

Механізм державного регулювання національного ринку праці в сучасних умовах

Г. ЮРЧИК,

кандидат економічних наук

Національний університет водного господарства та природокористування
м. Рівне

Досліджено чинний механізм регулювання попиту та пропозиції праці у розрізі адміністративно-правових, організаційно-економічних та соціально-психологічних важелів. Запропоновано напрями удосконалення механізму регулювання вітчизняного ринку праці в сучасних умовах.

Исследовано действующий механизм регуляции спроса и предложения труда в разрезе административно-правовых, организационно-экономических и социально-психологических рычагов. Предложены направления усовершенствования механизма регуляции отечественного рынка труда в современных условиях.

This article Investigates operation mechanism of adjusting demand and supply of labour in the cut of judicial, economic and social-psychological levers. The author offers the improvement of adjusting of domestic labour-market in modern terms.

Ключові слова: державне регулювання ринку праці, адміністративно-правові інструменти, зайнятість населення, допомога по безробіттю, квотування робочих місць, освітній ваучер.

Постановка проблеми. Ринок праці (РП) – важлива складова ринкової системи, що віддзеркалює соціальні, економічні, демографічні та політичні процеси, що відбуваються в суспільстві. З огляду на це, актуалізується необхідність його регулювання в цілях усунення або ж попередження деструктивних тенденцій та забезпечення соціальної безпеки.

Аналіз досліджень і публікацій. В економічній теорії існує багато концепцій, подекуди протилежних, у баченні доцільності та механізмів регулювання РП. Зокрема, представники меркантилізму (XV–XVIII ст.) обґрунтовували доцільність державного регулювання РП за посередництвом забезпечення позитивного торговельного балансу. Класична школа економічної теорії послуговувалася ліберальними принципами функціонування РП: «повна зайнятість є нормою ринкової економіки завдяки механізму саморегуляції... найкраща економічна політика – політика невтручання держави». Велика депресія 30-х років зумовила поширення кейнсіанської концепції, у відповідність з якою основним регулятором РП є держава, яка впливаючи на сукупний споживчий попит, визначає попит на працю. В 60-х роках ХХ ст. розвинулися ідеї монетаризму, у відповідності з якими головне завдання держави на РП – створювати і підтримувати максимально вільний ринковий механізм (ті втручання допускається тільки для розв'язання проблем структурного безробіття). В рамках сучасної економічної науки безза-

перечною залишається єдність науковців щодо необхідності державного регулювання РП. Зазначена проблематика перебуває в полі зору таких українських вчених, як: Ю. Маршавін, В. Мандибура, Н. Нижник, Е. Лібанова, Л. Лісогор, А. Чемерис, П. Шевчук, І. Петрова, В. Петюх, С. Пірожков та ін.

Не заперечуючи значимість наукових доробок вище зазначених вчених, все ж досі у науці відсутнє комплексне загальнотеоретичне дослідження механізму державного регулювання РП.

Формулювання цілей статті. З огляду на наведене вище, метою цієї статті є комплексне дослідження механізму державного регулювання РП в Україні, визначення можливих шляхів його удосконалення. Особливої значимості відповідний напрям дослідження набуває в умовах прийняття нової редакції Закону України «Про зайнятість населення».

Виклад основного матеріалу дослідження. Механізм державного регулювання РП передбачає взаємодію адміністративно-правових, організаційно-економічних та соціально-психологічних інструментів (табл. 1). Звичайно, наведена класифікація інструментів державного регулювання РП є достатньо умовною, адже будь-який організаційно-економічний інструмент містить елемент адміністрування хоча б тому, що контролюється тією чи іншою службою, яка задіює його після правового закріплення. Водночас адміністративно-правові інструменти містять в собі економічну складову (пов'язані з штрафними санкціями у

Таблиця 1

Інструменти державного регулювання національного ринку праці

Інструменти регулювання		Складові ринку праці		
		пропозиція праці	попит на працю	
Адміністративно-правові		<ul style="list-style-type: none"> ➤ дозвіл на працевлаштування іноземців ➤ обмеження РП (вікові, часові) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ квота на працевлаштування громадян, що потребують соціального захисту 	прямі
		<ul style="list-style-type: none"> ➤ державне замовлення на підготовку кадрів 		
Організаційно-економічні	реалізуються Державною службою зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> ➤ професійне навчання безробітних ➤ освітній ваучер ➤ допомога по безробіттю 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ компенсація єдиного соціального внеску ➤ одноразова допомога по безробіттю 	непрямі
	складові макро-економічної політики	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ставки оподаткування доходів фізичних осіб ➤ ставки відрахувань із заробітної плати за соціальним страхуванням 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ставка оподаткування прибутку підприємств, ПДВ ➤ ставки нарахувань на ФОП за соціальним страхуванням ➤ кредитні ставки ➤ інвестиційні пільги, дотації ➤ бюджетне фінансування та ін. 	
	Соціально-психологічні	<ul style="list-style-type: none"> ➤ популяризація ідей відносно суспільної значимості праці ➤ виховання активної трудової позиції 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ пропаганда збереження та створення робочих місць 	

разі невиконання відповідних положень законодавства). Незважаючи на таку умовність у класифікації інструментів, все ж комплексне дослідження механізму державного регулювання РП варто здійснювати на її основі.

Адміністративно-правові інструменти регулювання РП визначають законодавчі основи його функціонування, а також обмежують або регламентують певні сегменти РП. Нормативно-правовою основою регулювання національного ринку праці є Кодекс законів про працю (КЗпП), Закони України «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», «Про колективні договори та угоди» тощо.

Важливим адміністративним чинником регулювання національного РП є дозвільний порядок працевлаштування іноземців в Україні. Законодавчо визначено, що іноземці та особи без громадянства, які прибули в Україну для працевлаштування на визначений строк, приймаються роботодавцями на роботу на підставі відповідного дозволу, що видається територіальними органами Державної служби зайнятості (ДСЗ) [ЗУ]. Варто зауважити, що порядок видачі дозволів передбачає можливість їх одержання лише у випадку відсутності в Україні (регіоні) кваліфікованих працівників, спроможних виконувати відповідний вид робіт, або ж достатнього обґрунтування доцільності застосування праці іноземця. У разі ж використання праці іноземця без відповідного дозволу ДСЗ стягує з роботодавця штраф у двадцятикрат-

ному розмірі мінімальної заробітної плати за кожную таку особу (на кінець 2013 р. розмір штрафу становив 24360 грн.). Ми вважаємо, встановлення дозвільного порядку і обмежень щодо застосування праці іноземців в умовах тривалого кон'юнктури національного РП є доцільним та відповідає інтересам громадян України.

Поряд з цим, важливими адміністративно-правовими чинниками регулювання національного РП є законодавчі норми щодо його обмеження (вікові, часові). Зокрема, ст. 188 Кодексу законів про працю України передбачає можливість самостійного працевлаштування з 16-річного віку. Однак, за згодою одного з батьків чи особи, яка його замінює, може бути прийнято, як виняток, на роботу особу, якій виповнилося 15 років (14 років для учнів у вільний від навчання час). Тобто, в Україні законодавчо визначено вікові межі формування пропозиції праці, що відповідають цілям збереження дитячого здоров'я. Крім того, важливими адміністративними чинниками регулювання як попиту, так і пропозиції праці є законодавчі норми, що регламентують тривалість робочого часу та часу відпочинку (табл. 2).

При цьому порушення відповідних норм тягне за собою адміністративну відповідальність за ст. 41 Кодексу законів про адміністративні правопорушення у формі накладення на роботодавців штрафу від п'ятнадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Таблиця 2

Часові обмеження ринку праці

Законодавчі обмеження	
робочого часу	часу відпочинку
<ul style="list-style-type: none"> ➤ нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень (для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років та учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул – 24 години на тиждень); ➤ строк випробування при прийнятті на роботу не може перевищувати трьох місяців, а в окремих випадках – шести місяців (при прийнятті на роботу робітників – не може перевищувати одного місяця); ➤ працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника письмово за два тижні; ➤ напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи скорочується на одну годину; ➤ надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ перерва для відпочинку і харчування надається тривалістю не більше двох годин; ➤ регламентація святкових та неробочих днів (10 днів у році); ➤ тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години; ➤ мінімальна тривалість щорічної основної відпустки не може бути меншою ніж 24 календарні дні за відпрацьований рік.

З метою сприяння зайнятості соціально вразливих категорій населення держава у адміністративному порядку встановлює квоти на їх працевлаштування. Зокрема, ЗУ «Про зайнятість населення» передбачає встановлення нормативу робочих місць для громадян,

які потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню (рис. 1).

Ми вважаємо, що адміністративний порядок працевлаштування визначених верств населення є соціально виправданим, адже розширює попит на працю

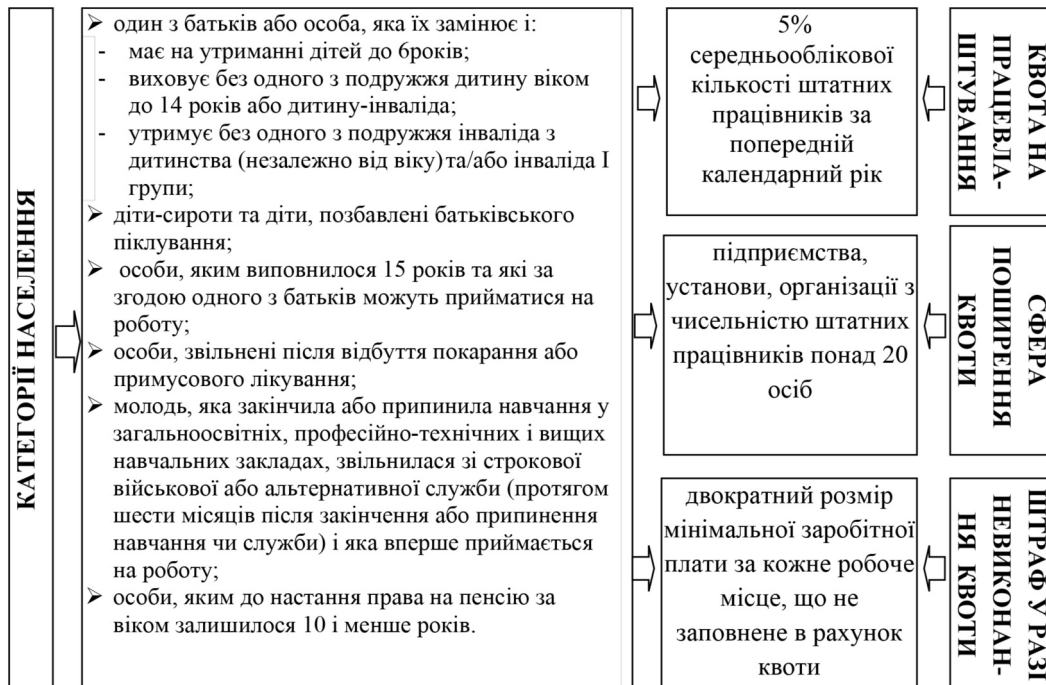


Рис. 1. Умови квотування робочих місць для працевлаштування громадян, які потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню¹

¹ Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07. 2012 №5067-VI (ст. 14, 53).

УМОВИ КВОТУВАННЯ РОБОЧИХ МІСЦЬ ДЛЯ ІНВАЛІДІВ		
⇩	⇩	⇩
РОЗМІР КВОТИ	СФЕРА ПОШИРЕННЯ КВОТИ	ШТРАФ У РАЗІ НЕВИКОНАННЯ КВОТИ
4% середньооблікової чисельності штатних працівників облікового складу за рік, а якщо працює від 8 до 25 осіб, – у кількості одного робочого місця	підприємства, установи, організації, у тому числі підприємства, організації громадських організацій інвалідів, фізичних осіб, які використовують найману працю (із чисельністю працівників 8 осіб та більше)	середньорічна зарплата на підприємстві за кожне робоче місце, призначене для працевлаштування інваліда та незайняте ним (при чисельності працюючих від 8 до 15 чоловік – у розмірі 50% від середньорічної зарплати за кожне робоче місце).

Рис. 2. Умови квотування робочих місць для працевлаштування інвалідів²

саме стосовно вразливих категорій громадян. Водночас, сфера поширення цієї квоти обмежується виключно роботодавцями, що мають статус юридичних осіб з чисельністю працівників понад 20 осіб. Тобто, формування соціально відповідального попиту на працю за посередництвом відповідної квоти не покладається на дрібний бізнес (переважно оформлений на фізичних осіб підприємців), що є економічно виправданим щодо підтримки його розвитку.

Окрім того, механізм державного регулювання РП передбачає квотування робочих місць для працевлаштування інвалідів (рис. 2). Проте, на відміну від квоти для працевлаштування вразливих верств населення, яка поширюється на дрібний бізнес, квота для працевлаштування інвалідів поширюється навіть на роботодавців, кількість найманих працівників у яких складає 8 та більше осіб. При цьому розмір штрафних санкцій у разі невиконання визначеної квоти є надзвичайно високим – середньорічна заробітна плата на підприємстві за кожне робоче місце не зайняте інвалідом (50% від цієї ж суми – при чисельності працюючих від 8 до 15 осіб).

Такий порядок квотування робочих місць призвів до того, що проблема соціально-трудова реабілітації інвалідів стала тягарем для роботодавців, які почасти замість реального працевлаштування інвалідів обирають один із таких варіантів: щорічна сплата штрафу; оформлення інвалідів на роботу без їх реального працевлаштування («оренда трудових книжок»); звільнення найманих працівників з метою зменшення їх чисельності до семи осіб або використання найманої праці без офіційного оформлення; ухилення від реєстрації підприємства у Фонді соціального захисту інвалідів (контролює виконання квоти). З огляду на це,

чинний адміністративний порядок сприяння зайнятості інвалідів потребує перегляду в частині збільшення кількості працівників, наявність яких зумовлює поширення квоти, та зменшення штрафних санкцій.

Поряд з цим, адміністративне регулювання національного РП в частині як попиту, так і пропозиції праці забезпечує державне замовлення на підготовку кадрів. Адже формуючи обсяги замовлення на підготовку кадрів у розрізі професійних груп, держава визначає професійно-кваліфікаційну структуру пропозиції праці. Водночас чинний порядок працевлаштування випускників, які навчалися за державним замовленням, передбачає необхідність відпрацювання визначеного терміну за наданим направленням. У разі відмови випускника відпрацювати визначений термін за скеруванням держави він зобов'язаний у встановленому порядку відшкодувати вартість навчання та компенсувати замовникові всі витрати (табл. 3).

Беззаперечно, державне сприяння працевлаштуванню молоді, яка потребує першого робочого місця, в умовах безробіття є необхідним. Проте, чинний порядок працевлаштування випускників, які навчалися за державним замовленням є вельми сумнівним. Адже система централізованого розподілу випускників за цільовими направленнями на роботу відповідала плановій економіці, де головним власником та роботодавцем була держава. В сучасних умовах, за домінування приватної власності, держава втратила «статус» головного роботодавця, відтак її можливості працевлаштування за направленнями є обмеженими. З огляду на це, в системі професійної освіти поширена практика формального «працевлаштування» випускників, які навчалися за державним замовленням, що передбачає лише документальне підтвердження найму за держав-

² Відповідно до Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» від 21.03.1991 № 875-XII (ст. 19, 20).

Таблиця 3

Нормативно-правові основи працевлаштування випускників, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням

Категорії населення	Основні положення щодо працевлаштування	Санкції у разі невиконання	Нормативно-правова основа регулювання
Випускники вищих навчальних закладів, які здобули освіту за кошти державного або місцевого бюджетів.	Направляються на роботу і зобов'язані відпрацювати за направленням в порядку, встановленому КМУ <i>не менше трьох років</i>	Відшкодування у встановленому порядку до державного бюджету вартості навчання, компенсація замовникові всіх витрат.	Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням.
Випускники професійно-технічних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням.	Направляються на роботу до замовників і зобов'язані відпрацювати строк, передбачений договором, але <i>не менше ніж два роки</i>	Відшкодування замовникові коштів, отриманих від нього під час навчання, у строки та в порядку, встановлені замовником за погодженням з навчальним закладом.	Порядок працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням.

ним направленням (засвідчується довідкою про працевлаштування). Вважаємо, що така практика надання першого робочого місця є недієвою, що актуалізує необхідність її реформування в напрямі стимулювання роботодавців до первинного працевлаштування випускників.

Більш дієвими у контексті впливу на РП є організаційно-економічні інструменти його регулювання. Зокрема, в цілях підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян в системі Державної служби

зайнятості (ДСЗ) передбачено можливість їх професійного навчання. Нині ДСЗ пропонує професійне навчання за робітничими професіями, професійну перепідготовку та підвищення кваліфікації осіб з вищою освітою, стажування на курсах цільового призначення (табл. 4).

Варто зауважити, що чинний порядок залучення безробітних до професійного навчання у ДСЗ не передбачає їх фінансової участі. Адже витрати на навчання безробітних фінансує Фонд загальнообов'язкового

Таблиця 4

Особливості професійного навчання безробітних в ДСЗ³

Характеристика		Види професійного навчання (ПН)		
		ПН за робітничими професіями	ПН безробітних з вищою освітою	стажування на курсах цільового призначення
Форми ПН	первинна проф. підготовка	+	-	-
	проф. перепідготовка	+	+	-
	підвищення кваліфікації	+	+	+
Часові обмеження ПН	не більше 12 місяців		до 3 місяців	
	не більше 36 академічних годин на тиждень	54 год. на тиждень (з них аудиторних - 40 год.)	від 20 до 500 год. залежно від мети і складності навчання	
Укомплектування груп для ПН	не більше 30 осіб	від 20 до 30 осіб (перепідготовка); від 7 до 25 осіб (підвищення кваліфікації)	від 7 до 30 осіб	
Фінансування ПН	за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в межах затвердженого бюджету			

³Відповідно до Наказу Мінісоцполітики та МОН України «Про затвердження Порядку професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації зареєстрованих безробітних» від 31.05.2013 № 318/655

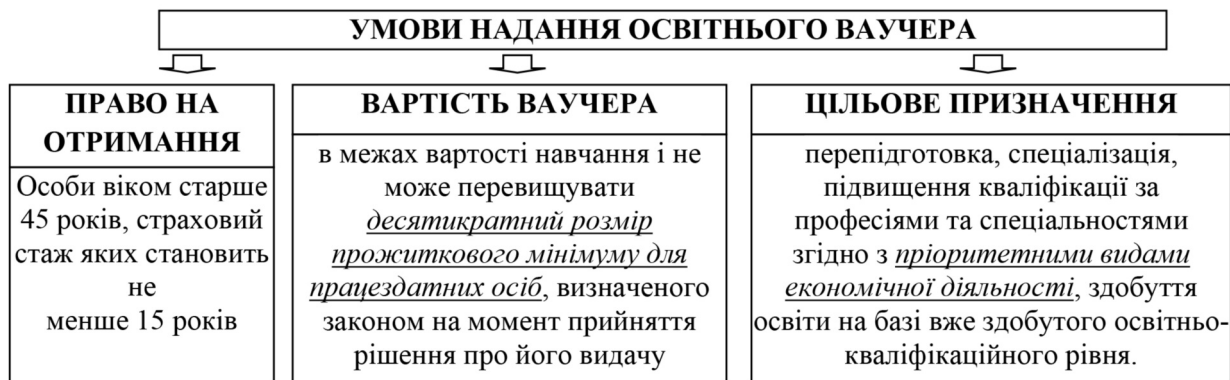


Рис. 3. Умови надання освітнього ваучера для підтримання конкурентоспроможності на РП⁴



Рис. 4. Умови призначення допомоги по безробіттю в Україні

державного соціального страхування на випадок безробіття (Фонд). Крім того, в період професійного навчання за безробітними зберігається право одержання допомоги по безробіттю (ДПБ). Безумовно, такий підхід є фінансово витратним для Фонду, проте суттєво підвищує ринкову конкурентоздатність безробітних, сприяє їх подальшому працевлаштуванню.

Принципово новим інструментом регулювання національного РП, реалізація якого закріплена в Законі України «Про зайнятість населення» (2012 р.), є освітній ваучер (ОВ). Основне призначення ОВ полягає у розширенні можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років (рис. 3).

⁴ Відповідно до Закону України «Про зайнятість населення» від 05.07.2012 № 5067-VI(ст. 30) та Постанови КМУ «Про затвердження Порядку видачі ваучерів для підтримання конкурентоспроможності осіб на ринку праці» від 20.03.2013 №207.

Відмінністю такого інструменту регулювання РП є його попереджувальна спрямованість, адже право на ОВ мають не лише безробітні громадяни відповідного віку, але і ті, які не мають відповідного статусу, а бажають підвищити власний професійний рівень в цілях недопущення власного безробіття в майбутньому. На користь дієвості ОВ як інструменту регулювання РП свідчить достатньо висока його вартість, максимальна сума якої складає десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Варто зауважити, що можливістю скористатися ОВ в цілях підвищення власного професійного рівня не володіють безробітні, які протягом п'яти останніх років проходили професійне навчання за рахунок Фонду. Вважаємо таке обмеження цілком виправданим у контексті забезпечення цільового використання коштів страхового фонду.

Водночас, дослідження переліку видів економічної діяльності (ВЕД), які визнані пріоритетними для надання ОВ, засвідчили його певну обмеженість. Зокрема, до пріоритетних професій, вибір яких дає право на отримання ОВ, належить значна кількість робітничих (код 7 «Кваліфіковані робітники з інструментом» за Класифікатором професій) та професій, що пов'язані із обслуговуванням (код 5 «Працівники сфери торгівля та послуг»). З огляду на це, вбачається за доцільне розширити відповідний перелік професій, перш за все, в частині професій за кодом 6 «Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства» Класифікатора професій.

Невід'ємною складовою механізму регулювання РП будь-якої держави є виплата допомоги по безробіттю (ДПБ). Порядок призначення та виплати ДПБ в Україні залежить від участі у системі відповідного страхування, страхового стажу та підстав звільнення з останнього місця роботи (рис. 4).

При цьому для застрахованих безробітних, які протягом 12 місяців, що передували безробіттю, працювали не менше 6 місяців та сплачували страхові внески, розмір ДПБ розраховується залежно від трудового доходу (за 6 останніх місяці), коефіцієнта страхового стажу (до 2 років – 50%; від 2 до 6 років – 55%; від 6 до 10 років – 60%; понад 10 років – 70%) та тривалості безробіття (перші 90 днів – 100%; наступні 90 днів – 80%; у подальшому – 70%). Вважаємо, що встановлення регресивної шкали виплат ДПБ є виправданим, адже зумовлює активізацію зусиль щодо працевлаштування та зменшення інституційного безробіття. Водночас законодавчо визначений мінімальний розмір ДПБ для застрахованих осіб, які протягом останніх 12 місяців працювали не менше 6 місяців, складає лише 76,9% прожиткового мінімуму для працездатних громадян (близько 937 грн./місяць у 2014 р.), що є суттєво нижчим мінімальної заробітної плати. Відтак, в цілях належної підтримки безробітних, що мають

відповідний страховий стаж, необхідно підвищити мінімальний розмір ДПБ принаймні до рівня прожиткового мінімуму.

Для інших категорій безробітних ДПБ призначається у мініальному фіксованому розмірі (544 грн./місяць). Суттєво вищий мінімальний розмір ДПБ для застрахованих осіб, які протягом останніх 12 місяців працювали не менше 6 місяців, є цілком виправданим. Проте, мінімальний розмір ДПБ для незастрахованих осіб та застрахованих осіб, які не мають 6 місяців страхового стажу протягом останнього року, є незмінним з 2012 р. З огляду на це, з метою його актуалізації вбачається за доцільне «прив'язати» мінімальний розмір ДПБ для відповідних категорій безробітних до прожиткового мінімуму.

Чинний порядок призначення ДПБ враховує підстави розірвання трудового договору (ТД). Зокрема, якщо ТД було розірвано за «статтями» (прогул, поява в нетверезому стані, розкрадання майна власника та ін.), то ДПБ призначається у мініальному розмірі (544 грн./міс.) та не виплачується перших 90 днів незалежно від наявності страхового стажу протягом останнього року. Вважаємо, що зменшення розміру та тривалості виплати ДПБ для визначених категорій громадян є цілком виправданими, адже припинення трудових відносин відбулось внаслідок недобросовісного виконання трудових обов'язків.

Як відомо, найбільш поширеною підставою розірвання ТД на сьогоднішній день є угода сторін, що передбачає і часткову згоду працівника на власне звільнення. З огляду на це, цілком закономірною є норма, відповідно з якою тривалість виплати ДПБ у разі звільнення за угодою сторін, скорочується на останні 90 днів. Якщо ж припинення ТД відбулось з ініціативи працівника (без поважних причин), то виплата ДПБ починається лише з 91 дня. Вважаємо, що такі зміни у порядку призначення ДПБ з врахуванням відповідних підстав звільнення є досить логічними з огляду на наявність у працівника повного або ж часткового небажання продовжувати трудову діяльність.

Окремо варто зупинитися на загальній тривалості виплати ДПБ, яка є важливим фактором формування поточної пропозиції праці. Для усіх застрахованих осіб тривалість виплати ДПБ в Україні складає 360 днів протягом двох років, в той час як для незастрахованих з числа осіб, які шукають роботу вперше, – лише 180 днів. Вважаємо, що такий підхід до визначення тривалості виплати ДПБ по відношенню до осіб, які потребують першого робочого місця, є надто жорстким. Адже молоді люди, які закінчили навчання та шукають роботу вперше, не сплачували страхові внески з об'єктивних причин. З огляду на це, доцільно переглянути тривалість виплати ДПБ для молоді, що потребує первинного працевлаштування, в напрямі її збільшення.

Таблиця 5

Умови компенсації єдиного соціального внеску в Україні

Розмір компенсації ЄСВ	Категорії роботодавців та умови компенсації	Періодичність та термін компенсації ЄСВ
100%	Роботодавці, які працевлаштовують на нові робочі місця безробітних, що потребують додаткових гарантій у сприянні працевлаштуванню (ст. 14 Закону України «Про зайнятість населення») за направленням ДСЗ строком не менше ніж на два роки.	Щомісячно протягом одного року за відповідну особу за рахунок коштів Фонду соціального страхування на випадок безробіття (Фонд).
	Суб'єкти малого підприємництва, які працевлаштовують <i>безробітних строком не менше ніж на два роки</i> за направленням ДСЗ на нові робочі місця в <i>пріоритетних видах економічної діяльності</i> ⁵ .	
50%	Роботодавці, які <i>протягом 12 календарних місяців</i> (починаючи з 2013 р.) забезпечували створення нових робочих місць, працевлаштовували на них працівників і упродовж цього періоду щомісяця здійснювали їм виплату заробітної плати в розмірі <i>не менше ніж три мінімальні заробітні плати за кожну особу</i> .	Наступних 12 місяців (за умови збереження зарплати не нижче трьохкратного розміру мінімальної зарплати) за рахунок коштів Фонду.

Законом України «Про зайнятість населення» (2012 р.) змінено максимальний розмір ДПБ, який нині обмежується чотирьохкратним прожитковим мінімумом для працездатних громадян (з 01.01.2014 р. – 4872 грн./міс.). Звичайно, максимальний розмір ДПБ є суттєво нижчим граничного розміру доходу, з якого справляється єдиний соціальний внесок (сума кратна 17 прожитковим мінімумам для працездатних громадян), що не відповідає цілям належного рівня матеріальної підтримки безробітних, які мали високий рівень зарплати до втрати роботи. Проте, підвищувати максимальний розмір ДПБ, на наше переконання, доцільно лише в умовах адекватного підвищення її мінімального розміру.

«Нова» редакція Закону України «Про зайнятість населення» трансформувала механізм регулюванні РП в напрямі зростання значимості мотиваційних інструментів. Зокрема, законодавчо визначено порядок та умови компенсації єдиного соціального внеску (ЄСВ) для роботодавців, які є соціально відповідальними (табл. 5).

Зокрема, можливість компенсації ЄСВ передбачена для роботодавців, які працевлаштовують на нові робо-

чі місця безробітних за направленням ДСЗ з числа громадян, що потребують додаткових гарантій зайнятості (в т.ч. інвалідів). При цьому загальний термін працевлаштування відповідних категорій безробітних повинен складати не менше двох років, протягом першого з яких роботодавцю надається можливість отримувати компенсацію ЄСВ. Таким чином, поряд із квотуванням робочих місць для вразливих категорій населення (метод «кнута»), державою задіяно мотиваційний чинник сприяння їх зайнятості (метод «пряника»). Позитивно оцінюючи компенсацію ЄСВ як мотиваційний чинник працевлаштування соціально вразливих громадян, все ж порядок його реалізації є дещо ускладненим. Адже він передбачає первинну сплату ЄСВ роботодавцями із подальшим відшкодуванням сплачених страхових внесків у разі подання необхідних документів у наступному місяці. З огляду на це, вбачається за доцільне перейти від порядку компенсації ЄСВ до встановлення знижки по його сплаті за даними персоналізованого обліку сплати страхових внесків.

Окрім того, компенсація ЄСВ передбачена для суб'єктів малого підприємництва (СМП), які працев-

⁵ Пріоритетними за КВЕД визначено 25 видів діяльності в межах коду А «Сільське господарство, лісове господарство, рибне господарство»; 46 – в межах коду С «Переробна промисловість»; 3 – в межах коду Д «Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря»; 14 – в межах коду Е «Водопостачання, каналізація, поводження з відходами»; 33 – в межах коду F «Будівництво»; 11 – в межах коду G «Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів»; 5 – в межах коду H «Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність»; 5 – в межах коду I «Тимчасове розміщування й організація харчування»; 17 – в межах коду J «Інформація та телекомунікації»; 3 – в межах коду M «Професійна, наукова та технічна діяльність»; 6 – в межах коду N «Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування»; 12 – в межах коду R «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок»; 6 – в межах коду S «Надання інших видів послуг».

Таблиця 6

**Умовні розрахунки щодо доцільності встановлення компенсації 50% ЄСВ
(на прикладі одного працівника за умови незмінності прожиткового мінімуму)**

Період	Розмір заробітної плати		Сума ЄСВ (ставка –38%)	
	грн./місяць	12 місяців	грн./місяць	12 місяців
<i>За умови виплати заробітної плати в трьохкратній сумі прожиткового мінімуму для працездатних громадян</i>				
Перший рік (без знижки по сплаті ЄСВ)	3654 ⁶	43848	1388,52	16662,24
Другий рік (при компенсації ЄСВ у розмірі 50%)	3654	43848	694,26	8331,12
Загалом	-	87696	2082,78	24993,36
<i>За умови виплати заробітної плати у розмірі мінімальної заробітної плати</i>				
Перший рік (без знижки по сплаті ЄСВ)	1218	14616	462,84	5554,08
Другий рік (без знижки по сплаті ЄСВ)	1218	14616	462,84	5554,08
Загалом	-	29232,0	925,68	11108,16

лаштовують безробітних на нові робочі місця у пріоритетні види економічної діяльності строком не менше ніж два роки. При цьому перелік видів діяльності, які визначені пріоритетними для компенсації ЄСВ, є достатньо широким, що забезпечує можливість охоплення значної чисельності роботодавців. Претендувати на компенсацію ЄСВ за вище зазначеними умовами можуть фізичні особи-підприємці та юридичні особи, у яких середня кількість працівників за звітний період не перевищує 50 осіб, а річний дохід не перевищує суму, еквівалентну 10 мільйонам євро. Вважаємо, що вище розглянутий порядок компенсації ЄСВ є важливим мотиваційним чинником формування соціально відповідального попиту на працю серед СМП. Проте, як і у випадку компенсації ЄСВ при працевлаштуванні соціально вразливих громадян, в цілях підвищення його дієвості доцільно запровадити знижку по сплаті ЄСВ за базою персоніфікованого обліку страхових внесків.

Дослідження порядку компенсації ЄСВ у розмірі 50% засвідчили неоднозначність його мотиваційного впливу на суб'єктів РП. Зокрема, розрахунки за умовними даними дозволяють стверджувати про необґрунтовано завищені вимоги для компенсації ЄСВ в частині рівня оплати праці. Як наслідок, роботодавцю фінансово є більш вигідним офіційно відображати рівень оплати праці на мінімальному рівні та сплачувати ЄСВ у повному розмірі, ніж забезпечувати рівень оплати праці не нижче трьох прожиткових мінімумів та отримати право на компенсацію ЄСВ у розмірі 50%

протягом другого року (табл. 6). З огляду на це, доцільно було б змінити відповідні умови в напрямі зниження вимог щодо рівня заробітної плати.

З метою стимулювання самозайнятості населення ДСЗ реалізує соціальну програму щодо одноразової виплати допомоги по безробіттю. Загалом оцінюючи позитивно наявність такої програми фінансової підтримки підприємницьких ініціатив безробітних, все ж в цілях підвищення її дієвості необхідно переглянути розмір відповідних виплат. Адже розмір одноразової ДПБ розраховується виходячи із розміру заробітної плати за останнім місцем роботи (або мінімального розміру ДПБ). Такої стартової підтримки, вочевидь, недостатньо навіть для організації ятки на ринку. Тобто, обґрунтовуючи в бізнес-плані реальну фінансову потребу для започаткування власної справи, безробітний натомість отримує допомогу, розмір якої є суттєво нижчим навіть його річної зарплати (доходу), з якої він сплачував страхові внески. Відтак, виплату одноразової ДПБ варто перевести на конкурсну основу та забезпечити 100-відсоткове фінансування лише «реальних» бізнес-проектів, які пройшли експерту комісію (перейти від «кількості» до «якості» відповідної підтримки).

Все більшу значимість у механізмі регулювання РП в ринкових умовах відіграють макроекономічні інструменти. Складність регулювання РП за їх посередництвом полягає в тому, що макроекономічні інструменти не чинять безпосереднього впливу на РП, а первинно впливають на інвестиційну актив-

⁶ Розрахунки проводились виходячи із розміру прожиткового мінімуму для працездатних громадян станом на 01.01.2014 р. – 1218 грн./місяць за умови його незмінності протягом 24 місяців.

ність, розвиток підприємництва, які в свою чергу визначають масштаби створення робочих місць, а відтак – попит на працю. В сучасних умовах вплив макроекономічних інструментів на формування попиту на працю є досить неоднозначним. Так, Податковим кодексом (ПК) України передбачено лібералізацію фіскальної політики та зменшення податкового тиску. Зокрема, передбачено поступове зменшення ставок податку на прибуток з 25% до 16% та податку на додану вартість – з 20% до 17%. Такі ініціативи, безумовно, є важливим фіскальним чинником стимулювання інвестиційної активності, а відтак – збереження та створення робочих місць. Проте, в умовах дефіциту бюджетних коштів реалізації задекларованого зменшення фіскального тиску дещо гальмується в часі. Зокрема, Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України щодо ставок окремих податків» зниження ставки ПДВ відкладено до 2015 р., а заплановане зниження ставки податку на прибуток з 2014 р. було змінено з очікуваних 17% до 18%. Незважаючи на це, все ж обраний курс щодо лібералізації фіскальної політики відповідає цілям стимулювання попиту на працю.

Водночас, на жаль, можна констатувати, що основним стримуючим чинником формування або ж тінізації попиту на працю залишається висока ставка ЄСВ, яка варіює від 36,76 до 49,7% та є непосильним фіскальним тягарем для переважної більшості роботодавців.

Комплексність регулювання ринку праці на основі макроекономічних інструментів полягає у залученні цілої низки інших важелів. Так, такі інструменти грошово-кредитної політики як облікова ставка, норми страхових резервів, валютні інтервенції, операції з державними цінними паперами, емісія безпосередньо впливають на пропозицію грошової маси, а відтак – на відсоткову ставку за кредитами та валютний курс. В свою чергу вартість кредитів та курс валют визначають рівень інвестиційної активності, що є основою розвитку підприємництва та створення робочих місць. На жаль, поки відсоткові ставки за кредитними ресурсами у державі радше стримують, а ніж стимулюють інвестиційну активність, а відтак – попит на працю.

Поряд з цим, оподаткування доходів у вигляді заробітної плати впливає на формування пропозиції праці. Чинний порядок оподаткування трудових доходів передбачає справляння ЄСВ та податку з доходів фізичних осіб (ПДФО). При цьому, ЄСВ справляється із заробітної плати, що не перевищує 17 прожиткових мінімумів для працездатних осіб, за ставкою 3,6% (або ж 6,1% – для державних службовців та інших категорій працюючих, пенсійне забезпечення яких визначається спеціальними законами). ПДФО відраховується із нарахованої заробітної плати після сплати

ЄСВ за ставкою 15% (17% – застосовується до тієї частини заробітної плати, яка перевищує суму кратну 10 мінімальним зарплатам). Відтак, загальний відсоток відрахувань із заробітної плати сягає близько 20%, що в умовах загального низького рівня оплати праці є фактором стимулювання тінізації зайнятості з ініціативи працюючих. З огляду на це, в цілях детінізації РП варто посилити прогресивність оподаткування заробітної плати залежно від її розміру (знизити ставку ПДФО для осіб, рівень оплати праці яких є на рівні мінімального, та підвищити – для тих, чий рівень оплати праці є вищим середнього рівня). Таким чином, процес державного регулювання зайнятості за посередництвом макроекономічних інструментів є достатньо складним, однак його значимість в умовах ринку є очевидною.

Особливими інструментами державного регулювання РП є соціально-психологічні. В результаті їх застосування можна досягнути таких напрямів корегування відносин у трудовій сфері, як формування ефективної мотивації до праці підлітків та молоді, розвиток традицій та формування і підтримка у населення певних позитивних переконань, розвиток духовних цінностей, моральних позицій, психологічних настанов до активної трудової діяльності. Дієвість соціально-психологічних інструментів регулювання РП залежить від їх належної організації і міри довіри людей до держави. На жаль, на сьогоднішній день соціально-психологічним інструментам регулювання РП не приділяється належної уваги.

Висновки. Механізм регулювання національного РП є комплексним. Його удосконалення вимагає системного підходу. Необхідними заходами щодо цього є: регламентація надання першого робочого місця на основі стимулювання роботодавців; розширення переліку професій для отримання освітнього ваучера; збільшення тривалості виплати ДПБ для незастрахованих осіб, які потребують первинного працевлаштування; визначення мінімального розміру ДПБ у відсотках до прожиткового мінімуму; перехід від порядку компенсації ЄСВ до встановлення знижки по його сплаті за даними персоніфікованого обліку сплати страхових внесків; зниження вимог щодо рівня оплати праці для компенсації 50% ЄСВ; переведення виплати одноразової ДПБ на конкурсну основу відповідно до визначених у бізнес-плані фінансових потреб; поступове зменшення ставки ЄСВ для роботодавців; реалізація макроекономічної політики держави з урахуванням її впливу на РП; посилення значимості соціально-психологічних інструментів регулювання РП.

З огляду на масштабність проблеми регулювання РП, до перспектив подальших наукових розробок належить дослідження зарубіжного досвіду регулювання РП через призму можливостей та доцільності його використання в Україні.