

І. М. Кравець

ОСОБЛИВОСТІ ВТОРИННОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ

У статті розглянуто сутність вторинної зайнятості та її специфіку в Україні. Визначено, що вторинна зайнятість характеризується як негативними, так і позитивними аспектами. З'ясовано причини виникнення вторинної зайнятості та наслідки її нерегульованого протікання. Визначено основні напрями регулювання вторинної зайнятості та забезпечення ефективної зайнятості загалом.

Ключові слова: зайнятість, вторинна зайнятість, сумісництво, неформальна вторинна зайнятість, інноваційна праця

Постановка проблеми у загальному вигляді та зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Соціально-економічний розвиток України нерозривно пов'язаний із регулюванням національного ринку праці, забезпеченням зайнятості населення, як одного із основних показників рівня добробуту в країні. Структурні зрушення економіки, що відбуваються як в цілому в країні, так і в її регіонах, призводять до трансформації національного та регіонального ринків праці, істотних змін у структурі зайнятості населення.

Одним із найважливіших чинників розвитку економіки є формування інноваційної структури зайнятості. Сучасні реалії у сфері зайнятості України пов'язані з негативними зрушеннями, які полягають у дисбалансі попиту та пропозиції робочої сили, зростанні масштабів незайнятості, поширенні нестандартних форм зайнятості, зокрема вторинної, та їх нерегульованості, слабкій соціальній захищеності працівників.

Інтеграція України в ЄС неодмінно передбачає забезпечення умов для реалізації принципів гідної праці на основі застосування комплексу соціально-економічних механізмів, серед яких ключова роль належить трансформації інституту зайнятості, соціально-трудова відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою, що актуалізує необхідність дослідження особливостей вторинної зайнятості, як важливої складової зайнятості населення та інструменту забезпечення добробуту населення в сучасних умовах.

Мета статті полягає у дослідженні сутності та особливостей вторинної зайнятості населення України в сучасних економічних умовах, з'ясування причин її виникнення, переваг та недоліків, значення в умовах становлення інноваційного сектору економіки, основних напрямів регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Зазначена проблематика викликає значний інтерес вітчизняних науковців, серед яких А. М. Колот, Е. М. Лібанова, Л. С. Лісогор, І. Л. Петрова, М. В. Шаленко, Л. С. Шевченко, О. О. Яременко та інші вчені-економісти, у працях яких висвітлюється сутність зайнятості, її види та форми, загальні національні та регіональні проблеми зайнятості населення тощо.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. У міру розвитку економіки, її модернізації та впровадження інновацій з'являються нові виклики щодо організації трудової діяльності, забезпечення зайнятості населення. Вторинна зайнятість, регульована державою, здатна забезпечити більш повне та продуктивне використання наявного трудового потенціалу, розвиток людського капіталу та людський розвиток загалом. Вона є вагомим додатковим засобом формування добробуту населення на основі створення сприятливих та прийнятних умов залучення до праці тих, хто може та бажає працювати. Відтак, дослідження проблем вторинної зайнятості та пошук шляхів їх вирішення сприятиме забезпеченню соціально-економічного зростання України.

Постановка завдання. Основним завданням статті є дослідження сутності вторинної зайнятості та її особливостей в Україні в сучасних економічних реаліях.

Виклад основного матеріалу. Зайнятість як соціально-економічне явище, супроводжується реалізацією політики держави на ринку праці у контексті формування якісних характеристик робочої сили; працевлаштування та регулювання зайнятості, забезпечення саморозвитку та самореалізації людини через працю, соціального захисту усіх верств населення.

Національним Законодавством, а саме статтею 4 Закону України “Про зайнятість населення” визначено, що до зайнятого населення належать особи, які працюють за наймом на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, особи, які забезпечують себе роботою самостійно (у тому числі члени особистих селянських господарств), проходять військову чи альтернативну (невійськову) службу, на законних підставах працюють за кордоном та які мають доходи від такої зайнятості, а також особи, що навчаються за денною формою у загальноосвітніх, професійно-технічних та вищих навчальних закладах та поєднують навчання з роботою” [1].

Сучасні тенденції розвитку економіки характеризуються значними трансформаціями у сфері праці: істотно змінився характер та режим праці, дедалі більше застосовуються нестандартні форми зайнятості, поширюються процеси флексибілізації (розвиток гнучкості ринку праці). Сьогодні в науковій літературі виокремлено різні види зайнятості (характеризують розподіл економічно активного населення за сферами і галузями народного господарства, професіями, спеціальностями тощо) та форми зайнятості (організаційно-правові способи та умови використання людської праці) [2, с.347].

Зайнятість населення набуває особливих рис в умовах розвитку ринкової економіки, особливо неформального її сектору. Неформальний сектор економіки являє собою діяльність, що не обліковується офіційною статистикою, частково не потрапляє до валового внутрішнього продукту і не оподатковується державою [3, с. 35].

Розвиток неформальних економічних відносин призвів до появи вторинних форм зайнятості. Первинною вважається зайнятість за основним місцем роботи, яка супроводжується оформленням та збереженням трудової книжки працівника.

Вторинна зайнятість не вимагає такого документального оформлення і передбачає зайнятість на двох чи більше робочих місцях. Вторинну зайнятість можна визначити як процес виконання додаткових робіт працівником, який уже залучений до трудової діяльності, поза основним місцем роботи з метою отримання додаткових заробітків.

За статтею 43 Конституції України за кожним громадянином закріплено гарантоване право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. У цьому контексті слід зазначити, що людина має право працювати не тільки на одному підприємстві, організації чи установі. При цьому законодавством не обмежується кількість підприємств, установ, організацій, де працівник може працювати. У такому випадку йдеться про сумісництво або, власне, вторинну зайнятість.

Порядок і умови сумісництва визначені постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. № 245 “Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій” та Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін’юсту і Мінфіну України від 28.06.93 р. № 43, зареєстрованим у Мін’юсті України 30.06.93 р. за № 76. Відповідно до п. 1 Положення № 43 сумісництвом вважається виконання працівником, крім своєї основної, іншої регулярної оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина (підприємця, приватної особи) за наймом.

Особливістю вторинної зайнятості є те, що працівник не може виконувати в один і той же час роботу як за основним місцем роботи, так і на роботі за сумісництвом, тобто час роботи за основним місцем та час роботи за сумісництвом не повинен співпадати [4].

В умовах економічної кризи вторинна зайнятість є засобом адаптації населення до складних економічних умов, що виражається в активізації трудової поведінки працівників з метою пошуку додаткових джерел доходів. Враховуючи реалії економічного розвитку, особливості національного ринку праці вторинна зайнятість певною мірою є бажаною та забезпечує прогрес у людському розвитку загалом.

Водночас, вторинну зайнятість слід вивчати з різних позицій (формальної та неформальної), визначаючи її позитивні та негативні аспекти.

З одного боку, неформальна вторинна зайнятість характеризується нерегулярністю, випадковим характером, нестабільністю, відсутністю соціального захисту працівників (пенсійного забезпечення, права на допомогу з тимчасової непрацездатності, на оплачувану відпустку, на допомогу з безробіття, на охорону праці тощо), така зайнятість не гарантує одержання трудових доходів та високої заробітної плати. Відомо, що робота неформально зайнятих працівників, як за основним місцем роботи, так і на умовах вторинної зайнятості, не зараховується до трудового стажу. У певних випадках, вторинна неформальна зайнятість супроводжується ненормованою тривалістю робочого часу, виконанням додаткового обсягу робіт без гарантії його оплати. Підвищення інтенсивності праці та збільшення його тривалості веде до того, що людина не встигає відновити свої сили до наступного робочого дня, що згодом може спричинити ранню втрату працездатності, призвести до виробничого травматизму, інвалідності.

Проте, така зайнятість певною мірою є вигідною як для працівників, так і для роботодавців. Працівнику неоформлені підробітки зазвичай приносять більший дохід, адже основними чинниками, які зумовлюють розвиток вторинної зайнятості для працівників є соціальні, серед яких низький рівень життя населення, орієнтація частини населення на отримання доходів будь-яким способом. Роботодавець отримує можливість провадити свою діяльність із зниженими витратами на робочу силу, ухилитися від сплати низки податків, обов'язкових платежів до бюджету та страхових внесків, а також спростити процедуру звільнення працівника. Позитивним вважається і те, що відбувається задоволення потреб видів економічної діяльності, що розвиваються, у робочій силі; стримування зростання соціальної напруженості під час безробіття; можливості більш повного задоволення споживчого попиту населення країни; формування та становлення підприємництва тощо.

Загалом, вторинна неформальна зайнятість, будучи породженою високим рівнем тінізації економіки, унеможлиблює прискорення економічних реформ і зростання соціальних стандартів життя всього населення.

Неформальна зайнятість, у тому числі і вторинна, є досить поширеною в Україні і визначається станом національного ринку праці. Так у 2017 р. чисельність неформально зайнятого населення віком від 15 до 70 років складала 3695,6 тис. осіб. У розрізі видів економічної діяльності 42,1 % були неформально зайняті у сільському, лісовому та рибному господарствах; 19,6 % - у оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів; 16,1 % - в будівництві; 5,6 % - у промисловості; 10,9 % - в інших видах економічної діяльності [5].

Як свідчить статистика ринку праці (табл. 1), рівень зайнятості населення у віці від 15 до 70 років протягом 2015-2017 рр. має спадну тенденцію (з 56,7 % у 2015 р. до 56,1 % у 2017 р.). Натомість цілком логічним є зростання рівня безробіття за зазначений період для населення як у віці від 15 до 70 років (з 9,1 % до 9,5 %), так і у працездатному віці (з 9,5 % до 9,9 %) [6].

Як видно з таблиці, не зважаючи на зростання потреби у робочій силі майже удвічі протягом досліджуваних років, а також зменшення навантаження зареєстрованих

безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) більш як удвічі, середньооблікова чисельність штатних працівників стабільно знижувалась і на кінець 2017 р. становила 7679,4 тис. осіб, що на 385,3 тис. осіб менше показника 2015 р.

Зростання коефіцієнту обороту робочої сили по прийому та звільненню свідчить про високу плинність кадрів на підприємствах, в організаціях, основною причиною якої є мотиваційна складова і, більшою мірою, матеріальна.

Таблиця 1

Основні показники ринку праці України

Показники	Одиниці виміру	Роки		
		2015	2016	2017
Рівень зайнятості населення	у % до населення відповідної вікової групи			
у віці 15-70 років		56,7	56,3	56,1
працездатного віку		64,7	64,2	64,5
Рівень безробіття населення (за методологією МОП)	у % до економічно активного населення відповідної вікової групи			
у віці 15-70 років		9,1	9,3	9,5
працездатного віку		9,5	9,7	9,9
Потреба в робочій силі	на кінець звітного періоду, тис. осіб	25,9	36,0	50,4
Навантаження зареєстрованих безробітних на одне вільне робоче місце (вакантну посаду)	на кінець звітного періоду, осіб	19	11	7
Середньооблікова чисельність штатних працівників	тис. осіб	8064,7	7868,1	7679,4
Коефіцієнт обороту робочої сили по прийому	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	24,1	26,1	30,5
Коефіцієнт обороту робочої сили по звільненню	у % до середньооблікової кількості штатних працівників	30,2	29,2	31,8
Середньомісячна номінальна заробітна плата	гривень	4195	5 183	7104

Підвищення вартості життя населення не може вповні компенсуватися хоча і зростаючим, проте низьким рівнем середньомісячної заробітної плати через зростання цін на житлово-комунальні послуги, споживчі товари, продукти харчування тощо. Власне це і спонукає людей до пошуку додаткових джерел доходів, зокрема у вигляді вторинної зайнятості.

Сьогодні в Україні бурхливого розвитку набула вторинна зайнятість серед молоді. Така форма реалізації трудової активності забезпечує можливість більших заробітків, підвищує шанси збереження роботи навіть в умовах скорочення обсягів виробництва, нарешті, дозволяє здійснювати пошук кращої роботи без втрати статусу зайнятості. В Україні основна частина сектору вторинної зайнятості є незареєстрованою. Відповідно реальна частка цього сектору в національному ринку праці (за ознакою і пропозиції робочої сили, і попиту на неї, і зайнятості) є вищою, ніж це віддзеркалює офіційна статистика [7, с. 92].

На умовах вторинної зайнятості (як офіційної, так і неофіційної) в сучасній українській економіці вимушено працює значна частка освітян. Зокрема це стосується

вторинної зайнятості професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів, яка найчастіше виявляється у роботі за сумісництвом в іншому ВНЗ, рідше – у формі репетиторства, консалтингу або участі у наукових проектах. Серед головних причин сумісництва викладачів є: низька заробітна плата в освітній галузі, незатребуваність наукового потенціалу або брак умов для реалізації творчого потенціалу (низька академічна винагорода) за основним місцем роботи – відсутність аспірантури, докторантури, вченої ради за спеціальністю професора, неможливість створити власну наукову школу і передати свої знання творчій молоді [8]. Така ситуація знижує соціальний статус наукової еліти країни, гальмує розвиток творчої та інноваційної активності науковців, прогрес наукової думки.

Проте, є інший бік вторинної зайнятості. Глобальне поширення інформаційних технологій, комп'ютеризація всіх сфер суспільного й культурного життя і пов'язана з нею віртуалізація викликає необхідність зміни форм та методів організації виробництва та зайнятості. В таких умовах вторинна зайнятість, як важливе джерело додаткових доходів працівників, має бути офіційною, як і за основним місцем роботи.

Особливістю сучасного національного ринку праці є формування інноваційного сегменту, розвиток якого вимагає залучення до трудової діяльності, зокрема і на умовах вторинної зайнятості, працівників інтелектуальної праці.

Як зазначає Петрова І. Л., соціально-економічну специфіку сегменту інноваційної праці, розкривають такі риси: новаторський характер праці, талант до розробки нових технологій та створення унікальних речей; вихід за межі стандартних, необхідних і достатніх компетенцій у сферу креативних та динамічних компетенцій; необхідність постійного оновлення знань через безперервне навчання; ненормованість праці та ставлення до неї, як до сфери самореалізації; мотивація до впровадження науково-технічної розробки, її найширшого використання, задоволення потреб ринку у новому продукті; переважне значення моральних стимулів та потреби у саморозвитку; формування нової культури соціально-трудових відносин, нових, гнучких та динамічних форм організації праці та зайнятості тощо [9, с. 169].

Вважаємо, що вторинна зайнятість є складовою інноваційного сегменту ринку праці, і при вмілому використанні цього ресурсу можна досягти значного соціально-економічного прогресу в Україні. Сьогодні багато українських науковців на умовах сумісництва беруть участь у інноваційних проектах, працюють у різноманітних міжнародних фондах, світових банках, де мають можливість проявити свою інноваційність, креативність, реалізувати творчий потенціал.

Забезпечення гідного рівня життя населення України, подолання розриву у якості життя та можливостях людського розвитку в Україні та розвинених країнах світу залежить від політики держави щодо становлення інноваційного сектору економіки, забезпечення інноваційної зайнятості населення, у тому числі на умовах вторинної. Цьому сприятиме стимулювання попиту на інновації та на інноваційну працю в економіці, збільшення фінансування науки і спрямування коштів на цілі реалізації наукових досягнень; всебічна підтримка інноваційної зайнятості, створення умов гідної праці в інноваційних сегментах ринку; підвищення якості освіти, забезпечення освіти впродовж життя, розробка інноваційних освітніх програм, спрямованих на формування випереджувальних динамічних компетенцій та розвиток креативного потенціалу населення; сприяння професійній мобільності у сфері ринку інноваційної праці шляхом розвитку систем перепідготовки та забезпечення комунікацій; оновлення системи соціального захисту у сфері ринку інноваційної праці, у т. ч. захист гнучких її форм [9, с.177].

Вторинна форма зайнятості має чітко виражені соціальні аспекти – вона сприяє формуванню і розвитку особистості. Завдяки вторинній зайнятості у людини розширюється свобода вибору не тільки місця, але і способу застосування своїх умінь, навичок і здібностей. Вторинна зайнятість постає як засіб забезпечення виживання, самореалізації,

як спосіб адаптації, як засіб підвищення конкурентоспроможності в умовах економічної кризи і як форма соціально-трудової мобільності [10, с.258].

Здебільшого вторинна зайнятість залишається за межами державної політики у сфері регулювання ринку праці, її масштаби та наслідки залишаються не дослідженими. Застосування тих чи інших заходів впливу на сферу соціально-трудових відносин з боку держави можуть призвести як до збільшення, так і до скорочення масштабів вторинної зайнятості. Однак, в сучасних українських реаліях соціально-економічне зростання, забезпечення ефективної зайнятості можливе шляхом реалізації концепції Міжнародної організації праці (МОП) щодо гідної праці, під якою розуміється продуктивна, вільна, безпечна, справедливо оплачувана та така, що не тільки не принижує гідність людини, а й сприяє її розвитку. З метою підвищення рівня та якості життя в межах Програми гідної праці МОП для України необхідно вирішити такі ключові завдання як сприяння зайнятості, забезпечення соціального захисту працівників, сприяння соціальному діалогу та створення сприятливих умов праці [11].

Поширення вторинної зайнятості в Україні значною мірою визначається політикою держави щодо визначення основних соціальних стандартів. Відповідно до статті 1 Закону України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” на базі державних соціальних стандартів визначаються державні соціальні гарантії як встановлені законами мінімальні розміри оплати праці, доходів громадян, пенсійного забезпечення, соціальної допомоги, розміри інших видів соціальних виплат, встановлені законами та іншими нормативно-правовими актами, які забезпечують рівень життя не нижчий від прожиткового мінімуму [12]. Наявний рівень життєзабезпечення значної частини громадян України уже викликав кризу демографічного розвитку, що межує з національною безпекою держави. Українці масово покидають межі своєї країни у пошуках кращого життя, можливостей для розвитку, особливо з відкриттям кордонів через спрощення візового режиму з країнами Євросоюзу. У цьому контексті слід зазначити, що в умовах євроінтеграції України вкрай актуальним є вирішення питання підвищення рівня соціальних стандартів та їх адаптації до норм ЄС.

Висновки. Забезпечення сталого інноваційно-інвестиційного розвитку економіки України неможливе без гарантування громадянам безпечної, високоефективної та належним чином оплачуваної праці незалежно від форм зайнятості, зокрема вторинної. Існування вторинної зайнятості відповідає умовам економічного життя суспільства, оскільки формування гнучкого ринку праці вимагає різноманітних форм працевлаштування і використання робочої сили. Такий підхід може стати основою розвитку та реалізації людського капіталу як стратегічного ресурсу соціально-економічного зростання країни, людського розвитку загалом. Тому з’ясування особливостей вторинної зайнятості в Україні, причин її виникнення, наслідків як для окремих працівників, так і суспільства в цілому має важливе значення з огляду на необхідність пошуку ефективних шляхів державного регулювання сфери зайнятості, удосконалення соціально-трудових відносин між найманими працівниками, роботодавцями та державою.

Список використаної літератури

1. Закон України “Про зайнятість населення” [Електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>; Закон України “Pro zainiatist naseleennia” [Elektronnyi resurs] . – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>

2. Гук Н.А Зростання видової різноманітності форм зайнятості за пріоритетними напрямками суспільного розвитку / Н. А. Гук // Вісник соціально-економічних досліджень, 2013 рік, випуск 1 (48). - с.347-353; Huk N.A Zrostannia vydovoi riznomanitnosti form zainiatosti za priorytetnymu napriamamy suspilnoho rozvytku / N. A. Huk // Visnyk sotsialno-

ekonomichnykh doslidzhen, 2013 rik, vypusk 1 (48). - s.347-353

3.Ходжаян А. Тенденції функціонування неформального сектору економіки України / А. Ходжаян, Б. Ганжа // Економіка. - 1(190)/2017.- с. 35-41; Khodzhaian A. Tendentsii funktsionuvannya neformalnoho sektoru ekonomiky Ukrainy / A. Khodzhaian, B. Hanzha // Ekonomika. - 1(190)/2017.- s. 35-41

4.Особливості роботи за сумісництвом : консультує Мінсоцполітики [Електронний ресурс] . – Режим доступу : <https://buhgalter911.com/news/news-458686.html>; Osoblyvosti roboty za sumisnytstvom : konsultuie Minsotspolityky [Elektronnyi resurs] . – Rezhym dostupu : <https://buhgalter911.com/news/news-458686.html>

5.Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2016-2017 рр. [Електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Neformalno zainiate naselennia za vydamy ekonomichnoi diialnosti u 2016-2017 rr. [Elektronnyi resurs] . – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

6.Основні показники ринку праці України [Електронний ресурс] . – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>; Osnovni pokaznyky rynku pratsi Ukrainy [Elektronnyi resurs] . – Rezhym dostupu : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

7.Качан Г. М. Вплив вторинної зайнятості на професійну освіту студентів / Г. М. Качан // Економіка. Вип.23. 2013 . – с. 91-97; Kachan H. M. Vplyv vtorynnoi zainiatosti na profesiinu osvitu studentiv / H. M. Kachan // Ekonomika. Vyp.23. 2013 . – s. 91-97

8.Шевченко Л. С. Вторинна зайнятість викладачів у контексті контрактної політики університету / Л. С. Шевченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/6913/1/Shevchenko_134_135.pdf; Shevchenko L. S. Vtorynna zainiatist vykladachiv u konteksti kontraktnoi polityky universytetu / L. S. Shevchenko [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://dspace.nlu.edu.ua/bitstream/123456789/6913/1/Shevchenko_134_135.pdf

9.Петрова І.Л. Інноваційний сегмент ринку праці : оцінка тенденцій та перспектив / І. Л. Петрова // Демографія та соціальна економіка, 2018, № 1 (32). - 166–180; Petrova I.L. Innovatsiinyi sehment rynku pratsi : otsinka tendentsii ta perspektiv / I. L. Petrova // Demohrafiia ta sotsialna ekonomika, 2018, № 1 (32). - 166–180

10.Качан Г. М. Регулювання вторинної зайнятості України / Г. М. Качан // Молодий вчений. – 2017. - № 2 (42). - с.257-262; Kachan H. M. Rehuliuвання vtorynnoi zainiatosti Ukrainy / H. M. Kachan // Molodyi vchenyi. – 2017. - № 2 (42). - s.257-262

11.Програма гідної праці МОП для України на 2016-2019 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf; Prohrama hidnoi pratsi MOP dlia Ukrainy na 2016-2019 roky [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_470684.pdf

12.Закон України “Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії” [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>; Zakon Ukrainy “Pro derzhavni sotsialni standarty ta derzhavni sotsialni harantii” [Elektronnyi resurs]. – Rezhym dostupu : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>

Стаття надійшла до редакції 15.05.2018

I.Kravets

PECULIARITIES OF SECONDARY EMPLOYMENT IN UKRAINE

The socio-economic development of Ukraine is inextricably linked with the regulation of the national labor market, ensuring the employment of the population as one of the main indicators of the standard of living in the country.

Integration of Ukraine into the EU necessarily involves ensuring conditions for the implementation of decent work principles based on the application of a set of socio-economic mechanisms, among which the key role is the transformation of the institution of employment, social and labor relations between employees, employers and the state, which actualizes the need to study the features of secondary employment, as an important component of the employment of the population and an instrument for ensuring the well-being of the population in modern conditions.

The employment of the population acquires special features in the context of the development of a market economy, especially its informal sector. The development of informal economic relations has led to the emergence of secondary forms of employment. Secondary employment should be studied from different positions (formal and informal), identifying its positive and negative aspects.

Informal employment, including secondary, is quite widespread in Ukraine and is determined by the state of the national labor market. Today, in Ukraine, secondary employment among young people has been booming. Under the conditions of secondary employment (both official and informal), a significant proportion of educators is forced to work in the modern Ukrainian economy.

The peculiarity of the modern national labor market is the formation of an innovation segment, the development of which requires the involvement of workers in intellectual work, including in the context of secondary employment. Secondary employment is an integral part of the innovation segment of the labor market, and with the skillful use of this resource, significant socio-economic progress can be achieved in Ukraine.

For the most part, secondary employment remains outside the state policy in the field of regulation of the labor market, its scale and consequences remain unexplored, so today there is a need to find effective ways of state regulation of the sphere of employment, in particular secondary

Key words: *employment, secondary employment, part-time employment, informal secondary employment, innovative work*