

УДК 331.5:005.1:332.1

РЕГУЛЮВАННЯ ВТОРИННОЇ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ

Качан Г.М.

Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана

Стаття спрямована на вивчення проблем управління та регулювання вторинної зайнятості. У статті розглянуті основні принципи державної політики України в області сприяння зайнятості, етапи управління та програми регулювання вторинної зайнятості. Робиться висновок про систему управління вторинної зайнятості.

Ключові слова: ринок праці, вторинна зайнятість, управління зайнятістю, державна політика зайнятості, регулювання вторинної зайнятості.

Постановка проблеми. Ефективна зайнятість, притаманна справедливому демократичному суспільству, передбачає надання суспільством усьому працездатному населенню можливості займатися суспільно корисною працею, на основі якої здійснюється індивідуальне (у межах сім'ї) та колективне (з участю фірм, компаній, держави) відтворення робочої сили і задоволення потреб; саме така зайнятість дозволяє кожному бажаному реалізувати свої сутнісні сили у процесі праці, а також є надійним чинником соціального захисту [1, с. 50]. Неможливо досягти стабільності економіки без забезпечення ефективної зайнятості і скорочення рівня безробіття.

У наші дні в сфері праці та зайнятості відбулися істотні зміни: у багатьох людей змінився соціальний статус, порушилися звичні інтереси і цінності, став простежуватися обмежений попит на працю і як наслідок – з'явилася безробіття. У той же час після спостерегалась поява такого феномена як вторинна зайнятість населення, що при високому рівні безробіття можна розглядати, з одного боку, як парадоксальне явище, як відповідну реакцію на ситуацію нестабільності в суспільстві, з іншого, як негідну оплату за гідну працю за основним місцем роботи.

В даному контексті актуальним стає звернення до дослідження такого явища як вторинна зайнятість, що обумовлюється своєрідністю і характером розвитку всіх соціально-економічних процесів в суспільстві, в яких ринкова економіка затверджується як глобальний принцип соціальної і культурної динаміки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зараз проблема вторинної зайнятості досить широко вивчається економістами, демографами та соціологами України. Особливу увагу слід приділити роботам А. Маршалла, А. Ландрі, К. Кларка, Ж. Даріка, А. М. Колота, Д. П. Богині, С. І. Бандури, В. М. Абрамова в яких досліджуються проблеми зайнятості в цілому, її види та форми, регіональні та галузеві аспекти, а також прогнози на майбутнє.

Здебільшого вторинна зайнятість розглядається в аспекті зайнятості населення в неформальному секторі економіки. Необхідно особливо відзначити праці А. М. Колота, І. Перової, С. І. Бандури, І. П. Попової, Д. П. Богині, І. К. Бондар, В. С. Васильченка, Б. Н. Крижанівського, Е. М. Лібанової, В. В. Онікієнка, М. В. Шаленко, Д. Л. Некіпелова, В. М. Абрамова, Н. М. Краєвої,

Ю. Г. Шведової, В. О. Костюкова, О. В. Криштановської, О. В. Хітовської, О. У. Хорми, О. О. Яременка, Н. В. Скрипника та інших вчених, які досліджують проблеми зайнятості в цілому, її форми та види, регіональні й галузеві аспекти та прогнози на майбутнє.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Основними цілями даного дослідження є вивчення вторинної зайнятості, визначення програми регулювання вторинною зайнятістю, шляхів оптимізації державного регулювання зайнятості.

Формування цілей статті. Основними цілями даного дослідження є визначення програми управління та регулювання вторинною зайнятістю, шляхів оптимізації державного регулювання зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перехід до інформаційно-інноваційної економіки вимагає побудови в країні національної інноваційної системи, спрямованої на подолання значного технологічного відставання та забезпечення «стратегії інноваційно-технологічного прориву». Інновації мають стати «точками зростання» у циклічному процесі загальної модернізації. Їх основним джерелом, фактором створення та використання є праця людини, інноваційна за своїм змістом [2, с. 3].

Вторинна зайнятість – елемент будь-якого ринку праці. Залежно від соціально-економічних умов її масштаби в регіонах можуть бути різні. При організації процесів регулювання зайнятості на рівні регіону слід пам'ятати, що вплив вторинної зайнятості на ринок праці носить неоднозначний характер. З одного боку, вторинна зайнятість є одним з елементів гнучкого ринку праці і, отже, інструментом підстроювання наявної на ринку праці робочої сили. Виконання цієї функції вторинною зайнятістю сприяє появі великої кількості підприємств, здатних швидко реагувати на зміну ринкової кон'юнктури. Але з іншого боку, найбільш мобільні працівники займають більше одного робочого місця, а хтось залишиться зовсім без роботи. У зв'язку з цим актуальними є питання управління вторинною зайнятістю.

Вторинну зайнятість слід розглядати, як багатопланову проблему з різних сторін: економічної, юридичної, соціальної. В економічному плані вторинна зайнятість являє собою явище, орієнтоване на реалізацію як особистого, так і суспільного інтересу, на отримання додаткової заробітної

плати, що дозволяє вториннозайнятому працівнику своєю працею забезпечити собі і своїй родині гідне існування, сприяти відтворенню своєї робочої сили і зростання ефективності суспільного виробництва. Багато авторів пишуть про те, що значна частина додаткові праці реалізується в неформальній (тіньовій) економіці. Разом з тим вторинна зайнятість не зводиться лише до отримання економічної вигоди. При дослідженні вторинної зайнятісті важливо враховувати, що вона має і соціальний характер, оскільки в сферу вторинної зайнятісті залучені великі маси населення. Крім того, ця форма зайнятісті має чітко виражені соціальні аспекти – вона сприяє формуванню і розвитку особистості. Завдяки вторинній зайнятісті у людини розширюється свобода вибору не тільки місця, але і способу застосування своїх умінь, навичок і здібностей. Причому людина крім основної і додаткової роботи може мати ще підробітки на різних робочих місцях. Це теж буде вторинна зайнятість.

Таким чином, з позицій людини вторинна зайнятість постає як засіб забезпечення виживання (існування), як мета самореалізації (самовираження), як спосіб адаптації, як засіб підвищення конкурентоспроможності в умовах економічної кризи і як форма соціально-трудоваї мобільності.

Соціально-економічні результати вторинної зайнятісті мають велике значення в зміні рівня життя громадян, соціальних показників, у забезпеченні політичної і соціальної стабільності суспільства. В умовах сучасної кризи, що розвивається вторинна зайнятість дозволить пом'якшити

ризик зниження рівня життя через активність людини, яка здатна і хоче зайняти себе додатково. Одночасно з цим зростає роль суспільства (регіону), яке повинно сприяти у забезпеченні необхідних йому для цього умов, тобто здійснювати управління цим процесом. Звичайно ж, вторинна зайнятість може здійснюватися і без елементів цілеспрямованих регулюючих дій. Внаслідок цього формування такої зайнятісті важко прогнозувати, що загрожує такими соціально-економічними наслідками як зростання безробіття, зростання неформальної зайнятісті, неможливість людини матеріально забезпечити своє існування і в цілому збідніння населення і т.д. У зв'язку з цим, очевидно, що в процесі вторинної зайнятісті повинні бути привнесені елементи громадського та регіонального управління.

Управління зайнятістю – найважливіша частина економічної і соціальної політики країни. Мета управління – забезпечити правові, економічні і організаційні умови для самореалізації особистості людини, сприяння продуктивної зайнятісті, для захисту трудових прав.

На Рис.1 запропоновано підхід до регулювання вторинної зайнятісті, виражений у вигляді моделі управлінського впливу на розвиток вторинної зайнятісті в регіоні, що включає етапи регулювання та види діяльності на кожному етапі.

Звичайно ж, вторинна зайнятість може здійснюватися і без елементів цілеспрямованого регулюючого впливу. Внаслідок цього формування даної форми зайнятісті важко прогнозовано, загрожує такими соціально-економічними наслід-

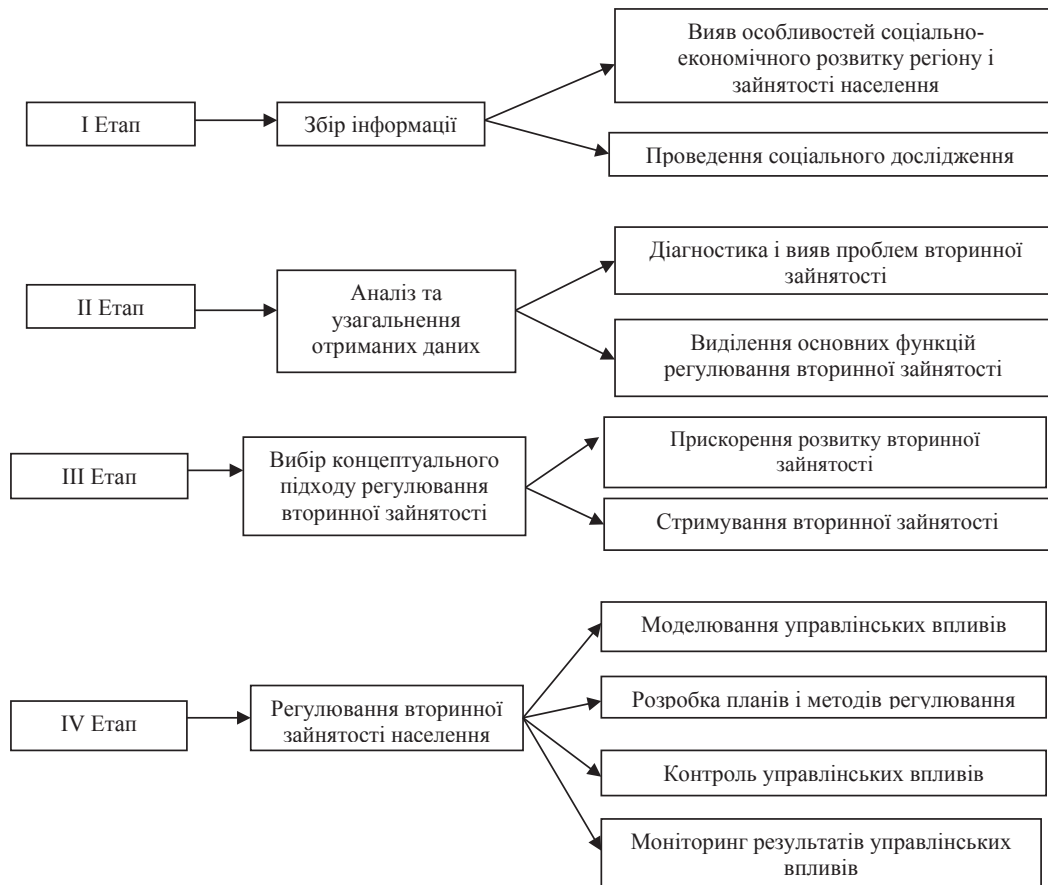


Рис. 1. Модель управлінського впливу на розвиток вторинної зайнятісті населення

ками як зростанням безробіття, зростанням неформальної зайнятості, неможливістю людини матеріально забезпечити своє існування і в цілому збіднінням населення і т.д. У зв'язку з цим, очевидно, що в процесі вторинної зайнятості повинні бути привнесені елементи громадського та регіонального управління.

Регулювання вторинної зайнятості населення повинно починатися з розробки її концепції, яка визначає принципове ставлення регіону до вторинної зайнятості населення з урахуванням його особливостей на тому чи іншому відрізку суспільного розвитку. Дана концепція повинна бути складовою частиною загальної концепції розвитку зайнятості населення в регіоні. Виходячи з вищесказаного можливо два варіанти концепції:

1. Прискорення розвитку вторинної зайнятості.
2. Стимування вторинної зайнятості.

Ці варіанти концепції пов'язані з особливостями вторинної зайнятості, її впливом на людину і суспільство.

Саме тому, наприклад, в умовах кризових ситуацій, спаду промисловості, при наявності великого рівня безробіття вторинну зайнятість слід обмежувати, так як такі обмежувальні заходи дозволять вивільнити робочі місця і відповідно зменшити чисельність безробітних. Але в той же час вторинну зайнятість не можна забороняти повністю, інакше вона піде в тінь, і, як наслідок, можливо згорання малого бізнесу, так як там працює досить велика кількість вториннозайнятих працівників. Щоб знизити негативне ставлення до обмежуючих заходів, регулюючи дії можна застосовувати до окремих груп зайнятого населення, а не до всього населення.

В умовах же економічного підйому країни, складну демографічну ситуацію в суспільстві, брак трудових ресурсів вторинну зайнятість необхідно, навпаки, розвивати і стимулювати, створюючи вигідні умови для громадян, що дозволить деяким чином компенсувати недолік працездатних громадян, підвищити якісне використання наявних трудових ресурсів.

В основі регулювання вторинної зайнятості має лежати дослідження впливу всіх факторів і умов, що впливають на її розвиток і скорочення, і їх продумане поєднання.

Регулювання вторинною зайнятістю передбачає взаємодію концептуальних положень, рівнів, принципів, факторів і умов, суб'єктів і напрямків регулювання, які впливають один на одного в прямому і зворотному відношенні. При цьому необхідно фіксувати характер активності суб'єктів, соціальні регулятори, враховувати соціальні умови для розвитку активності суб'єктів відносно вторинної зайнятості (створюються або не створюються). Причому ця активність може мотивуватися як суб'єктивними регуляторами (свідомістю, інтересами, стереотипами і ін.), так і об'єктивними (факторами і умовами). В цілому ж регулювання вторинної зайнятості повинно призводити і до соціальних, і до економічних результатів, які необхідно враховувати і відстежувати.

Велику роль в регулюванні цього процесу відіграє отримання достовірної інформації. Для цього використовуються статистичні та соціологічні методи. Статистичні методи дають можливість достовірно оцінити існуючу ситуацію, ви-

значити динаміку і тенденції розвитку процесу і т.д. Соціологічні методи дозволяють зрозуміти сферу суб'єктивного, дозволяють створити таку інформаційну базу, яка є основою передбачення поведінки не абстрактних індивідів, а реальних людей в реальних суспільних умовах. Ці методи забезпечують керівні органи необхідними даними для прийняття оптимальних рішень, дозволяють всебічно оцінювати наслідки прийнятих рішень.

Аналіз, узагальнення отриманих даних у ході теоретичного та соціологічного досліджень, їх діягностика дозволяють виділити основні функції регулювання вторинної зайнятості, які залежно від рівня регулювання мають суттєві відмінності.

На рівні суспільства здійснюється стратегічна, законодавча і нормотворча функції, тобто формується стратегічна політика вторинної зайнятості, розробляється законодавча база, яка і безпосередньо регулює розвиток вторинної зайнятості, і побічно впливає на цей процес через політику доходів і заробітної плати, податкове регулювання, трудове законодавство, демографічну політику, а також через механізми реалізації прийнятих законів.

Державу слід розглядати і як гаранта конституційних, законодавчих прав усіх сторін соціального партнерства, і як організатора, координатора, незалежного регулятора соціально-трудоких відносин. Ці функції реалізуються як через введення в дію законодавчих, нормативних актів, так і ініціювання розвитку соціального партнерства, прийняття державних програм удосконалення соціально-трудоких відносин, участь у підготовці кадрів для соціального сектору, координацію наукових досліджень у цій сфері тощо [1, с. 12].

Нові підходи в політиці зайнятості населення сприяють підвищенню гнучкості ринку праці, створенню додаткових робочих місць, зменшенню витрат на робочу силу, згорянню соціальних програм при одночасному розширенні витрат на підготовку й перепідготовку кадрів. Створюються заходи для посилення ролі приватного сектору у вирішенні проблем зайнятості та інших соціальних проблем, проводиться політика збільшення тривалості робочого тижня, стримування росту заробітної плати, широкого використовуються форми неповної зайнятості.

Основні принципи державної політики України в області сприяння зайнятості:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;
- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- координація діяльності в сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених

ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні [5, с. 103].

Для надання процесу управління цілеспрямованого й упорядкованого характеру слід дотримуватися певних видів діяльності, етапів, загальної схеми управління.

До визначених видів діяльності, які послідовно здійснюються на різних етапах управління вторинною зайнятістю, відносяться:

- прогнозування – виявлення співвідношення попиту і пропозиції, проблемних ситуацій на регіональному ринку праці, можливості застосування вторинної зайнятості, врахування інтересів різних груп населення в додатковій зайнятості;

- попередження – діяльність, спрямована на обмеження участі у вторинній зайнятості з урахуванням сегментів ринку праці, заснована на результатах прогнозу;

- стимулювання – залучення до участі у вторинній зайнятості, підвищення статусу тимчасової роботи для окремих сегментів ринку праці;

- регулювання – сукупність дій, спрямованих на досягнення максимально відповідного вимогам економіки і суспільства рівня вторинної зайнятості.

Таким чином, управління вторинною зайнятістю має бути засноване на результатах прогнозу попиту і пропозиції на ринку праці.

Під регулюванням вторинної зайнятості ми розуміємо діяльність, спрямовану на прискорення або стримування розвитку вторинної зайнятості. Регулювання вторинної зайнятості можливе на різних рівнях: суспільства, регіону та особистості. Рівень регулювання визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти відносин вторинної зайнятості. На рівні суспільства задається загальний напрямок розвитку вторинної зайнятості, її правове регулювання. При цьому особлива увага повинна приділятися заходам загальної економічної і соціальної політики, спрямованим на підвищення доходів громадян і пом'якшення соціальної напруженості в суспільстві. У сфері політики зайнятості має бути здійснений комплекс заходів, спрямованих на удосконалення ринку праці та системи працевлаштування, випереджаюче зростання зайнятості в малому та середньому бізнесі, а також у сфері послуг [5, с. 32].

В основі програм регулювання вторинної зайнятості повинні лежати інструменти, що не порушують збалансованості ринків праці. Регіональна політика в сфері вторинної зайнятості являє собою розраховану на тривалий період лінію розвитку вторинної зайнятості, здатну забезпечити цілісне використання наявних на території регіону трудових, природних ресурсів та капіталу на основі прогнозу попиту і пропозиції. Принципове значення для розвитку вторинної зайнятості має розробка і реалізація заходів і програм по групах вторинної зайнятості, до яких

- працюючі в сфері суспільного виробництва і мають підробітки або додаткову роботу;

- студенти денних відділень, які мають роботу;

- безробітні, які мають підробітки;

- працюючі або пенсіонери, які мають підробітки;

- економічно неактивне населення, яке часом підробляє.

Традиційно регіональні програми зайнятості населення складаються з кількох рівнів: республіканські, обласні, міські. Залежно від стану ринку праці регіону зміст програм з розвитку вторинної зайнятості може бути різним. В основі груп лежить ознака збалансованості ринку праці регіону.

Ситуація недостатності пропозиції праці характерна для регіонів, де внаслідок несприятливих демографічних або негативних міграційних чинників подальший сталий розвиток економіки можливий тільки за рахунок підвищення продуктивності праці і розвитку вторинної зайнятості. Для стимулювання до участі у вторинній зайнятості необхідно:

- вдосконалення законодавства в частині пільгового оподаткування доходів вторинної зайнятості, спрямованого на стимулювання найбільш активних працівників до додаткової роботи;

- формування банку даних по роботах тимчасового характеру;

- підвищення рівня інформованості працівників про тимчасові вакансії всередині підприємства.

Ситуація надлишкової пропозиції праці характерна для регіонів внаслідок високого безробіття, наявності прихованого безробіття. Така ситуація характерна для більшості регіонів України. Своєрідна, надлишкова пропозиція праці, при якій наймані працівники прагнуть зайняти не одне, а два-три робочих місця може привести до зростання безробіття, так як в умовах обмеженої кількості робочих місць найбільш мобільні працівники займають більш одного, а хтось залишиться зовсім без роботи. Для даної ситуації, з точки зору створення та збереження робочих місць, доцільно проводити політику обмеження участі у вторинній зайнятості таких груп, як пенсіонери і працюючі (виключаючи тих, хто знаходиться в адміністративних відпустках і зайнятих неповний робочий час), використовуючи при цьому непрямі методи регулювання. Розробка механізму організації різноманітного працевлаштування для економічно неактивного населення, пенсіонерів, що працюють без залучення додаткових робочих місць у сфері громадського виробництва, є однією з причин зниження негативного впливу вторинної зайнятості. Це стає можливим завдяки розвитку нових видів вторинної зайнятості: виконання заявок від приватних осіб на догляд за хворими, догляд за городами, вигул собак, виконання інших видів разових послуг. Для цього необхідно формувати як спеціальні картотеки громадян, здатних виконувати дану роботу, так і картотеки заявок від населення на виконання певної роботи. Розробка фінансового механізму заохочення участі населення в зборі інформації про такі робочі місця призведе до зростання їх числа. За рахунок залучення до

таких робіт пенсіонерів, які вже працюють, економічно-неактивного населення, зацікавленого в поєднанні трудової діяльності з навчанням або з виконанням домашніх обов'язків і вихованням дітей, знизиться навантаження на робочі місця в сфері суспільного виробництва.

Існують певні категорії громадян (безробітні, студенти, зайняті неповний робочий тиждень; працівники, які перебувають в адміністративних відпустках) для яких необхідно розвивати вторинну зайнятість.

Для цього необхідно:

- створення спеціалізованої служби тимчасової зайнятості та громадських робіт спільно з територіальними підрозділами служби зайнятості та адміністрацією регіонів;

- створення банку даних робочих місць тимчасової зайнятості та робіт, визнаними за статусом громадськими;

- створення банку вакансій робочих місць для залучення безробітних, студентів, зайнятих повний робочий тиждень; працівників, які перебувають в адміністративних відпустках; економічно-активного населення, зацікавленого в поєднанні трудової діяльності з навчанням або з виконанням домашніх обов'язків і вихованням дітей;

- розробка пропозицій щодо пільг по оподаткуванню підприємств, що активно сприяють організації та проведенню громадських робіт, за рахунок заповнення робочих місць фахівцями, запропонованими службою зайнятості;

- відпрацювання фінансового механізму заохочення організації тимчасових або громадських робіт;

- підвищення рівня інформованості роботодавця про особливості та переваги даного виду робіт, а також підвищення рівня інформованості роботодавців про можливості роботи спеціалізованої служби або підрозділу;

- розгляд питань та підготовка пропозицій щодо обґрунтування необхідності виділення коштів для фінансування громадських робіт, пов'язаних з екологією;

- залучення до організації громадських робіт муніципальні органи і органи територіального громадського самоврядування;

Висновки з даного дослідження і перспективи подальшого розвитку в цьому напрямку. Поширення вторинної зайнятості багато в чому визначається соціально-економічним розвитком суспільства і регіонів, достатністю трудових ресурсів, рівнем безробіття, рівнем життя та іншими макроекономічними показниками. Привнесення у вторинну зайнятість елементів суспільного і регіонального регулювання – одна з умов зниження соціальних витрат, соціальної напруженості і збільшення стабільності в суспільстві.

З огляду на значні масштаби поширення вторинної зайнятості в сучасній економіці України і неефективність методів прямого впливу, найбільш адекватні сучасним умовам є методи непрямого регулювання вторинної зайнятості. Одним з основних непрямих методів регулювання вторинної зайнятості є програмно-цільовий. Цей метод дозволяє, виходячи з особливостей регіонального ринку праці, виділити пріоритетні цілі управління, інтегрувати їх в єдину систему із забезпечення ефективної зайнятості та розвитку місцевого співтовариства.

Список літератури:

1. Фоміна О.О. Механізм регулювання соціально-трудова відносин на засадах відповідальності. – Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. М. Туган-Барановського. – № 3 (59). – 2013. – С. 46-56.
2. Ринки інноваційної праці: тенденції формування в Україні / І. Петрова // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 5. – С. 3-7.
3. Колот А.М. Еволюція ролі держави та інструментарію її впливу на розвиток соціально-трудова сфери / А.М. Колот // Соціально-трудова відносини: теорія і практика Збірник наукових праць. – Київ: КНЕУ, 2011. – 144 с.
4. Акулова М. Г., Драбаніч А. В., Євась Т. В. та ін. Економіка праці і соціально трудові відносини. Навч. посіб. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
5. Ярошенко В. Державні механізми регулювання ринків праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 30-37.

Качан А.Н.

Киевский национальный экономический университет имени Вадима Гетьмана

РЕГУЛИРОВАНИЕ ВТОРИЧНОЙ ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ

Аннотация

Статья направлена на изучение проблем управления и регулирования вторичной занятости. В статье рассмотрены основные принципы государственной политики Украины в области содействия занятости, этапы управления и программы регулирования вторичной занятости. Делается вывод о системе управления вторичной занятости.

Ключевые слова: рынок труда, вторичная занятость, управление занятостью, государственная политика занятости, регулирования вторичной занятости.

Kachan G.M.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

CONTROL OF SECONDARY EMPLOYMENT OF UKRAINE

Summary

The article aims to study the governance and regulation of secondary employment. The article describes the main principles of the state policy of Ukraine in the field of employment promotion, stage management and regulation of secondary employment program. The conclusion of the management system of secondary employment.

Keywords: labor market, secondary employment, employment management, state employment policy, regulation of secondary employment.