

І.Л. Петрова
Petrova, I.L.

Соціальні ризики неформальної зайнятості в Україні

Social Risks of Informal Employment in Ukraine

Проаналізовано головні типи неформальної зайнятості в Україні й основні підходи до їх визначення. Виявлено соціальні ризики неформальної зайнятості, запропоновано шляхи їх обмеження та мінімізації.

Ключові слова: *неформальна зайнятість, типи та підсегменти неформальної зайнятості, соціальні ризики неформальної зайнятості, ідентифікація ризиків, шляхи обмеження соціальних ризиків неформальної зайнятості, рефлексивно-проактивна технологія.*

This article analyzes the main types of informal employment in Ukraine and the main approaches to their definition. It defined social risks of informal employment and proposed the ways for limiting and minimizing them.

Keywords: *informal employment, types and sub-segments of informal employment, social risks of informal employment, identification of risks, ways for minimizing the social risks of informal employment, reflex and proactive technology.*

Постановка проблеми. Проблема неформальної зайнятості – у центрі посиленої уваги українського суспільства. Вплив чинників, через які виникає та поширюється це явище, з кінця минулого століття не послабшав, а навпаки, посилюється у традиційних і нових сегментах ринку праці. Крім того, на його стані й динаміці позначаються найновітніші реформаційні течії в економіці України, що також підвищує ризик зростання неформальної зайнятості. Щоб досягти позитивних результатів у її подоланні, потрібно створити додаткові стимули до виведення «з тіні» доходів, а це можливо завдяки заходам державного регулювання у сфері перерозподільних відносин за умови збереження високого податкового тиску на роботодавців. Відтак установлення мінімальної заробітної плати на рівні 3 200 грн з подальшою відповідною реструктуризацією всієї системи оплати праці – суттєвий виклик підприємствам малого та середнього бізнесу. Відомо, що на підприємствах недержавної форми власності виплати працівникам «у конвертах» сягають 90 % від загальної суми заробітної плати, а значна частина персоналу, особливо на невеликих підприємствах, працює без офіційного оформлення. Тому відповіддю на нові виклики може бути ще більша «тінізація» зайнятості та доходів. Не виключене й зростання рівня безробіття через звільнення працівників і скорочення чисельності підприємств у секторі малого бізнесу.

Аналіз досліджень і публікацій. У спеціальній літературі можна виокремити багато вагомих праць, при-

свячених означеній проблемі, як-от авторів: І.В. Ангелко, А.Л. Баланди, А.М. Колота, Е.М. Лібанової та інших учених. Проте подальшої розробки потребують теоретико-методичні засади та практичні підходи щодо вирішення суперечливих аспектів неформальної зайнятості.

Проблема обмеження чи будь-якого контролю неформальної зайнятості є складною для вирішення в багатьох країнах світу, хоча історія її наукового осмислення нараховує десятиліття.

Уперше термін «неформальна зайнятість» з'явився у роботі К. Харта «Неформальні доходи і міська зайнятість у Гані» (1973). З того часу особливості неформальної зайнятості, тенденції її розвитку, переваги і недоліки для соціальної та економічної сфер життя стали об'єктами пильного наукового вивчення. Посутнім є уточнення й узгодження понятійного апарату проблеми, позаяк залежно від часу, країни та контексту дослідження існують розбіжності у трактуванні базових компонентів.

Поширення неформальної зайнятості в економіці, безперечно, задовольняє певні інтереси суб'єктів економічної діяльності, проте створює значні соціальні ризики, нехтувати якими – небезпечно для розвитку системи господарювання [1, с. 135]. Тому виявлення й оцінювання ризиків, що виникають у цій сфері, нині набуває особливо значення.

Мета статті – схарактеризувати основні типи неформальної зайнятості в Україні, окреслити підходи щодо їх визначення, виявити соціальні ризики неформальної зайнятості та запропонувати шляхи їх мінімізації.

Виклад основного матеріалу. У загальному підході під неформальною зайнятістю розуміють діяльність, яка здійснюється з порушенням офіційно встановлених умов реєстрації.

Формулювання статистичного визначення й інструментарію практичного вимірювання неформальної зайнятості висвітлено в документах Міжнародної організації

Петрова Ірина Леонідівна, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу та поведінкової економіки, ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК» (м. Київ).

Petrova, Iryna Leonidivna, Dr. S. (Econ.), Professor, Head of the Department of Marketing and Behavioral Economics, «KROK» University (Kyiv city).

праці (МОП). Так, обсяги неформальної зайнятості визначаються відповідно до методики, що розроблена на основі положень Резолюції зі статистики зайнятості в неформальному секторі, ухваленій XV Міжнародною конференцією статистиків праці в січні 1993 року. Згідно з цією методикою до неформального сектора економіки зараховують усіх працівників, зайнятих на незареєстрованих виробничих одиницях, що відповідають таким критеріям:

- 1) ринкова спрямованість економічної діяльності;
- 2) обмежена кількість працівників;
- 3) відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

В Україні цей перелік доповнюють особи, які працюють за усною домовленістю.

Вагомий внесок у питання вивчення неформальної зайнятості зроблено в доповіді Міжнародного бюро праці «Гідна праця і неформальна економіка» (Женева, 2002) та прийнятій на основі цієї доповіді Резолюції про гідну працю і неформальну економіку.

Ураховуючи рекомендації МОП і специфіку проявів в українській економіці неформальної зайнятості, можна виокремити категорії працівників цього сегмента ринку праці:

1) зайняті на підприємствах у неформальному секторі: індивідуально зайняті; працівники та власники незареєстрованих підприємств;

2) зайняті у формальному секторі працівники, які: – офіційно не оформлені на зареєстрованих підприємствах;

– здійснюють необліковувану діяльність на робочому місці;

– отримують прибутки від необлікованої діяльності підприємства;

3) зайняті одночасно у формальному і неформальному секторах, при цьому їх неформальна зайнятість може бути як первинною, так і вторинною.

Державна служба статистики України здійснює моніторинг неформальної зайнятості з 1999 року. Так, у 2015 р. кількість зайнятого населення становила понад 16,4 млн осіб, у т.ч. формально зайнятих – 12,1 млн осіб, а неформально зайнятих – 4,3 млн осіб, відтак ці дані свідчать про те, що відсоток неформальної зайнятості високий – 26 %. При цьому на підприємствах формального сектору працювало майже 2,1 млн осіб, а на підприємствах неформального сектору – понад 2,2 млн осіб.

Традиційно висока питома вага неформально зайнятих у сільському, лісовому й рибному господарствах – 38,6 %, будівництві – 16,1 %, оптовій і роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів – 22,1 % [2, с. 103, 105].

Основними причинами поширення неформального сегмента ринку праці в Україні є: високе навантаження на фонд заробітної плати, дефіцит робочих місць з гідними умовами праці, порушення роботодавцями прав найманих працівників, зміна трудових мотивацій населення на прагнення самостійності в роботі, неможливість працевлаштування через брак кваліфікації або через інші обставини, недосконалість і незрозумілість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці й зайнятості; нерегульована трудова міграція населення; безвідповідальність і безкарність контролюючих органів.

На нашу думку, з огляду на основні причини виникнення неформальної зайнятості можна виокремити її важливі типи (підсегменти):

1) неформальна зайнятість як альтернатива формальній;

2) неформальна зайнятість як альтернатива безробіттю.

Характерними особливостями *першого типу* неформальної зайнятості є достатня конкурентоспроможність працівників, їхнє прагнення до гнучкості працевлаштування, самостійності, можливості отримання більших, ніж в офіційному секторі, доходів. Представники цього підсегмента – програмісти, дизайнери, художники, фахівці різних сфер інтелектуальної діяльності, яку можна здійснювати дистанційно, фрилансери. Крім того, це працівники, які надають індивідуальні послуги населенню, уникаючи державної реєстрації. Вільне управління своїм робочим часом і високі доходи – ось ядро мотиваційного профілю цих працівників.

Другий тип неформальної зайнятості вирізняється низькою конкурентоспроможністю працівників, унаслідок чого вони мають труднощі з офіційним працевлаштуванням. Як правило, їхня діяльність – нерегулярна, доходи – недостатні для забезпечення гідних умов життя. Часто-густо вони погоджуються працювати на умовах прихованої зайнятості, без оформлення, чим користуються підприємства малого та середнього бізнесу.

Бурхливий розвиток інформаційних і комп'ютерних технологій сприяє поширенню першого типу неформальної зайнятості, унаслідок чого змінюється традиційне розуміння поняття «робоче місце». Завдяки динамічному розвитку сектору інформаційних технологій кількість фрилансерів у 2011–2014 рр. зросла в 4,8 раза, а частка зайнятих у цій сфері сягнула 16,8 %. Нині активно розвивається зайнятість, пов'язана з роботою в Інтернеті. У такий спосіб працює значна частка фрилансерів – це працівники творчих професій: дизайнери, художники, аніматори. Зокрема, з 2011 р. вона зросла на 0,7 в.п. і в 2014 р. становила 14,9 %. Частка журналістів, копірайтерів, редакторів, кореспондентів ЗМІ та перекладачів за цей період зменшилася.

За даними соціологічних опитувань, для більшості українців фриланс – лише доповнення до основного заробітку на постійному місці роботи. Так, 25 % наших співвітчизників, які працюють віддалено, отримують менше 100 дол. США на місяць і лише 7 % – 1 тис. доларів США.

Найбільше замовлень українські фрилансери виконували в IT-сфері та дизайні: на 32 млн дол. і 2 млн дол. відповідно. Крім того, віддалену роботу знайшли: копірайтери та перекладачі, сумарний заробіток яких становив 133,4 тис. дол., фінансисти й управлінці – 62,1 тис. дол., системні адміністратори – 51,9 тис. дол., фахівці в галузі розробки і промислового виробництва – 45,5 тис. дол., а також у галузі продажів і маркетингу – 34,6 тис. доларів. За результатами дослідження фриланс-біржі Elance, у 2013 р. Україна посіла третє місце (після США й Індії) серед країн із найбільш високооплачуваною працею фрилансерів. Нині на платформі Elance.com зареєстровано понад 15 тис. українських фрилансерів, із яких майже 10 тис. – фахівці IT-технологій. Отже, Україна займає 9 та 12 місця у світі за кількістю доступних IT-фахівців і дизайнерів-мультимедійників відповідно [3].

Загалом контингент працівників сектору неформальної зайнятості характеризується низьким освітнім рівнем. Так, якщо чисельність осіб із повною вищою освітою серед формально зайнятих становить 39,1 %, то серед зайнятих неформально – 12,2 %. Діаметрально протилежна

ситуація спостерігається стосовно осіб із повною загальною середньою освітою: у сегменті формальної зайнятості їх лише 13,9 %, у сегменті неформальної зайнятості – 34,3 % [2, с. 102]. У структурі зайнятих варто звернути увагу на частку осіб найпростіших професій. Так, за нашими розрахунками, серед неформально зайнятих вона становить 45,7 %, тоді як серед формально зайнятих – лише 8,7 %. Як бачимо, в основній масі серед неформально зайнятих в українській економіці переважають особи з низьким статусом і недостатнім рівнем освіти, здебільшого – це соціально вразливі категорії населення. Такий стан ринку праці призводить до цілої низки ризиків.

Соціальні ризики пов'язані з імовірністю настання негативних подій з можливими втратами внаслідок дії на певний об'єкт несприятливих чинників. Ураховуючи типи чинників (об'єктивні, суб'єктивні, економічні, соціальні, технологічні, психологічні), сферу їх дії (мегарівень – міжнародна економіка, макрорівень – національна економіка, мезорівень – регіон або вид економічної діяльності, мікрорівень – підприємства, нанорівень – рівень індивіда), просторові й часові характеристики, можна виокремити різноманітні класифікації ризиків. Спільними ознаками ризиків є суперечливість як позитивного їх впливу на суспільний розвиток, так і негативного, пов'язаного з авантюризмом, суб'єктивізмом, моральними та фізичними втратами; альтернативність, яка передбачає необхідність вибору між двома чи кількома варіантами рішень; невизначеність, що означає можливість відхилення фактичного результату від бажаного [4, с. 9–12].

Отже, неформальна зайнятість у всіх її проявах є зоною ризиків. До її вивчення можна застосувати всі зазначені критерії та класифікаційні ознаки ризиків. Їх виявлення й ідентифікація мають стати вагомим складником політики зайнятості у цьому її сегменті.

У міжнародній практиці питання про соціальні ризики постійно перебуває в полі зору громадськості. Зокрема, методологічні підходи щодо їх дослідження містяться у щорічних доповідях Всесвітнього економічного форуму «Глобальні ризики». Так, у доповіді 2013 р. (Global Risks 2013 – Eighth Edition) зазначалося, що соціальні ризики не можуть бути наслідками природних чи технологічних процесів, а також індивідуальних біологічних і поведінкових особливостей окремих індивідів. Вони виникають унаслідок соціальних змін як результати невідповідності дій суб'єкта й об'єкта ризику змінам соціального середовища [5]. Хоча, на нашу думку, ризики у сфері неформальної зайнятості мають також поведінкову природу, тобто значною мірою пов'язані з формуванням трудової поведінки суб'єктів.

Соціальні ризики у сфері зайнятості розглядаються як імовірність настання небажаних наслідків для реалізації інтересів суб'єкта відносин зайнятості внаслідок прийнятого рішення. Вони зумовлюються як характером діяльності окремих суб'єктів відносин зайнятості, так і загальною економічною ситуацією у сфері зайнятості, перспективами працевлаштування, можливостями професійного зростання. Найчастіше соціальні ризики зайнятості тлумачаться як ризик:

- не отримати роботу відповідно до набутого кваліфікаційного рівня;
- утратити робоче місце;
- декваліфікації під час довготривалого безробіття;
- бути відправленим в адміністративну відпустку (приховане безробіття) тощо.

Як наголошує В.І. Надрага, «основними складовими системи ризиків у трудовій сфері визначені: ризики формування і розвитку трудового потенціалу, ризики функціонування ринку праці та зайнятості, виробничі ризики, ризики соціального партнерства» [6, с. 11]. Ці ризики властиві практично всім сегментам зайнятого населення України, проте в кожному з них існують чинники, що зумовлюють специфічні ризики.

Існування об'єктивної проблемної ситуації у сфері зайнятості, бездіяльність соціальних інститутів – усе це створює ризики реалізації національних та особистісних цінностей і сприяє їх накопичуванню.

Останнім часом поширеним у теоретичних і практичних підходах щодо управління зайнятістю є розуміння ризиків, пов'язаних виключно з можливістю втрати роботи. Саме тому в управлінні зайнятістю основний акцент робиться на заходах із обмеження безробіття, пасивної політики захисту від втрати доходів. Нині політика зайнятості здебільшого має характер реагування, а не проактивних дій.

З нашої точки зору, необхідно виокремлювати ризики, що виникають всередині системи зайнятості, оскільки їх ігнорування може призвести до вкрай небажаних наслідків. Ризики, на які натрапляє працівник у сфері формальної зайнятості, змушують його шукати роботу в неформальному секторі економіки. Він, безсумнівно, зважає на ситуації з неадекватною оплатою трудових послуг, конкуренцією на ринку праці, надмірною інтенсивністю праці, можливістю втрати робочого місця, декваліфікації під час безробіття тощо.

Психологічні ризики виникають у ситуації, коли праця не створює умов самореалізації, коли не задовольняються потреби працівника в повазі, справедливості, причетності, самостійності. У цих випадках альтернативою часто стає неформальна зайнятість. Проте, задовольняючи певні інтереси працівника, неформальна зайнятість супроводжується іншими, не менш загрозливими ризиками. Отож для всіх типів неформальної зайнятості характерними є ризики невизначеності, непередбачуваності, нестабільності, відсутності гарантій як робочого місця, так і доходів. Під загрозою опиняються можливості соціалізації людини, її професійного зростання, розвитку особистісного й соціального капіталу. Зрозуміло, що держава не несе ніяких зобов'язань перед неформально зайнятими щодо їхнього страхового та пенсійного забезпечення.

Багатократно зростають соціальні ризики у підсегменті неформально зайнятих, який є альтернативою безробіттю. Тут значно збільшуються фізичні ризики, зумовлені наявністю робочих місць зі шкідливими умовами праці та загрозою втрати працездатності, погіршення стану здоров'я, якості життя. Часто зміст, умови, відносини зайнятості суперечать моральним цінностям працівників, що продукує духовні ризики зайнятості. У всіх випадках неформальна зайнятість створює часові ризики, тобто працівник витрачає час, який він міг би використати продуктивніше за інших альтернатив (навчання, робота у формальному секторі економіки, сім'я, дозвілля тощо).

Зазначені ризики розглянуто з позиції працівника, тобто йшлося лише про індивідуальні ризики неформальної зайнятості. Проте не менш значущими є інші рівні виникнення подібних ризиків, а саме: рівні підприємства та держави.

Для підприємства-роботодавця існують свої

чинники ризиків. По-перше, це втрати через штрафні санкції, котрі виникають у разі встановлення при перевірках фактів використання неформальної діяльності. По-друге, залучення неформально зайнятих або застосування незаконних способів організації та оплати праці створює атмосферу непрозорості, нечесності, що демотивує працівників, знижує їхню лояльність до підприємства. За будь-яких обставин неформальна діяльність розглядається і працівниками, і роботодавцями як тимчасове явище, яке не може бути підґрунтям для побудови ефективної стратегії зайнятості.

Цілком очевидними є соціальні ризики неформальної зайнятості для держави. Насамперед – це економічні ризики, пов'язані з недоотриманням податків у бюджет (хоча в майбутньому держава зможе зекономити на пенсіях цим особам. Чи не є це однією з причин консервації неформальної зайнятості?). Також це соціальні ризики, спричинені наростанням недовіри в суспільстві, зокрема до держави, яка не забезпечує ефективного управління зайнятостю; соціальним розшаруванням суспільства, поляризацією доходів; неефективним використанням трудового потенціалу і перешкодами на шляху людського розвитку.

На початкових етапах реформування економіки України неформальну зайнятість, незважаючи на вказані ризики, можна було розглядати як певний амортизатор, що полегшував адаптацію всіх суб'єктів господарської діяльності до змін. Проте в сучасних умовах ці ризики є, скоріше, чинниками дестабілізації соціально-економічної системи. За відсутності належного реагування на зазначені ризики виникають небезпечні тенденції, як-от: загроза збереженню життєво важливих інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин, зубожіння певних соціальних верств населення, неефективне використання та низький рівень відтворення людського потенціалу, зниження продуктивності праці та рівня конкурентоспроможності працівників. У зв'язку з цим необхідно керувати ризиками, використовуючи різноманітні підходи щодо прогнозування настання небажаного явища, його запобігання та усунення.

Відтак компонентом державної політики зайнятості має стати *рефлексивно-проактивна технологія управління ризиками у сфері зайнятості*. Її складовими мають бути:

- ідентифікація ризиків;
- діагностика властивостей і чинників наявних ризиків;

- кількісне та якісне оцінювання ризиків;
- розробка різних варіантів мінімізації можливих збитків від ризику;
- формування стратегії управління ризиками; реалізація програми дій щодо зниження або усунення ризиків;
- моніторинг проблемних ситуацій щодо виникнення нових ризиків;
- контроль і корегування результатів реалізації програми управління ризиками.

Серед світових підходів до управління ризиками у сфері зайнятості можна назвати децентралізацію та контрактацію послуг із працевлаштування, пріоритет активних програм регулювання зайнятості, профілювання, аутсорсинг послуг працевлаштування, гнучкі системи перепідготовки робочої сили.

Першочерговими заходами щодо мінімізації ризиків зайнятості можуть бути:

- стимулювання створення робочих місць у прогресивних галузях промислового сектору, здатних забезпечити зайнятість значній кількості працівників;
- сприяння розвитку малого та середнього підприємства через податкові пільги на етапах започаткування бізнесу (протягом двох років);
- дотримання законодавства у сфері найму та звільнення з паралельним усуненням дискримінаційних явищ і захистом прав працівника;
- усунення практики неформального регулювання зайнятості на підприємствах і в регіонах;
- сприяння внутрішній трудовій мобільності, перерозподілу людських ресурсів унаслідок скорочення зайнятості в сільському господарстві, галузях добувної промисловості, бюджетному секторі;
- спрямування розвитку соціальної сфери (зокрема, галузей освіти й охорони здоров'я) на підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили.

Висновки. Обмеження або усунення ризиків неформальної зайнятості в економіці України потребує розробки й упровадження пріоритетних заходів у сфері формальної зайнятості, а саме: інституціалізації зайнятості, виваженої політики створення гідних робочих місць, сприяння підприємству, активної протидії всім формам порушення трудового законодавства; прогресивних технологій працевлаштування вивільнених.

Список використаних джерел

1. Розвиток соціально-трудова сфери України: теорія, практика, перспективи : кол. монографія / за ред. д. е. н., проф. І.Л. Петрової, к. е. н. В.В. Близинок; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозування НАН України». – К., 2016. – 326 с.
2. Економічна активність населення України 2015 : стат. зб. / Держ. служба статистики України. – К., 2016. – 201 с.
3. Українські фрилансери заробляють за кордоном по \$16 на годину [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.forfun.org.ua/?p=4087>
4. Тэпман Л.Н. Риски в экономике / под ред. проф. В.А. Швандара / Л.Н. Тэпман. – М. : ЮНИТИ-ДАНА. – 2002. – 380 с.
5. The Global Risks 2013 [Electronic resource]. – Available from : <http://www.weforum.org/reports/global-risks-2013-eighth-edition>
6. Надрага В.І. Соціальні ризики в трудовій сфері : автореф. дис. ... д-ра екон. наук : спец. 08.00.07 / В.І. Надрага ; Нац. акад. наук України, Ін-т демографії та соц. дослідж. ім. М.В. Птухи. – К., 2016. – 39 с.

Стаття надійшла 29.12.2016