

зом необхідності впровадження екстрених заходів щодо підвищення ефективності діяльності ПФУ.

Висновки

Діяльність Пенсійного фонду України створює дисбаланс фінансової системи країни через списання значних сум коштів, які він щорічно отримує з казначейських рахунків для покриття дефіциту бюджету. Потребує вирішення проблема бюджетної залежності діяльності ПФУ, розв'язок якої полягає у збільшенні власних надходжень відомства.

Однак збільшити надходження можна не лише за рахунок практичної реалізації задекларованої пенсійної реформи через збільшення пенсійного віку, широкого розповсюдження добровільного страхування, активізації діяльності недержавних пенсійних фондів та ін., а й вирішувати питання щодо збільшення фонду оплати праці, з якого стягуються страхові внески за рахунок детінізації доходів фізичних осіб – платників внесків через легалізацію заробітних плат «в конвертах». Підвищення рівня мінімальної заробітної плати та встановлення лімітів для кількості працівників на підприємстві, які працюють не на повну ставку, також сприятиме розв'язанню проблеми надходжень страхових внесків.

Задля скорочення боргу платників страхових внесків вбачається за необхідне зменшення ставки Єдиного соціального внеску. Такий захід сприятиме як заохоченню роботодавців до сплати страхового внеску та уникнення штрафних санкцій, так й детінізації заробітної плати. Результатом чого стане скорочення заборгованості перед Пенсійним фондом зі сплати страхових внесків, відповідно збільшення власних надходжень та скорочення дефіциту відомства.

Список використаних джерел

1. Положення про Пенсійний фонд України: Указ Президента України від 06.04.2011 №384/2011 // Офіційний вісник України, 2011. – №29. – С. 41.
2. Організація роботи Пенсійного фонду України: навч. посіб. / Д.М. Кравцов, О.А. Яковлев, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. – Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – 147 с.
3. ПасхOVER О. З пенсією по життю / О. ПасхOVER // Дзеркало тижня. Україна, 2014. – №8. – [Електрон. ресурс] – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/finances/z-pensiyeyu-po-zhittyu-_html
4. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>
5. Коваль О.П. Ризики, загрози, пріоритети та наслідки реформування пенсійної системи України: аналіт. доп. – К.: НІСД, 2012. – 44 с.
6. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV. [Електрон. ресурс]: Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/1058-15>
7. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 №2464-VI [Електрон. ресурс]: Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
8. Звіт Рахункової палати України про результати аналізу формування та використання бюджету ПФУ. [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ac-rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16727325>
9. Колесникова К. Пенсійна система працює стабільно / К. Колесникова // Вісник Пенсійного фонду України. Загальнодержавне інформаційно-аналітичне видання, 2014. – №4 (142). – С. 6–7.
10. Офіційний сайт Фіскальної служби України: [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://sfs.gov.ua/>

Н.О. ГАРКАВЕНКО,

к.е.н., с.н.с., НДІ праці і зайнятості населення Мінсоцполітики України і НАН України

Регулювання ринку праці

У статті розглядаються питання регулювання ринку праці на державному рівні та чинники його розвитку в умовах зменшення чисельності економічно активного населення.

Ключові слова: ринок праці, модель, зайнятість, робоча сила, баланс, попит, пропозиція, прогноз.

Н.А. ГАРКАВЕНКО,

к.э.н., старший научный сотрудник НИИ труда и занятости населения Минсоцполитики Украины и НАН Украины

Регулирование рынка труда

В статье рассматриваются вопросы регулирования рынка труда на государственном уровне и факторы его развития в условиях сокращения численности экономически активного населения.

Ключевые слова: рынок труда, модель, занятость, рабочая сила, баланс, спрос, предложение, прогноз.

N.O. GARKAVENKO,

candidate of economic sciences, senior research worker

NDI to labour and employment of population of Ministry of social policy of Ukraine and NAN of Ukraine

Regulyuvannya rinku pratsi

In the article the questions of adjusting of labour-market at state level and factors of his development are examined in the conditions of diminishing of quantity economically active population.

Keywords: labour-market, model, employment, robochaya force, balance, demand, suggestion, prognosis.

Постановка проблеми. В умовах трансформації та кризових явищ в економіці, подолання наслідків фінансової кризи основним стратегічним ресурсом економічного зростання є трудовий потенціал, який реалізується за допомогою ефективного функціонування ринку праці. Можли-

вість ефективного функціонування ринку праці залежить від його збалансованості та якості трудового потенціалу.

Модель ринку праці в Україні, яка діє на даний час, не сприяє ефективній реструктуризації зайнятості, супроводжується значними соціальними втратами: міждержавною міграцією,

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

знеціненням кваліфікаційно-фахової освіти, зниженням рівня життя тощо.

Метою статті є підвищення ефективності державного регулювання ринку праці з урахуванням прогнозу балансів трудових ресурсів для прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Використання балансу робочої сили дозволяє оцінити стан трудових ресурсів, збалансованість потреби та пропозиції трудових ресурсів, робочих місць і підвищити ефективність використання робочої сили, а також визначити джерела її формування у прогнозованому періоді.

Виклад основного матеріалу. В умовах трансформаційних змін в економіці, ринок праці є розбалансованим та малоефективним. Відсутність механізмів реструктуризації зайнятості населення призвела до пристосування підприємств до нових умов господарювання, нестандартних підходів до адаптації, таких як маневрування тривалістю трудового процесу (неповний робочий день, вимушені відпустки тощо), та зниженням оплати праці. Визначені специфічні дії сфери трудових відносин створили умови для підприємств, особливо традиційних секторів, щодо утримання надлишкової чисельності зайнятих при низькій заробітній платі та заборгованості у її виплаті.

Доцільно відмітити, що у наведеній моделі основне місце займає один із структурних показників, на якому концентрується увага щодо ринку праці, це – безробіття. Основні зусилля державних заходів щодо стабілізації ринку праці спрямовані саме на зменшення рівня зареєстрованого безробіття населення працездатного віку, який за останні п'ять років становив (у % до економічно-активного населення працездатного віку 15–70 років): у 2009 році – 3,4%, у 2010 році – 2,2%, у 2011 році – 2,5%, у 2012 році – 2,5%, у 2013 році – 2,4% [1, 2].

Однак такі явища адаптації на ринку праці спостерігалися і раніше та породжували надлишкову зайнятість на підприємствах на фоні одночасного скорочення виробництва, несприяли структурній перебудові економіки та залишали неефективну застарілу структуру зайнятості, що призводить до соціальної напруги у суспільстві, погіршенню становища зайнятості економічно активного населення щодо гідної праці (порушення вимог законодавства та контрактів).

Відсутність балансів трудових ресурсів та робочих місць поряд із неструктурованістю ринку праці стримує регулювання структурних перетворень в економіці, ускладнює процеси прогнозування та вироблення макроекономічної політики для забезпечення стійкого економічного зростання у перспективі.

Тому в новій моделі ринку праці, яка має відповідати загальним потребам реструктуризації економіки, чинне місце має бути приділено балансам трудових ресурсів та робочих місць для перерозподілу робочої сили між секторами економіки та основними видами економічної діяльності з урахуванням зменшення чисельності економічно активного населення, що може особливо прискоритися у 2015–2020 роках унаслідок виходу в цей період за межі працездатного віку найбільш численних післявоєнних поколінь.

Сутність такого ринку полягає у пропозиціях економічно активного населення, а попит визначається сумарною кількістю зайнятих і вакантних робочих місць. Суб'єктами ринку праці є

наймані працівники, самозайняті, безробітні, роботодавці та держава, яка виконує такі функції: виступає як роботодавець, регулює ринок праці за допомогою законодавчих та нормативних актів. Одночасно держава є посередником між роботодавцями і найманими працівниками та безробітними.

Особливість методу розробки балансів полягає в тому, що в цьому механізмі сфера ринку праці розглядається через попит та пропозиції щодо найманої робочої сили та робочих місць. Використання цього підходу між цими показниками набуває функцію регулятора [4].

Сукупність факторів ринку праці для збалансування попиту та пропозиції трудових ресурсів передбачає визначеність загальної кількості населення, частки в ньому населення працездатного віку та безробітних, які шукають роботу (див. рис.) [7].

В Україні на даний час переважає надлишковий ринок праці за окремими видами професій з нестачею висококваліфікованих робітників, що підвищує значущість потреби в складанні балансів трудових ресурсів та робочих місць, особливо по регіонах [5].

Використання прогнозних балансів робочої сили на перспективу для функціонування виробничої сфери економіки набуває нової значущості і потребує розробки заходів, спрямованих на обґрунтування потреби у працівниках, їх підготовки за фахом і роботою за отриманою освітою.

Тенденції змін показників балансів робочої сили на прогнозний період мають складатися під впливом чинників, які матимуть як позитивну, так і негативну спрямованість.

Щодо проблем, які можуть найбільш суттєво впливати на розвиток ринку праці в перспективі, то до них, беручи до уваги предмет даного дослідження, можна віднести:

- професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці;
- складнощі у працевлаштуванні неконкурентоспроможних на ринку праці груп населення (інвалідів, раніше не працюючої молоді тощо);
- недостатня мотивація до праці безробітних унаслідок низького рівня зарплати на вакантних робочих місцях;
- практична відсутність координації роботи між Державною службою зайнятості України та недержавними агенціями з працевлаштування, що не дає можливості отримати повну і достовірну картину стану ринку праці та збалансованості попиту і пропозиції робочої сили.

Найбільш актуальними завданнями державної політики на ринку праці згідно з попередніми пропозиціями до економічного і соціального розвитку на прогнозний період є [5, 6]:

- удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення, зокрема правові, адміністративні і економічні важелі державного регулювання виробничих та соціально-трудова відносин, запровадження в дію положень Закону України «Про зайнятість» та Національної тристоронньої угоди про зайнятість та робочі місця (Трудового пакту);
- запровадження на державному рівні прогнозування попиту на робочу силу в професійному розрізі, що досягається складанням балансів для забезпечення збалансованості між пропозицією робочої сили (за професіями) та попиту на неї (спеціальність за галузями знань) у цілому та в регіональному розрізі;
- удосконалення професійної підготовки кадрів, підвищення якості робочої сили (проведення профорієнтаційної роботи

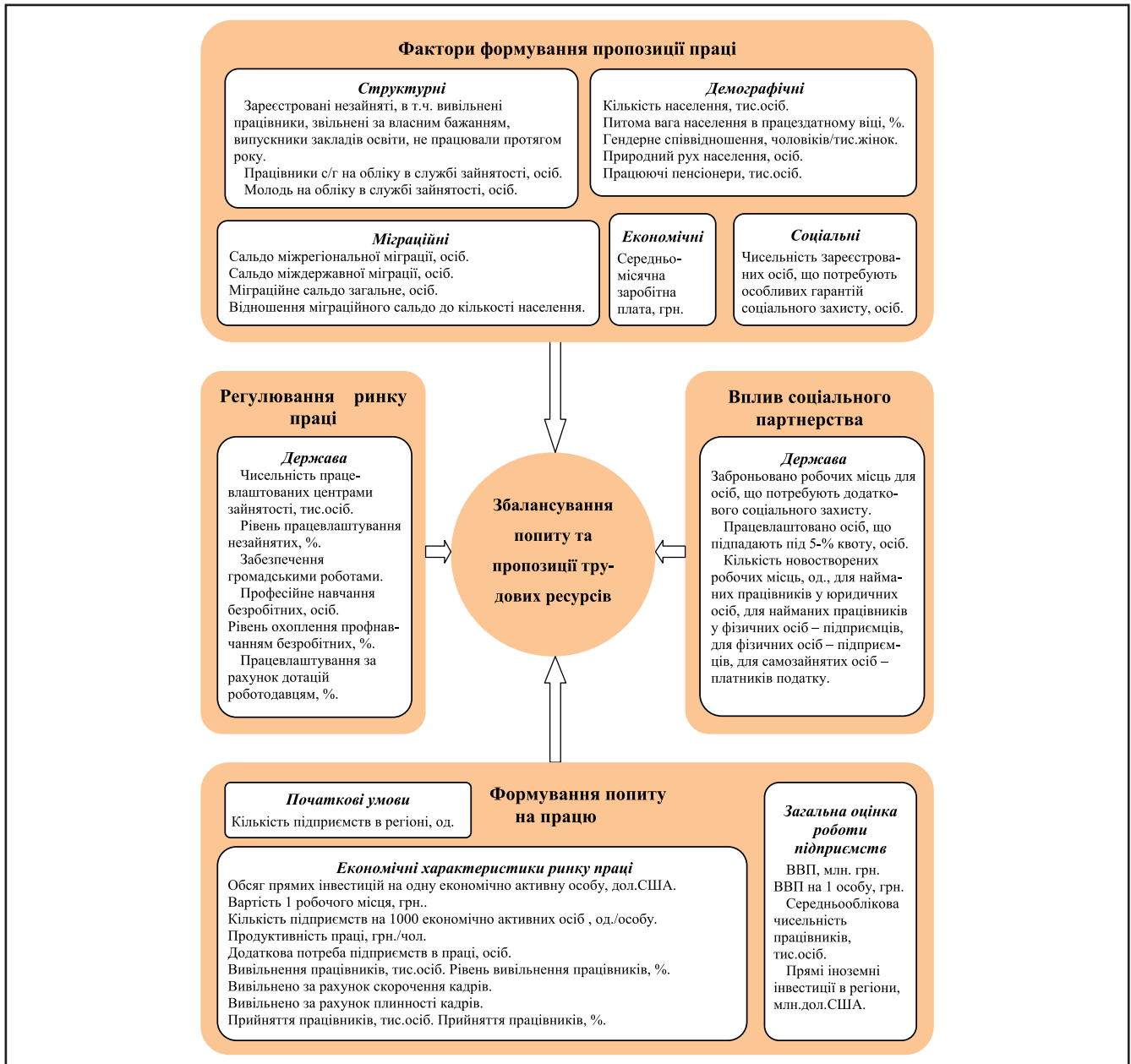


Рисунок 1. Модель збалансування попиту та пропозиції на ринках праці

серед населення, у тому числі незайнятих осіб та молоді, яка навчається, шляхом переходу на інтегровані професії) [8];

- сприяння ефективній зайнятості шляхом підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці;
- посилення мотивації до легальної продуктивної зайнятості, детінізація відносин на ринку праці,
- переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби соціально-економічного розвитку країни;
- забезпечення професійної орієнтації населення;
- сприяння розвитку підприємницької ініціативи громадян та самостійної зайнятості населення.

При розрахунках зайнятих за видами економічної діяльності на прогностичний період необхідно врахувати основні завдання економічного розвитку, яке буде обумовлено реалізацією структурних реформ в усіх сферах економіки.

Основними ризиками, які можуть вплинути на проведення державної політики, є подальше зменшення чисельнос-

ті населення працездатного віку, прискорення старіння економічно активного населення, звуження сфери прикладання праці під впливом технологічної модернізації економіки та можливого впливу нової хвилі світової фінансово-економічної кризи [5].

Висновки

За останні роки в Україні скорочується чисельність трудових ресурсів за рахунок демографічних змін (зменшення наявного населення, народжуваності, збільшення смертності), міграції, постарінням населення, наявності безробітних та ін. При цьому в країні існує надлишковий ринок праці, який збільшується та має тенденцію до «постаріння» (збільшення прошарку працюючих за віком).

На сьогодні для покращення становища на ринку праці необхідно розробляти державні заходи за урахуванням балансових розрахунків TP і PM, які є механізмом

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

запобігання обмеження безробіття, скорочення робочих місць, погіршення системи робочих місць за рівнем оплати праці та умовами праці, зниженням професійно-кваліфікаційного рівня, збереження наявних трудових ресурсів.

Складання балансів трудових ресурсів (ТР) та робочих місць (РМ) потребує врахування цільових програм розвитку економіки відповідно до зайнятості, зростання продуктивності праці та створення високопродуктивних робочих місць за умов інноваційно-інвестиційного забезпечення на всіх рівнях економічної діяльності.

Модель для розрахунків балансових показників на перспективу може бути використана як один із механізмів впровадження заходів активної політики зайнятості, що сприятиме зменшенню розбалансованості попиту та пропозиції робочої сили за професіями.

Список використаних джерел

1. Ринок праці України у 2013 році. Аналітично-статистичний збірник. – К.: 2013. – 271 с.
2. Економічна активність населення України. Стат. збірник / Державний комітет статистики. – К.: 2009, 2010, 2011, 2012, 2013. [Електрон. ресурс]: Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Статистичний щорічник України. – К.: 2013. Державний комітет статистики [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Об утверждени Методики по формированию и расчету баланса трудовых ресурсов [Електрон. ресурс] – Режим доступу: busel.org/texts/cat5vh/id5qwncdv.htm
5. Бевз В.П., Бугаенко Є.О. Підвищення ефективності використання людського потенціалу як визначальний чинник економічного і соціального розвитку / В.П. Бевз, Є.О. Бугаенко. – Формування ринкових відносин в Україні – К.: 2012. – №5(132). – С. 134.
6. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010–2020 роки в умовах глобалізаційних викликів [Електрон. ресурс] – Режим доступу: <http://www.pir.dp.ua/uploads/StrategizInnovRazvitiyaUkr.doc>
7. Шаульская Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром.-ті. – Донецьк, 2005. – 502 с.
8. Маршавін Ю. Проект концепції державної системи прогнозування професійного розвитку ринку праці / Ю. Маршавін. Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ).