України 14 липня 2006 р. № 980 «Про порядок виплати доплати за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання трудових обов'язків, надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань професійним творчим працівникам театрів державної та комунальної форми власності», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980-2006-%D0%BF#Text

- Професійний творчий працівник може мати статус як найманого працівника, так і особи, яка не працює за наймом.
- Професійним творчим працівникам — членам творчої спілки для забезпечення умов для творчої діяльності надається окрема кімната (кабінет, майстерня) або додаткова жила площа розміром не менш як 20 кв. м.
- Професійним творчим працівникам — членам творчих спілок гарантується додатковий соціальний захист. Вони можуть одержувати фінансову та іншу матеріальну допомогу, доплату до пенсій, користуватися закладами охорони здоров'я відповідних творчих спілок, будинками творчості, будинками-інтернатами (пансіонатами) для людей похилого віку та осіб з інвалідністю, матеріальними і фінансовими можливостями творчої спілки.

Крім того, працівни_ці державних і комунальних закладів культури, педагогічні працівни_ці закладів освіти сфери культури, які працюють у сільській місцевості та селищах міського типу, а також пенсіонер_ки, які раніше працювали у таких закладах культури і досі проживають у сільській місцевості, мають право отримати у власність земельну ділянку. Також держава забезпечує цим працівни_цям і пенсіонер_кам безоплатне користування житлом з опаленням і освітленням. Втім, такі пільги надаються за умови, якщо розмір середньомісячного сукупного доходу сім'ї в розрахунку на одну особу за попередні шість місяців не перевищує величини доходу, який дає право на податкову соціальну пільгу.

Ці гарантії, відповідно до законодавства[66], надаються за кошти держбюджету. Бюджетні установи ведуть облік таких працівни_ць і щомісячно подають звіт про них головним розпорядникам коштів місцевих бюджетів (органам праці та соціального захисту населення). Ці кошти потім відшкодовуються підприємствам та організаціям — постачальникам послуг.

Працівни_цям у відпустці по догляду за дитиною гарантії надаються на тих самих умовах. Тим працівни_цям, які працюють на умовах неповного робочого дня, гарантії надаються на загальних підставах, якщо вказана робота для них є основною.

Також держава забезпечує працівни_цям у сфери культури призначення та виплату пенсії відповідно до законодавства. Втім, пенсіонер_ки, які працювали у закладах культури у сільській місцевості чи селищах міського типу втрачають гарантії, якщо змінюють місце проживання. Але гарантії залишаються, якщо пенсіонер_ка не змінює місця проживання, але змінюється статус населеного пункта (село стає селищем міського типу, селище міського типу стає містом), та у випадках продовження трудової діяльності.

1.2.5. Підвищення кваліфікації та атестація

У законодавстві зазначено, що оплата праці у сфері культури має сприяти підвищенню кваліфікації працівни_ць[67]. Втім, сама функція підвищення кваліфікації творчих працівни_ць покладена (чи буде покладена документами, які наразі перебувають на стадії проєкту) на засновників і керівництво закладу, що надає базові

66 Наказ Міністерства охорони здоров'я, Мінпраці, Міністерства освіти і науки, Міністерства культури і туризму від 13.09.2006 «Про затвердження Порядку забезпечення працівни_ць бюджетних установ (закладів) безплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1193-06#Text

67 Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI «Про культуру», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17#Text, Закон України від 21.06.2001 № 2547-III «Про народні художні промисли», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2547-14#Text

культурні послуги68. Одна з інформант_ок розповіла нам під час глибинного інтерв'ю, що підвищення кваліфікації працівни_ць комунальних закладів культури, фактично, відбувається за власної ініціативи працівни_ць:

> Якщо самі можемо шукати, — будь ласочка. Це тільки те, що, там, онлайн можна проходити. А так, за цей період, при децентралізації, у нас як би... Ну, не підвищення кваліфікації воно вважається, а для розвитку. Нас посилають на [обласний центр], коли є можливість... коли це було до карантину, да? Ми їздили на майстер-класи, на зустрічі з майстринями України. [...] Вони саме відправляють... вибірково як би, да? Там працівники. От я безпосередньо керівник гурткової роботи, мене відправляли.
> (Представниця комунальної установи)

Законодавством визначено, що атестації підлягають усі працівни_ці підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури[69], а також усі працівни_ці навчально-методичних установ у сфері культури[70]. Атестація проводиться не частіше ніж один раз на три роки.

Атестація працівни_ць є внутрішньоорганізаційною, тоді як керівни_ць закладів культури атестують органи управління відповідного рівня за наказом його керівни_ці. Періодичність проведення атестації визначає колективний договір.

Деякі категорії працівни_ць культури не підлягають атестації — наприклад, ті хто працює на посаді менше року, одинокі матері й батьки або ж ті, хто здійснює догляд за дитиною до трьох років чи дитиною з інвалідністю. Таким чином законодавець дає додатковий захист представни_цям вразливих категорій.

Атестацію працівни_ць культури та педагогічних працівни_ць закладів культури проводить спеціальна комісія, яку створюють при закладі. Вона оцінює не тільки творчий доробок працівни_ці, участь у конкурсах і фестивалях тощо, а й професійне навчання, стажування, педагогічну діяльність тощо.

За результатами атестації комісія визначає, чи відповідає працівни_ця займаній посаді та виконуваній роботі, а також може вносити рекомендації керівництву щодо заохочення окремих працівни_ць за досягнуті успіхи в роботі, включення до кадрового резерву, направлення на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі.

---

68 Див. детальніше: Проєкт Постанови «Про затвердження Мінімальних стандартів забезпечення громадян культурними послугами» (2020).

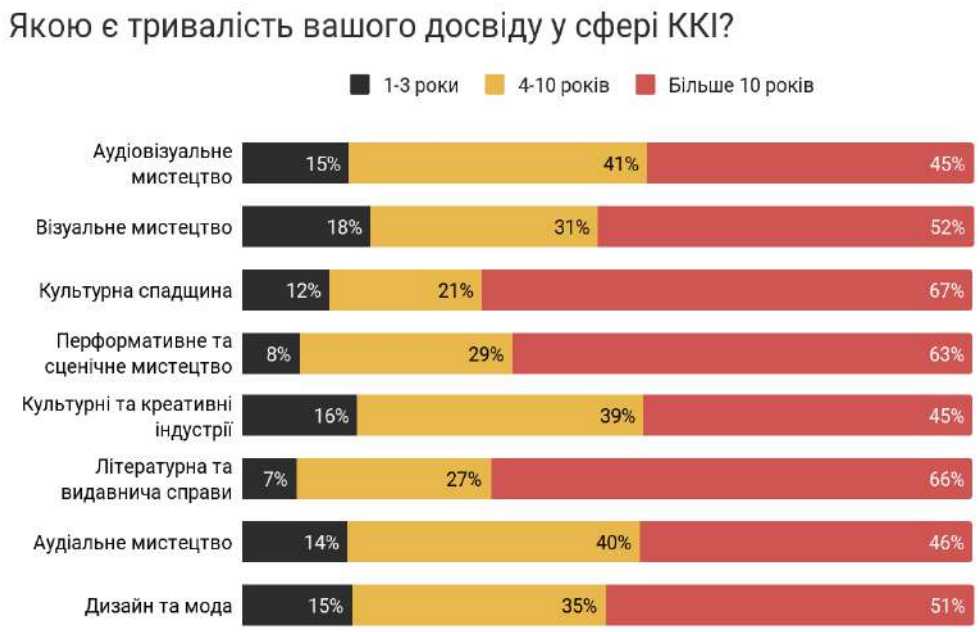
69 Наказ Міністерства культури і туризму України 16.07.2007 №44 «Про затвердження Положення про проведення атестації працівни_ць підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1023-07#Text

70 Наказ Міністерства культури України № 12.07.2018 № 628«Питання атестації педагогічних працівників закладів (установ) освіти сфери культури», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0926-18#Text

Розділ 2. Портрет і кар'єрний шлях зайнятих у сфері культури та креативності

2.1. Роль освіти і навичок для кар'єри

Майже всі респондент_ки нашого дослідження мають кількарічний досвід зайнятості у сфері ККІ[71], причому більшість із них (54%) працюють понад 10 років. Респондент_ки з більшим досвідом роботи частіше представляють сфери культурної спадщини (67%), літературної та видавничої справи (66%), перформативного мистецтва (63%). А найбільше працівни_ць із невеликим досвідом роботи (до трьох років) — у сфері візуального мистецтва (18%) та культурних і креативних індустрій (16%).

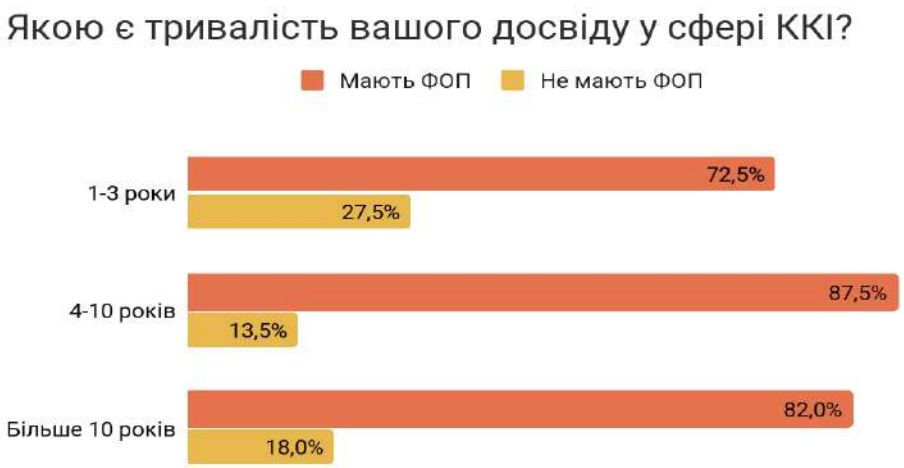


Примітка: Питання «Якою є тривалість вашого досвіду у сфері культури, враховуючи лише оплачувану зайнятість?», N=812. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між сектором і тривалістю досвіду

За типом зайнятості ситуація така: ті респондент_ки, які мають менше досвіду, переважно працюють як незалежні фахів_чині (76%), тоді як найманих працівни_ць найбільше серед тих, хто має понад 10 років досвіду у сфері ККІ (43%).

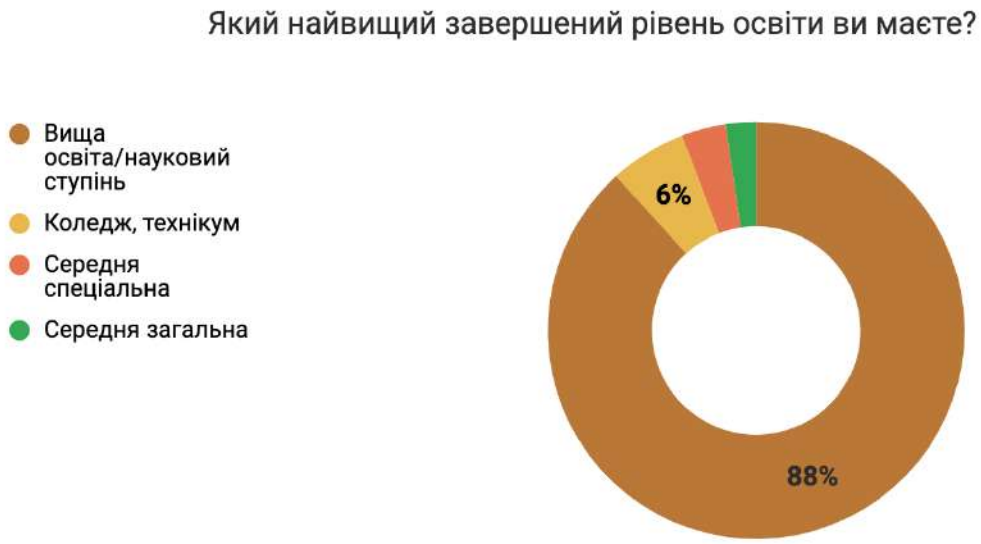
Серед тих незалежних фахів_чинь, які працюють у сфері ККІ до трьох років, найбільше працівни_ць, які не мають статусу ФОП (28%), тоді як серед тих, хто працює в культурі та креативних індустріях більше трьох років, реєстрацію ФОП мають вже 87%. Тож можна припустити, що опитані працівни_ці культурної сфери оформлюють статус ФОП, пристосовуючись до умов галузі.

71 Анкета передбачала скрінінговий фільтр: інтерв'ю не продовжували з тими, хто має менше 1 року досвіду роботи у сфері культури.



Примітка: Питання «Якою є тривалість вашого досвіду у сфері культури, враховуючи лише оплачувану зайнятість?», N=531. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні ≤0.05 між наявністю реєстрації як ФОП і тривалістю досвіду

Серед опитаних переважають ті, хто має дипломи про вищу освіту (88%). Вищу освіту мають понад 90% респондент_ок у секторах літератури й видавничої справи, аудіовізуального мистецтва та культурної спадщини; найнижчий відсоток респондент_ок з вищою освітою (82%) — у перформативному та візуальному мистецтвах (натомість у цих секторах більше, порівняно з іншими сферами, осіб з освітою рівня коледжа та/або середньою спеціальною).



Примітка: N=812

Також осіб з вищою освітою більше серед ФОПів (89% проти 80% у тих незалежних фахів_чинь, які не мають ФОП), тоді як наймані працівни_ці частіше зазначають про середню/спеціальну освіту. Під час глибинних інтерв'ю експерт_ки пояснювали важливість диплома з фаховою освітою не тільки отриманими знаннями,

а зокрема й тим, що він дає більше можливостей при працевлаштуванні у державні та комунальні заклади культури або на викладацькі посади:

> Якби у мене зараз не було тої освіти, я би не змогла працювати на тому рівні, в тому середовищі, де я працюю. Тобто я для себе обрала викладання як альтернативу, вид заробітку, який мені дає. Тобто є те, що я працюю в університеті — і це мені дає якийсь стабільний дохід. [...] Знову ж таки, в університет не беруть [викладати — прим.] людей без освіти. Тому я можу собі дозволити викладацьку діяльність, оскільки у мене є освіта у цій сфері. [Пер. з рос.]
> (Експертка, сектор візуального мистецтва)

> У державному театрі без диплома [режисера] ти поставити не зможеш нічого. Тобто я поставив у театрі [назва], тому що там немає трупи. І я навіть не підписував з ними договір. І я не отримував ніколи авторських прав чи якихось коштів.
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Найчастіше респондент_ки дослідження здобували педагогічну освіту (11%), також серед популярних спеціальностей — економіка та фінанси (8%), інженерія (8%), архітектура, режисура й акторство (по 5%).

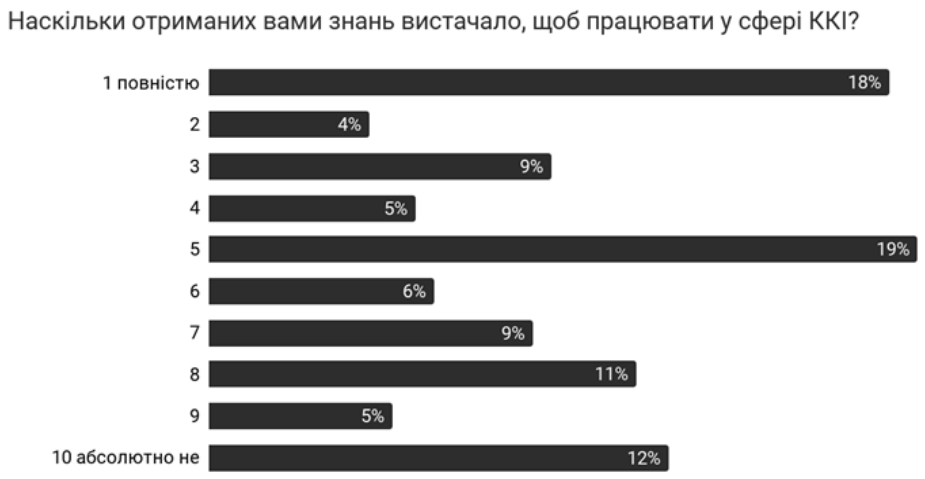
Експерт_ки зазначали, що фахова освіта не є обов'язковою для роботи у сфері ККІ. Так, деякі з них отримували гуманітарну освіту, інші ж не вважали за потрібне отримувати професійну освіту в Україні та посилалися на її консервативність, а також застарілість навчальних програм і методів. Ось як висловилася на цю тему одна з інформант_ок:

> Та я просто танцювала з дитинства, в мене мама балерина. Але вона не віддала мене в професійну школу, я просто якось виховувалась там, де вона викладала. Але освіти в мене немає професійної, тому що в Україні якось я не бачу, нащо її отримувати. Тому що це взагалі якийсь «ретроград» страшний. І я свідомо... ну, коротше, я не пішла нікуди виховуватись.
> (Експертка, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Деякі експерт_ки вказували й на неможливість отримати бажану освіту (за програмою, спеціальністю чи наповненням) у межах України. Інформант_ка висловилася так:

> [...] коли я вступала до академії [у Нідерландах], то в Україні не було взагалі ніякої освіти, навіть нормальних курсів. [...] Максимум, які були курси — це засновані на знайомстві з фототехнікою [...]. Але з мистецтвом це не має жодних перетинів. Взагалі-то всі знання, які я отримала, і теоретичні, і практичні, я взяла саме в рамках цієї академічної освіти в Нідерландах. [Пер. з рос.]
> (Експертка, сектор візуального мистецтва)

Далі респондент_кам пропонували оцінити за 10-бальною шкалою, наскільки на початку кар'єрного шляху отриманих знань було достатньо, щоб працювати у сфері ККІ (де 1 — повністю вистачало, 10 — абсолютно не вистачало).



Примітка: Питання «Наскільки отриманих вами знань під час освіти вистачало, щоб працювати у сфері культури на початку кар'єрного шляху?», N=812. «Важко сказати» — 2%.

Загалом щодо цього питання думки респондент_ок розділилися. Так, тільки 18% респондент_ок відповіли, що отриманих під час навчання знань і навичок їм повністю вистачало на початку кар'єри. Натомість геть не вистачало отриманих знань для роботи 12% респондент_ок. Цікаво, що найбільш критичними в оцінках отриманих знань були молодші за віком респондент_ки (сумарні 42% критичних оцінок у віковій групі 18-24 роки). Старші ж респондент_ки частіше вдавалися до середніх оцінок або ж відповідали, що їм вистачало отриманих знань.

Примітка: Питання «Наскільки отриманих вами знань під час освіти вистачало, щоб працювати у сфері культури на початку кар'єрного шляху?», респондент_ки могли дати відповідь за шкалою від 1 до 10, де 1 — повністю вистачало, 10 — абсолютно не вистачало. Варіант «Важко відповісти» обирали не більше 4% респондент_ок у кожному секторі. N=812; Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.02 між сектором і оцінкою.

Працівни_ці сфер дизайну та моди, а також візуального мистецтва найчастіше зазначали, що отриманих знань їм було недостатньо (20% і 18% відповідей «абсо-

лютно не вистачало» відповідно), також по 15% відповідей «абсолютно не вистачало» у представни_ць секторів аудіовізуального й аудіального мистецтва. При цьому повністю вистачало навичок лише кожн_ій десят_ій працівни_ці сфери візуального мистецтва. Натомість повністю вистачало навичок третині працівни_ць культурної спадщини (30%) та більш ніж чверті працівни_ць перформативного мистецтва (26%), у них же — найменше відповідей полюсу «не вистачало». При цьому наймані працівни_ці частіше були задоволені отриманими навичками порівняно з тими, хто є самозайнятими (42% перших трьох відповідей проти 25%).

Частина експерт_ок критично відгукувалися про отриману освіту, наголошуючи, що навичок, отриманих під час навчання, їм було недостатньо. Серед причин — теоретичне спрямування навчання, брак структури у навчальних програмах та брак їх супервізії. Один з експертів висловився так:

> Основний недолік системи освіти [назва уніневерситету] полягає в тому, що всі декларують, що [...] цьому не можна навчити, і ти можеш тільки навчитися. [...] коли ти приходиш, наприклад, на заняття з театральної критики, і педагог тобі каже на першому ж занятті: «Питайте, що вас цікавить». Тобто типу йому начебто є що розказати, в принципі, потім він щось розказує і якось доносить якусь інформацію. [...] Але для мене особисто це не дуже прикольно. В тому сенсі, що ти з самого початку не знаєш ні scope того, що має бути за предмет, що в ньому розглядається, ні підходів, ні методів, нічого. Тобто тебе просто виводять в якийсь ліс і кажуть: давай, типу, які дерева тобі цікавіше. А ти вперше в цьому лісі, ніколи не був, нічого не знаєш. І, типу, скажіть хоч щось.
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Інші ж експерт_ки наголошували і на позитивних моментах навчання — наприклад, можливості вчитись у найкращих викладач_ок. Проте згадану теоретичну заглибленість навчання відзначали як позитивний момент профільної освіти експерт_ки у сферах візуальних мистецтв і ті, хто має культурологічну чи мистецтвознавчу освіту. Ось як висловилась експертка про здобуту культурологічну освіту:

> З одного боку, мені здається, що це суперкрута теоретична освіта. Яка, не знаю, є якесь, тебе дуже добре формує і потім ти якась більш критична, більш чутлива. Тобто взагалі більш рефлексивна. Тобто це дуже крута база, яка має бути в кожному випадку. Я не думаю, що її варто зробити якоюсь виключно практичною чи ще щось.
> (Експертка, сектор культурних і креативних індустрій)

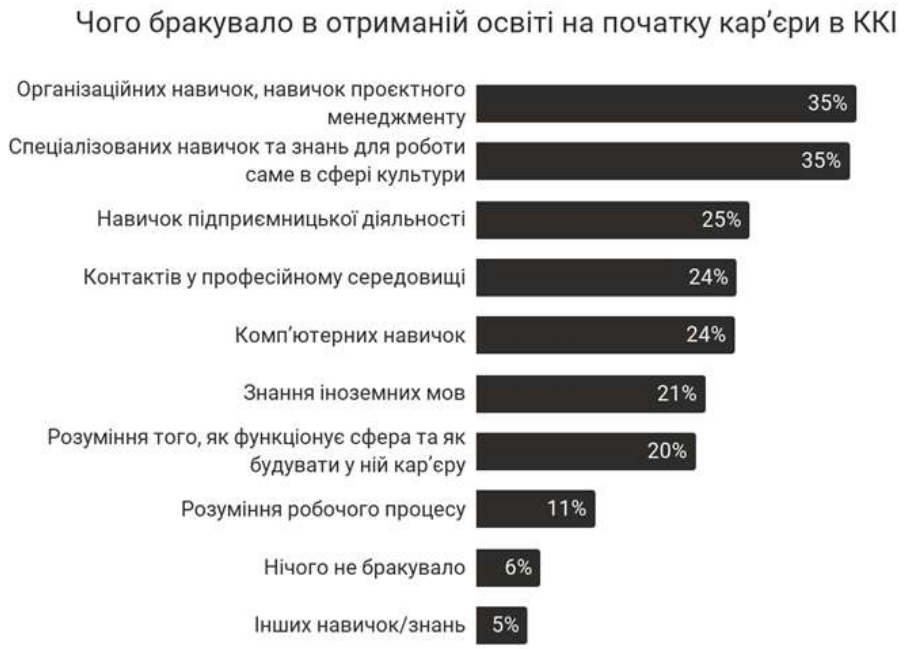
Для інших експерт_ок університетська освіта стала базою для отримання практичних навичок, потрібних для подальшої роботи у сфері ККІ. Про це зазначила інша експертка з культурологічною освітою:

> Не можу сказати, що якихось знань, навичок, яких не дали, я їх набувала якось у процесі роботи, мені цього вистачало. А з... Я не можу згадати щось корисне, що мені дало. Просто якась загальна освіта. Елементарна якась база. Якесь, можливо, базове розуміння історії культури. Скоріше вміння чи навичка шукати знання. Ну, це як будь-який університет мусив би дати. Ну, і більше якось трохи відточив якісь світоглядні речі. Але які потім мінялись. Ну, сформував якісь певні світоглядні речі. Так. Конкретніше не можу сказати, що корисного.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Ще однією перевагою фахової освіти у сфері культури для експерт_ок стає можливість встановити зв'язки з іншими культурними працівни_цями під час навчання. Такий нетворкінг вони визначають як важливий чинник професійного розвитку загалом. До прикладу наведемо цитату експертки з культурологічною освітою, яка окремо наголосила на важливості знайомств, які вона отримала під час навчання, для її кар'єри у сфері культури:

> Так набагато легше здобувати команду, бо це дало мережу зв'язків, якими я користуюсь зараз, які розширюються. Завжди є ком'юніті, до якого можна повернутися, де один одного підтримують. Багато хто працює в суміжних сферах. Це вже вийшло за межі України, тому існує певна мережа на міжнародному рівні, яка є неофіційною.
> (Експертка, сектор культурних і креативних індустрій)

Далі респондент_кам пропонувалось оцінити, чого саме їм найбільше бракувало в отриманій освіті для роботи у сфері ККІ на початку кар'єрного шляху. Найчастіше респондент_ки згадували про організаційні навички та навички проєктного менеджменту (35%). Такий самий відсоток припав на спеціалізовані навички та знання для роботи саме у сфері ККІ.



Примітка: Питання «Чого вам найбільше не вистачало в отриманій освіті для роботи у сфері культури на початку кар'єрного шляху?», респондент_ки могли обрати до 3 варіантів; N=812. «Важко сказати» — 3%.

Для прикладу, одна з експерток наголосила, що отриманих під час здобуття філологічної освіти навичок їй суттєво бракувало, коли вона почала займатися перекладом:

> [...] я вчилась саме на філології, і в нас взагалі перекладу було дуже мало. Якихось практичних речей. Наскільки я знаю, художній переклад, переклад літератури, який мене цікавив, він взагалі вивчається чи практикується на рів-

> ні якихось семінарів. Тобто, ну, в університетській програмі цьому відведено дуже мало часу.
> (Експертка, сектор літературної та видавничої справи)

Серед інших варіантів відповідей — брак навичок підприємницької діяльності (26%), контактів у професійному середовищі (24%), комп'ютерних навичок (24%) та знання іноземних мов (21%). Нічого не бракувало тільки 6% опитаних. Так, один з інформант_ок пояснив, чому найбільше йому бракувало саме навичок проєктного менеджменту та бюджету: їх треба було застосовувати ще під час навчання для підготовки дипломної роботи, проте здобувати доводилось у процесі роботи:

> У першу чергу, мабуть, це проєктний менеджмент. [...] Наприклад, робота з бюджетом. Момент того, що ти працюєш не в космосі і не у вічності, а що є конкретні типу часово-просторові рамки, і ти маєш це враховувати, да? [...] Тому що навіть студенти кінофакультету, якщо вони знімають якісь роботи, дипломні чи ще щось, в них є вже обладнання, яке коштує гроші. Тобто незалежно від того, сам він його, своя це камера, чи орендована, да? Тобто все одно це вже гроші. [...] Або оренда цього ж простору, оплата акторам цього репетиційного часу. І оплата собі цього ж репетиційного часу. Це бюджет.
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Відповідаючи на питання, як саме вони отримали навички, яких потребували, респондент_ки також могли обрати декілька варіантів відповідей. Найпопулярніші джерела навичок для зайнятих у сфері культури та креативних індустрій — самоосвіта (78%), неформальне спілкування з представни_цями професійного середовища (60%) та набуття в процесі виконання роботи (46%).

Експерт_ки відзначили особливу значущість неформальної освіти. Серед прикладів, які вони наводили — воркшопи в Україні та за кордоном, навчання (платне й безкоштовне) у комерційних школах і на практичних курсах. Таке навчання доводилося суміщати з роботою, що додавало труднощів на початкових етапах кар'єри.

Окремі експерт_ки вказували, що отримували потрібні навички під час навчань і стажувань за кордоном. Наприклад, одна з експерт_ок зазначила, що німецький підхід до літературознавства є більш прикладним і міждисциплінарним, ніж український, а відвідані літні школи допомогли їй покращити практичні навички художнього перекладу:

> Ще семестр я вчилася в [назва міста]. Ну, і там це називалось «літературознавчий семінар». Тобто там було декілька курсів, саме пов'язаних із культурологією, літературознавством. Просто літературознавство в Європі і Німеччині зокрема — це справді така культурологічна дисципліна, у нас це більше про літературу, а там це про все. Кіно, психоаналіз і так далі. Потім я ще вчилася в якихось літніх школах, займалася як би професійною такою кваліфікацією з перекладу, усного та письмового. І також проходила різні семінари з художнього перекладу, брала у них участь. Потім ще... це якщо говорити, розказувати, потім ще колись я була в такій невеликій журналістській літній школі, де вже більше займалась такими технічними речами, пов'язаними з написанням текстів, публіцистичних і так далі.
> (Експертка, сектор літературної та видавничої справи)

2.2. Початок професійного шляху та пошуки оплачуваної зайнятості

Більшість респондент_ок під час здобуття освіти мали досвід як оплачуваної, так і неоплачуваної роботи. При цьому оплачувану роботу у сфері ККІ мали майже 40% респондент_ок, ще 17% працювали як у цій сфері, так і поза її межами, і тільки 21% опитаних працювали в інших сферах. Жінки частіше за чоловіків бралися саме за роботу у сфері ККІ (42% проти 36%), а чоловіки частіше працювали поза нею.

Примітка: N=812; Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.02 між статтю і наявністю оплачуваної зайнятості під час здобуття освіти.

До того ж у найстаршій віковій групі більше половини опитаних працювали під час навчання саме у сфері ККІ (58%), у решті вікових груп такий досвід мали не менше третини респондент_ок.

Найбільше досвіду у сфері культури та креативності мали працівни_ці сектору перформативних, аудіовізуальних та аудіальних мистецтв (понад 40%), найбільше досвіду в інших сферах — у представни_ць сектору культурних і креативних індустрій. Серед прикладів такого досвіду роботи поза сферою ККІ, як розповіли експерт_ки, — асистентська й адміністративна роботи.

> Працювала помічником народного депутата минулого скликання, півтора року. Знову ж таки, займалася там адміністративною діяльністю, зверненнями громадян, контактами з громадянами, вирішенням якихось поточних питань щодо округу чи загальнодепутатських питань, у яких я мала певну експертність, певні знання. Допомагала писати законопроєкти чи правки до законопроєктів. (Експертка, сектор дизайну та моди)

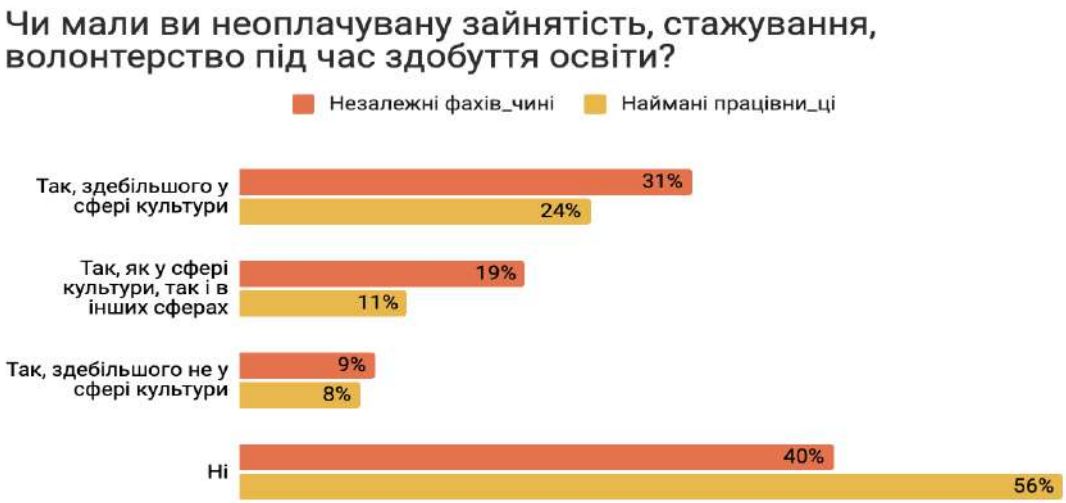
Також варто зазначити, що більше досвіду у сфері ККІ під час навчання мали майбутні наймані працівни_ці (48%), тоді як незалежні фахів_чині мали більш рівний розподіл між роботою в культурі та поза цією сферою.

Під час глибинних інтерв'ю експерт_ки зазначали, що їхній професійний шлях часто починався переважно ще у роки студентства з волонтерства та низового ак-

тивізму, організації локальних подій. Свою першу оплачувану роботу у сфері ККІ експерт_ки отримували або під час навчання (для тих, хто має профільну освіту), або ж одразу після його завершення. Серед прикладів таких «вхідних» точок у сфері ККІ можна назвати асистентські посади (наприклад, у кіновиробництві), роботу на молодших посадах у державних закладах (наприклад, музеях) чи у приватному секторі. Деякі експерт_ки починали працювати не у тому секторі ККІ, до якого прагнули (наприклад, на телебаченні замість кіновиробництва). Інші ж змінювали свої кар'єрні пріоритети — наприклад, переходили в ілюстрацію після роботи у журналістиці.

Серед усіх опитаних 28% мали досвід неоплачуваної роботи у сфері ККІ. Про наявність досвіду неоплачуваної роботи у сфері згадали 46% опитаних молодих спеціаліст_ок, тоді як більше половини респондент_ок віком понад 55 років ніколи не працювали без оплати.

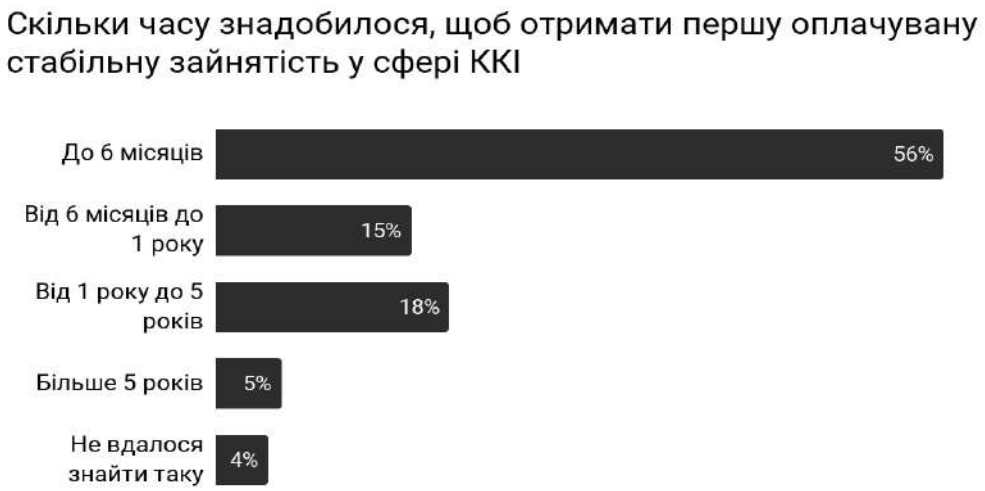
При цьому найбільше досвіду неоплачуваної роботи й волонтерства у сфері ККІ — в перформативному (46%) та аудіальному (40%) мистецтвах; тоді як у таких сферах як культурна спадщина, література та дизайн більше половини опитаних не мали досвіду неоплачуваної роботи.



Примітка: Питання «Чи мали ви неоплачувану зайнятість, стажування, волонтерство (інколи чи постійно) під час здобуття освіти?»; N=812; Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні <0.01 між статусом зайнятості і наявністю неоплачуваної зайнятості під час навчання.

Загалом мали досвід неоплачуваної праці чи волонтерства 23% найманих працівни_ць і 30% незалежних фахів_чинь, а не мали такого досвіду 55% найманих і 40% самозайнятих. Тобто респондент_ки по-різному будували кар'єру: ті з них, хто мали досвід волонтерства та стажувань під час навчання, радше обирали кар'єрний шлях незалежних фахів_чинь, а ті, хто такого досвіду не мали, скоріше тяжіли до шляху найманих працівни_ць.

Більше половини респондент_ок (56%) змогли знайти першу оплачувану зайнятість у сфері ККІ протягом півроку після завершення навчання. До того ж жінки знаходили роботу дещо швидше (60% у перші 6 місяців проти 51%) за чоловіків.

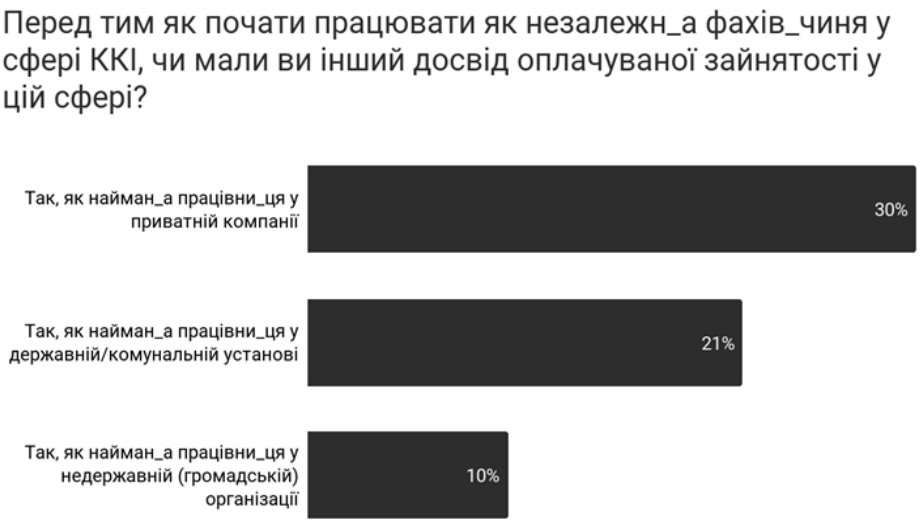


Примітка: Питання «Від моменту, коли ви почали працювати у сфері культури, скільки часу вам знадобилося, щоб отримати першу оплачувану стабільну зайнятість у цій сфері?»; N=812. «Важко сказати» — 2%.

У цілому респондент_ки найшвидше знаходили роботу у сфері культурної спадщини (76% у перші 6 місяців). Виявилося, що більше половини працівни_ць знаходять роботу у перші 6 місяців у всіх сферах, крім аудіального мистецтва — там це вдається лише третині опитаних (36%).

Загалом серед опитаних найманих працівни_ць 45% знайшли роботу протягом перших 6 місяців після завершення навчання, тоді як серед незалежних фахів_чинь — 73%.

Ми запитували у незалежних фахівч_инь про їхній попередній досвід оплачуваної зайнятості у сфері. Майже третина (30%) працювали найманими працівни_цями у приватних компаніях, 21% опитаних працювали у державній або комунальній установі. У громадських організаціях працювали всього 10% — можемо припустити, що це пов'язано з невеликою кількістю громадських організацій у сфері ККІ у порівнянні з приватними, державними чи комунальними установами.

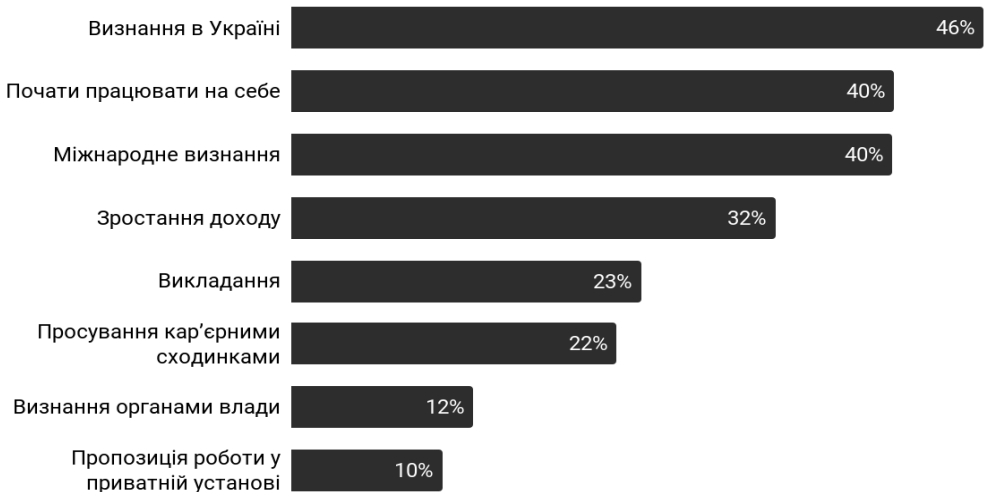


Примітка: Питання ставилося тим респондент_кам, які зараз є незалежними фахів_чинями у сфері культури. N=583. Варіант «Інше» — 3%.

2.3. Сприйняття кар'єрного розвитку та чинники побудови кар'єри у ККІ

Ми запитували респондент_ок, що, на їхню думку, свідчить про кар'єрний розвиток у сфері ККІ. Майже половина (46%) вважає, що це визнання у професійному середовищі в Україні. По 40% обирали визнання у міжнародному професійному середовищі та можливість працювати на себе (відкрити власну справу, надавати приватні послуги). Третина (32%) респондент_ок вважають, що свідченням кар'єрного розвитку є зростання доходу, 23% таким вважають передачу власних знань і навичок через викладацьку діяльність, 22% — просування кар'єрними сходинками в конкретній установі. Найменший відсоток (1%) у порівнянні з іншими чинниками вважає свідченням кар'єрного розвитку саморозвиток/самореалізацію/вдосконалення професійних навичок і можливість отримувати проєкти. Можливо, ці види активностей є частиною повсякдення працівни_ць: постійно розвиватись, удосконалювати навички, тому вони не асоціюються з кар'єрним розвитком.

На вашу думку, що свідчить про кар'єрний розвиток у сфері ККІ?



Примітка: Питання «Говорячи про зайнятість, ми часто говоримо про кар'єру та кар'єрний розвиток. На вашу думку, що свідчить про кар'єрний розвиток у сфері культури? Оберіть до 3 варіантів». Повні варіанти відповідей: «Визнання у професійному середовищі в Україні», «Почати працювати на себе (відкрити власну справу; надавати приватні послуги, в т.ч. як самозайнятий)», «Визнання у міжнародному професійному середовищі», «Зростання доходу», «Передача власних знань та навичок через викладацьку діяльність», «Просування кар'єрними сходинками в конкретній установі», «Визнання профільними виконавчими органами влади (наприклад, отримання премій, звань, державних нагород)», «Пропозиція роботи у приватній установі», N=812. «Пропозиція роботи у державній/комунальній установі» — 7%, «Представлення інтересів професійної спільноти (наприклад, діяльність у профспілці чи громадській організації, активізм» — 6%, «Саморозвиток/самореалізація/удосконалення професійних навичок» — 1%, «Можливість отримувати проєкти» — 1%. Відповідь «Інше» — 2%.

Немає зв'язку між віком і представленням інтересів професійної спільноти (діяльність у профспілці, громадській організації) як свідченням кар'єрного розвитку[72]. Працівни_ці різних вікових груп однаково низько оцінили важливість цього фактору. Припускаємо, що просування у кар'єрі та громадська активність не залежать одне від одного і ця ситуація з роками не змінюється.

Можна припустити, що часто уявлення зайнятих у сфері ККІ про кар'єрну драбину та професійний успіх стосуються умов праці, їх покращення. Ймовірно, це пов'язано з нестабільністю в роботі, з якою стикаються працівни_ці. Це короткострокові проєкти, нестабільна оплата, нерівномірне навантаження. Можливо, через це успіх у кар'єрі асоціюється у них із подоланням цих перешкод. Так, інформант_ки пов'язували успіх у кар'єрі з наявністю роботи (проєктів, замовни_ць, клієнт_ок), гідною зарплатою.

> Щоб [що значить бути успішним] тебе звали на проєкти і ти не сидів без роботи. Щоб ти був затребуваним. І, знову ж таки, щоб тебе звали на якісні проєкти. (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

> [...] про кар'єру ще думала у тому сенсі, що, тобто я, в принципі, уявляю, як би я особисто хотіла в цьому розвиватися, але разом з тим у мене є ще стійке переконання, що я хочу робити, і я уже [хочу] роботи відповідальної і важливої роботи. Я хочу за це отримувати адекватну цій роботі заробітну плату. (Експертка, сектор культури та креативних індустрій)

Знайомства з коле_жанками по сектору можуть допомагати працівни_цям у пошуку роботи. Що довше людина зайнята у сфері, має певну видимість у професійному полі, то більше має знайомств, які можуть запропонувати їй роботу.

> Ну, тобто це ж вже соціальний капітал, ім'я, на яке ти працюєш і яке певним чином вже закріплюєш в певному напрямку, да? Тобто працюємо зі спадщиною XX століття, і ми вже всі один одного знаємо в обличчя і хто чим займається. І навіть якщо не ти отримуєш якесь фінансування, то хтось, хто отримує, тебе туди залучає. Тому що це все одно таке дуже тісне коло, в принципі. (Експертка, сектор культурної спадщини)

Інколи інформант_ки зазначали, що успішність стосується популярності у соціальних мережах. Це згадки, обговорення у фейсбуці. Припускаємо, що популярність соціальних мереж може призводити до появи ще однієї додаткової роботи для зайнятих у ККІ — презентації та просування себе у соціальних мережах. Ймовірно, для різних секторів культури та креативності це має різне значення. Наприклад, ті, хто професійно займаються фотографією, можуть бути вимушені представляти себе в інстаграмі.

> Вони [працівни_ці журналів], звісно, його [*відомого фотографа — прим.*] запросять, а не якусь нову дівчину. У дівчини є шанс, якщо, там, величезне портфоліо. Навіть не те що портфоліо, а у неї якийсь стабільний процес, якщо у неї є портфоліо, і вони заходять в інстаграм та бачать в інстаграмі, що вона постійно щось там знімає, багато хороших фотографій. І це не просто красиві картинки, а дійсно в неї вже сформувався якийсь індивідуальний стиль. *[Пер. з рос.]* (Експертка, сектор візуального мистецтва)

72 Хі-квадрат = 0,8.

Статус зайнятості може відображатися на тому, як виглядає кар'єрна драбина та соціальний ліфт. Для людей, які постійно працюють у культурній інституції (музеї, арт-центрі тощо), рух кар'єрною драбиною може означати отримання нових, вищих посад у рамках цієї інституції. Відповідно, кар'єра утворює класичну вертикаль.

> І навіть якщо це майстер з пошиву, кравець, то він може отримати посаду «технолог» чи «завідувач виробництва». Вчора ми зробили offer нашому портному, який з нами декілька років, 3 чи 4, стати завідувачем виробництва.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

Натомість професійний шлях самозайнятих осіб складається іншим чином і може залежати від більшої кількості чинників.

Одна з відмінностей між приватним і так званим бюджетним сектором полягає у гнучкості зарплат та посад. Приватні організації не мають чітких однакових правил щодо розміру заробітної плати та при наймі або виборі надавач_ок послуг передусім спираються на вже наявні потреби бізнесу чи цілі, які організація ставить перед собою, тому в таких установах у працівни_ць може бути більше можливостей для стрімкого соціального ліфту.

> [...] це фешн, тут просто немає якихось меж, як бренд може функціонувати. Немає ніяких правил, ти сам їх будуєш в Україні, ти сам розумієш, яку ти хочеш посаду. Якщо такої немає, ти просто її вигадуєш і шукаєш під це людину, яка готова навчатися.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

Розуміння успішності у зайнятих у сфері культури та креативності різниться залежно від низки суб'єктивних чинників: цінностей, власних переконань тощо. На це також впливає належність до прибуткового, комерційного чи неприбуткового, некомерційного сектору. Зайняті у комерційному секторі можуть більше ставити собі за мету зробити якісний продукт за кількісними показниками, а в неприбутковому секторі — втілити соціально важливий проєкт.

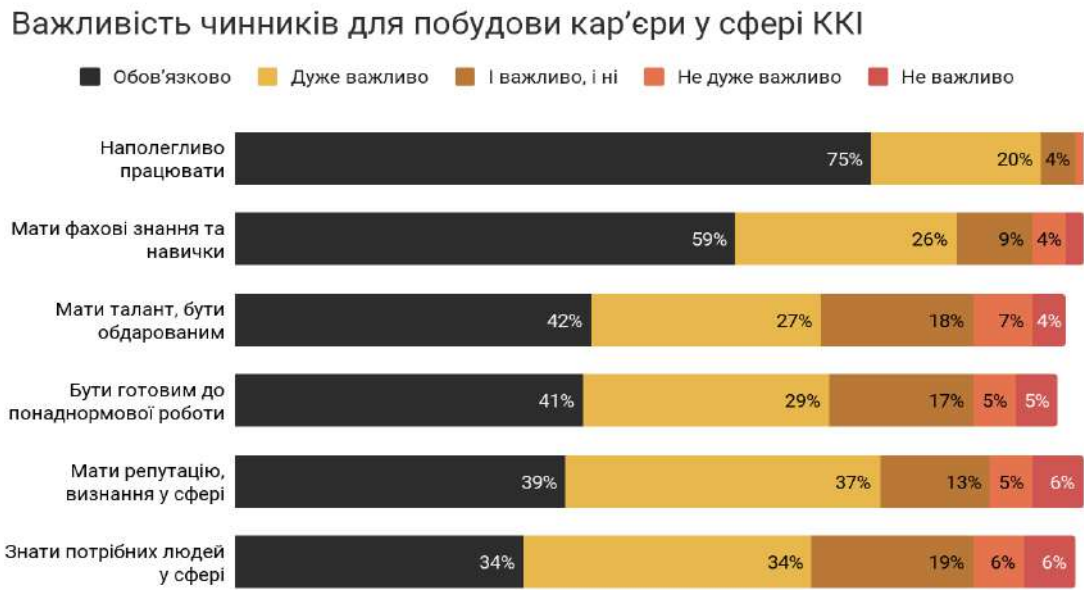
> Так, з точки зору того чувака, я досі не продюсерка. Тому що я роблю дуже мало фільмів, продюсую. Які там... Дуже великий у них час виробництва. Дуже маленьке фінансування. Тому що вони максимально якісь радикально-політичні, художньо не комерційні. З ними складно працювати. І тому мене, мабуть, не можна назвати, не знаю, успішною продюсеркою з точки зору якогось неоліберального кіновиробництва. Але в мене просто інші уявлення про те, що для мене є, там, не знаю, успіхом.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Успіх інформант_ки також бачили у реалізації проєктів. Одні експерт_ки наголошували на важливості їхньої суспільної значущості, інші — на реалізації *власного* проєкту.

> Якщо говорити в позитивному сенсі, то для мене певна успішна людина в культурі — це та, яка реалізувала певний ряд справді спільно важливих проєктів.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

В опитуванні ми просили респондент_ок оцінити важливість чинників для побудови кар'єри у сфері ККІ. Наполегливу роботу респондент_ки вважають найбільш важливим чинником (75% відповіли «обов'язково»). Більше половини (59%)

респондент_ок оцінили, що мати фахові знання та навички — обов'язково. Трохи менше половини (42%) опитаних вважають обов'язковим мати талант, бути обдарован_ою у своїй справі.



Примітка: Питання «Будь ласка, оцініть важливість наступних чинників для побудови кар'єри у сфері культури в Україні». На графіку представлені ті судження, які отримали найбільше відповідей «обов'язково».
N=812. Відповідь «Інше» — в межах 2%.

Найменш обов'язковими респондент_ки вважають такі чинники: не мати дітей (2%), походити з родини, де один або обоє батьків або хтось із родич_ок були/є зайнятими у сфері ККІ (4%), мати певне соціальне походження (рівень доходів і професійна належність батьків, населений пункт народження) (5%), бути чоловіком (6%). Ми припускали, що наявність дітей може перешкоджати побудові кар'єри у сфері ККІ, тому додали цей варіант для оцінювання. Результати глибинних інтерв'ю підтверджують, що наявність дітей суттєво впливає на кар'єрні можливості, зменшуючи їх, якщо працівни_ця самостійно виконує роботу по догляду за іншими (виховання, піклування) без сторонньої допомоги.

З подібних міркувань був доданий варіант «бути чоловіком». Ми припускали, що чоловіки можуть мати більше можливостей та легше просуватися по кар'єрній драбині у сфері ККІ. Хоча на думку респондент_ок цей чинник є маловпливовим, інформант_ки під час інтерв'ю розповідали, що чоловіки частіше займають високі посади, та повідомляли про випадки сексизму. Можемо припустити, що низька оцінка цього чинника пов'язана з «невидимістю» проблеми — браком її бачення й артикуляції.

65% чоловіків вважають, що «бути чоловіком» — неважливий чинник для побудови кар'єри, серед жінок так думають 72%[73]. Можливо, одна з причин таких результатів — невидимість проблеми гендерної нерівності для самих жінок (іншою інтерпретацією може бути менший масштаб цих проблем у культурі порівняно з іншими сферами, що може впливати на оцінки). Також 70% жінок і 56% чоловіків вважають відсутність дітей неважливим чинником для побудови кар'єри у сфері

73 Слабкий статистично значущий зв'язок (V Крамера = 0,13).

ККІ[74]. Можемо припустити, що перед чоловіками питання наявності дітей стоїть значно менше, оскільки саме жінки народжують і потім здебільшого виконують роботу по догляду. Оцінки жінок, ймовірно, пов'язані з тим, що наявність дітей не є причиною зупиняти свою кар'єру в культурі. Водночас це не скасовує наявність перешкод у кар'єрі для людей, які мають дітей.

Розглянемо детальніше питання гендерованості побудови кар'єри у культурі та креативних індустріях. Наявність дитини суттєво впливає на професійні можливості зайнятих у культурі та креативності. Це пов'язано з необхідністю здійснення роботи по догляду за дитиною, яка забирає час. Розподіл цієї роботи також буває різним. Інколи її виконує од_на з член_кинь родини, інколи допомагають близькі люди або наймані працівни_ці. Система державних дитячих садочків, ймовірно, більш доступна для населення, ніж приватних, і дає можливість батькам суміщати роботу по догляду за дітьми й оплачувану роботу.

Інформант_ки повідомляли, що буває складно концентруватися на творчості, коли вдома є діти, тож доводиться працювати у вихідні дні, коли є можливість віддати дітей до їхніх бабусь чи дідусів.

Таким чином, розподіл обов'язків у доглядовій праці пов'язаний із професійними можливостями людини. Оскільки часто ці обов'язки непропорційно розподіляються і переважно покладаються на жінок, саме вони зазнають втрат у професійному плані.

> Ось те, що в Україні у нас все ж таки доступні державні садки, звичайно, що це питання ще, як пощастить, який це садок і так далі. Це вже дає можливості якісь працювати далі. І ми з чоловіком, коли дитина була менша, ділили обов'язки. [...] Тобто це така ось... Це був просто в нашому випадку додатковий і дуже серйозний менеджмент нашого часу. І звичайно, що це відбивається насамперед на тому, що немає ніякого відпочинку.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

> [...] мені було би легше, оскільки в мене не було б цієї вимушеної паузи. Якби я була чоловіком, то я би, типу, 3 роки тому вже, мабуть, робила індивідуальні кураторські проєкти. Тому що я би 3 роки не спала з немовлятами, а теж займалася б саморозвитком. Все ж таки оцей відрізок часу. Хоча насправді я писала, я ходила на виставки, я активно намагалася як би проживати цей період. Але все одно, як би його не можна назвати повноцінно робочим періодом...
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

Важливою підтримкою людям із дітьми може бути гендерно чутливе робоче місце. Наведемо кілька аспектів, які передбачаються цим підходом: гнучкий графік роботи для матерів і батьків, реалізовувати рівне право на декретну відпустку для чоловіків і жінок, надавати можливість перебувати на роботі з дитиною, якщо влаштовано дитячі кімнати чи куточки. Одн_а з інформант_ок розповідала про такі практики, які були введено під час локдауну. Можливо, такий підхід може сприяти більш дружньому до людей з дітьми робочому середовищу — а отже, і рівним професійним можливостям для людей, які здійснюють неоплачувану доглядову працю.

> Тому що в нас приходять співробітники з дітьми, коли був карантин, коли закрили дитячі садки. Були співробітники, які приходили з дітьми. Ми трошки переорганізували наш офіс, зробили спальні місця для цих дітей. [...] Звичайно, в нас є працівниця, в якої дитина закінчує садик о 5 годині. Вона приходить

74 Слабкий статистично значущий зв'язок (V Крамера = 0,16).

раніше на роботу, о 9 рівно. І вона уходить о третій годині. І ми для неї підлаштували певний графік, вона намагається зробити трошки більше на роботі.
(Експертка, сектор дизайну і моди)

Інформант_ки зазначали, що у сфері культури та креативності працює більше жінок, ніж чоловіків. Також жінки частіше за чоловіків займають позиції, які пов'язані з некомерційними проєктами, тобто неприбутковими.

Якщо згадувати, напевно, я би сказала, що у фешн-фотографії все ж більше [...] чоловіків-фотографів. Жінки все ж віддають перевагу саме арт-фотографії. Якщо вони розвиваються у фотографії, вони більше працюють саме з галерейним форматом. [...] Якщо порівнювати цінники, вона [*арт-фотографія — прим.*] менш грошова, але тут довший, більш тернистий шлях отримання цих грошей.
(Експертка, сектор візуального мистецтва)

Що так, там, де фільми мають більше потенціалу для успіху і символічного, і комерційного, там більше чоловіків. А якимось більш незалежним, менш комерційно спрямованим частіше займаються жінки-продюсерки. І так само всередині якихось більш технічних професій, чим більш технічна і востребувана професія, тим більше там чоловіків. Якихось операторів, звукорежисерів. [...] Тобто чим більше роль схожа на обслуговуючу, тим більше там жінок, так, це однозначно.
(Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Ну, типу, більшість художніх керівників — чоловіки. Зараз, насправді, дуже багато режисерок, реально багато. І, можливо, це також пов'язано з тим, що це [театральна режисура] не дуже прибуткова сфера.
(Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтв)

Окрім основних професійних обов'язків, від жінок можуть очікувати демонстрації певних емоції.

В мене було таке, що мені декілька разів казали: «Чого ти така сумна», — хоча в цьому нема нічого такого... Ну, тому, що я як би включена в роботу на нараді, як правильно вибудовувати комунікацію, а тут мені починають говорити, як я виглядаю в даний момент або «чого ти виглядаєш, як старшокласниця», ну, тобто такі штуки, ну, багато насправді. «Що це в нас за сексуальні дівчата такі працюють в ...»
(Експертка, сектор візуального мистецтва)

Жінки можуть стикатися із сексизмом від керівництва та колег. Це може мати негативні наслідки для їхньої кар'єри. Експерт_ки розповідали про негативне ставлення до жінок через їхню стать і про випадки, коли це ставлення впливало на рішення керівних органів.

[...] як експерти під час пітчингів публічних коментують, абсолютно вони по-різному, різним тоном розмовляють коли на сцені пічінговій повністю жіноча команда чи коли там головний продюсер чоловік. [...] коли виходить якась команда повністю чоловіча, як з ними розмовляють, як типу з приятелями. Там, хі-хі, ха-ха, там, на рівних, так? А тут виходять дві жінки-продюсерки пітчингувати [...]. Боже, наскільки їм хамили, принижували. Тобто це відверто... Знаєш, таке було враження, що вони якісь там у школі дівчата на іспиті, яких валять.
(Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Експерт_ки згадували випадки сексизму та домагань від викладач_ок в університетському середовищі. Такі випадки можуть негативно впливати на подальший професійний і кар'єрний розвиток жінок.

> [...] якщо в загальному якомусь контексті в Україні в нас є присутній патріархальний вплив і сексизм... Якщо чесно, я з ним більше стикалася в [закладі вищої освіти], від викладачів приставання оці всякі, чмоки в щоки, в губи.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

До ще одного чинника, який сприяє побудові кар'єри у сфері культури та креативності, ми відносимо знання та навички, які потрібні самозайнятим особам. У відповідь на питання про достатність знань і навичок для ведення справ як самозайнята особа та ФОП, респондент_ки розповідали про труднощі з плануванням навантаження та робочого часу, веденням ФОПу, обрахуванням власного гонорару. Ці всі знання та навички важливі для побудови успішної кар'єри у сфері ККІ.

В основному інформант_ки зазначали, що вони мали труднощі з веденням ФОПу на початку своєї діяльності — наприклад, через незнання нюансів ведення звітності, подачі документів та інших.

Інформант_ки отримували допомогу по веденню ФОПа у колежан_ок, близьких, а також зверталися до юрист_ок та бухгалтер_ок.

> [...] коли я відкрила ФОП і почала розбиратись з договорами та справами, то мені знадобився якийсь час, щоб зрозуміти якісь основні принципи, як це працює. В якийсь момент я консультувалася з юристом просто щодо якихось загальних речей стосовно договору.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

Серед інших проблем можна навести такі: незалежним фахів_чиням доводиться самостійно планувати свою роботу й узгоджувати терміни виконання задач із замовни_цями, адаптуватися до навантаження, оскільки зайнятість буває нерівномірно розподіленою у часі.

> Коли мені кажуть, чи в тебе є час, я така вираховую, кажу «буде час через 2 тижні», так щоб я взяла і зайнялась. [...] Просто як би треба менеджерити гроші, щось відкладати. А так, в принципі, да. Ну, єдине що, психологічно це складно, коли є момент, коли нічого нема. Нема замовлень на ігри, нема замовлень... ну, як би є невеличкі депресняки, от. Але, насправді, я з цим працюю, тому що в ці моменти треба прям відпочивати. Тому що ти знаєш, що через місяць буде просто навала.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

Незалежні фахів_чині стикаються з потребою самостійно розраховувати гонорар за свою роботу. На це можуть впливати декілька чинників: фіксованість певного заробітку у сфері, експертність працівни_ці та психологічна готовність назвати ту чи іншу ціну.

> Тому що я іноді закладаю на проєкт менше часу, тому що я рахую вартість проєкту по годинах. І іноді мені здається, що я попрошу забагато, тому я планую на проєкт менше часу, ніж насправді потрібно, щоб він дешевше коштував. Тому що мені здається, що якщо я назву більше, то мені просто відмовлять. Тобто я цю проблему теж намагаюсь вирішувати.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

Поки незалежні фахів_чині вкладаються в опанування цих знань і навичок, вони витрачають багато своїх часових ресурсів. Окрім цього, це може призводити до перепрацювання.

За результатами опитування, 45% людей, які зареєстровані як ФОП, і 32% самозайнятих без реєстрації як ФОП вважають, що бути готовим до понаднормової роботи, в тому числі неоплачуваної — обов'язковий чинник для побудови кар'єри у культурі[75]. Це може свідчити, що ті, хто працюють як ФОПи, можуть частіше за інших працювати понаднормово і можуть вважати, що це сприятиме їхній кар'єрі. Різниця між опитаними пояснюється тим, що до категорії самозайнятих без статусу ФОП у цьому опитуванні потрапили переважно ті, хто фактично має одного замовника, який, ймовірно, має значний вплив на їхню організацію праці та навантаження.

34% опитаних вважають, що для кар'єри у сфері культури та креативності потрібно обов'язково знати потрібних людей. Нетворкінг відіграє важливу роль у сфері, бо може забезпечувати наявність роботи, особливо для зайнятих на проєктній основі. Маючи широке коло друзів і знайомих, працівни_ці мають можливість взяти участь у якомусь із їхніх проєктів.

> Всі один одного знають, і є якась там... важливість кожного учасника цієї спільноти. І тоді ж як би на якісь спільні проєкти когось запрошують або делегують комусь ще якісь ролі, да? Важливі проєкти і справи. [...] А є люди, які дійсно фахові, але вони поза цієї движухи, тому їх не залучають і вони не мають цієї видимості, цього соціального капіталу, який справді важливий для того, щоб і гранти отримувати, і долучатися вже до отриманих і так далі.
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

> [...] ти маєш знайомитися з людьми, ти маєш орієнтуватися, хто що знімає. Хто на що отримує фінансування і так далі. І якщо тебе знають, то більше шансів, що тебе покличуть, звісно. Якщо ти весь час... Ну, для продюсера, наприклад, це супер важливо. Ти маєш весь час бути десь на фестивалях, десь на якихось Film Industry заходах, на фестивалях, от. Ну, так, на вечірках...
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

Поширеність неформальної зайнятості (брак договорів, «тіньова» оплата праці) збільшує важливість особистісних контактів. Навіть у випадках офіційного працевлаштування особисті знайомства грають велику роль.

> Дуже часто... Ну, ми тільки зараз, тільки цього року, почали виставляти вакансії в наших соціальних мережах. Все інше — це просто по знайомству якось на нас виходили в певний час, потрібний для нас, і ми закривали вакансію.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

За словами експерт_ок, нетворкінг відбувається під час публічних професійних подій: фестивалів, конференцій, форумів тощо. При цьому здобуття корисних соціальних контактів починається ще в університеті. Одногрупни_ці після випуску починають працювати в різних культурних проєктах і за потреби можуть підтримувати зв'язок одн_а з одн_ою. Водночас у людей, які випустилися з одного університету, програми, курсу є певні уявлення про знання та навички випускни_ць. Припускаємо, що ці фактори можуть мати зв'язок із прийняттям рішень щодо пропозиції зайнятості тій чи іншій людині. Таким чином, навчання в університеті

75 Слабкий статистично значущий зв'язок (V Крамера = 0,17).

сприяє вибудовуванню соціальних зв'язків, які можуть стати у пригоді для працевлаштування, але в той же час це є перешкодою для людей з інших університетів, інших спеціальностей. Оскільки розвиток культури відбувається в містах нерівномірно, значення тих чи інших університетів теж різниться. Припускаємо, що випускни_ці більш престижних університетів можуть мати більше соціальних контактів, які можуть їм допомогти при працевлаштуванні, ніж випускни_ці менш престижних університетів.

> Насправді людей, які працюють у культурі, їх не так багато. І цікаво, що зараз я працюю з людьми, які мене на 10 років молодші і які на 10 років старші. І особливо не так багато, які на 10 років старші. Тобто це все переважно якась одна тусовка. З них половина вчилися на одному курсі у Могилянці, який там разом закінчили.
> (Експертка, сектор культури та креативних індустрій)

Може бути різне ставлення до нетворкінгу: як до частини своєї роботи та як до практики проведення вільного часу.

Професійні знайомства мають як переваги, так і недоліки. До переваг можемо віднести взаємопідтримку серед колег, можливість сформувати команду зі своїх знайомих.

> Тобто є люди, з якими я, там, абсолютно не погоджуюсь, там, у багатьох речах, але я знаю, що я до них можу звернутися в останній момент, запитати, а чи в тебе є, там, новий шаблон документу перед дедлайном, чи як, чи ти можеш показати, як тут. Тому що якихось прозорих правил описів немає.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Крім цього, працевлаштування чи залучення людини до проєкту за рекомендацією знайомих не оберігає від неякісно виконаної роботи, тому нетворкінг має і недоліки.

> Я не можу знайти в інтернеті достовірної інформації про якусь людину. Тому я користувалась або своїми знайомствами, або людьми, які мені можуть порадити. Тобто не завжди ці поради були... людина виправдовувала свої якісь покладені на неї зобов'язання. Це теж, типу, така не завжди порада, тобто людина, яку порадять, вона є тим професіоналом, кого ти шукаєш.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

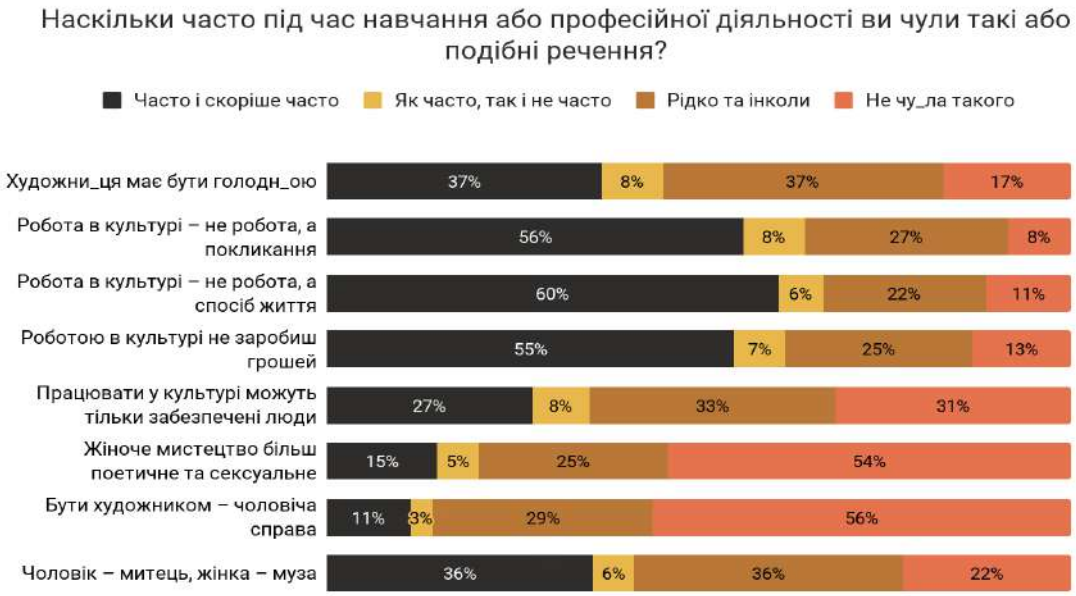
За словами інформант_ок, особисті стосунки можуть впливати на робочі процеси. Такі ситуації можуть траплятися під час відбору проєктів на грантовому конкурсі, під час проходження бюрократичних процедур.

> І звісно, що там досі існують ці форми, коли, там, мої колеги, колежанки якісь частіше заходять особисто, ніж дзвонять, пишуть, якісь дрібні подаруночки заносять. Ну, такі, типу, знаєш, там, не... А-ля які, там, турботу можуть проявляти. Там, не знаю, щось поїсти, якісь вітамінчики. Щось таке, знаєш, там. Зараз принаймні я не чула про якісь хабарі.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

> [...] зараз дуже багато індивідуальних якихось стосунків, які впливають на рішення ради, на прийняття якихось оцінок, на формування. І це дуже відштовхує [...]. Ну, мені важливо зрозуміти, що це не просто комунікація, що зі мною хочуть працювати, того що в мене є досвід, професіоналізм і я можу запро-

понувати щось, що є унікальне, чи хоча би... ну, унікальне і достойне саме для цього проєкту. Але коли розумієш, що... коли ти не є в цих колах, то тебе, можливо, навіть як не існує.
(Експертка, сектор дизайну і моди)

Ми запитували респондент_ок, наскільки часто під час навчання або професійної діяльності вони чули певні твердження, для того, щоб зрозуміти поширеність тих чи інших стереотипів і їхній вплив на побудову кар'єри у ККІ. Більше половини (60%) знайомі зі стереотипом, що «робота в культурі та креативності — не робота, а спосіб життя»; 56% — що це «не робота, а покликання»; а 55% чули, що «роботою в культурі та креативності не заробиш нормальних грошей». Можливо, поширеність цих тверджень може нормалізовувати практики низькооплачуваної або безоплатної роботи.



Примітка: Повні варіанти відповідей: «Художники мають бути голодними», «Робота в культурі та креативності — не робота, а покликання», «Робота в культурі та креативності — не робота, а спосіб життя», «Роботою в культурі та креативності не заробиш нормальних грошей», «Працювати у сфері культури можуть дозволити собі тільки забезпечені житлом люди та ті, які можуть фінансово покластися на близьких», «Жіноче мистецтво відрізняється від чоловічого: воно більш поетичне та сексуальне», «Бути художником — справа чоловіка, справа жінки — народжувати», «Чоловік — митець, жінка — муза». N=812.

37% жінок і 19% чоловіків часто чули, що чоловік — митець, а жінка — муза[76]. Рідко чули — 23% чоловіків і 15% жінок.

76 Слабкий статистично значущий зв'язок (V Крамера = 0,22).

Примітка: Питання «Наскільки часто під час навчання або професійної діяльності ви чули такі або подібні речення? “Чоловік — митець, жінка — муза”». N=812. Відповідь «Інше» — 1%. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між статтю і тим, як часто чули твердження.

13% жінок та 4% чоловіків часто чули, що бути художником — справа чоловіка, справа жінки — народжувати[77]. Ймовірно, такі відмінності обумовлені тим, що жінкам частіше кажуть такі фрази, тому чоловіки менше їх чули. Деякі стереотипи стосуються перебільшення чоловічих досягнень у культурі, тому чоловіки могли менше звертати на них увагу і вважати, що рідше їх чули. Експерт_ки під час інтерв’ю також повідомляли, що чули подібні вислови під час навчання.

> [...] нам часто говорили, що ви сюди прийшли для того, щоб вийти заміж, а не працювати у сфері.
> (Експертка, сектор візуального мистецтва)

77 Слабкий статистично значущий зв'язок (V Крамера = 0,23).

Розділ 3. Умови праці у сфері культури та креативності ●

У цьому розділі йтиметься про умови праці зайнятих у сфері ККІ як найманих працівни_ць, а також про умови, в яких провадять свою діяльність у цій сфері незалежні фахів_чині.

3.1. Загальні характеристики опитаних найманих працівни_ць і незалежних фахів_чинь

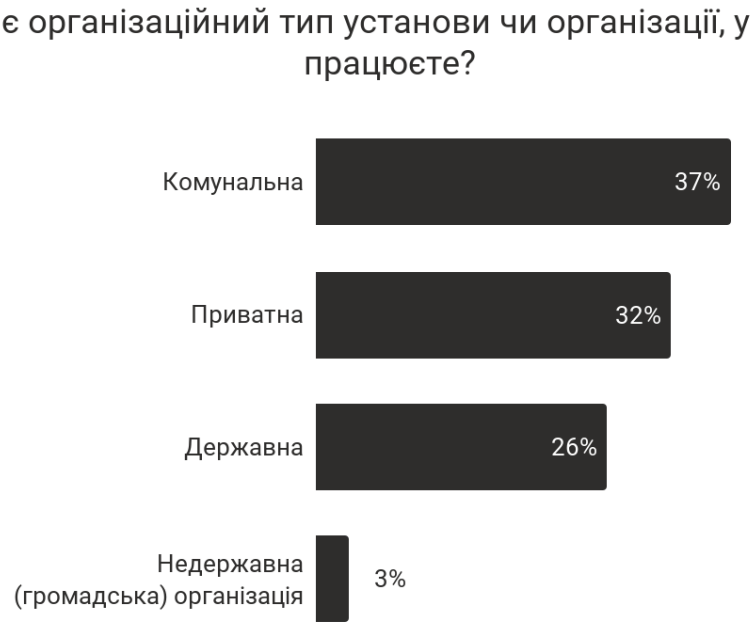
Наведемо інформацію про опитаних у розподілі за їхнім статусом зайнятості. 281 респондент_ка — найман_а працівни_ця установ, організацій та підприємств у сфері ККІ, тобто працює там на підставі трудового договору, зокрема строкового контракту. 531 респондент_ка — це незалежн_а фахів_чиня, що працює у сфері ККІ; з них 436 респондент_ок зареєстровані як фізичні особи — підприємці і ще 95 — це самозайняті, які не є ні ФОПами, ні офіційно працевлаштованими. Більшість ФОПів (82%) не мають найманих працівни_ць, ще 8% мають до 3 найманих працівни_ць, а 7% — від 3 до 10.

Серед найманих працівни_ць жінок опитано майже вдвічі більше, ніж чоловіків (185 проти 96). Натомість серед незалежних фахів_чинь чоловіків опитано на третину більше, ніж жінок (327 проти 204). На діаграмі представлений розподіл опитаних респондент_ок за статусом зайнятості та віковими групами. Як бачимо, різні вікові групи більш рівномірно представлені серед опитаних найманих працівни_ць, крім наймолодшої та найстаршої вікових груп. Серед незалежних фахів_чинь найбільше представлені дві вікови групи: 25-34 роки та 35-44 роки.

Примітка: Питання «Ви більшою мірою працюєте як штатний працівник або як незалежний фахівець у сфері культури (не має значення, чи ви оформлені як ФОП, чи ні)?» та «Зазначте ваш вік». N=812.

Серед найманих працівни_ць 103 особи працюють у комунальних установах / підприємствах, 73 — у державних, ще 89 осіб працюють в установах / підприємствах

приватної форми власності і 8 — у недержавних громадських організаціях. П'ятеро осіб не повідомили інформації щодо типу своєї установи.



Примітка: N=281. Варіант «Важко сказати» — 2%.

Більше третини (80 із 281) всіх опитаних найманих працівни_ць працюють в установах / організаціях / підприємствах, що знаходяться у Києві. Серед опитаних незалежних фахів_чинь переважно у Києві провадять свою діяльність трохи менше половини всіх опитаних (253 з 531). Тобто загалом більше половини всіх опитаних працюють або провадять свою діяльність у столиці. Як уже було зазначено в методологічній частині, на жаль, через брак надійної інформації про генеральну сукупність зайнятих у сфері ККІ в Україні в рамках опитування не було можливості формувати квоти за типами та розмірами населених пунктів. Втім, наявна представленість респондент_ок в опитуванні відображає загальну тенденцію києво-центричності сфери ККІ, про яку зауважували в багатьох експертних інтерв'ю. Так, наприклад, коментує цю ситуацію експерт зі сфери кіно:

> Взагалі, у нас немає української кіноіндустрії, в нас індустрія — це київська індустрія. Спробуйте організувати зйомки в Дніпропетровську або в Одесі. Всі везуть туди свою техніку, і це вже велика проблема. Там індустрії як такої немає. Звісно, у нас і так, і без кіно «джентрифікація» — все до Києва йде. Тому нема чому дивуватися. Всі мої випускники залишаються у Києві. Всі. Ну, або їдуть за кордон.
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

А експерт із сектору культурних і креативних індустрій, що має понад 20 років досвіду у своїй діяльності в одному з регіонів України, зазначає, що не лише брак можливостей для зайнятості, а й її оплата у регіонах штовхає кращих спеціаліст_ок переїжджати до Києва:

> [...] в нас є проблема, що людей забирають у Київ. Тобто їх забирають на великі фестивалі, де, напевно, більші зарплати. «Атлас» завжди в нас людей переманює. Ну, або, там, «Креативна Європа», УКФ. Там теж є люди, які вийшли з наших фестивалів. Тобто ми не помилилися в них, ми їх взяли, вони прокачали тут у маленькому місті свої скіли, виросли, можливо, і зараз працюють у Києві. [...] всі наші кращі працівники зараз працюють у Києві.
> (Експерт, сектор культурних і креативних індустрій)

На графіку відображено розподіл опитаних респондент_ок за статусом зайнятості та населеним пунктом, де вони працюють / здебільшого провадять свою діяльність.

Примітка: Питання «Ви більшою мірою працюєте як штатний працівник або як незалежний фахівець у сфері культури (не має значення, чи ви оформлені як ФОП, чи ні)?» та «В якому населеному пункті ви переважно працюєте як штатний працівник вашої установи?», N=812. Відмовилися від відповіді: 1 серед найманих працівни_ць, 7 — серед незалежних фахів_чинь.

Також нас цікавило, наскільки поширеною серед незалежних фахівч_инь, які мають зареєстрований ФОП, є ситуація, коли реєстрацію здійснено в одному населеному пункті, а свою діяльність ФОП провадить в іншому. Серед опитаних 436 ФОПів 17% (72 особи) провадять свою діяльність не за місцем реєстрації. Оскільки переважна більшість опитаних нами ФОПів переважно провадять свою діяльність у м. Києві, очікувано, що майже абсолютна більшість із цих 72 осіб (крім однієї людини) зареєстровані в інших населених пунктах. Зворотню ситуацію, коли ФОП зареєстрований у Києві, а діяльність здійснює в іншу місці, в опитуванні фактично не було охоплено (за винятком одного респондента). Ця ситуація додатково ілюструє згадану києвоцентричність сфери культури.

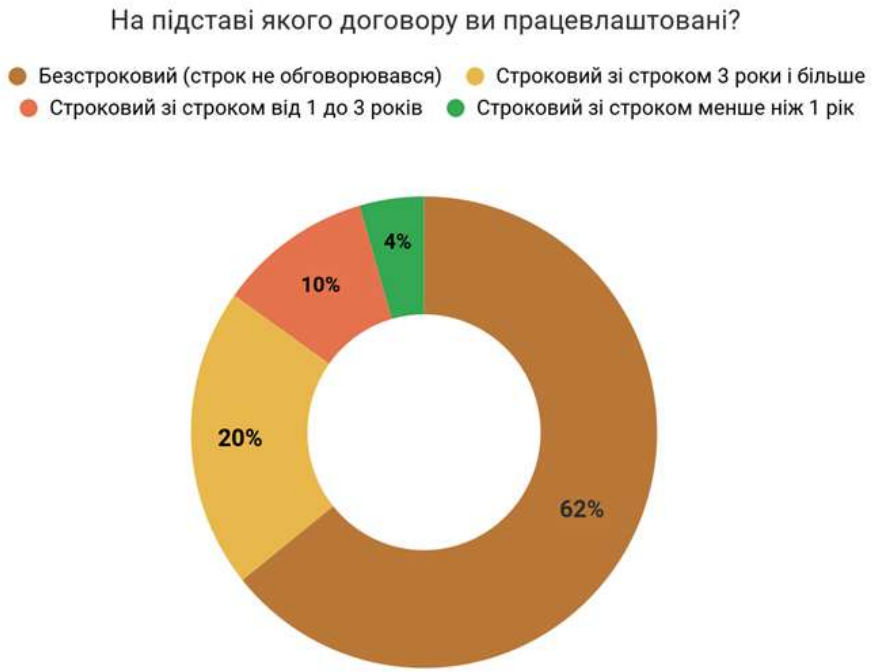
Те, що особи провадять економічну активність в одному населеному пункті, а податки з отриманих доходів сплачують в іншому, є проблемним явищем, зокре-

ма з точки зору надходжень до бюджетів адміністративних одиниць. Тому слід звернути увагу на одну з основних причин цієї проблеми: в Україні фізичні особи — підприємці, особливо такі, що працюють самостійно, переважно реєструють ФОП за місцем своєї реєстрації (прописки) як фізичної особи. Оскільки зареєструвати місце проживання в орендованому житлі все ще досить складно[78], у таких ФОПів не залишається вибору, крім як реєструвати ФОП за місцем своєї реєстрації у населеному пункті свого походження. І результати нашого опитування це підтверджують: серед тих, хто проживає в орендованому житлі, 37% підтверджують розбіжності у населених пунктах, де зареєстрований ФОП і де вони переважно провадять свою діяльність, а серед тих, хто є власни_цею або співвласни_цею житла, в якому проживає, про такі розбіжності зазначили в п'ять разів менше опитаних — лише 7%.

Тепер детальніше розглянемо умови праці / діяльності людей, які взяли участь у опитуванні.

3.1 Умови праці найманих працівни_ць у сфері ККІ

Майже дві третини опитаних найманих працівни_ць (62%) працюють за безстроковим трудовим договором. Серед тих, хто працює за строковим трудовим договором, більше тих, чий договір укладений на строк у 3 роки і більше (20% від загальної кількості опитаних найманих працівни_ць).



Примітка: Питання «Договір, на підставі якого Ви працевлаштовані у цій установі, є», N=281

78 «Система реєстрації місця проживання в Україні: її вплив на реалізацію прав та життєвих інтересів людини. Результати соціологічного дослідження» (2019), https://cedos.org.ua/researches/systema-reiestratsii-mistsia-prozhyvannia-v-ukraini-ii-vplyv-na-realizatsiiu-prav-ta-zhyttievykh-interesiv-liudyny/.

Виявлено також статистично значущий зв'язок між типом контракту та сектором зайнятості[79]. До прикладу, працівни_ць, які працюють на підставі безстрокового трудового договору, найменше у секторі культурних і креативних індустрій — тільки 38%. Лише трохи більше половини працівни_ць мають безстроковий договір у секторах перформативного та візуального мистецтв (51% і 53% відповідно).

Передусім така різниця може свідчити про те, що практика застосування строкових трудових договорів наразі є нерівномірно поширеною у різних секторах ККІ. Проте ми можемо зробити і конкретні припущення. Так, зайнятість у секторі культурних і креативних індустрій, що включає діяльність із технічної підтримки живих сценічних виступів, справді може бути нетривалою у часі. Наприклад, коли йдеться про підготовку та супровід живих сценічних виступів, що відбуваються у рамках певних обмежених у часі подій або проєктів. Відповідно, основна частина команди таких проєктів набирається на обмежений підготовкою та реалізацією події строк. Прикладом можуть бути музичні та кінофестивалі, дні кіно, циркові гастролі тощо.

> [...] є команда, яка працює постійно, але більшість набирається за 1-2 місяці до фестивалю на проєкт, і вони працюють взагалі цілодобово, але короткий проміжок часу. Ну, це не наша історія, це великий фестиваль.
> (Експерт, сектор культурних і креативних індустрій)

У секторі візуального мистецтва строкові договори також нерідко укладаються з тими особами, які залучаються до робіт з підготовки і реалізації виставок та інших мистецьких проєктів, що хоча і є обмеженими у часі, проте можуть бути досить тривалими. При цьому таких проєктів, куди буде залучатися особа, протягом календарного року може бути кілька. Відтак у цьому випадку укладення цивільно-правових договорів із надавач_ками послуг може бути неправильним[80].

Проте слід зазначити, що саме у цьому секторі найбільша частка (12%) тих, кому було важко відповісти, яким є строк контракту, за яким вони працевлаштовані. Не можна виключати того, що частина респондент_ок, яким складно відповісти на це питання, насправді надають послуги на умовах ЦПД, тобто перебувають у прихованих трудових відносинах. Під час проведення інтерв'ю, коли ми говорили з експерт_ками про їхній попередній досвід роботи, вони інколи вживали конструкції на кшталт «працюва_ла як найманий ФОП», які дуже виразно відображають ту розмитість між найманою працею та самозайнятістю, що має місце у сфері праці в Україні й у світі зараз.

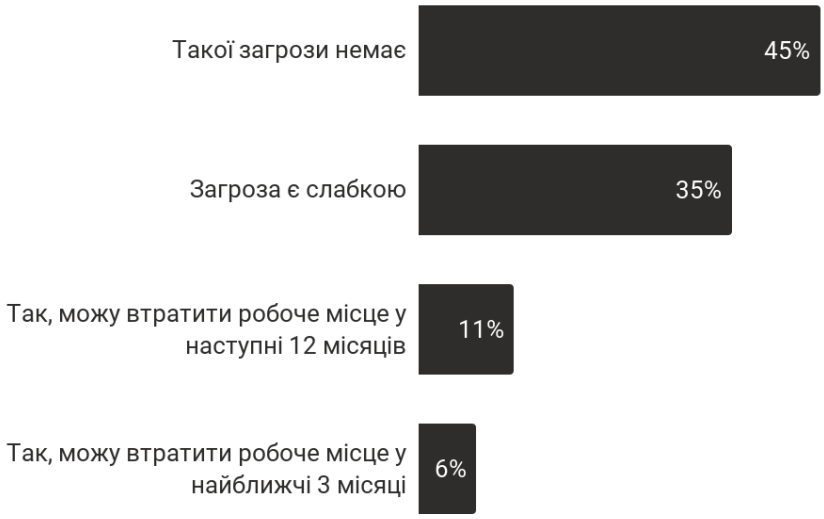
Стабільність зайнятості є однією з найважливіших характеристик гідної праці. Тому ми запитали респондент_ок, як вони оцінюють ризики втратити своє поточне місце працевлаштування. Прикметно, що лише менше половини (45%) відчувають, що такої загрози немає зовсім.

---

79 Зв'язок між типом контракту та сектором зайнятості є статистично значущим (p-value < 0,05), проте слабким (V Крамера < 0,3). Однак у зв'язку з нерівномірним співвідношенням опитаних найманих працівни_ць і незалежних фахів_чинь у 8 секторах зробити однозначні висновки не видається можливим.

80 Якщо з одн_ією виконав_ицею послуг було укладено більше трьох ЦПД на рік і вони укладалися на тривалий строк, то під час перевірки такі відносини можуть бути трактовані як такі, що мають ознаки трудових, і тоді установа чи підприємство, яке виступало замовником, будуть зобов'язані сплатити штраф.

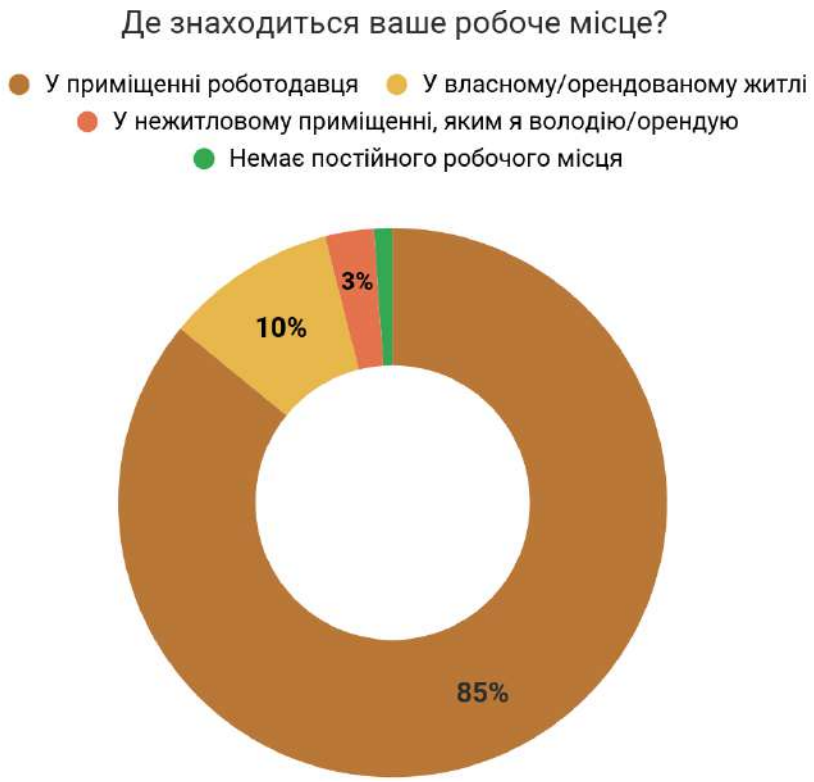
Чи відчуваєте ви загрозу втрати свого робочого місця?



Примітка: Питання «Чи відчуваєте Ви загрозу втрати свого робочого місця у цій установі?», N=281. Варіант «Важко сказати» — 3%.

Основне робоче місце[81] переважної більшості опитаних найманих працівни_ць (85%) знаходиться у приміщенні роботодавця. Відсоток тих, чиє робоче місце знаходиться вдома, становить 10%. Одним із можливих пояснень цього може бути зміст і характер праці *значної* (порівняно, наприклад, із зайнятими у промисловому секторі) частини людей, зайнятих у ККІ, який дозволяє їм виконувати роботу, передбачену їхніми посадовими обов'язками, з дому. Цю особливість теж варто взяти до уваги: оскільки це дослідження проводилося під час пандемії COVID-19, припускаємо, що люди, чий зміст і характер праці дозволяє працювати з дому, з більшою ймовірністю використовують цю можливість, ніж до пандемії.

81 Тобто місце, де працівни_ця проводить більше половини свого робочого часу.



Примітка: Питання «Де знаходиться ваше робоче місце? Якщо в рамках роботи в цій установі ви працюєте з кількох місць, будь ласка, оберіть один варіант, де проводите більше половини робочого часу». Повні варіанти відповідей: «У приміщенні роботодавця», «У власному/орендованому житлі», «У нежитловому приміщенні, яким я володію/орендую», «Немає постійного робочого місця (ніде не провожу більше половини робочого часу)». Відповіді «Немає постійного місця» та «Інше» — по 1%. N=281.

Результати опитування демонструють, що робоче навантаження працівни_ць ККІ характеризується нерівномірністю. Так, описуючи своє робоче навантаження, майже дві третини респондент_ок (60%) стверджують, що в їхній роботі періоди більшого навантаження (яким притаманна велика кількість завдань, котрі необхідно виконати) чергуються з періодами меншого навантаження. А робоче навантаження 17% є ще більш нерівномірним: у їхній роботі періоди надмірного навантаження чергуються з періодами, коли завдань, які треба виконати, майже немає.

Дуже часто таке нерівномірне навантаження пов'язане з характером діяльності у сфері ККІ. Робота практично у всіх секторах ККІ дуже часто включає проведення заходів і подій — деякі з них потребують масштабної та тривалої підготовки. Експерт_ки зазначали, що найбільше навантаження зростає саме в останні місяці або тижні підготовки такого заходу чи події. Експертка зі сфери культурних і креативних індустрій зазначає, що такі перепрацювання дуже часто супроводжують роботу з підготовки виставкових проєктів:

> [...] я ледь не вмерла на [назва] виставці, яку я зробила. Це чесно. [...] Це десь 2 місяці, коли працюєш майже по 12 годин, коли їдеш на таксі кожен вечір додому у 10 вечора, бо сил немає, і ти розумієш, що так, ладно, я зараз посплю краще 45 хвилин зайві. [...] Тобто, звісно, завжди перед відкриттям великих проєктів є якийсь місяць-два коли ти дуже і дуже перепрацьовуєш. (Експертка, сектор культурних і креативних індустрій)

Серед причин нерівномірного навантаження експерт_ки називали поширеність практики паралельної залученості людей до кількох проєктів, а отже, складнощі, які виникають через поєднання цієї діяльності. Крім того, йшлося і про роль непередбачуваних факторів, що виникають у процесі підготовки таких подій, які не завжди можливо прорахувати (до прикладу, складнощі із міжнародним транспортуванням мистецьких творів тощо).

Іншою причиною такого хвилеподібного навантаження є те, що окремі заходи, як-от уже згадані виставкові проєкти у випадку сектору візуального мистецтва, часто реалізуються в установах за фінансової підтримки одного або кількох донорів[82]. Тож для найманих працівни_ць цієї установи, залучених в її реалізацію, це тягне за собою необхідність давати раду з усіма негативними аспектами проєктної діяльності. За словами експерт_ок, досить часто строки початку реалізації проєкту відсуваються через затримку з отриманням остаточного підтвердження від донора або через затримку із виплатою коштів. Ось що зазначила одна з експерток, порівнюючи український контекст із ситуацією у Німеччині:

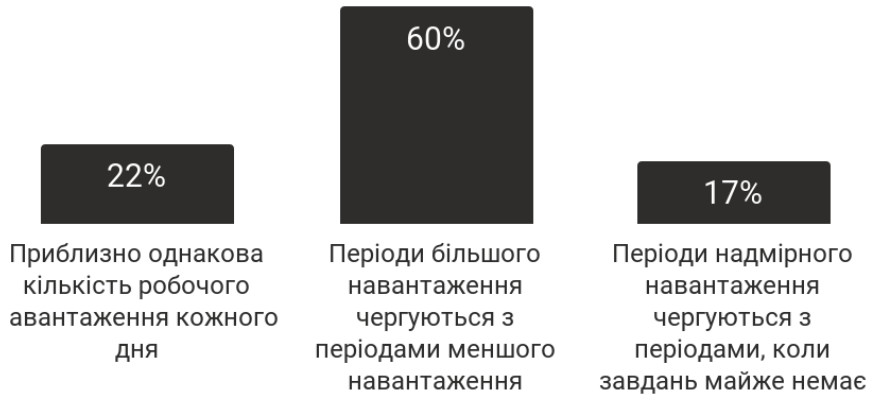
> [...] Цього року ми мали отримати декілька грантів, не починали роботу, поки не отримали підписаний грант [...]. Поки немає договору — краще утриматися. З іншої сторони, загальна проблема в тому, що дуже зменшується час, коли можна реалізовувати проєкт. Зараз, коли ми маємо німецьких партнерів, вони дуже дивуються таким малим термінам реалізації, до чого ми звикли в Україні. [...] для них це дуже незвичний ритм, їм незрозуміло, чому в такий малий час треба щось робити.
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

Інша експертка — наймана працівниця культурної установи, що залучена в організацію подій за підтримки донорів, також зазначила, що нерівномірне навантаження, яке супроводжує організацію подій, пов'язане з нестабільністю донорської підтримки.

> Питання того, що це неможливо розпланувати більше, залежить, знову ж таки, від фінансових можливостей, від постійної залежності від грантів, спонсорів і так далі. Коли не завжди зрозуміло, чи ти можеш вже починати цей проєкт робити, чи не можеш, чи є на це ресурс і так далі.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

82 Слід зазначити, що це стосується насамперед працівни_ць державних і комунальних установ. Фінансові можливості цих установ часто є обмеженішими за бюджети приватних установ, бо з бюджету державні та комунальні установи отримують кошти лише на зарплатний фонд і комунальні платежі, натомість на реалізацію, до прикладу, виставкових проєктів необхідно шукати додаткової фінансової підтримки. Тут варто підкреслити, що через брак фінансування з бюджету співпраця з донорами (з усіма викликами, які вона передбачає) для закладів культури дуже часто є не можливістю, якою можна скористатися (наприклад, якщо окремі працівни_ці закладу бажають реалізувати якийсь захід чи проєкт) або ні, а необхідністю. Схожий висновок озвучується у звіті за результатами дослідження культурно-громадських центрів у Луганській і Донецькій областях, яке провела ГО «Місто-сад»: «[У місцевих] бюджетах бракує коштів на роботу закладів культури, оскільки вони часто не у пріоритеті й можуть фінансуватися "за залишковим принципом". Тому заклади мають шукати донорів і подаватися на гранти, а працівники й працівниці цих закладів — опановувати навички фандрейзингу».

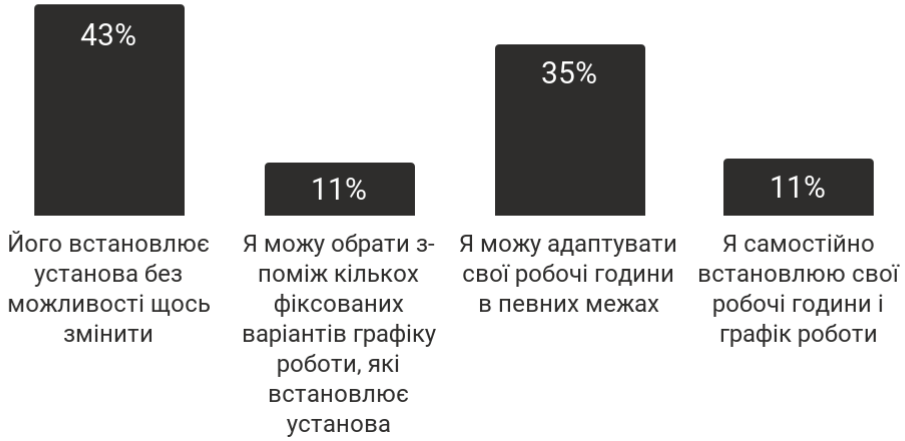
Яким є ваше робоче навантаження?



Примітка: Питання «Оберіть, яке з цих тверджень найкраще описує ваше робоче навантаження у цій установі». Повні варіанти відповідей: «У моїй роботі періоди більшого навантаження чергуються з періодами меншого навантаження», «У мене приблизно однакова кількість робочого навантаження кожного дня», «В моїй роботі періоди надмірного навантаження чергуються з періодами, коли завдань, які мені треба виконати, майже немає». N=281. Варіант «Важко сказати» — 1%.

Варто відзначити, що більше половини опитаних найманих працівни_ць (57%) користуються відносною свободою щодо організації свого робочого часу та мають можливість впливати на неї. Так, 11% можуть обирати з-поміж кількох фіксованих варіантів графіку роботи, які встановлює установа, ще 35% можуть адаптувати свої робочі години в певних межах (їхній робочий час є гнучким, але до певної межі), а 11% самостійно встановлюють свої робочі години та графік роботи.

Як визначається ваш робочий графік?

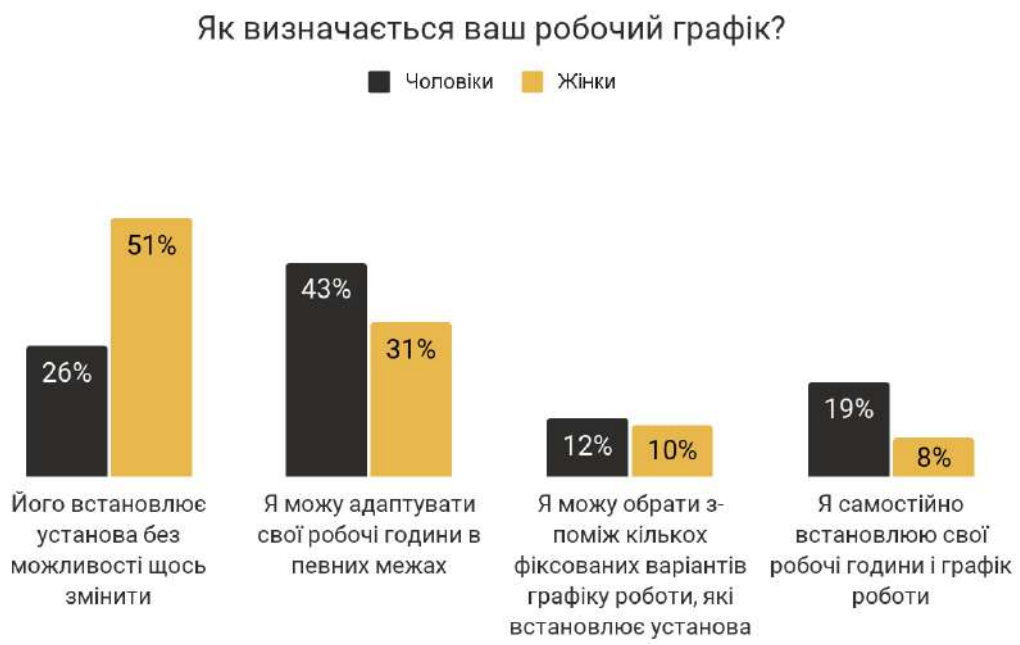


Примітка: N=281.

Було виявлено статистично значущий зв'язок між організацією робочого часу і статтю: опитані жінки мають менше свободи щодо власного робочого графіку. Серед них половина (51%) має фіксований робочий графік, встановлений установою без можливості якось його змінити. А серед найманих працівників-чоловіків у такій ситуації працюють лише 26% опитаних. Натомість якщо серед чоловіків самостійно встановлювати свої робочі години і графік роботи можуть 19% опитаних, то серед жінок — лише 8%. Однією з причин цього може бути те, що серед респондентів-чоловіків, які взяли участь в опитуванні, більша представленість працівників приватних установ у сфері ККІ, натомість серед жінок — комунальних. Допускаємо, що працівни_ці приватних установ у сфері ККІ можуть користуватися більшою свободою в організації свого робочого часу, ніж працівни_ці комунальних і державних установ. Проте це припущення потребує перевірки у подальших дослідженнях.

Окремо слід зазначити, що той факт, що серед опитаних жінок більша частка тих, хто працює за фіксованим робочим графіком, особливо звертає на себе увагу з урахуванням українського контексту, де саме жінки більше за чоловіків включені у доглядову працю та виховання дітей. Тобто саме вони частіше відводять дітей до садочка чи школи, а також у заклади охорони здоров'я. У дослідженні умов праці музейних працівниць[83] продемонстровано, що у такій ситуації жінки, які працюють у державних установах, найчастіше вдаються до неформальних домовленостей (наприклад, щодо можливості спізнитися на годину, але відпрацювати цей час).

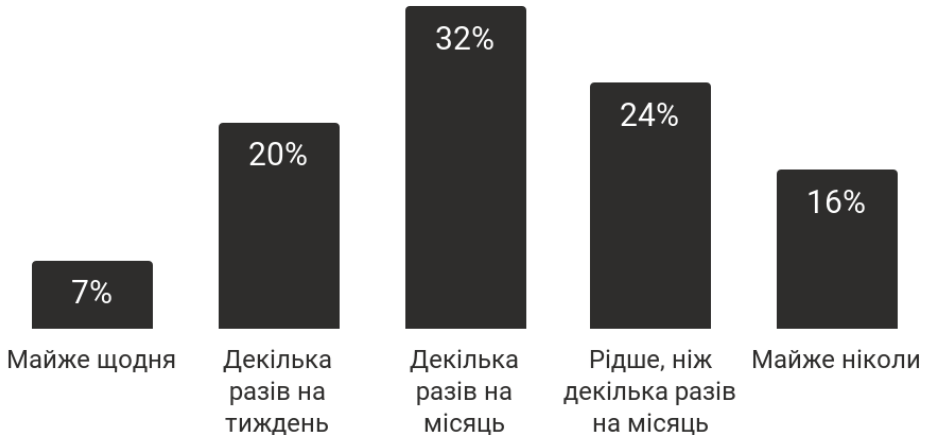
83 Koziienko R. (2020). Experiences of Professional Employees in Two Public Cultural Institutions in Post-Soviet Ukraine, http://www.etd.ceu.hu/2020/koziienko_ruslana.pdf.



Примітка: N=281. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між статтю і різновидом робочого графіку.

Перепрацювання, особливо часті, значною мірою можуть впливати на здоров'я та благополуччя працівни_ці і важливий баланс між роботою й особистим життям. Тому ми запитали респондент_ок про те, як часто їм доводилося працювати у позаробочий час, щоб виконати поставлені перед ними вимоги та завдання, відколи вони почали працювати у поточній установі. Можна констатувати, що непоодинокі випадки перепрацювання супроводжують роботу майже майже третини (27%) опитаних. Так, 20% опитаних перепрацьовують кілька разів на тиждень, а 7% — майже щодня. Ще третина опитаних (32%) перепрацьовує кілька разів на місяць.

Як часто вам доводиться працювати у позаробочий час?

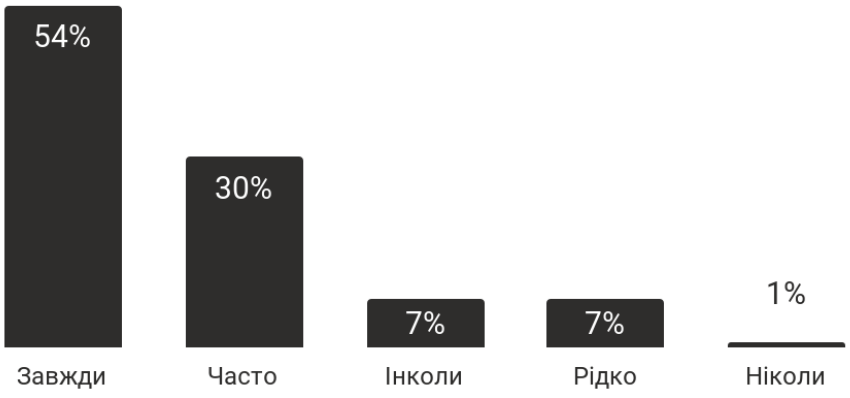


Примітка: Питання «Відколи ви почали працювати у цій установі, як часто траплялося, що вам доводилося працювати у позаробочий час, щоб виконати вимоги/завдання по роботі, поставлені перед вами?». N=281

Найчастіше перепрацювання виникають у випадках, коли співвідношення обсягу робіт, які має виконати працівни_ця, й обсягу часу, за який в_она має його виконати, не є адекватним, або коли має місце некоректна організація праці.

Лише половина опитаних (54%) стверджують, що завжди мають достатньо часу, щоб виконати поставлені перед ними вимоги чи завдання по роботі. Ще 30% мають його часто. Сумарно 15% перебувають у найгіршій ситуації: достатньо часу, щоб виконати свої робочі завдання, вони мають лише інколи (7%), рідко (7%) та ніколи (1%).

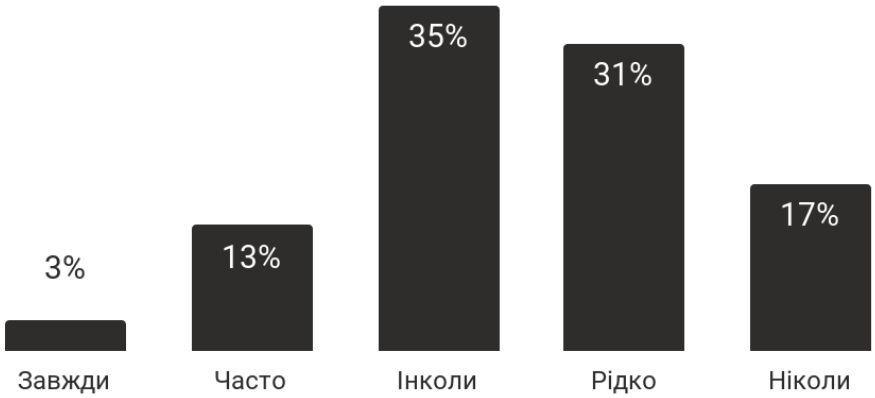
Чи є у вас достатньо часу, аби виконати поставлені перед вами завдання по роботі?



Примітка: Питання «Для кожного з запропонованих суджень оберіть відповідь, що найкраще характеризує ваші умови праці. У мене є достатньо часу, аби виконати поставлені переді мною вимоги/завдання по роботі». N=281. Варіант «Важко сказати» — 1%.

Попри таку розповсюдженість перевантажень, частка респондент_ок, які відчувають стрес на роботі, є відносно невисокою. Сумарно 26% респондент_ок відповіли, що відчувають його завжди та часто. 17% респондент_ок відповіли, що ніколи не відчувають стресу на роботі.

Чи відчуваєте ви стрес на роботі?



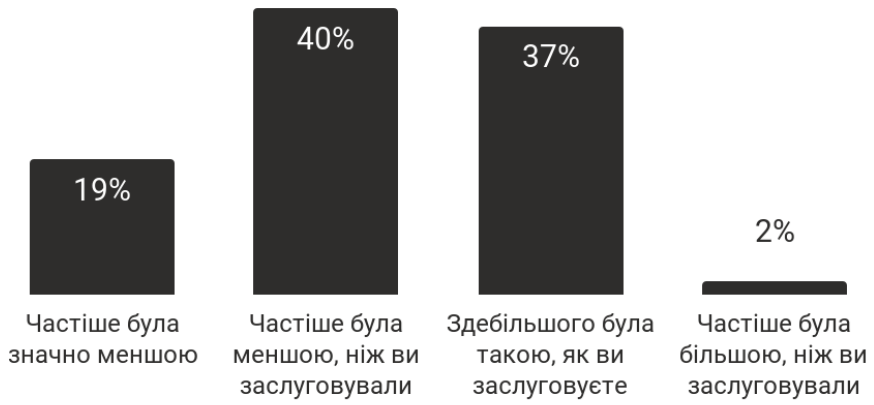
Примітка: Питання «Для кожного з запропонованих суджень оберіть відповідь, що найкраще характеризує ваші умови праці. На роботі я відчуваю стрес». N=281.

Серед опитаних, які відчувають, що мають достатньо часу, щоб виконати поставлені перед ними вимоги та завдання по роботі, більше половини (58%) стверджують, що ніколи не відчувають стресу на роботі або відчувають його рідко[84]. Натомість серед тих, для кого достатня кількість часу на виконання поставлених завдань є рідшим випадком, ніколи не відчувають стресу на роботі лише 30%, а от завжди або часто — 43% (серед тих, у кого часу переважно завжди достатньо, таких лише 7%).

В опитуванні наймані працівни_ці відповідали на декілька питань про оплату праці.

Більшість (59%) вважають, що їхня заробітна плата за останні три роки недостатньо відповідає їхнім зусиллям і кваліфікації. Причому майже кож_на п'ят_а респондент_ка (19%) зазначила, що її/його зарплата є значно меншою, ніж в_она заслуговує. Водночас 37% відзначили відповідність оплати праці зусиллям і кваліфікації. Прикметно, що в цьому однаково переконані представни_ці різних секторів ККІ — статистично значущого зв'язку між оцінкою справедливості оплати праці та сектором не виявлено. Також не виявлено зв'язку зі статтю, віковою групою та типом населеного пункту, де працює респондент_ка.

Наскільки ваша заробітна плата відповідає вашим зусиллям і кваліфікації?



Примітка: Питання «На вашу думку, наскільки заробітна плата та/або гонорари, які ви отримували за виконану роботу/надані послуги у сфері культури за останні 3 роки, відповідали вашим зусиллям і кваліфікації?». N=281. Варіант «Важко сказати» — 2%.

84 Зв'язок між відповідями про стрес на роботі та достатню кількість часу для виконання поставлених завдань є статистично значущим (p-value < 0,05), проте слабким (V Крамера < 0,3).

В опитуванні найманих працівни_ць просили оцінити, як різні чинники[85] впливають на розмір заробітної плати у сфері ККІ. Результати демонструють, що працівни_ці вважають займану посаду визначальним чинником (8,36). Деякі інші фактори були оцінені респондент_ками в середньому доволі високо: тип установи — тобто чи це бюджетна, приватна, чи громадська організація (8,03), наявність в установи статусу національної (7,74) та наявність доплат і надбавок (7,63), сфера або різновид установи — до прикладу, музей, бібліотека, театр (7,54).

На думку опитаних найманих працівни_ць, найменш важливими чинниками є стосунки працівни_ць з керівництвом і тип підписаного договору (строковий чи безстроковий). Цим чинникам опитані дали середню оцінку у 5,26 і 5,04 відповідно.

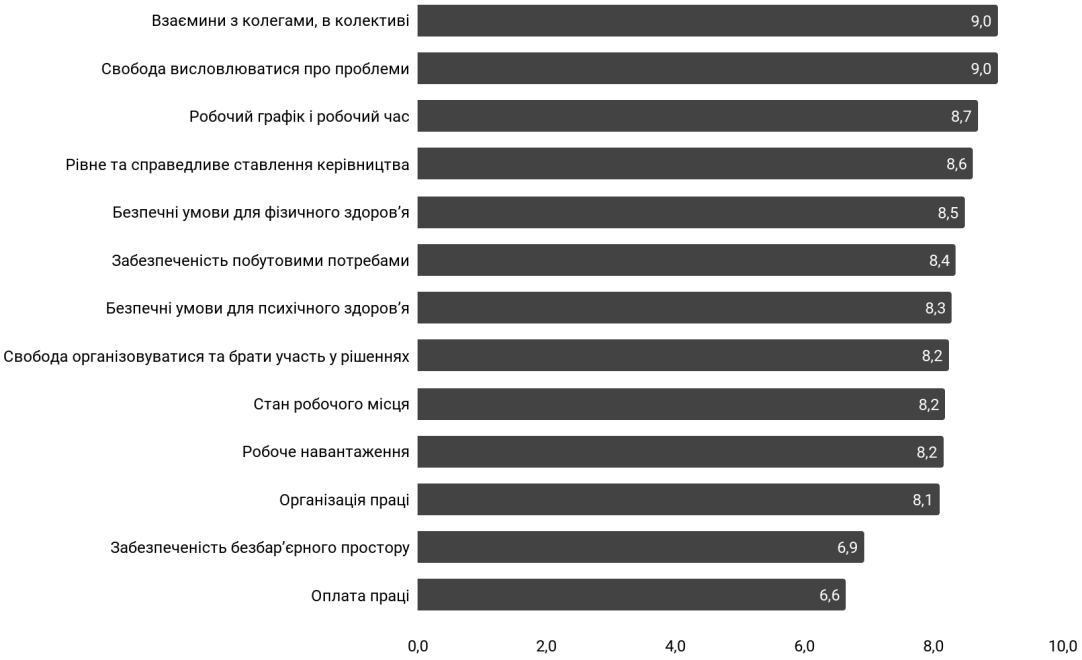
Усіх респондент_ок (зокрема і незалежних фахів_чинь) ми також просили оцінити, наскільки, на їхню думку, взагалі поширеною є ситуація, коли наймані працівни_ці у сфері ККІ отримують гідну заробітну плату.

Більше половини (58%) опитаних переконані: ситуація, коли працівни_ці державних / комунальних установ отримують гідну зарплату, є не поширеною та зовсім не поширеною. Натомість гідні зарплати у працівни_ць державних і комунальних установ є поширеними та дуже поширеними на думку лише 11% респондент_ок. Ситуацію із зарплатами у приватних установах у сфері ККІ опитані оцінюють дещо краще: гідні зарплати у працівни_ць у них є поширеними та дуже поширеними на думку 29% респондент_ок. На думку 38% опитаних, поширеною та дуже поширеною є ситуація, коли працівни_ці установ у секторі культури отримують додаткові можливості для збільшення свого доходу, реалізації певних проєктів у разі отримання цією установою грантової підтримки.

Під час опитування ми також просили оцінити задоволеність працівни_ць їхніми умовами праці. Оцінювати пропонувалося за шкалою від 1 до 10, де «1 — абсолютно не задоволен_а», 10 — «цілковито задоволен_а».

85
Перелік чинників, що пропонувався респондент_кам для оцінки:
1) установа, в якій працює людина, є бюджетною (державною, комунальною), приватною чи це громадська організація;
2) бюджетна установа, в якій працює людина, має статус національного закладу (установи) чи інший особливий статус;
3) сфера/різновид установи (музеї, бібліотеки, театри тощо);
4) розмір населеного пункту, де знаходиться установа;
5) тип договору (безстроковий трудовий договір чи строковий контракт);
6) займана посада;
7) доплати і надбавки до зарплати (за вислугу років, за науковий ступінь, за почесні звання тощо);
9) відносини працівника з керівництвом.

Наскільки ви задоволені такими умовами праці?



Примітка: Блок питань «Будь ласка, оцініть, наскільки ви задоволені такими умовами вашої праці». N=281. Відповідь «Важко сказати» — до 5%.

Результати оцінки свідчать, що працівни_ці в цілому задоволені своїми умовами праці — більшість аспектів умов праці із запропонованого переліку[86], за винятком лише деяких, були оцінені респондент_ками в середньому від 8 балів і вище.

Найвище респондент_ки оцінили взаємини з колегами та стосунки у колективі, а також можливість вільно висловлюватися про проблеми на робочому місці (середня оцінка — 9 балів). Також респондент_ки задоволені своїм робочим графіком, тривалістю й організацією свого робочого часу (8,7 балів).

Найменше респондент_ки задоволені забезпеченням потреб працівни_ць з дітьми: наявністю пеленального столика, дитячого куточка чи кімнати, де можуть гратися діти — середня оцінка становила лише 4,9 балів. Оплату праці (її розмір і стабільність виплат) респондент_ки оцінили у 6,6 балів з 10 можливих, а забезпеченість безбар'єрного простору на робочому місці та зовні будівлі — у 6,9 балів.

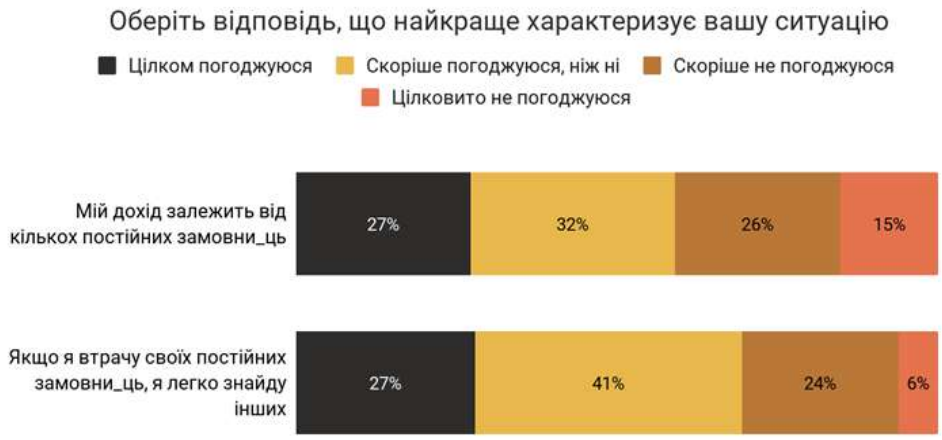
86 Деталізований перелік умов праці, задоволеність якими на своєму робочому місці було запропоновано оцінити респондент_кам, які є найманими працівни_цями, наведено у додатку 4.

3.2. Умови, в яких провадять діяльність незалежні фахів_чині у сфері ККІ

Майже третина незалежних фахів_чинь (27%) погоджуються з тим, що їхній дохід залежить від кількох постійних замовни_ць, а ще третина (32%) радше погоджуються з цим, ніж ні.

Залежність доходу від *кількох* (а не від одн_ієї) замовни_ць не є однозначною ознакою того, що самозайнята особа може насправді належати до «економічно залежних працівни_ць» / «економічно залежних підрядни_ць». Наявність у самозайнятої особи кількох постійних замовни_ць, від яких залежить її дохід, може бути пов'язана з довготривалою співпрацею цієї особи із кількома замовни_цями на умовах, які влаштовують обидві сторони, і в цілому так_а фахів_чиня може не бачити потреби у диверсифікації замовни_ць своїх послуг.

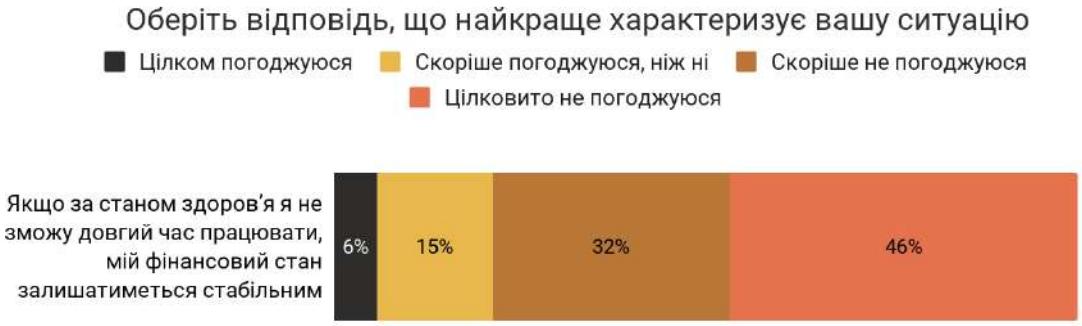
Проте також ми бачимо, що так само третина незалежних фахів_чинь стверджують, що пошук нових замовни_ць становить для них проблему: 30% опитаних скоріше та цілковито не погоджуються з тим, що, втративши своїх постійних замовни_ць, вони легко знайдуть інших. Тобто стосунки із постійними замовни_цями у третини опитаних усе ж справді характеризуються певним ступенем залежності. Ця гіпотеза стає більш актуальною, якщо взяти до уваги шлях рекрутингу респондент_ок з числа незалежних фахів_чинь, які не є ФОПами.



Примітка: N = 531. У другому судженні відповідь «Важко сказати» — 2%.

Тоді як стабільність зайнятості найманих працівни_ць залежить від впевненості у стабільності свого робочого місця, стабільність зайнятості незалежних фахів_чинь залежить від наявності у них замовлень на надання послуг. Тому ми попросили незалежних фахів_чинь оцінити, наскільки стабільність їхнього фінансового стану залежить від безперервного провадження їхньої діяльності.

За результатами опитування майже половина всіх опитаних незалежних фахів_чинь (46%) цілковито не погоджуються з тим, що якщо за станом здоров'я вони не зможуть довгий час працювати, їхній фінансовий стан залишатиметься стабільним. Лише п'ята частина (21%) респондент_ок цілком і скоріше погоджуються, що у такому випадку їхній фінансовий стан залишатиметься стабільним.



Примітка: N = 531. Відповідь «Важко сказати» — 1%.

Дуже показово, що серед експерт_ок, з якими було проведено інтерв'ю (значна частина з яких — це люди з 10 і більше років досвіду зайнятості у своїй сфері), лише декілька осіб підтвердили, що наразі можуть назвати своє фінансове становище стабільним. Переважна ж більшість описує своє становище як нестабільне або вкрай нестабільне.

> Це все завжди проєктна робота. [...] Ця нестабільність, мені здається, — це частина роботи в культурному кластері, що ти не знаєш, що буде потім. [...] У мене був рік, коли [...] я 8 місяців сиділа без грошей, і в другій половині грудня, перед Новим роком, мені заплатили лише зарплату всю. [..] На жаль, стабільність нульова. Коли закінчуються гроші — це величезний стрес. Ну, тобто в мене є якась сума — я знаю, що мені її вистачить на 3 місяці. Якщо за ці 3 місяці щось з'явиться, я така: «О, клас». Тоді я знаю, що буду мати ще якусь суму, і мені її вистачить ще на місяць, наприклад.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

> У мене зовсім нестабільне фінансове становище. В мене іноді з'являється якась кількість грошей, потім взагалі нічого невідомо... Наприклад, зробили ми якийсь проєкт з дітьми влітку, от у мене є якась кількість грошей. А зараз взагалі невідомо. Я постійно маю щось придумувати, щось вигадувати, щоб у мене ці гроші були.
> (Експертка, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

> Стабільності я жодної не відчуваю. Тобто це відчуття, що я постійно повинна сама собі прокладати якийсь шлях. Якщо я перестану це робити, то все зникне.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

Результати багатьох попередніх опитувань свідчать, що втрата основного джерела доходу (передусім від найманої праці чи самозайнятості) майже одразу загрожує фінансовій стабільності великої кількості людей в Україні. Пандемія COVID-19 створила показову у цьому плані ситуацію. Так, уже у квітні 2019, через місяць після запровадження жорстких карантинних обмежень, більше половини (55%) жител_ьок міст України з населенням понад 50 тис. осіб повідомляли, що мали достатньо заощаджень лише на місяць чи менше[87]. Тож зайняті у сфері ККІ — не виняток, а особливо самозайняті, адже вони перебувають у більш вразливому ста-

87 Брік Т., Обрізан М. (2020). Ковід, карантин та ринок праці в містах України, https://voxukraine.org/uk/kovid-karantin-ta-rinok-pratsi-v-mistah-ukrayini/.

новищі. Особливо це стосується тих, хто не зареєстровані як ФОП і навіть не можуть претендувати на виплати по безробіттю.

Ми намагалися з'ясувати, які чинники спричиняють фінансову нестабільність зайнятих у сфері ККІ. Одним із них експерт_ки називають саме проєктний характер діяльності працівни_ць, а отже — залежність від донорської підтримки цих проєктів.

> Ну, воно [фінансове становище] нестабільне, тому що ніколи не знаєш, чи ти виграєш якийсь новий культурний грант на культурні проєкти, чи ні.
> (Експерт, сектор культурних і креативних індустрій)

Це, своєю чергою, призводить не лише до нестабільності, пов'язаної з очікуванням, а й до постійної необхідності подавати все нові та нові проєктні заявки в надії отримати грантове фінансування принаймні в одному з випадків.

> [...] постійно ти пишеш ці заявки. Ти тільки пишеш, нічим не займаєшся. А потім, ну, невідомо, як складеться з цією заявкою, так? [...] Ну, коротше, постійна така невпевненість, незрозумілість, як заробляти.
> (Експертка, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Окремим викликом у діяльності незалежних фахів_чинь стає те, що займатися написанням грантових заявок і пошуками фінансування на майбутні проєкти доводиться під час реалізації поточних. Адже будь-яка пауза у діяльності, як бачимо із результатів дослідження, майже одразу призводить до скрутного фінансового становища.

> Складність полягає в тому, що коли ти працюєш над одним проєктом, ти мусиш паралельно вже розвивати інший. Писати грантові заявки, придумувати концепцію і, типу, розробляти, планувати, як це може бути.
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Частина експерт_ок зізнавалися, що тривале існування у такому нестабільному фінансовому становищі змушувало їх задумуватися зокрема і про те, щоб змінити сферу ККІ на іншу заради більшої фінансової стабільності і не займатися діяльністю у сфері ККІ взагалі або робити це лише зрідка.

> Моє становище жахливо нестабільне. [...] В мене купа боргів. В мене дуже багато роботи, яка або за копійки, або поки що не оплачена. [...] І я, якщо чесно, думаю про те, щоб коли я поздаю всі звіти в цьому році, терміново шукати собі якусь парт-тайм роботу. Максимально ремісничну, максимально не пов'язану зі сферою культури. Просто щоб викарабкуватись із боргів. План такий: мінімізувати свою культурну діяльність, брати лише те, що для мене супер, там, надважливо. Тому що треба звільнити час для заробляння грошей.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Прийняття такого рішення для людей, які мають тривалий досвід зайнятості у своїй професії, може бути нелегким.

> Я живу, в принципі, в ситуації постійної такої нестабільності. І не кажу, що мене це влаштовує, мене це зовсім не влаштовує. Тому часто думаю, ой, може, мені потрібно чимось іншим займатись. Але коли я дивлюся на свій шлях, все

ж таки, що я там вже щось зробила, то мені якось шкода стає всієї тієї роботи, що я все ж таки зробила, що не можна так до неї неповажно поставитись.
(Експертка, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Одна зі стратегій, до якої вдаються незалежні фахів_чині для стабілізації свого фінансового стану, полягає у реалізації освітньої діяльності в рамках своєї спеціалізації. Це можуть бути разові лекції чи курси, як-от читання разових лекцій чи освітніх курсів у приватних закладах і недержавних громадських організаціях, так і повноцінна подвійна зайнятість, в рамках якої фахів_чині залучаються як найманi працівни_ці до викладання в освітніх закладах державної та приватної форми власності. Низка опитаних експерт_ок підкреслювали переваги цієї стратегії:

Ну, от зараз, коли викладаю в школі, то, в принципі, є постійний дохід. Тому що 3 місяці [...] я викладаю курс. Потім, якщо встигають набрати наступний курс, я починаю прямо наступного місяця, то тоді дохід продовжує бути стабільним. Це тому, що заняття — четвер-субота, постійні. І як би стабільний заробіток виходить. Від усього іншого — він просто не може бути стабільним. Тому що більше концертів влітку, менше восени [...]. Найстабільніше — це викладання.
(Експертка, сектор аудіального мистецтва)

З часом я прийшла до того, що стабільність мені дають саме викладацькі проєкти, тому що тут немає для мене ніякого конфлікту у тому, що я знімаю щось, що мені не подобається, тому що дуже потрібні гроші. [...] Навіть якщо це невеликі гроші [від викладання — прим.], я знаю, що це стабільний дохід. Як би я окремо можу собі дозволити якісь інші ініціативи як куратор, наприклад, чи як фотограф.
(Експертка, сектор візуального мистецтва)

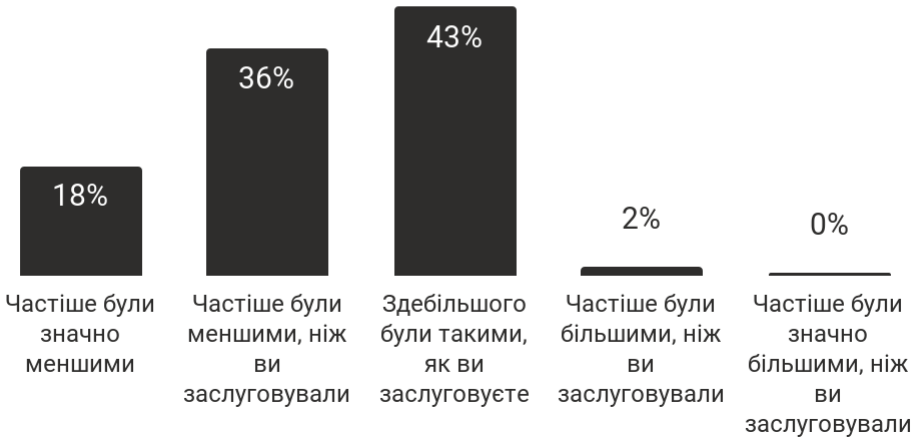
Досить показовим є те, що деякі експерт_ки, які зараз є незалежними фахів_чинями (зокрема як фізичні особи — підприємці), періодом фінансової стабільності у своєму житті називали період роботи найманими працівни_цями у державних і комунальних закладах культури. Тобто, попри нижчий рівень зарплат у цих закладах (лише невелика частка респондент_ок погоджується з тим, що гідні зарплати у державних та комунальних установах ККІ є поширеними), експерт_ки підкреслювали стабільність цієї зайнятості.

Ну, да, було. Коли я ще в [назва міста] жила, там був державний заклад, палац молоді, ну, такий палац культури. Я там була офіційно працевлаштована. Тобто в мене була там заробітна плата, і оці відпускні, і, типу, там, що вони видають. Ну, це доволі довгий період.
(Експертка, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Ну, от, мабуть, музей був самий стабільний.
(Експертка, сектор культурної спадщини)

Так само як і найманих працівни_ць, ми попросили незалежних фахів_чинь оцінити, наскільки ті гонорари, які вони отримували за надані послуги у сфері ККІ за останні 3 роки, відповідали їхнім зусиллям і кваліфікації. Менше половини респондент_ок (43%) вважають, що вони отримували такі гонорари, на які заслуговують. Натомість 36% опитаних стверджують, що гонорари частіше були меншими, а ще 18% — значно меншими, ніж вони заслуговують.

Наскільки ваші гонорари відповідають вашим зусиллям і кваліфікації?



Примітка: Питання «На вашу думку, наскільки заробітна плата та/або гонорари, які ви отримували за виконану роботу/надані послуги у сфері культури за останні 3 роки, відповідали вашим зусиллям і кваліфікації?». N=531. Варіант «Важко сказати» — 2%.

Виявлено статистично значущий зв'язок у відповідях на це питання залежно від того, чи є у незалежно_ї фахів_чині ФОП. Так, серед тих незалежних фахів_чинь, які не мають ФОПа, відповідність своїх гонорарів докладеним зусиллям підтверджують лише 28% проти 46% серед опитаних ФОПів. Так само більше чверті (26%) серед них стверджують, що отримані гонорари частіше були значно меншими, ніж вони того заслуговували, тоді як серед ФОПів так вважають 16%.

Така різниця може бути пов'язана з характером оформлення відносин між замовни_цею та виконав_ицею послуг. Річ у тім, що у випадку ФОПів (якщо тільки не має місце та чи інша форма ухилення від сплати податків) відносини між цими двома сторонами фіксуються у формі договорів, на підставі яких надаються послуги, тому у ФОПів є більше запобіжників, аби уникнути несанкціонованих штрафів з боку замовни_ці, збільшення об'єму замовлених робіт чи зменшення строків їх виконання, і головне — вартість наданих послуг також зафіксована письмово. Як буде детальніше розкрито у Розділі 5 цього звіту, ФОПи справді рідше стикаються з порушеннями при оплаті своїх послуг. Натомість ті самозайняті особи, які не є ФОПами, можуть надавати послуги на умовах ЦПД, що теж убезпечує їх від можливих порушень з оплатою. Проте беручи до уваги шляхи рекрутингу осіб, опитаних у рамках дослідження, які не є найманими працівни_цями і не є ФОПами, можемо припускати, що ці особи, радше за все, надають послуги без жодного оформлення.

Одна з експерток, з якою ми спілкувалися, розповіла, що змінилося в її діяльності після відкриття ФОП і в чому вона вбачає переваги надання послуг на підставі укладеного контракту:

> Тому що я відчула, що треба. [...] Якщо я хочу, щоб моя професія розвивалась, і як би впливати на умови праці, то хочеться мати свій ФОП, і там вже, якщо щось мені не подобається, я вже зможу на це впливати [...]. Це сильно почало впливати і на нашу діяльність з гуртом. Тому що тепер можна укладати

контракти і брати аванс. І плюс прописувати все в контракті. Якщо, наприклад, наш райдер весь не взятий до уваги, то ми можемо не виступати.
(Експертка, сектор аудіального мистецтва)

Ми також запитували всіх респондент_ок (і найманих працівни_ць, і незалежних фахів_чинь), наскільки поширеною, на їхню думку, є ситуація, коли люди, які є самозайнятими (як незалежні фахів_чині, зокрема як ФОПи) у сфері культури, отримують гідний дохід від проєктів/замовлень. Лише третина (34%) опитаних вважає це поширеною та дуже поширеною ситуацією.

Ми також запитали незалежних фахів_чинь про чинники, які, на їхню думку, впливають на розмір гонорарів за надані послуги та виконані роботи у секторі ККІ. Ми попросили їх визначити 3 найважливіші чинники, що мають найбільший вплив.

Основні два чинники, які мають найбільший вплив на думку опитаних, — це сума, яку конкретн_а замовни_ця готов_а заплатити за надані послуги (цей варіант обрали 48% опитаних), і ринкова ціна на конкретні послуги (його обрали 42%). Цікаво, що жоден чинник не потрапив у топ-3 більше половини опитаних.

Від яких чинників залежить розмір гонорару у сфері культури та креативних індустрій?

Примітка: Питання «Виберіть 3 основні чинники, від яких, на вашу думку, залежить розмір гонорару/оплати за надані послуги/виконані роботи у секторі культури та креативних індустрій?», N=531. Респондент_ки могли обрати до трьох варіантів відповіді. Відповідь «Важко сказати» — 2%.

У рамках експертних інтерв'ю ми змогли детальніше обговорити, як формуються гонорари незалежних фахів_чинь ККІ і що впливає на їхній розмір.

Загалом, експерт_ки описували формування й узгодження гонорарів за свої послуги як досить непередбачуваний та дещо несистемний процес, у якому, справді, жоден із чинників не є виразно вирішальним у кожному з випадків. Проте про залежність гонорару від можливостей і навіть, доречно буде сказати, «волі» конкретно_ї замовни_ці у кожному конкретному питанні говорили майже всі експерт_ки, з якими ми проводили інтерв'ю.

Цікаво, що така непрозора ситуація, пов'язана з «волею» замовни_ці, зі слів експерт_ок, нерідко трапляється і тоді, коли замовницею виступає державна чи комунальна інституція.

> От я дзвонив на минулому тижні в один обласний театр. І я кажу, а яка у вас сума гонорару? Мені кажуть, це все вирішується індивідуально з директором. Я кажу, ну, хоча би порядок суми, на скільки я можу претендувати? «Це все індивідуально». Я їздив, наприклад, на фестиваль один [...], і там мені оголошують, типу, умови, кажуть, що от, ми оплачуємо проїзд, проживання. Я кажу, а гонорар? «Нет, гонораров нет». Я кажу, ну, не знаю, ми не зможемо тоді. «Ну, зараз ми, там, подумаємо».
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

В умовах ринкової економіки, здавалося б, саме ринкова ціна на послуги мала би бути одним із визначальних чинників формування гонорарів незалежних фахів_чинь. Втім, як зазначалося, його не обрала навіть половина опитаних респондент_ок. Однією з можливих причин, що стоїть за цим, може бути те, як розуміння ринкової ціни формується у сфері ККІ. Ось як коментує характер формування ринкової ціни експертка з сектору візуального мистецтва.

> А взагалі, по факту, це все на словах, якісь загальні домовленості, тому що немає політики ціни якоїсь. Тобто немає факторів, які впливають на формування цієї політики. [...] Тому у нас, як би, ціна — яку собі придумаєш, така й буде. Ти можеш зазначити, що ти супер крутий фотограф і береш 3000 за зйомку, і чекати на одного клієнта, наприклад, рік. Можеш зробити по 20 баксів 10 зйомок на тиждень. Тим не менш, якісь умовні домовленості є. Плюс-мінус певні види послуг існують і всі про них якось знають.
> (Експертка, сфера візуального мистецтва)

Одна з експерток із сектору дизайну та моди говорила про фактичний брак ринкової ціни у її сфері діяльності та підкреслювала, що це спричиняє не лише зниження оплати праці та гонорарів для всіх зайнятих, а й зниження якості цієї праці.

> [...] є така штука у більшості: «А чи можу я за це попросити стільки грошей?», типу. Ну, от немає цієї ринкової якоїсь загальної ціни, «устоявшейся», її не існує. Кожен пропонує те, що вважає за потрібне, і починається девальвація просто оплати праці. Ну, і зниження її якості.
> (Експертка, сфера дизайну та моди)

Крім того, слід зазначити, що розмір тарифу за свої послуги, який встановлює сам_а виконав_иця, на думку респондент_ок, має не дуже великий вплив на розмір гонорару: цей чинник потрапив у топ-3 лише 23% опитаних незалежних фахів_чинь.

Це може бути пов'язане, власне, з тими описаними вище умовами, в яких виконав_иця вирішує, який тариф встановити за свої замовлення. Відтак визначення свого тарифу відбувається у ситуації браку чіткого розуміння, скільки така послуга може коштувати («ринкова ціна»), та постійної оцінки, скільки за таку послугу може заплатити конкретн_а замовни_ця.

> Наприклад, розмовляв пару років тому з іншим керівником [закладу]. Я кажу, от, я хочу 20 тисяч гривень. Він каже: «Хорошо». Типу, все. І непонятно. Чи то я мало попросив, чи то я багато попросив, от.
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

> [...] абсолютно немає логіки. Кожен раз, коли мені доводиться називати свою суму гонорару, я якось намагаюся відштовхуватися від якихось розрахунків: годин, оплати. Скількись там годин на тиждень, називаю це. І мені кажуть: «Ну-у-у», і, там, в два рази менше [називають суму]. Пойдет? Я кажу: «Пойдет».
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

Навіть ті експерт_ки, які зазначали, що їм вдається оцінити вартість своїх послуг, керуючись саме внутрішніми (наприклад, об'ємом часу, який знадобиться на виконання послуги, та вартістю, в яку його оцінює виконав_иця), а не зовнішніми факторами (воля замовни_ці, ринкова ціна), і що їхній тариф відіграє важливу роль у формуванні їхнього гонорару, підтверджували необхідність пошуку компромісу з можливостями кожно_ї замовни_ці.

> Я вирахувала собі годинний рейт, але [...] неважливо, скільки ти в професії, тобі все одно будуть пропонувати якийсь фіксований бюджет. Тобто важливо, хто ти на цьому ринку, але все одно є один бюджет для всіх. [...] Зазвичай це якийсь компроміс між тим, що я називаю, і бюджетом замовника. Як би бувають ситуації, коли мені називають бюджети, а я кажу, ну, я би взяла, наприклад, на 30% більше. І мені кажуть: «Окей, ми можемо заплатити на 20% більше». І я кажу «окей», якщо мені справді цікавий цей проєкт.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

На інтерв'ю з експерт_ками з різних секторів у зв'язку з обговоренням характеру формування ринкової ціни на певні види робіт, а також чинників, що впливають на розмір гонорарів, неодноразово зринала проблема демпінгу.

> [...] мені здається, що видавництва... Ну, типу, їх влаштовує не платити достатньо підрядникам. Як ілюстраторам, так і перекладачам. Тому що завжди є хтось, хто зробить дешево.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

> Я на третьому курсі в училищі наймалася грати на піаніно в кав'ярнях. Прийшла, є, зіграла. Вони такі: [...] 50 гривень — дві години. Я: ну, ні, я не буду за такі гроші працювати. Ну, через те, що я вже знаю, скільки можна заробляти. Він такий, [...] ви ж розумієте, що вас з консерваторії повипускалось, я зараз будь-яку з вас візьму, скажу будь-яку суму, і ви будете грати. Не ти, так ще 20 людей стоїть у мене в черзі. [...] Через те, що люди дуже дешево працюють, є оцей демпінг постійний. [...] І ти не можеш собі вибити навіть нормальну вартість.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

Як уже було зазначено, заниження гонорарів у багатьох випадках може вести до зниження якості наданих послуг.

> [...] демпінг дуже активно використовується. [...] часто люди погоджуються на погані умови. Я знаю, що серед звукарів є одна контора, яка робить активно дешевше, ніж усі інші. І у всіх інших через це проблеми. Бо всі роблять у них, а потім приходять кудись, типу, виправте. Тобто вони демпінгують, але за рахунок якості.
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

Експерт_ки з кількох секторів також зазначали, що вимушена конкуренція за отримання грантових коштів часто стає окремим чинником заниження гонорарів за ті чи інші види робіт.

> У кіновиробництві, на жаль, немає якоїсь тарифної сітки загальноприйнятої. Це як би дуже різниться, і це дає дуже великий привід для маніпуляції експертам, які оцінюють проєкти в цих інституціях, які фінансують. Дуже часто, наприклад, можуть сказати, чому у вас такі великі гонорари. Хоча це, наприклад, середньоринкові ціни. [...] Але нам кажуть, дивіться, а от тут люди поставили менше. Бо хтось ставить менше тому, що вони не цінують людську працю або заграють з інституціями, хочуть занизити зарплати, щоб отримати грант.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Характеризуючи ситуацію у своїх секторах, деякі експерт_ки констатували позитивні зміни в розмірах гонорарів незалежних фахів_чинь і розмірах оплати праці найманих працівни_ць у секторі, пов'язані з відкритою дискусією та колективними діями зайнятих у секторі щодо гідної оплати за ті чи інші види робіт.

> В ілюстрації [...] дуже сильна професійна спільнота, набагато легше отримати пораду. Ну, от якось більша солідарність, більше є ресурсів про те, як ліцензувати свою роботу, як вираховувати свій гонорар. Ілюстратори досить жваво це обговорюють. [...] Я знаю, що і я, і кілька моїх колег, вони почали менше демпінгувати і послідовно піднімати ціни, просити відповідну оплату за свою роботу, саме коли дізналися, скільки беруть інші ілюстратори. Тобто є такий pressure, який працює в позитивну сторону.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

> [...] справді немає усталених якихось розцінок. От ми [...] дуже активно говоримо і піднімаємо питання оплати праці перекладачів, зокрема художньої літератури. І зараз, через кілька років цих всіх опитувань [...], є якесь розуміння мінімально допустимої ставки, тому що видавці дуже часто теж, грубо кажучи, зі стелі беруть ці цифри, кому і скільки пропонувати. І тільки зараз це вибудовується. Вперше, в принципі, є розуміння — як у перекладачів, так і у видавців — яка мінімально допустима сума. І вони можуть якось собі домовлятись.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

> Мені здається, що за останні чотири роки взагалі змінилося ставлення в Україні до мистецької і культурної діяльності. В принципі, зовсім без гонорару, здається, не пропонують. Хіба що якщо це волонтерство [...]. Тому що почали говорити про етику взагалі, про робочу етику серед культурних робітників/робітниць. Мені здається, що креативний клас почав ідентифікуватися як такий. Відповідно, зараз ідуть дискусії, щоб зробити профспілку художників або культурних робітниць.
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

Один із чинників, а саме «суму, яку виконав_иця встановлює за кожне конкретне замовлення, оцінюючи фінансові можливості замовни_ці», набагато частіше обирали чоловіки, ніж жінки (28% проти 18%)[88].

Якщо говорити про характер навантаження, притаманний діяльності опитаних незалежних фахів_чинь, то можна констатувати ще більшу розповсюдженість

88 Зв'язок є статистично значущим (p-value < 0,05).

серед них украй нерівномірного навантаження, ніж серед опитаних найманих працівни_ць. Так, серед незалежних фахів_чинь третина (33%) стверджують, що найкраще їхню діяльність ілюструє теза, що періоди надмірного навантаження чергуються з періодами, коли завдань, які потрібно виконати, майже немає (серед найманих працівни_ць таке навантаження характеризує умови праці 17% опитаних). Так само серед них ще менша частка має найбільш рівномірне навантаження протягом кожного дня (15% проти 22% серед найманих працівни_ць).

Крім уже згаданих раніше проблем, які озвучувались у зв'язку з проєктним характером зайнятості багатьох незалежних фахів_чинь, існує також певна виражена сезонність, пов'язана з нею. Оскільки проєкти здебільшого є нетривалими у часі і переважно обмежені одним календарним роком, це призводить до того, що наприкінці літа — на початку осені у незалежних фахів_чинь надзвичайно напружене навантаження. Натомість на початку року, коли триває очікування результатів розгляду донорськими організаціями отриманих заявок і період підписання необхідних документів, завантаженість незалежних фахів_чинь є дуже помірною.

Також серед експерт_ок лунали думки, що можуть свідчити про наявність певної тенденції до адаптації незалежних фахів_чинь до такої сезонності як до певної норми, що може додатково ускладнювати рівномірний розподіл навантаження навіть тоді, коли його можливо спланувати:

> [...] наприклад, от зараз ми плануємо репетиції. [...] Я домовляюся з хореографом [...]. І ми, в принципі, якийсь графік вибудовуємо. І я кажу: от, мені хотілося би зараз провести кастинг. І потім щоб ти вже з ними займався танцями [...]. І говоримо, ну, окей, у нас прем'єра в жовтні. Ми, в принципі, можемо почати з ними і у вересні, а не на початку серпня. Тому що все одно в нас так працюють. Поки що воно далеко, ніхто напружуватись не буде, викладатись не буде. А коли воно вже ось-ось піджимає, всі починають, типу, оперативно діяти. Тобто з плануванням в Україні взагалі дуже велика біда...
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Експерт_ки окремо звертали увагу на те, що виконання робіт, пов'язаних із реалізацією проєктів, нерівномірно скупчених у певні періоди року, призводить до підвищення стресу та зниження продуктивності праці[89]:

> От чому художники [...] ефективно працюють на резиденціях? Тому що вони поринають повністю в контекст однієї роботи. А немає нічого приємніше, [ніж] працювати заглиблено над чимось одним. Тобто ти поринаєш у нього і в цьому знаходишся тривалий час, і воно вже все як би працює на тебе. А коли тут поробив одне, завтра друге, а післязавтра — три проєкти, один з вечора, другий... словом, оце постійне переключання туди-сюди, оце найбільше виснажує.
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

> Є ще такий момент, що для того, щоб нормально щось пропрацювати, потрібно в це зануритись, на цьому сфокусуватись. Мені, наприклад, дуже складно перемикатися туди-сюди. [...] щоб включитись в якийсь процес, на це треба витратити 2-3 години, по-хорошому. Тому в день це може бути, відповідно, якісь 2-3, максимум, процеси, які можна робити. Тому що далі починається

89 Звісно, використання терміну «продуктивність праці», можливо, є не зовсім коректною стосовно самозайнятих осіб. У цьому випадку під продуктивністю праці слід розуміти продуктивність конкретно_ї незалежно_ї фахів_чині під час виконання послуг чи робіт, замовлених йому/їй.

неефективна історія, що ти не можеш нормально включитися, не можеш результативно щось зробити.
(Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

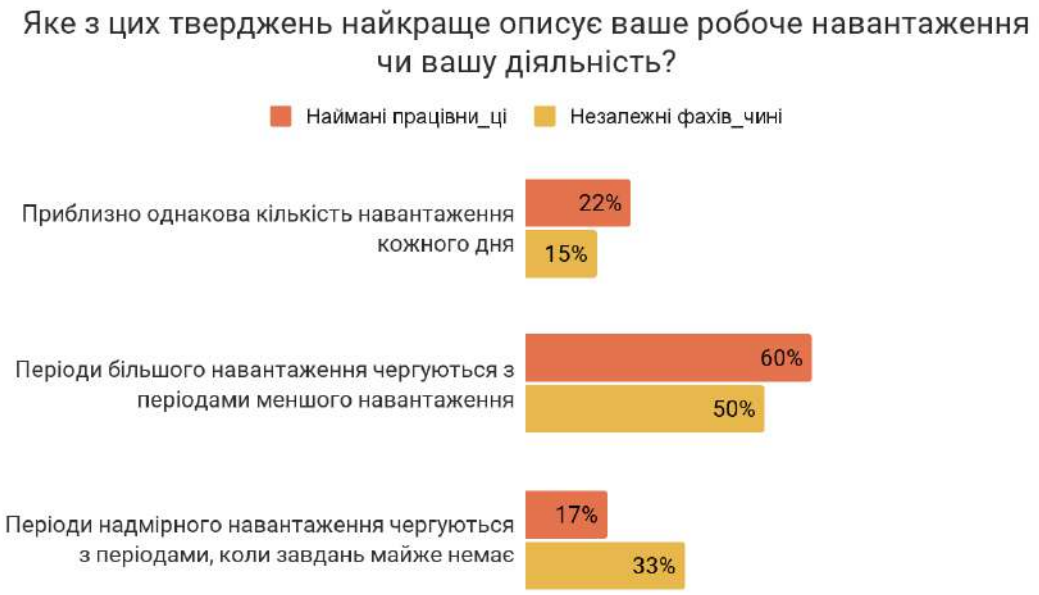
Прикметно, що серед незалежних фахівців-чоловіків частка тих, хто має рівномірне навантаження, є майже вдвічі більшою, ніж серед жінок: 18% проти 10%[90]. Принаймні одна з причин, що може стояти за цим, полягає у тому, що розподіл домашньої роботи й обов'язків по догляду за дітьми в українських домогосподарствах є вкрай нерівномірним — більшість цієї неоплачуваної праці виконують жінки. Відповідно, з великою ймовірністю жінки можуть стикатися зі складнощами поєднання неоплачуваної доглядової праці та своєї оплачуваної зайнятості, що може призводити до того, що жінці набагато складніше рівномірно розподілити у часі роботи, пов'язані з виконанням замовлених їй послуг.

Це надзвичайно великий стрес і, насамперед, це дуже складна емоційна робота, тому що постійно доводиться переключатися. От фріланс і виховання дитини означає, що в тебе весь час таке. [...] з появою дитини стає важче, тому що, ну... менше часу, і набагато важче концентруватися і робити якісь великі речі. Якийсь переклад чи поменеджерити щось по видавництву — [...] можна, коли дитина поруч бігає і тебе постійно відволікає. Але писати, придумувати щось, я не знаю, планувати, створювати якісь серйозні концепції насправді стає складнішим.
(Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

Особливо проблематичним це стає для самотніх матерів.

А зараз я сама як би виховую дітей, і здебільшого батьки [експертки] забирають їх. Ну, от зараз канікули, вони весь час з батьками, а я собі працюю. А коли діти в школі, то в мене немає вихідних — не вихідних. Тобто, коли діти на вихідні їдуть до батьків, я собі працюю.
(Експертка, сектор культурної спадщини)

90 Зв'язок між статтю та характером навантаження є статистично значущим (p-value < 0,05).



Примітка: Питання «Оберіть, яке з цих тверджень найкраще описує ваше робоче навантаження у цій установі?» і «Оберіть, яке з цих тверджень найкраще описує вашу діяльність як незалежного фахівця у сфері культури?». N = 281 (наймані працівни_ці) та n = 531 (незалежні фахів_чині). Через окремі питання для кожної з цих категорій оцінити зв'язок не видається можливим.

На відміну від найманих працівни_ць, які в організації свого робочого часу так чи інакше підлягають владі роботодавця, самозайняті особи за визначенням *самі* організовують власну діяльність. Тим не менш, ми запитали незалежних фахів_чинь, чи це справді характеризує їхню діяльність. У результаті лише дві третини опитаних (61%) стверджують, що переважно самостійно встановлюють, коли і скільки вони працюють. Ще майже третина (29%) обрали варіант відповіді «Переважно замовники моїх послуг встановлюють фіксований графік, коли і скільки я працюю, і я можу його адаптувати в певних межах», а ще 7% обрали варіант «Переважно замовники моїх послуг встановлюють фіксований графік, коли і скільки я працюю, і я не можу його адаптувати».

Наявність фіксованого графіку роботи і пов'язане з цим підпорядкування внутрішньому трудовому розпорядку принаймні в тих його елементах, що пов'язані з графіком роботи (тривалість щоденної роботи та кількість годин робочого тижня; час перерви, зокрема час для обіду; час початку та закінчення робочого дня) є однією з визначальних ознак *трудових* відносин на противагу відносинам між замовни_цею та виконави_цею послуг.

Звісно, однозначних висновків з отриманих результатів опитування ми зробити не можемо, адже можна допустити наявність таких ситуацій зайнятості, коли залученість незалежно_ї фахів_чині до виконання певних робіт справді може допускати наявність фіксованого графіку. До прикладу, це може бути надання послуг з технічного супроводу живих виступів в рамках музичного чи театрального фестивалю, які відбуваються за певним чітким графіком (програмою цього фестивалю) і потребують присутності незалежно_ї фахів_чині на час цих виступів. Або ж надання послуг з екскурсійного супроводу виставок, що організовуються в рамках (обмежених у часі) проєктів, для чого залучаються незалежні фахів_чині, які можуть вибрати певні часові слоти, коли супровід забезпечуватимуть вони, та чергу-

ватися таким чином з іншими незалежними фахів_чинями. Втім, в Україні досить розповсюдженою є практика, коли особи залучаються на умовах ЦПД або договорів з ФОПами (тобто як самозайняті) у випадках, у яких насправді мали б укладатися строкові контракти (а особи, відтак, виступали б найманими працівни_цями). Тому такий високий відсоток несвободи в організації свого часу серед незалежних фахів_чинь є важливим фактом на користь того, що статус зайнятості цих людей насправді некоректно відображає їхню ситуацію зайнятості.

Говорити про перепрацювання у випадку незалежних фахів_чинь, тобто самозайнятих, не зовсім коректно. Перепрацювання формально має місце лише там, де є робочий час — час, протягом якого найман_а працівни_ця зобов'язується виконувати свої обов'язки, передбачені трудовим договором, — тобто у трудових відносинах. Тож у випадку найманих працівни_ць при перепрацюванні можна говорити про надурочні години роботи та, відповідно, про їх оплату.

Проте, оскільки в цьому дослідженні ми намагалися з'ясувати ті реальні умови чи характеристики ситуацій зайнятості, що притаманні діяльності незалежних фахів_чинь, ми запитали у незалежних фахів_чинь, наскільки часто їм доводиться працювати в час, у який вони не планували цього робити, аби виконати роботи чи послуги, які їм було замовлено.

П'ята частина (21%) опитаних стикається з таким кілька разів на тиждень, а ще 7% змушені робити це щодня. Прикметно, що частки респондент_ок, які обрали саме ці варіанти відповідей, майже ідентичні й у випадку найманих працівни_ць, коли ми питали їх про частоту випадків, коли їм доводилося працювати у позаробочий час, щоб виконати вимоги та завдання по роботі, поставлені перед ними.

Як часто траплялося, що вам доводиться працювати у час, у який ви не планували цього робити, аби виконати роботи/послуги, які було замовлено?

Примітка: N = 531. Відповідь «Важко сказати» — 1%.

Ми також запитали незалежних фахів_чинь, наскільки часто у них є достатньо часу, щоб виконати роботи та надати послуги в тому об'ємі і в той строк, який їм було замовлено. Знову ж таки, розподіл відповідей на це питання дуже схожий на розподіл відповідей на симетричне питання, поставлене найманим працівни_цям (прохання оцінити, наскільки часто у них є достатньо часу, щоб виконати поставлені перед ними вимоги та завдання по роботі). У 88% незалежних фахів_чинь

завжди та часто достатньо часу, проти 84% серед найманих працівни_ць. Проте серед незалежних фахів_чинь частка тих, хто обрали варіант «завжди», все ж є нижчою і становить 47% (проти 54%) серед найманих працівни_ць.

Примітка: Твердження «Переважно у мене є достатньо часу, аби виконати роботи/надати послуги в тому об'ємі і в той строк, який було замовлено» і «У мене є достатньо часу, аби виконати поставлені переді мною вимоги/завдання по роботі». N = 281 (наймані праців_ниці) та n = 531 (незалежні фахів_чині). Через окремі питання для кожної з цих категорій оцінити зв'язок не видається можливим. Відповідь «Ніколи» — по 1%.

Варто зазначити, що серед незалежних фахів_чинь, які мають ФОП, частка тих, хто переважно завжди має достатньо часу на виконання замовлених робіт, є вищою, ніж серед тих, хто не має ФОП (48% проти 40%)[91]. Така різниця, знову ж таки, може бути пов'язана з характером оформлення відносин між замовни_цею та виконав_ицею послуг: у випадку ФОПів можна припускати, що вони частіше оформлюють свої відносини письмово, тож об'єм робіт і строки їх виконання детально фіксуються у договорі. І у цьому випадку замовни_ця не має можливості змінити строки виконання й об'єм замовлених послуг без погодження з виконав_ицею. Тому ми допускаємо, що у ФОПів більше шансів впливати на співвідношення об'єму роботи та строків, за які її необхідно виконати, порівняно з самозайнятими особами, які ФОП не мають і, за нашим припущенням, частіше працюють без письмового оформлення.

В опитуванні всі респондент_ки також оцінювали поширеність різних ситуацій, пов'язаних з умовами праці у сфері культури та креативності. Зокрема, наскільки поширеною, на їхню думку, є ситуація, коли людям, які є самозайнятими у сфері культури (як незалежні фахів_чині, зокрема як ФОПи), пропонують виконати великий обсяг робіт за короткий строк. Показово, що майже половина (48%) вважають таку ситуацію поширеною та дуже поширеною.

91 Виявлено статистично значущий зв'язок між наявністю достатньої кількості часу на виконання робіт та наявністю ФОП.

Прикладом такої ситуації поділилася одна з експерток:

> [...] там були якісь дуже нереалістичні вимоги, при дуже... ну, досить коротких термінах. При цьому оплата праці була більшою за зазвичай ринкову. [...] Але в перерахунку на обсяг роботи, який я зробила, виявилося доволі мало. І оскільки це була така велика сума, мені постійно нею як би трясли в обличчя і казали: от, ми платимо тобі стільки грошей, а ти не хочеш вносити додаткові поправочки і взагалі ще тут сперечаєшся. [...] Або звинувачували мене, що [...] ми не встигаємо, а я не працюю на вихідних.
> (Експертка, сфера дизайну та моди)

7% незалежних фахів_чинь завжди відчувають стрес, пов'язаний із виконанням робіт і послуг, які їм було замовлено, ще 17% відчувають його часто. Ніколи не відчувають стресу, пов'язаного зі своєю діяльністю, менше чверті опитаних (21%).

Досить очікувано виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем стресу, який, за оцінкою респондент_ок, супроводжує їхню діяльність, і тим, чи достатньо в них часу на виконання замовлених робіт[92]. Так, серед тих респондент_ок, які стверджують, що в них ніколи не достатньо часу для виконання замовлених робіт, завжди та часто стрес, пов'язаний із їх виконанням, відчувають 43%. Серед тих, у кого рідко достатньо часу, частка тих, хто завжди та часто відчуває стрес, пов'язаний із виконанням замовлених їм робіт, є навіть вищою і становить 63%. На противагу цьому, серед тих респондент_ок, у кого завжди достатньо часу на виконання робіт, частка тих, хто завжди та часто відчуває стрес, становить 20%. Втім, навіть цей відсоток є доволі високим.

Вочевидь, може існувати низка інших причин такого рівня стресу. Одна з можливих причин полягає у тому, що, як вже було зазначено, стабільна зайнятість для незалежно_ї фахів_чині пов'язана з постійною наявністю замовлень на послуги чи роботи. Постійна включеність у діяльність, у якій будь-яка тривала пауза веде до швидкої втрати фінансової стабільності, може бути одним із чинників стресу для незалежних фахів_чинь у сфері ККІ.

> [...] власне фінансовий стан, його можна назвати стабільним, коли постійно є потік замовлень.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

> Комерційна фотографія, вона все-таки вимагає якоїсь концентрації, постійний процес такий. Там не можна простоювати. Ти повинен весь час працювати. І це якийсь рівень стресу виробляється.
> (Експертка, сектор візуального мистецтва)

Крім того, стрес частіше супроводжує діяльність тих незалежних фахів_чинь, які відчувають, що, втративши своїх постійних замовни_ць, їм нелегко буде знайти інших. Так, серед тих, хто цілковито не погоджується з тим, що у разі втрати постійних замовни_ць, знайти нових буде легко, більше третини (34%) завжди та часто відчувають стрес при виконанні замовлених робіт. А от серед тих, хто цілковито

92 Зв'язок є слабким (V Крамера = 0,178).

погоджується, що з легкістю знайде нових замовни_ць, завжди та часто відчувають стрес 23%[93].

Одна з експерток зазначала, що їй доводиться працювати у час, коли вона не планувала цього робити, і переживати стрес у випадках, коли під час виконання замовлених послуг до неї звертається постійн_а замовни_ця, як_ій не хочеться відмовляти.

> Іноді буває так, що я роблю якийсь проєкт, але приходить інший замовник, з яким я працювала раніше. І в нього там якісь додаткові задачі до тих, що я робила раніше. І вони пишуть, нам треба зробити 5 скетчів зараз. І я така, типу... чекайте, тут ще роботи на 3 місяці. І доводиться... ну, оскільки замовники не можуть чекати 3 місяці, доводиться щось розпихувати, виділяти якийсь особистий час і робити якісь завдання просто тому, що це постійний клієнт. Якщо я зараз відмовлю, то є ймовірність, що він потім не повернеться, а хотілося би.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

Про схожу ситуацію говорила й експертка з сектору аудіального мистецтва, яка приймає замовлення на створення саундтреків для комп'ютерних ігор:

> У створенні ігор... то взагалі немає роботи, то супербагато роботи і треба робити все.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

Неадекватне співвідношення об'ємів робіт і строків, за які їх треба виконати, нерівномірне навантаження та постійний стрес як у випадку найманих працівни_ць, так і у випадку незалежних фахів_чинь може призводити до порушення балансу між роботою та життям (work-life balance). На жаль, із цим важливим елементом не лише гідних умов праці, а й гідного життя, здоров'я та благополуччя у зайнятих у сфері ККІ справді є проблеми.

Про ці проблеми ми дізнавалися і в рамках експертних інтерв'ю. Експерт_ки ділилися власним досвідом того, як нерівномірне навантаження та нестабільність планування відбиваються на їхньому особистому житті та дозвіллі.

До прикладу, одна з експерт_ок зазначала, що сама неможливість спланувати відпочинок стає для неї окремим фактором стресу:

> [...] психоз від цієї непередбачуваності виникає тоді, коли є детальні плани. Там, поїхати з дітьми на море влітку, або взимку поїхати в Карпати, або ще щось. Ну, в мене, насправді, більший психоз це почало викликати, коли з'явилися діти. Тому що ми щось плануємо, а потім: «Дітки, вибачте, мені на роботу треба». Вони як би ставляться з розумінням до цього, але мені особисто дуже некомфортно від такого, тому навіть якщо ми, там, мріємо про якісь подорожі, події, то я кажу, ну, давайте припустимо, що можемо і поїдемо. Але подивимось, як у мене буде з роботою.
> (Експертка, сфера культурної спадщини)

Варто зазначити, що проблема балансу між роботою та життям справді може стояти більш гостро для людей, які мають дітей. Наприклад, інший експерт розповідав,

93 Виявлено статистично значущий зв'язок між рівнем стресу та відчуттям ймовірності легко знайти нових замовни_ць у разі втрати постійних, хоча зв'язок є слабким (V Крамера = 0,178).

що навіть під час сімейного відпочинку, проводячи день з сім'єю та дітьми, у вечірній час і вночі він змушений працювати.

Декілька експерт_ок, говорячи про цю проблему, розповідали, що в такій складній ситуації вони сприймають поїздки, пов'язані з реалізацією певних проєктів, як відпочинок. Поширеність і наслідки такої стратегії заслуговують подальшого дослідження.

> Я працюю 365 днів на рік без вихідних. Але це тому, що я вибрав займатись тим, що мені подобається. Тому я не відчуваю, що ця робота мене якось виснажує. [...] Єдина проблема, яка останнім часом в мене вималювалась, — це сімейна. Тому що я настільки багато працюю, і настільки в різних містах, і настільки рідко буваю вдома, що зараз я маю це переосмислити і як би зробити якусь паузу в проєктах і побути вдома хоча б місяць. [...] я не пам'ятаю, коли в мене були вихідні чи відпустки взагалі. Але, знову ж таки, оці проєкти на Бакоті, я рахую їх як відпустку. Тому що наші проєкти відбуваються серед людей, які нам подобаються.
> (Експерт, сфера культурних і креативних індустрій)

Ми також просили оцінити всіх респондент_ок, наскільки поширеною є ситуація, що у людей, зайнятих у сфері культури, розмита межа між робочим і неробочим часом. Результати дуже показові. Більше половини (51%) опитаних вважають, що це дуже поширена ситуація. Причому серед незалежних фахівчи_нь ця частка ще вища (54% проти 45%). Причини цього можуть бути різні, проте з найбільш очевидних — потреба самостійно організовувати час (тоді як у випадку наймано_ї працівни_ці ключову роль в організації праці, зокрема робочого часу, відіграє роботодав_иця, а також керівни_ці відділів і підрозділів тощо), з чим можуть виникати складнощі.

> [...] як з цими заявками на гранти, ти думаєш, що, окей, давайте за 2 місяці почнемо писати грант. Нащо нам чекати дедлайну і сидіти в 23:45 відправляти заявку, заповнювати онлайн-форму? Але все одно... ну, я себе, типу, потроху привчаю хоч якось за тиждень подати заявку, ще щось до дедлайну. Але, типу, ніхто всерйоз ці розмови не сприймає.
> (Експерт, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

Житель_ки різних типів населених пунктів неоднаково оцінювали твердження про розповсюдженість явища розмиття меж між робочим і неробочим часом. Так, більше схильні вважати, що ситуація є поширеною, житель_ки Києва та великих міст, таких як Харків, Одеса, Дніпро, Львів — 52% і 60% проти 45% і 43% у містах, які не є обласними центрами, та селищах відповідно.

Ми також окремо запитали тих незалежних фахів_чинь, які мають ФОП, чи ті послуги та роботи, які вони виконують у рамках своєї діяльності, вони надають самостійно чи ні. Цілком очікувано, було виявлено статистично значущий зв'язок[94] між самостійністю у наданні послуг та наявністю у респондент_ки як у фізичної особи — підприємця найманих працівни_ць. Так, серед тих ФОПів, у яких немає найманих працівни_ць, частка тих, хто надає послуги самостійно завжди та часто, становить 86%. Натомість серед тих, у кого вони є, частка тих, хто надає послуги самостійно завжди та часто, становить від 56% до 69% (є різниця за кількістю найманих працівни_ць).

Втім, більшої уваги заслуговує та частина незалежних фахів_чинь, які не мають найманих працівни_ць, але при цьому зазначили, що рідко, інколи та ніко-

94 Зв'язок є слабким (V Крамера = 0,155).

ли не надають послуги самостійно (сумарно ці три варіанти відповіді обрали 13% опитаних незалежних фахів_чинь). Це може опосередковано свідчити зокрема про розповсюдженість явища, коли ФОПи долучають фізичних осіб до виконання замовлених їм послуг без оформлення тих як найманих працівни_ць. Адже ФОПи можуть долучати фізичних осіб і на інших підставах, зокрема укладаючи договори ЦПХ. Окрім того, у цьому випадку не варто виключати можливість широкого трактування респондент_ками змісту цього питання (що значить виконувати роботи «самостійно»).

Розділ 4. Подвійна зайнятість і копінгові стратегії ●

У цьому розділі йдеться про подвійну зайнятість у сфері культури та креативності, її особливості, причини появи та час, який люди витрачають на різні активності. Також у цьому розділі ми виділяємо копінгові стратегії зайнятих у сфері ККІ щодо роботи й подвійної зайнятості та розглядаємо, як зайняті у ККІ справляються з наслідками пандемії COVID-19.

Під копінговими стратегіями (від англ. *cope* — справлятися) розуміють вироблені людиною когнітивні й поведінкові механізми впорання зі стресовими обставинами та подолання стресових ситуацій. Іншими словами, копінг — це форма поведінки, яка є вирішенням наявних проблем у певній сфері в короткостроковій та/або довгостроковій перспективі. Тож, розглядаючи копінг-стратегії працюючих у сфері ККІ щодо умов їхньої зайнятості, ми виходили з припущення, що гнучкі умови праці можуть підштовхувати людей до збільшення кількості годин праці, стримування від відпочинку тощо[95]. Ми виділили кілька копінгових стратегій, що допомагають пристосовуватися і залишатися працювати у сфері культури та креативності. Під ними ми маємо на увазі дії та зусилля працівни_ць, які вони роблять для подолання перешкод, пов'язаних з роботою у сфері культури та креативності (наприклад, нестабільності умов праці), а саме: поєднання зайнятостей, перепрацювання, використання підтримки близьких і користування житлом, за яке не потрібно сплачувати орендну плату.

4.1. Додаткова зайнятість і поєднання зайнятостей

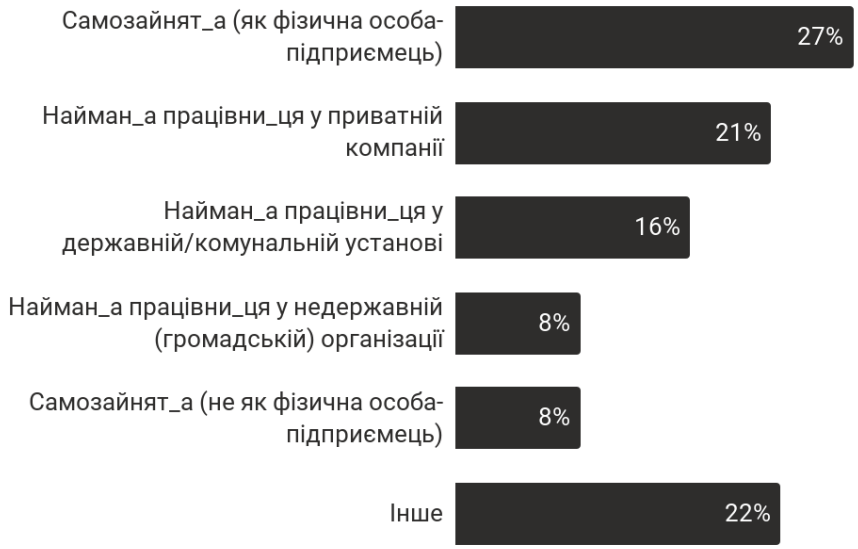
Більше третини (38%) респондент_ок мають іншу оплачувану зайнятість, окрім основної, натомість 62% не мають іншої оплачуваної зайнятості.

Серед респондент_ок, які мають додаткову зайнятість, 45% суміщають свою основну зайнятість із найманою працею. Серед них 21% працює за наймом у приватній компанії, 16% — у державній/комунальній установі, 8% — у недержавній (громадській) організації.

Натомість 42% суміщають свою основну зайнятість із самозайнятістю. Серед них 27% мають зареєстрований ФОП.

95 Deci, Nicole, et al. (2016). Coping in flexible working conditions—Engagement, disengagement and self-endangering strategies. Psychology of Everyday Activity 9.2: 49-65.

Якою є ваша додаткова зайнятість?



Примітка: Питання «Що це за зайнятість?», N=312. Респондент_ки могли обрати всі варіанти відповідей, які підходили. Відмова — 1%.

Додаткова зайнятість 57% респондент_ок пов'язана зі сферою культури та креативності, а 44% в рамках додаткової зайнятості є найманими працівни_цями чи самозайнятими в інших сферах.

Під час глибинних інтерв'ю інформант_ки нерідко розповідали, що працюють у суміжній сфері. Наприклад, не в авторському кіно, а в рекламі. Таким чином, вони обирають посади відповідно до знань і навичок у більш комерціалізованих секторах.

> Скажімо, поки в Україні не було можливості продюсувати авторське кіно, вони туди навіть не лізли. А інші сміливі й відчайдушні цим займалися. Потім, коли з'явилася можливість отримувати трішки фінансування державне, вони всі, значить, кинулись робити авторське кіно. І документальне, і художнє. І тепер вони, по суті, витрачаючи частину своїх грошей, зароблених на рекламі, продюсують художнє кіно.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Існує кілька причин, чому інформант_ки мають додаткову зайнятість поза сферою ККІ. Серед них: значно вищий заробіток в іншій сфері (наприклад, в IT), який є джерелом для діяльності у сфері ККІ; неможливість поєднувати іншу зайнятість у культурі через ціннісні й ідеологічні переконання.

> Це для мене просто емоційно було б дуже складно і неможливо, то працювати у сфері культури, але не серед, наприклад, однодумиць. [...] Я не знаю жодної інституції чи структури, в якій я могла би працювати як наймана працівниця культури в Україні і де мені було би комфортно етично і політично. І тому я думаю, що для мене ближчий підхід — це заробляти гроші десь інде, якимось

> ремісничим шляхом. А продукувати якісь максимально безкомпромісні культурні продукти, які мені цікаві.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Додаткова зайнятість у сфері ККІ може бути також нестабільною. Таким чином, працівни_ця може мати декілька робіт із нестабільним графіком і заробітком. Характерно, що такі умови уможливлюють сумісництво, тому що якби на одній із робіт був фіксований графік, поєднувати її з іншими стало б неможливо.

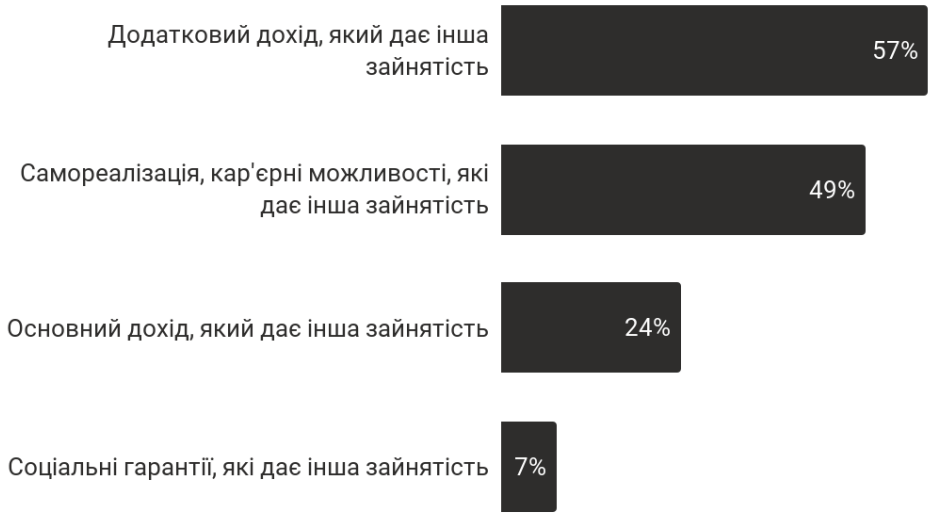
> [...] для концертної діяльності це дуже важливо — мати графік такий, flexible. Тому що якщо якась гра, то я можу сказати так: оці дні я буду відсутня і не буду виходити на зв'язок, а тут буду робити. І це легше тоді організувати, ніж у мене була би стабільна робота, з якої мені треба було [б] відпрошуватись. Я зрозуміла, що, дійсно, для концертної діяльності інший графік просто не підійшов би. Ми би не встигли на все погоджуватись тоді.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

Зазначені умови праці мають наслідком і нестабільність доходів, але також це пов'язано й зі специфікою виплат. Наприклад, якщо це діяльність на грантовій основі, працівни_ці можуть отримувати дохід через певний проміжок часу. Так, одн_а з інформант_ок зазначала, що отримує дохід за роботу через пів року.

> В мене дуже багато роботи, яка або за копійки, або поки що не оплачена. Наприклад, все, що стосується продюсування фільмів — зараз я працюю наразі без фінансування для жодного фільму. В цьому році немає, там, анімацію, яку я продюсую, там будуть гроші, але, скоріше за все, я, як продюсерка, свій гонорар зможу забрати вже після того, як ми здамо проєкт. І це буде десь, там, наприклад, в середині наступного року. А на інших проєктах у мене якісь дуже символічні гонорари, яких не вистачає.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Серед причин, чому працівни_ці суміщають зайнятості, найчастіше (57%) відзначали додатковий дохід. Для 49% важливі самореалізація, кар'єрні можливості, які дає інша зайнятість. Для майже чверті (24%) додаткова зайнятість є основним доходом. Соціальні гарантії є причиною лише для 7%.

Що є основною причиною наявності у вас іншої зайнятості?



Примітка: N=312. Респондент_ки могли обрати до трьох варіантів відповідей. Відповіді «Певний досвід», «Обов'язок/громадське навантаження», «Сімейний бізнес», «Хобі» та «Інше» — по 1%.

За словами інформант_ок у глибинних інтерв'ю, додатковий дохід є вагомою причиною іншої зайнятості, що може не лише забезпечувати потреби життєдіяльності, а й фінансувати їхню діяльність у сфері ККІ.

> Те, що я заробляю десь... ну, і те, що в принципі я заробляв на різних проєктах, я вкладаю в свої проєкти [...].
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

Водночас працівни_ці можуть приймати рішення щодо додаткової зайнятості через можливість мати стабільний дохід. Наприклад, викладання у сфері культури може не приносити великого доходу, проте він є стабільним.

> І створення ігор також, там взагалі... то взагалі немає роботи, то супер багато роботи і треба робити все. Найстабільніше — це викладання.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

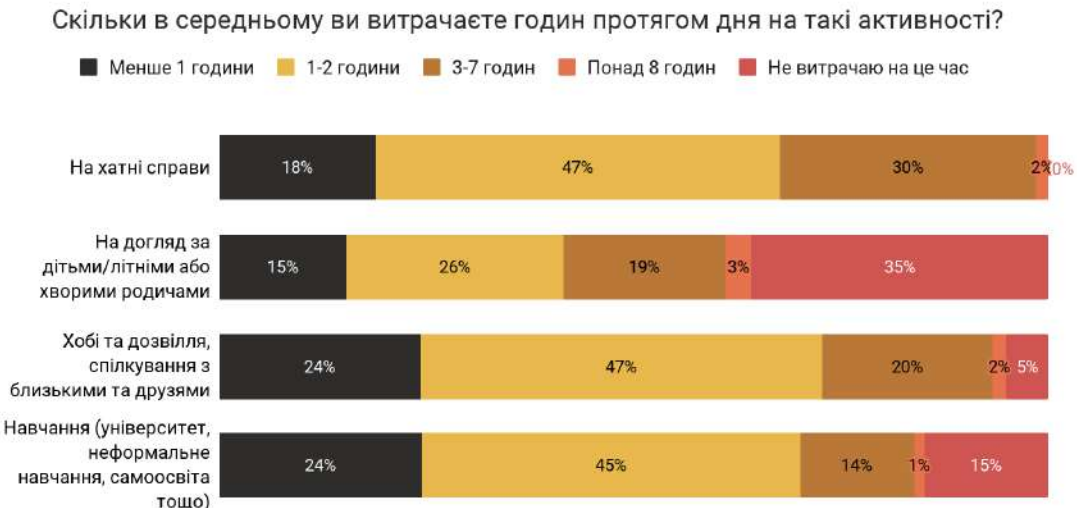
Важливою характеристикою зайнятості, яку відзначали інформант_ки в глибинних інтерв'ю, є нерівномірне навантаження. Вони можуть працювати над кількома проєктами одночасно, а потім деякий час не мати жодного. Це також відображається на нестабільності доходу працівни_ць.

> Я намагаюсь це систематизувати, але в мене може бути вихідний в середу, чи я просто можу не робити, бо я вже вигорів і нічого взагалі не можу робити, і все. Але справа в чому? Що ці люди просто стрибають з проєкту на проєкт. І головна річ — не сидіти, а впригнути в наступний проєкт.
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

46% респондент_ок витрачають більше 40 годин на тиждень на всю свою оплачувану зайнятість, 28% — 40 годин на тиждень, 24% — менше 40 годин на тиждень.

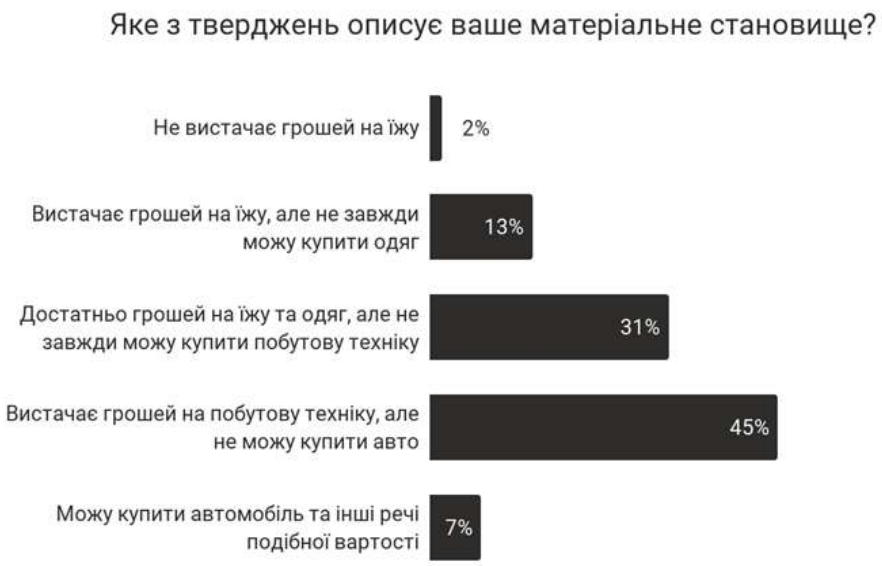
Ми запитували респондент_ок, скільки годин протягом дня вони витрачають на різні активності, щоб зрозуміти їхні часові можливості, в тому числі для оплачуваної зайнятості.

Так, на хатні справи майже половина (47%) щодня витрачає 1-2 години. 26% витрачають 1-2 години на день на догляд за дітьми/літніми/родичами з хворобами. Майже половина (47%) респондент_ок до 2 годин щоденно приділяють час хобі та дозвіллю, спілкуванню з близькими та друзями. Трохи менше (45%) респондент_ок протягом цього ж часу зайняті навчанням, під яким мається на увазі як університетська освіта, так і неформально освіта, самоосвіта тощо. Отже, респондент_ки вільний від роботи час можуть приділяти декільком активностям щодня.



Примітка: Питання «Будь ласка, вкажіть, скільки в середньому ви витрачаєте годин протягом дня на такі активності», N=812. Повні варіанти відповідей: «Менше 1 години», «1-2 години», «3-4 години», «5-7 годин», «Понад 8 годин», «Не витрачаю на це час». Відмова — до 2%, Важко сказати — до 3%.

Менше половини (45%) учасни_ць описують своє матеріальне становище так, що їм вистачає грошей на побутову техніку, але вони не можуть купити автомобіль; 32% респондент_ок мають достатньо грошей на їжу та одяг, але не завжди можуть купити побутову техніку; 13% зазначали, що їм вистачає грошей на їжу, але вони не завжди можуть купити одяг.



Примітка: Питання «Яке з тверджень найбільш точно описує матеріальне становище вашого домогосподарства на даний момент?», N=812. Відмова — 2%, Важко сказати — 1%.

Особистий дохід з урахуванням усіх доходів: офіційної, неофіційної роботи, пенсії, стипендії тощо за місяць у 22% був між 5000 та 9999 гривень, у 14% — між 10000 та 14999 гривень.

Примітка: Питання «Яким був ваш особистий дохід минулого місяця? З урахуванням усіх доходів: офіційної, неофіційної роботи, пенсії, стипендії тощо», N=812. Відмова — 9%, Важко сказати — 4%.

Ми запитували у респондент_ок, яку частину сукупного місячного доходу в середньому становив їхній дохід від діяльності у сфері ККІ протягом останнього року. У половини (51%) респондент_ок заробіток від діяльності у цій сфері стано-

вив увесь їхній місячний дохід. У 20% він становив більше половини. Водночас у 19% він становив менше половини сукупного доходу.

4.2. Інші копінгові стратегії: перепрацювання, підтримка близьких, житлові умови

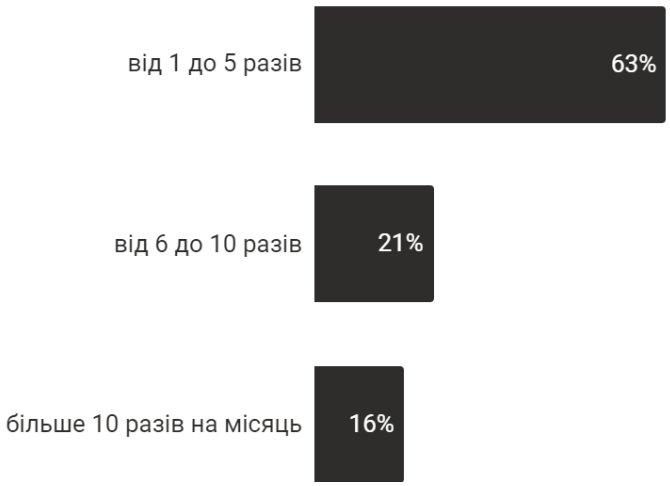
Практиками, які можна вважати копінговими стратегіями у сфері ККІ, є перепрацювання та понаднормова робота. 41% респондент_ок вважають, що обов'язково бути готов_ою до понаднормової роботи, в тому числі неоплачуваної, для побудови кар'єри у ККІ. Можливо, це свідчить про поширеність перевищень нормальної тривалості робочого часу серед найманих працівни_ць і виконання роботи в час, у який вони не планували цього робити, серед незалежних фахів_чинь.

Як висловилися інформант_ки у глибинних інтерв'ю, зайняті у ККІ погоджуються на більшу кількість роботи, коли прагнуть кар'єрного зростання у короткостроковій та довгостроковій перспективах. Наприклад, художни_ці погоджуються на безоплатне представлення своїх робіт у галереях заради наповнення портфоліо, а також очікуючи, що їхні твори стануть більш відомими.

> Тому що ще тут казати про гроші, всі раді виставлятися і принаймні отримати оформлення від галереї. Тобто виставитись якось презентабельно, в хороших рамках чи якось іще. [Пер. з рос.]
> (Експертка, сектор візуального мистецтва)

Трохи більше половини опитаних (53%) час від часу працюють уночі. Дві третини з них (63%) в середньому працюють вночі від 1 до 5 разів на місяць. Майже кож_на п'ят_а (21%) робить це частіше — від 6 до 10 разів на місяць. Щонайменше половину робочих днів на місяць працюють вночі 16%.

В середньому, скільки разів на місяць ви працюєте вночі?



Примітка: N=428.

Чоловіки працюють вночі частіше за жінок: так, серед чоловіків вночі хоча б інколи працюють 58% опитаних, а серед жінок — 47%[96]. Також вища частка респондент_ок, які працюють уночі, серед тих, хто проживає з дітьми: 54% проти 45% серед тих, у кого є діти, проте вони живуть окремо від респондент_ок. Проте високою частка працюючих уночі є і серед тих, у кого дітей немає, і становить вона 53%[97].

Найприкметніше те, що не виявлено статистично значущого зв'язку між відповідями на питання про роботу вночі та тим, чи є в респондент_ки додаткова зайнятість. Проте працюючих уночі набагато більше серед незалежних фахів_чинь, ніж серед найманих: якщо серед незалежних фахів_чинь уночі часом працюють дві третини опитаних (60%), то серед найманих працівни_ць — 38%. Це може пояснюватися тим, що незалежні фахів_чині мають більше свободи у встановленні свого графіку роботи. Якщо говорити про незалежних фахів_чинь, то не виявлено статистично значущого зв'язку між працею вночі та достатністю часу, аби виконати роботи/надати послуги в тому об'ємі і в той строк, який було замовлено.

Ще одна копінгова стратегія, яку ми виокремили, — використання допомоги близьких людей. Деякі учасни_ці інтерв'ю зазначали, що матеріальна та фінансова підтримка від близьких людей (батьків, партнер_ок) у певний час допомогла або допомагає їм працювати у сфері ККІ і зараз. Якби не ця додаткова підтримка, інформант_ки казали, що працювали б у більш «прибуткових» галузях.

> Тобто це [квартира, куплена батьками] була така матеріальна дуже важлива база для моєї роботи. Я думаю, і для прийняття певних рішень. Тому що якби стояло питання виживання, то, мабуть, я би здійснила мрію свого тата і пішла би на якусь фірму німецьку, де заробляла би якусь таку німецько-українську, щось таке, середню зарплату, і рухалася би в цій сфері, от.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

Підтримка від близьких, особливо на початку кар'єри, коли людина бере участь у волонтерствах або неоплачуваній зайнятості, на думку інформант_ок, є важливою для подальшої роботи в ККІ. Також близькі можуть допомагати не лише матеріально, а й своїми знаннями, навичками та знайомствами.

> Сьогодні якраз мені мама подзвонила і сказала, присилай, що там треба, я тобі звіт зроблю. [...] в мене мама бухгалтерка просто. [...] Вона мені все це допомагає робити. І навіть не зважаючи на те, що мама мене постійно попереджає, і все одно я можу провтикати, десь там щось заплатити, десь щось дати.
> (Експертка, сектор культурної спадщини)

Житлові умови можуть мати зв'язок із можливістю й успішністю роботи у сфері культури та креативності. Дві третини (66%) респондент_ок мешкають у житлі, яке є у їхній власності або співвласності. Майже п'ята частина (19%) мешкають в орендованому житлі.

Інформант_ки обирають бути найманими працівни_цями для того, щоб мати стабільну зарплату, щоб сплачувати оренду житла та інші життєво необхідні речі. Через це їм не вистачає часу на власні проєкти, які їм цікаві. Крім цього, незалежна діяльність у сфері ККІ інколи вимагає інвестицій у матеріали або оренду приміщення, що також потребує стабільного доходу.

---

96 Проте зв'язок між статтю та відповіддю на це питання є слабким (показник V Крамера < 0,3).

97 Проте зв'язок між місцем проживання дітей та роботою вночі є слабким (показник V Крамера < 0,3).

> Я думаю, що це важливо, тому що, наприклад, я не маю підтримки і я виживаю сама. Відповідно, мені треба знімати житло і так далі, якось себе утримувати. Тому, наприклад, я би, можливо, і хотіла займатися, бути самозайнятою і робити якісь суто власні проєкти, але я не можу собі цього дозволити. І думаю, якби в мене була така можливість, то не факт, що я би працювала зараз на постійній роботі.
> (Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

Отже, однією з копінгових стратегій у сфері може бути наявність власного житла або можливість користуватися житлом, за яке не потрібно сплачувати орендну плату. Адже плата за оренду житла забирає частину доходу, іноді немалу. Зайнятим у сфері ККІ може бути важко регулярно сплачувати орендну плату, враховуючи нестабільність зайнятості та доходів.

> Але є багато і таких як я, типа фрілансерок, які по-різному всі виживають. І, не знаю, мабуть, те, що в мене є своя квартира в Києві і це дуже велика підтримка, це, можливо, дає мені якісь певною мірою привілеї, можливість цим займатися, що принаймні я не втрачу житло. А скільки, наприклад, чи є серед моїх колежанок такі, які винаймають квартири тут — є, але вони поєднуються теж з якимись іншими роботами, більше комерційними.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Більше половини (55%) респондент_ок забезпечують основну частку доходу свого домогосподарства. У третині (30%) домогосподарств респондент_ок забезпечують основну частку доходу інші член_кині.

Інформант_ки зазначали, що розміри зарплати та/або доходів не дозволяють забезпечувати комфортне життя, тож вони шукають джерела додаткових доходів або матеріальної підтримки.

> [...] якщо ти там починаєш працювати, в цій галузі, то дуже важливо мати якусь ще фінансову підтримку від батьків чи шукати якусь роботу. Я коли починала, теж в мене була зарплата прямо дуже низька, я шукала якусь фінансову підтримку батьків, намагалась робити якісь переклади по роботі.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

Мати навички в іншій або суміжній сфері зайнятості може бути ще однією стратегією виживання. Знання, навички можуть сприяти додатковій зайнятості, яка уможливлює зайнятість у ККІ.

> Але працюючи з неприбутковою організацією, розраховувати на комфорт, мені здається, досить важко. Тому важливо також мати якийсь резерв альтернативних способів заробітку. Я паралельно відвідую курси ілюстрації, тобто розвиток хард-скілу. Або знання якогось стоп-моушн, дизайну або веб-дизайну. Він важливий.
> (Експертка, сектор культури та креативних індустрій)

4.3. Досвід зайнятості у ККІ під час пандемії COVID-19

По 21% опитаних зазначили, що втратили основну та додаткову зайнятість, 10% були відправлені в неоплачувану відпустку під час локдауну, 4% припинили діяльність як фізична особа — підприємець. Окрім цього, п'ята частина (20%) знайшли додаткову зайнятість під час пандемії, 8% зареєструвалися як фізична особа —

підприємець. «Важко сказати» обрали 34% респондент_ок. Можливо, це пов'язано з тим, що становище респондент_ок могло декілька разів змінюватися, зважаючи на тривалий період пандемії та різні карантинні обмежувальні заходи.

Які судження відображають ваш досвід під час пандемії COVID-19?

Примітка: Питання «Будь ласка, з перелічених суджень оберіть всі, які відображають ваш досвід під час пандемії COVID-19», респондент_ки могли обрати декілька варіантів відповіді; N=812. Відмова — 2%, Важко сказати — 34%.

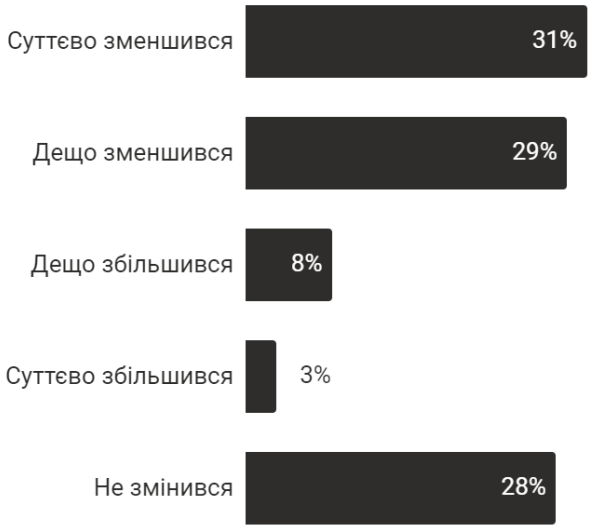
На думку одн_ієї з експерт_ок, втрата зайнятості внаслідок пандемії може бути пов'язана з тим, що продукти сфери культури та креативності не належать до базових і першочергових потреб людини, тому в умовах пандемії люди менше користувалися послугами, пов'язаними з цією сферою.

> [...] фотографії — це не сфера першої необхідності, якої люди потребують. Якщо ресторани намагались налагодити якусь дистанційну доставку чи ще щось, як і супермаркети, то фотографії, ну що? Ти можеш вдома щось знімати. Знову-таки, всі бренди, всі намагалися на цьому секторі зекономити. [Пер. з рос.]
> (Експертка, сектор візуального мистецтва)

Пандемія COVID-19 призвела для незалежних фахів_чинь до таких наслідків: у 49% зменшилася кількість проєктів/замовлень, 13% втратили всі проєкти/замовлення, у 9% збільшилася кількість проєктів/замовлень. 24% вважають, що пандемія ніяк не вплинула, а 4% не вели діяльність як незалежні фахів_чині на початок пандемії.

Ми запитали, наскільки змінився рівень доходів від усієї оплачуваної зайнятості під час пандемії. У більшості респондент_ок дохід тією чи іншою мірою зменшився. 31% відповіли, що суттєво зменшився, 29% — дещо зменшився. Дохід не змінився у 28%.

Як змінився ваш рівень доходів від всієї оплачуваної зайнятості під час пандемії COVID-19?



Примітка: N=812. Важко сказати — 1%.

У зв'язку з пандемією у 20% респондент_ок зменшилася кількість часу, яку вони витрачають на оплачувану зайнятість. Ймовірно, це пов'язано зі зменшенням кількості проєктів і замовлень у незалежних фахів_чинь та з простоями в установах, де працюють наймані працівни_ці[98]. У 14% кількість часу збільшилася, у 13% — суттєво зменшилася, у 6% — суттєво збільшилася. У 46% кількість часу не змінилася.

> Нас відправляли на так званий «простой, 2/3». [...] Ну, зменшення заробітної плати. Якесь там зменшення частини, і ми сиділи вдома. Ну, як би повністю не лишали нас заробітної плати, а зменшували дві третини. Ну, я бухгалтерії цієї не знаю. Знаю, що писали на 2/3 заробітної плати без виходу на робоче місце. Представниця комунального закладу культури

Пандемія COVID-19 вплинула не лише на наявність чи брак роботи, а й на умови праці. Працівни_ці вимушені були перейти працювати в онлайн. Організаційні зміни торкнулись і логістики: у деяких випадках працівни_ць почали привозити на роботу та відвозити додому.

> На початку ми намагалися якось міксувати, хто виходить, хто не виходить, оскільки були проблеми з працівниками, як вони доберуться до роботи. Не всі живуть у Києві. Хтось живе за містом. Виходили, там, два через два. Але, там, через 2 тижні ми зрозуміли, що немає ніякої в цьому необхідності, ми організували доставку, [...] ще люди, які з машинами, вони створили картки забору

98 Простій — це зупинення роботи, викликане браком організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (ст. 34 КЗпП України). Час простою не з вини працівни_ці, зокрема на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівни_ці розряду (окладу) (ст. 113 КЗпП України).

> всіх працівників, і всі виходили на роботу. Або, там, працювали вдома, в кого є така можливість.
> (Експертка, сектор дизайну і моди)

Інформант_ки зазначали, що пандемія вплинула на реорганізацію діяльності організації у зв'язку з неможливістю довгострокового планування. Так, деякі організації перейшли на короткострокове планування зайнятості, а замість проведення однієї масштабної події почали зосереджуватися на кількох невеликих.

> [...] зараз з тими новими викликами ковідними сказати про стабільність... Ми навчились минулого року працювати і жити зараз. Не думаючи наперед, надовго. Якщо раніше ми планували фестивалі на рік мінімум, то зараз максимум на місяць можемо щось планувати.
> (Експерт, сектор культури та креативних індустрій)

Розділ 5. Правова обізнаність і порушення

5.1 Обізнаність із веденням підприємницької діяльності

Як і в будь-якій сфері суспільних відносин, що регулюється правом, у сфері праці та підприємницької діяльності стаються порушення. У різних секторах економіки працівни_ці нерідко стикаються з неналежними умовами праці, порушеннями, пов'язаними з оплатою праці та із забезпеченням соціальних гарантій (як-от з виплатою лікарняних чи наданням відпустки). Порушення супроводжують також діяльність самозайнятих.

У цьому розділі йдеться про те, наскільки зайняті у сфері ККІ обізнані зі своїми правами, які порушення найчастіше трапляються у їхній діяльності і що працівни_ці та самозайняті готові робити, якщо порушення зачіпає безпосередньо їх.

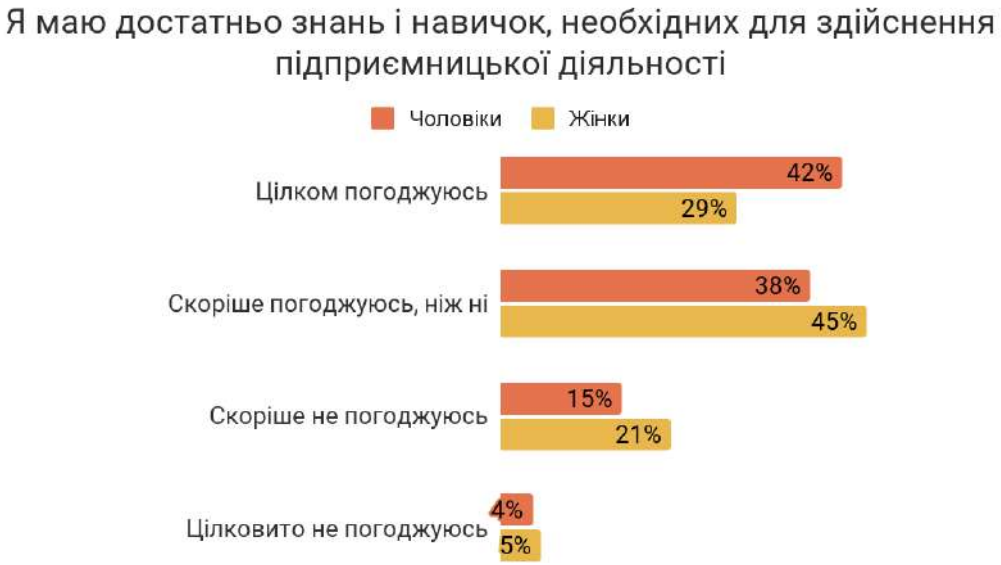
Щодо самозайнятих, то ми передусім прагнули відштовхнутися від їхньої самооцінки власної спроможності вести підприємницьку діяльність в її юридичному аспекті.

Лише 37% незалежних фахів_чинь цілком погодилися, що мають достатньо знань і навичок, необхідних для здійснення підприємницької діяльності. Серед тих незалежних фахів_чинь, які не зареєстровані як ФОПи, цей відсоток є ще нижчим: так, цілковиту впевненість серед них відчуває лише третина (31% проти 39%).

Примітка: Питання «Наскільки ви погоджуєтеся з кожним із запропонованих суджень?». N=531. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між наявністю реєстрації як ФОП і оцінкою твердження.

Натомість майже чверть незалежних фахів_чинь — 21% — скоріше та цілковито не погоджуються з тим, що мають необхідні знання. Серед самозайнятих без ФОПа таких майже третина (29%). Серед ФОПів цей показник становить 20%, що також є досить високим, особливо беручи до уваги, що 35% з них зареєстрували ФОП ще до 2015 року. Проте статистично значущого зв'язку у відповіді на це питання серед ФОПів залежно від року реєстрації не виявлено. Втім, досить очікувано є статистично значущий зв'язок залежно від того, до якої вікової групи належить респондент_ка: респондент_ки старших вікових груп демонструють дещо більшу впевненість у володінні необхідними знаннями та навичками (що старша людина,

то більше у неї навичок і знань у цілому). На впевненість впливає і стать респондент_ки: майже 42% незалежних фахівців-чоловіків цілком погодилися, що мають достатньо знань і навичок, необхідних для здійснення підприємницької діяльності, а серед незалежних фахівчинь — лише 29%[99].



Примітка: Питання «Наскільки ви погоджуєтеся з кожним із запропонованих суджень?». N=531, з них чоловіки n=327, жінки n=204. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між статтю і оцінкою твердження.

Підприємницька діяльність потребує широкого спектру знань і навичок — від навичок самоорганізації та планування до навичок переговорів і ризик-менеджменту. Проте якщо самозайняті, які не відкривали ФОП, або надають послуги на підставі цивільно-правових договорів (у формі договору підряду або договору надання послуг), за яких оформленням необхідних документів, сплатою податків тощо займається замовни_ця послуг, або провадять діяльність без оформлення відносин («у тіні»), для ФОПів обізнаність з юридичною та бухгалтерською стороною ведення діяльності є дуже важливою. Саме виконав_иця послуги є відповідальн_ою за здійснення господарської операції[100] та правильність її оформлення. Попри важливість цих знань, майже третина (30%) респондент_ок, які зареєстровані як ФОПи, скоріше та цілковито не погоджуються з тим, що мають достатню обізнаність щодо юридичної та бухгалтерської сторони діяльності ФОПа, аби вести свою діяльність. Цікаво, що статистично значущого зв'язку у відповіді на це питання серед ФОПів залежно від року реєстрації не виявлено — тобто зв'язку між стажем ведення підприємницької діяльності як ФОП і самооцінкою обізнаності з юридичною та бухгалтерською стороною діяльності ФОПа немає.

Незалежно від того, на підставі якого типу договору людина надає послуги, трапляється, що умови договору порушуються. Ми запитали незалежних фахів_чинь, чи вони знають, що робити у такому випадку. Майже третина (28%) з них

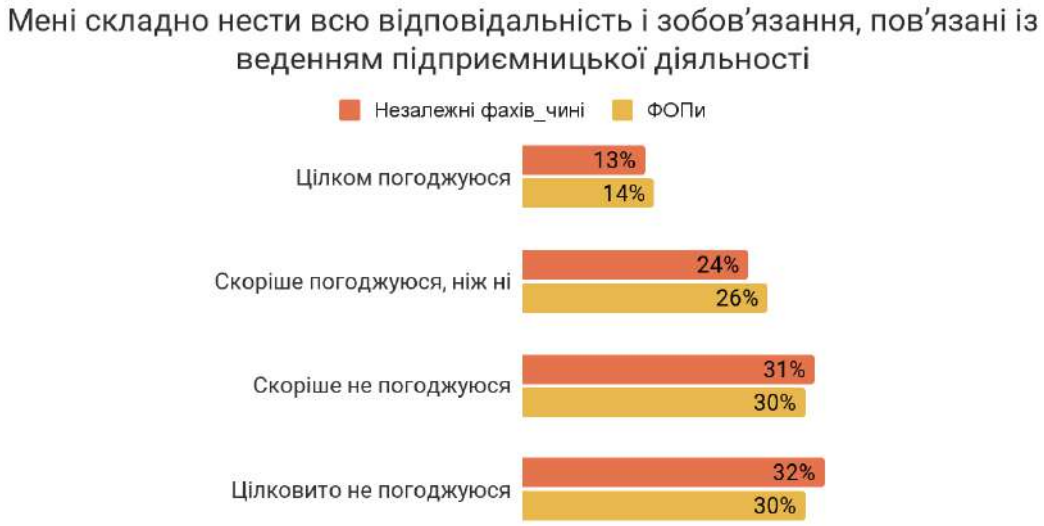
99 Втім, у всіх випадках (наявність ФОП, належність до певної вікової групи та приписана стать) зв'язок між ознакою та відповіддю на це питання є слабким (показник V Крамера < 0,3) і потребує подальших досліджень.

100 Відносини між замовником і фізичною особою — підприємцем регулюються Господарським кодексом України.

скоріше або цілковито не погоджуються із твердженням, що знають, що робити у випадку порушення договору.

Якщо подивитися на розподіл відповідей лише серед ФОПів, то знову зринає статистично значущий зв'язок[101] за статтю: 38% чоловіків проти 27% жінок цілковито погодилися з тим, що знають, що робити в ситуації, коли договір, укладений з ними, порушується. При цьому, хоча статистично значущого зв'язку у відповідях залежно від стажу (року реєстрації) ФОПа знову не виявлено, серед чоловіків частка тих, хто відкрили ФОП раніше 2015 року, є вищою і становить 38% проти 31% серед жінок.

Ми також запитали незалежних фахів_чинь, наскільки їм складно нести всю відповідальність і зобов'язання, пов'язані з веденням підприємницької діяльності. Малося на увазі виконання всіх робіт із планування, пошуків замовни_ць, комунікації з ними тощо: бути власн_ою менеджер_кою, бухгалтер_кою, піарни_цею. Дуже велика частка незалежних фахів_чинь — 39% — цілком або скоріше погоджуються з тим, що їм складно нести відповідальність, пов'язану з веденням підприємницької діяльності. Також цікаво, що серед ФОПів ця частка лише трохи нижча і становить 37%. Тобто навіть ті ФОПи, які вже мають досвід підприємницької діяльності, відчувають складнощі з нею.



Примітка: Питання «Наскільки ви погоджуєтеся з кожним із запропонованих суджень?», незалежні фахів_чині (n=531), ФОПи (n=436). Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між статусом зайнятості і оцінкою твердження.

Цілковито не погоджуються з тим, що їм складно нести відповідальність, пов'язану з веденням підприємницької діяльності, лише третина опитаних (30%). Причини такого розподілу відповідей, звісно, ще потребують подальшого дослідження. Проте серед можливих причин високої частки тих, кому займатися підприємництвом, по суті, складно, може бути низький і недостатній рівень обізнаності з правами та обов'язками підприєм_иці, що, власне, демонструє розподіл відповідей на попередні питання. Якщо говорити про ФОПів, то серед тих, хто цілковито не погодилися із твердженням, що мають достатню обізнаність з юридичною і бухгалтерською стороною діяльності ФОПа, аби вести свою діяльність, цілком

101 Проте зв'язок між ознакою та відповіддю на це питання є слабким (показник V Крамера < 0,3) і потребує подальших досліджень.

або скоріше погоджуються з тим, що їм складно нести відповідальність, пов'язану з веденням підприємницької діяльності, більше половини — 52%[102]. Може бути і більш структурна причина — складність і недостатня прозорість самих процедур, необхідних для ведення цієї діяльності. Про це також говорила одна з наших експерт_ок під час глибинних інтерв'ю:

> Але, насправді, все одно дуже складно це все знаходити [інформацію про підприємницьку діяльність]. Бісить, що це так незрозуміло. І таке враження, що це спеціально зроблено незрозуміло, для того щоб треба було ще когось наймати. Як, знаєш, в державних установах цю справку можна отримати за 2 тижні, але от є юридична контора, яка це зробить за день. І це трохи напрягає. [...] Типу, я зараз розумію, що просто музиканти не хочуть бути ФОП, через те що ти відчуваєш, що більше втрачаєш і часу, і нервів, і грошей, ніж отримуєш. (Експертка, аудіальне мистецтво)

Крім того, іншою можливою причиною цього може бути те, що частина респондент_ок обрали підприємницьку діяльність під тиском обставин і насправді не були і не є готовими до неї. Позиція наймано_ї працівни_ці ні не потребує такої великої обізнаності, ні, головне, не передбачає такого рівня відповідальності. Натомість ФОПами можуть ставати не завжди безпосередньо тому, що мають бажання і готовність бути підприєм_ицями.

Справді, респондент_ки, які цілковито не погоджуються з тим, що почуваються підприєм_ицями, набагато частіше цілковито погоджуються з тим, що відчувають складнощі з несенням усієї відповідальності та зобов'язань, пов'язаних із веденням підприємницької діяльності: серед них про це говорять 62% (проти 23% серед тих, хто цілковито погоджується з тим, що відчуває себе підприємцем).

Примітка: Питання «Наскільки ви погоджуєтеся з кожним із запропонованих суджень? Я відчуваю себе підприємцем» мало 4 варіанти відповідей: «Цілком погоджуюся», «Скоріше погоджуюся, ніж ні», «Скоріше не погоджуюся», «Цілковито не погоджуюся». Перші дві відповіді було об'єднано у варіант «Відчувають себе підприємцями», а останні

102 Зв'язок між оцінкою твердження про обізнаність та оцінкою твердження про складність нести відповідальність є очікувано сильним (показник V Крамера > 0,5).

дві — у «Не відчувають себе підприємцями». N=531. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між твердженням “Я відчуваю себе підприємцем” і оцінкою твердження.

Так само серед тих, хто цілковито не погоджується, що «відкрити ФОП» було більше їхнім власним бажанням, ніж спричиненим обставинами зайнятості у сфері, 58% цілком погоджуються з тим, що відчувають складнощі з несенням усієї відповідальності та зобов’язань, пов’язаних із веденням підприємницької діяльності (проти 18% серед тих, хто цілком погоджується, що відкриття ФОП було їхнім власним бажанням).

Примітка: Питання «Наскільки ви погоджуєтеся з кожним із запропонованих суджень? Зареєструватися як фізична особа — підприємець (“відкрити ФОП”) було більше моїм власним бажанням, ніж спричинене обставинами зайнятості у секторі» мало 4 варіанти відповідей: «Цілком погоджуюся», «Скоріше погоджуюся, ніж ні», «Скоріше не погоджуюся», «Цілковито не погоджуюся». Перші дві відповіді було об’єднано у «Відкрити ФОП було моїм власним бажанням», а останні два — у «Відкрити ФОП не було моїм власним бажанням». N=531. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між твердженням “Зареєструватися як фізична особа — підприємець (“відкрити ФОП”) було більше моїм власним бажанням, ніж спричинене обставинами зайнятості у секторі” і оцінкою твердження.

Одна з інформант_ок розповіла, що певний час зволікала з реєстрацією ФОП. Зробила це тоді, коли у неї з'явилися проєкти з відповідними вимогами. Інформантка висловилася таким чином:

> Ну, це була їхня [клієнт_ок/замовни_ць] ініціатива. Але для мене це було окей. Тобто сама би я його не відкривала, тому що я тоді взагалі не знала всі ці бюрократичні справи, і тоді це було складніше, ніж зараз. [...] Але просто одразу з’являлися ще якісь проєкти чи якісь справи, де цей ФОП був необхідний. І взагалі, ідея сплати податків і формалізація роботи мені дуже подобається. Я взагалі вважаю, що всі самозайняті повинні перестати шукати собі ФОПи, щоб оформити якийсь дохід, а нормально оформитись і працювати. У цьому плані я була за. Просто мені не подобалась ідея додаткової бюрократії. (Експертка, сектор літературної та видавничої справи)

Інша інформантка пояснює мотивацію оформити ФОП тим, що його наявність суттєво розширює доступ до грантового фінансування її роботи:

> Просто є відчуття, що це потрібно робити. По-перше, виходити все ж таки з тіньової всієї історії, це важливо. А по-друге, наприклад, якщо, там, подаватися... Я взагалі нікуди не подаюсь, щоб ти зрозуміла. Я не сиджу, нікуди взагалі ніколи не пишу заявки. Але, наприклад, минулого року я зустріла парочку цікавих пропозицій. Наприклад, коли ми для дітей могли якогось прикольного викладача привезти з-за кордону, ну, якийсь обмін. І тоді там були якісь пункти чи вимоги, що вони не фізичним лицям давали. Ну, для школи танцю дитячої це може бути корисно. Ну, в плані подачі якихось грантів.
> (Експертка, сектор перформативного та сценічного мистецтва)

І, знову ж таки, серед респондент_ок, які цілком погодилися, що за умови збереження того ж рівня доходу віддали б перевагу можливості бути найман_ою працівни_цею, третина (31%) цілком погоджується, що відчуває складнощі з несенням усієї відповідальності та зобов'язань, пов'язаних із веденням підприємницької діяльності (проти лише 12% серед тих, хто цілковито не погодилися б стати найман_ою працівни_цею навіть при збереженні того ж рівня доходу)[103].

5.2 Порушення прав незалежних фахівчи_нь

Ми також вирішили з'ясувати, з якими порушеннями своїх прав з боку замовни_ць послуг найчастіше стикаються незалежні фахів_чині, провадячи свою діяльність. Для цього ми попросили їх оцінити за шкалою від 1 до 5 (де 1 — дуже рідко, а 5 — дуже часто), як часто особисто з ними траплялися такі ситуації.

103 Зв'язок між оцінкою судження «Мені складно нести всю відповідальність і зобов'язання, пов'язані з веденням підприємницької діяльності» та судженнями «Я відчуваю себе підприємцем», «Зареєструватися як фізична особа — підприємець ("відкрити ФОП") було більше моїм власним бажанням, ніж спричинене обставинами зайнятості у секторі» та «Я надав би перевагу бути найманим працівником за умови збереження того ж рівня доходу» в усіх трьох випадках є слабким (показник V Крамера < 0,3).

Примітка: Питання «Як часто з вами траплялися перераховані нижче ситуації?», «Важко сказати» — в межах до 3%, N=531.

З відповідей респондент_ок бачимо, що найчастіше вони стикалися з тим, що замовни_ця вимага_ла завершити роботу у коротший строк, ніж було домовлено (17% стикалися з цим часто або дуже часто) та не хоті_ла укладати договір (16% стикалися з цим часто або дуже часто). Третьою досить поширеною ситуацією є зволікання з виплатою гонорару: 14% опитаних незалежних фахів_чинь відповіли, що часто або дуже часто вони стикалися з виплатою гонорару замовни_цею через дуже тривалий час після надання послуг/виконання робіт. З цілковитою невиплатою гонорару або виплатою гонорару бартером часто і дуже часто стикалася відносно невисока частка опитаних — 6% і 5% відповідно. Проте частину свого гонорару часто і дуже часто недоотримували вже 8% опитаних.

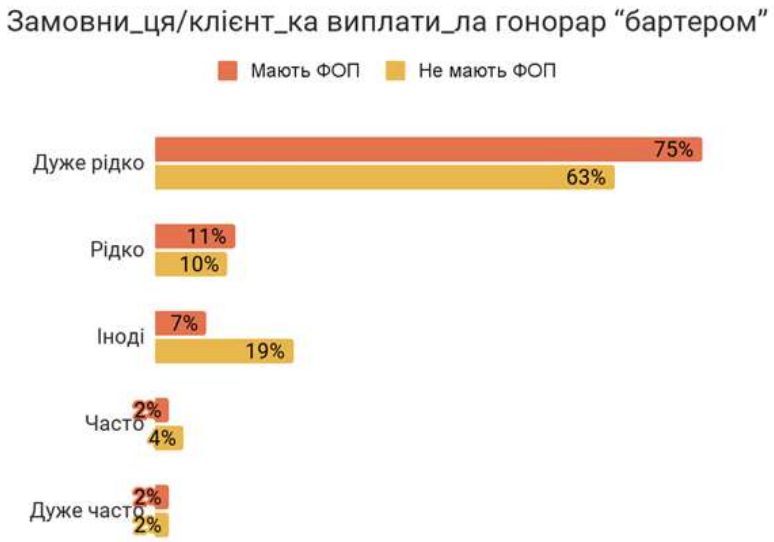
Дуже промовистим є також той факт, що жодна із ситуацій, запропонованих для оцінки, не зібрала більше 75% тих, хто стикалися з нею дуже рідко. Тобто цілком можна робити припущення про зовсім не поодинокість таких ситуацій у діяльності окремо_ї незалежно_ї фахів_чині. Менше половини опитаних сказали, що три найбільш розповсюджені порушення ставалися з ними дуже рідко. Виплата гонорару через дуже тривалий час після надання послуг дуже рідко ставалася лише з 41% респондент_ок, небажання замовни_ці укладати договір — дуже рідкісна ситуація для 50%, вимоги замовни_ці виконати послуги швидше, ніж було домовлено, — для 49% опитаних.

Загалом, серед незалежних фахів_чинь, які мають оформлений ФОП, частка тих, з ким більшість описаних ситуацій ставалися часто і дуже часто, здебільшого є дещо нижчою. Статистично значущий зв'язок із ФОПами та тими, в кого ФОПа немає, проявляється в оцінці таких ситуацій як:

- замовни_ця взагалі не виплати_ла гонорар (це дуже рідко ставалося із 78% ФОПів проти 67% тих, у кого ФОПа немає);

Примітка: N=531, з них мають ФОП n=436, не мають — n=95. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між наявністю реєстрації як ФОП і оцінкою ситуації.

- замовни_ця виплати_ла гонорар «бартером» (це дуже рідко ставалося із 75% ФОПів проти 63% тих, у кого ФОПа немає);



Примітка: N=531, з них мають ФОП n=436, не мають — n=95. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між наявністю реєстрації як ФОП і оцінкою ситуації.

- замовни_ця/клієнт_ка вимага_ла виконання робіт/надання послуг у коротший строк, ніж передбачала домовленість (це дуже рідко ставалося із 51% ФОПів проти 40% тих, у кого ФОПа немає).

Примітка: N=531, з них мають ФОП n=436, не мають — n=95. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між наявністю реєстрації як ФОП і оцінкою ситуації..

Попри те, що зв'язок між наявністю ФОПа й оцінкою цих суджень є слабким (показник V Крамера < 0,3), все ж різниця є досить промовистою і в усіх випадках становить мінімум 10%, тому, з огляду на невелику представленість у вибірці незалежних фахів_чинь без ФОПа, подальше дослідження цієї тенденції є досить виправданим.

Пояснити виявлену різницю у відповідях респондент_ок залежно від наявності ФОПа на певному базову рівні досить нескладно. Адже ті незалежні фахів_чині, які ФОПа не мають або надають послуги на умовах ЦПД, менше впливають на зміст цих договорів. Окрім того, як продемонстрував розподіл відповідей на попередні питання, вони також, за власною оцінкою, мають менше необхідних знань і навичок для ведення підприємницької діяльності, ніж ФОПи, або взагалі працюють без юридичного оформлення відносин із замовни_цею своїх послуг. Відповідно, за браку договору для замовни_ці значно легше як піти на порушення в оплаті роботи, так і взагалі залишити виконав_ицю без оплати. Цей карт-бланш, який має замовни_ця у такій ситуації, стосується не лише оплати праці, а й умов, пов'язаних із термінами, об'ємом та іншими характеристиками виконання послуг. За браку договору, де фіксуються ці умови надання послуг, замовни_ця може змінювати свої вимоги до виконав_иці, а та залишається незахищен_ою від цього.

Про це розповідали й експерт_ки під час глибинних інтерв'ю. Замовни_ці можуть відмовлятися укладати договір узагалі або перед початком надання послуг, що легалізує можливість не виплачувати чи затримувати гонорар.

> ...Того що, наприклад, це люди, яким виплачується зарплата останнім — або через рік, або через півтора, або можуть сказати, що вони не будуть виплачувати. І тут починаються маніпуляції. А ми не можем підписувати з вами договір. Ми підпишемо з вами договір після проєкту. А ви взагалі в нас не працювали. Або нам не подобається ваша робота, ми вам не заплатимо.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

> Ну, як справляються, так, найчастіше відбувається таке, що справді кидають на гроші. [...] У мене був такий негативний досвід — це в роботі з галереєю, те, що ми домовилися на певну суму, що я роблю виставку. У підсумку цей

директор просто, як то кажуть, відморозився, так, сказав, що в нас письмової домовленості ніякої не було. [Пер. з рос.]
(Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Деякі експерт_ки ділилися власним досвідом або досвідом колег, коли гонорари не виплачувалися від пів року до кількох років або не виплачувалися зовсім. Розмір гонорару також міг бути зменшений наприкінці проєкту без попередження.

Тобто це така загальна як би... ну, є така практика, і це все на добровільних засадах, і зараз знову про це йдеться. Тобто можна сказати, що я ніби отримую ринкову ціну, зарплатню. Але по виходу вона може бути отримана насправді мною наступного року. Це ніколи не буде дата в дату. І я її можу отримати зовсім не в тій сумі, не в тій кількості, а пожертвувати, там, до 50%, там, 6 місяців фактично я можу отримувати роботу за 3 місяці, на якій я буду потім ще жити, можливо, 6 місяців.
(Експертка, сектор дизайну та моди)

І кажуть: «Ми вам заплатимо через... коли будемо дознімати повний метр». Ну, це теж проєкт, у якому я працювала, не буду називати назви. Але вони зняли короткий метр, у якому не заплатили нікому. Нікому не заплатили, окрім техніків. І кажуть: «Ми вам заплатимо, коли будемо знімати повний метр».
(Експертка, сектор дизайну та моди)

Які завгодно. Тобто від того, що, там, можуть пообіцяти, наприклад... У мене був випадок, я працювала певний час на проєкті і розраховувала приблизно на одну суму. Звісно, вона все одно не була співрозмірна затраченим зусиллям. Це від початку було зрозуміло, що основна моя мета була — здобути досвід, а не заробити грошей. Але врешті виявилося, що ця сума зменшилась разів у 6.
(Експертка, сектор літератури та видавничої справи)

Нам також розповідали про випадки, коли замовни_ці змінюють розмір гонорару, роблячи його нижчим за ринкові ціни або знижуючи гонорар, встановлений виконав_ицею.

[...] Щоб замовник подивився, чи мої ціни відповідають ринковим. І це було дуже странно. І потім, коли вони начебто погодились на той рейт, який я написала, виявилося постфактум вже, коли я почала працювати, що замовник подивився середні ціни, середні зарплати ілюстраторів на «Ворк.юа», і мій рейт виявився вищим, і тому він його типу понизив.
(Експертка, сектор дизайну та моди)

Навіть якщо гонорар є доволі високим, він усе одно може не відповідати реально витраченому часу, а замовни_ця має нереалістичні вимоги до виконання: надає велику кількість правок, вимагає виконати роботи в нереалістичні строки, змушує працювати на вихідних.

Але в перерахунку на обсяг роботи, який я зробила, виявилося доволі мало [грошей]. І оскільки це була така велика сума, мені постійно нею як би трясли в обличчя і казали: от, ми платимо тобі стільки грошей, а ти не хочеш вносити додаткові поправочки, і взагалі ще тут сперечаєшся.
(Експертка, сектор дизайну та моди)

Серед інших проблем з оплатою праці під час глибинних інтерв'ю розповідали, що іноді замовни_цям доводиться нагадувати про те, щоб вони робили оплату.

> Про оплату часто доводиться нагадувати. Умовно, в мене жодного разу не було такого, щоб мені взагалі не заплатили гроші. Але тобі доводиться, не знаю, писати кілька імейлів, щоб зрозуміти, коли буде оплата. Є видавництва, які оплачують гонорар частинами, і це може тривати по кілька місяців. І часто там важко зрозуміти, коли взагалі будуть гроші.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

Під час глибинних інтерв'ю згадували також про порушення авторських прав. Зокрема, у секторі візуального мистецтва розповідали про складнощі із встановленням авторства для творів, а також недотримання авторських прав під час продажу робіт. Натомість у секторі аудіовізуального мистецтва розповідали про ситуації, коли продюсер_ка може змінити або відсторонити членів команди, які мають авторство фільму.

> А права в нас усі записуються на продюсера. В нас «Держкіно» має справу тільки з продюсером. І в нас була купа конфліктних ситуацій, коли продюсер може змінити... кого завгодно.
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

Однак одна з експерт_ок також розповідала, що зараз відбувається багато подій, які покликані підвищити обізнаність з авторським правом:

> Або з авторського права зараз багато лекцій відбувається, бо також не дуже зрозуміло людям, які виробляють якийсь індивідуальний продукт, як його захистити від подальшого використання абощо.
> (Експертка, сектор культурних та креативних індустрій)

Поміж іншого відбуваються порушення з фінансовими аспектами авторського права, а саме виплатою роялті. Експерт_ки з різних секторів ККІ розповідали, що державні підприємства та канали можуть змушувати автор_ок підписувати контракти, у яких вони відмовляються від виплат за свої авторські твори. Інша сторона цієї проблеми полягає в тому, що автор_ки творів мистецтва часто не знають про існування авторських відрахувань і сприймають це як гонорар, що дає можливість замовни_цям недоплачувати їм кошти.

> [...] коли ми виступаємо на державних каналах, то в документах завжди пишуть, що музикант відмовився від 900, 1500 гривень роялтіз. І ми такі... ну, ми не відмовляємося. Вони: ви або підписуєте контракт, або у нас не виступаєте. [...] Тому що реально дуже багато хто не знає про авторські відрахування. Думають, що це то саме, що гонорар. Якщо ти погоджуєшся на телебаченні виступати безкоштовно, ти розраховуєш на роялтіз. Тому що це державне телебачення. Кожну хвилину, типу, виконання твоїх пісень тобою, не тобою, ти маєш отримувати гроші.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

> Коли почали в договорах «Держкіно» в операторів, у художників забирати роялті! Тобто ви зараз підписуєте договір, що ви за цю зарплатню відмовляєтеся від своїх майнових авторських прав. А немайнові? А в нас і немайнові почасти

порушуються. Ви подивіться, скільки разів вони пишуть оператора або художника[104].
(Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

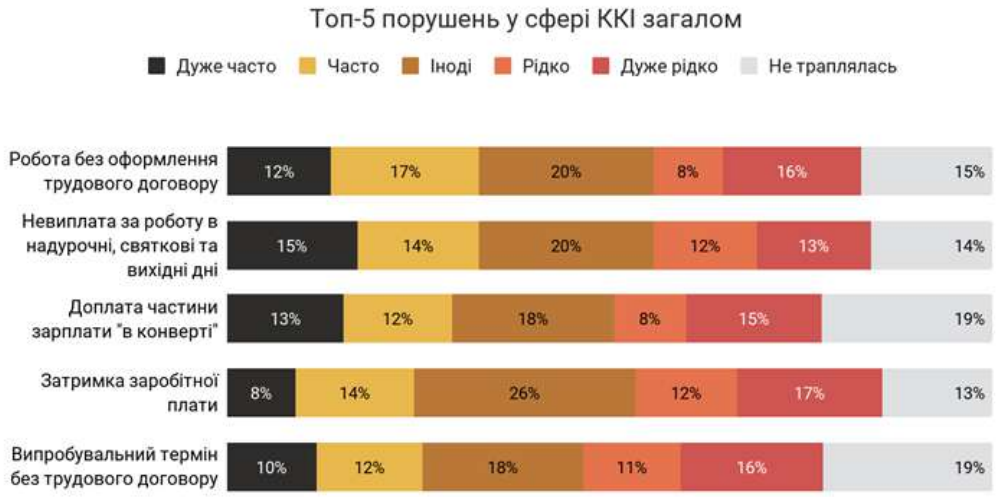
5.3 Порушення трудових прав у ККІ: досвід найманих працівни_ць

Держпраці вказує, що в Україні до найбільш поширених ситуацій порушення трудових прав при наймі на роботу входять ситуації коли: роботодав_иця пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудових відносин; проходження випробувального терміну триває більше 3 місяців; роботодав_иця пропонує пройти стажування замість випробувального терміну; роботодав_иця пропонує працювати без оформлення трудових відносин[105]. Щоб дізнатися, які порушення трудових прав найчастіше трапляються у сфері ККІ, ми питали в респондент_ок їхню оцінку щодо сектору загалом та їхнього особистого досвіду зокрема.

Найпоширеніші ситуації у сфері ККІ частково співпадають з ситуаціями, які розповсюджені в Україні загалом. На думку опитаних у сфері, роботодав_иці пропонують працювати без оформлення трудових відносин — 28% погодилися з тим, що це відбувається часто або дуже часто, 20% повідомили про нечасті випадки. Чверть респондент_ок вказали, що це трапляється рідко. Примітно, що 12% вказали, що їм важко відповісти, чи стаються такі ситуації. Можна припустити, що такі ситуації могли траплятися, але респондент_ки не були впевнені, що оформлені без трудових відносин. Поширеним у сфері ККІ також є проходження випробувального терміну без укладення трудового договору — 22% респондент_ок вважають, що це трапляється часто або дуже часто, натомість майже третина (27%) вважають, що це трапляється рідко. Примітно, що тут також 15% респондент_ок було важко відповісти, чи трапляються такі випадки.

104 За ст. 17 Закону України «Про авторське право і суміжні права», автор_ками аудіовізуального продукту є режисер_ка, автор_ка сценарію, оператор_ка-постановни_ця, художни_ця-постановни_ця та автор_ка музичного твору. Експерт_ка зазначає, що порушення полягає у тому, що не всіх, кого належить, записують в автор_ок (вказують автор_ками).

105 Дебет-Кредит: Бухгалтерські новин (2018). ТОП-4 найпоширеніших порушень трудового законодавства, https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/51790



Примітка: Питання: «Будь ласка, оцініть, як часто кожна ситуація трапляється у сфері культури загалом і як часто вона траплялася особисто з вами. Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — "дуже рідко", а 5 — "дуже часто"»: «Роботодавець пропонує працювати без оформлення трудових відносин (замість укладання трудового договору пропонує укласти цивільно-правову угоду, пропонує відкрити ФОП, пропонує працювати на підставі усної домовленості)»; «Роботодавець не дотримується гарантій в оплаті праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо»; «Роботодавець доплачує частину зарплати "в конверті"»; «Заробітна плата виплачується з затримкою»; «Роботодавець пропонує пройти випробувальний термін без оформлення трудового договору». «Важко відповісти» — від 10% до 15%, N=551 (наймані працівни_ці та респондент_ки, які були найманими).

Інші найпоширеніші ситуації порушення трудових прав у сфері культури та креативності стосуються оплати праці. Майже третина (29%) вважають, що невиплата за роботу в надурочні, святкові та вихідні дні трапляється часто та дуже часто, а ще 20% вказали, що таке трапляється іноді. Ще одним поширеним порушенням є доплата частини зарплати «в конверті» — з цим погодилися чверть (25%) працівни_ць. Також майже чверть респондент_ок зазначили, що часто або дуже часто трапляється затримка заробітної плати. 14% респондент_ок вказали, що їм важко відповісти, чи трапляються такі ситуації.

А от інші два найрозповсюдженіші порушення в Україні менш поширені у сфері ККІ. Зокрема, 39% працівни_ць вказали, що рідко або дуже рідко трапляються ситуації, що роботодав_иця пропонує пройти випробувальний термін, який перевищує три місяці. Майже третина (27%) зазначили, що такі ситуації взагалі не трапляються. На думку опитаних, рідко (28%) або іноді (19%) трапляється ситуація, коли роботодав_иця пропонує пройти стажування замість випробувального терміну. 14% вважають, що такі ситуації трапляються часто або дуже часто. Кожн_а п'ят_а респондент_ка обра_ла «Важко відповісти» на питання, чи трапляються обидві ці ситуації у сфері ККІ загалом. Можна припустити, що вони знають про схожі випадки, але їм важко їх ідентифікувати. Особисто з такою ситуацією рідко або дуже рідко стикалися 27% працівни_ць, а більше половини (62%) ніколи не потрапляли в таку ситуацію.

Топ-5 порушень, з якими працівни_ці сфери ККІ стикались особисто, дуже перегукуються з найпоширенішими порушеннями у сфері загалом. Однак відсотки щодо поширеності таких випадків знизилися, а більш ніж із третиною респондент_ок ці ситуації не траплялися особисто. Про поширеність ситуації, коли ро-

ботодавець не оплачує роботу в надурочні години, святкові та вихідні дні свідчить те, що з цією ситуацією особисто часто стикається кожн_а п'ят_а (21%) учасни_ця опитування. 15% опитаних часто або дуже часто стикалися з пропозицією трудових відносин без укладення трудового договору. Так само в топ входять і раніше згадані порушення оплати праці: доплата частини «в конверті» та затримка заробітної плати. Останнім у списку найпоширеніших ситуацій є порушення права на відпочинок протягом робочого часу (під час обідньої перерви): 10% опитаних особисто стикалися з таким часто, водночас майже половина не потрапляли у таку ситуацію.

Примітка: Питання: «Будь ласка, оцініть, як часто кожна ситуація трапляється у сфері культури загалом і як часто вона траплялася особисто з вами. Оцініть за шкалою від 1 до 5, де 1 — "дуже рідко", а 5 — "дуже часто"»: «Роботодавець пропонує працювати без оформлення трудових відносин (замість укладання трудового договору пропонує укласти цивільно-правову угоду, пропонує відкрити ФОП, пропонує працювати на підставі усної домовленості)»; «Роботодавець не дотримується гарантій в оплаті праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо»; «Роботодавець доплачує частину зарплати "в конверті"»; «Заробітна плата виплачується з затримкою»; «Роботодавець порушує право на відпочинок протягом робочого часу (на перерви, зокрема обідню)». «Важко відповісти» — від 1% до 2%, N=551.

З ситуаціями, що стосуються прийому на роботу, а саме з пропозиціями пройти випробувальний термін більше трьох місяців і проходження стажування замість випробувального терміну більшість опитаних особисто не стикалися (67% та 62% відповідно).

Також ми попросили опитаних оцінити інші ситуації щодо заробітної плати, які трапляються у сфері ККІ загалом і з ними зокрема. Найрідше (37%), за оцінкою респондент_ок, у сфері загалом заробітну плату взагалі не виплачують. Про те, що такі випадки стаються, повідомили лише 14% опитаних. Натомість такі випадки особисто не траплялися з понад половиною працівни_ць (57%) і ще третина повідомила про те, що такі випадки стаються рідко (33%).

Невиплата заробітної плати в повному обсязі також не є аж надто поширеною у сфері: третина (33%) вважають, що таке стається рідко, і лише 21% — що це трапляється іноді. Особисто з таким порушенням половина (51%) працівни_ць не стикалися зовсім, а більше третини (36%) вказали, що таке ставалося рідко.

Ми також прагнули оцінити, наскільки у сфері ККІ поширене порушення, що полягає у використанні роботодав_ицею штрафних санкцій. Лише 12% вважа-

ють, що такі ситуації стаються у сфері ККІ часто, а ще 18% — що це стається іноді. Більше третини (36%) вважають, що у сфері ККІ такі ситуації стаються рідко або дуже рідко. Відповідаючи на це питання з точки зору особистого досвіду, 59% зазначили, що не стикалися з такою ситуацією, а ще третина (32%) — що це траплялося з ними рідко.

Не дуже поширеними є випадки, коли роботодав_иця прямо відмовляє у забезпеченні всіх або частини соціальних гарантій. Про те, що такі випадки стаються дуже рідко або рідко у сфері ККІ загалом, повідомили 34% респондент_ок, а ще 17% відзначили, що це іноді стається. Особисто з такими ситуаціями не стикалися більш ніж половина (55%) працівни_ць, а ще 20% відзначили рідкість таких ситуацій. Якщо говорити про конкретні соціальні гарантії, надання яких має гарантувати роботодав_иця, з відповідей респондент_ок можна зробити висновок, що такі ситуації частіше трапляються у сфері ККІ загалом, ніж з ними особисто. Наприклад, про ситуацію, коли роботодав_иця порушує право на відпустку, 37% повідомили, що це стається рідко, а ще 15% — що такі випадки трапляються іноді у сфері ККІ загалом. Водночас особисто 61% респондент_ок з такою ситуацією не стикалися.

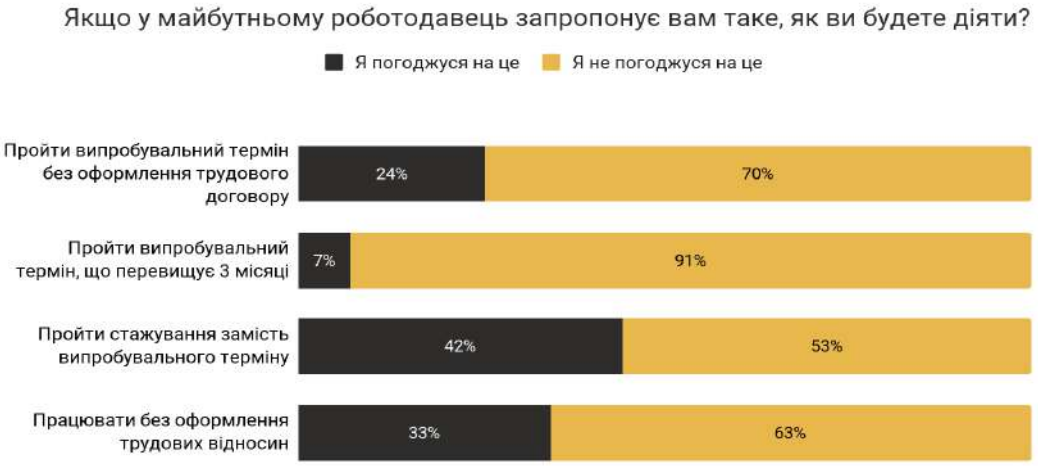
На думку третини опитаних, загалом у сфері ККІ рідко трапляються випадки, коли роботодав_иця застосовує фізичне й емоційне насильство до працівни_ці, а ще 20% повідомили, що такі випадки стаються іноді. Також третина (35%) зазначили, що рідко стикалися з такими ситуаціями особисто, а з більш ніж половиною (53%) це ніколи не траплялося.

Більше третини (36%) респондент_ок вважають, що погрози або застосування санкцій за участь у профспілці стаються у сфері ККІ рідко або дуже рідко. Більшість (72%) учасни_ць опитування з таким ніколи не стикалися, а ще 23% відзначили дуже рідкісні випадки.

На думку 16% працівни_ць, у сфері ККІ часто трапляються ситуації незаконного звільнення або порушення при процедурі скорочення, а ще 19% відповіли, що це трапляється іноді. Однак особисто з такими ситуаціями працівни_ці або стикалися рідко (28%), або взагалі не стикалися (65%).

5.4 Боротьба за права

У респондент_ок також запитували, чи погодяться вони на умови роботи, які передбачають порушення трудових прав. Найбільш категорично респондент_ки ставляться до перспективи проходження випробувального терміну, що триває більше 3 місяців — 91% зауважили, що не погодяться на це. Більшість респондент_ок (70%) вказали, що вони не погодяться проходити випробувальний термін без оформлення трудового договору. Доволі неоднозначними виявилися відповіді щодо варіанту проходження стажування замість випробувального терміну. 52% працівни_ць вказали, що погодяться на це, а 42%, навпаки, не погодилися б. Можна припустити, що позитивні відповіді респондент_ок пов'язані з тим, що вони можуть не бачити різниці між стажуванням і випробувальним терміном. Наприклад, не знати про те, що, на відміну від стажування, проходження випробувального терміну передбачає укладання трудового договору на початку та є оплачуваним.

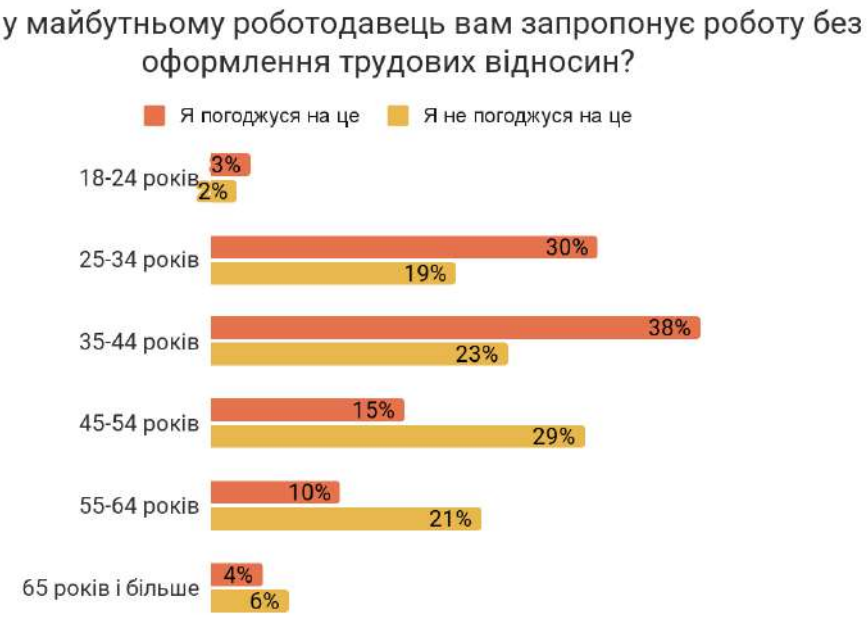


Примітка: Питання «Якщо у майбутньому роботодавець запропонує вам таке, скажіть, як ви будете діяти?», N=551.

Третина респондент_ок погодилися б на роботу без оформлення трудових відносин, водночас 63% не погодилися б. Простежується різниця у відповідях на це питання у чоловіків і жінок[106]. Так, більше чоловіків (40%) вказали, що погодяться на такий варіант, на відміну від жінок (32%). Можна припустити, що жінки частіше схильні погоджуватися на роботу з оформленими трудовими відносинами, бо вони передбачають соціальні гарантії — наприклад, відпустки по догляду за дитиною. Крім того, молоді працівни_ці до 35 років (30%) і люди до 45 років (38%) більш схильні, ніж старші респондент_ки, погоджуватися на неоформлені трудові відносини[107].

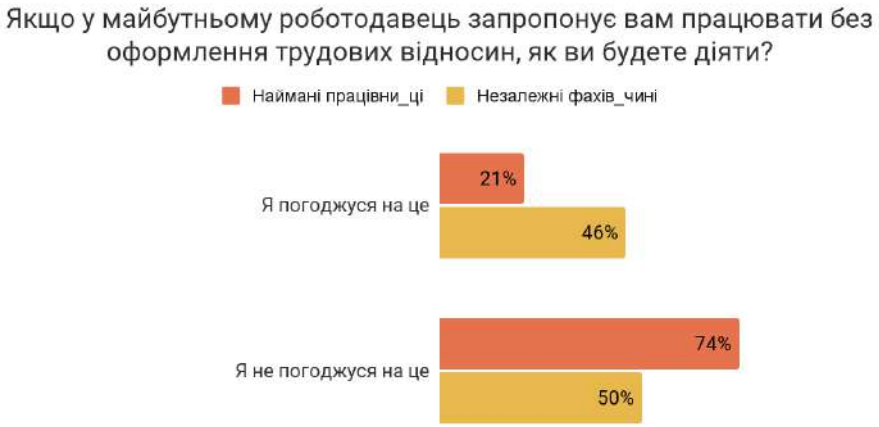
106 Існує слабкий статистично значущий зв'язок між роботою без оформлення трудових відносин і статтю (V Крамера=0,154).

107 Існує слабкий статистично значущий зв'язок між роботою без оформлення трудових відносин і віком (V Крамера=0,159).



Примітка: N=551. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між віком і схильністю погоджуватися на такі умови.

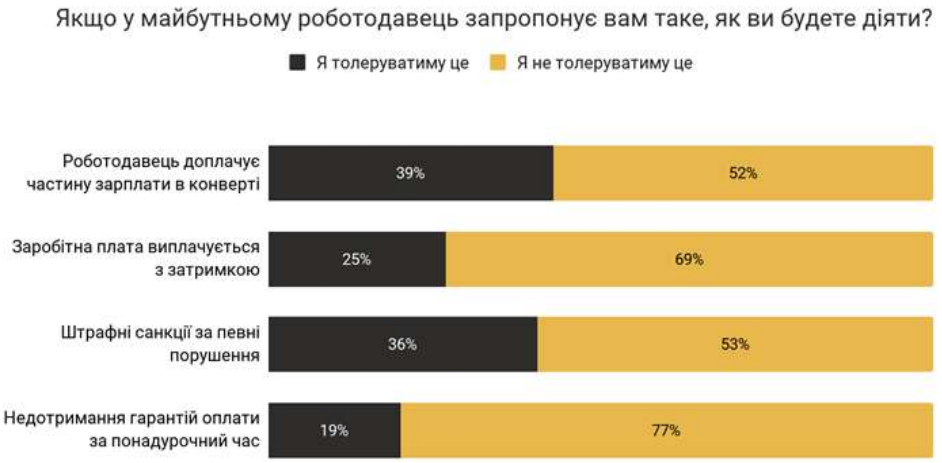
Тип зайнятості також може впливати на те, що працівни_ці (не) погодяться на приховані трудові відносини[108]. Зокрема ті, хто зараз працюють як незалежні фахів_чині, вказали, що вони більш імовірно погодяться на такий варіант порівняно з найманими працівни_цями — 46% і 21% відповідно. На це питання відповідали наймані працівни_ці, а також незалежні фахівчи_ні, які мали досвід роботи найманими працівни_цями. Можна припустити, що серед незалежних фахівчи_нь більш розповсюджена практика прихованих трудових відносин, тому вони більш схильні погодитися на роботу без оформлення трудових відносин у майбутньому.



Примітка: N=551, з яких наймані працівни_ці — n= 281, незалежні фахів_чині — n=270. Зафіксовано статистично значущий зв'язок на рівні 0.05 між статусом зайнятості і схильністю погоджуватися на такі умови.

108 Існує середньої сили статистично значущий зв’язок між роботою без оформлення трудових відносин і типом зайнятості (V Крамера=0,263).

Щоб визначити, наскільки респондент_ки готові боротися з порушенням їхніх трудових прав, ми попросили їх визначити, які ситуації вони б (не) толерували і проти яких готові боротися. Найбільше вони готові толерувати ситуації, пов'язані з аспектами оплати праці: коли роботодав_иця доплачує частину зарплати в «конверті» (39%), а також коли заробітна плата виплачується з затримкою (25%). Поміж іншого, менше респондент_ок боротимуться у випадках, коли роботодав_иця застосовує систему штрафних санкцій за певні порушення (36%), роботодав_иця порушує право на відпочинок (19%), роботодав_иця не дотримується гарантій в оплаті за роботу в надурочний час (19%). Слід звернути увагу, що 4 з наведених ситуацій належать як до 5 найпоширеніших порушень у сфері ККІ, так і до найпоширеніших ситуацій, з якими особисто стикалися респондент_ки. Тобто толерувати працівни_ці готові саме ті ситуації, з якими стикалися найчастіше особисто.



Примітка: Питання «Якщо у майбутньому роботодавець запропонує вам таке, скажіть, як ви будете діяти?»: «Роботодавець застосовує систему систему штрафних санкцій за певні порушення», «Роботодавець не дотримується гарантій в оплаті праці за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі та вихідні дні; у нічний час тощо», N=551.

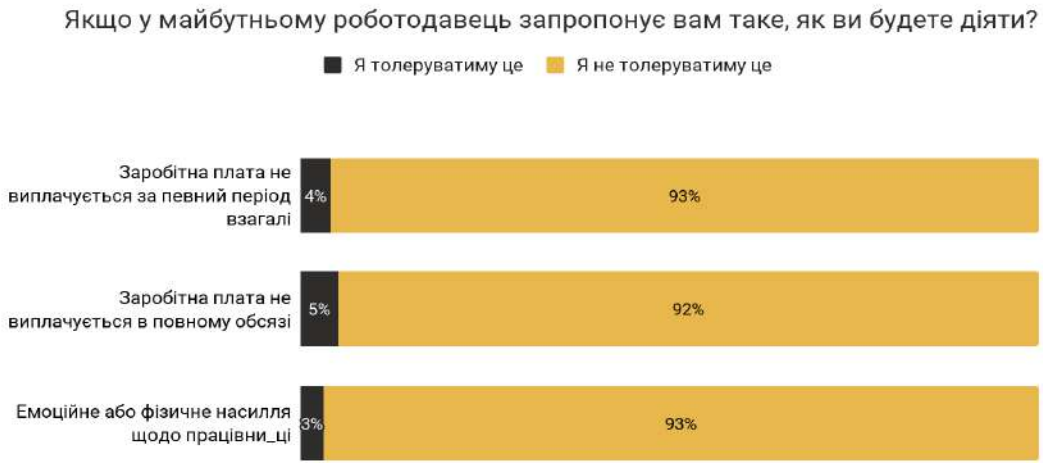
Є також різниця у відповідях щодо цих ситуацій залежно від того, в якому типі установи працюють респондент_ки. Так, ситуацію з тим, що роботодав_иця доплачує частину зарплати в конверті, готові більше толерувати ті, хто працюють у приватних установах (47%) порівняно з тими, хто працюють у державних (25%) і комунальних закладах (24%)[109]. Схожа ситуація з порушенням, коли роботодав_иця не дотримується гарантій оплати праці в надурочний час — 42% працівни_ць приватних установ готові це толерувати, натомість серед працівни_ць комунальних закладів таких третина (32%), а серед державних — 25%[110]. Можна припустити, що через те, що в комунальних і державних закладах працівни_ці більше захище-

109 Існує середньої сили статистично значущий зв'язок між (не)толеруванням ситуації щодо доплати частини зарплати «в конверті» та типом установи, у якій працюють респондент_ки (V Крамера=0,328).

110 Існує середньої сили статистично значущий зв'язок між (не)толеруванням ситуації щодо порушення гарантій на оплату за роботу в надурочний час і типом установи, у якій працюють респондент_ки (V Крамера=0,316).

ні законодавством, вони більше схильні не толерувати порушення, на відміну від працівни_ць приватних установ.

Найбільше респондент_ки не толеруватимуть і боротимуться у випадках, які рідше поширені у сфері ККІ: якщо заробітна плата за певний період взагалі не виплачується (93%), заробітна плата не виплачується в повному обсязі (92%), роботодав_иця застосовує фізичне або емоціональне насильство до працівни_ці (93%).



Примітка: Питання «Якщо у майбутньому роботодавець запропонує вам таке, скажіть, як ви будете діяти?»: «Роботодавець застосовує фізичне або емоційне насилля до працівни_ці», N=551.

Поміж іншого, абсолютна більшість готові боротися у разі, якщо роботодав_иця відмовить у повному або частковому забезпеченні трудових прав (84%), у випадку погроз або застосування санкцій за участь у профспілці (82%), порушень права на відпустку (86%), незаконного звільнення або порушень при процедурі скорочення (83%).

За словами експерт_ок, з багатьма порушеннями у секторі майже не намагаються боротися, а замовчують або нормалізують. Боротьба за права відбувається частіше на індивідуальному, ніж на колективному рівні. Під час глибинних інтерв'ю експерт_ки називали різні приклади спроб боротьби за свої права. Наприклад, якщо вимагати у замовни_ці укладення договору на етапі початку роботи, це може бути однією зі спроб убезпечити себе.

> Ми дуже сильно наполягали, не приступали до роботи, поки з нами не заключили цей договір. У результаті ця програма не відбулась, але оскільки ми отримали кошти за розробку, це, типу, так і убезпечило. Для них це була нова практика. І ми настояли на тому, щоб це відбувалося. Важливо, щоб усі працівники і працівниці на цьому наполягали, тому що це дає розуміння інституціям або компаніям про те, як працювати з художниками або кураторками. (Експертка, сектор культурних і креативних індустрій)

Публічне розголошення порушення теж може бути дієвим, однак потребує дуже багато ресурсів, що може бути доступним не для всіх:

> [...] виплата зарплат, наприклад, ведеться тільки тоді, коли йде або агресія, або присутність ЗМІ. Тобто оприлюднення інформації, такий-то такий-то продюсер на такому-то проєкті затримує таку-то зарплату таким-то людям.

> Це публікується, поширюється, а потім починають продюсери виходити на зв'язок: а що ж ви так, ми ж обіцяли. Вони прикриваються також невиплатами «Держкіно» — при тому, що «Держкіно» каже, що, так, виплати були зроблені.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

Крім цього, експерт_ки розповідали, що деякі люди не передають результати своєї діяльності, поки замовни_ця або роботодав_иця не виконає своїх обов'язків. Розповідали також про випадки, коли члени однієї з галузевих профспілок не вийшли на роботу і добилися виплати зарплати, але потім їх усе одно звільнили.

> Але я знаю, що часто, наприклад, режисери монтажу ховають і не віддають жорсткі диски, поки не заплатять їм, чи щось таке. Але це, до речі, не тільки з нами буває.
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

> Наприклад, в іншому проєкті саме освітлювачі і механіки сказали, що вони не вийдуть на зміну, поки не заплатять гроші всій знімальній групі. На наступний день заплатили гроші всій знімальній групі, але звільнили всіх освітлювачів.
> (Експертка, сектор дизайну та моди)

В окремих випадках існують об'єднання чи спроби об'єднатися, але вони є несистемними. За словами деяких експерт_ок, поширені ситуації, у яких культурна спільнота мобілізується, коли права вже були порушені. Це відбувається не часто і зазвичай у ситуаціях, які отримують значний розголос — серед прикладів називали ситуацію зі звільненням працівни_ць у PinchukArtCentre. Однак, за словами однієї з інформант_ок, навіть під час таких спроб об'єднатися проти спільної проблеми не всі представни_ці сфери можуть солідаризуватися.

> Мені здається, що це нечаста ситуація. Була ця справа з Кузнєцовим тисячу років назад, коли всі мобілізувались. Порушення в PinchukArtCentre минулого року. Я пам'ятаю, що були також неоднозначні коментарі спільноти, тому що були різні сторони барикад. Вони [представники спільноти] пов'язані якось з інституціями або ні, [що впливає на те, на якій стороні барикад вони опиняться]. Тому кричуще, з однієї сторони, порушення було неочевидним порушенням для багатьох учасників спільноти, тому що немає якоїсь процедури, розуміння цих механізмів порушення прав, що не можна просто звільняти людей.
> (Експертка, сектор культурних і креативних індустрій)

Крім несистемності, підтримка організованих об'єднань може не знаходити належного відгуку серед культурної спільноти. За словами одн_ієї з експерт_ок, це відбувається з кількох причин. Через проєктну зайнятість багато фахів_чинь не мають часу думати про свої права, бо вимушені думати, де їм шукати роботу. Крім того, це може бути пов'язано з самою специфікою проєктної роботи — браком інституційних структур, сталого колективу та профспілки. Як наслідок, загалом немає розуміння, для чого потрібно солідаризуватися.

> [...] ці люди просто стрибають з проєкту на проєкт. І головна річ — не сидіти, а впригнути в наступний проєкт. У них немає взагалі цього вікна, щоб подумати.
> (Експерт, сектор аудіовізуального мистецтва)

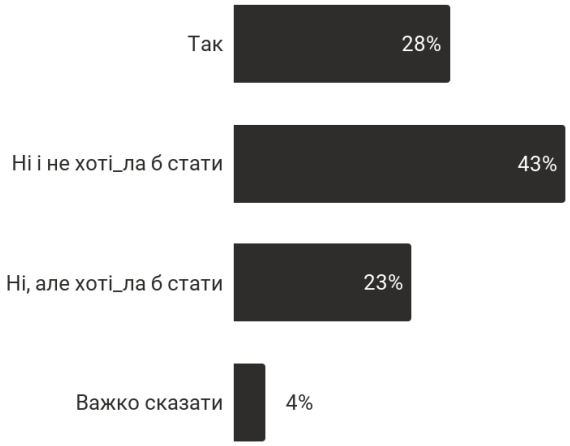
Однак потреба у таких об'єднаннях є. Деякі експерт_ки зазначали, що під час порушення їхніх прав або прав їхніх знайомих немає розуміння про те, до кого звертатися по допомогу. Трапляються випадки, коли вони звертаються до своїх

знайомих і колег зі сфери. Також бракує загалом обізнаності про порушення — не завжди може бути зрозуміло, чи домовленості справді порушуються.

> [...] але я це у себе і у своїх колег помічала, що там замовник якусь фігню робить, і ти просто не розумієш, це, типу, ок чи не ок. І буквально сьогодні моя знайома мені писала, що ось у мене виникла така ситуація. Як ти думаєш, це нормально взагалі? Я така: «Ні-ні, звичайно, ні». Вона мені описує всю цю ситуацію, і я їй кажу: з мого боку це виглядає як свідомий кидок. Типу. І вона питає, що робити в цій ситуації? Я теж не знаю. Я не спеціалістка. Але ми там радилися з різними колежанками.
> (Експертка, сектор аудіовізуального мистецтва)

Серед опитаних респондент_ок лише третина є учасни_цями профспілок. 23% респондент_ок, які не належать до профспілок, висловили бажання до них приєднатися. 43% працівни_ць не є і не хотіли б стати член_кинями профспілок.

Чи ви є членом профспілки?

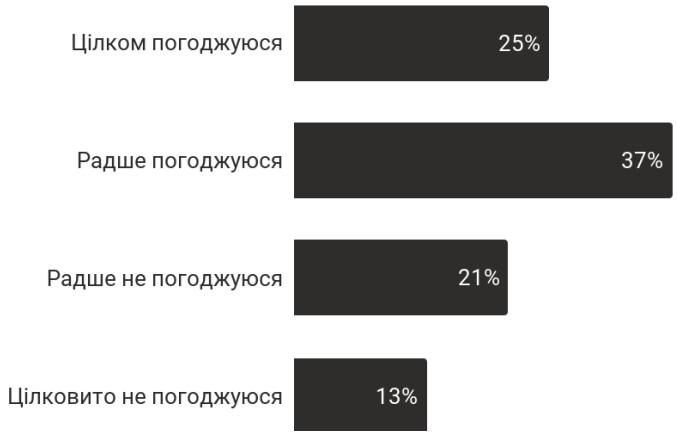


Примітка: «Важко сказати» — 6%, N=551.

Найбільше членів профспілок серед опитаних працюють у секторах культурної спадщини — 34% (52 особи), перформативного та сценічного мистецтва — 26% (40 осіб). Найменше таких у секторах моди та дизайну — 7% (11 осіб), аудіального мистецтва — 14% (22 особи), візуального та аудіовізуального мистецтва — 16% (по 25 осіб). Одне з пояснень може бути в тому, що в нашому опитуванні з секторів моди та дизайну й аудіального мистецтва взяли участь мало найманих працівни_ць, що пояснює менший відсоток їхнього членства у профспілках порівняно з іншими. Можна також припустити, що ті, хто працює у закладах культури, більш імовірно є членами профспілки. Натомість також можна припустити, що серед працівни_ць приватних установ ККІ або тих представни_ць сектору, які є самозайнятими, форми органайзингу є менш поширеними.

Попри те, що серед респондент_ок високий відсоток тих, хто не хоче вступити до профспілки, більше половини (62%) цілком або радше погодилися з тим, що членство у профспілці може захистити їхні права як найманих працівни_ць. 21% радше не погодилися з цим, а ще 13% зовсім не погодилися.

Чи погоджуєтесь ви з твердженням, що членство у профспілці може допомогти захистити права наймано_ї працівни_ці у сфері ККІ?



Примітка: «Важко сказати» — 4%, N=551.

Очікувано, що ті, хто є членом або хоче вступити у профспілку, погоджуються з тим, що це захищає їхні права. Водночас серед тих, хто не є членом і не хоче вступити до профспілки, думки розділилися: 42% вважають, що профспілки можуть сприяти захисту прав, а більше половини (55%) цілком або радше не погоджуються з цим[111].

Деякі експерт_ки під час глибинних інтерв'ю також підтримували ідею створення профспілок у їхніх секторах культури та креативності. У деяких секторах про це вже йдуть розмови. На їхню думку, профспілки могли б займатися просвітницькою діяльністю та підвищувати обізнаність про трудові права, а також допомагати з юридичною підтримкою. За словами деяких експерт_ок, наявні профспілки у їхніх секторах не забезпечують захисту прав працівни_ць культури та креативності, тому є потреба у таких об'єднаннях. Одним із таких прикладів називали гільдію Musicians Union у Британії.

> Мабуть, якщо буде існувати профспілка, то це також повинно супроводжуватися якоюсь освітньою, просвітницькою роботою, пояснювати людям, навіщо це взагалі потрібно і що це дає.
> (Експертка, сектор культурних і креативних індустрій)

> Ну мені би дуже хотілось, щоб було щось аналогічне до музичної цієї профспілки. [...] Musicians Union може тобі допомогти і юридично. Ти там платиш реально якісь 50 доларів на життя, один раз, за те, щоб увійти в цей Musicians Union. А все інше — далі він державою підтримується і тими, хто платить далі по 50.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

111 Існує середньої сили статистично значущий зв'язок між наявністю членства у профспілці та тим, чи допомагає членство у профспілці захистити права (V Крамера=0,269).

У деяких секторах ККІ навіть ведуться розмови про заснування профспілок. Однак причиною, чому це не відбувається, може бути нерозуміння серед самих представни_ць сектору, навіщо та заради чого варто об'єднуватися.

> Відповідно, зараз ідуть дискусії, щоб зробити профспілку художників або культурних робітниць. Проте ще не дійшло до того, щоб її зробити. Але вже більше року, може, пару років говорять про те, що необхідно це зробити, щоб виробляти політику трудову. Але це те, чого не існує.
> (Експертка, сектор аудіального мистецтва)

> А зараз цьому молодому спеціалісту — він не розуміє, в чому перевага. Я їм розповідаю, вони не розуміють, в чому перевага об'єднання. Вони не розуміють, як об'єднатися. Вони не розуміють, як разом працювати. Просто немає цього розуміння взагалі!
> (Експерт сектор аудіовізуального мистецтва)

Висновки

Політики щодо зайнятості у сфері культури та креативності

Наразі одним із небагатьох документів, який визначає пріоритети у сфері ККІ, є Програма діяльності Кабінету Міністрів України.

Через брак комплексного стратегічного документа чи програми розвитку проблеми і запити різних секторів ККІ та різних установ можуть не отримувати належної уваги.

Серед пріоритетів держави у сфері культури та креативних індустрій не вдалося викоремити напрямки, пов'язані з покращенням становища зайнятих у цій сфері. Крім того, держава не має достатньо надійних даних щодо зайнятості навіть у бюджетних установах культури.

Роль МКІП полягає виключно у соціальному захисті творчих працівни_ць і працівни_ць культури, натомість Мінекономіки має ключове значення у формуванні політики зайнятості. Видається, що стейкхолдерам бракує налагодженої співпраці, їхня взаємодія ускладнена, зокрема через різне бачення потреби у «прибутковості» культури.

Серед ключових нормативно-правових актів, які впливають на зайнятість у сфері ККІ, можна виділити декілька сегментів: рамковий Закон України «Про культуру», норми КЗпП, наказ Міністерства культури про регулювання оплати праці та галузеві закони, що гарантують трудові права та соціальний захист найманим працівни_цям. Також значний вплив на зайнятість у ККІ мають нормативно-правові акти про авторське право, адже ними керуються при укладенні договорів про передачу прав на використання творів і розрахунку авторських виплат.

Портрет і кар'єрний шлях зайнятих у сфері культури та креативності

Більшість опитаних мають вищу освіту (88%). Хоча для кар'єри у ККІ фахова освіта не є необхідністю, інформант_ки пояснювали важливість такої освіти зокрема тим, що вона дає більше можливостей або навіть може бути принциповою при працевлаштуванні у державні та комунальні заклади культури або на викладацькі посади. Період навчання також відзначали як важливий для побудови зв’язків у сфері.

Лише кожній п'ятій (18%) респондент_ці на початку кар’єри повністю вистачало знань і навичок, отриманих під час здобуття освіти. На думку опитаних, на початку кар'єри у ККІ їм бракувало організаційних навичок і навичок керівництва проєктами, спеціалізованих навичок і знання для роботи саме у сфері ККІ (по 35%). Також приблизно чверті респондент_ок бракувало навичок підприємницької діяльності, контактів у професійному середовищі та комп’ютерних навичок.

Самоосвіта та неформальна освіта відіграють визначальну роль в отриманні навичок, необхідних для роботи у сфері ККІ: такий спосіб обирають більшість респондент_ок (78%). Також важливим є неформальне спілкування з представни_цями професійного середовища (60%) та набуття навичок у процесі виконання роботи (46%).

Більшість зайнятих у ККІ намагаються отримати досвід роботи одночасно зі здобуттям вищої освіти. Оплачувану зайнятість під час навчання мали 78% респондент_ок, причому майже 40% — у сфері ККІ. Крім того, майже третина (28%) опитаних мали досвід неоплачуваної зайнятості у сфері ККІ.

Більше половини респондент_ок (56%) змогли знайти першу оплачувану стабільну зайнятість у сфері протягом півроку після завершення навчання. Втім, майже кож_на п'ят_а опитан_а (18%) витратила на пошуки такої зайнятості від 1 до 5 років.

Основним проявом кар'єрного розвитку у ККІ опитані вважають визнання у професійному середовищі в Україні (46%). Натомість на глибинних інтерв'ю інформант_ки пов'язували професійний успіх із наявністю роботи (проєктів, замовни_ць, клієнт_ок) та гідними умовами праці чи діяльності.

Найважливішим чинником для побудови кар'єри у сфері ККІ є наполеглива праця: три четверті (75%) опитаних вважають це обов'язковим. Серед інших важливих факторів: мати фахові знання та навички; мати талант, бути обдарован_ою у своїй справі; знати потрібних людей. Результати глибинних інтерв'ю вказують, що нетворкінг відіграє особливо важливу роль для зайнятих на проєктній основі. Гендерна ідентичність і наявність дітей — чинники, які також можуть впливати на кар'єрний шлях. Окрім цього, за результатами глибинних інтерв'ю вдалося виокремити ще один чинник для побудови кар'єри у сфері ККІ — знання та навички, які потрібні самозайнятим особам (планування навантаження, ведення ФОПу, обрахування власного гонорару).

Певні повторювані твердження, з якими зайняті у ККІ стикаються під час навчання або професійної діяльності, можуть, зокрема, нормалізовувати деякі практики (наприклад, неоплачувану зайнятість) і впливати на стратегії побудови кар'єри. Зокрема, йдеться про такі твердження: «робота в культурі та креативності — не робота, а спосіб життя» (60%); «не робота, а покликання» (56%) та «роботою в культурі та креативності не заробиш нормальних грошей» (55%).

Умови праці у сфері культури та креативності

Учасни_цям опитування ставили низку питань про умови праці чи характеристики ситуацій зайнятості, що притаманні їхній діяльності — залежно від статусу зайнятості (найман_а працівни_ця або незалежн_а фахівч_иня).

Стабільність зайнятості є однією з найважливіших характеристик гідної праці. Прикметно, що лише менше половини (45%) опитаних найманих працівни_ць відчувають, що ризиків втратити своє поточне місце працевлаштування немає зовсім. Стабільність зайнятості незалежних фахів_чинь залежить від наявності у них замовлень на надання послуг чи виконання робіт. Серед незалежних фахів_чинь майже третина (30%) вважають, що їм не буде легко знайти нових замовни_ць у разі втрати своїх постійних замовни_ць.

На думку майже половини (46%) незалежних фахів_чинь, якщо вони за станом здоров'я довгий час не зможуть працювати, їхній фінансовий стан зміниться. Ці дані вказують на те, що стабільність фінансового стану залежить від безперервного провадження діяльності. Показово, що учасни_ці глибинних інтерв'ю неодноразово зазначали, що наразі не можуть назвати своє фінансове становище стабільним.

Серед чинників, що спричиняють фінансову нестабільність зайнятих у сфері ККІ, можна виділити проєктний характер діяльності та залежність від донорської підтримки.

Результати опитування демонструють, що навантаження зайнятих у ККІ здебільшого є нерівномірним і хвилеподібним. Так, у двох третин найманих працівни_ць (60%) періоди більшого навантаження чергуються з періодами меншого навантаження. Серед незалежних фахів_чинь вкрай нерівномірне навантаження є ще більше розповсюдженим: у третини (33%) періоди надмірного навантаження чергуються з періодами, коли завдань, які потрібно виконати, майже немає (проти 17% серед найманих працівни_ць).

Таке нерівномірне навантаження пов`язане передусім зі специфікою діяльності у сфері ККІ — наприклад, проведення заходів потребує масштабної та тривалої підготовки, яка інтенсифікується ближче до початку події. Серед причин нерівномірного навантаження учасни_ці глибинних інтерв'ю назвали поширеність практики паралельної залученості людей до кількох проєктів; нестабільність донорської підтримки, що не завжди надходить у передбачені строки; виражена сезонність, пов'язана з діяльністю донорських організацій та проєктними циклами.

Перепрацювання, особливо часті, можуть суттєво впливати на здоров'я та благополуччя і баланс між роботою й особистим життям. Випадки, коли найманим працівни_цям доводилося працювати у позаробочий час, щоб виконати поставлені перед ними завдання, супроводжують роботу майже третини (27%) опитаних. Також ми запитували у незалежних фахів_чинь, наскільки часто їм доводиться працювати у час, в який вони не планували цього робити, аби виконати роботи чи послуги, які їм було замовлено. П'ята частина (21%) опитаних стикається з таким декілька разів на тиждень, і більше третини (36%) — декілька разів на місяць.

Учасни_ць опитування просили оцінити, наскільки дохід від їхньої зайнятості за останні три роки відповідає їхнім зусиллям і кваліфікації. Більшість (59%) найманих працівни_ць вважають, що їхня заробітна плата є меншою та значно меншою, ніж вони заслуговують. Серед незалежних фахів_чинь оцінки подібні: у 54% гонорари були меншими та значно меншими.

Опитані наймані працiв_ниці в цілому задоволені більшістю аспектів своїх умов праці. Так, найвище респондент_ки оцінили взаємини з колегами та стосунки у колективі, а також можливість вільно висловлюватися про проблеми на робочому місці. Найменше задоволені забезпеченням потреб працівни_ць з дітьми (пеленальний столик, дитячий куточок чи кімната, де можуть гратися діти), а також оплатою праці та забезпеченістю безбар'єрного простору на робочому місці та зовні будівлі.

Подвійна зайнятість і копінгові стратегії

Більше третини (38%) респондент_ок, крім основної, мають ще додаткову оплачувану зайнятість. Серед них частина (45%) суміщають свою основну зайнятість із найманою працею у приватних, державних чи комунальних установах або громадських організаціях, а частина — із самозайнятістю.

Причому додаткова зайнятість трохи більше половини (57%) опитаних пов'язана зі сферою ККІ, а 44% в рамках додаткової зайнятості є найманими працівни_цями чи самозайнятими в інших сферах.

Дві основні причини, чому працівни_ці суміщають зайнятості: для забезпечення додаткового доходу (57%) і для самореалізації та нових кар'єрних можливостей (49%). Причому для майже чверті респондент_ок (24%) додаткова зайнятість забезпечує основний дохід. Результати глибинних інтерв'ю демонструють: бажання збільшити дохід є вагомою причиною, адже у деяких випадках додаткова зайнятість може не лише забезпечувати потреби життєдіяльності, а й фінансувати діяльність у сфері ККІ.

Показово, що у майже п'ятої частини (19%) усіх опитаних заробіток від діяльності у сфері ККІ становить менше половини сукупного особистого доходу.

Ми виділили кілька копінгових стратегій, тобто дій та зусиль, які люди роблять для подолання перешкод, пов'язаних зі своєю зайнятістю у сфері ККІ (зокрема нестабільністю умов праці). Допомагають пристосовуватися і залишатися працювати у сфері такі стратегії: поєднання зайнятостей, перепрацювання, використання підтримки близьких і користування житлом, за яке не потрібно сплачувати орендну плату.

Пандемія COVID-19 відобразилася на зайнятості у сфері ККІ. Так, у майже двох третин (60%) опитаних рівень доходів від усієї оплачуваної праці суттєво або дещо зменшився.

Правова обізнаність і порушення

Понад третині (39%) незалежних фахів_чинь складно нести відповідальність, пов'язану із веденням підприємницької діяльності. Навіть особи, які зареєстровані як ФОПи і вже мають досвід підприємницької діяльності, відчувають складнощі (37%).

Інформація, отримана на глибинних інтерв'ю, дає підстави вважати що процедури, необхідні для ведення підприємницької діяльності, характеризуються складністю — а це може знеохочувати незалежних фахів_чинь реєструвати ФОП. З іншого боку, деякі зайняті у ККІ обирають підприємницьку діяльність під впливом обставин і насправді не є готовими до неї. Так, інформант_ки зазначали, що зареєструвалися як ФОП тоді, коли з'явилися проєкти з відповідними вимогами, чи щоб розширити доступ до грантового фінансування.

Найбільше респондент_ок з числа незалежних фахівчи_нь стикалися з такими негативними ситуаціями: замовник вимагав завершити роботу у коротший строк, ніж було домовлено (17% стикалися з цим часто або дуже часто), замовник не хотів укладати договір (16%), замовник оплатив гонорар через дуже тривалий час після надання послуг або виконання робіт (14%).

Показово, що незалежні фахів_чині, які мають оформлений ФОП, загалом менше стикалися з порушеннями своїх прав з боку замовни_ць послуг, ніж ті, хто ФОПу не має. До прикладу, ситуація, у якій гонорар не виплатили взагалі, ставалася дуже рідко із 78% ФОПів проти 67% тих, у кого ФОПу немає. Це можна пояснити тим, що ті незалежні фахів_чині, які не мають зареєстованого ФОПу, надають послуги на умовах цивільно-правового договору або взагалі працюють без юридичного оформлення відносин із замовни_цею своїх послуг. Відповідно, при невеликій можливості впливати на зміст договору чи за браку договору замовни_ці легше піти на порушення у взаєминах і залишити виконав_ицю роботи без оплати.

За результатами аналізу глибинних інтерв'ю, серед поширених порушень у сфері ККІ варто окремо виділити порушення авторських прав. Зокрема інформант_ки відзначали такі ситуації: недотримання авторських прав під час продажу творів візуального мистецтва; оформлення договорів, у яких автор_ки мають відмовитися від особистих майнових прав (отримання роялті); а також ситуації, коли у договорі не всіх, кого належить за законом, вказують серед автор_ок аудіовізуального твору.

Щодо порушень трудових прав найманих працівни_ць, то однією з найпоширеніших є ситуація, коли роботодавець пропонує працювати без оформлення трудових відносин — замість укладання трудового договору пропонує укласти цивільно-правову угоду, відкрити ФОП або працювати на підставі усної домовленості. На думку майже третини (28%) опитаних, у сфері ККІ це трапляється часто або дуже часто. Інші поширені порушення пов'язані з оплатою праці: невиплата за роботу в надурочний час, святкові та вихідні дні (29%), виплата частини зарплати «в конверті» (25%), затримка заробітної плати (22%).

Результати опитування вказують, що у деяких випадках респондент_ки можуть погодитися на умови роботи, які передбачають порушення трудових прав. До прикладу, на проходження стажування замість випробувального терміну готові будуть погодитися більше половини (52%), хоча, на відміну від стажування, випробувальний термін за законодавством передбачає укладання трудового договору та є оплачуваним. Ще третина (33%) респондент_ок погодилися б на роботу без оформлення трудових відносин.

Результати аналізу глибинних інтерв'ю підтверджують, що з багатьма порушеннями у сфері ККІ майже не намагаються боротися, а замовчують або нормалізують їх. Боротьба за права відбувається радше на індивідуальному, ніж на колективному рівні. Інформант_ки розповідали, що їм відомо про такі способи відстоювання своїх прав: вимагати у замовника заключення договору на етапі початку роботи; публічний розголос про ситуацію; не передавати виконані роботи, поки замовни_ця або роботодав_иця не виконає своїх обов'язків.

Тільки третина опитаних найманих працівни_ць є учасни_цями профспілок. До того ж бажання приєднатися до профспілок не мають 43% проти 23% охочих вступити. Попри це, більше половини (62%) цілком або радше погодилися з тим, що членство у профспілці може захистити їхні права як найманих працівни_ць.

Рекомендації

Органам державної влади центрального та місцевого рівнів, органам місцевого самоврядування:

- Розпочати роботу над розробкою комплексної політики зайнятості у сфері ККІ, до якої будуть залучені фахів_чині з галузевих міністерств та інші стейкхолдери. МКІП має залучатися до розробки усіх державних програм чи нормативно-правових актів, які можуть потенційно впливати на зайнятість у сфері ККІ.
- Розробити та впроваджувати Довгострокову стратегію розвитку культури та креативних індустрій. Для розробки Стратегії мають використовуватися різні інструменти партисипації, зокрема громадські слухання, консультації з громадськістю, залучення представни_ць громадськості в якості експерт_ок тощо. Після початку реалізації Стратегії необхідно запровадити її моніторинг і оцінювання.
- Посилити співпрацю та узгодження пріоритетів між ключовими органами виконавчої влади, які залучені до формування політики зайнятості у сфері ККІ, зокрема МКІП, Міністерством фінансів та Міністерством економіки.
- Впровадити освітні заходи для працівни_ків місцевих органів влади (зокрема, місцевих департаментів/управлінь/відділів культури) щодо покращення практик управління комунальними закладами культури та культурною спадщиною, розробки місцевих стратегій розвитку культури, залучення фінансування з різних джерел тощо.
- Удосконалити Єдину тарифну сітку шляхом зміни співвідношень між тарифними коефіцієнтами та встановлення обґрунтованої різниці в оплаті праці на різних посадах. Також продовжувати розробляти професійні стандарти, що дозволить порівнювати складність завдань та обов'язків та відносити посади працівни_ць до певних розрядів за чіткими критеріями.
- Внести відповідні зміни до нормативно-правових актів для повернення прив'язки посадових окладів працівни_ць бюджетної сфери до розміру мінімальної зарплати замість прожиткового мінімуму, що наразі є в основі визначення мінімального посадового окладу (тарифної ставки).
- Розробити та реалізувати програму, яка мала би на меті покращити систему підвищення кваліфікації персоналу державних та комунальних закладів культури. Наприклад, запровадити навчання і обмін досвідом всередині закладу культури з залученням експерт_ок ззовні, короткострокові тре-

нерські програми та стажування в інших закладах культури, в тому числі за кордоном.

- Створити можливості для реалізації проєктів середньострокової тривалості (2-3 років); наприклад, за рахунок змін механізмів фінансування та звітування за використання бюджетних коштів на культурні проєкти, зокрема тих, що фінансуються з Держкіно та УКФ.
- Розвивати програми інституційного (на відміну від проєктного) фінансування. Це допомогло б дещо зменшити "хвилеподібність" навантаження для зайнятих в ККІ та створити умови для сталості культурних ініціатив (які нерідко зникають після закінчення проєктного фінансування).
- Створити можливості для нефінансової підтримки проєктів, що отримали державне фінансування (зокрема, від УКФ). Наприклад, реалізовувати освітні програми, проводити консультації та мережування для грантоотримувач_ок, в тому числі щодо комунікаційного супроводу проектів.
- Створити умови для залучення випускників закладів вищої або фахової передвищої освіти у сфері ККІ до реалізації проєктів, що отримують державне фінансування та до роботи в установах культури. Наприклад, шляхом запровадження компенсації відповідній установі чи організації гонорарів (або зарплат і соціальних внесків відповідно) залучених випускників.
- Створювати можливості для диверсифікації джерел підтримки сфери ККІ, зокрема шляхом ухвалення законопроєкту про меценацтво і запровадження нефінансових стимулів для меценат_ок культури.

Іншим стейкхолдерам:

- Змінити наповнення освітніх програм у закладах фахової передвищої та вищої освіти: додати практичні курси, які би розвивали навички організації управління проєктами, підприємницькі та цифрові навички, а також знання у тих галузях права, які потрібні для роботи в сфері ККІ (особливості різних типів договорів, ведення підприємницької діяльності та авторське право).
- Розробляти і впроваджувати програми співпраці закладів освіти із випускни_цями, зокрема залучати випускни_ць до викладання, проведення заходів на Днях кар'єри тощо.
- Сприяти проведенню досліджень у сфері культури та креативних індустрій зокрема тих, які стосуються зайнятих у неформальному секторі економіки і тих, хто перебувають у прихованих трудових відносинах.
- Запроваджувати програми неформальної освіти, спрямовані на підвищення правової обізнаності зайнятих у культурі та креативності. До таких програм мають бути залучені якомога ширші групи: люди різного віку і гендеру, жителі різних населених пунктів та різних регіонів, люди з досвідом управління та без нього.
- Створювати можливості для pro bono консультування юридичними об'єднаннями, незалежними правовими експерт_ками зайнятих у сфері ККІ, які потребують підтримки.

Джерела

1. Cedos (2019). Система реєстрації місця проживання в Україні: її вплив на реалізацію прав та життєвих інтересів людини. Результати соціологічного дослідження, https://cedos.org.ua/researches/systema-reiestratsii-mistsia-prozhyvannia-v-ukraini-ii-vplyv-na-realizatsiiu-prav-ta-zhyttievykh-interesiv-liudyny/.
2. Deci, Nicole, et al. (2016). Coping in flexible working conditions—Engagement, disengagement and self-endangering strategies. Psychology of Everyday Activity 9.2: 49-65.
3. Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey — Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg. — P. 24. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf.
4. Eurofound (2020). European Working Conditions Surveys (EWCS), https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs
5. Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective, Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
6. European Commission, Directorate-General for Education and Culture (2006). Study on the Economy of Culture in Europe. Електронний доступ: https://ec.europa.eu/assets/eac/culture/library/studies/cultural-economy_en.pdf.
7. Eurostat (2018). Guide to Eurostat culture statistics. Електронний доступ: https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/9433072/KS-GQ-18-011-EN-N.pdf/72981708-edb7-4007-a298-8b5d9d5a61b5?t=1544174403000.
8. Galian, C., Licata, M., Stern-Plaza, M. (2021). Social Protection in the Cultural and Creative Sector: Country Practices and Innovations, ILO Working Paper 28 (Geneva, ILO). Електронний доступ: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_781638.pdf.
9. ILO (n.d.). Decent work for sustainable development (DW4SD) Resource Platform: Working Conditions, https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang--en/index.htm
10. ILO (n.d). ISCO-08 Part 3: Group definitions. Електронний доступ: https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/groupdefn08.pdf.
11. Koziienko R. (2020). Experiences of Professional Employees in Two Public Cultural Institutions in Post-Soviet Ukraine, http://www.etd.ceu.hu/2020/koziienko_ruslana.pdf.
12. Liemt van G. (2014) Employment relationships in arts and culture. International Labour Office, Sectoral Activities Department. - Geneva: ILO.
13. Soundbuzz (2020). Дослідження музичного ринку України та його зовнішньоекономічних перспектив. https://issuu.com/soundbuzz/docs/_____1_
14. UNESCO (2009). UNESCO Framework for Cultural Statistics (FCS). Електронний доступ: https://unstats.un.org/unsd/statcom/doc10/BG-FCS-E.pdf.
15. Інститут економічних досліджень (2019) Економічна привабливість української культури. http://www.ier.com.ua/ua/publications/reports?pid=6274
16. Брік Т., Обрізан М. (2020). Ковід, карантин та ринок праці в містах України, https://voxukraine.org/uk/kovid-karantin-ta-rinok-pratsi-v-mistah-ukrayini/.

17. Варава, А. (2019) Дослідження індустрії моди в Україні. https://fashion-diplomacy.com/fashion-ua/v-ukraini-predstavili-masshtabne-dosl/
18. Дебет-Кредит: Бухгалтерські новин (2018). ТОП-4 найпоширеніших порушень трудового законодавства, https://news.dtkt.ua/labor/labor-relations/51790
19. Держстат України (2021). Ринок праці: Зайнятість, http://www.ukrstat.gov.ua/imf/meta/Zayn.html
20. Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII "Про колективні договори і угоди", https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text
21. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI "Про зайнятість населення", https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text
22. Закон України від 07.10.1997 № 554/97-ВР «Про професійних творчих працівників та творчі спілки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/554/97-%D0%B2%D1%80#Text
23. Закон України від 14.12.2010 № 2778-VI «Про культуру», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2778-17#Text
24. Закон України від 21.06.2001 № 2547-III «Про народні художні промисли», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2547-14#Text
25. Закон України від 23.12.1993 р. «Про авторське право та суміжні права», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3792-12#Text.
26. Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР «Про оплату праці», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text
27. Кабінет Міністрів України (2020). Програма діяльності Кабінету Міністрів України https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-programi-diyalnosti-kabinetu-ministriv-t120620.
28. Кривецька, Л., Кобринович, М., Воробей. В., Плющева О. (2019). Стан розвитку дизайну. На прикладі графічного та предметного дизайну. https://www.ppv.net.ua/uploads/work_attachments/Ukrainian_Design_Monitoring_PPV_2019_UA.pdf
29. Культура та креативність (n.d). Мистецтво авторських прав: Юристка розповідає про права в креативній індустрії, https://www.culturepartnership.eu/ua/article/isskustvo-avtorskikh-prav.
30. МКІП (2021). Паспорти бюджетних програм. https://mkip.gov.ua/content/pasporti-byudzhetnih-program.html.
31. МКІП (2021). У МКІП працюють над Стратегією розвитку креативних індустрій і планують створити креативні хаби у великих містах України, https://mkip.gov.ua/news/5466.html.
32. Міністерство культури України (2016). Додаток 1 до Порядку формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-16#n5.
33. Міністерство культури України (2016). Порядок формування на конкурсній основі кадрового складу художнього та артистичного персоналу державних та комунальних закладів культури, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1029-16#n5.
34. Міністерство соціальної політики (2021). Інформація щодо фактичного розміру прожиткового мінімуму за червень 2021 року, https://www.msp.gov.ua/news/20383.html
35. Наказ МОЗ України від 08.04.2014 № 248 "Про затвердження Державних санітарних норм та правил «Гігієнічна класифікація праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу", https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0472-14#Text

36. Наказ Міністерства культури «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.
37. Наказ Міністерства культури України № 12.07.2018 № 628«Питання атестації педагогічних працівників закладів (установ) освіти сфери культури», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0926-18#Text
38. Наказ Міністерства культури від 18.10.2005 р. «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1285-05#Text.
39. Наказ Міністерства культури і туризму України 16.07.2007 №44 «Про затвердження Положення про проведення атестації працівни_ць підприємств, установ, організацій та закладів галузі культури», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1023-07#Text
40. Наказ Міністерства охорони здоров'я, Мінпраці, Міністерства освіти і науки, Міністерства культури і туризму від 13.09.2006 «Про затвердження Порядку забезпечення працівни_ць бюджетних установ (закладів) безплатним користуванням житлом з опаленням і освітленням», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1193-06#Text
41. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI (Редакція станом на 01.08.2021), https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text
42. Постанова КМУ від 11.09.2019 р. «Питання Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/838-2019-%D0%BF#Text.
43. Постанова КМУ від 16.10.2019 р. «Деякі питання діяльності Міністерства культури та інформаційної політики», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/885-2019-%D0%BF#Text.
44. Постанова Кабінету Міністрів України 14 липня 2006 р. № 980 «Про порядок виплати доплати за вислугу років, грошової винагороди за сумлінну працю та зразкове виконання трудових обов'язків, надання матеріальної допомоги для вирішення соціально-побутових питань професійним творчим працівникам театрів державної та комунальної форми власності», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980-2006-%D0%BF#Text
45. Постанова Кабінету Міністрів України від 22 січня 2005 р. №84 «Про затвердження Порядку виплати доплати за вислугу років працівникам державних і комунальних бібліотек», https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/84-2005-%D0%BF#Text
46. Постанова Кабінету Міністрів України про затвердження мінімальних ставок винагороди (роялті) за використання об'єктів авторського права і суміжних прав, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/72-2003-п#Text.
47. Український культурний фонд (2019). Стратегія УКФ на 2019–2021 рр.: Культура та креативність для порозуміння та розвитку. Електронний доступ: https://bit.ly/3lspCqs.

Додатки

Додаток 1. Ключові характеристики вибірки

	Стать респондент_ки	
	Кількість опитаних	Відсоток
Чоловіча	423	52,09%
Жіноча	389	47,91%
Інше	0	0,00%

	Вік	
	Кількість опитаних	Відсоток
18-24 роки	26	3,20%
25-34 роки	216	26,60%
35-44 роки	237	29,19%
45-54 роки	171	21,06%
55-64 роки	119	14,66%
65 років і старше	43	5,30%

	Тип населеного пункту	
	Кількість опитаних	Відсоток
Село	21	2,59%
Селище міського типу	40	4,93%
Місто	746	91,87%
Відмова / важко сказати	5	0,62%

	Сімейний стан	
	Кількість опитаних	Відсоток
Неодружені	134	16,50%
Неодружені, але живемо разом	95	11,70%
Одружені	488	60,10%
Розлучені	60	7,39%
Вдова/вдівець	26	3,20%
Відмова	9	1,11%
Важко сказати	0	0,00%

	Тривалість досвіду оплачуваної зайнятості у сфері ККІ	
	Кількість опитаних	Відсоток
1 рік і менше	0	0,00%
1-3 років	105	12,93%
4-10 років	265	32,64%
Більше 10 років	442	54,43%
Важко відповісти	0	0,00%

Додаток 2. Перелік обраних КВЕДів за секторами ККІ

Сектор	КВЕД
Аудіовізуальне мистецтво	59.11 Виробництво кіно- та відеофільмів, телевізійних програм 59.12 Компонування кіно- та відеофільмів, телевізійних програм 59.13 Розповсюдження кіно- та відеофільмів, телевізійних програм 59.14 Демонстрація кінофільмів 90.03 Індивідуальна мистецька діяльність
Візуальне мистецтво	74.20 Діяльність у сфері фотографії 90.03 Індивідуальна мистецька діяльність
Культурна спадщина	91.01 Функціювання бібліотек і архівів 91.02 Функціонування музеїв 90.03 Індивідуальна мистецька діяльність
Перформативне та сценічне мистецтво	90.01 Театральна та концертна діяльність 90.04 Функціювання театральних і концертних залів
Культурні та креативні індустрії	90.02 Діяльність із підтримання театральних і концертних заходів
Література та видавнича справи	58.11 Видання книг 58.19 Інші види видавничої діяльності 90.03 Індивідуальна мистецька діяльність
Аудіальне мистецтво	59.20 Видання звукозаписів 90.03 Індивідуальна мистецька діяльність
Дизайн і мода	74.10 Спеціалізована діяльність із дизайну

Додаток 3. Ключові характеристики опитаних експерт_ок

Сектор	Стать	Місто / Область походження	Вікова група	Досвід оплачуваної діяльності у сфері культури	Досвід форм найму та зайнятості у сфері культури
Аудіовізуальне мистецтво	Чоловік	Київ	25-29 років	7 років	Більша частина досвіду як самозайнятий, має ФОП
Аудіовізуальне мистецтво	Чоловік	Київ / Дніпропетровська обл.	45-49 років	24 роки	Більша частина досвіду найманий працівник, але має досвід і самозайнятого, має ФОП і ТОВ
Аудіовізуальне мистецтво	Жінка	Київ	40-44 роки	20 років	Більша частина досвіду самозайнята, має ФОП і ТОВ
Перформативне і сценічне мистецтво	Чоловік	Київ / Луганська обл.	40-44 роки	10 років	Більша частина досвіду як самозайнятий, ФОП не має
Перформативне і сценічне мистецтво	Жінка	Київ / Донецька обл.	30-34 роки	14 років	Більша частина досвіду самозайнята, має ФОП
Аудіальне виробництво	Жінка	Львів / Дніпропетровська обл.	25-29 років	6 років	Більша частина досвіду самозайнята, має ФОП
Візуальне мистецтво	Жінка	Харків	35-39 років	10 років	Має досвід і найманої працівниці і самозайнятої, ФОП не має
Дизайн і мода	Жінка	Київ	30-34 роки	5 років	Самозайнята, має ФОП
Дизайн і мода	жінка	Львів	25-29 років	7 років	Має досвід і найманої працівниці, і самозайнятої, має ФОП
Дизайн і мода	Жінка	Київ	25-29 років	4 роки	Має досвід найманої працівниці
Літературна і видавнича справа	Жінка	Київ / Полтавська обл.	35-39 років	14 років	Більша частина досвіду як самозайнята, має ФОП, має досвід найманої працівниці
Літературна і видавнича справа	Жінка	Київ / Хмельницька обл.	30-34 роки	10 років	Більша частина досвіду як найма-на працівниця, має досвід самозайнятості, ФОП не має

Культурна спадщина	Жінка	Київ	40-44 років	20 років	Більша частина досвіду як самозайнята, має ФОП, але має і тривалий досвід найманої працівниці
Культурна спадщина	Жінка	Київ	30-34 років	10 років	Приблизно половина досвіду як наймана працівниця і половина - як самозайнята, має ФОП
Культурні та креативні індустрії	Жінка	Київ	30-34 років	15 років	Більша частина досвіду як наймана працівниця, ФОП не має
Культурні та креативні індустрії	Чоловік	Кам'янець-Подільський / Хмельницька обл.	45-49 років	22 роки	Більша частина досвіду як самозайнятий, ФОП не має

Додаток 4. Перелік умов праці, які пропонувалося оцінити респондент_кам опитування

Стан робочого місця (площа приміщення, температура, рівень освітлення, рівень шуму, прибирання тощо)
Забезпеченість побутовими потребами (наявність та стан санузлу і засобів гігієни у ньому, наявність та оснащення місця для обідньої перерви, наявність обігрівачів, якщо такі потрібні тощо)
Забезпеченість побутових потреб працівників з дітьми (наявність пеленального столика, дитячого куточку чи кімнати, де можуть гратися діти)
Забезпеченість безбар'єрного простору на робочому місці та з-зовні будівлі (туалет, ліфт, вхід у будівлю пристосовані для людей з інвалідністю, є пандуси та достатня площа для людей з інвалідністю, які пересуваються на візку)
Робочий графік і робочий час (його тривалість та організація, в тому числі, забезпечення перерв, в т.ч., обідньої; відсутність перепрацювань)
Робоче навантаження (об'єм роботи, кількість обов'язків, адекватні вимоги)
Організація праці (розподіл обов'язків між працівниками, організація взаємодії між ними)
Оплата праці (її розмір, стабільність виплати)
Рівне та справедливе ставлення керівництва до мене та інших працівників
Взаємини з колегами, відносини в колективі
Безпечні умови для психічного здоров'я
Безпечні умови для фізичного здоров'я
Свобода висловлюватися про проблеми на робочому місці
Свобода організовуватися та брати участь у рішеннях, які впливають на умови та організацію своєї праці та інших працівників установи (в тому числі, вступати у профспілку)