

Людмила Петрівна ДАВИДЮК

асистент кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки,
Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету
E-mail: keletckaya@mail.ru

**НЕСТАНДАРТНІ ФОРМИ ЗАЙНЯТОСТІ В СИСТЕМІ ТРАНСФОРМАЦІЇ МІЖНАРОДНОГО
РИНКУ ПРАЦІ**

Давидюк, Л. П. Нестандартні форми зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці [Текст] / Людмила Петрівна Давидюк // Економічний аналіз : зб. наук. праць / Тернопільський національний економічний університет; редкол. : В. А. Дерій (голов. ред.) та ін. – Тернопіль : Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2015. – Том 20. – С. 30-34. – ISSN 1993-0259.

Анотація

У статті досліджено об'єктивний зв'язок між динамічним розвитком нестандартних форм зайнятості у світі і наслідками трансформації міжнародного ринку праці. З одного боку – неврегульованість нестандартної зайнятості, особливо стосовно працівників-іммігрантів, має негативні наслідки для міжнародного ринку праці, з іншого боку – нестандартна зайнятість є своєрідним важелем для вирішення тих проблем зайнятості, які уже не здатна вирішити домінуюча на сьогодні концепція її регулювання. Основним результатом нашого дослідження є висновок щодо необхідності поглибленого наукового вивчення вказаних проблем, наслідком чого має стати інституційне та нормативно-правове забезпечення нестандартних форм зайнятості. Такий підхід дозволить максимально використати позитивні аспекти нестандартної зайнятості, такі, як гнучкість, адаптивність до змін у технологіях та способах виробництва тощо.

Ключові слова: зайнятість; нестандартна зайнятість; працівник-іммігрант; трансформація; міграція; регулювання; нормативно-правове забезпечення.

Liudmyla Petrivna DAVYDIUK

Assistant,
Department of Business Economics and International Economics
Vinnitsia Trade and Economic Institution
Kyiv National University of Trade and Economics
E-mail: keletckaya@mail.ru

**NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN THE SYSTEM OF TRANSFORMATION OF
THE INTERNATIONAL LABOUR MARKET**

Abstract

The connection between the dynamic development of non-standard forms of employment in the world and the consequences of the transformation of the international labor market have become the objective of the article. On the one hand, the unregulated non-standard employment, particularly in relation to immigrant workers, has negative consequences for the international labor market, on the other hand, the non-standard employment is a kind of lever to address the problems of employment, which are no longer able to decide the dominant conception of employment regulation. The main result of this study is the conclusion concerning the necessity of deep scientific study of those problems. The institutional and regulatory support of non-standard forms of employment should become the consequence of that necessity. This approach will allow to use the most positive aspects of non-standard employment, such as flexibility, adaptability to changes in technology and methods of production and so on.

Keywords: employment; irregular employment; immigrant worker; transformation; migration; regulation; regulatory legal rights support.

Вступ

Розвиток інноваційного, конкурентоспроможного виробництва у світовому масштабі не лише визначає зміну характеру зайнятості населення, але й передбачає як необхідну умову подолання негативних наслідків стихійного поширення неформальної зайнятості та її впливу на трансформацію міжнародного ринку праці. Розуміння та наукове опрацювання проблематики трансформації міжнародного ринку праці має важливе значення як для урядів країн, так і для окремих працівників, які прагнуть оптимального застосування своїх здібностей та навичок в умовах глобалізації. З огляду на зазначене, розмежовуємо два напрямки цієї проблематики. Перший – це усвідомлення ринку праці в глобальному контексті, другий – це розуміння причин та визначальних факторів, які формують домінуючі тренди трансформації міжнародного ринку праці. На сьогодні аспект впливу неформальної зайнятості на трансформацію міжнародного ринку праці залишається недостатньо опрацьованим, зокрема в площині дослідження взаємозв'язку між поширенням нестандартної зайнятості та процесами трансформації міжнародного ринку праці. Визначення цього взаємозв'язку потребує глибокого аналізу з метою формування політики наднаціональних інституцій щодо управління міжнародним ринком праці у неформальному сегменті. Вищезазначене визначає актуальність обраної теми.

Мета та завдання статті

Метою статті є визначення впливу нестандартних форм зайнятості на трансформацію міжнародного ринку праці.

Проводячи таке дослідження, ми виходили із наступних основних завдань:

- визначити місце нестандартних форм зайнятості в системі трансформації міжнародного ринку праці;
- з'ясувати загальноприйняті класифікації нестандартних форм зайнятості;
- проаналізувати позитивні і негативні наслідки поширення нестандартних форм зайнятості;
- обґрунтувати необхідність удосконалення міжнародних нормативно-правових засад регулювання нестандартних форм зайнятості в умовах трансформації міжнародного ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження

Трансформація міжнародного ринку праці – це свідчення того, що процеси світової інтеграції не відбуваються відокремлено від економічної та технологічної сфер, вони прямо пов'язані з складною сферою соціальних та трудових відносин, які набувають у сучасних умовах глобального характеру. Соціальна політика різних країн має подібні закономірності, незважаючи на різницю в соціальному досвіді та національних традиціях організації праці. Однією з таких закономірностей є тенденції заміни стандартних форм зайнятості на умовах трудового договору нестандартними формами зайнятості, що не врегульовані нормативно.

Загалом трансформація міжнародного ринку праці відбувається за різними напрямками, серед них: умови праці, способи найму і звільнення працівників; способи і розміри оплати праці, що передбачає системи додаткових виплат; надання відпусток, вільних від роботи днів; тривалість робочого часу; надання різних соціальних пільг і гарантій та ін.

У процесі трансформації міжнародного ринку праці значні труднощі виникають під час узгодження національними урядами різної практики регулювання і саморегулювання ринку праці, процедур профспілкової діяльності, вирішення трудових конфліктів тощо.

До основних тенденцій трансформації сучасного міжнародного ринку праці можна зарахувати наступні процеси:

- підвищуються вхідні бар'єри проникнення на міжнародний ринок робочої сили;
- посилюється конкуренція між продавцями робочої сили;
- продовжує існувати дискримінація мігрантів;
- поширюються нестандартні форми зайнятості, особливо при працевлаштуванні іммігрантів;
- активізується діяльність профспілок, що прагнуть відстояти інтереси вітчизняної робочої сили.

За межами України станом на початок 2014 року працювало близько 3,5 млн громадян: близько 70 % у країнах СНД і решта – в інших країнах. Найбільшими центрами офіційного працевлаштування громадян України у Західній Європі є Німеччина, Франція, Велика Британія, Греція, Італія, Португалія, Іспанія (близько 30 % легальних мігрантів); у Східній Європі – Польща, Чехія, Угорщина, Словаччина, Росія, Білорусь, тобто ближнє зарубіжжя. Водночас усе більше українців мігрує для роботи у США, Канаду, країни Близького Сходу тощо. При цьому більша частина емігрантів з України працюють за кордоном на нелегальних засадах і в умовах нестандартної зайнятості [2, с. 251].

До нестандартних форм зайнятості нами зараховано такі:

- повна зайнятість за умов гнучких форм організації робочого часу;

-
- неповна зайнятість, тобто режими зайнятості неповний робочий час;
 - тимчасові працівники;
 - зайнятість на засадах вторинної зайнятості;
 - зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру;
 - надомна праця;
 - праця за викликом;
 - дистанційна зайнятість;
 - позикова праця (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу);
 - неформальна зайнятість;
 - нереєстрована зайнятість у неформальному секторі [5, с. 109].

Необхідно зазначити, що в науковій літературі пропонується чимало різних варіантів класифікації зайнятості, пов'язаної з її нестандартними формами [7]. На наш погляд, з поглибленням досліджень даної проблематики в майбутньому буде сформована загальноприйнята класифікація нестандартних форм зайнятості.

Домінування концепції постійної зайнятості в міжнародному трудовому праві останнім часом суперечило реаліям практики зайнятості та трудових відносин. Причиною цього є швидкі темпи розвитку нетипових трудових відносин, які не мали суттєвого соціально-економічного впливу на трансформацію міжнародного ринку праці. Саме через це вона ігнорувалась як наукою, так і практикою регулювання національних ринків праці.

Зараз робота на умовах неповного робочого часу набуває все більшого поширення на світовому ринку праці, особливо на тих сегментах ринку праці, що пропонуються іммігрантам. За даними статистичної звітності МОП, частка працівників, які працюють неповний робочий день, складає: в Австралії – 27,9 %, у Японії – 26,0 %, у Канаді – 18,8 %, у Великобританії – 23,3 %, у Німеччині – 19,6 % [2, с. 24].

Кількісне і якісне зростання нетипових форм праці розпочалося в Західній Європі та Сполучених Штатах Америки в 70-х роках минулого століття, але нормативно-правове визнання існування нестандартних трудових відносин відбулось в нормативних актах Міжнародної організації праці лише в кінці 1990-х на початку 2000-х років (приміром, Конвенція № 181 «Про приватні агентства зайнятості»). У 2008 році було прийнято також Директиву ЄС про працю в агентствах тимчасової зайнятості № 2008/104/ЄС [2].

Незважаючи на те, що нестандартна зайнятість іммігрантів позбавляє їх елементарних прав та соціальних гарантій, вона залишається для більшості з них привабливою, оскільки навіть при таких недоліках це кращі умови та можливості, ніж те, що вони мали у своїй країні.

Відсутність політики боротьби з нестандартною (по суті нелегальною формою зайнятості для більшості іммігрантів) урядами розвинених країн пояснюється тим, що нестандартна зайнятість дозволяє їм розв'язати кілька важливих проблем трансформації ринку праці. По-перше, вона допомагає маневрувати кількістю та якістю робочої сили, виходячи з потреб розвитку виробництва та економічної ситуації, що склалася. По-друге, дозволяє зменшити витрати на робочу силу внаслідок більш низької заробітної плати та обмеженого набору соціальних виплат, оскільки тимчасовим працівникам-мігрантам не сплачується допомога при звільненні, безробітті. По-третє, дає змогу збільшити (або зберегти) чисельність зайнятих громадян країни, не збільшуючи при цьому числа робочих місць. По-четверте, тимчасовий найм може використовуватися фірмами для відбору постійних працівників з числа найкращих тимчасових працівників-мігрантів [4, с. 20].

У фаховій літературі виокремлюють низку чинників, що продукують підвищення попиту на нестандартну зайнятість на міжнародному ринку праці: це структурні зрушення в процесі переходу від масового виробництва до виробництва, що притаманне постіндустріальній економіці (економіці знань); посилення глобальної конкуренції; глобалізація міжнародного ринку праці; значне розширення сектору послуг; небувалі масштаби застосування інформаційних та комунікаційних технологій; підвищення гнучкості ринку праці й виробництва [10, с. 20].

Зміни в структурі пропозиції робочої сили на міжнародному ринку праці стимулюються дією таких чинників: зростаюче залучення жінок, молоді, у тому числі студентів, до активного економічного життя; підвищення добробуту домогосподарств; комп'ютеризація та зростання технічного оснащення домогосподарств; поступове перетворення «людини економічної» на «людину творчу»; підвищення значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей та їх життєдіяльності загалом [10, с. 20].

Останнім часом розповсюджується такий різновид нестандартної зайнятості, як тимчасова зайнятість, тобто робота на визначений, обумовлений час. Така робота отримала назву «контрактна робота» або «фріланс» (freelance, тобто працівник, який не перебуває в штаті). Перевагою такої форми зайнятості для іммігрантів є додатковий заробіток, а недоліками - непостійна робота, відсутність соціального пакету, обмеження у своїх правах. На умовах заздалегідь обумовленого строку роботи частіше приймають на роботу чоловіків, ніж жінок, хоча жінок більш влаштовує така форма зайнятості

[8, с. 296].

Ринок тимчасової зайнятості постійно зростає і, наприклад, у Польщі охоплює зараз 250 тис. працівників. Але, незважаючи на таке стрімке збільшення тимчасової роботи, її частка залишається незначною і становить тільки 0,4 %. В інших країнах тимчасова зайнятість складає: США – 1,2 %, Великобританія – 5 %, Франція – 2 % [8, с. 296].

Працівники-іммігранти, які працюють на умовах нестандартної, тимчасової зайнятості, мають, як правило, гірші умови роботи, нижчу заробітну плату, порівняно з тими, що працюють на умовах постійного трудового договору. При цьому країни-імпортери робочої сили за рахунок ігнорування процесів широкого поширення нестандартної (невнормованої) зайнятості працівників-іммігрантів отримують певні вигоди, а саме:

- знижуються витрати виробництва, обумовлені нижчою ціною іноземної робочої сили;
- перебування робочої сили у країні працевлаштування збільшує попит на товари і послуги, що стимулює зростання обсягів виробництва;
- імпорт кваліфікованої робочої сили обумовлює економію коштів на навчання і професійну підготовку;
- іноземні працівники, що працюють в умовах нестандартних форм зайнятості, не забезпечуються пенсіями і соціальними пільгами в країні перебування, тобто очевидною є економія грошових ресурсів.

Особливе місце в системі трансформаційних процесів на ринку праці належить такій нестандартній формі зайнятості, як нерегламентована. Нерегламентована зайнятість переважно здійснюється без укладення трудових угод. Об'єктивною передумовою виникнення нерегламентованої зайнятості є розвиток «тіньової економіки», глибока криза соціально-трудова відносин, низькі стимули до праці, недосконалість податкової системи. За оцінкою вітчизняних вчених, заробітна плата зайнятих нерегламентованою зайнятістю громадян у декілька разів менша за вартість робочої сили, яка працює за трудовим договором [1, с. 41].

Серед усіх недоліків праці в умовах нестандартної зайнятості вкажемо наступні:

- працівники-іммігранти позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інше підприємство або звільнені;
- тимчасовий характер праці позбавляє працівників-іммігрантів багатьох винагород, які пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплат за стаж, соціальне страхування та інше. Такі працівники не отримують лікарняних, допомоги по вагітності та пологах, відпустки по догляду за дитиною. Проведення регулярних медичних оглядів та надання путівок санаторно-курортного лікування теж залишається неврегульованим;
- працівник, який фактично відпрацював певний строк на шкідливих і небезпечних роботах, втрачає право на пільгову пенсію, адже юридично він оформлений у штаті кадрового агентства, де немає шкідливих умов праці;
- працівники-іммігранти не можуть набувати членства у профспілках, не беруть участь у колективному регулюванні трудових відносин на підприємстві. Вони позбавлені права на колективний захист своїх трудових прав [12].

В умовах трансформації міжнародного ринку праці зростає роль профспілок щодо регулювання нестандартних форм зайнятості. Швидке поширення нових форм зайнятості змушує профспілки переглядати основні принципи взаємодопомоги і солідарності, змінювати характер своєї діяльності.

Висновки та перспективи подальших розвідок

Значну роль у трансформації сучасного світового ринку праці відіграє поширення нестандартних форм зайнятості населення. Ця проблематика у вітчизняній науковій літературі залишається малоослідженою. До того ж пропонуються різні класифікації зайнятості, пов'язані з її нестандартними формами. До нестандартних форм зайнятості відносять: повну зайнятість; неповну зайнятість, тимчасових працівників; зайнятих на засадах вторинної зайнятості; зайнятість на основі договорів цивільно-правового характеру; надомну працю; працю за викликом; дистанційну зайнятість; позикову працю (лізинг персоналу, аутстафінг персоналу, аутсорсинг персоналу); неформальну зайнятість; нереєстровану зайнятість у неформальному секторі. На підвищення попиту на нестандартні форми зайнятості впливають особливості виробництва в постіндустріальну епоху, глобалізація, розвиток міжнародної сфери послуг, розвиток ІТ-технологій тощо. Використання нестандартних форм зайнятості має позитивні і негативні риси. Це вимагає вдосконалення міжнародних нормативно-правових засад регулювання нестандартних форм зайнятості в умовах трансформації міжнародного ринку праці.

Список літератури

1. Богиня, Д. П. Регулювання соціально-трудова відносин на ринку праці в умовах міжнародної інтеграції / Д. П. Богиня // Вісник соціально-економічних досліджень (збірник наукових праць). - 2008. - Вип. 32. Одеса: ОДЕУ. - С. 39-47.
2. Восьмое региональное совещание. Доклад Генерального директора МБТ: Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. - Т. 1. - Ч.1. - МБТ, Женева, 2009. - Режим доступа:<http://www.refworld.org.ru/pdfid/54d0cd9e4.pdf>.
3. Дідух, А. О. Неформальна зайнятість як соціально-економічне явище / А. О. Дідух, І. М. Кравець // Вісник Хмельницького національного університету. - № 3. - Том 2. - 2014 (212) - С. 79-83.
4. Ємельяненко, Л. М. Формування та регулювання новітніх форм зайнятості в Україні / Л. М. Ємельяненко // Український соціум. - 2015. - 1 (52) - С. 82-89.
5. Іванова, Л. В. Застосування нестандартних форм зайнятості на сучасному ринку праці / Л. В. Іванова, В. Г. Никифорова // Вісник соціально-економічних досліджень. - Випуск 2 (49), Ч. 1. - 2013 р. - С.109-115.
6. Каленюк, І. С. Новітні тенденції у сфері зайнятості в Україні / І. С. Каленюк // Чернігівський науковий часопис: Серія 1, Економіка і управління. - №1 (3). - 2012. - 168-172.
7. Кохан, В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Право та інноваційне суспільство. - 2013. - № 1. - Режим доступу:http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pric_2013_1_11.pdf.
8. Недзельський, Э. Занятость и персональная функция в новой экономике / Э. Недзельский // Вісник соціально-економічних досліджень. Збірник наукових праць ОДЕУ. - 2008. - №32. с.294 - 298.
9. Офіційний сайт Держкомстату України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://ukrstat.org>.
10. Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики [Текст] : кол. моногр. / ред.-координатор М. В. Туленков. - К. : ІПК ДСЗУ, 2010. - 363 с.
11. Трошина, Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання [Електронний ресурс] / Т. Трошина. - Режим доступу: http://nsplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhdnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20.
12. Цижма, Ю. І. Концепція флексік'юриті та нестандартні форми зайнятості: виклики сьогодення / Ю. І. Цижма // БІЗНЕС ІНФОРМ. - № 7. -2011. - С. 197-202.

References

1. Boginja, D. P. (2008). Reguljuvannja social'no-trudovih vidnosin na rinku praci v umovah mizhnarodnoi integracii // Visnik social'no-ekonomichnih doslidzhen', 32, 39-47.
2. Vos'moe regional'noe soveshhanie. Doklad General'nogo direktora MBT: Obespechenie dostojnogo truda v Evrope i Central'noj Azii. (2009). Diduh A. O., Kravec' I. M. (2014). Neformal'na zajnjatist' jak social'no-ekonomichne javishhe. Visnik Hmel'nic'kogo nacional'nogo universitetu, 3 (2), 79-83.
3. Yemel'janenko L. M. (2015). Ukrayins'kij socium, 1 (52), 82-89.
4. Ivanova, L. V., Nikiforenko, V. G. (2013). Visnik social'no-ekonomichnih doslidzhen', 2 (49), 109-115.
5. Kalenjuk, I. S. (2012). Chernigivs'kij naukovij chasopis: Serija 1, Ekonomika i upravlinnja, 1 (3), 168-172
6. Kohan, V. P. (2013). Nestandartna zajnjatist' v Ukraini: vikliki chasu Pravo ta innovacijne suspil'stvo, 1. Retrieved from: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/pric_2013_1_11.pdf.
7. Nedzel'skij Je. (2008). Zanjatost' i personal'naja funkcija v novej jekonomike. Visnik social'no-ekonomichnih doslidzhen'. Zbirnik naukovih prac' ODEU, 32, 294-298.
8. Oficijnij sajt Derzhkomstatu Ukraini. (n. d.). Retrieved from: <http://ukrstat.org>.
9. Tulenkov, M. V. (2010). Rinok praci ta zajnjatist' naseleennja: problemi teorii ta vikliki praktiki. Kyiv : IPK DSZU.
10. Troshina ,T. (n. d.). Netipovi formi zajnjatosti: riziki dlja pracivnikiv ta neobhidnist' pravovogo reguljuvannja. Retrieved from: http://nsplugansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhdnist_pravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20.
11. Cizhma, Ju. I. (2011). Konceptija fleksik'juriti ta nestandartni formi zajnjatosti: vikliki s'ogodennja. BIZNES INFORM, 7, 197-202.

Стаття надійшла до редакції 07.06.2015 р.