ГЛАВА 2.2. ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЯК ФАКТОР ТРАНСФОРМАЦІЇ НАЦІОНАЛЬНИХ РИНКІВ ПРАЦІ

Сандугей В. В., к.е.н., доцент,
доцент кафедри економікиосвіти НПУ імені М.П.Драгоманова

Глобалізація як історичне явище й об‘єктивна закономірність розвитку людства бере свій початок у другій третині ХХ століття. На сьогодні немає країни, спроможної уникнути впливу цього процесу на ті чи інші сфери суспільного життя. Її вважають порівняно новою й найвищою стадією розвитку процесу інтернаціоналізації, коли інтенсифікуються взаємозв‘язки між країнами світу, що охоплює всі сфери життя суспільства: економічну, політичну, правову, демографічну, соціальну, етнічну та інші.

Глобалізаційні процеси суттєво впливають на темпи і зміст формування нових типів соціально-економічних відносин в постіндустріальному суспільстві, а економічна глобалізація серед загальносвітових тенденцій характеризується найбільшим впливом на перспективи якісних трансформацій в світі.

До головних ознак глобалізації світової економіки відносять: інтернаціоналізацію та посилення соціалізації світової економіки під впливом міжнародного поділу праці; зростання відкритості національних економік; взаємопроникнення та взаємозалежність економік держав світу, інтенсифікація процесів та поширення масштабів обміну наукоємною, високотехнологічною продукцією між високо розвинутими країнами; зростання обсягів міжнародної торгівлі товарами і послугами; орієнтація і тяжіння світової економіки до єдиних стандартів, норм, цінностей; збільшення кількості транснаціональних корпорації (ТНК) та їх вплив на світові економічні відносини; переорієнтація держав на головний ресурс розвитку економіки – людський капітал, який здатен генерувати нові знання, створювати інноваційний продукт і нові цінності; посилення міжнародної мобільності трудових ресурсів та зростання обсягів освітньої міграції тощо [1].

Варто зауважити, що крім переліченого, до основних ознак глобалізації, на наш погляд, варто віднести поширення і розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, які, з одного боку, є продуктом глобалізаційних процесів, а з іншого, його провідником.

У глобалізаційному світі масштабні інноваційні перетворення кардинально змінюють умови функціонування та характер розвитку

постіндустріального суспільства. Інноваційний розвиток економіки потребує відповідного рівня інтелектуального розвитку людини, що суттєво впливає на характер і зміст праці, де переважає творча компонента. Людина в сучасному світі, як головна соціальна цінність, набула глобального характеру й зайняла центральне місце серед всіх факторів економічного розвитку. Ера інформаційно-комунікаційних та інноваційних технологій в змозі забезпечити високий рівень та якість життя суспільства. Наразі глобальність технологічних змін суттєво впливає і на сам спосіб життя суспільства.

Як вірно зазначає Заяц А.І., процеси глобалізації неоднозначно впливають на розвиток суспільства. З одного боку, глобалізація відкриває нові можливості для розвитку країн світу завдяки інвестиціям, сучасним інноваційно-інформаційним технологіям та торгівлі, а з іншого боку – поглиблює диспропорції світового господарства, створює певні ризики і загрози якісному розвитку суспільства [2].

Не однозначним є вплив глобалізації і на національні ринки праці країн, при цьому цей вплив передбачає їх трансформацію, що проявляється у зміні структури попиту та пропозиції робочої сили, тобто збільшується частка працівників, які надають інтелектуальні, інноваційні, інформаційні послуги. Адже в процесі взаємодії глобалізації та науково-технічного прогресу відбуваються масштабні зрушення в соціально-економічному розвитку всіх країн світу, коли підвищується частка ринку послуг та зменшення виробничого сектору, розгортання діяльності транснаціональних корпорацій, децентралізація промислового виробництва. Це має вплив на характер і структуру зайнятості людського капіталу, змінює його якісні характеристики, впливає на мобільність та формує нові тенденції у сфері соціально-трудових відносин, до таких, на наш погляд, варто віднести:

- зміни в змісті праці обумовлюють серед працівників попит на нетипові форми зайнятості, що дає можливість для самовдосконалення, свободи творчості, розвитку особистості;

- з боку роботодавців поширюється тенденція попиту на гнучкі форми зайнятості, адже глобалізаційні процеси впливають на трансформацію інституту зайнятості, результатом якої є розвиток нових, нестандартних форм зайнятості та сучасних моделей організації робочого часу.

Характерним проявом трансформації національного ринку праці під впливом глобалізації та інноваційного розвитку в деяких сферах

діяльності є заміна людини комп'ютерними технологіями та поява нових професій, наприклад, нанодієтолог, E-Detailer (координатор фармацевтичного ринку), інженер із RFID-міток (інженер із радіочастотної ідентифікації), спеціаліст із видобутку сланцевого газу, продакт-менеджер із розвитку RTB (особливо DSP) (RTB– аукціон у реальному часі), IT-спеціаліст у галузі human-interface, вальвеолог тощо.

На сучасному етапі на національних ринках праці набувають все більшого поширення нові нестандартні та гнучкі форми зайнятості, а саме: тимчасова, непостійна зайнятість; дистанційна зайнятість; неповна зайнятість, яка базується на використанні неповного робочого часу; вторинна зайнятість; зайнятість на основі оформлення строкових трудових договорів; запозичена праця; зайнятість на умовах договорів цивільно-правового характеру; зайнятість у формальному секторі, але яка офіційно незареєстрована; самозайнятість та неформальна зайнятість; тимчасова агентська зайнятість [1; с.4].

Однією з нових форм тимчасової зайнятості виступає краудсорсинг, який передбачає процес передачі виробничих функцій групі людей на засадах публічної оферти без оформлення трудового договору. Тобто це мобілізація ресурсів людей на конкурсних засадах за допомогою інформаційних технологій з метою вирішення завдань [3; с.91].

Розвиток комп'ютерно-інформаційних технологій та поширення мережі

Інтернет сприяє виникненню нових форм організації роботи коворкінг, електронний фрілансер, стартап, FabLab, мейкерспейс.

Під коворкінгом розуміється нова модель організації роботи людей, при якій самозайняті особи (найчастіше фрілансери) з різним типом зайнятості здійснюють свою професійну діяльність в єдиному офісному приміщенні. Для нього є характерною гнучка організація робочого часу, учасники якої залишаються незалежними й вільними.

Електронний фрілансер – незалежний спеціаліст, професіонал в своїй сфері, який сам забезпечує себе роботою, працює дистанційно. Може приймати участь одночасно в декількох проектах. Розрахунки здійснюються за допомогою інформаційно-комп'ютерних технологій.

Стартап – сучасна форма зайнятості, в основі якої лежить створення бізнесу однією особою чи групою спеціалістів щодо розробки нового інноваційного продукту чи технології (як правило,

офіційно не зареєстровані). Одним з перших науковців, який дав визначення категорій «стартап», був Стів Бланк [4; с.92].

Дистанційна зайнятість здійснюється у віртуальному середовищі із застосуванням інформаційно-комунікаційних технологій. Характеризується ненормованим робочим часом, віддаленістю робочого місця та гнучкими відносинами в соціально-трудовій сфері між роботодавцем та працівником. Поширення застосування дистанційної зайнятості сприяло виникненню її нових форм та видів, що призвело до появи нових понять та термінів: телеробота, мобільна телеробота, телеробота на дому, теледоступ, телеробота в спеціальних центрах - телекотеджах, телецентри, офшорна робота, телеробота з заміною постійного штату тимчасовими працівниками, телесело, телезайнятість [4; с. 82-83].

Термін «телеробота» вперше було запропоновано Європейською комісією з питань телероботи, де в спеціальній доповіді «Дистанційна робота і гендерна рівність» було визначено наступні типи зайнятості: зайнятість через Інтернет; дистанційна зайнятість; позаштатна дистанційна зайнятість; робота в спеціально обладнаному офісі (приміщення забезпечене сучасними телекомунікаціями); мобільна дистанційна робота [5; с.53].

У зарубіжній та вітчизняній практиці спостерігається розвиток форм запозиченої праці, яка будується на тристоронніх відносинах. Це форма нетипової зайнятості, за якої після звернення працівника до кадрового агенства й укладання з ним трудового договору, направляється до роботодавця для здійснення виробничої діяльності на певний термін. До форм запозиченої праці відносяться: аутсорсинг персоналу; аутстафінг персоналу; лізинг людського капіталу.

Аутсорсинг персоналу, як форма запозиченої праці, виник у США й означає «залучення персоналу». Аутсорсинг означає довготривале бізнес-співробітництво, в основі якого передача деяких непрофільних функцій на виконання зовнішнім організаціям на підставі цивільно-правової угоди. Працівники обслуговують компанію-замовника, але офіційно перебувають в штаті організації-надавача. Під аутстафінгом розуміється процес виводу персоналу за штат компанії-замовника і оформлення його в компанії-підрядника, але працівник за фактом залишається на колишньому місці й виконує свої обов‘язки.

Лізинг людського капіталу передбачає залучення персоналу необхідної кваліфікації та профілю для виконання певних функцій на довгостроковій основі. Особливістю є те, о компанія-наймач оплачує

тільки послуги агентства-лізингодавця, не має юридичних відносин із працівником. Фахівець залишається в штаті кадрової агенції (лізингодавця) [4; с.93-94].

Невіддільною частиною корпоративної культури у розвинутих країнах є аутплейсмент – це вид послуг спеціальних агенцій, які займаються рекрутментом, допомагають скороченим працівникам за допомогою інформаційної підтримки та консультацій у пошуках роботи та адаптації до нових умов. Ця послуга полягає у допомозі у процесі працевлаштування (оцінювання, уточнення, планування дій, пов‘язаних з пошуком роботи, опрацювання резюме, підготовка до співбесіди, психологічна підтримка, ресурсна допомога, консультаційний супровід під час пошуку роботи). Працівник отримує інформацію про ринок праці, його цілеспрямовано просувають кар‘єрними сходинками цікавих йому компаній, допомагають пройти усі етапи відбору [6; с.136].

Варто зауважити, що у вітчизняній практиці розвиток інституту нетипової та запозиченої праці зазнає перешкод, головними проблемами якого залишаються:

- недосконаліть трудового законодавства України, де не визначені норми використання нестандартних, нетипових та гнучких форм праці;
- недосконаліть механізмів взаємодії суб'єктів нестандартних форм праці та проблеми вирішення питань договірних взаємовідносин у соціально-правовій сфері;
- неузгодженість питань щодо розв‘язання конфліктів та двостороннього визначення прав і обов‘язків.

Характерною ознакою трансформації інституту зайнятості в умовах глобалізації є виникнення й застосування в соціально-трудовій сфері нетипових моделей робочого часу. У своїх наукових доробках А.М. Колот виокремлює такі їх види: гнучкий робочий час, побудова моделі якого базується на взаємній довірі; поділ робочого місця між кількома працівниками; неповний робочий час як форма неповної зайнятості; застосування рахунків робочого часу; змінна робота; аморфний робочий час (в договорі визначається загальний обсяг робочого часу на весь комплекс робіт, а поетапний розподіл часу залишається ненормованим); робота за викликом [4; с.93-94].

Ще одним глобалізаційним фактором трансформації національних ринків праці є трудова міграція робочої сили та освітня міграція. Для країн, що не проводять зваженої міграційної політики, серйозним випробуванням для національного ринку праці стає

зростання конкуренції з боку країн з низьким рівнем заробітної плати, скорочення кількості робочих місць, на яких працює корінне населення, та зниження середнього рівня оплати праці, особливо некваліфікованої і низько кваліфікованої робочої сили.

Відплив висококваліфікованої робочої сили з країн, що розвиваються та країн з перехідною економікою. Глобалізація і технічний прогрес сприяють підвищенню попиту на висококваліфіковану робочу силу з боку високорозвинених країн та транснаціональних компаній. Втрачаючи людський капітал високої якості, держава несе величезні збитки, втрачаючи перспективи швидкого розвитку, тобто інтелектуальний потенціал країни починає працювати на інші держави. За підрахунками західних учених, еміграція висококваліфікованого фахівця рівнозначна вкладенню в економіку вибраної ним країни мільйона доларів [7; с. 195].

Підвищення впливу ТНК на національні ринки праці. Наприклад, ще у 2013 році ТНК контролювали близько 40 % світових засобів виробництва й 75 % світової торгівлі товарами та послугами. Транснаціоналізація виробничих процесів призводить до глибокого розшарування зайнятих на підприємствах працівників з виокремленням кадрового «ядра» та периферійних кіл, для яких створені та діють різні норми та правила регулювання. Штаб-квартири найбільших ТНК знаходяться в США, що обумовлює значний вплив англо-американської законодавчої системи на формування трудового законодавства багатьох країн світу. Проблемою є те, що США досі ще не ратифікували і не визнають більшості міжнародних стандартів праці, розроблених МОП, і американська модель ринку праці є далеко не ідеальною, тому виникає загроза дерегулювання ринку праці, децентралізації переговорів та укладення угод, що пропагується багатьма американськими та західноєвропейськими фахівцями [8;; с. 332].

В цілому ж досвід нових країн Азії, які у 80–90-ті роки минулого сторіччя були районами активних операцій ТНК, показує позитивний вплив ТНК на зайнятість: за період з 1990 по 2000 роки зайнятість в цих країнах зросла на 37 %, в той час як темп зростання кількості робочої сили становив 17 % [99, с. 465].

Позитивні наслідки впливу ТНК на ринок праці:

1. За умови, якщо ТНК обирає стратегію поведінки «стратегічний інвестор» – вкладання значних коштів у створення нових виробничих потужностей, створення в країнах філіалів наукових парків, центрів, технополісів, у рамках яких відбувається

становлення малих і середніх підприємств, створюються додаткові робочі місця на довгостроковий період; які, з одного боку, забезпечують населення продуктивною зайнятістю та певною мірою вирішують проблему безробіття, а з іншого – виступає дійовим стимулом розвитку конкурентних відносин на ринку праці. Це обумовлено посиленням інтенсивності конкуренції як між працівниками за зайнятість на вільних робочих місцях, так і між роботодавцями з приводу залучення висококваліфікованої робочої сили.

2. Вища якість створених робочих місць іноземними компаніями, порівняно з вітчизняними. Якість зайнятості на філіях транснаціональних фірм переважно вища, ніж у національному секторі економіки країн, що розвиваються через впровадження на них нових форм менеджменту та корпоративної культури ТНК.

3. Заробітна плата працівників на філіях ТНК, як правило, вища, ніж у місцевих фірм через більш високу інтенсивність праці та прагнення ТНК до залучення більш кваліфікованої робочої сили. У деяких країнах, наприклад Болгарії, Південній Кореї, країнах Балтії в більшості галузей зарплата та темпи її зростання на філіях ТНК істотно перевищують середньонаціональний рівень. Це сприяє збільшенню як величини, так і покращенню структури споживання, що призводить до підвищення рівня продуктивності праці та сприяє більш якісному відтворенню робочої сили, в тому числі і наступного покоління.

4. Підвищення якості робочої сили, передачу управлінських знань та покращенні підприємницької культури країн, що приймають іноземні інвестиції ТНК. Входження ТНК на ринок праці країни, породжує з їх боку попит на робітників з високим рівнем загальноосвітньої підготовки. Однак програми національної освіти здебільше мало орієнтовані на потреби сучасного виробництва. Тому ТНК іноді заохочують заходи, пов’язані з удосконаленням загальноосвітньої підготовки. Крім того, ТНК приділяють багато уваги підвищенню кваліфікації інженерно-технічного та управлінського персоналу, навчанню робітників новим прийомам та методам роботи, стандартам виробництва та управління. Дуже часто професійна підготовка (перепідготовка) є частиною угоди про передачу технології ТНК і здійснюється або на філії в країні, що приймає, або навіть за кордоном, у країні базування ТНК чи її інших філіях. Такі інвестиції ТНК особливо важливі для збереження людського капіталу країн-реципієнтів інвестицій. Передача

управлінських знань здійснюється у трьох основних формах: шляхом формального навчання (школи менеджменту та бізнесу, які готують дипломованих спеціалістів), неформального навчання (в процесі роботи без проходження спеціальних, формальних програм навчання) та шляхом повсякденного нагромадження досвіду (формування підприємницької й управлінської культури, системи цінностей і поведінки). ТНК застосовують вищу культуру управління, нові принципи побудови соціального діалогу, створюють нові матеріальні та нематеріальні стимули для національних працівників, впровадили сучасні підходи до їх розвитку. Для прикладу можна взяти зразок корпоративного управління в компанії Digital ventures, створеної у 2008 р. у сфері нових медіа, очолювану польським менеджером Лукасом Щепанскі. За два з половиною роки компанія створила один з найбільших горизонтальних порталів, запровадивши низку інновацій – відеопродакшн, «Фінансовий пасаж», відео платформу. Її портал – другий за відвідуваністю. Прихід на український ринок західних спеціалістів позитивно відбивається на усіх співробітниках транснаціональних компаній, полегшуючи їх адаптацію до нових способів створення доданої цінності та долучаючи їх до інноваційної культури праці та виробництва.

Крім того, в економічній науці та практиці використовують категорію «транснаціоналізований людський капітал» під яким розуміється сучасний вид капіталу, що формується завдяки розвитку ТНК, базовою стратегією яких є мотивація, підвищення корпоративної соціальної відповідальності та рівня компетентності працівника, розвиток його творчої активності на основі використання інтелектуальної складової.

Негативні наслідки впливу ТНК на ринок праці:

1. Вибір стратегії поведінки «знімання вершків» означає прагнення за рахунок експлуатації національних економічних ресурсів, дешевої робочої сили та шляхом залучення незначного обсягу інвестицій швидко отримати великі прибутки і покинути ринок, що призводить до зростання рівня безробіття на ринку праці.

2. Купівля іноземним інвестором місцевої фірми може вести до втрати працівниками деяких пільг та соціальних виплат. ТНК досить неохоче погоджуються на формування профспілок у їхніх філіях. Деякі уряди країн, що розвиваються, з прагненням залучення будь-яких інвестицій, навіть забороняють утворення тред-юніонів на підприємствах іноземного походження.

3. ТНК як провідники раціоналізації виробництва впроваджують капіталомістку техніку, тим самим знижуючи рівень зайнятості в країні.

4. ТНК здійснюють негативний вплив на ринок праці через переведення компанією кваліфікованих кадрів на філії в інші країни, що знижує потенціал її людського капіталу, і означає втрату коштів, витрачених на підготовку фахівців. Водночас передача технологій, досвіду, знань по каналах ТНК у країну, що приймає, може знизити або нейтралізувати зазначений негативний ефект міграції фахівців.

5. «Полювання за головами» – ТНК проводять політику переманювання вітчизняних фахівців найвищої ланки. На протязі останніх років користуються найбільшим попитом менеджери вищої ланки та спеціалісти IT.

6. «Наступ» іноземних підприємств на внутрішній ринок країни, що розивається з метою збуту виробленої ними продукції, що призводитиме до звуження масштабів вітчизняного виробництва, дискримінації національних товаровиробників, занепаду неконкурентоспроможних виробництв, збільшення в перспективі чисельності незайнятого населення.

Важливою ознакою трансформації ринків праці в умовах глобалізвції є посилення впливу Міжнародної організації праці. Пріоритетне місце в практиці діяльності МОП займають конвенції та рекомендації, які спрямовані на захист прав працівників, зокрема: Конвенція про свободу асоціації і захисту права на організацію, про охорону заробітної плати, про мінімальні норми соціального забезпечення, про політику в області зайнятості, про встановлення мінімальної заробітної плати, про розвиток людських ресурсів, про сприяння колективним переговорам, про безпеку, гігієну праці і виробниче середовище, професійну підготовку і трудову зайнятість інвалідів, про статистику праці, про сприяння зайнятості і захисту від безробіття. Україна як рівноправний член міжнародного співтовариства приймає активну участь у діяльності МОП з 1954 р.

Результатом діяльність Міжнародної організації праці в Україні є створення понад двадцяти проектів, головними з яких є Програма гідної праці, що є складовою програми UNDAF (Рамкова програма допомоги ООН) та Цілей розвитку тисячоліття. Україна має статус країни з ринковою економікою, з 2008 р. є членом Світової Організації Торгівлі (СОТ) та спрямовує свої зусилля стати членом ЄС. Інтеграційні процеси, що відбуваються останнім часом в Європі,

висувають підвищені вимоги для держав, які вступають у Європейське Економічне Співтовариство.

В умовах впливу глобалізації та посилення міжнародної конкуренції перед державами постає питання підвищення конкурентоспроможності національної економіки, що можливе лише за умови розвитку людського капіталу, адже з переходом суспільства до інформаційно-інноваційної моделі розвитку, зі зростанням масштабів науково-технічних перетворень роль людського капіталу значно посилюється. В «нових» умовах він стає головною продуктивною силою соціально-економічного розвитку. Тому набувають важливості питання ефективного відтворення людського капіталу в сучасних умовах. у відповідності до вимог інноваційного розвитку суспільства та сприяють зростанню продуктивності праці, що підвищує конкурентоспроможність національної економіки.

Список використаних джерел

1. Колот А.М. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудовій сфері. *Україна: аспекти праці*. №8, 2009. С.3-14.
2. Заяц А.І. Генезис розвитку державного регулювання соціально-трудових відносин в Україні. *Вісник Хмельницького національного університету*. Т.2, 2015. С.220-223.
3. Гришнова Е.А., Азьмук, Н.А. Развитие человеческого капитала и трансформация форм занятости: взаимовлияние и взаимообусловленность. *Демографія та соціальна економіка*. 1(21), 2014. С.85-96.
4. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 230 с.
5. Давидова І.О. Інноваційна зайнятість в аспекті її сутнісних характеристик. *Ефективна економіка*. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4041>
6. Ларіна Я., Брацлавська О. Розвиток людського капіталу в умовах глобалізації: монографія. Київ: ВЦ Академія, 2012, 136 с.
7. Волкова О. В. Ринок праці: навч. посіб. К. : Центр учбової літератури, 2007. 624 с.
8. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації : монографія ; за ред. Д. Г. Лук’яненка. К. : КНЕУ, 2011. 538 с.
9. Рогач О. Міжнародні інвестиції: теорія та практика бізнесу транснаціональної корпорації : підруч. К. : Либідь, 2015. 720 с.