

УДК 316.344

## ВПЛИВ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НА СОЦІАЛЬНУ СТРАТИФІКАЦІЮ СУСПІЛЬСТВА

Касьмін Денис Сергійович к.е.н., доцент, ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків, Україна

**Анотація** — розглянуто взаємозв'язок між неформальною зайнятістю і самооцінками соціального становища працівників на ринку праці. Представлено особливості взаємозв'язку соціальної стратифікації та сегментування ринку праці.

**Ключові слова** — неформальна зайнятість, соціальна стратифікація, кваліфікація, ринок праці.

Динамізм соціально-економічних процесів розвитку суспільства спричиняє перехід від економічної конкуренції на товарних та ресурсних ринках, до створення сприятливих умов життя людей і суспільства. Обумовлені трансформаційні процеси вступають у конфлікт із тенденціями росту добробуту та подоланням межі бідності у суспільстві, які являють собою показниками високого рівня соціального і економічного добробуту населення та держави. Особливості соціальної нерівності населення, які визначають інтегрованість суспільства і певні позитивні тенденції дає соціальна стратифікація.

Устрій суспільства завжди представляв особливий інтерес для дослідників різних сфер науки. Такі питання як виникнення соціальної ієрархії, підстави та порядок розташування різних соціальних груп в ній, різні аспекти прояву соціальної нерівності, процеси мобільності між різними соціальними групами залишаються актуальними і сьогодні. Але не менш значущими є питання впливу неформальної зайнятості на самооцінку положення працівника в соціальній ієрархії. Це пояснюється тим, що основний дослідницький інтерес може бути зосереджений або на становищі на ринку праці, або на положенні в структурі суспільства. При цьому роль професії і визначенні положення інди-

віда в соціальній ієрархії завжди залишалася ключовим питанням.

Проблемами соціальної стратифікації та різних її аспектів займалися такі українські дослідники, як С. Макеєв, Є. Головаха, О. Куценко, Е. Лібанової та ін. Серед закордонних дослідників слід виділити таких, як: Д. Гордон, Дж. Голдторп, Г. Газенбум, П. Дерінгер, У. Мелоні, Г. Филдс та ін.

Вплив професії індивіда і особливостей його зайнятості на стиль життя, базові цінності і особливості сприйняття є одним з актуальних напрямів дослідження в межах соціології праці і економіки праці [1, с. 320].

Дослідження представників різних професій дозволили стійко закріпитися в судженнях вчених, що професія - основна соціальна роль індивіда, яка детермінує то, як саме він буде грати всі інші ролі. Професія і особливості зайнятості будуть впливати і на соціальне становище індивіда, а також на особливості сприйняття цього положення в системі соціальної нерівності. У свою чергу, в фокусі вивчення соціальної стратифікації, знаходиться не стільки положення на ринку праці, скільки становище в структурі суспільства.

Формальний або неформальний характер зайнятості безпосередньо не згадується серед ключових параметрів соціальної нерівності зазначених вченими [1, 2]. Але в якості одного з можливих типів контракту розглядається самозайнятість. Дослідники припускають, що такий контракт буде асоціюватися з уразливими умовами праці і відсутністю регулярного заробітку, тим самим, відносячи індивіда до нижчих позицій соціального стану. Крім цього, відмінності між формальним і неформальним типами зайнятості повинні будуть проявлятися в умовах праці, тим самим, сприяючи диференціації соціального становища.

С точки зору авторського колективу [3] висока винагорода, необхідна для того, щоб стимулювати членів суспільства займати найбільш важливі, функціональні позиції. У всіх суспільствах одні види діяльності вважаються більш важливими, ніж інші, нерівність є природним станом, і в процвітаючому суспільстві самі талановиті та здібні повинні виконувати найбільш важливі функції і отримувати відповідну соціальну винагороду. Таким чином всі люди в суспільстві ранжуються за рівнем свого доходу, і найбільш успішні з фінансової точки зору члени суспільства процвітають і по всіх інших характеристиках, що впливає на соціальний стан. Люди з низькими доходами є аутсайдерами і за усіма іншими факторами нерівності (рівнем людського капіталу і освіти, умов праці).

Якщо виходити з того, що неформальна зайнятість переважно пов'язана з низьким рівнем кваліфікації і освіти, то вільному переміщенню представників неформальної зайнятості в формальну зайнятість може перешкоджати тільки відсутність необхідної для просування кваліфікації. Тим часом, канали отримання цієї кваліфікації відкриті і відомі. Потрапляння в стан неформальності і саме перебування в ньому не повинно супроводжуватися помітним погіршенням оцінок власного статусу, тому що не розглядається як вимушене і остаточне.

Слід зазначити, що як формальна зайнятість, так і неформальна зайнятість буде мати принципове значення для формування самооцінок статусу людини. Неформальна зайнятість, переважно пов'язана з невисокою продуктивністю праці і низькою ефективністю, традиційно розглядається в якості однієї з причин бідності. Відомо і те, що певні професії пов'язані з більшою ймовірністю неформальної зайнятості, ніж інші. Неформальність, може бути однією з тих характеристик зайнятості, які визначають особливості відбору та самовідбору в зайнятість, а також соціалізації в колі колег, що призводять, в свою чергу, до виробництва подібних практик поведінки і оцінки у суспільстві [4].

Сегментування ринку праці в контексті неформальної зайнятості становить уявлення

про те, що на ринку праці існують штучно підтримувані і стійко відтворюються бар'єри між робочими місцями. Причинами сегментації можуть бути різні інституційні та ринкові процеси, в результаті яких люди зі схожим життєвим досвідом, кваліфікацією і навичками займають неоднакові робочі місця.

Проте, існують низькоякісні робочі місця, пов'язані з низькою зарплатою і поганими умовами роботи. Їх займають вимушено ті, хто не може потрапити в інший сегмент зайнятості, який передбачає кращі умови праці, гарантії зайнятості і високу оплату. В контексті неформальної зайнятості сегментація буде виражатися в замиканні неформальних працівників в несприятливому сегменті, який характеризується більш низькими ставками заробітної плати, що не відповідають їх продуктивності праці, поганими умовами праці та незахищеною зайнятістю.

Таким чином, буде відбуватися негативний відбір - на робочі місця де будуть концентруватися низькооплачувані працівники з низькими самооцінками соціального становища.

### Список використаної літератури

1. Agarwala R. An Economic Sociology of Informal Work: the case of India. *Research in the Sociology of Work*. – 2009. Vol.18. – P. 315–342
2. Bernabe S. Informal Employment in Countries in Transition: A conceptual framework. *Center for Analysis of Social Exclusion Paper 56*. London School of Economics, 2002. – 64 p.
3. Захарченко В. І. Інноваційний менеджмент в умовах трансформаційної економіки: монографія / В. І. Захарченко, Н. М. Корсікова, М. М. Меркулов. – К.: ЦУЛ, 2012. – 448 с.
4. Руженський М. М. Трансформація інститутів соціального захисту населення в транзитивній економіці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.00.01 – економічна теорія та історія економіки / М. М. Руженський. – К.: Б.в., 2016 – 34 с.

Автор

**Касьмін Денис Сергійович**, доцент кафедри економіки та соціальних наук, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця (kasmin.denys@gmail.com)

Тези доповіді надійшли 27 січня 2019 року.

Опубліковано в авторській редакції.