

УДК 340:331.5(045)

Чайка І.В.

асистент кафедри економіки підприємства та міжнародної економіки
Вінницького торговельно-економічного інституту
Київського національного торговельно-економічного університету

АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЇ БАЗИ ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті обґрунтовано необхідність вдосконалення нормативно-правової бази функціонування ринку праці України шляхом перегляду Закону України «Про оплату праці», що забезпечить доплату коштів молодим спеціалістам, в залежності від розмірів заробітної плати, які працюють перший рік, з метою стимулювання молоді у пошуках роботи та підвищення їх соціального статусу; Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», що створить гарантії для тих, хто навчався як за державним замовленням, так і на умовах договору. Розглянуто сферу дії правових актів та їх різновиди. Запропоновано, що серед заходів регулювання ринку праці першочергового значення набуває вирівнювання системи соціальних стандартів і гарантій; заходи непрямого економічного впливу (стимулювання діяльності великих та особливо малих підприємств, підтримка сільськогосподарського виробника тощо), що у свою чергу зумовить підвищення соціально-економічного рівня країни.

Ключові слова: нормативний документ, ринок праці, молодь, страховий стаж, колективний договір, трудовий договір.

Чайка И.В. АНАЛИЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ БАЗЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ

В статье обоснована необходимость усовершенствования нормативно-правовой базы функционирования рынка труда Украины путем пересмотра Закона Украины «Об оплате труда», что обеспечит доплату средств молодым специалистам, в зависимости от размеров заработной платы, которые работают первый год, с целью стимулирования молодежи в поисках работы и повышения их социального статуса; Закон Украины «О содействии социальному становлению и развитию молодежи в Украине», что создаст гарантии для тех, кто учился как по государственному заказу, так и на условиях договора. Рассмотрены сфера действия правовых актов и их разновидности. Предложено, что среди мер регулирования рынка труда первостепенное значение приобретает выравнивание системы социальных стандартов и гарантий; меры косвенного экономического влияния (стимулирование деятельности крупных и особо малых предприятий, поддержка сельскохозяйственного производителя и т.д.), что в свою очередь приведет к повышению социально-экономического уровня страны.

Ключевые слова: нормативный документ, рынок труда, молодежь, страховой стаж, коллективный договор, трудовой договор.

Chayka I.V. ANALYSIS OF THE REGULATORY FRAMEWORK OF THE LABOR MARKET IN UKRAINE

The paper emphasizes the need to improve the normative legal documents of the labor market in Ukraine by revising the Law of Ukraine «On remuneration of labour», that will provide additional depending on wages payment to young professionals during their first year of work, to encourage young people to find work and improve their social status; the Law of Ukraine «On the promotion of social advancement and development of young people in Ukraine», which will create guarantees for those who studied both by state order and on contract terms. The scope of legal acts and their variations is considered. It is suggested that among measures to regulate labor market the alignment of social standards and guarantees and indirect measures of economic influence (stimulation of large and especially small businesses, support of farm producers, etc.) are getting primary importance. It will lead, in its turn, to improvement of the socio-economic level of the country.

Keywords: normative documents, labor market, youth, insurance seniority, collective agreement, labor contract.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. На сьогодні заходи державного регулювання недостатньо дієві і не забезпечують інтересів учасників ринку праці. Відсутність ефективного механізму державного регулювання цього ринку стала однією із важливих причин стримування його розвитку. Тому актуальним є розробка напрямів і шляхів вдосконалення нормативно-правових документів державного регулювання ринку праці.

Аналіз останніх досліджень чи публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Вивченню нормативно-правової бази функціонування ринку праці присвячені праці таких вчених, як М.Г. Акулова, А.В. Драбаніча, Т.В. Євася [1], які розглядають сферу дії правових актів та їх різновиди; С.С. Гринкевича [2], який аналізує Закон України «Про колективні договори й угоди»; «Про охорону праці»; «Про освіту». Автор відзначає, що вищезазначені закони визначають правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю. Ю. Маршавін [3] зробив значний внесок у нормативно-правове регулювання ринку праці, створивши Єдину технологію обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України.

У своїх працях О.М. Пищуліна, О.П. Коваль та О.О. Кочеміровська [4] аналізують ієрархічну структуру нормативних актів регулювання ринку праці України; Ю.Б. Чернявська та І.О. Цибульник [5] у своїх працях пропонують напрями удосконалення законодавчо-нормативних важелів державної політики регулювання ринку праці.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Беручи до уваги те, що наукових напрацювань за даною темою достатньо багато, тим не менше варто акцентувати увагу на питаннях, котрі залишаються недостатньо розробленими і невирішеними. До таких варто віднести саме вдосконалення нормативно-правової бази функціонування ринку праці.

Постановка завдання. На основі викладеного постають завдання, які полягають в аналізі нормативно-правової бази функціонування ринку праці та наданні пропозицій щодо її вдосконалення.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Нормативно-правова база визначає правові засади функціонування ринку в Україні. Нормативно-правова система функціонування ринку праці в Україні має досить різноманітні правові засади.

Одним із напрямів вдосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання ринку

праці України є нормативно-правова база, яка передбачає регулювання ринку праці шляхом дотримання змісту Конституції України та Кодексу законів про працю.

Варто зазначити, що Конституція України визначає принципи правового регулювання. У ст. 43 Конституції України закріплено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він сам вільно обирає або на яку вільно погоджується» [6]. Як відомо із практики, ця норма реалізується не повністю. Сучасний стан економіки та зростання безробіття вимагають усебічних досліджень проблем зайнятості різних категорій населення з метою регулювання цих процесів й опрацювання заходів щодо виходу з кризи. За таких соціально-економічних умов особливі труднощі із працевлаштуванням виникають в осіб передпенсійного віку, жінок з дітьми та молоді.

Кодекс законів про працю України (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. Перевагами КЗпП України є те, що він регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини [1, с. 284-285].

Недоліками КЗпП України є його застарілі норми (прийнятий 10.12.1971 р.: 265 статей та преамбули були суттєво змінені, 44 статті КЗпП не зазнали змін, вилучено повністю 20 статей, включено 35, частина з яких уже втратили силу) [4, с. 36].

Уже тривалий час Україна вдосконалює через зміни та доповнення Кодекс законів про працю, прийнятий ще за радянських часів. Міжнародне бюро праці через реалізацію проекту технічного співробітництва «Україна: сприяння реалізації основних принципів та прав у світі праці» позитивно вплинуло на розроблення в Україні Концепції реформування законодавства про працю та проекту Трудового кодексу. Завдяки міжнародній підтримці процес формування Трудового кодексу в Україні здійснюється на демократичній основі. У першому читанні Трудовий кодекс було прийнято Верховною Радою України наприкінці 2003 року, однак й дотепер не відбулося подальших кроків щодо його узаконення [7, с. 7].

Тому основним недоліком нормативної бази України є невідповідність Кодексу законів про працю вимогам часу та затягування з прийняттям нового Трудового кодексу.

Наступною ланкою в системі нормативно-правових актів, що регулюють ринок праці, є Укази Президента України та закони України.

Серед законів основним є Закон України «Про зайнятість населення» [8], який гарантує усім працездатним особам працездатного віку:

1. Право здійснювати будь-яку законну економічну діяльність.
2. Захист від дискримінаційної практики найму на роботу і звільнення.
3. Безплатну допомогу в пошуках роботи відповідно до інтересів, здібностей, освіти та вмінь особи, ураховуючи потреби суспільства.
4. Грошову компенсацію, пов'язану із направленням на роботу до інших регіонів.
5. Вихідну грошову допомогу у разі втрати постійної роботи.
6. Безкоштовне навчання й перенавчання безробітних.

7. Надання роботи за фахом випускникам державних професійних навчальних закладів.

8. Визначення осіб, які зараховуються до категорії безробітних, а також осіб, яким надається спеціальний захист.

Перевагою даного закону є те, що він визначає основні завдання Державної служби зайнятості, інших міністерств і соціальних партнерів у регулюванні ринку праці, стимулюванні зайнятості та подоланні безробіття, механізм формування й використання фонду сприяння зайнятості населення, роль підприємств, установ і організацій у реалізації державної політики зайнятості.

Відзначимо, що даний закон фактично не гарантує виконання та дотримання положень і принципів, викладених в ньому, та в значній мірі носить декларативний характер.

Основним актом, що регулює відносини у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, є Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [9].

Варто зазначити, що відповідно до даного закону, страхування на випадок безробіття здійснюється за такими принципами:

- надання державних гарантій реалізації застрахованими своїх прав;
- обов'язковості страхування на випадок безробіття всіх працюючих на умовах трудового договору (контракту), а також добровільності такого страхування особами, які забезпечують себе роботою самостійно (члени творчих спілок, творчі працівники, які не є членами творчих спілок), а також громадянами – суб'єктами підприємницької діяльності;
- цільового використання коштів страхування на випадок безробіття;
- солідарності та субсидування;
- обов'язковості фінансування Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття витрат, пов'язаних з наданням матеріального забезпечення у випадку безробіття та соціальних послуг;
- паритетності в управлінні страхуванням на випадок безробіття держави, представників застрахованих осіб та роботодавців;
- диференціації розмірів виплати допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу та тривалості безробіття;

- надання на рівні не нижче за прожитковий мінімум, встановлений законом, допомоги по безробіттю та матеріальної допомоги у період професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації;

- законодавчого визначення умов і порядку здійснення страхування на випадок безробіття.

На наш погляд, головною перевагою Закону є те, що введено таке поняття як страховий стаж – це період, протягом якого особа підлягає страхуванню на випадок безробіття та за який сплачено страхові внески. До страхового стажу прирівнюється трудовий стаж, набутий працівником за час роботи на умовах трудового договору до набрання чинності Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Важливим також є положення закону про паритетне управління Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців. Це дає реальну можливість захищати свої інтереси усіма сторонами загальнообов'язкового страхування.

Крім того, важливу роль у регулюванні ринку праці відіграють такі закони: Закон України від

01.07.1993 р. «Про колективні договори й угоди» [10]; Закон України станом на 14.10.1992 р. «Про охорону праці» [11]; Закон України від 23.05.1991 р. «Про освіту» [12]. Ці закони визначають правові, економічні та організаційні основи зайнятості населення України і його захисту від безробіття, а також соціальні гарантії з боку держави в реалізації громадянами права на працю [2, с. 141-144].

Названі закони поширюються на всі трудові правовідносини в межах території України.

Значимо, що, на думку Ю.Б. Чернявської, з метою вдосконалення нормативно-правової бази функціонування ринку праці України необхідно доопрацювати та прийняти нову редакцію Трудового кодексу, розробити Закон України «Про професійну орієнтацію населення»; законодавче забезпечення функціонування нової організаційної структури асоціації трипартизму «підприємство-працівник-навчальний заклад»; удосконалення Закону України «Про інноваційну діяльність»; контроль за дотриманням чинного законодавства і внесення відповідних змін з урахуванням ситуації на ринку праці [5, с. 187].

З нашої точки зору необхідно переглянути на рівні держави такі закони, як Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями) [13], Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 05.02.1993 р. № 2998-ХІІ [14] та внести відповідні доповнення.

По-перше, в Законі України «Про оплату праці» ст.12 «Інші норми і гарантії в оплаті праці» пропонуємо забезпечити доплату коштів молодим спеціалістам, в залежності від розмірів заробітної плати, які працюють перший рік з метою стимулювання молоді у пошуках роботи та підвищення їх соціального статусу.

По-друге, Законом України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» врегульовано питання щодо забезпечення зайнятості молоді, створення в Україні молодіжних центрів праці, молодіжних бізнес-центрів, бізнес-інкубаторів для реалізації програм підготовки молоді до підприємницької діяльності, сприяння працевлаштуванню, надання інформаційних та консультативних послуг. Визначається також, що органи місцевого самоврядування можуть встановлювати пільгову плату за реєстрацію підприємств, створених молодими громадянами та молодіжними громадськими організаціями, реалізовувати програми підготовки та перепідготовки молоді, яка займається підприємництвом, у тому числі за кордоном. Також даний Закон закріпив, що «держава забезпечує працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менший двох років після закінчення або припинення навчання у загальноосвітніх, професійно-технічних і вищих навчальних закладах...» [14]. Це стосується передусім молоді, яка закінчила або припинила навчання у загальноосвітніх, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладах, закінчила професійну підготовку і перепідготовку, а також звільнилася зі строкової військової або альтернативної (невійськової) служби. Але дія цієї статті поширюється лише на осіб, підготовка яких здійснюється за державним замовленням.

На нашу думку, необхідно переглянути ст. 7 «Праця молоді» Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» та створити гарантії для тих, хто вчиться не за державним замовленням.

Також даним пунктом відзначено, що «молодіжні центри праці, які діють відповідно до Типового положення, а також громадські молодіжні організації

(агентства, біржі, бюро та інші) за наявності в них відповідного дозволу, виданого державною службою зайнятості, сприяють працевлаштуванню молоді, у тому числі учнів, студентів, аспірантів у позанавчальний час, надають послуги, пов'язані з профорієнтацією та підготовкою до роботи за новою професією». Але недоліком є те, що забезпечення ефективного функціонування не дає можливості створити такі «молодіжні центри» через недостатність необхідних ресурсів (фінансових, матеріальних, інформаційних).

Окрім цього, законодавством не передбачена відповідальність за можливість відсутності робочих місць на підприємстві, на яке відправляється молодий спеціаліст. Таким чином, його право – заперечити таке рішення у випадку відмови у прийомі на роботу у зв'язку з відсутністю робочих місць на підприємстві, куди його направляють.

Отже, держава гарантує молоді право на працю, але через відсутність достатнього практичного досвіду, соціально-правових та професійних знань, а часом моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам досить складно.

Тому перегляд вищезазначених законів надасть можливість випускникам вищих навчальних закладів, які навчалися як за державним замовленням, так і на умовах договору, бути затребуваними на ринку праці та буде стимулювати молодь до пошуку роботи.

Далі необхідно розглянути сферу дії правових актів та їх різновиди.

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці і соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на територію самоврядування і, відповідно, на членів трудового колективу [1, с. 285].

Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір – правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні і професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації;

- трудовий договір (контракт) – угода між працівником і роботодавцем за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначено спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін;

- нормативні акти – правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік, угоди про графіки відпусток.

Усі нормативні акти в сфері ринку праці не повинні суперечити Конституції України і законам та погіршувати правове положення працівників [1, с. 285-286].

Основні функції регулювання ринку праці в Україні здійснюють Міністерство праці та Міністерство соціального захисту населення. Для реалізації програм зайнятості і забезпечення громадянам відповідних гарантій по всій території України створено державну службу зайнятості. До її обов'язків вхо-

дять аналіз і прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу, облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування, надання допомоги громадянам у професійній орієнтації, доборі роботи і працевлаштуванні та власникам підприємств – у доборі необхідних працівників; організація при потребі професійної підготовки і перепідготовки громадян; реєстрація безробітних і виплата допомоги по безробіттю; участь у підготовці територіальних програм зайнятості та заходів щодо захищеності різних груп населення від безробіття.

Певні функції з регулювання ринку праці виконує Міністерство економіки та управління (департаменти) економіки місцевих державних адміністрацій. Вони здійснюють аналіз і прогноз чисельності населення, трудових ресурсів та ринку праці, у складі індикативних планів розробляють зведений баланс трудових ресурсів, зведений баланс ринку праці, заходи щодо забезпечення зайнятості та соціального захисту населення [15].

В Україні йде формування конкретних механізмів державного регулювання ринку трудових ресурсів. Визначені кроки тут уже зроблені: створена державна служба зайнятості, розгортається система перепідготовки кадрів, офіційно встановлюються прожитковий мінімум і мінімальна заробітна плата. Утім, поки два останні індикатори є в Україні (на відміну від високорозвинених країн з ринковою економікою) лише умовними показниками.

Тому, виходячи з власних досліджень, можна зробити висновок, що з точки зору правового регулювання ринок праці є зарегульованим. З одного боку, в рамках трудового законодавства існують численні правові й адміністративні обмеження. З іншого боку – правові й дисциплінуючі механізми, що контролюють виконання нормативів, дуже слабкі.

Надмірна зарегульованість трудових відносин обмежує гнучкість інститутів ринку праці та високі витрати, пов'язані з наймом і звільненням. На інерцію зайнятості й повільності просування ринку до змін у попиті на працю впливають високі витрати обороту робочої сили, що є своєрідним гальмом на шляху до її цілеспрямованого перерозподілу. В Україні витрати на звільнення працівників занадто високі. Так, у випадку звільнення за скороченням штатів роботодавець повинен сплачувати працівникові вихідну допомогу, розмір якої, згідно з КЗпП, коливається від одного до трьох місячних заробітків. Негрошові втрати також високі: про звільнення роботодавець повинен попередити робітника не менше ніж за 2 місяці, спрямувати інформацію в державні органи зайнятості, попередити профспілку (у разі масових звільнень).

Через надмірну зарегульованість трудових відносин у формальному секторі нові робочі місця досить часто створюються на неформальній чи напівформальній основі. Саме тому зовні позитивні зрушення у структурі зайнятості, по суті, камуфлюють процеси, що свідчать про її примітивізацію. Зауважимо, що можна виділити декілька головних негативних наслідків, що здатна викликати надмірна зарегульованість ринку праці:

1. Законодавство України надає різним категоріям працівників багато пільг, фінансування яких покладається на роботодавців. Воно передбачає дуже високий ступінь захищеності груп зі слабкими конкурентними позиціями на ринку праці. Різноманітні додаткові зобов'язання, покладені на роботодавців, підвищують вартість робочої сили і, отже, скорочують попит на неї. За інших рівних умов це означає

зниження загального рівня зайнятості і зростання безробіття.

2. «Надлишковий» захист зайнятості також має свої негативні сторони. Він поширюється не на всю економіку, а охоплює тільки її центральне «ядро». Результатом стає сегментація ринку праці. Поряд із секторами, змушеними жити «за правилами», утворюються анклави, що більшою чи меншою мірою вільні від тягаря надлишкового регулювання. Ті, кому вдається влаштуватися у захищеному секторі, виграють: вони отримують стабільнішу зарплату, користуються широким спектром пільг і гарантій, їх практично неможливо звільнити. Водночас ті, хто зайнятий у незахищеному секторі, а також безробітні програють: їхні шанси знайти «гарне» робоче місце суттєво зменшуються.

Найбільш негативним проявом такої тенденції можна вважати виникнення великого неформального сектора, цілком вільного від дії формальних регуляторів. Тут не визнається гарантій зайнятості, письмові контракти замінено усними домовленостями, договірним відносинам між працівником і роботодавцями притаманний здебільшого короткостроковий характер, оплата праці здійснюється тільки готівкою, податки не сплачуються, суперечки вирішуються без участі держави.

Український досвід змушує внести певні корективи в загальноприйняті уявлення про негативні ефекти, що породжує надлишковий захист зайнятості. Слабкість правозастосовуючих механізмів частково нейтралізувала суворість існуючого законодавства, пом'якшуючи стандартні ефекти, пов'язані з надлишковим захистом зайнятості. Варто констатувати, що у випадку буквального дотримання усіх установлених правил і норм соціальний захист міг би паралізувати роботу українського ринку праці. Проте слабкість цих механізмів породжувала безліч інших, не менш суттєвих проблем [4, с. 34-36].

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі. Отже, можна стверджувати, що законодавством недостатньо визначена відповідальність роботодавців за відмову в працевлаштуванні громадян; відсутні нормативні документи про економічне стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для відповідних категорій населення понад встановлену квоту. Потрібен досконалий механізм регулювання зайнятості різних категорій населення, який враховував би фінансово-соціально-економічні можливості держави, регіону та підприємства.

Враховуючи вищесказане, серед заходів регулювання ринку праці першочергового значення набувають удосконалення нормативно-правового поля регулювання ринку праці, вирівнювання системи соціальних стандартів і гарантій; заходи непрямого економічного впливу (стимулювання діяльності великих та особливо малих підприємств, підтримка сільськогосподарського виробника тощо), що у свою чергу зумовить підвищення соціально-економічного рівня країни.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Акулов М.Г. Економіка праці і соціально-трудові відносини : навч. посіб. / М.Г. Акулов, А.В. Драбаніч, Т.В. Євась. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
2. Гринкевич С.С. Важелі державного регулювання ринку праці в Україні / С.С. Гринкевич // Наук. вісн. УкрДЛТУ. – 2006. – Вип. 16.3. – С. 141-144.
3. Маршавін Ю. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / Ю. Маршавін, Л. Ля-

- ліна, М. Руженський, В. Поливанов та ін. – К. : Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, 2000. – 300 с.
4. Системні вади ринку праці та пріоритети його реформування: аналіт. доп. / О.М. Пищуліна, О.П. Коваль, О.О. Кочмировська ; за ред. Я.А. Жаліла. – К. : НІСД, 2010. – 72 с.
 5. Чернявська Ю.Б. Удосконалення законодавчо-нормативних важелів державної політики регулювання вітчизняного ринку праці / Ю.Б. Чернявська, І.О. Цибульник // Формування ринкових відносин в Україні. – 2012. – № 1(128). – С. 185-188.
 6. Конституція (Основний Закон) України. Прийнята Верховною Радою України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 7. Новікова О. Напрями вдосконалення державного та регіонального управління щодо збереження та розвитку трудового потенціалу України / О. Новікова // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 2. – С. 7-8.
 8. Закон України «Про зайнятість населення» від 01.03.1991 № 803-XII (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 9. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» від 02.03.2000 р. № 1533-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 10. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 р. № 3356-XII (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 11. Закон України «Про охорону праці» від 14.10.1992 р., № 2694-XII (зі змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 12. Закон України «Про освіту» (із змінами та доповненнями) від 23.05.1991р. № 1060-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 13. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР (зі змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 14. Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» від 5.02.1993 р. № 2998-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.
 15. Державне регулювання ринку праці в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.geograf.com.ua/geoinfocentre/20-human-geography-ukraine-world/738-derzhavne-regulyuvannya-rinku-pratsi-v-ukrajini>.

УДК 330.341

Шутаєва О.О.

кандидат економічних наук,

доцент кафедри міжнародної економіки

Таверійського національного університету імені В.І. Вернадського

ДЕЯКІ ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПОНЯТТЯ «ТІНЬОВА ЕКОНОМІКА»

Стаття присвячена дослідженню теоретичного поняття тіньової економіки та її сучасних форм, а також виявленню основних причин виникнення тіньової економіки як складного багатогранного соціально-економічного явища, яке динамічно розвивається.

Ключові слова: тіньова економіка, тінізація, тіньові економічні відносини, ринкове господарство, соціально-економічна система.

Шутаєва Е.А. НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОНЯТИЯ «ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА»

Статья посвящена исследованию теоретического понятия теневой экономики и её современных форм, а так же выявлению основных причин возникновения теневой экономики как сложного многогранного и динамично развивающегося социально-экономического явления.

Ключевые слова: теневая экономика, тенизация, теневые экономические отношения, рыночное хозяйство, социально-экономическая система.

Shutaieva O.A. SOME THEORETICAL ASPECTS OF THE CONCEPT "SHADOW ECONOMY"

The article investigates the theoretical concept of the shadow economy and its modern forms, as well as identifying the main causes of the shadow economy as a complex multi-faceted and dynamic socio-economic phenomenon.

Keywords: shadow economy, shadowing, shadow economic relations, market economy, socio-economic system.

Постановка проблеми. Розвиток світового господарства йде шляхом глобалізації всіх сфер міжнародних економічних відносин, які відрізняються високим динамізмом і взаємозалежністю подій. Загострилися протиріччя, пов'язані з нерівномірністю розвитку в результаті глобалізаційних процесів, поглибленням розриву між рівнями добробуту країн. Цінності та моделі розвитку стали предметом глобальної конкуренції. Зросла вразливість всіх членів міжнародного співтовариства перед обличчям нових викликів і загроз, в тому числі кризових явищ у світовому господарстві.

З проблемами присутності тіньової економіки стикаються майже всі країни світу. В одних її обсяги фіксуються на рівні, що не має значного впливу на економіку, а в інших – є свідченням існування відтворювальної системи тіньових економічних відносин. До другої категорії, на жаль, відноситься Україна, обсяги тіньової економіки якої за різними джерелами фіксується на рівні 20-50% ВВП [1].

Для деяких регіонів тіньова економіка стала основою життєзабезпечення. Багатьом країнам не під силу відмовитися від тіньової економіки не тільки тому, що вона надзвичайно прибуткова, зачіпає інтереси найвпливовіших груп і бізнес еліт, що мають великі міжнародні зв'язки, але й тому, що її ліквідація вимагає реалізації дорогих соціальних програм, спрямованих на переорієнтацію діяльності населення, створення нових галузей виробництва і легальних робочих місць. Глобальний характер тіньової економіки об'єктивно знижує можливості окремої держави і ставить питання про регулювання соціально-економічних відносин силами світового співтовариства.

Активне поширення тіньової економіки є однією з основних загроз економічній безпеці країн. Тіньова економіка, на думку багатьох, вже є загрозою економічній безпеці України. При цьому, як у суспільній свідомості, так і в середовищі фахівців досі немає однозначного трактування змісту цього складного явища.