

А.В. Дощенко
Doschenko, A.V.

Розвиток дистанційної зайнятості як складова трансформації соціально-трудової сфери

The Development of Remote Employment as a Constituent of the Transformation of Social and Labour Sphere

У статті висвітлено сучасні тенденції розвитку дистанційної зайнятості, розкрито її специфічні особливості, а також позитивні та негативні наслідки поширення; викладено авторське бачення впливу на соціальну комфортність працівників так званої запозиченої праці; означено ряд проблем, що потребують негайного вирішення для розвитку інституту запозиченої праці в Україні.

Ключові слова: нестандартна, дистанційна, віддалена зайнятість; запозичена праця; лізинг, аутстафінг, аутсорсинг персоналу.

The article highlights current trends of remote employment, disclosed its specific features, as well as the positive and negative effects of extension. The article presents the author's vision of the impact on social comfortability of workers of the so-called borrowed labor. It also defined a number of problems that need urgent solutions for the development of the institution of borrowed labour in Ukraine.

Keywords: non-standard, remote, remote employment; borrowed labour; leasing outstaffing, outsourcing of personnel.

Постановка проблеми. Складовою глобальних змін у соціально-трудої сфері є трансформація зайнятості, у процесі якої здійснюється модифікація традиційних і виникнення абсолютно нових її форм. Ці зміни активно впливають на основні параметри ринку праці (попит, пропозицію, ціну робочої сили, появу нових суб'єктів та інститутів тощо), тому існує потреба в науковому опрацюванні даної проблематики.

Нині особливої популярності у світі набувають гнучкі (нестандартні) форми зайнятості та прагнення людей працювати віддалено, що пов'язано з розвитком інформаційних технологій, намаганням компаній скоротити витрати тощо.

Тим часом в Україні склалася цілком протилежна ситуація – більшість наших співвітчизників вважає, що краще трудитися в офісі навіть під час хвороби, а дистанційна (віддалена) робота характерна тільки для окремих сфер діяльності.

Аналіз останніх досліджень. Серед відомих українських вчених, сфера наукової діяльності яких тісно пов'язана із забезпеченням зайнятості населення, слід відзначити С. Бандура, Д. Богиню, І. Бондар, В. Геєця, І. Гнибіденка, О. Грішнову, О. Гулевич, Т. Заяць, Т. Кір'ян, А. Колота, Е. Лібанову, І. Лісогор, О. Макарову, Ю. Маршавіна, І. Петрову, О. Цимбала, Л. Шаульську та ін.

Дощенко Анжела Володимирівна, аспірант, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ).

Doschenko, Anzhela Volodymyrivna, postgraduate, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv).

© Дощенко А.В., 2014

© Doschenko, A.V., 2014

Проте проблема запровадження нестандартних форм та видів зайнятості висвітлюється переважно в контексті забезпечення економічної активності населення та регулювання ринку праці, хоча останнім часом вона стала предметом посиленої уваги засобів масової інформації. Це зумовлює необхідність подальшого опрацювання:

– змісту основних форми та видів нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу;

– методології визначення характеру позитивних і негативних сторін дистанційної та запозиченої зайнятості;

– переліку невідкладних дій щодо законодавчого врегулювання питань нестандартних форм зайнятості.

Визначення ключових напрямів вирішення вказаних питань і є головною метою даної наукової статті.

Виклад основного матеріалу. Трансформація зайнятості – це об'єктивна відповідь економічної системи та її соціально-трудої складової на виклики динамічних змін. Нова ієрархія факторів економічного розвитку, інтенсивне впровадження нових технологій, передусім – інформаційно-комунікаційних, усе більше зумовлюють як трансформацію форм зайнятості, так і зміну вимог до суб'єктів трудової діяльності. Як зазначає С. Бандур, у високорозвинутих постіндустріальних країнах досить інтенсивно створюються інноваційні віртуальні підприємства на основі електронної пошти та Інтернету [3].

В Україні, як і в більшості країн світу, також відбувається глибинна трансформація зайнятості, її основних форм, видів та змісту. Вітчизняний ринок праці поступово запозичує загальносвітові тенденції. Уже сьогодні принциповими інноваціями у сфері зайнятості можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні

графіки робочого часу тощо. Точної статистики щодо кількості людей в Україні, які працюють дистанційно, поки немає. Але зазначені процеси у сфері зайнятості вже впливають на соціально-трудова сфера, адже під їх впливом змінюється як структура, так і зміст соціально-трудо-вих відносин [8].

Результати проведеного нами дослідження дають підстави виокремити низку взаємопов'язаних процесів, які відбулися у світовій практиці за останні 10–15 років та набувають усе більшого розвитку, інтенсивності, змінюючи усталені параметри ринку праці, а саме:

- поширення нових, нестандартних форм зайнятості та моделей організації робочого часу;
- підвищення гнучкості та мобільності сегментів ринку праці, орієнтованих на інтелектуально та інформаційно-насичені технології;
- зміщення акцентів на якість трудового потенціалу, отже і на якість освіти, навчання упродовж життя, формування і розвиток нових компетенцій, що їх вимагає економіка знань;
- зміна багатьох компонентів соціально-трудо-вих відносин.

Як свідчить практика, гнучка зайнятість зручна як для працівників, так і для роботодавців, оскільки спрощуються проблеми найму на роботу висококваліфікованих фахівців, які з тих або інших причин не можуть або не бажають працювати в офісі. До нетрадиційних форм зайнятості, які набувають дедалі більшого поширення на світовому ринку праці, належать: зайнятість на умовах неповного робочого часу або строкових трудових договорів; тимчасова, вторинна, дистанційна зайнятість; само-зайнятість; нереєстрована зайнятість у формальному секторі економіки.

Зростаючий попит роботодавців на нетипову зайнятість у світі поєднується з одночасною трансформацією пропозиції робочої сили. Серед чинників, що продукують підвищення попиту саме на нетипову зайнятість, слід виділити: активний розвиток економіки знань на тлі широкого застосування інформаційних та комунікаційних технологій; посилення глобальної конкуренції; значне розширення сектора послуг та посилення гнучкості ринку праці.

Щодо змін у структурі пропозиції робочої сили, то вони стимулюються зростаючим залученням жінок, молоді, у т.ч. студентів, до активного економічного життя, підвищенням добробуту домогосподарств та їх комп'ютеризацією, поступовим перетворенням "людини економічної" на "людину творчу" та зростанням значущості нематеріальних мотивів у поведінці людей. Поширення дистанційної зайнятості є характерним для всіх країн світу, і її масштаби і темпи мають чітку тенденцію до прискорення.

Сутність дистанційної зайнятості досить чітко розкрито А. Колотом як нестандартна форма зайнятості, що застосована на гнучких соціально-трудо-вих відносинах між працівником та роботодавцем і відбувається у віртуальному середовищі з використанням інформаційних та комунікаційних технологій [9].

Розповсюдження нових технологій, застосування їх у бізнесі дозволяє передавати частину завдання або функцій особам, робота яких відбувається поза традиційним

робочим місцем. Сфера дистанційної роботи розширюється, з'являються нові форми такої зайнятості. За даними дослідження, проведеного міжнародним кадровим порталом hh.ua, робота за фрілансером (дистанційна зайнятість) дуже поширене явище серед ІТ-спеціалістів. Постійно на цій основі працює кожен третій спеціаліст цієї сфери. Частіше за все для програмістів та розробників фріланс-робота – це проекти за фахом, які надають додатковий зарібок (42%). Серед основних переваг віддаленої зайнятості працівники називають гнучкий графік роботи, відсутність конкретного робочого місця та жорсткого графіка роботи. До головних недоліків відносять нестабільність роботи, відсутність соціальних гарантій та проблеми з оплатою праці. До того ж більшості спеціалістів не вдається відслідкувати, хто виступає як замовник фріланс-проектів. За даними цього опитування, фріланс-проектами займаються в основному вдома на звичайному робочому місці (44%) або на робочому місці основної роботи (18%), 8% працюють на території замовника, інші – у різних місцях. Відповідно розподіляється і робочий час: більшість ІТ-спеціалістів працює безсистемно (45%), третина (33%) виконує додаткову роботу до або після робочого часу на основному місці роботи, ще 21% встигають виконати основну та додаткову роботу в межах стандартного робочого графіка. Причинами переходу на фріланс-роботу ІТ-спеціалісти виділяють фінансові мотиви, а також професійну зацікавленість у проекті. У цілому ж більшість ІТ-спеціалістів позитивно ставляться до фріланс-роботи, вважають такий вид зайнятості специфікою професії (43%) та можливістю додаткового зарібку та розвитку (44%) [7].

Слід відзначити, що поняття "фрілансер" набагато рідше використовується у науковій літературі, ніж, наприклад, "самозайнятий", та поширено в основному у популярних текстах. Але надзвичайно важливим є той факт, що воно широко використовується у середовищі працівників та є специфічним найменуванням визначеної групи. Вони самі ідентифікують себе подібним чином, про що свідчить наявність терміну у назвах багатьох інтернет-сайтів (<https://www.fl.ru>; <https://allfreelancers.su>; www.free-lancers.net; <https://freelance.ru> та багато інших), різних асоціацій тощо.

Для конкретизації даного терміну ми пропонуємо наступні критерії:

- фрілансер систематично здійснює власну діяльність у межах визначеної професії, реалізує на ринку праці власні професійні навички та вміння;
- фрілансер надає послуги (а не виробляє товари), зайнятий нефізичною роботою;
- праця фрілансера вимагає висококваліфікованої професійної підготовки, потребуючи значного людського капіталу.

Таким чином, фрілансер – незалежний професіонал високої кваліфікації, котрий не включений до штату організації та не входить до традиційних трудових відносин, а самостійно надає свої послуги на ринку праці різним клієнтам, не є субпідрядником єдиного замовника.

На сьогодні існують різні форми і способи дистанційної зайнятості, зокрема:

- перенесення низки робіт в інші географічні зони

в межах однієї країни, наприклад, розміщення допоміжних офісів у сільськогосподарських районах, де витрати і рівень оплати праці нижчі;

- переміщення роботи з традиційних офісів до помешкань службовців;
- розміщення роботи за межами країни, наприклад, у сусідніх країнах, де нижчий рівень витрат і оплати праці [4].

Результати дослідження дозволяють виділити п'ять основних видів дистанційної зайнятості:

- яка розподілена по кількох місцях роботи: частково – вдома, частково – у приміщенні, що є власністю роботодавця;
- повністю надомна робота, що складається з одноманітних, часто повторюваних операцій, які не потребують високої кваліфікації;
- позаштатна дистанційна робота, що цілком базується на надомній роботі і здійснюється позаштатними працівниками, котрі виконують різноманітні завдання на основі договорів з роботодавцем (клієнтом);
- мобільна дистанційна робота, що передбачає застосування можливостей нових технологій у традиційних формах мобільної діяльності;
- робота у спеціально обладнаному офісі (робота на відстані здійснюється в забезпеченому телекомунікаційним зв'язком приміщенні роботодавця або субпідрядника).

Практика деяких економічно розвинутих країн показала, що дистанційна зайнятість означає не тільки можливість працювати вдома, а й збільшує гнучкість режиму виконання працівником своїх функцій, оскільки він може оптимізувати співвідношення робочого часу і часу, що витрачається на поїздки на роботу. Працівники, які виконують роботу вдома, можуть самі контролювати свій робочий час, пристосовуючи його до стилю свого життя. Крім того, слід враховувати дію закону спадної граничної продуктивності факторів виробництва (у даному випадку – праці). Тобто чим більше людей працює в одному приміщенні, тим меншою є продуктивність їхньої роботи.

Разом з тим дистанційна зайнятість породжує низку нових проблем. Зокрема втрачають своє значення уявлення про "нормальне" робоче місце і "нормальний" робочий час, які склалися в умовах традиційної індустріальної зайнятості [2].

Серед причин, які обмежують поширення вказаних форм зайнятості, С. Бандур виділяє наступні: низьку купівельну спроможність населення, що обмежує можливості масового придбання комп'ютерної техніки; наявність у країні стереотипів щодо існуючих форм зайнятості та незадовільний стан безпеки інформації, що обмежує можливості її передачі (обміну) електронними засобами [3].

Разом з тим, на думку деяких вчених та службовців, поширення нестандартної зайнятості в Україні становить реальну загрозу. Вони вважають, що нестандартна зайнятість базується на низькому рівні оплати праці, призводить до порушень безпеки праці, закриває шлях до подальшої освіти, професійного та кар'єрного росту. Така зайнятість призводить не тільки до погіршення умов робо-

ти та зниження рівня оплати праці, напруження відносин між працівниками, а й негативно впливає на їх єдність і перешкоджає вступу в профспілки [10; 11].

Поширення дистанційної зайнятості змінює роль профспілок на ринку праці. Розвиток нових форм зайнятості змушує їх переглядати основні принципи взаємодопомоги і солідарності, змінювати характер діяльності. Федерація профспілок України активно протидіє поширенню нестандартної зайнятості, а 2013 р. оголошено роком боротьби профспілок проти нестандартної зайнятості. Голова Федерації профспілок України зазначав, що велике значення для зменшення поширення нестандартної зайнятості має консолідація зусиль соціальних партнерів, спрямованих на законодавче врегулювання умов найму та соціального захисту працівників, які виконують роботу вдома або в інших нестандартних умовах зайнятості, заборона застосування нетипових форм зайнятості, при яких губляться прямі взаємовідносини між працівником і роботодавцем [10].

Безперечно, дистанційна зайнятість має як позитивні, так і негативні сторони. Для кожної людини позитивні та негативні моменти визначаються різними факторами: характером виконуваної роботи, її статусом, способом і розміром оплати праці, умовами праці та проживання тощо.

Загалом можна визначити основні наслідки впливу дистанційної зайнятості на працівників. До позитивних слід віднести: вільний вибір робочого часу та спокійну робочу обстановку; можливість вирішення сімейних проблем (догляд за дітьми); зменшення ймовірності конфліктів з колегами і (або) керівництвом; скорочення витрат і часу на поїздки на роботу.

Щодо негативних наслідків, то їх зміст полягає у "самоексплуатації" (робота у нічний час або незважаючи на хворобу); можливості затримки термінів виконання роботи, а також проблематичності заміни працівника; втрати зв'язків з колегами по роботі; відсутності гарантій щодо створення належних умов праці, а також можливості пошкодження апаратури або програмного забезпечення при несанкціонованому доступі до інформації.

На ринку праці багатьох країн світу вже тривалий час застосовується нетипова форма зайнятості, що отримала назву "запозичена праця". У зарубіжній та вітчизняній практиці використовуються кілька видів (схем) її застосування: лізинг, аутстафінг та аутсорсинг персоналу.

Реалізація запозиченої праці, на відміну від стандартної зайнятості, що визначається прямими трудовими відносинами між роботодавцем та найманою робочою силою, відбувається завдяки включенню третьої сторони – кадрової агенції. За цих умов трудовий договір відривається від трудових відносин: фактичний роботодавець (організація-споживач) не укладає трудовий договір, а кадрове агентство укладає трудовий договір без участі робочої сили [12].

До нових, нетипових, форм зайнятості належить і аутстафінг персоналу. Аутстафінг – це оформлення у штат спеціалізованого агентства співробітників, які працюють у компанії, що з тих чи інших причин не має наміру утримувати цей персонал у себе. Аутстафінг персоналу, на наш погляд, є найуразливішою для працівників формою

запозиченої праці. Для них кадрове агентство виконує функції роботодавця: укладає трудові контракти, веде кадрову документацію, здійснює відрахування єдиного соціального внеску, але фактично люди продовжують працювати на своїх попередніх робочих місцях. І при цьому адміністрація підприємства, на якому фактично працює людина, не несе ніякої відповідальності як роботодавець перед працівниками, що, у свою чергу, створює умови для порушень трудового законодавства.

Слід зауважити, що застосування нетипових форм зайнятості, зокрема і аутсорсингу, перетворилося на інструмент, який часто застосовують для зменшення податкових зобов'язань, а також витрат на персонал. При цьому страждають перш за все наймані працівники. Вони не мають постійного місця зайнятості, втрачають право на певні винагороди та соціальні виплати. Держава, у свою чергу, не доотримує податки і внески до загальнообов'язкових страхових фондів [5].

У цьому контексті слід вказати на ряд негативних моментів запозиченої праці, суть яких полягає у наступному:

– по-перше, працівники, які зайняті на умовах запозиченої праці, позбавлені гарантії постійної зайнятості, оскільки в будь-який момент, незалежно від якості виконаної ними роботи, можуть бути переведені на інші підприємства або взагалі звільнені. Тобто запозичена праця по суті є різновидом тимчасової роботи з відповідними наслідками;

– по-друге, саме цей тимчасовий характер найму позбавляє працівників багатьох видів винагород, що пов'язані з тривалістю роботи на одному місці, наприклад, виплати за стаж, соціальне страхування та ін.;

– по-третє, працівник, який відпрацював на умовах запозиченої праці певну кількість років на роботах із шкідливими умовами праці і має право на пільгову пенсію, її не отримуватиме.

З точки зору об'єктивності, при вирішенні зазначеного питання слід враховувати, що використання запозиченої праці має також ряд переваг як для роботодавців, так і для працівників. Наприклад, до переваг для співробітників, які наймаються через аутсорсингову компанію, можна віднести можливість працювати пенсіонерам, неповний робочий день, гнучкий графік роботи для жінок із дітьми, отримання першого трудового досвіду (особливо для студентів, випускників шкіл і вищих навчальних закладів) [6]. На нашу думку, незважаючи на наявність певних негативних рис дистанційної та нетипової зайнятості, це безумовний крок уперед, це розвиток нових, більш вільних та зручних відносин на ринку праці. Для нівелювання негативних наслідків необхідно розроблення певних заходів.

З метою вдосконалення та впровадження системи нетипових та дистанційних форм зайнятості, на нашу думку, необхідно вирішити ряд законодавчих питань. Безумовно, прийняття нового закону України "Про зайнятість населення" є позитивним кроком у вирішенні на законодавчому рівні деяких питань дистанційної зайнятості. Так, у ст.1 цього документа вперше дається визначення поняття "неповна зайнятість": зайнятість працівника на умовах робочого часу, що менший від норми часу,

передбаченої законодавством, і може встановлюватися за договором між працівником і роботодавцем з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку [1].

На виконання закону України "Про зайнятість населення" Міністерством соціальної політики України запропоновано ряд змін до вітчизняного законодавства, які дозволять врегулювати ситуацію на ринку аутсорсингу найманої праці. Зокрема уряд схвалив проект закону "Про внесення змін до деяких законів України щодо видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними роботи в Україні в іншого роботодавця на умовах трудових договорів" та Порядок видачі дозволу на наймання працівників для подальшого виконання ними робіт в Україні в іншого роботодавця. Ухвалення вказаних законопроектів Верховною Радою України дозволить державній службі зайнятості України контролювати процес залучення працівників на підставі аутсорсингу, оскільки саме вона має видавати на це відповідні дозволи, а інспекція з питань праці повинна стежити, щоб соціальні та трудові права працівників не порушувалися.

Висновки та пропозиції. Розвиток сучасних інформаційно-комунікаційних технологій є вагомим підґрунтям активізації процесу реструктуризації зайнятості. На сьогодні вона може здійснюватися на умовах віддаленої роботи, яка не передбачає очного контакту між працівником та замовником. Перспективи її розширення пов'язані зі зростанням обсягів робіт з виробництва та переробки інформації, а також подальшим розвитком інформаційно-комунікаційних технологій та їх освоєнням широкими верствами сучасних працівників.

Нестандартні форми зайнятості та нові моделі організації робочого часу, як й інші складові трансформації інституту зайнятості, – це багатопланові, багатовекторні, складні соціально-економічні явища сьогодення. Ці явища закономірно впливають із реалій сучасного економічного та соціального розвитку, а тому вони потребують подальшого наукового опрацювання та сценарного моделювання з точки зору їх впливу на рівень гармонізації інтересів усіх суб'єктів соціально-трудова відносин та приведення в чіткі нормативно-правові межі.

Розвиток інституту запозиченої праці в Україні стримується через низку нерозв'язаних проблем організаційного та правового характеру. Вітчизняне трудове законодавство не містить норм щодо використання запозиченої праці, проте і не забороняє її застосування. Вкрай очевидним є термінове вдосконалення чинного трудового законодавства шляхом внесення упорядкованих змін до статей 7, 13, 21, 24 Кодексу Законів про працю України та втіленням правових ініціатив із визнання нових понять "дистанційний працівник", "дистанційна праця".

Таким чином, дана проблема потребує нагального адекватного правового регулювання, здатного забезпечити гідний соціальний захист працівників запозиченої праці. Це має бути однією із тем соціального діалогу в державі. Вважаємо, що дуалізм у застосуванні стандартних і нестандартних форм зайнятості має й надалі зберігатися та забезпечувати стійкий розвиток ринку праці з огляду на багатоманітні потреби виробництва й урізноманітнення робочої сили.

Список використаних джерел

1. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Голос України. – 2012. – №153–154.
2. Кодекс законів про працю України. – 2-е вид., доопр. – К., 1995. – 280 с.
3. Бандур С.І. Розвиток соціально-трудоких відносин як передумова досягнення продуктивної зайнятості населення / С.І. Бандур // Ринок праці та зайнятість населення. – 2014. – №1. – С. 8–13.
4. Гулевич О. Трансформація зайнятості у сфері послуг від впливом розвитку інформаційних технологій / О. Гулевич // Україна: аспекти праці. – 2010. – №2. – С. 10–13.
5. Державна служба зайнятості. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dcz.gov.ua
6. Задорожна С.М. Розвиток інституту запозиченої праці в постіндустріальному суспільстві [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vcndtu/2011_48/5.htm
7. Каждый третий IT-специалист работает на фрилансе // ДелоUA [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://delo.ua/education/kazhdyj-tretij-it-specialist-rabotaet-na-frilanse-187022>
8. Колот А. Трансформація інституту зайнятості як складова глобальних змін у соціально-трудокій сфері / А. Колот // Україна : аспекти праці. – 2009. – №8. – С. 3–14.
9. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
10. Косянчук І. Роботодавці отримали більше стимулів. А працівники? / І. Косянчук // Урядовий кур'єр. – 08.10.2013.
11. Кулік Ю. Нестандартна зайнятість – загроза для економіки / Ю. Кулік // ГолосUA. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ua.golos.ua/politika/13_10_15_yurij_kulik_nestandardnaya_zanyatost_ugroza_dlya_ekonomiki
12. Трошина Т. Нетипові форми зайнятості: ризики для працівників та необхідність правового регулювання. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nspplu-gansk.ucoz.ua/publ/netipovi_formi_zajnjatosti_riziki_dlja_pracivnikiv_ta_neobkhdnist_ppravovogo_reguljuvannja/1-1-0-20

Стаття надійшла 18.09.2014

Фахова дискусія

«Проблеми розрахунку розміру соціальних виплат у зв'язку з безробіттям та підходи до його профілактики в сучасних умовах»

19 листопада 2014 р. за ініціативи правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (галі – Фонд) в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України проведено фахову дискусію «Проблеми розрахунку розміру соціальних виплат у зв'язку з безробіттям та підходи до його профілактики в сучасних умовах».

У роботі взяли участь: голова правління Фонду С.М. Кондрюк; директор Державного центру зайнятості Ю.О. Харченко; ректор ІПК ДСЗУ О.М. Могильний; секретар Національної тристоронньої соціально-економічної ради О.О. Шубін; директори деяких обласних центрів зайнятості; керівники структурних підрозділів ДЦЗ; представники Федерації профспілок України; науковці Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Інституту економіки та прогнозування НАН України, Інституту економіки промисловості НАН України, Науково-дослідного інституту праці і зайнятості населення, Центру перспективних соціальних досліджень Міністерства соціальної політики України та НАН України; провідні вчені Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

У доповідях та виступах учасники дискусії розглянули питання організації державного соціального страхування на випадок безробіття, фінансування соціальних послуг, активної політики зайнятості та матеріального забезпечення безробітних, а саме:

- розкрили методологічні підходи до підвищення ролі Фонду у фінансуванні соціальних послуг і матеріального забезпечення безробітного населення в умовах тривалої економічної рецесії;
- запропонували підходи до визначення і встановлення оптимального співвідношення між витратами на допомогу по безробіттю та надання соціальних послуг;
- окреслили перспективи застосування в Україні європейського досвіду надання соціальних послуг та допомоги по безробіттю та його адаптації в Україні з урахуванням інституційних особливостей нашої держави, а також обґрунтували необхідність зближення норм українського законодавства з нормами Європейського кодексу соціального забезпечення;
- запропонували шляхи підвищення ефективності використання наявних ресурсів Фонду, формування бази для зростання його наповнення та низку невідкладних заходів з мінімізації негативного впливу тіншового сектору економіки на рівень наповнення Фонду;
- розкрили зміст різноманітних засобів підвищення зайнятості населення шляхом прискорення економічної модернізації та розвитку малого і середнього бізнесу в Україні;
- висунули аргументи на користь необхідності розробки єдиної формули розрахунку допомоги по безробіттю;
- зазначили неогоційність позбавлення соціальних фондів їхньої страхової функції;
- обґрунтували визначальну роль державної служби зайнятості у формуванні, розвитку соціального діалогу як важливого інституту громадянського суспільства; привернули увагу до необхідності поширення в суспільстві та в органах влади об'єктивної інформації про функціонування Фонду та провадження політики зайнятості в Україні.

Учасники фахової дискусії ухвалили рекомендації, спрямовані на удосконалення державної соціальної політики із зазначених питань.