



<https://doi.org/10.15407/eip2020.04.036>

УДК 330.43, 331.5

JEL: J46, C25, K31

**Ярина Юрик<sup>1</sup>**

## **НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ ТА ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУЦІЙНИХ УМОВ ЇЇ МІНІМІЗАЦІЇ**

*Подано результати дослідження структури та масштабів поширення неформальної зайнятості на ринку праці України. Базуючись на аналізі отриманих оцінок, складено соціально-економічний профіль середньостатистичного працівника, залученого до неформальних трудових відносин. Особливістю дослідження є те, що всі оцінки розглянуто окремо для найманої праці та самозайнятості, що дало змогу виявити внутрішню неоднорідність структури неформальної зайнятості в Україні.*

*За результатами економетричного моделювання виділено основні соціально-економічні, демографічні, поселенські, професійні та галузеві фактори, що детермінують залученість індивіда до неформальної зайнятості в Україні.*

*Охарактеризовано основи законодавчо-нормативного регулювання трудових відносин як формального інституту, що впливає на динаміку неформальної зайнятості. Встановлено зв'язок між рівнем гнучкості регулювання ринку праці у країні та масштабами поширення неформальної зайнятості серед її населення. Показано, що в економіках із гнучким регулюванням, як правило, неформальна зайнятість менша.*

*Базуючись на оцінках та аналізі гнучкості регулювання ринку праці в Україні за такими компонентами, як найм, робочий час та скорочення штату працівників (правила та вартість), виявлено "вузькі місця" національного законодавства, які можуть призводити до зростання неформальної зайнятості, що у свою чергу допомогло визначити основні інституційні умови її мінімізації.*

**Ключові слова:** *неформальна зайнятість, наймані працівники, самозайнятість, мікродетермінанти, гнучкість регулювання ринку праці*

---

<sup>1</sup> Юрик, Ярина Іванівна – канд. екон. наук, старший науковий співробітник, ДУ "Інститут економіки та прогнозування НАН України" (вул. П.Мирного, 26, Київ, 01011), e-mail: yarina79@ukr.net

© Юрик Я.І., 2020



Проблеми забезпечення гідних умов праці, а також соціального та правового захисту неформально зайнятих, недоотримання податків та страхових внесків через самозайнятість без офіційної реєстрації та неоформлені трудові відносини із найманими працівниками, виплата заробітної плати "у конвертах" і т.ін. – усе це перетворює неформальну зайнятість на виклик для сталого розвитку країни, а тому зумовлює актуальність вивчення цього явища.

**Метою** представленої роботи є виявлення масштабів поширення та уточнення структури неформальної зайнятості в Україні, а також встановлення факторів (мікродетермінантів<sup>2</sup>), які підштовхують працівників до її вибору. Особливістю дослідження є те, що всі оцінки здійснюються окремо для найманої праці та самозайнятості, це дає можливість виявити внутрішню неоднорідність неформальних трудових відносин, які існують на ринку праці України. Знати й розуміти різницю в характеристиках працівників та чинниках, що визначають залученість останніх до того чи іншого статусу та типу зайнятості необхідно задля обґрунтування інституційних умов, які сприятимуть зниженню рівня неформальності та підтримці переходу до належно оформлених трудових відносин.

Неформальна зайнятість – одна зі складних особливостей функціонування ринку праці, дослідженню якої вже не перший рік присвячуються роботи вчених-економістів та соціологів різних країн у контексті виявлення її форм, ознак, причин, масштабів поширення, впливів на економічне зростання та наслідків для працівника, суспільства, держави. А розпочалося обговорення проблем неформальних трудових відносин після досліджень британського антрополога та соціолога К.Харта, який у 1971 р. на замовлення МОТ вивчав міські ринки праці в Гані. Виокремлюючи дві можливості отримання доходів міською робочою силою – найм та самозайнятість, саме щодо останньої вчений уперше застосовує поняття "неформальності" [1].

**Аналізуючи** актуальні зарубіжні **публікації**, слід відзначити значний внесок до теоретичних, а також емпіричних досліджень неформальної зайнятості робіт таких вчених, як Н.Фіесс, М.Фугазза та В.Мелоні (N.Fiess, M.Fugazza & W.Maloney), І.Гюнтер та А.Лаунов (I.Günther & A.Launov), Р.Хассманнс (R.Husmanns), Д.Кусера та Л.Ронколато (D.Kucera & L.Roncolato), Н.Лойза та Дж.Ріголіні (N.Loayza & J.Rigolini), А.Ощепков, Н.Вишневська, В.Гімпельсон та Р.Капелюшніков.

Серед вітчизняних науковців, які виконували дослідження з теоретико-методологічного та практичного осмислення проблем поширення неформальних трудових відносин на ринку праці України та їхнього впливу на економіку країни, слід виділити В.Близнюк, Т.Бурлай, М.Ведернікова, О.Йолкіну, В.Кострицю, Ю.Кулікову, О.Купець, Е.Лібанову, І.Петрову, Ю.Харазишвілі, О.Цимбала та ін.

<sup>2</sup> Слід розуміти, як особистісні (персоналізовані) фактори впливу – демографічні, поселенські та соціально-економічні характеристики працівників та їхніх робочих місць.

Відаючи належне науковим розробкам вітчизняних і зарубіжних учених, аналіз публікацій дає підстави вважати, що у вивченні неформальної зайнятості й зумовлених нею ризиків все ще залишаються "білі плями" – значною мірою через складність цього явища, гетерогенність та широкий спектр причин виникнення й проявів. Існує об'єктивна потреба щодо подальшого дослідження факторів, які зумовлюють залученість індивідів до неформальної зайнятості в Україні, зокрема зосередження уваги на мікродетермінантах – демографічних, поселенських та соціально-економічних характеристиках працівників та їхніх робочих місць. Знати характеристики та поведінку "цільової аудиторії" як похідні інституційного середовища, важливо, бо такі дані сприятимуть виявленню інституційних умов переходу від неформальних до формальних трудових відносин на національному ринку праці. Все це разом і визначило мету представленої статті.

**Виклад основного матеріалу.** Державною службою статистики України класифікація зайнятих за *статусом* здійснюється згідно з рекомендаціями 15-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 28 січня 1993 р. [2]. Як результат – усе зайняте населення країни поділяється на *працюючих за наймом (найманих працівників)* – осіб, які уклали письмовий (або усний) трудовий договір (контракт) з адміністрацією підприємства, установи, організації, фізичною особою про умови та оплату трудової діяльності, або ж *працюючих не за наймом* – осіб, які, на відміну від найманих працівників, самостійно здійснюють свою трудову діяльність на базі організації та ведення господарської діяльності фізичної або юридичної особи, відповідають за результативність та ефективність цієї діяльності, а також за виконання зобов'язань стосовно інших осіб, зокрема щодо виконання умов трудових договорів з найманими працівниками тощо. До цієї категорії осіб відносяться: *роботодавці; самозайняті; безкоштовно працюючі члени сім'ї*.

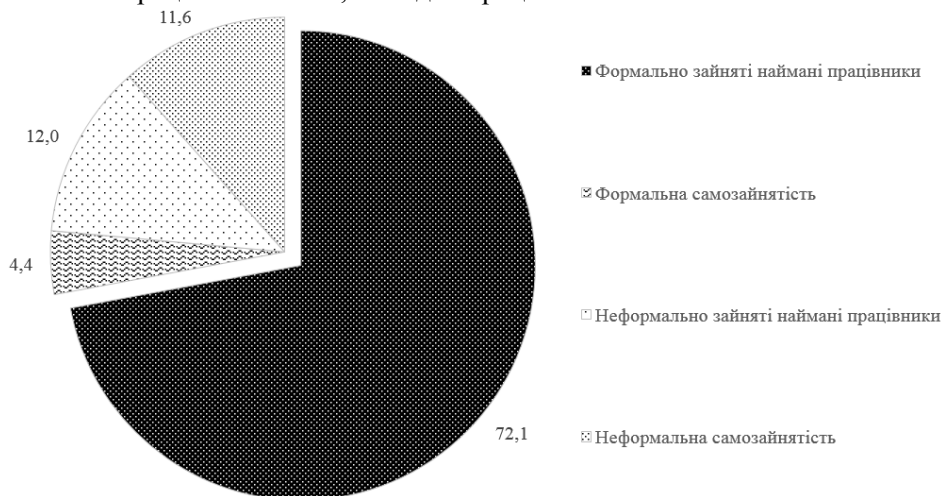
В Україні 84% зайнятого населення (в середньому за 2014–2019 рр.) було залучено до праці за наймом. Аналіз її структури показав, що 97% працівників підприємств – юридичних осіб мали письмові трудові договори – безстрокові (97,5%) або на визначений термін (2,5%). Що ж до найманих фізичними особами, то лише половина з них (53,3%) письмово оформили трудові відносини, решта (46,6%) трудилася за усною домовленістю.

Серед працюючих не за наймом (а це 16% від усіх зайнятих у країні, в середньому за 2014–2019 рр.) кожен другий проводив свою діяльність без будь-якої реєстрації у особистих селянських господарствах і приблизно кожен четвертий – як фізична особа-підприємець. Доцільно зауважити, що у складі працюючих не за наймом абсолютно переважають самозайняті (91%), далі йдуть роботодавці (7%) і решта 2% – це безкоштовно працюючі члени сім'ї. З огляду на зміст і структуру праці не за наймом для її позначення у подальших викладках результатів дослідження автор використовуватиме термін "самозайнятість".

За *типом* робочих місць в обстеженні населення України з питань еконо-

мічної активності зайнятість поділяється на *формальну* та *неформальну*<sup>3</sup>. Поєднавши тип робочого місця зі статусом зайнятості, визначаємо чотири альтернативні стани працівника на ринку праці: формальна та неформальна зайнятість за наймом і, відповідно, формальна та неформальна самозайнятість.

Звідси у складі зайнятого населення України 72,1% формально найманих працівників, 4,4% формально самозайнятих, 12% неформально найманих та 11,6% неформально самозайнятих (рис. 1). Загальний рівень неформальної зайнятості (у середньому за 2014–2019 рр.) становив 23,6%, у тому числі 14,3% для найманих працівників та 72,6% – для працюючих не за наймом.



**Рис. 1. Структура зайнятого населення України за статусом та типом робочих місць, % до загальної кількості зайнятих, у середньому за 2014–2019 рр.**

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Неформальна зайнятість фактично перебуває за межами систем соціального забезпечення та трудового законодавства і становить загрозу гідній праці, що у концепції МОП трактується як "продуктивна праця, що є вільною, у нормальних умовах, розвиває і не принижує гідність людини, передбачає справедливую оплату, соціальні гарантії, відсутність дискримінації на робочому місці, забезпечення всієї сукупності трудових прав, а також можливість реалізувати здібності й особисті прагнення людини" [5, с. 567].

До прикладу, різницю між формальними та неформальними найманими працівниками у рівні дотримання стосовно них норм трудового законодавства України можна побачити з даних табл. 1.

<sup>3</sup> Керівні принципи щодо статистичного визначення **неформальної зайнятості** були прийняті на 17-й Міжнародній конференції статистиків праці у 2003 р. [3]. Положення цього документу, з урахуванням національного досвіду вивчення й аналізу показників ринку праці, лягли в основу Методології вимірювання неформальної зайнятості населення в Україні, затвердженої наказом Держстату від 23.01.2013 № 16 [4].

*Таблиця 1*
**Оцінка рівня дотримання трудового законодавства: право на соціальні гарантії, передбачені чинним законодавством, % до зайнятих у групі\***

Критерій	Формально зайняті наймані працівники	Неформально зайняті наймані працівники
Сплата єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (пенсійне, на випадок безробіття, через тимчасову втрату працездатності, від нещасного випадку на виробництві)	100,00	25,16
Право на оплачувану щорічну відпустку	100,00	7,88
Право на оплачуваний лікарняний	100,00	2,57

\* У середньому за 2014–2019 рр.

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Так, право на оплачувані лікарняні мали лише 3% неформально зайнятих найманих працівників, у 8% було право на оплачувану щорічну відпустку, а 25% – це та частка неформально найнятих, за яких роботодавець сплачував єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Хто ж вони, неформально зайняті працівники в Україні? Щоб зрозуміти це, побудуємо профілі груп зайнятих, які виокремлено за статусом та типом робочих місць, а також оцінимо рівень неформальності за різними соціально-демографічними ознаками серед зайнятого населення країни (табл. 2).

*Таблиця 2*
**Зайнятість населення України за статусом та типом робочих місць: дескриптивний аналіз**

Ознаки	Структура, %				Рівень неформальної зайнятості найманих працівників, у % до всіх зайнятих за відповідною ознакою	Рівень неформальної зайнятості, у % до всіх зайнятих за відповідною ознакою
	Формально зайняті наймані працівники	Формальна само-зайнятість	Неформально зайняті наймані працівники	Неформальна само-зайнятість		
<i>Гендер:</i>						
Жінки	50,93	37,37	40,04	43,50	10,86	10,50
Чоловіки	49,07	62,63	59,96	56,50	15,06	12,63
<i>Середній вік, років</i>	40	42	38	43	–	–
<i>Вікові групи:</i>						
15–24 роки	6,72	2,59	11,27	9,80	19,59	15,17
25–29 років	13,64	8,50	16,63	10,92	16,07	9,39
30–39 років	28,80	30,59	30,54	22,23	14,05	9,11
40–49 років	25,86	33,50	23,88	22,80	12,18	10,35
50–59 років	21,59	22,15	16,16	23,23	9,99	12,78
60–70 років	3,38	2,67	1,51	11,01	4,94	32,03

Продовження таблиці 2

<i>Сімейний стан:</i>						
Одружений (одружена)	63,65	74,95	54,3	65,93	11,21	12,12
Неодружений (неодружена)	19,03	11,44	27,42	19,49	17,99	11,40
Розлучений (розлучена)	14,37	11,68	15,92	9,34	14,96	7,82
Удівець (удова)	2,95	1,92	2,37	5,23	9,97	19,61
<i>Місцевість проживання:</i>						
Міська	75,81	82,25	71,45	22,04	13,45	3,69
Сільська	24,19	17,75	28,55	77,96	12,11	29,45
<i>Місце роботи:</i>						
Зайнятість за місцем проживання	85,87	93,73	78,06	95,38	11,79	12,83
Зайнятість не за місцем проживання	14,13	6,27	21,94	4,62	20,86	3,91
<i>Рівень освіти:</i>						
Повна вища освіта	38,38	42,87	16,02	8,14	6,50	2,94
Базова та неповна вища освіта	22,81	22,76	17,01	13,24	10,59	7,34
Професійно-технічна	23,84	18,85	37,05	29,51	18,57	13,17
Середня загальна	14,96	15,51	29,92	49,11	18,67	27,28
<i>Професійне заняття:</i>						
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	8,00	40,93	2,94	0,25	4,90	0,38
Професіонали	23,60	5,94	3,42	1,15	2,53	0,76
Фахівці	15,24	5,25	4,87	1,27	5,36	1,24
Технічні службовці	4,03	0,19	1,63	0,06	6,88	0,21
Працівники сфери торгівлі та послуг	14,71	31,81	31,78	4,54	25,16	3,20
Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств	0,80	1,56	1,44	0,68	20,87	8,74
Кваліфіковані робітники з інструментом	11,18	5,53	20,93	11,71	22,24	11,07
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	12,95	6,90	10,95	2,53	12,72	2,62
Найпростіші професії	9,49	1,89	22,02	77,81	15,32	48,21
<i>Галузь:</i>						
Сільське, лісове та рибне господарства	7,16	4,85	8,39	76,26	7,17	58,07
Промисловість	23,17	6,34	10,16	2,1	7,23	1,33
Будівництво	3,52	4,04	19,09	11,94	37,99	21,16
Оптова й роздріб-на торгівля, тимчасове розміщування й організація харчування	16,13	61,59	40,21	5,22	26,34	3,05
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	7,35	7,34	5,9	1,42	11,88	2,55
Інформація, телекомунікація, бізнес-послуги	8,77	8,16	4,17	0,97	7,51	1,55
Державне управління й оборона, освіта, охорона здоров'я	31,24	1,19	0,75	0,14	0,44	0,07
Інші види діяльності	2,64	6,50	11,34	1,95	38,31	5,87
<i>Розмір підприємства:</i>						
Мікро- (до 10 працівників)	15,76	96,53	69,53	99,96	25,24	32,31
Малі (не більше 50 працівників)	35,33	2,91	22,99	0,03	10,61	0,01
Середні та великі (понад 50 працівників)	48,92	0,55	7,48	0	2,72	0
<i>Форма господарювання:</i>						
Державне (комунальне) підприємство, організація, установа	44,41	0	0,18	0	0,08	0

*Закінчення таблиці 2*

Господарське товариство, асоціація, корпорація, концерн, консорціум, компанія, спільне підприємство	31,82	0,1	7,59	0,01	4,18	0
Приватне, орендне, сімейне підприємство, приватна організація (установа, заклад), фермерське господарство, оформлені як юр. особа	18,82	14,35	32,62	0,18	23,28	0,12
Суб'єкти підприємництва з оформленням (або без) своєї діяльності як фізичної особи	0,37	85,47	10,93	25,72	17,29	36,22
Праця за наймом у домогосподарствах окремих громадян (особистий водій, няня, домашня прислуга тощо)	0	0	7,37	0	99,72	0
Праця за наймом у ФОП	4,58	0,08	41,31	0,44	61,9	0,58
Особисте селянське господарство	0	0	0	73,65	0	100

\* У середньому за 2014–2019 рр.

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркових обстежень населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Отже, спостерігаємо таку картину. Неформальна зайнятість за наймом характеризується більшою часткою чоловіків, аніж така ж праця, але в офіційному сегменті (розбіжність становить 11 в.п.). А от неформально самозайняті – навпаки за часткою чоловіків відстають від своїх колег, – зайнятих формально, – на 6 в.п. Гендерний склад зареєстрованої самозайнятості сильніше, ніж у інших групах, зміщений на користь чоловіків, що, ймовірно, може свідчити про вищу (в середньому) готовність останніх до ризику та участі у підприємницькій діяльності. Жінки ж надають перевагу соціальним гарантіям, кращим умовам праці та пільгам, які пропонуються у формальній зайнятості за наймом. Однак у випадку неможливості офіційного працевлаштування жінки схильні прийняти рішення щодо неформальної зайнятості частіше зі статусом самозайнятості.

Середній вік неформально найманих працівників є найнижчим (38 років). У складі цієї групи зайнятих превалюють особи вікової категорії, яка менш схильна розмірковувати про необхідність сплати внесків на соціальне страхування.

Частка працівників до 25 років серед неформально зайнятих суттєво перевищує їхню частку серед зайнятих формально (9,8–11,3% проти 2,6–6,7%), що може бути свідченням поширеності практики неналежного оформлення трудових відносин на етапі виходу молодих людей на ринок праці.

Частка осіб похилого віку (60+) серед формальних – як найманих, так і самозайнятих – приблизно однакова (по 3%) і суттєво вищою вона є серед неформальної самозайнятості (11%). Можливості осіб, які досягли пенсійного віку, знайти роботу за наймом і загалом у формальній економіці надто обмежені, а низький коефіцієнт заміщення пенсій підштовхує їх до неформальної самозайнятості.

Враховуючи "молодіжний" характер неформальної найманої праці, не дивно, що найбільша частка неодружених осіб спостерігається саме там.

Сільська місцевість, порівняно з містом, надає більше можливостей для неформальної самозайнятості, про що й свідчать отримані показники по осі місто/село. Робота не за місцем проживання є характернішою для найманої праці



(особливо неформальної), яку здебільшого формують сільські жителі. Останні, не знайшовши прийнятної роботи у своїх селах, готові братися за роботу, незалежно від наявності реєстрації трудових відносин, за межами своїх населених пунктів.

За рівнем освітньої підготовки учасники неформальної праці явно програють учасникам формальної. Так, якщо серед неформально зайнятих частки осіб з повною вищою освітою становлять 8–16% (самозайняті та наймані відповідно), то серед формальних – 38–43% (наймані та самозайняті відповідно). І навпаки – працівників із низьким рівнем освіти (загальною середньою) у неформальній зайнятості 30–50% (наймані та самозайняті відповідно), тоді як у офіційному сегменті вони становлять лише 15%.

Розподіл зареєстрованих працівників не за наймом різко зміщений на користь першої професійної групи, до якої входять керівники. Воно й не дивно, з огляду на те, що цей статус зайнятості передбачає здійснення самостійної підприємницької діяльності. Також тут широко представлені працівники сфери торгівлі та послуг. А в сукупності ці дві професійні групи вміщують 70% формально самозайнятих. Професійна ж структура формально найманої зайнятості є більш рівномірною. Щодо професійного складу неформально найманої праці, то 75 % її концентрується у трьох професійних групах: працівники сфери торгівлі та послуг (32%); кваліфіковані робітники з інструментом (21%); найпростіші професії (22%). Неформальна ж самозайнятість найширше представлена простою некваліфікованою працею (близько 80%).

Професійний склад цілком узгоджується з галузевою структурою неформальної зайнятості. Так, 76% усієї незадекларованої самозайнятості концентрується у сільському господарстві. А у сукупності з будівництвом ці дві галузі представляють 90% такої праці. Сфера торгівлі, будівництво і промисловість є основними для неформально найманої праці. Майже 2/3 формальної самозайнятості зосереджено у сфері торгівлі. Характерною рисою формальної найманої праці є висока частка зайнятих у сферах державного управління та оборони, освіти та охорони здоров'я (30%), що пояснюється практичною неможливістю уникнути легального оформлення трудових відносин в установах, організаціях та структурах із бюджетним фінансуванням.

Неформальна зайнятість в Україні асоціюється з мікро- та малими підприємствами. Так, на підприємства з кількістю працівників до 10 осіб припадає 70% сукупного обсягу неформальної зайнятості за наймом, та майже 100% незадекларованої самозайнятості.

За формою господарювання розподіл неформальної зайнятості такий. 70% від сукупного обсягу неформальної зайнятості за наймом зосереджено у фізичних осіб – підприємців (41,3%) та на приватних, орендних, сімейних підприємствах або фермерських господарствах, оформлених як юридична особа (32%). Назагал, як показали отримані автором оцінки, на підприємства формального сектора припадає 86,7% від сукупної чисельності неформально зайнятих найманих праців-



ників, тобто у формальному секторі економіки створено переважну кількість робочих місць без належного оформлення трудових відносин та дотримання законодавства про працю.

Неформальна самозайнятість здебільшого концентрується в особистих селянських господарствах (близько 75%). Брак альтернатив зайнятості, з одного боку, та бажання сільського населення не допустити бідності і забезпечити необхідний дохід собі та своїй родині – з іншого, підштовхують мешканців сіл до самозайнятості в ОСГ, а статус останніх, відповідно до чинного законодавства, визначено таким чином, що дозволяє уникати реєстрації, обліку та контролю за їх діяльністю.

Аналізуючи поширення (рівень) неформальності серед зайнятого населення за різними соціально-демографічними ознаками, виявлено більшу варіацію у показниках неформальної самозайнятості. Так, за середнього значення 11,6% загалом по країні рівень неформальної самозайнятості становить 32% серед працівників похилого віку (60–70 років), 29,5% – серед зайнятих, які проживають у сільській місцевості, 27,3% – серед зайнятих із середньою загальною освітою, 48,2% – серед зайнятих простою некваліфікованою працею, 58,1% – серед зайнятих у сільському господарстві та 21,2% – на будівництві, 32,3% – на мікропідприємствах та 87% – на господарських одиницях неформального сектора.

Протилежний полюс представлено працівниками з повною вищою освітою (2,9%), технічними службовцями (0,2%), керівниками (0,4%) та професіоналами (0,8%), зайнятими у промисловості (1,3%), сфері інформації, телекомунікацій та бізнес-послугах (1,6%), а також у держуправлінні, освіті та охороні здоров'я (0,1%).

Отже, готовність до участі у неформальній самозайнятості частіше проявляють особи похилого віку – пенсіонери, які проживають у сільській місцевості, з низьким рівнем освіти, вони виконують просту некваліфіковану роботу (додатково див. табл. 3) у сільському господарстві та на будівництві. Серед причин, що підштовхують сільських пенсіонерів до такого типу та статусу зайнятості, – недостатній для задоволення особистих потреб розмір пенсійних виплат<sup>4</sup> та обмежені можливості працевлаштування у формальній економіці.

Таблиця 3

#### Найпоширеніші професії неформально самозайнятих

Назва професії	Частка у неформальній самозайнятості, %
9211 Найпростіші професії в сільському господарстві	74,75
7133 Штукатури	2,83
5230 Продавці, які ведуть торгівлю з лотків та на ринках	2,53
9322 Найпростіші професії в промисловості (інші, крім складальних, ручні роботи)	2,08
7129 Будівельники, ремонтники споруд та верхолази	1,65

<sup>4</sup> До прикладу, за даними моніторингового загальнонаціонального опитування дорослого населення країни, який було проведено в травні 2019 р., суб'єктивно визначений щомісячний дохід на одного члена родини, достатній для нормального життя, в 4 рази перевищує середній розмір пенсійної виплати того періоду [6, 7].



Закінчення таблиці 3

8322 Водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки	1,44
5220 Продавці в магазинах	1,37
7141 Маляри	1,17
7122 Муляри	1,03

*Примітка:* У таблиці подано професії, частка яких у неформальній самозайнятості не менше 1% (у середньому за період 2014–2019 рр.)

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Таблиця 4

#### Найпоширеніші професії неформально найманих працівників

Назва професії	Частка у неформальній зайнятості за наймом, %
5220 Продавці в магазинах	15,07
5230 Продавці, що які ведуть торгівлю з лотків та на ринках	7,47
8322 Водії автотранспортних засобів та робітники з обслуговування автотранспортної техніки	6,56
9322 Найпростіші професії в промисловості	6,00
9211 Найпростіші професії в сільському господарстві	5,94
7133 Штукатури	2,86
7122 Муляри	2,83
9333 Вантажники	2,64
5169 Працівники захисних та охоронних служб	2,45
7129 Будівельники, ремонтники споруд та верхолази	2,38
5141 Перукарі, гримери-пастижери та косметики	2,02
5122 Кухарі	1,87
9313 Найпростіші професії в житловому будівництві	1,83
7231 Механіки та монтажники моторних транспортних засобів	1,80
9132 Підсобні робітники та прибиральники в конторах, готелях та інших установах	1,71
5123 Офіціанти та буфетники	1,46
7212 Зварники та газорізальники	1,34
7141 Маляри	1,24
8331 Робітники з керування та обслуговування сільсько- та лісогосподарського устаткування	1,15
7422 Столяри	1,01

*Примітка:* у таблиці подано професії, частка яких у неформальній найманій праці не менше 1% (у середньому за період 2014–2019 рр.)

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН).

Серед неформально найманих працівників, – а тут існує найбільший потенціал стосовно легалізації, – ширше представлені молоді, неодружені чоловіки, з професійною освітою, часто зайняті не за місцем проживання, за професіями

працівників сфери торгівлі та послуг, кваліфікованих робітників з інструментом та на найпростіших роботах (додатково див. табл. 4) у торгівлі, діяльності із тимчасового розміщення й організації харчування та на будівництві.

Формальна праця за наймом акумулює переважно жінок, із високим рівнем освіти, професіоналів у сферах державного управління, освіти, охорони здоров'я та промисловості. Формально ж самозайняті частіше чоловіки з вищою освітою, які проживають у містах, керівники, чия діяльність концентрується у сферах торгівлі, а також тимчасового розміщення й організації харчування.

Звичайно представлений дескриптивний аналіз надає інформацію про зв'язок статусу та типу зайнятості з відстежуваними характеристиками індивіда. Проте такі результати є двовимірними і не зрозуміло, чи зв'язок із конкретним фактором є значимий сам по собі за інших рівних умов (*ceteris paribus*). А тому на наступному кроці, для оцінки впливу певних демографічних, поселенських та соціально-економічних характеристик індивіда на його залученість до того чи іншого типу та статусу зайнятості (формальної чи неформальної, найманої чи самостійної) в роботі використано мультиноміальну логістичну регресію (табл. 5).

Таблиця 5

**Зайнятість населення України за статусом та типом робочих місць:  
економетричний аналіз**

Змінні	Умовні ймовірності			
	Формально зайняті наймані працівники	Формальна самозайнятість	Неформально зайняті наймані працівники	Неформальна самозайнятість
<b>Стать</b> (жінка = 1; чоловік = 0)	0,0179***	-0,0213***	-0,0061*	0,0095***
<b>Вік</b>	-0,0015	0,0062***	0,0003	-0,0050***
<b>Квадрат віку</b>	0,0000*	-0,0001***	-0,0000*	0,0001***
<b>Сімейний стан</b> (одружений(а) = 1; неодружений(а), у т. ч. розведений(а), удівець/удова = 0)	0,0023	0,0109***	-0,0228***	0,0096***
<b>Місцевість проживання</b> (міська = 1; сільська = 0)	0,0209***	-0,0011	0,0160***	-0,0357***
<b>Проживання у столиці</b> (так = 1; ні = 0)	-0,0233**	-0,0260***	0,0521***	-0,0028
<b>Зайнятість за місцем проживання</b> (так = 1; ні = 0)	-0,0411***	0,0257***	-0,0540***	0,0693***
<b>Професійне заняття</b> (працівники сфери торгівлі та послуг – база)				
Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери	0,0565***	0,1289***	-0,1196***	-0,0659***
Професіонали	0,1847***	-0,0194***	-0,1231***	-0,0422***
Фахівці	0,1444***	-0,0211***	-0,0872***	-0,0361***
Технічні службовці	0,2138***	-0,0454***	-0,0973***	-0,0712***



Кваліфіковані робітники різних галузей	-0,0039	-0,0235***	-0,0007	0,0281***
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	0,0757***	-0,0262***	-0,0088	-0,0407***
Найпростіші професії	-0,1238***	-0,0422***	0,0530***	0,1130***
<b>Галузева спеціалізація</b> (оптова й роздрібна торгівля, тимчасове розміщення й організація харчування – база)				
Сільське, лісове та рибне господарства	0,0369***	-0,0667***	-0,1605***	0,1903***
Промисловість	0,2843***	-0,0824***	-0,1697***	-0,0322***
Будівництво	-0,1243***	-0,0644***	0,0561***	0,1326***
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,1543***	-0,0476***	-0,1244***	0,0178**
Інформація, телекомунікація, бізнес-послуги	0,1719***	-0,0504***	-0,1158***	-0,0057
Державне управління, освіта, охорона здоров'я	0,3817***	-0,0939***	-0,2332***	-0,0546***
Інші види діяльності	-0,1025***	-0,0238***	0,1084***	0,0179***

*Примітка:* регіон контролюється. Статистична значимість коефіцієнтів позначена таким чином: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

*Джерело:* розраховано автором за даними вибіркового обстеження населення з питань економічної активності (ОЕАН), об'єднаний масив даних за 2014–2019 рр.

За результатами економетричного аналізу, який дав змогу контролювати основні спостережувані характеристики працівників та їхніх робочих місць, можна зробити такі висновки. Чоловіки з більшою ймовірністю, ніж жінки, стають формально самозайнятими, але з меншою – формально найманими працівниками. Ризик залученості до неформальної самозайнятості у жінок вищий, ніж у чоловіків, і – навпаки – для неформальної найманої праці.

Вік може бути корисним для відкриття власної справи тією мірою, якою він дає працівникам можливість накопичити капітал та досвід. Із наближенням виходу на пенсію інвестування часу та капіталу в підприємництво може здаватися менш привабливим через скорочення часового горизонту для отримання прибутку. Таким чином, відзначаємо  $\cap$ -подібну форму зв'язку між віком та ймовірністю формальної самозайнятості, тобто молоді й літні люди рідше зайняті задекларованою підприємницькою діяльністю, тоді як у середній частині  $\cap$ -подібної кривої спостерігаємо підвищену активність. У випадку ж неформальної самозайнятості ситуація обернена.

Впливає на вибір типу та статусу зайнятості і сімейний стан індивіда. Так, шлюб збільшує ймовірність самозайнятості (як формальної, так і неформальної) і – навпаки – знижує залученість до неформального найму.

Спостерігаються значимі ефекти по осі місто/село. Зокрема, проживання у місті підвищує ймовірність найманої праці (формальної та неформальної) і знижує ймовірність неформальної самозайнятості. При цьому життя у столиці підштовхує до неформального найму і скорочує ймовірність участі у формальній зайнятості (як найманій, так і самостійній).

Зайнятість не за місцем проживання збільшує ймовірність участі у найманій праці (як формальній, так і неформальній).

Порівняно з референтною групою – працівниками сфери торгівлі та послуг – імовірність неформальної самозайнятості вища для кваліфікованих робітників різних галузей та для найпростіших професій. Останні значимо збільшують ризик і неформальної найманої праці. Ймовірність формального найму вища для керівників та менеджерів; для професіоналів та фахівців; для технічних службовців, які виконують допоміжну, переважно офісну роботу для керівників, професіоналів та фахівців; для робітників, які обслуговують різне устаткування, а нижча – у разі робіт, що не потребують професійної кваліфікації. Участь у формальній самозайнятості порівняно із професіями сфери торгівлі та послуг ширша лише для керівників.

Шанс стати неформально самозайнятим у сільському господарстві на 19 в.п. вищий, ніж аналогічний шанс у торгівлі, у будівництві – на 13 в.п. Участь у неформальній найманій праці більша знову ж таки у будівництві, а також у домашніх господарствах окремих громадян. Щодо галузевого профілю формально найманої зайнятості, то, порівняно із торгівлею, остання більш поширена у сферах держуправління та оборони, освіти, охорони здоров'я, промисловості, транспорту, а також інформації та телекомунікацій. Формальна ж самозайнятість у всіх зазначених галузях менш імовірна, порівняно з референтною групою.

Неформальна зайнятість призводить до значних як соціальних, так і економічних втрат. Зокрема, автором у роботі [8] було показано, що реалокція працівників у неформальний сегмент зайнятості не сприяє зростанню продуктивності праці, а відтак – і зростанню економіки країни.

Наявність доволі значного масиву неформальної зайнятості в Україні серед іншого може бути свідченням "провалів" у інституційній системі, які перешкоджають створенню формальних робочих місць і спрямовують цей процес у неформальність.

Одним із таких інститутів, який впливає на ринок праці загалом і динаміку неформальних трудових відносин зокрема, є трудове законодавство. Кожна економіка світу має свою систему законів та правил, що опосередковує відносини між працівниками, роботодавцями, профспілками та урядом. З одного боку, регулювання ринку праці захищає працівників від експлуатації, дискримінації при наймі чи несправедливого звільнення, забезпечує певний рівень передбачуваності трудових договорів (контрактів); з іншого боку, як засвідчують результати різноманітних емпіричних досліджень, ринки праці можуть працювати неефективно, якщо вони надмірно регульовані, що у свою чергу призводить до втрати продуктивності праці та зайнятості [9–16].

Умовно всі існуючі методи щодо кількісного вимірювання жорсткості (гнучкості) регулювання трудових відносин можна поділити на три групи [17]. У межах цього дослідження інтерес представляє та група, методи якої передбачають бальну оцінку прямих і непрямих (процедурних) витрат роботодавців, пов'язаних із дотриманням трудового законодавства та подальше агрегування



отриманих показників у інтегральний індекс. Зокрема, в такий спосіб розраховуються індекс законодавчого захисту зайнятості ОЕСР (*employment protection legislation, EPL*) та індекс жорсткості (гнучкості) зайнятості (*employment rigidity / flexibility index*) Світового банку.

У роботі [18] було описано основні елементи індексу законодавчого захисту зайнятості та представлено його оцінки для України, реалізовані автором за методологією ОЕСР. Зараз детальніше зупинимося на індексі жорсткості (гнучкості) зайнятості (*employment rigidity / flexibility index*), який з 2004 р. розраховувався експертами Світового банку в рамках оцінки різних умов ведення бізнесу (*Doing Business*) для більш ніж 180 країн світу.

Методика, яку покладено в основу розрахунку цього показника, була запропонована J. Botero та ін. [19] і дещо підкоригована експертами Світового банку. Необхідні дані збираються за допомогою анкетування юристів і державних службовців у кожній країні, а також огляду законодавчих та інших нормативно-правових актів про працю, що дозволяє сподіватися на точнішу інтерпретацію законодавства про захист зайнятості, ніж коли цим займаються виключно експерти міжнародних організацій.

Щоб забезпечити зіставність даних між різними країнами, відповіді на запитання анкети надаються стосовно певного визначеного працівника та бізнесу. Так, актуальним є припущення, що йдеться про касира у супермаркеті чи продовольчому магазині, віком 19 років, з однорічним стажем роботи, який є штатним працівником із повною зайнятістю та не є членом профспілки, якщо членство не обов'язкове. Підприємство, на якому він працює, – це товариство з обмеженою відповідальністю, що веде свою діяльність у найбільшому місті країни; налічує 60 працівників; підпадає під дію колективних угод, якщо такі угоди охоплюють понад 50% сектора роздрібної торгівлі харчовими продуктами і застосовуються навіть до компаній, які не є їх учасниками; повністю дотримується законодавства, але не надає своїм працівникам гарантій та пільг понад ті, що закріплені законами або колективними договорами.

Треба зауважити, що Світовий банк оцінював країни за регулюванням ринку праці у своїх звітах "Doing Business" до 2012 р., після чого індекс жорсткості (гнучкості) зайнятості було виключено із виміру загальних умов ведення бізнесу. Проте дані щодо регулювання трудових відносин збираються на щорічній основі й нині. Власне їх використання, а також застосування методології Світового банку дало автору змогу оцінити індекс гнучкості зайнятості для України та решти 189 країн світу, в т.ч. країн ЄС та ОЕСР, для порівняння рівня втручання держав на ринки праці, виявлення ефектів регуляторного впливу на функціонування останніх, зокрема на поширення неформальних трудових відносин, а також виявлення основних недоліків національного трудового законодавства, усунення яких могло би сприяти зниженню масштабів неформальної зайнятості в Україні.

Отже, індекс гнучкості зайнятості вимірює чотири групи показників (субіндексів), які охоплюють ключові етапи трудового процесу: найм, робочий час та скорочення штату працівників (правила та вартість). Усі субіндекси оцінюються

за наборами специфічних етапу регулювання індикаторів (табл. 6) і приймають значення від 0 до 100, де 100 відповідає максимальній гнучкості правил.

*Таблиця 6*
**Індекс гнучкості зайнятості\*: компоненти**

Субіндекси	Індикатори
Найм працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Чи заборонене використання строкових трудових договорів для виконання постійних завдань;</li> <li>— максимальна сукупна тривалість строкових трудових договорів;</li> <li>— тривалість випробувального терміну (у місяцях) для постійних працівників;</li> <li>— відношення мінімальної заробітної плати до середньої доданої вартості на одного працівника</li> </ul>
Робочий час	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Максимальна кількість робочих днів, дозволених на тиждень;</li> <li>— премія за нічну роботу (у відсотках до погодинної оплати);</li> <li>— премія за роботу у щотижневі вихідні дні (у відсотках до погодинної оплати);</li> <li>— премія за понаднормову роботу (у відсотках до погодинної оплати);</li> <li>— чи існують обмеження на нічну роботу;</li> <li>— чи існують обмеження на роботу у щотижневі вихідні дні;</li> <li>— чи існують обмеження на понаднормову роботу;</li> <li>— середня тривалість (у робочих днях) оплачуваної щорічної відпустки для працівників зі стажем роботи 1,5 та 10 років</li> </ul>
Скорочення штату працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Чи дозволено вважати надлишок працівників підставою для їхнього звільнення;</li> <li>— чи зобов'язаний роботодавець повідомити третю сторону (наприклад, державне відомство), щоб звільнити одного зайвого працівника;</li> <li>— чи зобов'язаний роботодавець повідомити третю сторону, щоб звільнити групу з дев'яти зайвих працівників;</li> <li>— чи зобов'язаний роботодавець отримувати дозвіл третьої сторони, щоб звільнити одного зайвого працівника;</li> <li>— чи зобов'язаний роботодавець отримувати дозвіл третьої сторони, щоб звільнити групу з дев'яти зайвих працівників;</li> <li>— чи вимагає закон від роботодавця перевести працівника на іншу роботу або забезпечити його перепідготовку, перш ніж звільнити за скороченням штату;</li> <li>— чи діють правила пріоритетності в разі звільнення за скороченням штату;</li> <li>— чи діють правила пріоритетності в разі повторного прийняття на роботу після звільнення</li> </ul>
Вартість скорочення штату працівників	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Середній період повідомлення про звільнення за скороченням штату працівника зі стажем роботи 1,5 та 10 років (у тижнях заробітної плати);</li> <li>— середній розмір вихідної допомоги при звільненні за скороченням штату працівника зі стажем роботи 1,5 та 10 років (у тижнях заробітної плати);</li> <li>— чи можуть працівники скористатися захистом від безробіття після року роботи</li> </ul>

\* Індекс гнучкості зайнятості розраховується як середнє цих чотирьох складових.

*Джерело:* складено автором за даними Doing Business. Methodology.

Як можна побачити (рис. 2), загалом Україна має менш гнучке, ніж у середньому за країнами ЄС та ОЕСР, регулювання ринку праці. Така ситуація зумовлена складнішими (ніж у середньому серед перелічених країн) правилами найму та скорочення штату працівників. Тоді як регулювання робочого часу характеризується більшою гнучкістю та на рівні середніх значень (серед країн ЄС та ОЕСР) перебувають затрати на скорочення штату (рис. 3).



Зіткнувшись із жорсткими законами про захист зайнятості, компанії втрачають свободу ефективно вести бізнес, ефективно реагувати на ринкові та індивідуальні зміни. Як результат, вони знаходять альтернативні способи задоволення потреб своєї діяльності, часто наймаючи працівників неформально.

Так, встановлено зв'язок між рівнем гнучкості регулювання ринку праці в країні та масштабами поширення неформальної зайнятості серед її населення (рис. 4). В економіках із гнучким регулюванням, як правило, неформальна зайнятість менша.

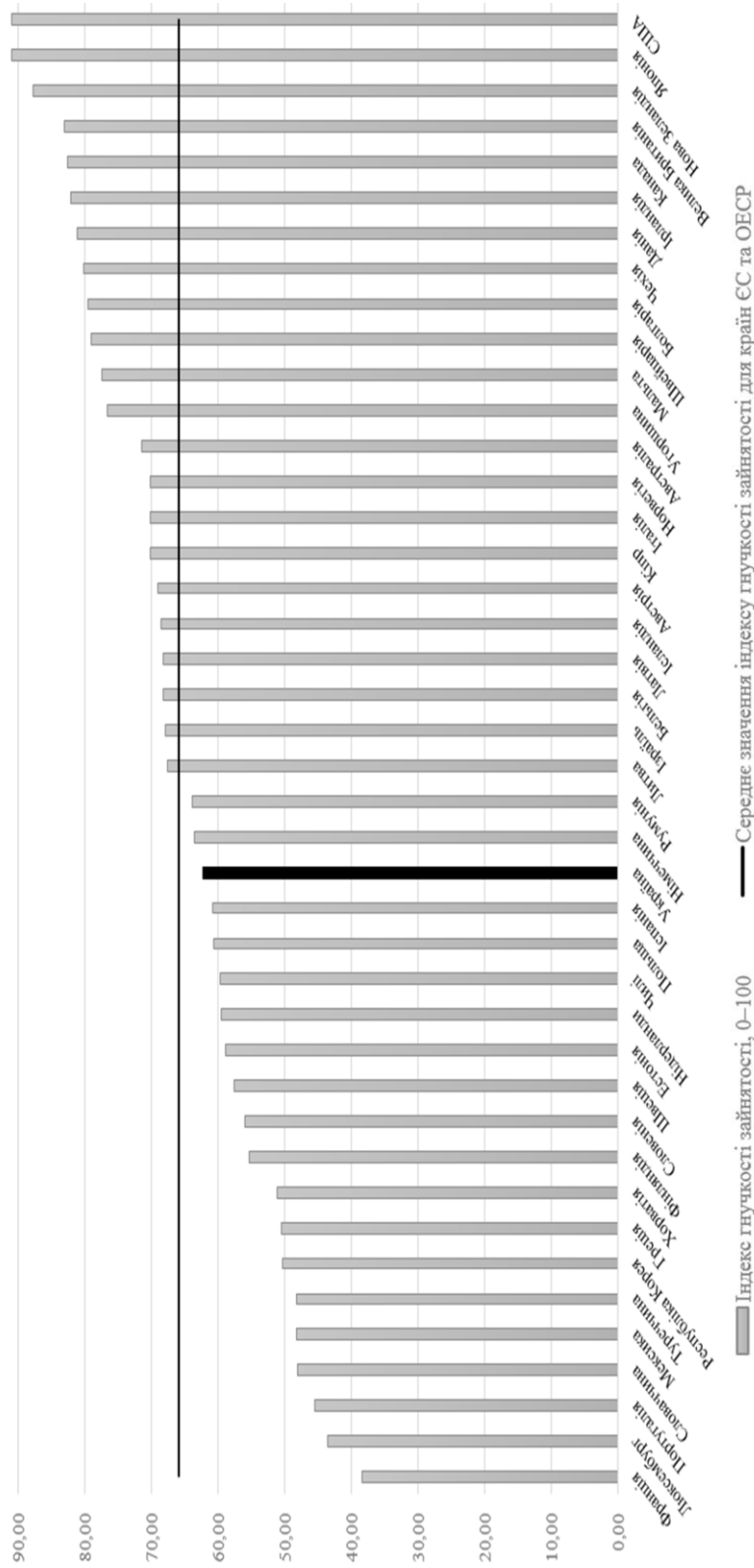
Як зазначалося вище, менша гнучкість зайнятості в Україні зумовлена складнішими правилами найму працівників. Зокрема, через заборону використання строкових трудових договорів для постійних завдань. За даними Doing Business 2020, останні заборонені лише в 65<sup>5</sup> із 190 країн світу й Україна серед них.

Разом із тим право використання строкових трудових контрактів збільшує гнучкість ринку праці та відповідає його сучасним потребам, розширюючи можливості роботодавців залучати необхідну їм робочу силу та можливості працівників обирати роботу, що найкраще відповідає їхнім навичкам та інтересам [21]. Гнучке регулювання строкової зайнятості дозволяє роботодавцям ефективно реагувати на зміни економічних умов. Безробітним або особам, які не мають постійної роботи, гнучкість при укладанні строкових трудових договорів допомагає швидше отримати роботу, а отже – забезпечує пряме джерело доходу та практичний досвід [22, 23]. Вагоме значення договори на визначений термін мають і для підвищення зайнятості молоді. Строге ж регулювання строкових трудових договорів – у випадку, коли вони відповідають інтересам працівника, – змушує останніх працювати неформально, тим самим підвищуючи рівень неформальної зайнятості [24], а в результаті не лише недоотримують бюджетні надходження, а й страждає сам працівник, оскільки не має належного захисту.

Мінімальна заробітна плата є важливим інструментом регулювання зайнятості, але її вплив на ринок праці сильно залежить від рівня, на якому вона встановлена, і від її інфорсменту. Слід пам'ятати, що необґрунтоване підвищення мінімальної заробітної плати на основі виключно політичної волі, а не реальних економічних передумов, може мати негативні наслідки на гнучкість найму працівників. Якщо мінімальна заробітна плата висока, то підприємства не хочуть наймати працівників з малим досвідом роботи, із зайнятості витісняється низькокваліфікована робоча сила, зазнає дискримінації молодь та інші соціально вразливі групи [25–28]. Ініціативи необґрунтованого підвищення мінімальної заробітної плати можуть негативно відобразитися на офіційній зайнятості в галузях з відносно низькою середньою заробітною платою, а також на формальній зайнятості молоді та у сільській місцевості [29].

<sup>5</sup> Із них 13 країн ЄС та ОЕСР: Хорватія, Естонія, Фінляндія, Франція, Греція, Латвія, Люксембург, Мексика, Португалія, Румунія, Словенія, Іспанія, Туреччина.

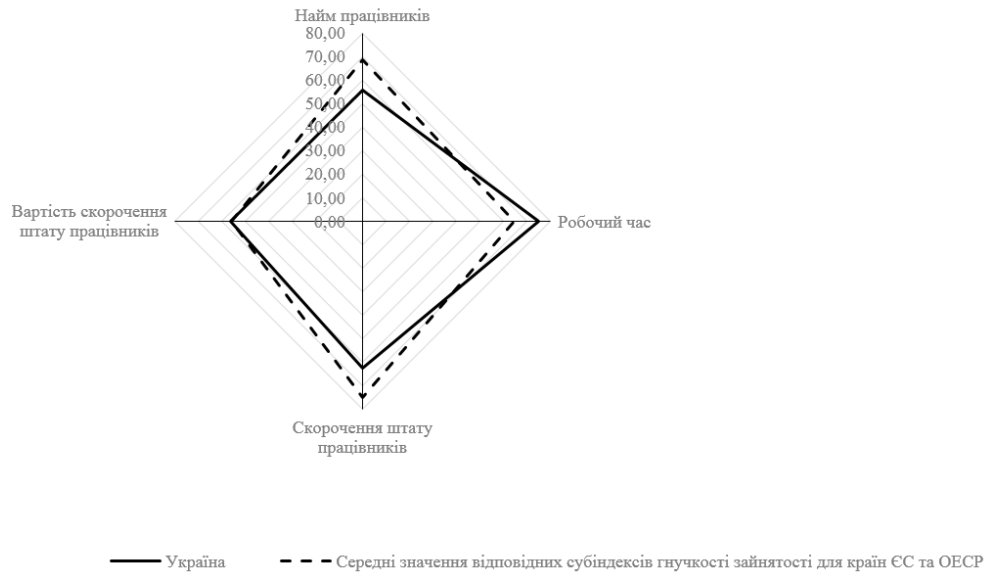




**Рис. 2. Індекс гнучкості зайнятості\* для України та країн ЄС і ОЕСР**

\* Вищий показник свідчить про більшу гнучкість регулювання трудових відносин, при цьому 100 є найвищим можливим балом.  
 Джерело: розраховано автором за даними Doing Business 2020<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Дані Doing Business 2020 актуальні станом на 1 травня 2019 р. [20]. Уже в наступному звіті слід очікувати зміни в аналізованих індикаторах – як відображення реформ у сфері регулювання трудових відносин під впливом пандемії COVID-19 та посиленої нею глобальної соціально-економічної кризи.



**Рис. 3. Покомпонентний рівень гнучкості зайнятості\* для України та країн ЄС і ОЕСР**

\* Вищий показник свідчить про більшу гнучкість регулювання трудових відносин, при цьому 100 є найвищим можливим балом.

Джерело: розраховано автором за даними Doing Business 2020.

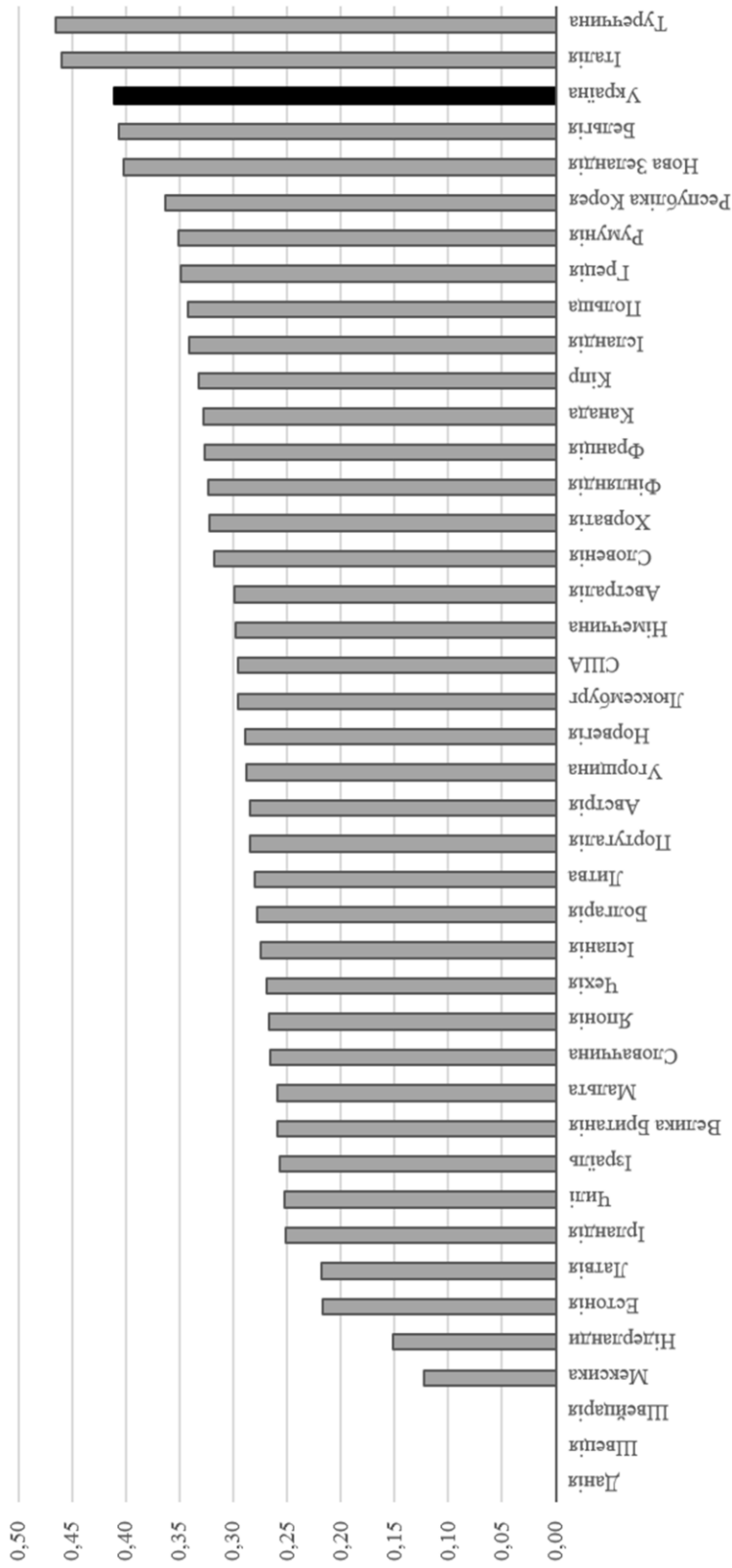


**Рис. 4. Зв'язок гнучкості регулювання трудових відносин та рівня неформальної зайнятості на ринку праці**

\* На рисунку представлено середні значення показників за 2016–2018 рр. Вибірка включає 47 країн. Зв'язок статистично значимий на рівні 1%. ВВП на душу населення контролюється. Вищий індекс свідчить про більшу гнучкість регулювання трудових відносин, при цьому 100 є найвищим можливим балом.

Джерело: розраховано автором за даними Світового банку.

За даними Doing Business 2020, в Україні, порівняно з країнами ЄС та ОЕСР, доволі висока мінімальна заробітна плата по відношенню до продуктивності праці (рис. 5).



**Рис. 5. Відношення мінімальної заробітної плати до середньої доданої вартості на одного працівника в Україні та країнах ЄС і ОЕСР**

Джерело: розраховано автором за даними Doing Business 2020.



За останні три роки (01.01.2018 – 01.01.2020 рр.) у країні мінімальна заробітна плата зростала трічі. І ось у кризовому 2020 р., за дорученням Президента, уряд знову її підвищив – з 4723 грн до 5000 грн (01.09.2020 р.). Проте й надалі пропонується зростання мінімальної заробітної плати – до 6 тис. грн у січні 2021 р. та до 6,5 тис. грн у липні 2021 р., тобто йдеться про середньорічний приріст у 2021 р. на 30%.

Зазвичай у світі мінімальну зарплату підвищують, якщо зростає продуктивність праці. Та урядовий прогноз економічного і соціального розвитку України на 2021–2023 роки свідчить про те, що у середньостроковій перспективі зростання продуктивності праці очікується мляве – у середньому на рівні 3,5% (у 2021 р. – 4,4%) [30, с. 56]. Не було відчутного зростання продуктивності й у попередні роки (середнє значення за період 2017–2019 рр. 2,4%) [30, с. 3, 56]. А тому політично зумовлене стрімке зростання мінімальної заробітної плати, як це планується урядом України, має ризик збільшення неформальної зайнятості в країні.

Менша, ніж у середньому за країнами ЄС та ОЕСР, гнучкість зайнятості в Україні зумовлена не лише складнішими правилами найму працівників, а й більш зарегульованою процедурою скорочення штату (див. рис. 3). Серед законодавчих норм, які обтяжують українському роботодавцю коригування чисельності персоналу через зміну економічних умов, – обов'язок розглянути можливість переведення працівника на іншу роботу, перш ніж звільнити, та правила переважного права (пріоритетності) як на залишення на роботі у разі звільнення за скороченням штату, так і на укладання трудового договору в разі повторного прийняття на роботу. В трудовому ж законодавстві країн ЄС та ОЕСР подібні застереження здебільшого або відсутні, або стосуються одного-двох із цих пунктів<sup>6</sup>. Загалом ці правила покликані посилити захист зайнятості, але компроміс полягає в тому, що роботодавці можуть неохоче наймати працівників, якщо обмеження перешкоджають звільненню в майбутньому через зміну економічних умов. Також треба розуміти, що, дотримуючись списку пріоритетів при звільненні, роботодавець часом може не мати іншого виходу, ніж залишити на роботі захищених осіб і дозволити піти кращим фахівцям. Жорсткі правила звільнення можуть суттєво вплинути й на рішення роботодавця щодо оформлення трудових відносин, і зрештою вони мають негативний вплив на зростання продуктивності праці, особливо у галузях, де з більшою ймовірністю матимуть обмежувальний характер [31]. Гнучке ж регулювання питань, пов'язаних зі звільненням, як показують дослідження, стимулює легальну зайнятість та знижує незадекларовану роботу [32].

Отже, дескриптивний аналіз та багатовимірне моделювання дали змогу виявити ряд визначальних факторів залученості індивіда до неформальної зайнятості. Вони включають вік, стать, сімейний стан, рівень освіти, місце проживання та роботи, сферу діяльності. Отримані результати показали, що профілі виділених у

<sup>6</sup> Серед аналізованих країн ЄС та ОЕСР лише трудове законодавство Франції, Італії, Норвегії та Швеції містить усі ці норми.

дослідженні груп зайнятих не співпадають. До прикладу, неформально наймані працівники наймолодші, а самозайняті – найстарші. Неформально зайняті різко контрастують із формально зайнятими за рівнем освіти. Різняться у них і сфери прикладання праці: неформально наймані з більшою ймовірністю трудяться на будівництві, в торгівлі та готельно-ресторанній сфері, тоді як формально наймані – у бюджетній сфері (державне управління, освіта, охорона здоров'я) та промисловості. Неформально самозайняті найчастіше обирають сільське господарство, а зареєстровані підприємці – торгівлю. З точки зору розроблення політики переходу до формальності важливо усвідомлювати різницю в характеристиках і потребах неформально зайнятих та вдаватися до цілеспрямованих заходів на основі емпіричних висновків.

У контексті обґрунтування напрямів, що сприятимуть зниженню рівня неформальності та підтримці переходу до належно оформлених трудових відносин, у статті розглянуто залежність неформальної зайнятості від функціонування інститутів ринку праці, зокрема, взаємозв'язок із законодавством про працю. Базуючись на оцінках гнучкості регулювання ринку праці та їхньому аналізі, виявлено "вузькі місця" у нормативно-правовому забезпеченні, що можуть призводити до зростання неформальної зайнятості. Серед них – ускладнені правила найму працівників та зарегульована процедура скорочення штату. Звідси рішення щодо формування інституційних умов зниження неформальності, зокрема легалізації найманої праці, можуть стосуватися лібералізації строкової зайнятості, оптимізації правил скорочення штату працівників, а також мінімальної заробітної плати як важливого інструменту регулювання зайнятості та її підвищення, що обґрунтоване збільшенням продуктивності праці.

### References

1. Hart, K. (1973). Informal Income Opportunities and Urban Employment in Ghana. *The Journal of Modern African Studies*, 11: 1, 61-89. <https://doi.org/10.1017/S0022278X00008089>
2. Resolution concerning the International Classification of Status in Employment. (1993). The Fifteenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS). Retrieved from [https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087562/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087562/lang--en/index.htm)
3. Guidelines concerning a Statistical Definition of Informal Employment. (2003). The Seventeenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS). Retrieved from: [http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS\\_087622/lang--en/index.htm](http://ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/guidelines-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_087622/lang--en/index.htm)
4. The order of the State Statistics Service of Ukraine "On approval of Methodological Provisions for Determining Informal Employment" of January 23, 2013 № 16. Retrieved from: [http://www.ukrstat.gov.ua/metod\\_polog/metod\\_doc/2013/16/16\\_2013.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/metod_polog/metod_doc/2013/16/16_2013.htm) [in Ukrainian].
5. Bogatyrenko, Z.S. (2007). International Labour Organization. Conventions, Documents, Materials. Moscow: Delo i Servis [in Russian].
6. Balakirieva, O.M., Dmytruk, D.A. (2019). Socio-Economic Assessments and Sentiments of Ukrainian Population between the Presidential and Parliamentary Elections in 2019. *Ukr. socium – Ukrainian Society*, 2(69), 111-126. <https://doi.org/10.15407/socium2019.02.111> [in Ukrainian].



7. Data on the average pension payment. Pension Fund of Ukraine. Retrieved from <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/dani-pro-serednij-rozmir-pensijnoyi-vyplaty/> [in Ukrainian].
8. Yuryk, Ya.I. (2018). Shift – Share Analysis: Decomposition of Growth Rates of Aggregate Labor Productivity in Ukraine. In I.L. Petrova & V.V. Blyzniuk (Eds.), *The Ukrainian Labor Market: Imperatives and Opportunities for Change* (pp. 84-94). Kyiv: NAS of Ukraine, Institute for Economics and Forecasting, National Academy of Sciences of Ukraine [in Ukrainian].
9. Feldmann, H. (2005). Labour Market Institutions and Labour Market Performance in Transition Countries. *Post-Communist Economies*, 17: 1, 47-82. <https://doi.org/10.1080/14631370500052720>
10. Heckman, J., Pagés, C. (2000). The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets. *NBER Working Paper*, 7773. <https://doi.org/10.3386/w7773>
11. Heckman, J., Pagés, C. (2003). Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean. *NBER Working Paper*, 10129. <https://doi.org/10.3386/w10129>
12. Nicoletti, G., Scarpetta, S., Boylaud, O. (2000). Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation. *OECD Economics Department Working Paper*, 226. <https://doi.org/10.2139/ssrn.201668>
13. Scarpetta, S. (1996). Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study. *OECD Economic Studies*, 26, 43-98.
14. Djankov, S., Ramalho, R. (2009). Employment Laws in Developing Countries. *Journal of Comparative Economics*, 37: 1, 3-13. <https://doi.org/10.1016/j.jce.2008.10.003>
15. Cournède, B., Denk, O., Garda, P., Hoeller, P. (2016). Enhancing Economic Flexibility: What is in it for Workers? *OECD Economic Policy Papers*, 19.
16. Cournède, B., Denk, O., Garda, P. (2016). Effects of Flexibility-Enhancing Reforms on Employment Transitions. *OECD Economics Department Working Papers*, 1348.
17. Mironenko, O. N. (2009). The Impact of Employment Protection Legislation on Employment and Unemployment: The Experience of Cross-Country Comparisons. *Jekonomicheskij zhurnal VshJe – HSE Economic Journal*, 4, 575-595 [in Russian].
18. Yuryk, Ya.I. (2015). Assessment and Comparative Analysis of the Severity of Ukraine's Legislation on Employment Protection. *Ekon. Prognozuvannâ – Economy and Forecasting*, 1, 23-39. <https://doi.org/10.15407/eip2015.01.023> [in Ukrainian].
19. Botero, J., Djankov, S., La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A. (2004). The Regulation of Labor. *Quarterly Journal of Economics*, 119 (4), 1339-1382. <https://doi.org/10.1162/0033553042476215>
20. World Bank (2020). *Doing Business*. Washington, DC: World Bank.
21. European Commission (2010). *Report Employment in Europe*. Chapter 3.
22. Gangl, M. (2003). The Only Way is Up? Employment Protection and Job Mobility among Recent Entrants to European Labour Markets. *European Sociological Review*, 19: 5, 429-449. <https://doi.org/10.1093/esr/19.5.429>
23. Booth, A.L., Francesconi, M., Frank, J. (2002). Temporary Jobs: Stepping Stones or Dead Ends? *The Economic Journal*, 112: 480, 189-213. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.00043>
24. Betcherman, G. (2002). Employment Regulation: Rules for Hiring and Termination. *World Bank Employment Policy Primer*, 1.
25. Jardim, E., Long, M.C., Plotnick, R., et al. (2017). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *NBER Working Paper*, 23532. <https://doi.org/10.3386/w23532>



26. Kreiner, C.T., Reck, D., Skov, P.E. (2017). Do Lower Minimum Wages for Young Workers Raise their Employment? Evidence from a Danish Discontinuity. *CEPR unpublished paper*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3255446>
27. Neumark, D. (2014). Employment Effects of Minimum Wages. *IZA World of Labor*. <https://doi.org/10.15185/izawol.6>
28. Lordan, G., Neumark, D. (2017). People versus Machines: The Impact of Minimum Wages on Automatable Jobs. *NBER Working Paper Series*, Working Paper 23667. Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w23667>; <https://doi.org/10.3386/w23667>
29. Goraus-Tanska, K., Lewandowski, P. (2016). Minimum Wage Violation in Central and Eastern Europe. Retrieved from <https://ideas.repec.org/p/iza/izadps/dp10098.html>
30. The Forecast of Economic and Social Development of Ukraine for 2021-2023 years. Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=98c3a695-56bb-42ba-b651-60ce1f899654&title=PrognozEkonomichnogoISotsialnogoRozvitkuUkrainiNa2021-2023-Roki>
31. Kuddo, A., Robalino, D., Weber, M. (2015). Balancing Regulations to Promote Jobs: From Employment Contracts to Unemployment Benefits. Retrieved from <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2015/12/09/the-right-mix-of-labor-regulations-can-protect-workers-while-maintaining-incentives-to-create-jobs-says-new-wbgilo-report>
32. Loayza, N.V., Oviedo, A.M., Serven, L. (2005). The Impact of Regulation on Growth and Informality: Cross-Country Evidence. Policy, Research Working Paper. Nr. WPS 3623. World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-3623>

Надійшла до редакції 12.11.2020 р.

Прорецензовано 04.12.2020 р.

Підписано до друку 29.12.2020 р.

**Yaryna Yuryk<sup>7</sup>**

## **INFORMAL EMPLOYMENT IN UKRAINE AND FORMATION OF INSTITUTIONAL CONDITIONS OF ITS MINIMIZATION**

*The article presents the results of the study on the structure and scale of spread of informal employment in Ukrainian labor market. Based on the analysis of the received estimates, the author makes a social and economic profile of the average worker involved in informal labor relations. The peculiarity of the study is that all estimates are considered separately for hired labor and self-employment, which allows to identify the internal heterogeneity of the structure of informal employment in Ukraine.*

---

<sup>7</sup> Yuryk, Yaryna Ivanivna – PhD in Economics, Senior Researcher, State Institution "Institute for Economics and Forecasting, NAS of Ukraine" (26, Panasas Myrnoho St., Kyiv, 01011, Ukraine), e-mail: yarina79@ukr.net



*According to the results of the econometric modeling, the main socio-economic, demographic, settlement, professional and sectoral factors that determine the involvement of the individual in informal employment in Ukraine are identified.*

*Described the basics of legal regulation of labor relations as a formal institution influencing the dynamics of informal employment. Established the relationship between the level of flexibility in the regulation of the labor market in the country and the extent of informal employment among its population. It has been shown that in economies with flexible regulation, as a rule, informal employment is lower.*

*Based on assessments and analysis of the flexibility of labor market regulation in Ukraine by such components as hiring, working hours and staff reductions (rules and costs), bottlenecks in the national legislation have been identified that can cause increased informal employment, which in turn helped determine the main institutional conditions for its minimization.*

**Keywords:** *informal employment, employees, self-employment, microdeterminants, flexibility of labor market regulation*