



<https://doi.org/10.15407/eip2019.01.007>

УДК 331.5.024.5 + 331.526 + 339.97

JEL J46, J48, O50, P21

Костриця В.І.,

професор кафедри управління персоналом та економіки праці
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
e-mail: kostrytsya2@gmail.com

Бурлай Т.В., канд. екон. наук

старший науковий співробітник
ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України"
e-mail: btv2008@ukr.net

НЕФОРМАЛЬНА ТА АТИПОВА ЗАЙНЯТІСТЬ ЯК "НОВА НОРМАЛЬНІСТЬ" У СВІТІ ТА УКРАЇНІ

Охарактеризовано сучасне розуміння категорії "нової нормальності" у сфері зайнятості, у тому числі неформальної. Розглянуто два значення категорії "нова нормальність" в економічному дискурсі проблем неформальної зайнятості: перше характеризує неформальну зайнятість як нову об'єктивну норму (як характерне, широко поширене, стійке явище) сьогодення і майбутнього; другий відображає трансформацію сфери зайнятості, в тому числі недекларованої, у процесі створення "нової нормальності" під впливом демографічних змін, глобалізації, цифровізації та інших глобальних трендів. Проаналізовано основні глобальні тенденції, що сприяють унормуванню неформальної та атипової зайнятості у сучасному макроекономічному розвитку, особливу увагу приділено тренду цифровізації та основним соціальним викликам унаслідок його поширення, насамперед звуження регуляторного поля соціально-трудова відносин, зростання безробіття, поширення неформальної зайнятості. Встановлено чинники, які обумовлюють неформальну трудову діяльність як нову норму функціонування глобального ринку праці. Обґрунтовано ключові системні ризики перетворення неформальної зайнятості на "нову нормальність" соціально-економічного розвитку України, а саме такі: структурна деградація національної економіки; демографічна обмеженість потенціалу довгострокового економічного зростання; загальна інституційна слабкість і посилення інститутів деструкції; висока розбалансованість за професійною структурою попиту та пропозиції робочої сили; законодавча неврегульованість нестандартних (атипових) форм зайнятості; значний дефіцит гідної праці. Зазначено, що одним із пріоритетних завдань вітчизняної політики державного регулювання постає розроблення механізмів протидії і мінімізації впливу охарактеризованих шести системних чинників, який веде до перетворення неформальної та атипової зайнятості в Україні на "нову нормальність" її соціально-економічного поступу.

Ключові слова: "нова нормальність", неформальна зайнятість, атипова зайнятість, державна політика зайнятості, системні ризики, Україна

Уже майже десятиліття, як у порядку денному і міжнародних інституцій, і широких експертних кіл проблеми зайнятості розглядаються у контексті "нової нормальності" (*New Normal*) – поняття, яке по суті означає усталення

© Костриця В.І., Бурлай Т.В., 2019

нових норм і правил, але має певну специфіку трактувань. Найчастіше "нова нормальність" пов'язується з атиповою зайнятістю (*Atypical Work*), яка охоплює всі її види, що не мають атрибутів стандартної зайнятості, – безстрокового трудового договору, повного робочого дня, локалізованого робочого місця, що відповідає відповідним вимогам. Атипова зайнятість за визначенням передбачає наявність соціально-трудова відносин, тоді як неформальна зайнятість таких відносин не передбачає і виявляється на тонкій межі прояву дуже атипової зайнятості (*a Very Atypical Work*). У цій статті увагу сфокусовано визначальним чином саме на неформальній зайнятості, що в останні роки постає невід'ємним компонентом "нової нормальності" не лише в національному, а й у глобальному вимірі.

Визначення неформальності зайнятості. Неформальна зайнятість у широкому розумінні ототожнюється з торговельною, економічною, фінансовою або професійною діяльністю, що здійснюється з порушенням законодавства – зокрема, в частині приховування доходів, отриманих без: заснування підприємства, придбання ліцензії, офіційної реєстрації, документування фактичної чисельності працівників чи фактично виробленої ними продукції тощо [1, с. 284–285]. Досить часто експерти використовують терміни "неформальна зайнятість" та зайнятість "недекларована", "неофіційна", "незарєєстрована", "необлікована", "непостережна", "напівтіньова" як синоніми. Однак у нормативно-правовому визначенні найбільш уживаними є терміни "неформальна зайнятість" (*informal employment*) – у документах Міжнародної організації праці (МОП), а також у вітчизняній практиці, та "незадекларована праця" (*undeclared work*) – у документах і практиці Європейського Союзу.

Відповідно до ухвалених 2003 р. на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці (МКСП) Рекомендацій, що стосуються статистичного визначення неформальної зайнятості [2], вона охоплює неформальні робочі місця на виробничих одиницях як формального, так і неформального секторів. Зазначений підхід покладено в основу Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення, які затверджені наказом Державної служби статистики України від 23.01.2013 р. № 16 і передбачають, що до неформально зайнятих належать такі категорії зайнятого населення [3]:

✓ зайняті на підприємствах неформального сектора (незарєєстровані самозайняті, роботодавці та їх наймані працівники, безкоштовно працюючі члени сім'ї тощо);

✓ безкоштовно працюючі члени сім'ї на підприємствах формального сектора;

✓ наймані працівники, які працюють на неформальних робочих місцях формального сектора (особи, які працювали за усною домовленістю або не мали будь-яких соціальних гарантій, зокрема: за них не сплачувався єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування; не мали щорічної відпустки; оплачуваного лікарняного).

Очевидно, що вже у найближчі роки концептуальні рамки неформальної зайнятості, визначені 17-ою МКСП, будуть переглянуті з урахуванням новіт-



ніх реалій. На цьому наголошувалося у ході проведеної в жовтні 2018 р. під егідою МОП 20-ої Міжнародної конференції статистиків праці, де, зокрема, зазначалося про необхідність [4]:

- створення єдиної концептуальної основи для узгодження трьох різних статистико-теоретичних концепцій: неформального сектора, неформальної зайнятості, а також неформальної праці (яка виходить за межі неформальної зайнятості);

- уточнення поняття неформальної зайнятості у зв'язку з упровадженням нового статистичного визначення праці – поняття зайнятості у неформальному секторі може бути доповнено неоплачуваним стажуванням, волонтерською роботою, а також виробництвом у неформальному секторі товарів для власного користування.

Що стосується європейської практики, то на сьогодні єдине законодавчо закріплене формулювання поняття неформальної (недекларованої) зайнятості на рівні ЄС-28 відсутнє. Базовими вважаються відповідні концептуальні підходи МОП, а також наведене у Повідомленні Єврокомісії № 219 від 07.04.1998 р. "Стосовно недекларованої зайнятості" [5] визначення: недекларована зайнятість означає будь-який вид оплачуваної діяльності, яка є абсолютно законною за походженням (тобто злочинна діяльність повністю виключається), але не задекларованою у відповідних державних органах, ураховуючи при цьому відмінності у регуляторних системах держав – учасниць ЄС. Аналогічне визначення використовує у своїй роботі Європейська платформа для посилення співпраці у боротьбі з недекларованою зайнятістю [6, с. 1–2], що функціонує з травня 2016 р. і має на меті до 2020 р. виробити універсальні для країн – членів Євросоюзу статистичні та нормативні визначення недекларованої зайнятості.

Сучасне розуміння "нової нормальності" макроекономічного розвитку. Аналіз наукової практики застосування поняття "нова нормальність" показує, що воно має вузьке та розширене трактування. Так, у *вузькому трактуванні* це поняття характеризує теоретичний концепт, уведений у науково-експертний обіг у 2009 р. одним з керівників міжнародного інвестиційного фонду "Pacific Investment Management Company" М. Ель-Еріаном. Ураховуючи існуючу конфігурацію національних і глобальних факторів, автор спрогнозував, що після світової фінансової кризи індустріальні країни Заходу не будуть розвиватися за законами макроциклічності, що передбачають кругообіг спадів і відносно швидких відновлень економіки, а на довгі роки перейдуть до "нової нормальності", проявами якої, зокрема, стануть: низькі темпи економічного зростання; стабільно високий рівень безробіття, що дедалі більше набуватиме структурного характеру; значне посилення невизначеності розвитку та впливу політики на економіку [7].

У *широкому трактуванні* "нова нормальність" має дещо інше значення, відображаючи нові явища, чинники та інституційні норми у соціально-економічній сфері, в т.ч. у сфері зайнятості, обумовлені сучасними трендами глобального розвитку. В економічному дискурсі проблем неформальної зайнятості

це трактування вживається у двох значеннях: *перше* характеризує неформальну зайнятість як нову об'єктивну норму (у значенні характерного, широко поширеного, усталеного явища) сьогодення та майбуття, а *друге* – трансформацію сфери зайнятості, у т.ч. зайнятості недекларованої, у процесі творення нової нормальності під впливом демографічних змін, глобалізації, цифровізації та інших глобальних трендів. У обох випадках – незалежно чи неформальна зайнятість розглядається як компонента або ж як об'єкт "нової нормальності", – кінцевий інтерес дослідників полягає у виробленні стратегій і ефективних підходів державної політики щодо сприяння формалізації зайнятості та максимальному поширенню можливостей гідної праці для всіх (забезпечення на достойному рівні для кожного працівника умов та оплати праці, соціального захисту та представницької участі у веденні соціального діалогу).

Неформальна трудова діяльність як нова норма функціонування глобального ринку праці. Сприйняття науково-експертною спільнотою неформальної зайнятості як невід'ємної складової (тобто певної норми функціонування) сучасних ринків праці пов'язане з вивченням *динаміки і масштабів поширення* цього явища, насамперед у міжнародному вимірі. Основним і найпотужнішим генератором неформальних трудових відносин залишається тіньова економіка, масштаби якої є досить значними навіть у розвинених індустріальних державах. Так, за даними 2003–2018 рр., частка тіньової економіки серед держав цієї групи у середньому становила: у США – 7,4% ВВП, Японії – 9,7%, Великій Британії – 11,2%, Франції – 12,9%, Німеччині – 14,4%, Швеції – 15,8%, Іспанії – 20,5%, Італії – 23,4%, у Туреччині – 30,4% ВВП відповідно [8, с. 3].

Куди більше вражає неформальний сектор у країнах із низьким рівнем економічного розвитку. За оцінкою Світового банку, для них питома вага тіньового виробництва становить щонайменше третину ВВП, а у країнах Африки сягає 50–80% ВВП та забезпечує створення 90% нових робочих місць. Фактично це означає, що неформальний сектор забезпечує засоби до існування та зайнятість для надзвичайно значущого сегмента населення країн, що розвиваються [9, с. 4, 6]. Не дивно, що в основу нового розуміння ролі та ваги нерегламентованої трудової діяльності покладено досвід саме зазначених держав, які характеризуються значною розповсюдженістю та усталенням цього явища і на які сукупно припадає понад чотири п'ятих глобальної сфери зайнятості.

Ще у кризовому 2009 р. аналітичний центр міжнародної Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) опублікував доповідь "Чи є неформальність нормальною? На шляху до нових і кращих робочих місць у країнах, що розвиваються" [10], де стверджувалося про обмежені в умовах світової кризи можливості щодо підвищення рівня якісної та офіційно декларованої зайнятості та ймовірне значне зростання неформальної зайнятості у перспективі.

За оцінками ОЕСР, станом на 2009 р. у неформальному секторі економіки (за винятком сільськогосподарського виробництва) перебувало 3/4 робочих



місць у країнах Африки на південь від Сахари, понад 2/3 робочих місць у країнах Південної та Південно-Східної Азії, 1/2 робочих місць у державах Латинської Америки, Північної Африки та Близького Сходу, а також приблизно 1/4 робочих місць у країнах з перехідною економікою. Загалом на той час понад 1,8 млрд працівників, або 60% їх загальної чисельності у світі, були охоплені неформальною зайнятістю, працюючи без офіційного трудового договору та соціального захисту. Ураховуючи стійкі демографічні тенденції, а також вплив світової фінансової кризи на динаміку економічного зростання та міжкраїнної трудової міграції, фахівці ОЕСР прогнозували, що до 2020 р. цей показник зросте до 2/3 (майже 67%) глобальної робочої сили [11].

Якщо спиратися на показники неформальної зайнятості, надані Міжнародною організацією праці у 2018 р. [12], то прогнозна тенденція до зростання неформальних робочих місць у світі була встановлена ОЕСР у 2009 р. загалом правильно¹. Незважаючи на вживані заходи щодо подолання неформальної зайнятості, її рівні залишаються дуже високими, становлячи 61,2% загальної чисельності зайнятих у світі загалом та сягаючи 85,8% у країнах Африки, 68,6% – країнах Близького Сходу та 68,2% – країнах Азії, за винятком Центральної, та Тихоокеанського регіону (табл. 1).

Як свідчать дані табл. 1, на сьогодні не існує жодного регіону чи країни світу, якого б рівня економічного розвитку вони не досягли, де неформальна зайнятість була би подолана, що й дає змогу розглядати її як певну нову норму (повсюдно поширене, усталене явище) сучасного глобального ринку праці. Новою цю норму вважають з огляду на те, що тривалий час неформальний сегмент ринку праці вважався відносно тимчасовим, перехідним явищем, яке буде мінімізоване у ході технологічних змін, конвергенції більш і менш розвинених економік, а також реалізації відповідної державної політики щодо формалізації зайнятості. Однак такі очікування виявилися помилковими і, попри помітні успіхи у формалізації зайнятості у ряді країн Латинської Америки та інших регіонів, експерти прогнозують, що у майбутньому сприйняття неформальної зайнятості як норми на глобальному рівні лише зміцнюватиметься. Це зумовлює насамперед галузева і регіональна специфіка поширення недекларованих робочих місць, а також вплив інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) і структурних змін.

Найвищий галузевий рівень недекларованої трудової діяльності, як показує наведена табл. 1, спостерігається у сільському господарстві: відповідний показник у світі становить 93,6%; країнах, що розвиваються, і країнах з ринками, що формуються, – 94,3%; розвинених державах – 58,7%. Домінування аграрного сектора у галузевій структурі зайнятості країн і регіонів світу, що характеризуються низьким рівнем економічного розвитку, займаючи при цьому лівову частку глобального ринку праці, є підставою "унормування" неформальної зайнятості у світі. За розрахунками МОП, у 2017 р. у країнах,

¹ На сьогодні відсутні розрахунки ОЕСР щодо рівня неформальної зайнятості у світі за останній період. Відповідні дані, представлені МОП у 2018 р., розраховані за іншою методикою та з вищим рівнем репрезентативного охоплення країн.



що розвиваються, на аграрний сектор припадало понад 70% загальної чисельності найманих працівників, і до 2025 р. цей показник зменшиться не дуже значно – лише на 3,5 в.п. [13, с. 30]. А отже, у середньо- і, враховуючи інертність структурних трансформацій, довгостроковій перспективі неформальна зайнятість залишатиметься невід'ємною компонентою "нової нормальності" глобальної динаміки.

Таблиця 1

Рівень неформальної зайнятості у світі в 2016 р.*
(у розрізі регіонів, галузей і рівнів економічного розвитку),
% загальної зайнятості в економіці

Регіон	Рівень економічного розвитку	Загальний рівень неформальної зайнятості, %	у тому числі за галузями:		
			сільське господарство	промисловість	сфера послуг
Світ у цілому		61,2	93,6	57,2	47,2
Африка		85,8	97,9	77,4	70,2
Америка		40,0	77,5	38,4	35,5
Близький Схід та інші арабські держави		68,6	95,6	80,9	57,3
Азія та країни Тихоокеанського регіону		68,2	94,7	68,8	54,1
Європа та Центральна Азія, у т.ч.:		25,1	71,6	21,9	20,2
Північна, Південна та Західна Європа		14,3	47,5	10,1	14,2
Східна Європа		31,5	64,5	30,2	26,9
Країни, що розвиваються, і країни з ринками, що формуються**		69,6	94,3	67,2	55,5
Африка		85,8	97,9	77,4	70,1
Америка		53,8	79,9	49,8	49,6
Близький Схід та інші арабські держави		68,6	95,6	80,9	57,3
Азія та країни Тихоокеанського регіону		71,4	94,9	73,4	57,2
Європа та Центральна Азія		36,8	76,5	33,5	27,8
Розвинені держави**		18,3	58,7	15,8	17,5
Америка		19,4	50,2	18,2	19,1
Азія та країни Тихоокеанського регіону		21,7	75,5	20,3	19,1
Європа та Центральна Азія		15,6	52,5	11,5	15,3

* Складено за даними 119 країн світу, на які сукупно припадає 90% загальносвітової чисельності зайнятих.

** Застосований МОП розподіл країн за рівнем економічного розвитку базується на відповідній класифікації Світового банку за 2018 р. за критерієм рівня доходів (ВНД на душу населення) і передбачає, що до країн, які розвиваються, віднесено країни з низьким рівнем доходів – 1005 дол. США і меншим; до країн з ринками, що формуються, віднесено країни з рівнем доходів, нижчим за середній, – від 1006 до 3955 дол. США, а також країни з рівнем доходів, вищим за середній, – від 3956 до 12235 дол. США; до розвинених держав віднесено країни з високим рівнем доходів – 12236 дол. США і більше.

Джерело: [12, с. 23–26, 40–41, 76].



Доказом цього, як справедливо зауважують фахівці МОП, є той факт, що *неофіційна трудова діяльність активно набуває нових форм*, і зберігаючись як домінуючий вид зайнятості на "Глобальному Півдні" (у країнах, що розвиваються), дедалі більше поширюється на "Глобальній Півночі" (у розвинених державах). При цьому на "Глобальному Півдні" продовжують зберігатися традиційні форми неформальної праці – у більшості його країн понад половину всіх найманих працівників охоплені неофіційними трудовими відносинами, без будь-якого соціального захисту, як випадкові поденні робітники, незалежні підрядники, робітники-надомники, домашні працівники тощо. Водночас на "Глобальній Півночі" посилюється тенденція дерегуляції ринку праці та поширення різних форм гнучкої, тобто нестандартної, зайнятості як традиційних (тимчасова та часткова зайнятість), так і нових – у тому числі аутстафінгу, аутсорсингу, роботи за викликом (on-call), зайнятості в "gig-економіці" (зокрема, фріланс) та ін., – що можна розглядати як способи "тінізації" соціально-трудоких відносин [14, с. 1–2].

Однією з головних причин перетворення неформальної зайнятості на частину "нової нормальності" глобального розвитку експерти називають нову економічну парадигму – формування моделі гібридної економіки, яка одночасно охоплює традиційні та нові форми зайнятості, її формальну та неформальну сторони, великі та малі масштаби [15]. Урегулювання проблем, породжуваних нерегламентованою працею, у рамках цієї моделі вбачається у впровадженні альтернативних підходів до легалізації та соціального захисту неформальних працівників, що ґрунтуються на їх визнанні національними та міжнародними інституціями як представницьких гравців, яких слід залучати до системи соціального діалогу. Такі підходи враховують, що через вагомі структурні, інституційні та технологічні бар'єри (зокрема у слаборозвинених економіках) формалізація значного сегмента недекларованої трудової діяльності є об'єктивно недосяжною, та передбачають визнання національними урядами та їх соціальними партнерами інституційної важливості неформальної зайнятості, за одночасної орієнтації на її формалізацію як "золотий стандарт" з точки зору соціальних та економічних результатів [16, с. 26]. Одним із таких підходів, на переконання экс-держсекретаря у Федеральному міністерстві праці та соціальних справ Німеччини Т. Альбрехта (нині члена створеної МОП Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці), може стати надання всім працівникам, незалежно від їх договірних відносин або статусу зайнятості, "універсальної трудової гарантії", яка включала б основні права трудящих і набір базових умов праці. Фактично йдеться про гарантування кожному працівникові – й формально, і неформально зайнятому, – мінімального соціального стандарту, який повинен містити достатній прожитковий мінімум, обмеження щодо тривалості робочого часу, а також гарантії безпечних і здорових умов на робочому місці [17].

Результати аналізу сучасних тенденцій динаміки та розвитку форм зайнятості демонструють імовірно посилення у майбутньому тенденцій, які стимулюють розширення неформального ринку праці (табл. 2).

Таблиця 2
Прогностична оцінка тенденцій, пов'язаних з неформальною зайнятістю

№	Поточна тенденція (явище)	Оцінка ймовірної динаміки (змін)	Механізми запобігання
1	Існуюча неформальна самозайнятість	Збережеться – з деякими зрушеннями у галузях промисловості	Значне збільшення офіційних робочих місць
2	Існуюча неформальна оплачувана зайнятість	Збережеться – з деякими зрушеннями у галузях промисловості	Значне збільшення офіційних робочих місць
3	Деформалізація офіційних оплачуваних робочих місць	Продовжиться – в умовах діючих підходів щодо дерегуляції та флексибілізації зайнятості	Регулювання чи реорганізація ринків праці
4	Нові види неформальних оплачуваних робочих місць та/або залежних підрядників	Виникатимуть та чисельно збільшуватимуться – із поширенням аутсорсингу, офшорингу, цифрових платформ / "gig-економіки" ("економіки вільного заробітку")	Регулювання нових форм зайнятості
5	Витіснення найманих працівників зі своїх робочих місць під впливом автоматизації виробництва	Перехід витіснених автоматизацією працівників до самозайнятості в неформальній економіці – поза межами системи соціального страхування на випадок безробіття, схем гарантованої зайнятості та забезпечення безпеки праці	Набуття вивільненими працівниками нових професійних навичок чи отримання нових професій

Джерело: [18, с. 5, 7].

Наведені в табл. 2 припущення стосовно тенденцій, які потенційно розширюють сферу недекларованої праці, дали зарубіжним експертам змогу дійти абсолютно слухних висновків стосовно того, що:

- неформальна зайнятість, найімовірніше, залишиться "нормою" на ринку праці;
- неформальних працівників не слід ігнорувати або стигматизувати, але варто визнавати та розробляти механізми їх долучення до систем соціального забезпечення;
- національним урядам доцільно сформувати відповідну політику та законодавчу базу з метою охоплення працівників у неформальній зайнятості соціально-трудовами відносинами та відповідним соціальним захистом.

Трансформація сфери зайнятості під дією глобальних трендів. Сучасні тренди глобального розвитку формують "нову нормальність" як середовище змін сфери зайнятості, тим самим впливаючи і на її неформальний сегмент. Значущий вплив мають геополітичні й демографічні тренди, обумовлюючи динаміку чисельності робочої сили та потоків трудової міграції.

Але ще більшу увагу привертають сучасні тренди глобалізації – зокрема, пов'язані зі стрімким розвитком світової інформаційної мережі і загалом процесів цифровізації², зменшенням ролі уряду в управлінні національною еко-

² Цифровізація, за визначенням Світового банку, – це процес формування системи економічних, соціальних і культурних відносин, заснованих на використанні цифрових інформаційно-комунікаційних технологій. Зокрема, таких як Інтернет речей, аналіз великих даних (Big data), квантові обчислення, штучний інтелект, нейро- та біотехнології, наномедицина, тривимірний друк, робототехніка, технології бездротового зв'язку, блокчейн (системи розподіленого реєстру), технології віртуальної та доповненої реальності тощо.



номікою та відповідним посиленням міжнародних управлінських структур, збільшенням глобальної нерівномірності розвитку економіки і добробуту людей, – оскільки саме під їх впливом опиняються у програвші, порівняно з розвиненими державами, країни менш розвинені, які ще називають "світовою периферією" [19, с. 16, 19]. Готовність відповідно протидіяти таким впливам має продемонструвати й Україна, аби посилити керованість сферою зайнятості, у т.ч. неформальною, та адаптувати її до глобальних викликів часу.

Глибокі наслідки, які потенційно залишать впливи глобальних трендів на сферу зайнятості, чітко усвідомлюються та перебувають у фокусі уваги провідних міжнародних інституцій. Насамперед це проявляється в ухваленому у 2015 р. *Генеральною Асамблеєю ООН* глобальному Порядку денному у сфері сталого розвитку на період до 2030 року – однією з його сімнадцяти Цілей сталого розвитку є ціль 8, орієнтована на сприяння економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості та гідній праці для всіх, а одним з ключових індикаторів її досягнення визначено частку неформальної зайнятості в несільськогосподарських секторах (у гендерному розрізі). Ідеологічно важливо, що основоположним принципом цього Порядку, обов'язковим для дотримання усіма державами – членами ООН, є принцип "нікого не залишити позаду" (*to leave no one behind*), який, зокрема, передбачає неприпустимість дискримінації людей, який би статус зайнятості вони не мали [20, с. 3–4].

На думку *ОЕСР*, діяльність національних урядів, бізнесу та громадськості щодо досягнення глобальних Цілей сталого розвитку вже формує середовище "нової нормальності", а тому зростає необхідність відповідного переосмислення моделей виробництва, зайнятості та споживання із тим, щоб підвищити рівень добробуту та якості життя людей [21, с. 11]. Крім того, *ОЕСР* вважає, що сучасні пріоритети політики національних урядів мають бути пов'язані з потенційними масштабними трансформаціями у сфері зайнятості, зумовленими демографічними змінами, глобалізацією та цифровізацією. На сьогодні приблизно 14% робочих місць у країнах *ОЕСР* є високоавтоматизованими, а ще 32% існуючих робочих місць, імовірно, суттєво зміняться під впливом цифрових технологій. Цей вплив також зумовлює зміну стандартних форм зайнятості – на самозайнятих у країнах *ОЕСР* припадає майже 16% загальної кількості працівників, а також 13% працівників, які мають тимчасові трудові контракти [22].

Цифровізація сприяє поширенню нестандартних форм зайнятості – таких як часткова, тимчасова, дистанційна зайнятість чи самозайнятість, а також нових форм соціально-трудова відносин (фрілансерство, краудсорсинг, аутстафінг, аутсорсинг тощо). Загалом це створює нові можливості для найманих працівників і ринків праці, але й водночас генерує серйозні соціальні виклики, у тому числі щодо тінізації зайнятості (табл. 3).

На думку авторів, одним із серйозних викликів атипової зайнятості може бути її трансформація у неформальну зайнятість (на певний короткий період або й на постійній основі), що вимагає своєчасного впровадження відповідних інституційних запобіжників для недопущення цієї ситуації.

Таблиця 3

Можливості та виклики атипової зайнятості в епоху цифровізації

Можливості	Виклики
<i>Ринки праці</i>	
Гнучкий доступ до можливостей працевлаштування та отримання доходів	Нестандартна робота, малі робочі місця, виробничі мікрозавдання
Можливість соціального переходу до маргінальних груп робочої сили	Потенціальна модель зайнятості "гонка на виживання" і штрафи у розмірі заробітної плати
Низькі бар'єри для входу на ринок праці та виходу з нього	Менший обсяг фінансованого роботодавцем професійного навчання для найманих працівників
<i>Умови праці</i>	
Гнучкий графік використання робочого часу, наявність простору цифрових послуг	Нестабільність зайнятості, високий ризик безробіття
Автономний режим організації роботи	Менший обсяг соціального захисту працівників, більші відрахування працівників на його отримання
Потенційно вища продуктивність праці	Потенційний стрес унаслідок самоконтролю та соціальної ізоляції

Джерело: [23, с. 36].

Експерти ОЕСР [23] акцентують увагу на тому, що в умовах цифровізації економіки на додаток до більшої незахищеності робочих місць, потенційно нижчими заробітками та меншою кількістю навчальних програм, що фінансуються роботодавцями, наймані працівники, охоплені нестандартною зайнятістю, як правило, мають значно нижчий або навіть і "нульовий" рівень соціального захисту. А отже, можна припустити наявність помітного обмежуючого впливу поширення ІКТ на подолання дефіциту гідної праці, – насамперед ураховуючи такі наслідки цифровізації, як зростання нестабільної та незахищеної зайнятості, а також скорочення робочих місць, які потребують присутності людини. Проте, заради об'єктивності, зазначимо, що на сьогодні міжнародні експерти розходяться в оцінках впливу цифровізації на динаміку робочих місць. Наприклад, фахівці ВЕФ вважають цей вплив позитивним і прогнозують, що активне впровадження цифрових технологій дасть можливість досягти у 2023 р. позитивного балансу на глобальному ринку праці на рівні 58 млн нових робочих місць (зникне 75 млн "застарілих" чи непотрібних робочих місць, водночас буде створено 133 млн нових, більш адаптованих до нових реалій зайнятості в епоху цифровізації) [24]. З іншого боку, за базовим сценарієм Глобального Інституту McKinsey, унаслідок автоматизації та впровадження інших нових технологій існує ризик скорочення до 2030 р. 375 млн найманих працівників у всьому світі (14% світової робочої сили), а також посилення у більшості регіонів світу ерозії середнього класу [25, с. 2–4, 17].

У підсумковій декларації лідерів держав "Групи двадцяти" (G20), ухваленій 1 грудня 2018 р. у Буенос-Айресі (Аргентина), спеціальну увагу було звернено на необхідність докладання усіх зусиль для того, щоб майбутнє сфери зайнятості стало таким, коли гідна та стабільна праця стане доступною для всіх.



Цей пункт став наслідком прийняття у вересні 2018 р. міністрами праці та зайнятості "Групи двадцяти" декларації під назвою: "Розширити можливості для побудови всеохоплюючого, справедливого і стабільного майбутнього сфери зайнятості", в якій підтверджено прихильність новаторським підходам державної політики у сфері підготовки кадрів, посилення соціального захисту та формалізації ринків праці з метою надання їм більш справедливого та інклюзивного характеру, а також ухвалення "Групою двадцяти" "Стратегії ліквідації дитячої праці, примусової праці, торгівлі людьми та сучасного рабства в сфері праці" [26].

Посилену увагу сучасним масштабним трансформаціям праці сфери зайнятості традиційно приділяє Міжнародна організація праці. Щоб ефективно реагувати на значні трансформаційні зрушення у сфері зайнятості та виробництва, у тому числі під дією цифровізації, демографічних і кліматичних змін, у 2015 р. МОП офіційно започаткувала Ініціативу століття стосовно майбутнього сфери праці (*The Future of Work Centenary Initiative*) – одну із семи ініціатив в ознаменування сторіччя МОП у 2019 р. [27, с. 1–2]. У межах реалізації цієї Ініціативи, у серпні 2017 р. МОП створила Глобальну комісію з питань майбутнього сфери праці (*Global Commission on the Future of Work*) та дала старт роботі цього міжнародного органу високого рівня, поставивши за мету на основі національних діалогів у понад 110 країнах світу проаналізувати ситуацію щодо трансформації сфери зайнятості, виробити відповідні рекомендації та презентувати їх у вигляді спеціальної доповіді на Міжнародній конференції праці у 2019 р.

Уже в 2017 р. Глобальна комісія з питань майбутнього сфери праці опублікувала проміжний звіт, де, крім іншого, увага акцентувалася й на питанні прогнозованої динаміки неформальної зайнятості. Експерти Комісії підкреслили, що наразі у світі спостерігається стійкий прогрес у переході від неформальних до формальних трудових відносин, але у неприпустимо повільному темпі. Успіх просування цього переходу є запорукою подолання дефіциту гідної праці у країнах, що розвиваються, та країнах з перехідною економікою. А тому цим країнам слід удосконалити національні стратегії економічного зростання, щоб зробити їх більш ефективними для вирішення проблем неформальної трудової діяльності [28, с. 29–30]. У січні 2019 р. Глобальною комісією з питань майбутнього сфери праці було представлено "Людиноцентричний порядок денний з метою формування майбутнього сфери праці", який передбачає три основні напрями дій, що сукупно сприятимуть економічному зростанню, справедливості та стійкості в інтересах нинішнього і майбутніх поколінь, а саме [29, с. 2–5]:

- 1) збільшення інвестицій у розвиток здібностей людини;
- 2) збільшення інвестицій в інститути ринку праці;
- 3) збільшення інвестицій у гідну та стабільну зайнятість.

Безумовно, такі стратегічні ініціативи та підходи Глобальної комісії з питань майбутнього сфери праці створюють міцне підґрунтя для посилення стійкості сфери зайнятості в умовах дії глобальних трендів, однак проблемними залишаються питання віднайдення фінансових ресурсів та інституційної спроможності національних урядів для їх практичної реалізації.

Досліджуючи чинники новітніх трансформацій сфери зайнятості, дедалі більше експертів і міжнародних структур відводять ключову роль саме процесам поширення цифрових технологій. Так, експерти Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ) під час його засідання у січні 2018 р. закликали національні уряди сформулювати комплексні стратегії сприяння зайнятості, які допоможуть вирішувати відповідні проблеми у ході поточної Четвертої промислової революції, та запропонували системний підхід до вирішення соціально-трудоових проблем цифровізації на середньострокову перспективу (2018–2022 рр.), що базується на таких п'яти постулатах [30]:

1) промисловість потребує консенсусного підходу до управління трансформаціями зайнятості, водночас кожна її галузь потребує власної дорожньої карти з управління такими трансформаціями, ураховуючи відмінності у технологіях, бізнес-моделях, споживчих ринках тощо;

2) підприємства та фірми повинні визначити стратегії посилення своєї конкурентоспроможності за рахунок людського капіталу;

3) національні уряди повинні активізувати політику з розвитку ринку праці, насамперед у частині підтримки програм перекваліфікації робочої сили. За прогнозами ВЕФ, понад 70% вивільнених працівників для того, щоб влаштуватися на нову роботу з вищою оплатою праці, потребуватимуть повної перекваліфікації, яка триватиме не менше двох років;

4) політики та інвестори повинні виробити новий підхід до створення робочих місць у ході Четвертої промислової революції;

5) усі зацікавлені сторони – держава, роботодавці, наймані працівники – потребують консенсусу щодо визначення та оцінки професійних навичок, які відповідають сучасним вимогам.

Вочевидь, запропонована ВЕФ стратегія щодо вирішення зумовлених цифровізацією проблем у сфері зайнятості не є досконалою (зокрема, вона орієнтована лише на короткострокову перспективу), проте цілком може слугувати основою для вироблення відповідних підходів державної політики.

Надзвичайну стурбованість щодо соціальних наслідків стрімкого поширення ІКТ висловлює Міжнародна конфедерація профспілок, зазначаючи, що цифровізація призвела до появи нових бізнес-моделей, у рамках яких багатьом працівникам згодом доведеться відмовитися від трудових договорів і соціального забезпечення, а також забути про сталий робочий графік, за якого робота, сім'я і відпочинок можуть бути збалансовані. Уже сьогодні занадто багато підприємств і фірм цифрової економіки працюють неформально, іноді взагалі юридично не реєструються, платять мало або взагалі не платять податків у країні, де отримують прибуток, і фактично не несуть відповідальності за соціально-трудоові відносини зі своїми працівниками. На думку Міжнародної конфедерації профспілок, така ситуація критично недопустима для розвитку суспільства і для мінімізації дедалі зростаючих ризиків цифровізації необхідним є укладення нового суспільного договору, важливим елементом якого має стати обов'язкове отримання будь-якими бізнес-структурами з найманою працею "соціальної ліцен-



зії" на діяльність, де будуть закріплені соціально-трудові зобов'язання перед працівниками [31].

Сучасні трансформації ринків праці унаслідок поширення передових технологій, у т.ч. цифрових, набули такої актуальності та масштабів, що Світовий банк саме цій темі присвятив Доповідь про світовий розвиток за 2019 рік, назвавши її "Зміни природи зайнятості" [32]. У Доповіді наводиться кілька ключових тез, які на думку фахівців Світового банку, окреслюють цю проблематику. По-перше, нові технології докорінно змінюють виробничі процеси: вони змушують переглядати традиційні сфери діяльності компаній, розширюють глобальні виробничо-збутові ланцюжки, змінюють географічний розподіл робочих місць. По-друге, передові технології змінюють професійні навички, затребувані на ринку праці, доказом чому є зростання попиту на когнітивні та соціально-поведінкові навички, не пов'язані з рутинною роботою, знижується попит на пов'язані з нею професійні навички, а поєднання різних типів навичок починає приносити більший трудовий дохід. *По-третє*, остання хвиля технологічних зрушень змінює не тільки характер праці людей, а й умови, у яких вони працюють: виникає дедалі більше нетрадиційних робочих місць і моделей короткострокової зайнятості. *По-четверте*, вихід на новий технологічний рівень розвитку не вирішує за давних проблем, таких як неформальна зайнятість, яка у певних державах, що розвиваються, навіть має тенденцію до зростання [32, с. 5–9; 23–26; 94–96].

Світовий банк зауважує, що в сучасних умовах трансформації ринку праці під дедалі більшим впливом технологій необхідне нарощення інвестицій у людський капітал і, зокрема, в розвиток систем навчання протягом усього життя. Також невід'ємною складовою адаптації країн до зазначених умов є посилення систем соціального захисту і віднаходження нових способів соціальної підтримки людей – незалежно від статусу їх зайнятості. На переконання Світового банку, національні уряди повинні переглянути податкову політику – і ця проблема вже давно назріла, – щоб забезпечити кожному громадянину єдиний гарантований мінімальний рівень соціального захисту [33]. Проте зауважимо, що ця порада навряд чи буде ефективною з точки зору формалізації нелегальної зайнятості – адже гарантоване отримання соціальних виплат без участі в системах соціального та пенсійного страхування не лише демотивує неформальних працівників, а й створює ризики для збалансування та стійкості цих систем.

Сучасні тенденції розвитку сфери зайнятості. Трансформації, зумовлені формуванням "нової нормальності" соціально-економічного розвитку, накладають свій відбиток на *поточні тенденції* розвитку сфери зайнятості. Ключовими такими трендами у 2017–2019 рр., згідно з даними флагманського огляду МОП, стали [13, с. 5–10]:

- збереження високого рівня безробіття та дефіциту гідної праці;
- збільшення масштабів незахищеної зайнятості (у огляді МОП її репрезентують самозайняті працівники та залучені до сімейної трудової діяльності члени їх родин);
- уповільнення темпів поширення трудової бідності.



Так, МОП прогнозує, що протягом 2018–2019 рр. у глобальному вимірі чисельність безробітних зросте на 1,3 млн осіб, а рівень безробіття становитиме 5,5% і стане найвищим у країнах з ринками, що формуються. При цьому кількісне охоплення уразливих груп працівників за наймом розшириться на 17,4 млн осіб, рівень незахищеної зайнятості зросте до 42,7%, а в країнах, що розвиваються, сягатиме 76,4%. Водночас загалом у світі чисельність працюючих, охоплених помірною бідністю, скоротиться на 7,8 млн осіб, а рівень трудової бідності знизиться з 15,5 до 15,1%, хоча у країнах, що розвиваються, він триматиметься на позначці 26,2% (табл. 4).

Таблиця 4

Світові тенденції безробіття, незахищеної зайнятості та бідності працюючих за наймом у 2017–2019 рр.

Категорія країн (економічний* / географічний** розріз)	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.
	%			млн осіб		
Безробіття						
Світ у цілому	5,6	5,5	5,5	192,7	192,3	193,6
Розвинені країни	5,7	5,5	5,4	34,1	32,8	32,4
Країни з ринками, що формуються	5,6	5,5	5,5	143,0	143,4	144,6
Країни, що розвиваються	5,3	5,3	5,3	15,6	16,1	16,6
<i>Країни Східної Європи</i>	5,5	5,3	5,1	8,1	7,6	7,3
Незахищена зайнятість						
Світ у цілому	42,5	42,6	42,7	1391,3	1409,0	1426,4
Розвинені країни	10,0	9,9	9,9	56,7	56,5	56,3
Країни з ринками, що формуються	46,2	46,2	46,3	1122,8	1134,0	1144,8
Країни, що розвиваються	76,5	76,4	76,4	211,8	218,5	225,3
<i>Країни Східної Європи</i>	10,6	10,6	10,6	14,6	14,5	14,4
Помірна трудова бідність						
Країни, що розвиваються, і країни з ринками, що формуються	16,0	15,5	15,1	430,2	421,8	414,0
Країни з ринками, що формуються	14,7	14,1	13,6	357,5	346,9	336,7
Країни, що розвиваються	26,2	26,2	26,2	72,7	74,9	77,3
<i>Країни Східної Європи</i>	0,1***	0,1***	0,1***	0,2***	0,2***	0,2***

Примітки: дані за 2017 р. є попередньою оцінкою, дані за 2018–2019 рр. – прогнози. Індикатори помірної трудової бідності характеризують частку працівників, які проживають у домогосподарствах із доходом у розрахунку на одну особу на рівні від 1,90 до 3,10 дол. США на день (за ПКС); індикатори крайньої трудової бідності – відповідно, частку працівників, які проживають у домогосподарствах із доходом у розрахунку на одну особу на рівні, нижчому за 1,90 дол. США на день (за ПКС).

* Розподіл країн базується на класифікації Світового банку, з огляду на обсяг ВНД на душу населення у 2008 р.: до країн, що розвиваються, віднесено країни з низьким рівнем доходу (975 дол. США або меншим); до країн з ринками, що формуються, віднесено країни з рівнем доходу, нижчим за середній (від 976 до 3855 дол. США) та країни з рівнем доходу, вищим за середній (від 3856 дол. США до 11905 дол. США); до розвинених держав віднесено країни з високим рівнем доходу (11906 дол. США та більше).

** До регіону Східної Європи включено: Білорусь, Болгарію, Чехію, Угорщину, Молдову, Польщу, Румунію, Російську Федерацію, Словаччину, Україну.

*** Дані для зведеного показника крайньої та помірної трудової бідності.

Джерело: [13, с. 8, 64–65].



Крім того, у зазначеному вище огляді МОП називаються два ключові загальносвітові *тренди*, які визначають довгостроковий розвиток сфери зайнятості. *Перший* – це *структурні зрушення* на ринку праці (основним фактором майбутнього зростання зайнятості стануть робочі місця у сфері послуг, у той час як у сільському господарстві та промисловості вони продовжать скорочуватися. Оскільки у сфері послуг переважає саме нестабільна зайнятість, це може загальмувати скорочення дефіциту гідної праці). *Другий тренд* характеризує *постаріння населення* (потенційно може призвести до зниження продуктивності праці, утруднити реалізацію коригувальних заходів на ринку праці, посилити тиск на системи пенсійного забезпечення) [34]. У контексті процесів неформальної зайнятості *третім ключовим трендом* слід назвати *прискорення трудової міграції* (саме трудові мігранти у країнах прибуття становлять одну з найчисельніших категорій неформальних працівників) – за оцінкою МОП, чисельність трудових мігрантів у світі протягом 2013–2017 рр. зросла на 9,3% – зі 150 до 164 млн осіб, а найбільша їхня концентрація припадає сьогодні на три субрегіони: Північну, Південну та Західну Європу (23,9%), Північну Америку (23,0%) й арабські країни (13,9%) [35, с. 6, 15].

Оцінюючи значення наведених вище глобальних тенденцій поточного та довгострокового розвитку сфери зайнятості для її неформального сегмента, варто відзначити, що всі вони, за винятком тенденції скорочення трудової бідності, "працюють" на потенційне розширення цього сегмента. Зростання безробіття, незахищеної зайнятості, трудової міграції, а також постаріння населення та галузева реструктуризація зайнятості у бік збільшення сфери послуг – усі ці тенденції створюють сучасну "нову нормальність", у якій неформальна та атипова трудова діяльність фактично стає імпліцитним компонентом. Це створює відповідні виклики для державної політики, насамперед її соціального напрямку, що вимагають відповідного реагування національних урядів.

Неформальна та атипова зайнятість як "нова нормальність" соціально-економічного розвитку України. Як зазначалося вище, глобальним явищем стає усталення неформальної та атипової зайнятості як характерних елементів "нової нормальності" суспільного розвитку. Не є винятком і Україна, проте у цій ситуації вона має власну специфіку, яку слід враховувати при формуванні державної політики зайнятості. На наш погляд, попри певну позитивну динаміку скорочення частки неформально зайнятого населення (віком 15–70 років) в останні роки – з 25,1% у 2014 р. до 21,8% у першому півріччі 2018 р. [36, с. 115; 37], – Україна має системні ризики щодо усталення неформальної зайнятості та атипових форм зайнятості як "нової нормальності" її економічного поступу. Зазначені системні ризики переважно мають макроструктурне та інституційне походження, й основними з них виступають:

- 1) структурна деградація національної економіки;
- 2) демографічна обмеженість потенціалу довгострокового економічного зростання;
- 3) загальна інституційна слабкість і посилення інститутів деструкції;



- 4) висока розбалансованість за професійною структурою попиту та пропозиції робочої сили;
- 5) законодавча неврегульованість нестандартних (атипових) форм зайнятості;
- 6) значний дефіцит гідної праці.

Значною мірою наявність перелічених системних ризиків унормування неформальної зайнятості пояснюється тим, що в останні роки Україна не наближається до європейської моделі розвитку, а набуває загальних інституційних і структурно-організаційних рис, притаманних умовній латиноамериканській моделі. Зокрема, ця модель орієнтована на експлуатацію природних ресурсів, дешеву робочу силу, нарощення зовнішніх запозичень і водночас характеризується слабкістю промислового та науково-технічного розвитку, низькою конкурентоспроможністю економіки та її неякісним – тобто таким, що не переходить у соціальну якість, – зростанням, високим рівнем корупції та соціальної нерівності [38, с. 266]. На жаль, така тенденція віддаляє Україну від європейських орієнтирів, зокрема, показників таких держав Європейського Союзу, як Словенія (5% працюючих, охоплених неформальною зайнятістю), Фінляндія (6,3%), Естонія (6,9%), Швеція (8,2%), Чехія (9,2%), Нідерланди (9,4%), Франція (9,8%), Австрія (10,0%), Німеччина (10,2%), Данія (11,2%) та ін. (табл. 5).

Таблиця 5

Рівень неформальної зайнятості у цілому в економіці в Україні та окремих країнах Європи, 2016 р.

Східна Європа		Північна Європа		Південна Європа		Західна Європа	
Країна	%	Країна	%	Країна	%	Країна	%
Україна	22,9*	Данія	11,2	Іспанія	27,3	Австрія	10,0
Болгарія	15,9	Естонія	6,9	Словенія	5,0	Бельгія	13,5
Чехія	9,2	Фінляндія	6,3	Греція	32,8	Франція	9,8
Угорщина	12,1	Ісландія	4,9	Португалія	12,1	Німеччина	10,2
Молдова	28,9	Литва	12,6	Італія	12,0	Нідерланди	9,4
Росія	35,9	Ірландія	13,5	Мальта	8,1	Швейцарія	10,4
Словаччина	16,7	Латвія	13,2	Сербія	22,1	Люксембург	1,2
Польща	38,0	Норвегія	7,4	Хорватія	13,0		
Румунія	28,9	Швеція	8,2	Албанія	61,0		
		Велика Британія	13,6	Боснія і Герцеговина	30,1		

* Дані за 2017 р.

Джерело: [12, с. 89–90; 37].

Нижче наводимо стислу характеристику зазначених системних чинників.

Структурна деградація національної економіки. Протягом останніх років в Україні відбуваються значні зміни у структурі галузевого виробництва та зайнятості – значно скорочується "індустріальна" складова і відповідно зростає "аграрна" (табл. 6).



Таблиця 6

**Окремі показники структурних зрушень в економіці України
протягом 2010–2017 рр.**

Індикатор	2010 р.	2017 р.
Частка переробної промисловості у структурі валової доданої вартості (у ринкових цінах), %	13,2	12,4
Частка сільського господарства у структурі валової доданої вартості (у ринкових цінах), %	7,4	10,2
Частка переробної промисловості у структурі випуску товарів і послуг (у ринкових цінах), %	31,6	26,9*
Частка сільського господарства у структурі випуску товарів і послуг (у ринкових цінах), %	7,6	12,1*
Частка зайнятих у промисловості, % загальної чисельності зайнятих	17,1	15,1
Частка зайнятих у сільському господарстві, % загальної чисельності зайнятих	15,2	17,7

* Дані за 2016 р.

Джерело: [39; 40, с. 17–19; 41].

Вітчизняні вчені цілком справедливо зазначають, що Україна сьогодні характеризується значною структурною деградацією економіки – у тому числі пов'язаною зі швидким занепадом промислового виробництва (особливо обробної промисловості, виробництва машин і устаткування), та непропорційним розростанням аграрного сектора та сектора з виробництва продовольства, – а її кричуще відставання від розвинених країн за рівнем продуктивності праці викликає неминучу деградацію національної конкурентоспроможності та є прямим наслідком тривалого ігнорування таких ключових факторів сучасного соціально-економічного розвитку, як освіта, наука та інновації [42, с. 82, 108, 130]. Такої ж думки дотримуються й українські роботодавці, зауважуючи, що наразі держава увійшла в дуже негативний і небезпечний тренд деіндустріалізації, втрачаючи науково-технологічні галузі та перетворюючи орієнтацію національної економіки на аграрно-сировинну [43]. Зрештою, це відображає загрозливу тенденцію щодо зростання частки такої місткої з точки зору неформальної зайнятості галузі, як сільське господарство.

Демографічна обмеженість потенціалу довгострокового економічного зростання. Однією з базових умов формалізації нелегальної зайнятості є забезпечення значного позитивного балансу створення та скорочення робочих місць, що має місце лише в умовах макроекономічного зростання, та припускає зростання чисельності робочої сили. На сьогодні в Україні сформувалися кардинальні демографічні перешкоди для такого сценарію.

Як держава з "дефіцитом життєвого циклу", що за визначенням МОП, виникає у разі випереджаючого зростання чисельності літніх людей порівняно з населенням працездатного віку, Україна має ризики уповільнення або й припинення економічного зростання у довгостроковій перспективі. Адже у міру постаріння населення чисельність робочої сили зменшується і країні доведеться більшою мірою покладатися на зростання продуктивності праці, ніж

на нових учасників ринку праці (хоча їх число може бути збільшено, зокрема, шляхом стимулювання припливу трудових мігрантів) [44, с. 37–38].

На жаль, продуктивність праці залишається в Україні досить низькою, а вплив трудових мігрантів за кордон набув катастрофічних масштабів. Фактично, це унеможливує подолання "дефіциту життєвого циклу", урахувавши ті негативні демографічні тренди, що сформувалися за останні майже три десятиліття, – згідно з прогнозом українських науковців, демоекономічне навантаження (чисельність населення віком 65 років і старшого по відношенню до населення віком 15–64 років) в Україні зростає з 22% у 2013р. до 45% у 2061 р., а коефіцієнт потенційної підтримки (чисельність населення віком 15–64 років по відношенню до населення віком 65 років і старшого) відповідно зменшиться з 4,6 до 2,3 [45, с. 33].

Загальна інституційна слабкість і посилення інститутів деструкції.

Обмежуючим чинником розвитку української держави є значні інституційні деформації, що призвели до усталення так званих інститутів деструкції (антонім інститутів розвитку) – у першу чергу, високої корупції і політично-корумпованого бізнесу, а також масштабної тінізації економіки.

За оцінкою Світового банку, наданою у березні 2018 р., сучасна Україна страждає від "кумівського капіталізму" – специфічної моделі управління економікою, за якої зрощення влади (політикуму) і власників великого бізнесу ("олігархів") дає обом цим групам можливість отримувати дуже вагому економічну та корупційну ренту. За такої моделі розвитку держава неефективно розподіляє ресурси, обмежує конкуренцію, збільшує витрати, а також сприяє зростанню соціальної нерівності в суспільстві. Сьогодні в Україні частка "кумівського капіталізму" в економіці за параметрами зайнятості та обороту становить не менше 15–20%, і за умови усунення цієї деструктивної моделі зростання її економіки могло би прискоритися на 1–2% [46, с. 2, 11–12].

Значна частка тіньової економіки та слабкість інститутів національного ринку праці зумовлюють підвищення його тінізації, а це, у свою чергу, веде до усталення деструктивного інституту неформальної зайнятості як "нової нормальності".

Висока розбалансованість за професійною структурою попиту та пропозиції робочої сили. Як доводить практика багатьох країн, недекларована зайнятість часто спостерігається на ринках праці зі значними диспропорціями попиту та пропозиції у розрізі професійних груп. Структурні надлишки робочої сили за певними професіями стають потенційним джерелом тінізації зайнятості, адже "зайві" на ринку праці працівники вмотивовані поповнювати ряди трудових мігрантів або ж влаштовуватися на роботу не за фахом чи з гіршими умовами найму. Хронічні дисбаланси за професійною структурою українського ринку праці слід розглядати як ризикоутворюючий чинник поширення недекларованих трудових відносин.

Науковці аргументовано твердять: в Україні мають місце різноспрямовані тренди структурних змін попиту та пропозиції робочої сили за професійним складом, що обумовлено недостатньою ефективністю та недоліками систем



професійної освіти і довгострокового соціально-економічного прогнозування, що не дають змоги привести підготовку фахівців і робітників у відповідність до потреб ринку праці [47].

Сьогодні вітчизняний ринок праці характеризується критичним рівнем невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня отриманої освіти та професії зайнятих. Так, у 2016 р. в Україні частка зайнятих, які працюють за професією відповідно до отриманого диплому, становила серед: робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування – 53,6%; кваліфікованих робітників з інструментом – 51,4%; фахівців – 39,6%; технічних службовців – 29,0%; кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства – лише 22,0%. Водночас має місце посилення дисбалансів українського ринку праці: у 2017 р. порівняно з 2010 р. структурний дефіцит робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування зріс на 42,7%, технічних службовців – на 29,4%, а кваліфікованих робітників з інструментом – на 13,0% [47, с. 81–84].

Таким чином, структурна розбалансованість на ринку праці України за професійним складом, а також чітка тенденція до її посилення у 2010–2017 рр. свідчать про ризики тінізації зайнятості, пов'язані з неадекватним використанням професійно-освітнього потенціалу працівників.

Законодавча неврегульованість нестандартних (атипових) форм зайнятості. Нагальним завданням з розвитку вітчизняного ринку праці є законодавче визначення та врегулювання порядку застосування гнучкої зайнятості, що проявляється щонайменше у 15 формах атипової зайнятості. Хоча на сьогодні в Україні застосовуються різні форми нестандартних трудових договорів, зокрема, пов'язані із залежною "самозайнятістю", лізингом робочої сили, роботою за агентською угодою та іншими практиками нестандартної зайнятості, у вітчизняному трудовому законодавстві наявні значні прогалини щодо їх регулювання. Наприклад, у чинному законі про зайнятість населення України як один із заходів активної політики на ринку праці (протидії безробіттю) передбачено застосування так званих "інших видів тимчасових робіт". Водночас у нормативно-правовому полі відсутнє визначення порядку такого застосування, зокрема, кількості та тривалості відповідних трудових договорів між роботодавцем і офіційно зареєстрованим безробітним. Відсутність в Україні законодавчого урегулювання атипової та дуже атипової форм зайнятості призводить до масових зловживань та порушення соціально-трудова прав працівників, витіснення їх з офіційного сегмента ринку праці у неформальну зайнятість.

Значний дефіцит гідної праці. Резолюція МОП 2002 р. про гідну працю та неформальну економіку чітко свідчить про необхідність вирішення проблеми дефіциту гідних умов праці у неформальній економіці та є основою для вироблення національними урядами широкої стратегії та вживання відповідного комплексу заходів, заснованого на чотирьох принципах Програми гідної праці, таких як: зайнятість, права, соціальний діалог і соціальний

захист. Кінцева мета їх упровадження полягає в наданні сприяння переходу працівників, охоплених неформальною зайнятістю, у формальну економіку, поступово спрямовуючи неформальну економіку в русло офіційних каналів соціального захисту і підтримки [48, с. 3, 11–12]. Ці завдання і досі зберігають свою актуальність у випадку України (як і багатьох інших держав), що одночасно відчуває значний дефіцит гідної праці та високий рівень неформальної зайнятості. Експерти цілком обґрунтовано вважають, що обмеження або усунення ризиків реалізації вимог гідної праці в Україні потребує розроблення й упровадження пріоритетних заходів державної політики у сфері розвитку ринку праці, а саме – інституціоналізації зайнятості; виваженої політики створення та збереження гідних робочих місць; сприяння підприємництву; активної протидії всім формам порушення трудового законодавства; прогресивних технологій працевлаштування вивільнених тощо [49, с. 157, 162].

Таким чином, одним із пріоритетних завдань вітчизняної політики державного регулювання постає розроблення й упровадження механізмів протидії і мінімізації впливу охарактеризованих вище шести системних чинників, який обумовлює перетворення неформальної та атипової зайнятості в Україні на "нову нормальність" її соціально-економічної динаміки.

Водночас, навіть ураховуючи успіхи з легалізації неофіційної найманої праці, досягнуті після ухвалення розпорядження Кабінету Міністрів України від 05.09.2018 р. № 649-р "Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення", завдяки узгодженим діям органів Державної служби зайнятості, Державної фіскальної служби та Державної служби з питань праці України, лише у вересні–жовтні 2018 р. було офіційно працевлаштовано понад 1,13 млн найманих працівників [50], а до початку 2019 р. додатково залучено до бюджету 1,3 млрд грн податків з детінізованих зарплат [51], – не зменшують актуальності завдань щодо модернізації та розбудови інститутів вітчизняного ринку праці. Особливо зростає роль і значення діяльності Держпраці у викоріненні тінізованої зайнятості, тоді як увага Державної служби зайнятості першочергово фокусується на послугах працевлаштування. У цілому це відповідає практиці Євросоюзу, де орієнтуються виключно на працевлаштування населення саме на офіційні робочі місця, особливо враховуючи, що в ЄС до служб зайнятості потрапляє лише 8% усіх офіційних вакансій (між країнами-учасницями ця цифра коливається від 5 до 20%) [52].

Висновки

Резюмуючи викладене, слід зауважити про науково-практичну значимість категорії "нової нормальності", яку розглядають у вузькому та широкому трактуванні. У вузькому трактуванні вона характеризує специфіку розвитку західних індустріальних держав країни після світової фінансової кризи 2009–2010 рр., тоді як у широкому трактуванні "нова нормальність" відображає нові явища, чинники та інституційні норми у соціально-економічній сфері, у тому числі сфері зайнятості, обумовлені сучасними трендами глобального



розвитку. При цьому в економічному дискурсі проблем неформальної зайнятості категорія "нова нормальність" вживається у двох значеннях: перше характеризує неформальну зайнятість як нову об'єктивну норму (у значенні характерного, доволі поширеного, усталеного явища) сьогодення та майбуття, а друге – як трансформацію сфери зайнятості, у т.ч. зайнятості недекларованої, у процесі творення "нової нормальності" під впливом демографічних змін, глобалізації, цифровізації та інших глобальних трендів.

Глибокі наслідки, які потенційно матимуть впливи глобальних трендів на сферу зайнятості, чітко усвідомлюються та перебувають на порядку денному провідних міжнародних інституцій. Наприклад, у підсумковій декларації лідерів держав "Групи двадцяти", ухваленій 1 грудня 2018 р. у Буенос-Айресі, зауважувалося про необхідність докладання всіх зусиль для того, щоб майбутнє сфери зайнятості стало таким, коли гідна та стабільна праця стане доступною для всіх. Поряд із цим Міжнародна організація праці задля ефективного реагування на значні трансформаційні зрушення у сфері зайнятості та виробництва, у тому числі під дією цифровізації, демографічних і кліматичних змін, уже в 2015 р. офіційно започаткувала Ініціативу століття стосовно майбутнього сфери праці.

На сьогодні можемо констатувати, що неформальна та атипова зайнятість фактично стала елементом "нової нормальності" соціально-економічного розвитку України. При цьому, попри певну позитивну динаміку скорочення частки неформально зайнятого населення (віком 15–70 років) у останні роки – з 25,1% у 2014 р. до 21,8% у першому півріччі 2018р., – в Україні наявні системні ризики щодо усталення неформальної та атипової зайнятості як "нової нормальності", основними з них виступають: структурна деградація національної економіки; демографічна обмеженість потенціалу довгострокового економічного зростання; загальна інституційна слабкість і посилення інститутів деструкції; висока розбалансованість за професійною структурою попиту та пропозиції робочої сили; законодавча неврегульованість нестандартних (атипових) форм зайнятості; значний дефіцит гідної праці. Значною мірою наявність зазначених вище системних ризиків пояснюється тим, що в останні роки Україна набуває загальних інституційних і структурно-організаційних рис, притаманних не європейській, а латиноамериканській умовній моделі розвитку. Одним із пріоритетних завдань вітчизняної політики державного регулювання вбачається розроблення й упровадження механізмів протидії та мінімізації впливу охарактеризованих шести системних чинників, який обумовлює фактичну консервацію неформальної та неврегульованої атипової зайнятості в Україні як "нової нормальності" її соціально-економічного поступу. Відсутність такого підходу і надалі загострюватиме існуючі виклики для ринку праці України загалом, зберігатиме суттєві ризики втрати трудового потенціалу держави, а також фінансової нестабільності і подальшої деформації системи соціального забезпечення населення.



Список використаних джерел

1. Krumplyte J., Samulevicius J. Complex Research on Undeclared Work: Theoretical Aspects and Empirical Application in Lithuania. *Engineering Economics*. 2010. № 21(3). P. 283–294.
2. Рекомендации, касающиеся статистического определения неформальной занятости / 17-я Международная конференция статистиков по труду (МКСТ). 2003. URL: www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/russian/defempl.pdf
3. Зайнятість та безробіття. Методологічні пояснення / Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Revision of the 15th ICLS resolution concerning statistics of employment in the informal sector and the 17th ICLS guidelines regarding the statistical definition of informal employment. ICLS/20/2018/Room document 17. Geneva, 20th International Conference of Labour Statisticians, 10-19 October 2018. 40 p. P. 30–31.
5. Key Results and Achievements of the European Platform Tackling Undeclared Work: 2017-2018 / European Platform Undeclared Work. 2019. 15 p.
6. Communication from the Commission "On undeclared work". COM (1998) 219 final, 07.04.1998 / Commission of the European Communities. European Commission. 1998. 24 p.
7. El-Erian M.A. Navigating the New Normal in Industrial Countries (Per Jacobsson Foundation Lecture) / International Monetary Fund. 10 October 2010. URL: <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp101010>
8. Enste D.H. The shadow economy in industrial countries. *IZA World of Labor*. November 2018. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA), 2018. 11 p. doi: <https://doi.org/10.15185/izawol.127.v2>
9. Benjamin N., Beegle K., Recanatini F., Santini M. Informal Economy and the World Bank. World Bank' Policy Research Working Paper. May 2014. № 6888. 34 p. doi: <https://doi.org/10.1596/1813-9450-6888>
10. Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries / ed. by Jutting J., de Laiglesia J.; OECD Development Centre. Paris: OECD, 2009. 162 p. doi: <https://doi.org/10.1787/9789264059245-en>
11. Rising informal employment will increase poverty / OECD. 08.04.2009. URL: <http://www.oecd.org/development/risinginformalemploymentwillincreasepoverty.htm>
12. Women and Men in the Informal Economy: a Statistical Picture (third edition) / International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 156 p.
13. World Employment and Social Outlook: Trends 2018 / International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 82 p. doi: <https://doi.org/10.1002/wow3.125>
14. Rani U. Old and New Forms of Informal Labour. Paper presented at the WIEGO 20th Anniversary Research Conference on "Informal Economy". USA, Harvard University, 10-12 November 2017. 4 p.
15. Tawab G.A. Informal is the new normal: Why informal employment is here to stay / Ford Foundation Center for Social Justice. 21 June 2017. URL: <https://www.fordfoundation.org/ideas/equal-change-blog/posts/informal-is-the-new-normal-why-informal-employment-is-here-to-stay/>
16. Stuart E., Samman E., Hunt A. Informal is the new normal. Improving the lives of workers at risk of being left behind. *Overseas Development Institute' Working Paper*. 2018. № 530. London: Overseas Development Institute, January 2018. 35 p.
17. Albrecht Th. A human-centred agenda for the future of work. 22.01.2019. URL: <https://www.socialeurope.eu/author/thorben-albrecht>
18. Chen M. The Future of Informal Work, the Future of Statistics on Informal Work / WIEGO Network Harvard University, ILO High-Level Panel on the Future of Work at the 20th International Conference of Labour Statisticians. 18 October 2018. 8 p.
19. Ведернікова С.В. Сучасні тренди розвитку глобалізації. *Проблеми системного підходу в економіці: зб. наук. праць / Національний авіаційний університет*. 2017. Вип. 5(61). С. 16–22.
20. What does it mean to leave no one behind? A UNDP discussion paper and framework for implementation / United Nations Development Programme (UNDP). July 2018. 29 p.



21. The New Normal. An expert dialogue on shaping decisions, attitudes and behaviour to achieve Sustainable Development Goals. Key messages and summary of discussion / OECD, UN Environment. Paris: OECD Headquarters, 3–4 May 2018. 26 p.
22. OECD Social Policy Forum: The Future of Social Policy. Remarks by Angel Gurría, OECD Secretary-General on 14 May 2018, Montreal, Canada / OECD. 2018. URL: <http://www.oecd.org/about/secretary-general/oecd-social-policy-forum-future-of-social-policy-canada-may-2018.htm>
23. New Forms of Work in the Digital Economy. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy. Technical Report. *OECD Digital Economy Papers*. May 2016. № 260. 43 p.
24. Machines will do more tasks than humans by 2025 but Robot Revolution will still create 58 million net new jobs in next five years / World Economic Forum. 17 September 2018. URL: <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/press-releases/>
25. Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation / McKinsey Global Institute. December 2017. 148 p.
26. Саммит Группы двадцати: Декларация глав государств и правительств: строить будущее сферы труда, думая прежде всего о людях. Пресс-релиз от 1 декабря 2018 г. / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. 2018. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_652197/lang--ru/index.htm
27. Инициатива столетия, касающаяся будущего сферы труда. Доклад Генерального директора МОТ Г. Райдера / Международная конференция труда, 104-я сессия, 2015 г. Женева: Международное бюро труда, 2015. 19 с.
28. Future of Work. Inception Report for the Global Commission / International Labour Office. Geneva: ILO, 2017. 53 p.
29. Работать ради лучшего будущего – Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Резюме / МОТ. 2019. 7 с.
30. Zahidi S. Here are 5 Ways for Workers to win in the Robot Age / World Economic Forum. 17 September 2018. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/ways-to-win-as-a-worker-in-the-robot-age>
31. Burrow Sh. Globalization 4.0 must build a better world for working people / International Trade Union Confederation. 16 November 2018. URL: <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/globalization-must-build-better-world-working-people/>
32. World Development Report 2019: The Changing Nature of Work / World Bank. 2018. 139 p.
33. Рабочие места завтрашнего дня требуют увеличения инвестиций в людей. Пресс-релиз № 2019/052/DEC от 11 октября 2018 г. / Всемирный банк. 2018. URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/.../jobs-of-the-future-require-more-investment-in-people>
34. Уровень безработицы и дефицита достойного труда в 2018 году останется высоким, считает МОТ / МОТ. 22.01.2018. URL: https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm
35. ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. 2nd ed. (reference year 2017) / International Labour Office. Geneva: ILO, 2018. 61 p.
36. Економічна активність населення України – 2014: стат. зб. / Державна служба статистики України. 2015. 203 с.
37. Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом зайнятості / Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
38. Кудров В.М. Международные экономические сопоставления и проблемы инновационного развития. Москва: Юстицинформ, 2011. 616 с.
39. Статистичний щорічник України за 2017 рік / Державна служба статистики України. 2018. 541 с.
40. Квартальні розрахунки валового внутрішнього продукту України за 2010–2017 роки: стат. зб. / Державна служба статистики України. 2018. 147 с.
41. Валовий внутрішній продукт виробничим методом та валова додана вартість за видами економічної діяльності (2010–2016 рр.) / Державна служба статистики України. 2019. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>



42. Структурні трансформації у світовій економіці: виклики для України: аналіт. доповідь / Сіденко В. (керівник проекту) та ін. Київ: Центр Разумкова; Вид-во "Заповіт", 2017. 182 с.
43. Украина воплощает опасный тренд деиндустриализации – Кинах / ТСН. 31.03.2018. URL: <https://ru.tsn.ua/groshi/ukraina-voploschaet-opasnyu-trend-deindustrializacii-kinah-1132872.html>
44. Занятость и социальная защита в новом демографическом контексте / Международная конференция труда, 102-я сессия, 2013 г. Женева: Международное бюро труда, 2013. 134 с.
45. Населення України. Імперативи демографічного старіння. Київ: ВД "АДЕФ-Україна", 2014. 288 с.
46. Crony capitalism in Ukraine: impact on economic outcomes : Кумівський капіталізм в Україні: економічні наслідки (Ukrainian) / World Bank, 2018. 18 p. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/435491521811321988/Кумівський-капіталізм-в-Україні-економічні-наслідки>
47. Гук Л.П., Перегудова Т.В. Тренди структурних змін попиту та пропозиції робочої сили за професійним складом в Україні. *Оцінка тенденцій та перспективних напрямків розвитку економіки*: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (м. Дніпро, 14 квітня 2018 р.). Дніпро: НО "Перспектива", 2018. 140 с. С. 80–84.
48. Неформальная экономика и достойный труд: руководство о средствах политики – содействие переходу в формальную экономику / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. Москва: МОТ, 2014. 484 с.
49. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення: монографія / за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2017. 500 с.
50. Роботодавці почали масово реєструвати працівників – ДФС. *Економічна правда*. 07.11.2018. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/11/7/642400/>
51. Детенизация зарплат принесла бюджету более миллиарда гривен / УРА-Информ. 24.01.2019. URL: <https://ura-inform.com/ru/economics/2019/01/24/detenizatsija-zarplat-prinesla-bjuzdhetu-bolee-milliarda-griven>
52. Костриця В.І., Вітряк Т.Б. Європейський досвід підготовки та підвищення кваліфікації персоналу державних служб зайнятості. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2018. № 1(54). С. 41–48.

Надійшла до редакції 24.01.2019 р.

Костриця В.І., професор кафедри управління персоналом и економіки труда
Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України
Бурлай Т.В., канд. екон. наук, старший научний сотрудник
ГУ "Інститут економіки и прогнозування НАН України"

НЕФОРМАЛЬНАЯ И АТИПИЧНАЯ ЗАНЯТОСТЬ КАК "НОВАЯ НОРМАЛЬНОСТЬ" В МИРЕ И УКРАИНЕ

Охарактеризовано современное понимание категории "новой нормальности" в сфере занятости, в том числе неформальной. Рассматриваются два значения категории "новая нормальность" в экономическом дискурсе проблем неформальной занятости: первое характеризует неформальную занятость как новую объективную норму (как характерное, широко распространенное, устойчивое явление) настоящего и будущего; второе отображает трансформацию сферы занятости, в том числе недекларированной, в процессе создания "новой нормальности" под влиянием демографических изменений, глобализации, цифровизации и других глобальных трендов. Проанализированы основные глобальные тенденции, способствующие унормированию неформальной и атипичной занятости в современном макроэкономическом развитии. Особое внимание уделено тренду цифровизации и значительным социальным вызовам вследствие его распространения, прежде всего сужению регуля-



торного поля соціально-трудо­вих відно­шен­ня­ми, росту без­ра­боти­ці, рас­про­стра­нен­ню не­фор­маль­ної за­ня­то­сті. Уста­нов­ле­ні фак­то­ри, ко­торі обу­мов­лю­ють не­фор­маль­ну тру­дову дія­ль­ність як но­ву нор­му функ­ціо­ну­ван­ня гло­баль­ного рин­ку тру­да. Обу­сов­на­ні клю­че­ві сис­те­мні ри­ски транс­фор­ма­ції не­фор­маль­ної і ати­піч­ної за­ня­то­сті в "но­ву нор­маль­ність" со­ціально-еко­но­мі­че­ского роз­ви­т­тя Укра­їни, а імен­но та­кіє, як: струк­тур­на де­гра­да­ція на­ціо­на­льної еко­но­мі­ки; де­мо­графі­че­ська огра­ни­че­ність по­тен­ці­ала до­л­го­сроч­ного еко­но­мі­че­ского ро­ста; об­ща ін­сти­ту­ціо­на­льна сла­б­ість і ус­и­ле­ння ін­сти­ту­тів де­струк­ції; ви­со­ка роз­ба­лан­со­ван­ність по про­фе­сіо­на­льній струк­турі спо­са і про­по­зи­ції ра­бочої си­ли; за­ко­но­да­тель­на не­ре­гу­льо­ван­ність не­стан­дарт­них (ати­піч­них) форм за­ня­то­сті; зна­че­ний де­фі­цит до­сто­їн­ного тру­да. Ак­цен­ту­є­ть­ся, що од­ною із при­оритет­них за­дач оте­че­с­т­вен­ної по­лі­ти­ки го­су­дар­ст­вен­ного ре­гу­льо­ван­ня яв­ля­є­ть­ся роз­роб­ка ме­ха­нізмів про­ти­во­дей­ст­ва і ми­ні­мі­за­ції впли­ву оха­рак­те­ри­зо­ва­них ше­сти сис­те­м­них фак­то­рів, ко­торі ве­де­ть до ста­нов­ле­н­ню не­фор­маль­ної і ати­піч­ної за­ня­то­сті в Укра­їні як "но­вої нор­маль­ності" її со­ціально-еко­но­мі­че­ского про­дви­г­нен­ня.

Клю­че­ві сло­ва: "но­ва нор­маль­ність", не­фор­маль­на за­ня­то­сть, ати­піч­на за­ня­то­сть, го­су­дар­ст­вен­на по­лі­ти­ка за­ня­то­сті, сис­те­мні ри­ски, Укра­їна

V. Kostrytsya, Professor in the Department of Personnel Management and Labour Economics, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv)

T. Burlai, PhD in Economics, Senior Researcher, Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine

UNDECLARED WORK AS A NEW NORMALITY GLOBALLY AND IN UKRAINE

The article describes the modern understanding of the category of 'new normality' in the field of employment, including its informal segment. In the economic discourse of the problems of informal employment, the authors indicate two meanings of the category 'new normality': the first one characterizes informal employment as a new objective norm (as a characteristic, widespread, and stable phenomenon) of the present and the future; and the second one reflects the transformation of the sphere of employment, including its undeclared segment, in the process of creating a 'new normality' under the influence of demographic changes, globalization, digitalization and other global trends.

Analyzed the main global trends contributing to the normalization of informal employment in modern macroeconomic development. Particular attention is paid to the trend of digitalization and significant social challenges due to its spread, first of all, the narrowing of the field of social and labor relations, the growth of unemployment, and the spread of informal employment. Established the factors that determine undeclared labor activity as a new norm of functioning of the global labor market.

The authors substantiate the key systemic risks of transforming a high level of undeclared work into a 'new normality' of Ukraine's social and economic development. They include structural degradation of the national economy; demographic limitation for the potential of long-term economic growth; general institutional weakness and the strengthening of destructive institutions; high imbalance in the professional structure of labor demand and supply; and a significant deficit of decent work. One of the priorities of the national policy of state regulation should be the development of mechanisms to counteract and minimize the influence of the above mentioned five systemic factors, which would lead to the transformation of undeclared work in Ukraine into a 'new normality' of its socio-economic progress.

Key words: 'new normality', informal employment, state employment policy, systemic risks, Ukraine



References

1. Krumplytem, J., Samulevicius, J. (2010). Complex Research on Undeclared Work: Theoretical Aspects and Empirical Application in Lithuania. *Engineering Economics*, 21(3), 283-294.
2. 17th International Conference of Labor Statisticians (ICLS) (2003). Recommendations on the statistical definition of informal employment. Retrieved from www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/guidelines/russian/defempl.pdf [in Russian].
3. State Statistics Service of Ukraine (2019). Employment and unemployment. Methodological explanations. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
4. Revision of the 15th ICLS resolution concerning statistics of employment in the informal sector and the 17th ICLS guidelines regarding the statistical definition of informal employment. ICLS/20/2018/Room document 17 (2018, October 10-19). Geneva, 20th International Conference of Labour Statisticians.
5. European Platform Undeclared Work (2019). Key Results and Achievements of the European Platform Tackling Undeclared Work: 2017-2018.
6. European Commission (1998, April 7). Communication from the Commission "On undeclared work". COM (1998) 219 final. Commission of the European Communities.
7. El-Erian, M.A. (2010, October 10). Navigating the New Normal in Industrial Countries (Per Jacobsson Foundation Lecture). International Monetary Fund. Retrieved from <https://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/53/sp101010>
8. Enste, D.H. (2018, November). The shadow economy in industrial countries. *IZA World of Labor*. Bonn: Institute of Labor Economics (IZA). doi: <https://doi.org/10.15185/izawol.127.v2>
9. Benjamin, N., Beegle, K., Recanatini, F., Santini, M. (2014, May). Informal Economy and the World Bank. *World Bank Policy Research Working Paper*, 6888. doi: <https://doi.org/10.1596/1813-9450-6888>
10. Jutting, J., de Laiglesia, J. (Eds.) (2009). Is Informal Normal? Towards More and Better Jobs in Developing Countries. OECD Development Centre. Paris: OECD. doi: <https://doi.org/10.1787/9789264059245-en>
11. OECD (2009, April, 8). Rising informal employment will increase poverty. Retrieved from <http://www.oecd.org/development/risinginformalemploymentwillincreasepoverty.htm>
12. ILO (2018a). Women and Men in the Informal Economy: a Statistical Picture (third edition). Geneva: International Labour Office.
13. ILO (2018b). World Employment and Social Outlook: Trends 2018. Geneva: International Labour Office. doi: <https://doi.org/10.1002/wow3.125>
14. Rani, U. (2017, November 10-12). Old and New Forms of Informal Labour. Paper presented at the WIEGO 20th Anniversary Research Conference on "Informal Economy". USA, Harvard University.
15. Tawab, G.A. (2017, June 21). Informal is the new normal: Why informal employment is here to stay. Ford Foundation Center for Social Justice. Retrieved from <https://www.fordfoundation.org/ideas/equal-change-blog/posts/informal-is-the-new-normal-why-informal-employment-is-here-to-stay/>
16. Stuart, E., Samman, E., Hunt, A. (2018, January). Informal is the new normal. Improving the lives of workers at risk of being left behind. *Overseas Development Institute Working Paper*, 530. London: Overseas Development Institute.
17. Albrecht, Th. (2019, January 22). A human-centred agenda for the future of work. Retrieved from <https://www.socialeurope.eu/author/thorben-albrecht>
18. Chen, M. (2018, October 18). The Future of Informal Work, the Future of Statistics on Informal Work. WIEGO Network Harvard University. ILO High-Level Panel on the Future of Work at the 20th International Conference of Labour Statisticians.
19. Vedernikova, S.V. (2017). Modern trends of globalization. *Problemy systemnoho pidkhotu v ekonomitsi – Problems of a systemic approach in economics*, 5(61), 16-22 [in Ukrainian].



20. UNDP (2018, July). What does it mean to leave no one behind? A UNDP discussion paper and framework for implementation.
21. OECD, UN Environment (2018, May 3-4). The New Normal. An expert dialogue on shaping decisions, attitudes and behaviour to achieve Sustainable Development Goals. Key messages and summary of discussion.
22. OECD (2018). OECD Social Policy Forum: The Future of Social Policy. Remarks by Angel Gurría, OECD Secretary-General on 14 May 2018, Montreal, Canada. Retrieved from <http://www.oecd.org/about/secretary-general/oecd-social-policy-forum-future-of-social-policy-canada-may-2018.htm>
23. OECD (2016, May). New Forms of Work in the Digital Economy. 2016 Ministerial Meeting on the Digital Economy. Technical Report. *OECD Digital Economy Papers*, 260
24. World Economic Forum (2018, September 17). Machines will do more tasks than humans by 2025 but Robot Revolution will still create 58 million net new jobs in next five years. Retrieved from <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2018/press-releases/>
25. McKinsey Global Institute (2017, December). Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions in a Time of Automation.
26. Decent Work Technical Support Group and ILO Office for Eastern Europe and Central Asia (2018). G20 Summit: Declaration of Heads of State and Government: to build the future of the world of work, thinking first and foremost about people. Press release dated December 1, 2018. Retrieved from https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_652197/lang--ru/index.htm [in Russian].
27. International Labor Office (2015). Initiative of the century concerning the future of the world of work. Report by ILO Director-General G. Ryder. International Labor Conference, 104th Session. Geneva [in Russian].
28. ILO (2017). Future of Work. Inception Report for the Global Commission. Geneva.
29. ILO (2019). Working for a better future is the Global Commission on the Future of the World of Work. Resume [in Russian].
30. Zahidi, S. (2018, September 17). Here are 5 Ways for Workers to win in the Robot Age. World Economic Forum. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2018/09/ways-to-win-as-a-worker-in-the-robot-age>
31. Burrow, Sh. (2018, November 16). Globalization 4.0 must build a better world for working people. International Trade Union Confederation. Retrieved from <https://www.weforum.org/agenda/2018/11/globalization-must-build-better-world-working-people/>
32. World Bank (2018a). World Development Report 2019: The Changing Nature of Work. 139 pp.
33. World Bank (2018b). The jobs of tomorrow require more investment in people. Press release number 2019/052 / DEC of October 11, 2018. Retrieved from <https://www.vsemirnyjbank.org/.../jobs-of-the-future-require-more-investment-in-people> [in Russian].
34. ILO (2018, January 22). Unemployment and decent work deficits in 2018 will remain high, according to the ILO. Retrieved from https://www.ilo.org/moscow/news/WCMS_616001/lang--ru/index.htm [in Russian].
35. ILO (2018). ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. 2nd ed. (reference year 2017). Geneva.
36. State Statistics Service of Ukraine (2015). Economic activity of the population of Ukraine - 2014 [in Ukrainian].
37. State Statistics Service of Ukraine (2018a). Unofficially employed population by sex, place of residence and employment status. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
38. Kudrov, V.M. (2011). International economic comparisons and problems of innovative development. Moscow: Justicinform [in Russian].
39. State Statistics Service of Ukraine (2018b). Statistical Yearbook of Ukraine for 2017 [in Ukrainian].



40. State Statistics Service of Ukraine (2018c). Quarterly calculations of gross domestic product of Ukraine for 2010-2017 years [in Ukrainian].
41. State Statistics Service of Ukraine (2019). Gross domestic product by production method and gross value added by types of economic activity (2010-2016). Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua/> [in Ukrainian].
42. Sidenko, V. et al (2017). Structural Transformations in the World Economy: Challenges for Ukraine. Kyiv: Tsentr Razumkova; Vyd-vo Zapovit [in Ukrainian].
43. Television news service (2018, March 31). Ukraine embodies the dangerous trend of deindustrialization - Kinakh. Retrieved from <https://ru.tsn.ua/groshi/ukraina-voploschaet-opasnyy-trend-deindustrializacii-kinah-1132872.html> [in Russian].
44. ILO (2013). Employment and Social Protection in a New Demographic Context. International Labor Conference, 102nd Session. Geneva [in Russian].
45. The population of Ukraine. Imperatives of demographic aging (2014). Kyiv: ADEF-Ukraina [in Ukrainian].
46. World Bank (2018c). Crony capitalism in Ukraine: impact on economic. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/125111521811080792/Crony-capitalism-in-Ukraine-impact-on-economic-outcomes>
47. Guk, L.P., Perehudova, T.V. (2018). Trends in structural changes in demand and supply of labor force according to the professional structure in Ukraine. *Assessment of trends and perspective directions of economic development. Materials of the International Scientific and Practical Conference (Dnipro, April 14, 2018)*, 80-84. Dnipro: Perspektiva [in Ukrainian].
48. The Decent Work Support Technical Support Group and the ILO Bureau for Eastern Europe and Central Asia (2014). Informal Economy and Decent Work: A Guide to Policy Tools - Facilitating the Transition to the Formal Economy. Moscow: ILO [in Russian].
49. Kolot A.M. (Ed.). (2017). Decent work: imperatives, Ukrainian realities, mechanisms of support. Kyiv: KNEU [in Ukrainian].
50. Employers began registering their employees massively - the State Fiscal Service (2018, November 7). *Ekonomichna pravda – Economic truth*. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/news/2018/11/7/642400/> [in Ukrainian].
51. Depreciation of wages brought the budget more than a billion hryvnia (2019, January 24). URA-Inform. Retrieved from <https://ura-inform.com/ru/economics/2019/01/24/detenzatsija-zarplat-prinesla-bjudzhetu-bolee-milliarda-griven> [in Russian].
52. Kostytsya, V.I., Vitriak, T.B. (2018). European experience in training and raising the skills of public employment services staff. *Rynok pratsi ta zajniatist' naseleennia – Labor market and employment of the population*, 1(54), 41-48 [in Ukrainian].