ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

УДК 316.4:334

Судаков Микола Володимирович,
кандидат соціологічних наук, доцент, Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНІ СТИМУЛИ ДЕТІНІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті здійснено аналіз соціально-економічних чинників, а також теоретичних положень щодо формування та поширення дестандартизованих трудових практик на ринку праці України в аспекті обґрунтування нових інституціональних стимулів модернізації державної політики зайнятості у напрямі детінізації зайнятості працездатного населення. Зокрема, наведено дані щодо скорочення частки заробітної плати в структурі доходів населення, використання технологій управління фінансовими активами та включення окремих професійних груп у глобальний ринок праці.

Обґрунтовано важливість розробки та впровадження нових інституціональних стимулів модернізації державної політики зайнятості у напрямі детінізації зайнятості. Розглянуто поширені прояви дестандартизованої зайнятості в Україні та запропоновано заходи щодо їх інституційного унормування. Зокрема, забезпечення механізмів ідентифікації фінансової активності великих економічних суб'єктів з приватними підприємцями; стимулювання профспілкового руху, поширення та захист стандартів гідної праці; розроблення методології формування та механізмів реалізації місцевої політики стимулювання продуктивної самозайнятості.

Ключові слова: праця, ринок праці, детінізація зайнятості, дестандартизована зайнятість, державна політика зайнятості, стимулювання праці, продуктивна самозайнятість.

Актуальність теми та проблеми дослідження. Відомо, що конструктивне вирішення завдань ресурсного розвитку сучасних суспільств пов'язане з необхідністю подолання соціальних суперечностей, обумовлених теперішньою ситуацією глобальної кризи праці та зайнятості працездатного населення. В сучасних глобалізованих «полях економіки» національних держав, як переконливо доводять у своїх працях П. Бурдьо, М. Грановеттер, Д. Норт, М. Спенс, Дж. Стігліц, А. Турен, Дж. Уррі, О. Тофлер та ін., суперечливим чином поєднуються різні види праці як інституціонально регламентовані соціальні запити на цю працю. Однак таке поєднання, як вважають М. Арчер, З. Бауман, У. Бек, І. Валерстайн, Ю. Габермас, Р. Дарендорф, Е. Райт, Л. Склейр, Ч. Тіллі та ін., не сприяє подоланню таких добре відомих атрибутивних феноменів трудових практик як відчуження праці, експлуатація та узурпація результатів праці. Саме ці феномени вивчаються та аналізуються науковцями як перманентні джерела відтворення та поглиблення соціальних суперечностей у процесах організації та відтворення сучасних трудових практик на глобальному та національних ринках праці. Водночас важливо враховувати тенденцію зростаючого впливу специфічних самоорганізаційних механізмів ринку праці, дія яких, по-перше, обумовлюється процесом глобальної трансформації системи зайнятості працездатного населення – від традиційної постійної форми зайнятості до різних форм ініціативних трудових практик – неповної зайнятості та самозайнятості. Таким чином, сучасна система зайнятості стає більш «гнучкою», соціальним наслідком чого є посилення неформальної (тіньової) зайнятості та безробіття.

Важливо підкреслити, що запровадження додаткових заходів у Плані дій Уряду України [1] загалом націлені як на сприяння розвитку легального сектору зайнятості, так і на обмеження соціального впливу тіньового сектора національного ринку праці. Вочевидь, дієвість визначених заходів значною мірою залежить від ефективності інституційного впливу на тіньовий сектор економічної діяльності. Зазначимо також, що детінізація зайнятості є одним із найбільш актуальних питань наукових досліджень вітчизняних вчених [4, 7, 8, 10], які вивчають процеси поширення дестандартизованих форм зайнятості в Україні.

© Судаков М.В., 2018

Мета даної статті, виходячи з наведеної аргументації, полягає у здійсненні аналізу соціально-економічних чинників формування та поширення дестандартизованих трудових практик на ринку праці України в аспектах обґрунтування важливості розробки та впровадження нових інституціональних стимулів модернізації державної політики зайнятості у напрямі детінізації зайнятості працездатного населення.

Виклад основного матеріалу. Загальний зміст тенденцій дестандартизації зайнятості в сучасних суспільствах, як відзначає У. Бек, полягає у «перетворенні відносин повної зайнятості в різні форми зайнятості неповної» [2, с. 214]. Такі структурні перетворення, насамперед, характеризують процеси соціальної деконструкції існуючих практик організації продуктивної зайнятості працездатного населення, які все більше набувають конфліктогенних та ризикогенних ознак. Сучасні суспільства, вважає У. Бек, через актуалізацію даних процесів доцільно ідентифікувати як «суспільства ризику». На думку вченого, теоретики постмодерністської соціології значно випередили сучасних вчених-економістів в усвідомленні важливої обставини, що традиційні трудові практики, засновані на діалектиці пана й раба, – тобто на прямому економічному примусі до праці та експлуатації найманих працівників – вже втратили свою ефективність.

На дану обставину звертає свою увагу і М. Грановеттер, який підкреслює, що феномен зайнятості в сучасних суспільствах відображує як певні шанси трудової мобільності робочої сили, так і певні якісні зміни самого характеру залучення людей у трудові процеси. «Категорія «зайнятості» приховує величезну кількість відмінностей у характері праці індивідів» [3, с. 374]. Таке концептуальне положення видається нам принципово важливим. З одного боку, зайнятість є рутинною укоріненістю працівника у діяльність певного підприємства або установи і відображенням його усталених мотивів, бажань, потреб та цілей своєї успішної трудової адаптації та кар'єрного росту. З іншого боку, зайнятість, відносно процесу трудової активності різних категорій трудящих, є результатом їх раціонального вибору, релятивним феноменом, за яким ці працівники завжди критично оцінюють свої можливості як успішного продовження праці, так і можливості потрапляння до лав безробітних.

У зв'язку з цим необхідно констатувати, що зараз доволі радикально змінюються погляди на людину як суб'єкта праці. Оскільки цей аспект вже висвітлювався нами [див.: 4, с. 125-126], ми вважаємо за доцільне розвинути найважливіші положення нашої аргументації. Варто нагадати, що у працях П. Бурдьо індивід як суб'єкт праці розглядається з позицій реальної та можливої самореалізації потенціалу своєї агентності на основі селективного використання певних набутих активів як різних видів капіталів – економічного, політичного, соціального, культурного, символічного та ін. Сучасна людина в економічно розвинених суспільствах відтворює свою життєдіяльність вже не в режимі тотальної ресурсної залежності від потреби вимушено вступати у певні виробничі відносини з метою отримання необхідних для свого виживання доходів від праці. Новітні дискусії стосовно стратегій соціальної політики у багатьох розвинених країнах (зокрема, у Швейцарії, Фінляндії, Норвегії, Данії, Швеції) ведуться навколо питання запровадження гарантованого нетрудового доходу як джерела повноцінного існування людини поза працею. Саме тому в «індивідуалізованому суспільстві», на думку З. Баумана, вже зараз можна серйозно говорити про певну «користь бідності», оскільки нестача для життя ресурсів може компенсуватися людині за рахунок спеціалізованих фондів соціальної підтримки у державах з високим рівнем добробуту. Така підтримка є важливим інституціональним стимулом розвитку ділових якостей людини та фундаментом соціальної стабільності, на відміну від стихійного та конкурентного характеру трудових відносин без надійних гарантій гідної оплати за виконану роботу та постійної зайнятості за умов, коли місце роботи сприймається як своєрідний кемпінг, де людина зупиняється на кілька ночей і який можна залишити у будь-який час [5, с. 31].

Однак із такою позицією відомого соціолога-постмодерніста навряд чи можна погодитися. На думку Дж. Стігліца, важливою інституціональною проблемою стає питання «ціни нерівності» між тими людьми, які житимуть за рахунок власної праці, і тими, хто не працюватиме взагалі. Вчений підкреслює, що пропозиції до державних інституцій здійснити адміністративними засобами перерозподіл доходів національних бюджетів на користь бідних та безробітних верств населення по суті оминають питання походження джерел даних доходів. Фактично держава за допомогою ринкових механізмів забирає частину доходів бідних та середніх верств, передаючи їх на верхівку. Проте така система неефективна, оскільки «здобутки нагорі є набагато менші, ніж втрати посередині і внизу». Тому загальний висновок Дж. Стігліца є доволі невтішним: «Ми фактично

платимо високу ціну за нашу надмірну й дедалі більшу нерівність і маємо не тільки повільне зростання економіки і нижчий ВВП, а й ще більшу нестабільність» [6, с. 48]. Найбільш суттєвими проявами такої нестабільності є розширення масштабів тіньового сектору національних економік та кризові соціальні наслідки проведення патерналістської соціальної політики держави.

Вочевидь, слід погодитись зі змістом критичних аргументів Дж. Стігліца, які загалом спрямовані на пошук більш ефективних інституціональних стимулів детінізації економічної діяльності в умовах дестандартизованої зайнятості, за яких сам феномен безробіття вже не можна вважати виключно дисфункціональним явищем суспільного життя, яке необхідно обов'язково подолати засобом створення системи повної зайнятості та інституціональних гарантій такої зайнятості.

Розробка та запровадження інституціональних механізмів стимулювання легальної продуктивної самозайнятості працездатного населення є важливим завданням модернізації державної політики зайнятості в Україні. Конструктивне вирішення даного завдання потребує врахування певних важливих обставин, на які важливо звернути увагу.

По-перше, за останні п'ятнадцять років у структурі загальних щомісячних доходів працездатної людини істотно скоротилась частка заробітної плати, що отримується за основним місцем роботи. За показниками результатів моніторингових досліджень, які систематизовано у статті О. Балакірєвої та Д. Дмитрук, частка цих доходів у кінці 2016 р. складала 49,6% [7]. Такий показник є симптоматичним, оскільки відображає як існуючі в Україні низькі стандарти оплати праці, так і значущість поширеної поведінкової стратегії громадян, спрямованої на отримання доходів нетрудового характеру через декларації на право одержання різних грошових виплат і пільг.

По-друге, в Україні існують можливості отримання доходів нетрудового характеру через розміщення накопичених грошових коштів у банках та інших фінансово-кредитних установах. Так, при теперішній обліковій ставці НБУ в 15-16% річних банківський депозит у 350-400 тисяч гривень (10-12 тис. євро за офіційним курсом на кінець 2018 р.) може забезпечити отримання щомісячного доходу, більшого за розмір середньої заробітної плати у конкретному регіоні України, який зараз коливається у межах 5-7 тисяч гривень. Доцільно також нагадати, що знецінення національної валюти протягом останніх років майже у 3,5 раза сприяло росту (через спекулятивні операції) нетрудових доходів громадян, які зберігали свої накопичення у «твердій» валюті. Таким чином, фактично можна говорити про різний статус грошових доходів (трудового і нетрудового характеру), що можна розглядати як чинник розширення дестандартизованої зайнятості, джерело соціальної напруженості та посилення протестної активності щодо певних економічних вимог, наприклад проти урядової податкової політики підтримки низьких стандартів оплати праці, пенсійних виплат та підвищення тарифів за комунальні послуги тощо [8].

По-третє, окремі професійні групи демонструють можливості успішного включення та функціонування на глобальному ринку праці. Згідно з опитуванням 8000 українських IT-спеціалістів, проведеним Dow.ua у січні 2018 р., понад половина українських фахівців IT-сфери працює в аутсорсингових та аутстафінгових компаніях (див. рис. 1). При цьому варто відзначити, що за даними цього дослідження мінімальна заробітна плата фахівця-початківця в середньому по Україні становить 450$. Розмір заробітних плат залежно від рівня IT-спеціаліста в цілому засвідчує перевагу аутсорсингових та аутстафінгових компаній відносно інших [9].

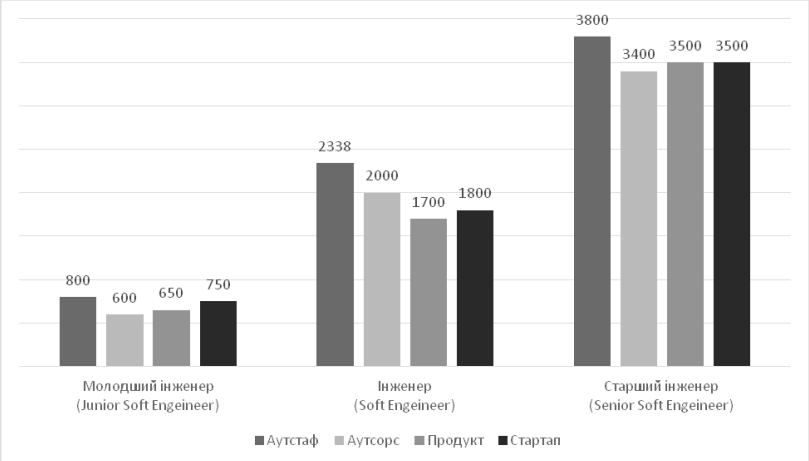

Рис. 1. **Заробітні плати працівників залежно від типу компанії [9]**

Так чи інакше, в подальшому можна очікувати скорочення обсягів стандартизованої повної зайнятості та подальшої флексибілізації трудових практик. Слід також зауважити, що наукова ідентифікація та дослідження таких практик зараз знаходиться на початковому етапі. Варто від-

значити публікацію Л. Гук [10], у якій представлена конструктивна спроба розробити системну класифікацію форм нестандартної зайнятості та здійснити характеристику їх специфіки. Загалом можна погодитися з таким висновком: «Можливими економічними перевагами є отримання вищого рівня доходів для роботодавців за рахунок зниження витрат на робочу силу, а для працівників – від диференціації сфер прикладання праці. Соціальні переваги для працівників реалізуються через розвиток соціального капіталу, отримання суспільного визнання, можливостей підвищення кваліфікації та самореалізації» [10, с. 126]. Проте неважко помітити, що автором у даному висновку робиться акцент на гнучкості нестандартних форм зайнятості, оминаючи обставини їх реального утвердження в тіньовому секторі національної економіки.

Незважаючи на те, що в розвинених країнах світу позитивну роль відіграє дестандартизація зайнятості як важливий чинник детінізації зайнятості та зниження соціальної напруженості, в умовах інституційно-правового поля України поширення нестандартних форм зайнятості супроводжується залученням працівників до корупційних схем трудової діяльності. Вочевидь, що високооплачувана «гнучка праця» на практиці часто пов'язана з повним виключенням із системи соціального страхування, несплати будь-яких податків, а подекуди криє в собі нелегальну та кримінальну діяльність.

Водночас виникнення та поширення нових (дестандартизованих) форм призводить до розширення сектору професійної, підрядної або субпідрядної самозайнятості, яка, по-перше, не завжди сама є задекларованою, по-друге, створює умови для «продовження» не задекларованих трудових відносин. Іншими словами, невідомо з ким і як працює підприємець, але логіка підказує, що в таких відносинах формальна сторона справи програє неформальній.

Другим прикладом негативного впливу дестандартизації зайнятості може стати тенденція поширення в Україні «залежної самозайнятості» – вимушеного оформлення працівника суб'єктом підприємницької діяльності для виконання роботи за трудовим договором. Така форма трудових відносин дозволяє оптимізувати оподаткування й обходити багато норм трудового законодавства, особливо тих, що стосуються захисту прав найманого працівника.

Зазначені обставини, на нашу думку, загалом можуть визначати напрями можливого інституційного унормування певних видів дестандартизованої зайнятості в Україні.

Висновки. 1. Національному ринку праці України притаманний стихійний розвиток нестандартних форм зайнятості. Їх наукова ідентифікація та дослідження зараз знаходяться на початковому етапі. З одного боку, ризикогенний та конфліктогенний характер новітніх глобалізованих дестандартизованих форм зайнятості спричинює стабільне посилення в Україні фонової соціальної напруженості, а з іншого, визначає зони для зростання ефективності державної політики зайнятості передусім шляхом стимулювання формування та відтворення легального поля дестандартизованих трудових практик. Тому важливої теоретичної та практичної значущості набуває розробка та впровадження нових інституціональних механізмів стимулювання легальної продуктивної самозайнятості працездатного населення як чинника закріплення та сталої репродукції детінізованої зайнятості на ринку праці України.

2. Суспільно-політичні запити щодо необхідності підвищення ефективності державної політики зайнятості та системний характер чинників тіньової зайнятості в Україні вимагають виважених рішень щодо нормативно-правових та інституційних змін. Зазначене висуває низку вимог до реалізації державної політики зайнятості, особливо в аспектах:

– забезпечення механізмів ідентифікації фінансової активності великих економічних суб'єктів з приватними підприємцями;

– стимулювання профспілкового руху, поширення та захисту стандартів гідної праці;

– розроблення методології формування та механізмів реалізації місцевої політики стимулювання продуктивної самозайнятості.

Список використаних джерел

1. Розпорядження КМУ від 3 квітня 2017 р. № 275-р «Про затвердження середньострокового плану пріоритетних дій уряду до 2020 року та плану пріоритетних дій уряду на 2017 рік».
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. Пер. с нем. В. Седельникова и Н. Федотовой. М.: Прогресс-Традиция, 2000. 384 с.
3. Грановеттер М. Социологичекие и экономические подходы к анализу рынка труда: социоструктурный взгляд. Западная экономичечская социология: Хрестоматия современной классики / сост и науч. ред. В.В. Радаев. Пер. М.С. Догбряковой и др. М.: *Российская политическая энциклопедия* (РОССПЭН), 2004. С. 369-399.
4. Судаков М.В. Продуктивна самозайнятість населення як чинник зниження соціальної напруженості в українському суспільстві. Актуальні проблеми соціології, пси-

хології, педагогіки: зб. наук. праць. 2017. № 3-4 (34-35). С. 125-131.

5. Бауман З. Индивидуализированное общество. М.: Логос, 2002. 390 с.
6. Стігліц Дж. Ціна нерівності. К.: Темпера, 2017. 534 с.
7. Балакірєва О.М., Дмитрук Д.А. Динаміка соціально-економічного почуття населення України. *Український соціум*. 2017. № 1. С.124-145.
8. Тітар І.О., Білоус Є.В. Протести з економічними вимогами в Україні. *Український соціум.* 2016. № 2. С.120-123.
9. Зарплаты украинских разработчиков. URL: https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-dec-2017/
10. Гук Л.П. Гнучка нестандартна зайнятість: систематизація форм і використання на ринку праці України. *Український соціум*. 2016. № 1. С. 114-128.

References

1. Rozporyadzhennya KMU vid 3 kvitnya 2017 r. № 275-r «Pro zatverdzhennya seredn'ostrokovoho planu priorytetnykh diy uryadu do 2020 roku ta planu priorytetnykh diy uryadu na 2017 rik».
2. Bek U. Obshchestvo ryska. Na puty k druhomu modernu. Per. s nem. V. Sedel'nykova y N.Fedotovoy. M.: Prohress-Tradytsyya, 2000. 384 s.
3. Hranovetter M. Sotsyolohychekye y эkonomycheskye podkhodы k analyzu rынka truda: sotsyostrukturnыy vyhlyad. Zapadnaya эkonomychechskaya sotsyolohyya: Khrestomatyya sovremennoy klassyky / sost y nauch. red. V.V. Radaev; Per. M.S. Dohbryakovoy y dr. M.: Rossyyskaya polytycheskaya эntsyklopedyya (ROSSPЭN), 2004. S. 369-399.
4. Sudakov M.V. Produktyvna samozaynyatist' naselennya yak chynnyk znyzhennya sotsial'noyi napruzhenosti v ukrayins'komu suspil'stvi. Aktual'ni problemy sotsiolohiyi, psykholohiyi, pedahohiky: zb. nauk. prats'. 2017. № 3-4 (34-35). S. 125-131.
5. Bauman Z. Yndyvydualyzyrovannoe obshchestvo. M.: Lohos, 2002. 390 s.
6. Ctihlits Dzh. Tsina nerivnosti. K.: Tempera, 2017. 534 s.
7. Balakiryeva O.M., Dmytruk D.A. Dynamika sotsial'no-ekonomichnoho pochuttya naselennya Ukrayiny. Ukrayins'kyy sotsium. 2017. № 1. S.124-145.
8. Titar I.O., Bilous Ye.V. Protesty z ekonomichnymy vymohamy v Ukrayini. Ukrayins'kyy sotsium. 2016. № 2. S.120-123.
9. Zarplatы ukraynskykh razrabotchykov. URL: https://dou.ua/lenta/articles/salary-report-dec-2017/
10. Huk L.P. Hnuchka nestandartna zaynyatist': systematyzatsiya form i vykorystannya na rynku pratsi Ukrayiny. Ukrayins'kyy sotsium. 2016. № 1. S. 114-128.

Mykola Sudakov,
PhD (Sociology), Docent (Associate Professor) at Ukrainian State Employment Service Training Institute

Institutional incentives to tackling undeclared work in Ukraine

This article presents the analysis of socio-economic factors and a theory regarding the formation and dissemination of non-standardized employment practices in the Ukrainian labor market in the aspect of the rationale for new institutional incentives to modernize the state employment policy to tackle undeclared work of the able-bodied population. In particular, data are provided on the reduction of wages in the structure of incomes, the use of technologies for managing financial assets and the inclusion of certain professional groups in the global labor market.

The importance of developing and implementing new institutional incentives for modernizing the state employment policy to bring employment out of the shadow is substantiated. The article considers the widespread manifestations of the de-standardized employment in Ukraine and proposes actions for their institutionalization. In particular, among them are ensuring mechanisms to identify the financial activity of large economic entities with sole proprietors; promotion of trade union movement, dissemination and protection of decent work standards; development of methodology of formation and mechanisms for the implementation of local policy to stimulate productive self-employment.

Key words: *labor, labor market, legal employment, undeclared work, state employment policy, labor stimulation, productive self-employment.*

Стаття надійшла 15.11.2018