

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ СУЧАСНОГО УКРАЇНСЬКОГО СУСПІЛЬСТВА

УДК 316.334.(477.87)

Н. І. ВАРГА

ОЧІКУВАННЯ ТА УЯВЛЕННЯ ПРО РИНОК ПРАЦІ ЗАКАРПАТТЯ (ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ АНКЕТНОГО ОПИТУВАННЯ)

У статті розглянуто процеси зайнятості на ринку праці Закарпатської області крізь призму кризових явищ, що характеризують функціонування всієї системи перехідного суспільства. Визначальним є уявлення про неформальну складову ринку праці, а саме включеність і діяльність господарських агентів, які не вписуються в установлені інституційні правила або перебувають поза інституційним захистом. Проаналізовано уявлення й очікування молоді щодо функціонування ринку праці області за результатами анкетного опитування.

Ключові слова: ринок праці, зайнятість, неформальна зайнятість, трудова міграція, самозайнятість.

Характерною особливістю зайнятості населення в сьогоденні умовах є залученість до неофіційної, неформальної зайнятості. Аналіз неформальної зайнятості в розрізі вікових груп свідчить, що найвищий її рівень характерний для осіб у віці 15–24 роки (34,6 %) та у віці 60–70 років (36,6 %). Як бачимо, найвищий рівень неформальної зайнятості зафіксований серед молоді (15–24 роки) та осіб похилого віку (60–70 років). Зауважимо, що представники саме цих вікових груп є найменш соціально захищеними в країнах з транзитивною економікою, до яких належить й Україна. Дискримінація молоді та пенсіонерів (так званий ейджизм) у доступі до офіційних робочих місць, а також невеликий розмір отримуваних ними державних соціальних трансфертів (стипендії, пенсії) змушує шукати неформальних джерел отримання додаткових засобів існування. Проблемам регулювання ринку праці, відтворення трудового потенціалу приділено багато уваги в працях зарубіжних науковців: М. Армстронга, С. Вільямса, Д. Гелбрейта, Р. Еренбурга, Дж. Кейнса, К. Макконнелла, В. Марцинкевича, А. Оукена, А. Рофе, П. Самуельсона, А. Сміта, а також українських: О. Амоші, А. Базилюк, Д. Богині, І. Бондар, О. Грішнєвої, Т. Заяць, А. Колота, О. Кузнєцової, Е. Лібанової, О. Новикової та ін.

Теоретичні та практичні аспекти самозайнятості, неформальної зайнятості населення висвітлено в працях Т. Базиленко, В. Гімпельсона, Р. Капелюшнікова, П. Петракова, Д. Стребкова. Серед українських учених, які зробили вагомий внесок у дослідження причин неформальної зайнятості, варто відзначити С. Бандура, І. Гнибіденка, Е. Лібанової, О. Макарової, П. Саблука, М. Соколик, В. Юрчишина та ін.

Метою статті є аналіз уявлень і очікувань щодо функціонування ринку праці Закарпатської області.

У загальній кількості зайнятого населення у дванадцяти регіонах країни частка неформально зайнятих осіб не перевищувала середній показник по Україні (22,7 %). Найбільше значення цього показника спостерігалось у Чернівецькій області (50,9 %), а найменше – в Київській (9,4 %). Закарпатська область є одним з лідерів за залученістю населення до неформальної зайнятості – 27,5 % [1].

Зауважимо, що 15-та Міжнародна конференція статистики праці в 1993 р. визначила неформальний сектор як «сукупність господарських одиниць, що зайняті виробництвом товарів і послуг з ціллю забезпечити себе роботою та прибутками. Трудові відносини, якщо вони існують, базуються переважно на залученні випадкових працівників, родинних і особистих зв'язках, а не на договірних началах, що гарантують формальні гарантії» [2]. Надалі це визначення лягло в основу виробничого підходу. Цей підхід жорстко віддокремлює неформальну зайнятість від формальної, передбачаючи, що потрапляють до неї люди вимушено. У низці випадків робота є низькооплачуваною й соціально незахищеною, іноді її навіть вважають формою безробіття (особливо за відсутності соціальних виплат). Праця ця технологічно примітивна, відсутня технологізація процесу виробництва, а працівники низькокваліфіковані та неосвічені. Відповідно до виробничого підходу, неформальний сектор являє собою сегмент «поганих» робочих місць, а в офіційному секторі сконцентровані «хороші» робочі місця [2]. МОП закріпила це положення в своїй резолюції з вимірювання зайнятості в неформальному секторі в 2000 р., показуючи, що підприємства неформального сектора – приватні підприємства, власниками яких є індивіди або домашні господарства, які не мають статусу юридичної особи й володіють обмеженими фінансовими ресурсами.

Ця концепція була представлена в одній з праць Г. Філдса, в якій неформальний сектор розглянуто як внутрішньо неоднорідний і двох'ярусний (two-tiered) [3]. «Високоякісний сегмент» неформального сектора (uppertier jobs) представлений самозайнятими працівниками, які усвідомлено й добровільно прагнуть увійти в нього, оскільки такий тип зайнятості для них співвідноситься з отриманням різних переваг – до прикладу, можливість самостійно регулювати свій робочий ритм. «Низькоякісні» ж робочі місця, у свою чергу, заповнюються за залишковим принципом тими, хто не зміг потрапити ні до сегмента формальної зайнятості, ні до «високоякісного» сегмента неформальної зайнятості.

Подальше переосмислення природи неформальності пов'язано з дослідженнями У. Мелоні. Спираючись на цілий ряд емпіричних досліджень, проведених у Латинській Америці, він піддає сумніву тези, що лежать в основі традиційного підходу. Неформальні робочі місця не обов'язково є гіршими за якістю, робітники можуть переміщатися на них добровільно, міжсекторна різниця в заробітній платі несуттєва, жорсткі бар'єри відсутні,

а загалом цей сектор скоріше нагадує мікропідприємницький сектор розвинутих країн.

Відповідно, самозайняті робітники й власники малих фірм зовсім не прагнуть до формалізації своєї зайнятості, їх цілком задовольняє поточний статус зайнятості. Навіть нормативно-правова захищеність робочих місць у формальному секторі не є достатнім стимулом для легалізації своєї діяльності. Особливою причиною цієї відмови є відсутність довіри до інститутів формальної зайнятості, особливо в країнах, що розвиваються. Люди можуть побоюватися того, що пенсії та виплати в майбутньому не будуть виплачені їм в обумовленому розмірі через кризу фінансової системи, інфляцію. Якщо якість послуг в охороні здоров'я, в освіті сприймається на низькому рівні, то виникає питання про доцільність відрахування коштів на соціальне страхування.

Альтернативним до виробничого є легалістський, або правовий, підхід до неформальної зайнятості. Його сутність визначається тим, якою мірою фірми та працівники дотримуються встановлених формальних правил і норм законодавства у сфері правового регулювання своєї діяльності [4]. Іншими словами, класифікація робочих місць (на формальні або неформальні) залежить від ступеня підпорядкування чинному нормативно-правовому режиму регулювання.

Неформальні робочі місця можуть бути й на зареєстрованих підприємствах, якщо останні не дотримуються чинних правил щодо своїх працівників (найм працівників без офіційного оформлення). При цьому робочі місця на мікропідприємствах, які дотримуються вимог законодавства, можуть виглядати досить формальними [5].

При визначенні меж неформальності можна використовувати різноманітні критерії або їх комбінації, а саме: економічні (відсутність реєстрації трудової діяльності, ухилення від оподаткування, розмір підприємства тощо), політичні (недостатнє державне регулювання), статистичне (систематичне викривлення у вимірюванні валового національного продукту), соціальні (автономія й гнучкість зайнятості, відсутність доступу до системи соціального захисту, професійного статусу) [5].

Тіньові практики, що виникли в радянській економіці, до теперішнього часу поширюються й активно реалізуються в політиці, соціальній сфері та сфері занятості зокрема. Закон втратив свою обов'язкову силу, а практика його використання не реалізується. Це значить, що в Україні, як і в усіх трансформаційних суспільствах, період ослаблення інституційних систем не просто затягнувся, а навпаки, набув стійкої, стабільної форми і що наше суспільство опинилось у стані стаціонарної інституційної нерівноваги. Важливо зауважити, що з погляду аналізу неформальності у сфері трудових відносин, неформальні правила можуть бути розширенням, продовженням, доповненням формальних правил, оскільки останні визначають вибір альтернатив без урахування обставин тієї чи іншої одиничної угоди. Цей вид відносин між двома типами правил найбільш поширений у

суспільних системах, що розвиваються еволюційним шляхом, в яких налагоджений процес відбору найбільш життєздатних норм поведінки. Останні виникають спонтанно в результаті щоденної взаємодії між контрагентами. Як уже говорилося вище, жодна зі шкіл не бере до уваги негрошові вигоди від участі в неформальній економіці. Узагальнюючи всі положення наукових дискурсів, зазначимо, що неформальна економіка володіє сукупністю позитивних властивостей і впливів. Крім того, формальну й неформальну економіку розглядають як нерозривно пов'язані між собою. Деякі вчені [6] припускають, що залежно від типу соціальних умов неформальна економічна активність часто виникає (поширюється) для задоволення потреб сім'ї або громади й не передбачає отримання фінансових прибутків. Проте через своє економічне коріння велика частина неформальної економіки визначається як: максимізація прибутків шляхом мобілізації всіх наявних засобів і шляхом організації їх найбільш ефективним чином; економія ресурсів для досягнення поставленої мети.

Зазначені категорії населення вразливі та соціально незахищені в сучасних умовах господарювання. Проте, як слушно зауважує К. Уїльямс [7], неформальна зайнятість може виступати результатом як соціальної ексклюзії, так і добровільного виходу за межі формально інституціоналізованої економічної діяльності. У першому випадку маємо справу з різноманітними маргіналізованими та дискримінованими групами (нелегальні трудові мігранти, молодь, жінки, пенсіонери), які не мають доступу до формального ринку праці або цей доступ значно ускладнений, або самий формальний сектор економіки надто слабкий, щоб генерувати великий попит на робочу силу. Як наслідок, дотримуючись стратегії фізичного виживання, індивіди готові братися за будь-яку роботу, незважаючи на низьку зарплату, важкі умови праці тощо. У другому випадку неформальна зайнятість є результатом дії не безособових, відчужених від людини, соціальних структур, а наслідком добровільного та свідомого вибору індивіда. Найчастіше вибір на користь неформального сектору зумовлений тим, що він забезпечує більшу автономію, гнучкість та свободу діяльності суб'єктів, ніж формальний сектор капіталістичної економіки (однією з форм є фриланстерство, робота на дому, творчі професії).

Закарпатська область є найзахіднішим регіоном України й межує одночасно із чотирма країнами. У цій області яскраво спрацьовують процеси пограниччя. Населення Закарпатської області становить близько 2,5 % у загальній чисельності населення країни. Молоді люди виступають найбільш дієвим прошарком будь-якого суспільства, носієм новаторських підходів до державного управління. Турбота держави про молодь має базуватись на принципах відкритості, рівності, демократичності, солідарності, співпраці. Драматичні події, що спостерігаються в українському суспільстві протягом останнього часу, безумовно, впливають на всі його сегменти. Молодь, як найбільш активна соціально-демографічна група, водночас є і рушійною силою змін, і тим об'єктом, який найбільше відчуває на собі наслідки соціаль-

но-політичних процесів. Зрештою, саме від молодих людей та їх ціннісних орієнтацій, очікувань, потреб залежить майбутнє цього суспільства.

З метою вивчення очікувань та потреб молоді Закарпаття кафедра соціології та соціальної роботи УжНУ провела дослідження методом анкетування. Опитування проведено на основі квотної вибірки за такими параметрами: вік (вікові групи 15–19 років, 20–24 років, 25–29 років, 30–34 років), стать (чоловіки та жінки), населений пункт (місто та село). Загальний обсяг вибіркової сукупності – 400 осіб. Помилка репрезентативності вибірки не перевищує 3 % з урахуванням дизайн-ефекту.

Аналіз відповідей респондентів показав, що в країні склалася напружена ситуація щодо стабільності та забезпеченості. Абсолютна більшість опитаних висловила своє позитивне ставлення до виїзду за кордон. Більша частина опитаних людей прагне виїхати за кордон (64 %), лише 19 % хотіли б залишитися на рідних теренах Батьківщини та 17 % респондентів вагалися щодо цього питання. З-поміж опитаних 35 % молоді вважають, що збільшення емігрантів найближчим часом пов'язане з нестабільністю в країні, відсутністю перспектив та нерегульованою політикою. Частка тих, хто вважає, що збільшення емігрантів пов'язане з низьким рівнем життя, бідністю, безробіттям та інфляцією, становить 32 %. Проте, на думку 23 % молоді, за кордоном життя краще, є більше можливосте для самореалізації. Частка тих, хто вважає, що з'явилося більше можливостей виїхати, побачити нове життя, становить 9 %.

Більшість опитаних хоче вчитися в країнах, де рівень життя набагато вищий, ніж в Україні. В основному це західні країни, де більш якісна освіта, політична й економічна стабільність, де не ведуться військові дії й люди мають хоч якусь упевненість у завтрашньому дні. За даними опитування, мотивами для молоді виїхати вчитися до іншої країни є вищий рівень життя й більш якісна освіта, ніж в Україні, легша самореалізація. Також, навчаючись за кордоном, людина вдосконалює знання іноземної мови, розширює свій світогляд і пізнає культури інших країн.

За результатами соціологічного дослідження, основною характеристикою ціннісних та соціально-політичних орієнтацій, очікувань і потреб сучасної закарпатської молоді є їх різноманітність, що відповідає тенденціям в інших країнах Європи. Проте чітко проглядаються й спільні риси, а саме поєднання суперечливих, на перший погляд, позицій: прагматичного погляду на життя з важливістю духовного розвитку, певного молодіжного радикалізму з толерантним ставленням до інших тощо.

Головну причину участі в неформальній зайнятості молодь вбачає у вищій оплаті праці, ніж в офіційній зайнятості (54,7 %), складність офіційного працевлаштування (30,3 %) та відсутність контролю, відповідальності, стягнень з боку держави (33,7 %). Отже, чітко спрацьовує легалістський підхід щодо поширеності неформальної зайнятості як стратегії подолання офіційної державної зарегульованості (рис. 1).

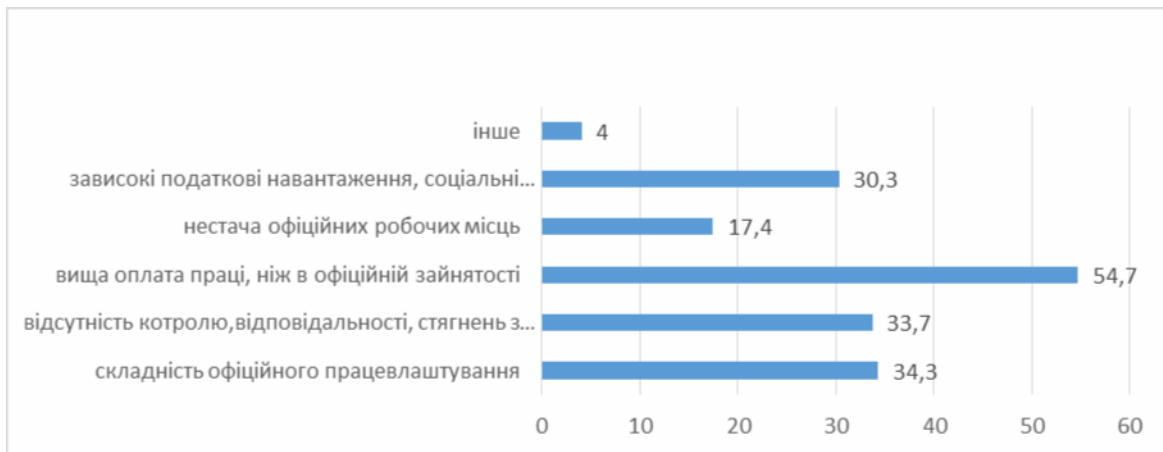


Рис. 1. Головні причини зайнятості в неформальній сфері

Серед основних учасників неформальної зайнятості переважають студенти (65,7%). Для них високим може бути ризик залишитися в цьому секторі, тобто не легалізувати свою зайнятість, зважаючи на можливість отримання значно більшої оплати праці. Високим є відсоток зайнятих також серед безробітного населення (50,9%), яке не висуває вимог щодо легалізації своєї зайнятості. Для них, можливо, важливою є наявність роботи взагалі, як стратегії виживання й адаптації до соціально-економічних умов українського суспільства (рис. 2).



Рис. 2. Учасники неформальної зайнятості

Основні ризики неформальної зайнятості опитані пов'язують із недооплатою або невиплатою (51,1%), нещасними випадками, відсутністю страховки (43,3%), важкими умовами праці, понаднормовою працею (41,7%), відсутністю нормативно-правового захисту (34,6%). У результаті аналізу зауважимо, що люди свідомо погоджуються на соціальні гарантії свого працевлаштування, перекриваючи це вищими прибутками в неформальному секторі (рис. 3).

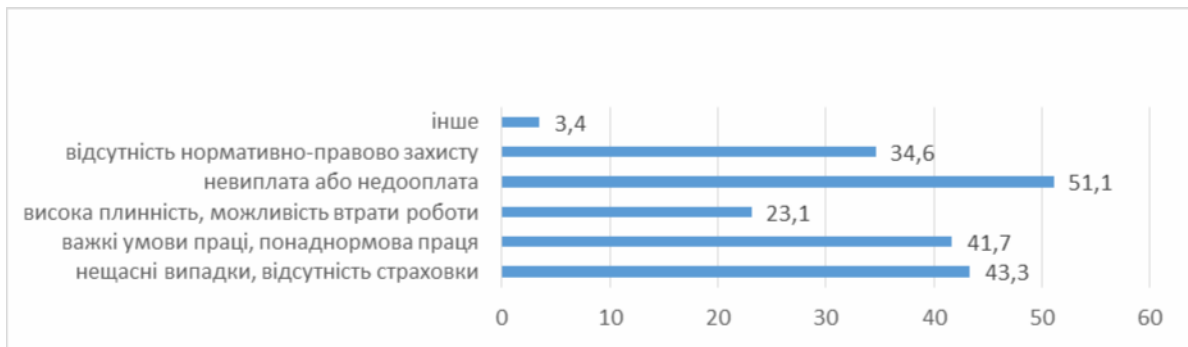


Рис. 3. Основні ризики неформальної зайнятості

Досить широким є перелік сфер зайнятості в неформальному секторі. Переважає серед них зайнятість у сфері харчування (офіціантки, бармени) – 27,4 %, зайнятість у домашньому господарстві – 24 %, а також перевезення на власному авто – 17,4. Варто наголосити, що наведена статистика – це лише невелика частина загальної зайнятості в неформальному секторі. Практично всі перелічені види зайнятості більшою мірою не відображаються в офіційній статистиці, тобто належать до неформальної зайнятості (рис. 4).

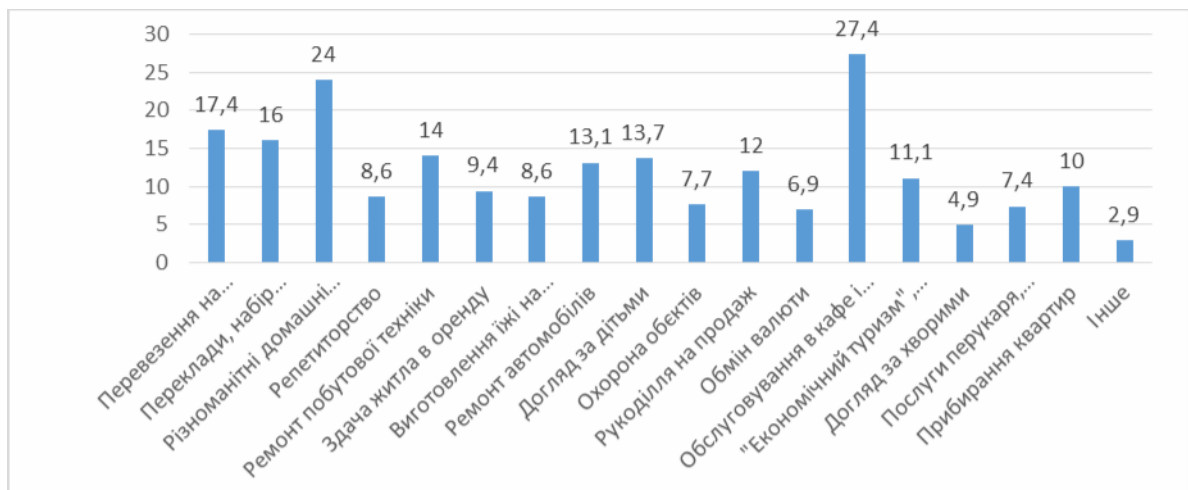


Рис. 4. Основні види зайнятості в неформальному секторі

Висновки. Ефективність державної політики вимірюється дієвістю механізмів розв'язання проблем різних категорій, обсягом та якістю соціальних послуг, які отримують громадяни від владних структур. Безпосередній контакт більшості мешканців регіону з іноземними державами відбувається саме на рівні Закарпатської області. Ця обставина вимагає врахування в державній політиці у сфері зайнятості високих можливостей трудової міграції та ризиків неформальної зайнятості як стратегії адаптації населення до умов економічної кризи.

Список використаної літератури

1. Ринок праці. Аналітичний звіт 2017 р. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Современные международные рекомендации по статистике труда. 1994.

3. Hart K. Informal Economy. *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*. L., 1987. Vol. I. P. 846.
4. Fidler P., Webster L. The Informal Sector of West Africa. *The Informal Sector and Microfinance Institutions in West Africa* / L. Webster, P. Fidler (eds.). Washington The World Bank, 1996. P. 112–113.
5. Mingione E. Informalization, restructuring and survival strategies of the working class. *International Journal of Urban and Regional Research*. 1983. № 7 (3).
6. Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В. Е. Гимпельсона и Р. И. Капельюшниковой. Москва : Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006.
7. Williams C., Round J. Retheorizing the Nature of Informal Employment: Some Lessons from Ukraine. *International Sociology*. 2008. № 23 (3). P. 367–388.

Стаття надійшла до редакції 11.12.2017.

Варга Н. И. Ожидания и представления о рынке труда в Закарпатье (по результатам анкетного опроса)

В статье раскрываются процессы занятости на рынке труда Закарпатской области через призму кризисных явлений, характеризующих функционирование всей системы переходного общества. Определяющим является представление о неформальной составляющей рынка труда, а именно включенность и деятельность хозяйственных агентов, которые не вписываются в установленные институциональные правила или находятся вне институциональной защиты. Анализируются представления и ожидания молодежи относительно функционирования рынка труда области по результатам анкетного опроса в Закарпатской области.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, неформальная занятость, трудовая миграция, самозайнятость.

Varga N. Expectations and Representations about Market of Employment in Transcarpathian Region (for the Results of the Questionnaire)

The article assesses the processes of employment in the labor market of the Transcarpathian region. This article studies the major theoretical approaches in the definition of informal employment in Transcarpathian region. The aim of this article is to provide a critical overview of how informality employmentof has been defined and measured, together with selected findings on its extent and character, and a summary of competing views regarding its role in contemporary economies and how it can be tackled. The outcome is a set of conceptual frameworks for understanding both the burgeoning literature on informal employment and how each of the perspectives is presented in this article.

It is proved that the relation of formal and informal regulation has at least three grades. Informal practices may: displace the formal rules, replacing them; occupy space free of formal regulation; break «not the letter but the spirit of the law», using a legal instrument as a tool to achieve informal arrangements. Formal rules themselves are solely applied under the impact of informal practices. They are inseparable. It is more noticeable in Ukraine than elsewhere. Designations of Ukrainian reality in the Western studies – a hybrid economy, organized disorganization, competitive authoritarianism – reflect the complexity of the given object.

The informal sector is largely characterized by several qualities: easy entry, meaning anyone who wishes to join the sector can find some sort of work which will result in cash earnings, a lack of stable employer-employee relationships, a small scale of operations, and skills gained outside of a formal education. Workers who participate in the informal economy are typically classified as employed. The type of work that makes up the informal economy is diverse, particularly in terms of capital invested, technology used, and income generated.

While participation in the informal sector can be stigmatized, many workers engage in informal ventures by choice, for either economic or non-economic reasons. Economic motivations include the ability to evade taxes, the freedom to circumvent regulations and

licensing requirements, and the capacity to maintain certain government benefits. First, they felt they would earn more money through their informal sector work than at a job in the formal economy. Second, even if workers made less money, working in the informal sector offered them more independence, the chance to select their own hours, the opportunity to work outside and near friends, etc. While jobs in the formal economy might bring more security and regularity, or even pay better, the combination of monetary and psychological rewards from working in the informal sector proves appealing for many workers. Construction of the social space of Ukrainian society predetermines the institutionalization of new economic, political and cultural coordinates. Functional weakness of formal institutions creates favorable conditions for the intensification of informal institutionalization, which can sometimes undermine or limit the order of functioning of formal institutions.

Key words: *employment, economic activity, informal sector, unemployment, vacancies.*