

УДК 316

ЗУБЕНКО О.О.

ФОРМАЛЬНА ТА НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТОСТІ В СОЦІОЛОГІЧНОМУ ВИМІРІ

У статті досліджено проблеми, що наявні в контексті дослідження неформальної зайнятості. Проведено аналіз існуючих підходів до класифікації видів неформальної зайнятості та запропоновано авторське бачення такої класифікації. За результатами стислого аналізу встановлено, що в Україні неформальна зайнятість набуває форми соціального діалогу між роботодавцями та найманими працівниками.

Ключові слова: зайнятість, причини, захист, дохід, соціальні гарантії, ефективність, неформальна зайнятість.

Актуальність теми дослідження. Кризові процеси в соціально-економічному розвитку держави, що відбуваються протягом останніх років, призводять до поширення форм адаптаційних практик. Однією з таких практик можна вважати неформальну зайнятість. Неформальна зайнятість є явищем, яке властиве не лише вітчизняному соціально-економічному розвитку. Неформальна зайнятість є, на наш погляд, характерною рисою більшості перехідних економік, виступаючи одним із чинників соціальної неврівноваженості.

Дослідження причин та пошук шляхів подолання неформальної зайнятості має перебувати в центрі уваги окремих державних установ, зокрема державної служби зайнятості. Зменшення рівня неформальної зайнятості сприятиме збільшенню прозорості економіки та забезпеченню соціальних гарантій найманим працівникам.

Аналіз попередніх досліджень. Зазначений напрям досить активно досліджують вітчизняні та зарубіжні науковці. Зокрема серед російських дослідників проблемою дослідження неформальної зайнятості останніми роками займаються такі науковці, як: В.Є. Гімпельсон, Г.О. Зудіна [1], О.В. Сінявська [2]. Цьому питанню було присвячено низку дисертацій у галузі економіки (наприклад, дисертація Г.О. Терехової [3]) та соціології (Г.М. Тарасова [4]).

Українські дослідники також аналізують цю соціально-економічну проблему. В цьому контексті варто виділити таких дослідників, як Е.М. Лібанова [5], І.В. Агелко [6] та О.В. Большая [7].

При тому, що існує безліч підходів до вивчення цього явища включаючи різні способи його визначення, вимірювання та інтерпретації його природи, в практичному сенсі, Україна поки що не зробила будь-яких відчутних дій щодо його подолання.

До цього часу, як справедливо відзначає О.В. Сінявська, не сформовано єдиного визначення того, що слід розуміти під неформальною економічною діяльністю і неформальною зайнятістю, як не вироблено і єдиного погляду на причини виникнення цього явища [2, с. 3]. Така невизначеність є однією із причин ускладнення при формуванні державної політики спрямованої на вирішення проблем зайнятості.

Постановка завдання дослідження. Вищезазначене вимагає здійснення ще однієї спроби переосмислення неформальної та формальної зайнятості в системі соціально-трудових відносин, з метою забезпечення ефективних умов використання трудових ресурсів суспільства та надання найманим працівникам сучасного рівня соціальних гарантій.

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналізуючи неформальну зайнятість слід уточнити сутність та структуру цього визначення. Так, російська дослідниця Г.М. Тарасова виділяє три основні форми зайнятості:

1) формальна – це зайнятість, закріплена юридично і захищена державою, при якій люди передають свою здатність працювати за заробітну плату;

2) неформальна – це зайнятість, без здійснення юридичного оформлення, а отже, “поза бухгалтерією”, тобто працівники отримують гроші за роботу, але не декларують їх. Така діяльність не регулюється і не контролюється державою, і тому зайняті тут перебувають у вразливому і незахищеному становищі, їх трудові права жодним чином не захищені;

3) домашня – це зайнятість в домашньому господарстві, праця в сім’ї, яку автор відносить до неоплачуваної та нерєєстрованої [4, с. 14].

Незважаючи на поверхневу логічність такого підходу, автор занадто вузько розглядає структуру праці, а відповідно не достатньо чітко визначає неформальну зайнятість, яка буває у декількох формах. Так, слід зазначити, що праця в домашньому господарстві може бути поділеною на дві складові: обслуговуюча праця та праця в особистому господарстві (не обов’язково сільському). В такому разі остання тяжітиме до підприємницької діяльності й так само має за мету отримання доходу. При цьому відповідна діяльність носить також неформальний характер, а доходи не декларуються. Слід також зауважити, що власне неформальна зайнятість може бути класифікована за ступенем “неформальності”. Зокрема буває умовно неформальна праця. Така праця, на наш погляд, існує коли працівник має трудову угоду, працює офіційно, але практично весь дохід отримує без декларування. В такому разі його праця також регламентуватиметься частково національним законодавством (у частині гарантування зайнятості, гарантій умов праці тощо), однак з іншого боку, у питанні щодо соціальних гарантій така праця не регламентуватиметься.

Слід також звернути на увагу, що значна частина працівників на сьогодні, які навіть і оформлені офіційно, через те, що підприємства на яких задіяна ця категорія працівників належать до малих, не мають реальних гарантій зайнятості не стільки через відсутність офіційного

оформлення, скільки через відсутність сталості економічних умов функціонування самих підприємств.

В такому разі більш доцільним в сучасних умовах повернутися у розумінні неформальної зайнятості до думок британського соціолога і антрополога К. Харта, який вперше використав термін “неформальний сектор”. Дослідник розумів під ним примітивну і різноманітну самозайнятість, типову для мешканців міст у країнах, що розвиваються [8]. Неофіційна наймана праця на підприємця (або на людину, яка не має навіть реєстрація як підприємця, однак має певні засоби виробництва, які роблять можливою власне таку працю) практично не відрізняється від самозайнятості. Тим більше, що інколи неофіційна трудова діяльність відбувається на кооперативних засадах, в яких відсутній безпосередній власник засобів виробництва. Для більшості сучасних українців, так само як і для мешканців Гани (відповідно до досліджень К. Харта [8]), представники досліджених ним ринків праці були міськими бідняками, вчорашніми мігрантами з сіл, некваліфікованими працівниками, що знаходять в низькопродуктивній самозайнятості основне (часто єдине) джерело засобів до існування. В сучасній Україні більшість тих, хто зайнятий неформально не є безпосередніми мігрантами з сіл, однак часто це люди, що не мають високої кваліфікації достатньої для отримання офіційної роботи. При цьому остання теза переважно стосується тих хто зайнятий або самозайнятстю, або працює повністю неформально (тобто взагалі без будь-якої реєстрації). Слід також зазначити, що у частково неформальній зайнятості (тобто зайнятості в якій приховується реальний рівень доходів працівників) зазначені проблеми не спостерігаються. Найбільш поширеною причиною неформальної зайнятості в такому разі є бажання працівника до збільшення доходу (часто відмова від офіційного працевлаштування це єдина можливість до такого збільшення). На наш погляд, це дає підстави виділити в системі самозайнятості щонайменше три сектори, що мають принципово різний характер:

– наймані працівники, зайнятість яких не регламентується будь-якими письмовими угодами – повна неформальна зайнятість;

– наймані працівники, праця яких регламентується трудовими угодами, що передбачають подвійний характер нарахування доходу (офіційна та неофіційна заробітна плата) – умовно-неформальна зайнятість;

– особи зайняті самозайнятстю (або ті, хто здійснює відповідну діяльність шляхом кооперації з аналогічними особами) – неформальна самозайнятість. У цій категорії можна також виокремити осіб, що зайняті самозайнятстю із використанням наявних в їх розпорядженні засобів виробництва (приховані підприємці) та осіб, що здійснюють трудову діяльність практично не використовуючи засобів виробництва, однак самостійно шукаючи собі замовників.

До першої категорії можна віднести, насамперед, приватних осіб, що зайняті діяльністю на власному земельному господарстві (земельному

наділі). До другої належать особи, що не мають власних засобів виробництва крім примітивних, однак самостійно шукають замовників на виконання певного виду робіт (копання землі, демонтаж стін, перенесення вантажів). В цьому випадку ці особи виступають не як наймані працівники, а також набувають ознак підприємця, адже самостійно укладають договори на виконання певних робіт (в такому контексті ця категорія найбільше відповідає діяльності самозайнятих у К. Харта).

Однак для окремих категорій людей (осіб передпенсійного віку, жінок молодого віку, студентів заочної форми навчання тощо) неформальна зайнятість (так само як самозайнятість для мешканців Гани у К. Харта [8]) є єдиною альтернативою повному безробіттю, оскільки формальний ринок праці їм нічого не може запропонувати, а система допомоги безробітним для цієї категорії не завжди виявляється достатньо ефективною. Також варто звернути увагу, що К. Харт в своєму дослідженні вказував на неоднорідність робочих місць з погляду їх характеристик, а також на концентрацію неформальних місць зайнятості в окремому сегменті ринку праці, де формальне регулювання або відсутнє, або діє зі значними винятками [1, с. 5]. У сучасній Україні робочі місця в умовах неформальної зайнятості так само є неоднорідними, а значна частина професій знаходиться саме у цьому сегменті. Так різнороби, підсобні робітники будівництва тощо підпадають переважно під характеристики повністю неформального ринку праці. Водночас працівники торгівлі, громадського харчування та деяких інших професій знаходяться у секторі умовно неформальної зайнятості.

В українських реаліях неформальна зайнятість набуває все більш складного характеру. Так, для приховування офіційної зайнятості створюються окремі дрібні підприємства (аутсорсінгові фірми) до яких переводять працівників великих підприємств. Відповідні дії не мають за мету безпосереднє приховування офіційного доходу, однак одним із завдань таких фірм є “виведення” працівника з колективного договору великого підприємства (що дає можливість зекономити на видатках на соціальну сферу). Слід відзначити той факт, що неформальні робочі місця можуть бути і на достатньо великих підприємствах, за умов якщо частина працівників залучається до виконання допоміжних робіт їх праця може оплачуватися неофіційно (особливо це стосується періодичних робіт, або робіт допоміжного характеру).

Аналізуючи класифікацію неформальної зайнятості варто також звернути увагу на підхід запропонований на XV Міжнародній конференції з статистики праці (МКСТ), що відбулася у січні 1993 р. Конференція прийняла конвенціональний підхід до визначення і статистичного вимірювання неформального сектора. У резолюції конференції зазначається: “У широкому розумінні неформальний сектор є сукупністю одиниць, зайнятих виробництвом товарів і послуг, з метою забезпечення роботою і доходами. Як правило, ці виробничі одиниці мають низький рівень організації виробництва, зовсім або практично не мають поділу

праці і капіталу як факторів виробництва і відрізняються малим масштабом діяльності. Трудові відносини – якщо такі існують – засновані переважно не на договорах з формальними гарантіями, а на випадковій зайнятості або родинних і особистих відносинах” [2, с. 7]. На наш погляд, запропонований підхід частково підтверджує зазначену вище класифікацію, однак українські реалії на сьогодні є більш ширшими, а відповідно виникає необхідність їх перегляду.

Слід також звернути увагу, що на наш погляд, як класифікацію неформальної зайнятості можна також використовувати головну мету (причину) її появи. На наш погляд, в більшості випадків сучасної української неформальної зайнятості є не стільки відсутність економічної можливості для роздільного використання факторів виробництва (праці та капіталу), скільки бажання акторів максимізувати ефективність віддачі від праці та капіталу. В такому контексті причиною неформальної зайнятості є потреба в ухиленні від податків. Крім економічної доцільності, причиною неформальної зайнятості є доцільність організаційна. В багатьох випадках здійснення формальної підприємницької діяльності вимагає від особи значних витрат часу на підготовку звітів та виконання інших формальних обов’язків. Водночас неформальна зайнятість надає можливості сконцентруватися на основних функціях. Слід також відзначити соціальні причини пов’язані з острахом окремих осіб щодо можливих наслідків від здійснення офіційної трудової діяльності. Відповідно запропонована логіка класифікації неформальної зайнятості через мету ухилення від формалізації трудових відносин дає підстави для визначення таких типів неформальної зайнятості: економіко-оптимізаційна (оптимізація ефективності використання наявних ресурсів); економічно зумовлена (відсутність достатньої кількості наявних ресурсів); функціонально зумовлена (пов’язана із відриванням офіційного підприємця від основної функціональної діяльності); соціально зумовлена (пов’язана з острахом працівника щодо юридичної відповідальності за виконання певних трудових функцій).

На наш погляд, також слід відзначити той факт, що сучасна українська система соціально-трудового захисту населення є недостатньо дієвою внаслідок чого втрачається сенс переведення характеру зайнятості в формальну площину як з боку працівника, так і з боку роботодавця. Якщо негативні чинники формалізації трудових відносин для роботодавця є досить очевидними, то для працівника вони потребують уточнення. Зокрема практична відсутність дієвих профспілок та інших механізмів захисту інтересів найманих працівників, а також постійні зміни у пенсійному законодавстві (за умов загального низького рівня пенсійного забезпечення) призводять до виникнення у більшості найманих працівників нерозуміння користі від офіційної зайнятості. На сьогодні остання теза по суті є гіпотезою не верифікованою системними та репрезентативними соціологічними дослідженнями, однак, на наш погляд, відповідні дослідження обов’язково мають бути проведені з метою

забезпечення об'єктивного розуміння соціальних причин неформальної зайнятості.

Висновки. Таким чином за результатами проведеного теоретичного аналізу та вивчення літератури із проблем прихованої зайнятості можна констатувати, що неформальна зайнятість в сучасних українських реаліях набуває амбівалентності. По суті неформальна зайнятість є однією із форм соціального діалогу, причому його характер часто є більш дієвим як для працівника, так і для роботодавця. В таких умовах тільки продовження наукових пошуків із використанням різноманітного інструментарію соціологічних досліджень (анкетування, інтерв'ю, спостереження, контент-аналізу) може дати змістовну відповідь на питання щодо можливого інструментарію підвищення ефективності зайнятості та забезпечення належного рівня соціальних гарантій найманим працівникам в Україні.

Список використаної літератури

1. Гимпельсон В.Е. “Неформалы” в российской экономике: сколько их и кто они?: препринт \WP3/2011/06 / В.Е. Гимпельсон, А.А. Зудина; Нац. исслед. ун-т “Высшая школа экономики”. – М.: Высшая школа экономики, 2011. – 60 с.
2. Синявская О.В. Неформальная занятость в современной России: измерение, масштабы, динамика / О.В. Синявская. – М.: Поматур, 2005. – С. 56.
3. Терехова А.А. Неформальная занятость на российском рынке труда: автореф. дис. ... канд. эконом. наук: 08.00.05 / Анна Александровна Терехова; Костром. гос. ун-т им. Н.А. Некрасова. – Кострома, 2007. – 23 с.
4. Тарасова А.Н. Неформальная занятость на рынке труда: автореф. дис. ... канд. соц. наук: 22.00.03 / А.Н. Тарасова; Тюмен. гос. ун-т. – Тюмень, 2004. – 25 с.
5. Лібанова Е. Проблеми формування й розвитку неформального сектору ринку праці в Україні / Е. Лібанова, А. Баланда // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 3. – С. 3–8.
6. Ангелко І.В. Неформальна зайнятість населення України в сучасних умовах господарювання / І.В. Ангелко // Український соціум / [гол. ред. О.М. Балакірева]. – 2010. – № 3. – С. 124–132.
7. Большая О.В. Проблема неформальной занятости в Украине / О.В. Большая // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2007. – № 1. – С. 45–49.
8. Hart K. Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana / K. Hart // The Journal of Modern African Studies. – 1973. – Vol. 11. – № 1. – P. 61–89.

Зубенко О.О. Формальная и неформальная занятость в социологическом пространстве

В статье анализируются проблемы, имеющие место в контексте исследования неформальной занятости. Проводится анализ существующих подходов к классификации видов неформальной занятости и предлагается авторское видение такой классификации. По результатам краткого анализа установлено, что в Украине неформальная занятость приобретает форму социального диалога между работодателями и наемными работниками.

Ключевые слова: занятость, причины, защита, доход, социальные гарантии, эффективность, неформальная занятость.

Zubenko O. Formal and Informal Employment in Social Space

The article examines the problems that occur in the context of studies of informal employment. An analysis of existing approaches to the classification of types of informal employment and the author proposes a vision of such a classification. As a result of a brief analysis showed that informal employment in Ukraine takes the form of social dialogue between employers and employees.

Key words: *employment, reason, security, income, social security, efficiency, informal employment.*

Надійшла в редакцію 18 вересня 2011 року