

УДК 331.52.338

Пастушенко О. О.

Донецький національний університет

ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД НЕСТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ У СФЕРІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Розглядаються наслідки розвитку закордонного досвіду нестандартних форм зайнятості для різних суб'єктів соціально-трудових відносин. Аналізується законодавче регулювання діяльності агентств зайнятості. Формулюються рекомендації за типами регулювання позикової праці в країнах ЄС.

Ключові слова: соціально-трудові відносини, зайнятість, позикова праця, аутстафінг, лізинг персоналу, регулювання.

Постановка проблеми. Характер регулювання соціально-трудових відносин завжди визначається соціально-економічними та політичними особливостями функціонування соціально-трудової сфери і характером суспільної праці в даний конкретний період часу. Сучасна економіка переживає період серйозної трансформації. Ці глибокі зміни так чи інакше відбиваються на функціонуванні соціально-трудової сфери.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Започатковано розв'язання проблеми закордонного досвіду нестандартних форм зайнятості розглянуті в роботах таких зарубіжних авторів, як Ж. Бертола, Б. Букманн, Т. Хаген, Д. Сторрі, Р. Б. Фріман, Н. Р. Менсфілд, Д. Гейбл, Д. Петерсену ітн. Серед вітчизняних дослідників цієї проблематики можна виділити П. Бизюкова, В. Гимпельсон, Р. Капелюшнікова, Р. П. Колосову, Л. І. Смірних, М. В. Луданік, Т. Н. Василюк, С. І. Парінов, Л. А. Скавітін та ітн.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Концепція гнучких форм зайнятості є відносно новою в практиці різних країн світу, і необхідна для оптимізації кількості робочих годин, часу початку і закінчення робочого дня, створення гнучких робочих місць, тобто в широкому сенсі слова вона включає нестандартні форми зайнятості. У багатьох джерелах, присвячених застосуванню нових нетрадиційних форм трудових відносин, під позиковою працею розуміється вся сукупність нових нетипових (нестандартних) форм зайнятості, включаючи аутсорсинг, аутстафінг та лізинг персоналу.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є наслідки розвитку закордонного досвіду нестандартних форм зайнятості для різних суб'єктів соціально-трудових відносин та регулювання позикової праці в країнах ЄС.

Виклад основного матеріалу. Батьківщиною нестандартної форми зайнятості – аутстафінгу – є США. Попит на цю послугу з'явився в 60-70 роки минулого століття після перегляду трудового законодавства, яке стало настільки складним, що менеджери невеликих компаній вважали за краще «перекласти» відповідальність за свій персонал на спеціалізовані компанії і позбутися головного болю за рішенням кадрових питань. Зараз аутстафінг в США являє собою послугу з чітко визначеним механізмом реалізації, закріпленим законодавчо.

В Україні аутстафінг застосовується порівняно рідко через психологічний бар'єр. Люди відчувають себе «викинутими за борт» і це не сприяє на їх продуктивну працю.

На відміну від країн Західної Європи та США в Україні практично немає чисто лізингових компаній, які пропонують у лізинг фахівців з числа

своїх штатних співробітників. На практиці, звичайно, зустрічаються випадки, коли та чи інша організація дійсно передає своїх штатних фахівців партнерським компаніям для виконання тимчасових робіт. З практики рекрутингових агентств, які в даний час в Україні виконують функції лізингових компаній, видно, що найбільшим попитом на ринку лізингу персоналу користуються фахівці в області організації продажів, технічний персонал, а також офісні співробітники. Значно рідше зустрічаються проекти по лізингу керівного складу компаній і фінансово-економічного персоналу. Це обумовлено тим, що всі вітчизняні компанії мають в штаті висококласних топ-менеджерів і фінансистів. В країні відсутні професійні компанії-лізингодавці, які можуть забезпечити кваліфікованим персоналом в будь-який час і на першу вимогу. Але час не стоїть на місці, ринок розвивається і через кілька років така послуга стане дуже популярною і вигідною для компаній, що працюють в Україні.

У країнах Європейського Союзу лізингові фірми щорічно працевлаштовують до 7 млн. працівників. Імениті українські підприємства використовують лізинг персоналу, коли потрібно провести не так дороге, скільки трудомістке дослідження: розробити стратегію виходу на нові ринки збуту, сформувати найбільш прибутковий асортимент продукції, створити виробничу мережу з декількох компаній, перевірити відповідність бухгалтерської звітності світовим стандартам і т. д.

Лізинг персоналу не отримав поки широкого поширення на підприємствах гірничо-металургійного комплексу України. Однак інформація про наслідки застосування цього виду позикової праці в інших країнах викликає обґрунтовану стурбованість. Наприклад, у металургійній галузі Австрії близько 10% робочої сили – тимчасові працівники з свідомо більш низькою, ніж у постійних працівників, оплатою праці. Фірма, що здає їх «в найм» підприємству-користувачу, згідно з договором, бере собі до 20% комісійних з їх заробітної плати. Крім того, роботодавець може використовувати лізинг персоналу у разі проведення профспілками страйку постійних працівників.

Для багатьох країн позикова праця продовжує залишатися новою формою зайнятості. У цьому зв'язку національні статистичні комітети поки ще не включили цей різновид зайнятості в статистичну звітність. Тому при аналізі сфери позикової праці багато дослідників стикаються з проблемою невисокої якості наявної інформації, що призводить до неточності одержуваних оцінок. Лідером по споживанню позикової праці є США. За ними йдуть Японія і Великобританія. Роботодавці США наймають більше позикових працівників (2660000 чоловік), ніж роботодавці Японії (1,4 млн) і Вели-

кобританії (1220000), разом узяті. Загальний річний оборот виручки індустрії позикової праці в 2008 р. склав 232 млрд євро [1, с. 11].

Аналіз літератури дозволив виявити наступні основні характеристики сектора позикової праці в розвинених країнах [1, с. 30-33]:

У гендерної структури переважають жінки. Найбільша частка жінок у секторі позикової праці серед країн ЄС належить Фінляндії – там трудиться 66% жінок і 34% чоловіків, тоді як в Австрії 20 і 80% відповідно.

Позикові працівники набагато молодше постійних працівників. Велика частина позикових працівників, як правило, молодше 30 років. Винятки: США (до 68% – працівники у віці від 31 до 45 років), Швеція і Німеччина (відповідно 54 і 62% – старше 30 років).

Освітні та кваліфікаційні параметри працівників: у більшості країн велика частина позикових працівників має низький або середній рівень освіти. У середньому 51% позикових працівників закінчили середню школу і 24% не закінчили навчання в середній школі. Проте в таких країнах, як Норвегія (49%), Японія (46%), Швеція (40%), Великобританія (39%), майже половина працівників мають вищу освіту.

У розвинених країнах позикова праця найбільш поширена в обробній промисловості, автомобілебудуванні, сфері послуг і торгівлі, сільському господарстві, будівництві, у сфері державного управління. Частка позикових працівників у промисловості в Польщі становить 70%, в Нідерландах всього 19%. В Іспанії 62% позикових працівників зайнятих у сфері послуг.

Серед позикових працівників майже всіх європейських країн переважають чоловіки, за винятком Скандинавських країн (Данія, Фінляндія, Швеція), де, навпаки, домінує жіноча праця. У даний час у всіх країнах ЄС намітилася тенденція більшого використання позикових працівників у сфері послуг, і зменшення в промисловості.

До основних причин, з яких підприємства-замовники звертаються до агентств зайнятості, які надають послугу позикової праці, відносяться: заміна тимчасово відсутніх постійних працівників, сезонні коливання, зростання виробництва.

До послуг позикової праці вдаються у тих випадках, коли зовнішнє середовище підприємства-замовника досить мінливе, а використання позикової праці дозволяє вирішити як короткострокові, так і довгострокові завдання. Підприємства-замовники в країнах ЄС рідше звертаються до послуг агентств зайнятості з метою «отримати» дешевшу робочу силу. Найбільш істотне зниження витрат відбувається не за рахунок економії по заробітній платі, а за рахунок зниження управлінських витрат.

Однак у багатьох європейських країнах позикові працівники оплачуються нижче, ніж інші категорії працівників. У Франції, наприклад, позикові працівники автомобільної промисловості отримують меншу заробітну плату, хоча навчені краще, ніж постійний штат (одночасно діє положення про страхову премію, яка виплачується висококваліфікованим позиковим працівникам за ненадійність зайнятості). У Німеччині рівень заробітної плати позикових працівників на 30% нижче, ніж заробітна плата постійних працівників на підприємстві-замовнику.

В країнах ЄС законодавство передбачає рівну оплату за рівну працю, на практиці ці принципи дотримуються не завжди. Звертаючись до агентств

зайнятості, підприємства-замовники намагаються «обійти» колективні договори. Разом з тим, у країнах ЄС напрацьовано вже значний досвід регулювання ринку позикової праці та створені відповідні для цього інститути. За типом і характером регулювання діяльності агентств зайнятості всі країни ЄС ділять на три групи:

Данія, Швеція, Фінляндія і Нідерланди – мають незначну кількість спеціальних законів, що регламентують діяльність агентств зайнятості з надання послуг позикової праці;

Великобританія і Ірландія – найліберальніше законодавство про агентства зайнятості, що спеціалізуються на позиковому праці;

Італія, Іспанія, Бельгія, Франція, Німеччина, Австрія і Люксембург – стосовно агентств зайнятості діє законодавство, що має обмежувальний характер (таблиця).

Таблиця
Законодавче регулювання діяльності агентств зайнятості в країнах ЄС

Країна	Ліцензування	Фінансові гарантії	Участь соціальних партнерів	Надання звітності	Обмеження чисельності працівників
Австрія	+	-	+	+	+
Данія	+	-	+	-	+
Бельгія	-	-	-	-	-
Франція	+	+	-	-	+
Фінляндія	-	-	-	-	-
Німеччина	+	-	+	+	+
Греція	-	-	-	-	-
Ірландія	+	-	-	-	-
Італія	+	+	-	-	+
Люксембург	+	+	-	+	+
Нідерланди	-	-	-	-	-
Португалія	+	+	-	+	-
Іспанія	+	+	-	+	+
Швеція	-	-	-	-	-
Великобританія	-	-	-	-	-

Позначення:

«+» – передбачено законодавством;

«-» – не передбачено законодавством.

У більшості європейських країн агентство зайнятості укладає з працівником трудовий договір і є для працівника роботодавцем. Однак є й винятки. Наприклад, у Великобританії та Ірландії за певних умов роботодавцем може вважатися і підприємство-замовник.

Колективні договори (угоди) в країнах ЄС щодо позикових працівників залишаються все ще слабо розвиненими. Для цього існують об'єктивні і суб'єктивні причини.

Суб'єктивні причини обумовлені тим, що сектор позикової праці для багатьох країн ЄС є відносно новим. У цьому зв'язку до нього ще не вироблено ставлення і не визначені вимоги з боку профспілок. Профспілки не впевнені у необхідності укладення угод з даним сектором. У таких країнах як Нідерланди, Швеція і в країнах (наприклад, Італія та Іспанія), яким традиційно характерне дерегулювання (перевага колективно-договірному регулюванню трудових відносин перед законодавчим), темп укладання колективних договорів у сфері позикової праці в останні роки

значно прискорився. У Німеччині, де профспілки особливо наполегливо відмовляються визнавати таке явище, як позикову працю, тепер діють колективні угоди у сфері запозиченої праці.

Об'єктивні причини пов'язані з тим, що позикові працівники не можуть бути прирівняні до працівників, які пропрацювали на підприємствах довгі роки, які мають вислугу років та пов'язані з цим різного роду винагороди та пільги. Ситуація ускладнюється ще й тим, що колективні права не можуть бути надані позиковим працівникам в повній мірі. Разом з тим питання про однакові умови зайнятості для позикових і постійних працівників актуальне для профспілок, якщо рівність умов зайнятості порушується, то в перспективі позиковий праця може руйнувати колективні договори, стандарти зайнятості, знижуючи тим самим вплив профспілок.

Оцінюючи економічну сторону позикової праці, роботодавці заявляють, що у разі дотримання принципу рівності, виникає проблема доречності такої форми зайнятості. Справа в тому, що багато видів винагород працівників пов'язані з тривалою працею на одному місці роботи (оплата за стаж, участь у прибутку, бонуси, соціальне страхування тощо) і є невід'ємною частиною політики більшості фірм щодо працівників.

За типами регулювання позикової праці країни ЄС поділяються на три типи: континентального типу, країни ліберального типу, до них відносяться Великобританія і Ірландія, скандинавські країни.

До континентальних країн зараховують Бельгію, Францію, Італію, Люксембург, Португалію, Іспанію та Німеччину. У цих країнах має місце досить жорстке регулювання діяльності агентств зайнятості та тимчасової роботи. І в трудовому законодавстві, і в законі про підприємства позикова праця виділена, як окрема форма зайнятості. Агентства зайнятості повинні в обов'язковому порядку мати ліцензію на ведення своєї діяльності, а спеціальні установи повинні проводити моніторинг цієї діяльності. Обмежена тривалість перебування позикових працівників на робочому місці підприємства-замовника.

У країнах континентального типу широко застосовуються колективні договори, дія яких поширюється і на позикових працівників. Вони найбільш поширені і розвинені в Бельгії та Франції, в останні роки почали з'являтися в Іспанії та Італії, в Португалії їх число залишається незначним. У групі країн континентального типу Німеччина займає особливе місце. Відповідно до діючого в Німеччині законодавства забороняється їх висновок тільки на період виконання одного завдання. Німецькі профспілки продовжують залишатися негативно налаштованими щодо позикової праці, і не готові укласти угоди, що стосуються позикових працівників.

Великобританія і Ірландія відносяться до другого типу країн. В основу їх трудового законодавства покладена англосаксонська модель, у зв'язку з чим концепція позикової праці в цих країнах відрізняється від інших країн ЄС. У Великобританії позикові працівники розглядаються як особи, наймані підприємствами, агентствами зайнятості або як самозайняті. Незважаючи на відсутність спеціальних законів регулювання позикової праці, деякі законодавчі акти містять посилання, адресовані позиковим працівникам (британські норми про робочий час, закони «справедливості» при звільненні в Ірландії). За відсутності практич-

но спеціальних законодавчих норм з питань позикової праці, позикові працівники в цих країнах позбавлені юридичного захисту. Відмітна особливість позикової праці в Ірландії полягає в тому, що підприємства-замовники беруть на себе багато з зобов'язань (функцій) роботодавця, і можуть навіть відповідати за звинуваченнями в несправедливому звільненні. У Великобританії галузеві колективні угоди діють лише в певних галузях. Число таких галузей незначне.

До наступного типу, що має відмінну модель регулювання позикової праці, відносяться скандинавські країни: Данія, Фінляндія і Швеція. У цих країнах відсутнє пряме регулювання діяльності агентств зайнятості або тимчасової зайнятості. Для скандинавських країн характерно мінімальне втручання з боку держави в порівнянні з іншими країнами ЄС. Однак це не означає, що в цих країнах позикові працівники менш захищені, ніж, наприклад, у Великобританії або в Ірландії.

Відсутність прямого законодавчого регулювання (втручання) є скоріше наслідком того, що в цих країнах позикова праця не має статусу чітко вираженої особливої форми зайнятості, і на позикових працівників поширюються ті ж гарантії, що й на інших працівників. Мається на увазі, що стосовно позикової праці повинні дотримуватися всі діючі норми трудового законодавства. У Фінляндії та Швеції за законом всім працівникам гарантовано високий рівень соціального захисту (соціальних гарантій). Це положення поширюється і на позикових працівників. У Швеції колективні угоди поширюються і на сектор позикової праці. Згідно з цими угодами працівникам, які перебувають у штаті агентства зайнятості, має виплачуватися не менше 80% заробітної плати, незалежно від того зайняті вони на підприємстві-замовнику чи ні. У Данії діє кілька колективних угод, які поширюються на позикових працівників і включають спеціальні процедури обліку стажу позикових працівників. До прийняття законодавства в Скандинавських країнах 90-х років позикова праця вважалася незаконним видом діяльності, а зайнятість позикових працівників – незаконною.

Мають свої відмітні особливості Австрія і Нідерланди.

В Австрії спостерігається поєднання ліберального регулювання за аналогією зі скандинавськими країнами, а також з Великобританією та Ірландією. Прийнято спеціальне законодавство про позикову працю, яке визнає її в якості особливої форми зайнятості. Для відкриття діяльності (агентства зайнятості) з надання послуг позикової праці потрібне отримання ліцензії. Крім того, за законом потрібно, щоб у всіх розглянутих випадках соціальні партнери агентства зайнятості і позикові працівники були проінформовані щодо умов зайнятості на підприємстві-замовнику. Хоча агентства зайнятості Австрії в якості роботодавців ще не укладають з працівниками повноцінних колективних угод, але спроби в цьому напрямку вже неодноразово робилися.

Нідерланди – це країна ЄС, в якій відсоток позикових працівників у загальній чисельності робочої сили є одним з найвищих. При цьому в країні діють колективні договори, укладені агентствами зайнятості. Процес переходу до нового законодавчого регулювання позикової праці здійснювався через тривалі тристоронні переговори і консультації, які закінчилися в кінці 90-х рр. У ході цих переговорів були розроблені необхідні інститути: закони, норми, вимоги і т. п.

Відповідно до нової моделі статус трудового договору став менш гнучким, підвищилися гарантії позиковим працівникам залежно від їх стажу роботи. Встановлено, що після зайнятості протягом 18 місяців на робочому місці одного підприємства-замовника або 36 місяців на різних підприємствах-замовниках позикові працівники мають право на безстроковий контракт зайнятості з агентством. Прийняття голландської моделі відобразило, що профспілки готові піти на поступки вимогам роботодавців щодо підвищення кількісної гнучкості, але тільки протягом обмеженого періоду часу. Колективні угоди в межах сектора позикової праці отримали подальший розвиток, що відбилося на розширенні діапазону, охоплених питань регулювання. У Нідерландах практично в усьому секторі позикової праці діють колективні договори (угоди) [2].

Висновки і пропозиції. Вивчення зарубіжного досвіду показує, що в більшості країн регулювання соціально-трудова відносин у секторі позикової праці здійснюється за такими напрямками [3, с. 30]:

- ліцензування приватних агентств зайнятості (Франція, Іспанія, Італія, Ірландія, Німеччина тощо), що надають послуги позикової праці. Зо-

крема, ліцензії можуть видаватися при підтвердженні репутації роботодавця агентством, при підтвердженні фінансових гарантій, що забезпечують оплату праці працівників у разі банкрутства, та ін.;

- підтвердження фінансової стабільності агентств зайнятості (Франція, Італія, Іспанія);

- участь соціальних партнерів (Німеччина, Австрія, Бельгія);

- надання звітності про діяльність агентств у сфері позикової праці (Австрія, Франція, Німеччина, Португалія, Іспанія);

- наявність обмежень, що стосуються чисельності працівників, та ін.

Критеріями оцінки ефективності регулювання нових форм зайнятості, є: забезпечення гарантій зайнятості, забезпечення прав працівників і роботодавців, гідний рівень оплати праці, взаємодія суб'єктів трудових відносин на принципах соціального партнерства, соціальна стабільність у суспільстві. Від ефективності регулювання в Україні позикової праці і нестандартної зайнятості як найбільш складних і суперечливих явищ в сучасній сфері праці буде залежати добробут самих працівників, ступінь гнучкості і цивілізованості трудових відносин.

Список літератури:

1. The agency work industry around the world. 2010 // Economic Report of CIETT. – 84 pages [Електронний ресурс]. Режим доступу :http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Ciett_Economic_Report_2010.pdf.
2. Киселева Т. Частные агентства занятости: проблемы законодательного регулирования деятельности // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 10. – С. 5.
3. Смирных Л. И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России / Л. И. Смирных. – М. : РЕЦЭП, 2005. – 61 с.
4. Черняева Д. В. Непрофсоюзные формы представительства работников в коллективных трудовых отношениях // Труд за рубежом. – 2008. – № 3. – С. 60.
5. Турков А. Новые формы организации трудовых отношений // Человек и труд. – 2007. – № 9. – С. 12.
6. Барбье Ж. П., Самородов А., Хансен Э. Публично-частное сотрудничество в организации служб занятости // Цивилист. Научно-практический журнал. – М. : АНО «Юридические программы». – 2007. – № 1. – С. 107.
7. Власов В., Крапивин О. Трудовой договор и «заемный труд» // Гражданин и право. – 2008. – № 7. – С. 14.

Пастушенко А. О.

Донецкий национальный университет

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Резюме

Рассматриваются последствия развития зарубежного опыта нестандартных форм занятости для различных субъектов социально-трудовых отношений. Анализируется законодательное регулирование деятельности агентств занятости. Формулируются рекомендации по типам регулирования заемного труда в странах ЕС.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, занятость, заемный труд, аутстаффинг, лизинг персонала, регулирование.

Pastushenko O. O.

Donetsk National University

INTERNATIONAL EXPERIENCE OF NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT IN THE SOCIAL-LABOR RELATIONS

Summary

The article is dedicated for foreign experience of non-standard forms of employment for various subjects of social and labor relations. Analyzed the legislative regulation of employment agencies. Are stated recommendations for the types of regulation of contingent labor in the EU.

Key words: social and labor relations, employment, labour leasing, outstaffing, staff leasing, regulation.