

ДЕТІНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В КОНТЕКСТІ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Досліджено причини високого рівня тінізації оплати праці в Україні. Запропоновано шляхи та стимули виведення заробітних плат з «тіні» як для працівників, так і для роботодавців. Наголошено на значенні соціальної відповідальності у вирішенні цих проблем.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: тінізація, оплата праці, соціальна відповідальність, податки та збори, соціальні внески.

АННОТАЦИЯ. Исследованы причины высокого уровня тенизации оплаты труда в Украине. Предложены пути и стимулы вывода заработных плат из «тени» как для работников, так и для работодателей. Подчеркнуто значение социальной ответственности в решении этих проблем.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: тенизация, оплата труда, социальная ответственность, налоги и сборы, социальные взносы.

ANNOTATION. The reasons of high level of shadow wages in Ukraine are studied. The ways and incentives for the withdrawal of salaries of the «shadow» for employees and for employers are proposed. The importance of social responsibility in addressing these problems are emphasized.

KEY WORDS: shadowing, wages, social responsibility, taxes and fees, social contributions.

Постановка проблеми. Тіньова зайнятість і, зокрема, приховування реальних заробітних плат і виплата заробітних плат «у конвертах», вважається однією з найгостріших проблем, пов'язаних з тінізацією економічних відносин. Це призводить до зниження соціальних гарантій і рівня пенсій, дефіциту пенсійного фонду, зростання податкового навантаження на відповідальних працівників і роботодавців, які діють у правовому полі і т. д.

Аналіз останніх публікацій. В Україні детальні дослідження з даної теми проводили Національний інститут стратегічних досліджень, Інститут економічних досліджень та політичних консультацій, Варналій З., Лібанова Е., Гетманцев Д., Харазішвілі Ю. М., Данилишин В. І., Стефанків О. М., Шевченко Л. С. та інші науковці. На міжнародному рівні дослідження проводяться Сві-

товим банком, ООН, МОП тощо. Водночас, подальшого дослідження потребують проблеми прикладного характеру, а саме: яким чином у конкретній країні можна зменшити рівень тіньової зайнятості та тіньової оплати праці, в чому має полягати сутність реформ у яким має бути їх організаційно-економічне забезпечення.

На осінній сесії Парламентської асамблеї Ради Європи (ПАРЄ) у 2011 році основними проблемами тінзації економічних відносин було визначено тіньову зайнятість у тінзацію фінансових потоків. За оцінками Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), за наявності у світовій економіці близько 1,2 млрд офіційних робочих місць понад 1,8 млрд працюючих зайняті у нелегальному секторі, що, відповідно, позбавляє їх соціальних гарантій [9, с. 3—4].

Виклад основного матеріалу дослідження. Природа тіньової зайнятості має регіональні та секторальні специфічні особливості. У країнах з класичною ринковою економікою вона значною мірою пов'язана з нелегальною імміграцією та існує у низькооплачуваному сегменті ринку праці. У високооплачуваному сегменті ринку праці з метою зменшення податкових зобов'язань найбільш поширеними є інструменти оптимізації оподаткування, а не ухиляння від нього. Тіньовий сегмент ринку праці у країнах, що розвиваються, значним чином формується за рахунок низькокваліфікованих і, відповідно, низькооплачуваних робіт. Працівники наймаються на таку роботу через відсутність альтернативи. Дослідження МОП вказують на велику частку неформального сегменту ринку праці у багатьох країнах, що розвиваються.

Особливості ринків праці країн з перехідною економікою, зокрема України, полягають у пропозиції нелегальних робочих місць як і низько-, так і в середньо- та високооплачуваних сегментах, а також у поширенні комбінованих форм оплати праці, які включають легальну та нелегальну складові.

Виникнення такого явища, як тіньова заробітна плата або заробітна плата «у конверті» варто розглядати з позицій інтересів основних зацікавлених сторін. Проаналізуємо виграші та програші економічних суб'єктів у такій ситуації.

Найманий працівник виграє у вищому розмірі заробітної плати, яка залишається у його розпорядженні за рахунок економії на сплаті податку на доходи фізичних осіб і соціальних внесків. Водночас він частково втрачає державні гарантії щодо соціальної захищеності на час втрати працездатності, при нещасних випадках на виробництві, порушенні трудових відносин роботодавцем. Втрати майбутнього — зменшення розміру пенсії.

Роботодавець економить витрати на робочу силу, уникає обтяжливих процедур оподаткування та реєстрації, однак ризикує зазнати економічних втрат у разі виявлення фактів приховування заробітних плат.

Держава втрачає у наповненні фондів соціального страхування, недоотримує податки на доходи фізичних осіб, зазнає ризиків розбалансування економіки країни внаслідок тінізації. Водночас, на макрорівні тінізація допомагає підприємцям подолати наслідки економічної кризи, згладжуючи динаміку падіння ВВП.

Тіньові заробітні плати існують тому, що працівники не бачать прямого зв'язку між сумою сплачених внесків і податків з їх заробітної плати і фактичним вирашем у вигляді майбутньої пенсії та послуг, які їм гарантує держава. За таких умов працівники намагаються особисто розпоряджатись всіма власними доходами, мінімізуючи сплату податків і внесків. Цей ефект підсилюється низьким рівнем доходів, коли кожна додаткова грошова одиниця має суттєве значення для задоволення поточних потреб. Оскільки для працівників переваги від існування тіньової заробітної плати значно перевищують вигоди, то й для роботодавців декларування нижчої офіційної заробітної плати стає зручним засобом економії на витратах і дозволяє виплачувати працівникам вищу заробітну плату порівняно з ситуацією офіційної виплати. Це основні причини тінізації заробітних плат. Але важливо наголосити і на тому, що ці причини не могли б діяти (принаймні, з такою силою), якби не загальна ситуація безвідповідальності, порушень законів, недовіри, корупції, орієнтації на вигоди сьогодення без думки про майбутнє, які заповнили нашу країну.

Таким чином, існування тіньових заробітних плат є адекватною реакцією суб'єктів на «правила гри», встановлені державою в умовах, коли регулювання даної сфери не співпадає з можливостями як підприємства, так і працівника. Відтак виплата заробітної плати «в конверті» стає засобом відновлення балансу між встановленими внесками та можливостями (і бажанням) економічних суб'єктів їх сплатити. Тому причини існування тіньових заробітних плат варто в першу чергу шукати у загальній безвідповідальності та недосконалому державному управлінні, що призводить до необхідності (і дає можливість) вести діяльність за межами законодавчого поля.

За оцінками Міжнародної організації праці рівень тіньової зайнятості в Україні складає близько 9 %. Разом тим специфікою тінізації ринку праці в Україні є наявність комбінованих форм оплати праці, які передбачають часткову виплату заробітної пла-

ти «в конвертах» [9, с. 4]. Відповідно до оцінок Кабінету Міністрів України розмір тіньового фонду оплати праці складає біля 145 млрд грн, що призводить до недоотримання Пенсійним фондом щорічно біля 50 млрд грн. Офіційний фонд оплати праці у 2011 році склав 380 млрд грн [12]. Таким чином, обсяг тіньового фонду оплати праці становить біля 40 % офіційного.

Зрозуміло, що кількість працівників, які отримують заробітну плату «в конвертах» або декларують значно нижчий від реальної її рівень, невідома. Непрямим показником обсягів виплати тіньових заробітних плат є рівень зайнятості у неформальному секторі економіки. За розрахунками МОП зайнятість у неформальному секторі економіки в Україні з врахуванням осіб, які працювали за усним договором з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладання офіційного трудового договору (контракту), досягла максимуму у 2010 році і склала 21,4 % [7, с. 65]. За даними Світового банку майже 5 млн працездатних українців працюють без офіційного оформлення трудових відносин, що виводить Україну на одне з перших місць у світі за розмірами тіньової економіки. Особливо великий рівень неформальної зайнятості спостерігається в сільському господарстві, де близько 70 % осіб не мають офіційного працевлаштування. Друге місце (11 %) посідає торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого споживання. На третьому місці (9 %) — будівництво приватних будинків і їх ремонт [4, с. 15—17]. До цих показників ще варто додати значну частку працівників, які мають офіційне працевлаштування, але декларують заробітну плату нижчу за її реальний розмір.

Розглянемо статистику розподілу штатних працівників за розміром нарахованих заробітних плат в Україні у 2010—2011 роках (рис. 1).

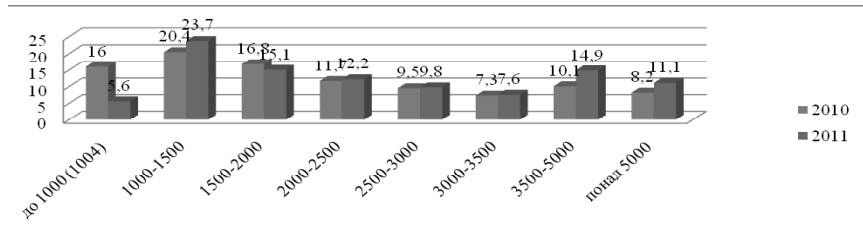


Рис. 1. Розподіл кількості штатних працівників за розмірами нарахованої їм офіційної заробітної плати за грудень 2010 та 2011 років, (% до загальної чисельності працівників, яким оплачено понад 50 % робочого часу) [8, с. 6].

Цифри наведені лише для середньооблікової кількості штатних працівників, кількість яких у 2010 та 2011 роках становила відповідно 10,8 млн осіб і 10,6 млн осіб, тоді як зайняте населення працездатного віку складало відповідно 18,4 млн осіб і 18,5 млн осіб. Відповідно до наведених даних 75 % штатних працівників у 2011 році отримували заробітну плату нижче 3500 грн. Заробітну плату нижче 1500 грн у 2010 році отримувало 36 % штатних працівників, а в 2011 році — 29,3 %. При цьому понад 5000 грн офіційно отримували за підсумками 2010 року лише 8,2 % штатних працівників, 2011 року — 11,1 % штатних працівників.

На думку Е. Лібанової, розподіл заробітних плат за офіційною статистикою не відповідає реальній ситуації. Наприклад, за офіційними даними на приватних підприємствах зарплата постійно на 15—20 % нижча, ніж на державних, що не відповідає дійсності. В тіні перебувають переважно зарплати топ-менеджерів і зарплати у малому бізнесі [11, с. 2]. За даними, які навів віцепрем'єр міністр Тігіпко С. Л., станом на квітень 2011 року 2,5 млн з 14,4 млн українців, які роблять внески до соціальних фондів, виплачують їх з мінімальної заробітної плати [12].

Вочевидь, усі цифри державної статистики щодо кількості працівників, які не мають офіційного працевлаштування, як і щодо розмірів заробітних плат, є відносними та не репрезентативними.

Основні економічні причини існування виплат «у конвертах» і тіньової зайнятості знаходимо в існуючій системі оподаткування заробітних плат. Вона складається зі сплати податку на доходи фізичних осіб і сплати єдиного внеску до фондів соціального страхування.

Фахівці оцінюють введення єдиної ставки податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) позитивно, зазначаючи, що вона призводить до відносно незначних спотворень економічної діяльності, має незначну кількість можливих виключень з оподаткування доходу фізичних осіб, а розмір ставки податку на рівні 15 % і 17 % для доходів понад 10 прожиткових мінімумів (вище 10730 грн) не є високим за міжнародними стандартами [6, с. 6].

Проте дуже висока ставка пенсійних внесків (понад 30 %) більш ніж переважає позитивні стимули від низької ставки ПДФО. Ставка єдиного соціального внеску (ЄСВ), що сплачується роботодавцем, становить від 36,76 % до 49,7 % від суми оплати праці залежно від класу професійного ризику. Працівники сплачують додатково 3,6 %. У середньому близько 90 % від ЄСВ спрямовується до Пенсійного фонду [6, 7].

Дослідження Світового банку «Ведення бізнесу — 2012» підтверджує високий рівень податків і зборів, що сплачуються з заробітної плати в Україні порівняно з іншими країнами світу. У нас цей показник складає 43,3 % прибутку (при сукупній ставці 57,1 %), тоді як у країнах ОЕСР цей показник становить біля 25 %, Східної Європи та Центральної Азії — 23 % [1, с. 55]. Оскільки більшість людей очікують отримувати мінімальну пенсію (на сьогодні частка осіб із пенсією, близькою до мінімальної, становить 65 %), немає особливої заінтересованості сплачувати значні внески.

Частка населення працездатного віку, яке сплачує страхові внески до ПФ залишається незначною. За останні десять років вона зросла на 14,1 % з 40,9 % — у 2000 р. до 55 % — у 2010 р., що є наслідком персоналізації страхових внесків і переходу до страхових принципів у солідарній системі пенсійного забезпечення [7, с. 57]. Однак нинішнє працююче населення усвідомлює: у випадку збереження існуючої пенсійної системи розмір пенсії навряд чи буде достатнім, а це призводить до зростаючого небажання платників страхових внесків фінансувати солідарну систему.

Відсутність прямого зв'язку характерна і для податку з доходів фізичних осіб, адже держава не виконує належною мірою свої функції щодо громадян. Відтак працівнику вигідніше не платити цей податок і приховувати реальний розмір своєї заробітної плати.

Невиконання державою своїх функцій підтверджується основними світовими рейтингами, проявляється у суперечливості законодавчої та нормативно-розпорядчої бази, недієвості організаційно-інституціональних механізмів антикорупційного законодавства, неефективності функціонування судової та правоохоронної системи, неефективному адмініструванні податків, високому рівні злочинності тощо.

Таким чином, існування тіньової оплати праці в Україні пов'язане передусім з недосконалістю державного управління та забезпечення суспільних відносин у цій сфері. В першу чергу це економічно стимулює тінізацію, хоча важливою умовою є і сама можливість безкарно порушувати норми. В основі такої поведінки знаходиться невідповідність між розмірами необхідних внесків і фактичним вигрaшем, які отримують економічні суб'єкти від сплачених внесків у вигляді ефективності функціонування державних інститутів, які мають забезпечувати високий рівень життя.

Варто сказати, що формально цій проблемі приділяється чимало уваги. Для легалізації зайнятості та заробітної плати було

введено чимало положень і до Податкового Кодексу України, прийнятого наприкінці 2010 року. Суть цих положень зводиться до суттєвого підвищення рівня адміністративної та впровадження кримінальної відповідальності для роботодавців, упровадження середніх індикативних заробітних плат для розрахунку внесків на соціальне страхування та нарахування податку на доходи фізичних осіб для певних категорій працівників, розширення переліку органів, які здійснюють контроль за додержанням законодавства про оплату праці на підприємствах, розширення прав державних інспекторів, які отримують право «безперешкодно без попереднього повідомлення в будь-який час відвідувати виробничі, службові та адміністративні приміщення власників або уповноважених ними органів,... а також робочі місця працівників, розташовані поза цими приміщеннями...», «ознайомлюватися з оригіналами та отримувати копії» незліченної кількості документів, ставити питання та отримувати «необхідні пояснення, звіти, матеріали, іншу інформацію» тощо [5].

Припустимо, що ці заходи призведуть до очікуваного результату у вигляді виводу «з тіні» 145 млрд грн тіньового фонду оплати праці. Це призведе до зростання податкового навантаження на працівників і на підприємства на 50 млрд грн, що складає біля 4 % ВВП країни.

Наші розрахунки показують, що для працівника, який отримував 5000 грн при офіційному оформленні на мінімальну заробітну плату, у випадку детінізації втрати складуть біля 789 грн на сплаті ПДФО та внеску до Пенсійного фонду, тобто його реальна заробітна плата зменшиться майже на 16 %. Витрати роботодавця в разі детінізації фонду оплати праці зростуть з 5543 грн до 7000 грн, тобто на 26,3 %. Для того, щоб працівник і надалі отримував 5000 грн після сплати податків підприємству необхідно буде підвищити витрати на оплату праці до 8543 грн, тобто на 54,1 %. Тому в будь-якому разі для роботодавців це призведе до суттєвого зростання витрат на робочу силу, що в умовах низької конкурентоспроможності українських підприємств призведе до зменшення рівня заробітних плат, звільнення працівників, переходу на неповну зайнятість, підвищення рівня корупції. Найуразливішими будуть малі підприємства та їх працівники, що може призвести до їх банкрутства і зростання монополізації економіки. Крім того, розширення повноважень державних органів призведе до зростання корупції, а відтак і до погіршення економічного клімату в країні.

Відтак, бажання змусити всіх економічних суб'єктів сплачувати наявний сьогодні рівень податків і зборів може мати більше

негативних ефектів, ніж позитивних. Тому необхідно перебудувати систему сплати податків із заробітної плати на нових принципах.

Виводити з тіні реальні зарплати потрібно в такому правовому полі, яке б відповідало існуючій ситуації. Для декларування реальних заробітних плат необхідно створити правильні стимули для роботодавця та працівника. Це неможливо без подолання корупції. Все правове поле, та й сам розмір внесків із заробітної плати, не повинні створювати стимулів до ухилення від них. Працівник має бачити реальний зв'язок між сумою внесків, які він сплачує, і кінцевим результатом у вигляді розміру своєї пенсії та ефективного використання бюджетних коштів.

Розглянемо окремо частку податків і зборів, які сплачує працівник, і збори, які сплачує роботодавець. У першу чергу необхідно розділити працівників на тих, які працюють на фізичних осіб-підприємців і на юридичні особи, оскільки юридичні особи сплачують податок на прибуток, що змінює для них стимули в галузі оподаткування заробітної плати.

Відтак розмір платежів у соціальні фонди для юридичних осіб має дорівнювати ставці податку на прибуток (припустимо, 16 % з 2014 року). Вища ставка призводить до стимулів зменшити декларовану зарплату, щоб зекономити на податку на прибуток, нижча — призведе до декларування вищих заробітних плат, навіть коли реально виплачуються менші зарплати.

Для фізичних осіб-підприємців у зв'язку з особливостями оподаткування вигідно приховувати реальну заробітну плату у будь-якому разі, якщо існують джерела доходів, які не контролюються державою. Тому для них вигідно встановити фіксовану ставку внеску, який вони будуть сплачувати за працівника незалежно від рівня його заробітної плати.

Для того, щоб поєднати ці дві схеми оподаткування, необхідно визначити той розмір заробітної плати, до якої як юридичні, так і фізичні особи-підприємці будуть сплачувати фіксований платіж. Нехай половина мінімальної заробітної плати буде мінімальним платежем до фондів соціального страхування з боку роботодавців (537 грн станом на 1 квітня 2012 року), що майже відповідає сьогоднішньому рівню оподаткування. Тоді з заробітної плати 3356 грн юридичні особи почнуть сплачувати 16 % від заробітної плати, а фізичні особи продовжать платити фіксовану ставку. Інша частина соціальних внесків має бути перенесена на працівника. Також треба мати на увазі, що якщо пенсія розраховується залежно від сплачених внесків, тоді працівники, які пра-

цюють у фізичних осіб-підприємців потрапляють в нерівні умови з тими, хто працює в юридичних осіб. Тому такі працівники повинні це знати і збільшити самостійні відрахування на майбутню пенсію. Крім того, варто запровадити нульовий внесок для працівника, якщо він сам хоче розпоряджатися коштами, які він відкладає на пенсію, та запровадити різний рівень ставок, щоб кожен працівник міг особисто вибрати той відсоток нарахувань до Пенсійного фонду, який він бажає.

Ця система буде діяти лише в разі введення персоніфікованих рахунків для кожного працівника. Тоді щороку на акумульовану на рахунку суму нараховується відсоток залежно від типу індивідуального рахунку:

- рахунок інвестиційного типу — рівень прибутку залежить від ефективності інвестицій, здійснених фондом;

- рахунок неінвестиційного типу — рівень прибутку залежить від встановленого державою нормативу, зазвичай річного рівня росту ВВП або фонду заробітної плати в економіці.

У момент виходу на пенсію кошти на рахунку ануїтизуються на щомісячні виплати, розрахунок здійснюється на основі обсягу коштів на рахунку, середньої очікуваної тривалості життя для конкретної статі у віці виходу на пенсію, відсотку, що передбачається у майбутньому. Така система створить чіткий зв'язок між розміром відрахувань і величиною отриманої пенсії, що призведе до зростання пенсійних відрахувань у цілому. Але важливим доповненням до такої системи має стати відновлення довіри в суспільстві, зокрема — громадян до держави. Це можливо лише на основі соціально відповідальної діяльності як держави, так і усіх її суб'єктів.

Перехід на нову систему сплати податків і зборів із заробітної плати був би невідчутним для бюджету та соціальних фондів, а також для самих працівників, якщо б розмір заробітної плати зріс на величину соціальних внесків, які переносяться на працівників. У такому разі витрати роботодавців, які сьогодні виплачують офіційну заробітну плату, залишаться такими ж, оскільки фактично відбудеться перерозподіл всередині витрат на заробітну плату, але це призведе до усіх позитивних наслідків, пов'язаних з детінізацією, а крім того — до зростання номінальної заробітної плати. Крім того, це стимулюватиме роботодавців до подальшого підвищення заробітних плат, оскільки з кожної додаткової гривні, на яку вони підвищать заробітну плату, вони сплатять лише 16 коп. (а не від 37 коп. до 50 коп., як нині), а фізичні особи-підприємці взагалі не матимуть жодних податкових обмежень у

підвищенні заробітних плат своїм працівникам. Для працівників з'являється вибір розмірів соціальних внесків, які вони бажають робити, понад мінімальний рівень, який має бути визначений державою, проте в разі зростання декларованих заробітних плат зросте сплата податку на доходи фізичних осіб.

Варто виділити такі проблеми, пов'язані з впровадженням нової системи оподаткування заробітних плат:

➤ Необхідна реформа пенсійної системи з переходом до персоніфікованих рахунків. Відповідно до рекомендацій ООН в Україні доцільно було б ввести систему нефінансових фіксованих внесків, які не потребують розвитку фінансового ринку та пов'язаних з ним ризиків, відтак зобов'язання залишатимуться за урядом, а не за приватним сектором.

➤ Загостриться проблема наповнення соціальних фондів у перехідний період для тих працівників, які вже отримують пенсію, або лише почнуть робити внески на власні рахунки незадовго до виходу на пенсію.

➤ Необхідно забезпечити зростання заробітної плати на величину соціальних внесків, які переносяться на працівника. Це легко зробити на законодавчому рівні для працівників бюджетної сфери, а також для підприємств, які задіяні у генеральній і галузевих угодах, але проблематично для інших підприємств.

➤ Потребуватиме зміни оподаткування доходів громадян, оскільки в разі запровадження запропонованої схеми податкове навантаження зросте для працівників, які відтепер платитимуть більший податок на доходи громадян.

Проте навіть упровадження такої системи, яка формує правильні стимули як для працівників, так і для роботодавців, не призведе до очікуваних результатів, якщо не відбудеться всього комплексу реформ, пов'язаних із поширенням соціальної відповідальності на усіх рівнях і відновленням довіри.

Крім того, якщо держава прагне збільшити наповнення соціальних фондів і бюджету, то їй доцільно це зробити за рахунок зростання заробітних плат і зменшення безробіття. А для цього необхідно провести комплекс реформ, спрямованих на формування конкурентоспроможного бізнесу, підвищення продуктивності праці, що призведе до зростання заробітних плат та відрахувань з неї. У такому випадку роботодавець сам буде зацікавлений платити вищу заробітну плату при зростанні потреби саме у кваліфікованій праці.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, для виведення заробітних плат «з тіні» потрібно усунути причини існу-

вання тіньових заробітних плат. Недостатньо навіть буде змінити існуючу сьогодні систему сплати податків і зборів із заробітної плати на більш досконалу, яка не формуватиме стимули до приховування заробітних плат як для працівників, так і для роботодавців.

Ефективне функціонування системи сплати податків і зборів із заробітної плати та припинення приховування справжнього рівня заробітних плат, вирішення проблеми наповнення соціальних фондів і бюджету можливе лише при проведенні комплексу реформ у форматі соціальної відповідальності, спрямованих на забезпечення довіри до держави як ефективного розпорядника коштів, що в першу чергу означає значне зниження рівня корупції, підвищення якості надання державних послуг, прийняття ефективного податкового законодавства, тощо, та при радикальному полегшенні умов ведення бізнесу.

Литература

1. Ведение бизнеса — 2012: Ведение бизнеса в более прозрачном мире. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://russian.doingbusiness.org/~media/FPDKM/Doing%20Business/Documents/Annual-Reports/Foreign/DB12-Russian.pdf>
2. Данилишин В. І., Стефанків О. М. Тіньові заробітні плати: причини, обсяги та шляхи детінізації [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=658>
3. Напрями детінізації економіки України, подолання прихованої зайнятості та отримання заробітної плати «в конвертах». Інформаційна записка. — Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2010. — 16 с.
4. Обсяг та основні риси неформальної зайнятості в Україні: Аналітична записка для уряду України. — Світовий банк, 2011. — 33 с.
5. Податковий кодекс України [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?code=2755-17>
6. Пропозиції щодо детінізації економіки України / За ред. Юрген Ерке, Олександра Бетлій, Роберт Кірхнер, Рікардо Джуччі — К.: Інститут економічних досліджень та політичних консультацій. Німецька консультативна група, 2011. — 23 с.
7. Профіль гідної праці в Україні / За ред. Іванкевича В. В. — К.: Міжнародна організація праці, 2011. — 98 с.
8. Розподіл кількості працівників за розмірами заробітної плати, нарахованої за грудень 2011 року: Експрес-випуск Держкомстату. [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://ukrstat.gov.ua/express/expr2012/02_12/36.zip
9. Тіньова економіка в Україні: масштаби та напрямки подолання. — К.: НІСД, 2011. — 31 с.

10. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: монографія / за ред. З. С. Варналія. — К.: НІСД, 2006. — 576 с.

11. Яценко Н. Тінь — від низьких зарплат // Дзеркало тижня. — 2011. — № 49.

12. Тигипко обещає, що легалізація збільшить фонд зарплат на 60—70 млрд // Портал LB.ua. Новини. — 2011. [Електронний ресурс] — Режим доступу:

http://lb.ua/news/2011/04/02/91009_tigipko_obeshchaet_cho_legalizatsiya.html

Статтю подано до редакції 13.05.2012 р.

УДК 331.101.5

Л. П. Гук,
молодший науковий співробітник,
ДУ «Інститут економіки та прогнозування НАН України»

ПЕРЕХІД ДО НОВИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ*

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто напрями розвитку сфери інформаційно-комунікаційних технологій. Визначено основні тенденції у зміні зайнятості в умовах інноваційного розвитку.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: ринок праці, зайнятість, інформаційно-комунікаційні технології.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены направления развития сферы информационно-коммуникационных технологий. Определены основные тенденции в изменении занятости в условиях инновационного развития.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок труда, занятость, информационно-коммуникационные технологии.

ANNOTATION. The article considers the ways the development of ICT. The main trends in employment change in innovation.

KEY WORDS: the labor market, employment, information and communication technologies.

Вступ. У сучасних умовах економічний розвиток будь-якої держави неможливий без врахування широкомасштабного впли-

* Дослідження виконано при підтримці НАН України в рамках НДР «Розвиток соціально-трудової сфери: пріоритети, детермінанти і вектори модернізації»