

Говорячи про необхідність регулювання процесів уходження іноземного капіталу в банківську систему України, ми не маємо на увазі суворо регламентації напрямів діяльності та створення необґрунтованих бар'єрів для іноземних банків з одночасним забезпеченням усіляких протекцій для вітчизняних банків. Зрозуміло що вплив іноземного, передусім європейського, капіталу не є позитивним явищем. Зі зменшенням кількості західних інвесторів гальмуватиметься розвиток ризик-менеджменту впровадження європейських стандартів та прозорості банківського бізнесу. Ми пропонуємо шукати шляхи розвитку та зміцнення банківської системи України передусім у її вітчизняній складовій, а також захистити її від впливу ненадійного та незацікавленого в національному розвитку економіки України капіталу.

#### Список використаних джерел

1. Deutsche Bank став найбільшим банком Європи за активами // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/27/31>.

2. Дзюблюк О. Глобалізаційні процеси та участь іноземного капіталу у розвитку вітчизняної банківської системи / О.Дзюблюк // Банківська справа. – 2008. – № 2. – С. 37-45.

3. Основні показники діяльності банків України на 1 травня 2013 року // Вісник Національного банку України. – 2013. – № 6. – С. 45.

4. Владимир О. М. Банки в системі організації валютних відносин в умовах ринкових трансформацій економіки України: Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: 08.00.08 / Ольга Михайлівна Владимир. – Тернопіль, 2012. – 196 с.

5. Дані фінансової звітності банків України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/control/uk/publish/category?catId=64097>.

6. Довідник банківських установ України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/control/uk/handdict/search>.

7. Корнилюк Р. Іноземні банки в Україні: виживають сильніші [Електронний ресурс] / Роман Корнилюк // Реальна економіка, 30.01.2013 р. – Режим доступу: <http://real-economy.com.ua/publication/22/33205.html>.

8. Інформація про власників істотної участі у банку [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bank.gov.ua/doccatag/document?id=51343>.

9. Відхід з України іноземних банків знижує стійкість банківської системи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.razumkov.org.ua/iikr/experi.php?newsjd=3902>.

**Т. М. Кір'ян**  
академік АЕН України

**М. С. Шаповал**  
академік АЕН України  
м. Київ

## НАГАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЩОДО ПОДОЛАННЯ «ТІНЬОВОЇ» ЕКОНОМІКИ

Однією із головних завдань економічних реформ в Україні повинна стати легалізація «тіньового» сектору. При цьому «тіньову» зайнятість, відповідно заробітну плату, не можна розглядати окремо від розвитку «тіньової» економіки, оскільки зайняті в ній – це учасники такої економіки.

Сукупність видів економічної діяльності, заборонених законодавством України, або тих, які з різних причин не враховані у офіційній статистиці, відносяться до «тіньової» економіки в Україні. За інформацією Міністерства економічного розвитку і торгівлі України рівень «тіньової» економіки, обчислений за методом «витрати населення – роздрібний товарообіг», становив у 2012 р. приблизно 45% ВВП. Витрати населення на придбання товарів і послуг становили 1179,1 млрд гривень, тоді як офіційно зареєстрований оборот роздрібної торгівлі становив лише 804,3 млрд гривень.

«Тобто, різниця між витратами населення на придбання товарів і послуг та обігом роздрібної торгівлі становила 374,8 млрд гривень, що і є джерелом «тіньового» обороту товарів та послуг, з яких податки не були сплачені», - зазначають у Мінекономторгівлі.

Крім того, при обсязі роздрібного товарообороту підприємств-юридичних осіб у 405,1 млрд гривень сплачено податків 30,7 млрд гривень. При цьому фізичними особами-підприємцями, які здійснюють торгівельну діяльність, при обсязі роздрібного това-

рообігу в 399,2 млрд гривень сплачено податків 3,8 млрд гривень.

Основними причинами високого рівня «тінізації» української економіки є неефективний інституціональний базис регулювання підприємництва та незадовільні умови здійснення підприємницької діяльності, зокрема:

- нестабільність податкового законодавства, високий податковий тиск і нерівномірність податкового навантаження на суб'єктів господарювання, низький рівень податкової дисципліни;
- надмірне регулювання підприємницької діяльності;
- корупція в державних органах та органах місцевого самоврядування;
- правова незахищеність суб'єктів господарювання від зловживань з боку посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування;
- недовіра механізмів антикорупційного законодавства;
- неефективність функціонування судової та правоохоронної системи;
- неефективне адміністрування податків;
- суперечливість та дублювання законодавчої та нормативно-розпорядчої бази в окремих секторах;
- високий рівень злочинності;

- відсутність історичної практики дотримання норм та моральних стандартів законослухняної поведінки під час ведення господарської діяльності та сплати податків у суб'єктів господарювання та громадян.

Ситуація з інституційним розвитком України визнана ключовою проблемою експертами Всесвітнього економічного форуму, яка призводить до низької конкурентоспроможності та високої «тінізації» української економіки.

За оцінками Міжнародної організації праці, рівень «тіньової» зайнятості в Україні становить близько 9% зайнятого населення. Крім того, специфікою «тінізації» ринку праці в Україні є поширеність комбінованих форм оплати праці, які передбачають часткову виплату заробітної плати у «конвертах».

*Якщо розглядати питання легалізації заробітної плати, то його слід розглядати у двох напрямках і відповідно до них мають застосовуватися різні заходи:*

- 1) легалізація заробітної плати через ліквідацію «тіньової» економіки;
- 2) легалізація заробітної плати, яку працівники отримують у «конвертах».

*Стосовно першого напрямку.* Частка працівників, зайнятих у неформальному секторі економіки щороку зростає. За даними Держстату кожен п'ятий працівник зайнятий у неформальному секторі, що свідчить про наявність деформації соціально-трудова відносин, зловживань з боку роботодавців відносно оформлення на роботу найманих працівників та порушення ними Кодексу законів про працю.

Особливо характерною ця форма зайнятості є серед сільських жителів, де фіксується дві третини зайнятих.

Основні заходи щодо легалізації «тіньової» економіки мають бути спрямовані на:

- посилення державного контролю та податкової дисципліни;
- створення додаткових легальних робочих місць, спеціальних програм для працевлаштування молоді;
- посилення валютного контролю як протидії «втечі капіталу»;
- боротьбу з корупцією та відмиванням «брудних» грошей;
- відстеження на макrorівні динаміки податкового коефіцієнту (який визначається як відношення суми податків та обов'язкових соціальних платежів до показника ВВП).
- доступ до фінансових ресурсів суб'єктами малого та середнього бізнесу;
- встановлення суттєвих розмірів штрафних санкцій для осіб, які працюють нелегально.

Це дає можливість платнику податків зрівняти економічні наслідки декларування реальної величини заробітної плати з розміром санкцій за її приховування. В ряді західних країн витрати за порушення фінансової та податкової дисципліни перевищують можливий прибуток від приховування заробітної плати;

- створення спеціального підрозділу по боротьбі з нелегальною зайнятістю.

Так, в Німеччині у складі Федерального відомства з праці існує спеціальний підрозділ по боротьбі з нелегальною зайнятістю – вагомою протидією приховування заробітної плати. Тільки за останні 20 років чисельність працівників підрозділу збільшилась в 50 разів. Для тих, хто працює нелегально, застосовуються значні штрафні санкції.

- поширення системи безготівкових розрахунків, яка стала б основною формою платежу.

*Стосовно другого напрямку.* Причинами оплати праці найманих працівників у «конвертах», перш за все, є намагання роботодавцями знизити вартість робочої сили з метою отримання якомога більшого прибутку, уникаючи від сплати Єдиного внеску та прибуткового податку. Працівники фондів соціального страхування виявляють такі факти. При цьому у працівників фондів соціального страхування відсутні будь-які важелі впливу на таких роботодавців. За даними працівників Пенсійного фонду про такі факти вони інформують Державну інспекцію праці, але останній також не вистачає важелів впливу на таких роботодавців. Все це свідчить про недосконалість чинного законодавства в сфері соціально-трудова відносин, особливо в сфері колективно-договірного регулювання заробітної плати.

Законодавством визначено, що сфера дії генеральної, галузевих, територіальних угод поширюється і є обов'язковою до виконання тільки для тих суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоду. В Україні відсутній механізм поширення угод на найманих працівників, якщо їх представники не приймали участь у переговорах.

Згідно з чинним законодавством, зокрема Законом України «Про колективні договори і угоди», передбачена відповідальність за ухилення від участі в переговорах. Проте, притягнення до відповідальності представників сторін соціального діалогу ще не гарантує, що після цього буде розпочато переговорний процес, адже Законом не передбачено можливість примусу до проведення переговорів, тому нерідко після притягнення до відповідальності колективний договір, угода так і не укладаються. Жодна із сторін не боїться відповідальності за ухилення від укладання колективного договору, угоди, оскільки сума штрафних санкцій є незначною, а механізм притягнення до відповідальності не врегульований законодавством.

Слід зазначити, що в Україні не виконується стаття 11 Закону України «Про оплату праці», якою передбачено, що мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, визначаються Генеральною угодою. Це призводить до того, що поширеним серед малого та середнього бізнесу стало встановлення роботодавцями всім найманим працівникам посадових окладів та тарифних ставках на рівні мінімальної заробітної плати. Навіть деяким керівникам та професіоналам посадові оклади встановлюються на рівні мінімальної заробітної плати, що свідчить про наявність «тіньової» заробітної плати.

Відповідно до статті 64 Господарського кодексу України підприємство самостійно визначає свою організаційну структуру, встановлює чисельність працівників і штатний розпис.

В Україні близько 120 тисяч керівників підприємств, або більше 30 відсотків директорів підприємств, одержують заробітну плату на рівні мінімальної.

Тому вважаємо за доцільне законодавчо передбачити наявність штатного розкладу усталеної форми для підприємств всіх форм власності, в якому повинні бути вказані назви структурних підрозділів і посад, кількість штатних одиниць, диференційовані посадові оклади, які повинні залежати від складності та умов роботи, що виконується, а також в значній мірі від професійно-ділових якостей працівника.

На нашу думку, для вирішення питання легалізації заробітної плати, яку отримують наймані працівники

у «конвертах», необхідно у сфері колективно-договірної регулювання заробітної плати здійснити такі заходи:

- слід більш ґрунтовно підходити до норм Генеральної угоди, тобто відмовитись від формалізму при її укладанні, розуміючи, що вона має розповсюджуватися на всіх найманих працівників та роботодавців. Необхідно відмовитися від норм, які відсилають вирішення певних важливих питань заробітної плати на рівень галузі;

- у законодавстві доцільно передбачити норми щодо поширення норм Генеральної угоди та галузевих угод на роботодавців, які не приймали участь в їх підписанні, залежно від чисельності охоплених ними працівників, наприклад більше 50 відсотків.

У європейських країнах існують такі моделі поширення угод на найманих працівників та роботодавців:

- автоматичні (Австрія, Фінляндія, Люксембург, Іспанія);

- на підставі рішення урядового органу за проханням сторони, яка підписала угоду (Бельгія, Данія, Франція, Німеччина, Греція, Угорщина, Ірландія, Нідерланди, Польща, Словаччина, Естонія, Литва);

- автоматично за пропозицією державного органу з праці через 30 днів після офіційного оприлюднення (Російська Федерація, Казахстан). При цьому розглядаються заперечення окремих роботодавців щодо неможливості виконання угоди в повному обсязі.

При цьому країни встановлюють мінімальні вимоги щодо чисельності найманих працівників, яку охоплюють галузеві угоди при їх підписанні, що дає можливість розповсюдити угоду на всю галузь:

- Німеччина, Іспанія – мінімум 50 відсотків;

- Греція, Нідерланди, Угорщина, Ірландія – мінімум 51 відсоток або проста більшість;

- Латвія – мінімум 60 відсотків.

У законодавстві необхідно передбачити чисельність працівників, при якій обов'язково укладаються колективні договори. За основу доцільно обрати найбільш розповсюджену чисельність малих підприємств в Україні.

В деяких країнах є норми щодо обов'язковості укладання колективних договорів в залежності від чисельності найманих працівників. Наприклад, у Франції на підприємстві з чисельністю понад 50 найманих працівників обов'язково має укладатися колективний договір;

- у законодавстві поновити норму щодо створення спільного представницького органу для соціальних партнерів при укладанні галузевих угод у тих галузях, в яких відсутні репрезентативні сторони;

- у Генеральній угоді мають бути встановлені мінімальні гарантії з оплати праці – мінімальні тарифні ставки робітників 1-их тарифних розрядів за видами економічної діяльності, як це передбачено статтею 11 Закону України «Про оплату праці»;

- у разі відсутності в Генеральній угоді норм щодо встановлення мінімальних тарифних ставок робітників 1-го тарифного розряду за видами економічної діяльності доцільно розглянути питання щодо встановлення Кабінетом Міністрів України мінімальних тарифних ставок за видами економічної діяльності;

- на державному рівні необхідно здійснювати заходи щодо сприяння створенню об'єднань роботодавців на галузевих рівнях та незалежних профспілкових об'єднань;

- внести зміни до окремих статей Кодексу про адміністративні порушення, передбачивши більш високу відповідальність сторін соціального партнерства за ухилення від переговорного процесу, ненадання інформації для ведення переговорного процесу;

- стан виконання колективних угод обумовлює необхідність удосконалення механізмів контролю за їх виконанням, а також розширення переліку підстав для встановлення дисциплінарної, адміністративної та кримінальної відповідальності осіб, винних у порушенні законодавства про колективні переговори та укладення колективних договорів та угод;

- для найманих працівників певних видів економічної діяльності, в яких відсутні галузеві угоди, у законодавстві доцільно передбачити встановлення мінімальних гарантованих тарифних ставок за кваліфікаційними категоріями працівників;

- поступове здійснення перерозподілу страхових внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування між роботодавцями та найманими працівниками і досягнення паритетної сплати внеску. На сьогоднішній день вага найманих працівників у сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування складає лише 8,7 відсотка, а роботодавець – 91,3 відсотка, що сприяє «тонізації» заробітної плати.

В ряді країн одночасно або поступово здійснювали перерозподіл страхових внесків на соціальне страхування між роботодавцями та застрахованими особами з одночасним підвищенням заробітної плати та зменшенням ставки оподаткування з доходів фізичних осіб, що підвищило економічну зацікавленість працівників та роботодавців до легалізації заробітної плати.

Чинним законодавством не передбачено залежності розмірів гарантованих мінімальних виплат від участі у сплаті єдиного соціального внеску. Вважаємо за доцільне врегулювати це питання на законодавчому рівні.

Існуючий механізм виплати пенсії у мінімальному розмірі не передбачає її залежності від наявності страхового стажу та сплачених внесків. З метою стимулювання найманих працівників у сплаті єдиного внеску вважаємо за доцільне запровадити механізм визначення розміру пенсії у строгій відповідності до страхового стажу та сплачених внесків і не допускати витрачання страхових коштів на доплати до мінімального розміру пенсії, а спрямовувати їх на збільшення страхового розміру пенсії.

На нашу думку, на сьогоднішній день назріла нагальна необхідність змінити порядок законодавчого формування мінімальної заробітної плати з урахування європейського досвіду.

У розвинутих країнах до складових мінімальної заробітної плати включаються усі види оплати праці, тобто визначається найнижча оплата праці (захисна функція мінімальної заробітної плати від низьких заробітних плат). В деяких країнах до складу мінімальної заробітної плати не включається оплата за понаднормований час, за роботу у святкові дні, нічний час, важку та небезпечну роботу. На відміну від країн ЄС в Україні мінімальна заробітна плата виконує роль 1-го тарифного розряду, який встановлюється на рівні прожиткового мінімуму для працездатних осіб. Такий підхід до складових мінімальної заробітної плати, при її збільшенні, вимагає значних коштів з державного бюджету та роботодавців, що є стримуючим фактором її зростання. Зміни у структурі мінімальної заробітної плати нададуть можливість

підвищувати її більш значними темпами, що сприятиме підвищенню надходжень до бюджету, купівельній спроможності населення, дасть можливість відв'язати встановлення 1-го тарифного розряду на рівні не нижчому за мінімальну заробітну плату.

Основні напрями вдосконалення механізму державного регулювання економіки, спрямовані на скорочення неформального й «тіньового» секторів, можуть бути сформульовані таким чином:

1. Враховуючи тісну залежність неформального сектору ринку праці від загальноекономічної ситуації, для легалізації зайнятості і заробітної плати, в першу чергу, необхідне досягнення збалансованого економічного й соціального розвитку, забезпечення економічного зростання. Проте неформальний сектор ринку праці існує в значній мірі як самостійне явище й не зникає автоматично в міру нормалізації соціально-економічної ситуації. Таким чином, для прискорення процесу його легалізації разом із загальноекономічним регулюванням необхідна система заходів, яка впливає безпосередньо на неформальний та «тіньовий» сектор ринку праці й на чинники, що його формують.

Визначаючи концептуальну основу лінії стосовно «тіньової» економіки, слід мати на увазі три обставини. По-перше, повернення до монополії державної власності й адміністративно-розподільної системи вже унеможливлено. По-друге, необхідна зміна моделі реформування економіки в цілому, причому в основу нової моделі повинні бути покладені інтереси вітчизняних виробників і споживачів. По-третє, для здійснення цієї зміни належить привести в дію всі зацікавлені сили, включаючи й ті, які пов'язані з «тіньовою» економікою.

Необхідно, з одного боку, змінити загальні умови господарювання, а з іншого – здійснювати спеціальну програму інтеграції «тіньової» й легальної економіки. Необхідно виробити націлений на паралельне вирішення цих двох завдань комплексно-правовий підхід, пов'язаний з удосконаленням законодавства за напрямком забезпечення належних умов розвитку підприємництва.

Реалізація цього підходу вимагає чіткого розмежування капіталів кримінальних елементів і «тіньовиків» – господарників, а також віддзеркалення такого розділення в нових економіко-правових актах, у тому числі в законодавстві з боротьби з організованою злочинністю й корупцією, в Кримінальному кодексі України. Розробка критеріїв розмежування кримінальних елементів і «тіньовиків» – господарників – найважливіше завдання економістів, соціологів, юристів, фахівців правоохоронних органів.

Доцільне включення до проекту Трудового кодексу України статей, у яких би порушувалося питання нелегальної зайнятості та державного нагляду за нею. У цьому контексті слід зазначити те, що викликає певний сумнів норма проекту Трудового кодексу України (ст. 41) щодо обов'язковості укладення трудових договорів у письмовій формі, а саме: «Трудовий договір вважається укладеним і тоді, коли працівника за наказом (розпорядженням) чи з дозволу роботодавця фактично було допущено до роботи без укладення трудового договору». Адаже в такому випадку це провокує роботодавця на впровадження «тіньової» зайнятості, що призведе до отримання нелегальної заробітної плати та відсутності соціального захисту працівника.

При розробленні та прийнятті законопроекту про боротьбу з нелегальною зайнятістю має бути чітко прописано всі форми нелегальної (в тому числі

«тіньової») зайнятості. Згідно із цим законопроектом до відповідальності повинні притягуватися також громадяни, що замовляють нелегальну роботу за кордоном. Протизаконним має визнаватися навіть оголошення в газеті, за допомогою якого роботодавець-нелегал хоче притягнути клієнтів для роботи за кордоном. Підприємства, що наймають «тіньових» працівників (у тому числі іммігрантів) або порушують закон про відрядження працівників, можуть бути не тільки покарані великими грошовими штрафами, а їх керівники – усунені на певний строк від виконання державних замовлень, але й позбавленням волі. Закон має регулювати також співпрацю між службою зайнятості, митними органами, пенсійними фондами, фондами соціального страхування та іншими організаціями в боротьбі з нелегальною зайнятістю.

Таким чином, ефект від легалізації «тіньового» сектору, і відповідно, заробітної плати, повинен оцінюватися, в першу чергу, не з позиції збирання податків, а з більш широких економічних, інституційних і, перш за все, соціальних позицій. Цей ефект виявлятиметься в подоланні негативних наслідків функціонування «тіньового» сектору, а саме: випадання цілого сегмента зі сфери законодавчого регулювання ринку праці, втрата кваліфікації й професійних навичок, консервація деформацій на ринку праці, відсутність контролю якості товарів і послуг, що надаються, формування в суспільстві атмосфери припустимості порушення податкового, трудового та ін. законодавства, створення сприятливого середовища для «тіньової» та кримінальної діяльності.

Важливою умовою формування соціально-економічних засад продуктивної зайнятості є реалізація комплексу заходів, спрямованих на зниження рівня «тінізації» економіки, посилення мотивації до легальної зайнятості, «детінізації» відносин на ринку праці. Проблема «тіньової» економіки – це не лише економічна, а й соціальна проблема. За великих обсягів «тіньового» сектору суттєво зменшуються надходження до дохідної частини державного бюджету, і таким чином зменшується видаткова частина на виплату пенсій та інших соціальних виплат, заробітної плати, стипендій тощо. Через це одним із пріоритетних напрямів соціально-економічних реформ в країні є зниження рівня «тінізації» економіки, легалізація відносин на ринку праці як важливої умови забезпечення економічного розвитку держави та, відповідно, продуктивної зайнятості населення. В процесі реалізації державної політики зайнятості це передбачає необхідність впровадження комплексу заходів щодо:

- удосконалення правових, адміністративних і економічних важелів державного регулювання виробничих та соціально-трудова відносин з метою запобігання нелегальній («тіньовій») зайнятості населення та легалізації заробітної плати;
- стимулювання переходу працівників з неформального до формального сектора зайнятості шляхом запровадження накопичувальних пенсійних рахунків;
- підвищення ефективності державного нагляду і контролю за дотриманням законодавства про працю з метою забезпечення реалізації конституційних прав і гарантій працівників;
- проведення на постійній основі інформаційно-роз'яснювальної кампанії щодо переваг легальних трудових відносин з метою створення умов для соціального захисту працівників.

Завданнями державної політики у сфері «детінізації» економіки України є наступні:

- реформування податкової системи в напрямі забезпечення рівномірності розподілу податкового тиску на платників податків, спрощення процедури податкового адміністрування;

- удосконалення грошово-кредитної та банківської систем, оптимізація механізму кредитування;

- удосконалення системи управління державними корпоративними правами та ринкових механізмів управління в сфері економіки, посилення контролю за діяльністю адміністрації підприємств через ефективну систему корпоративного управління;

- посилення контролю у бюджетній сфері, запровадження прозорих механізмів розподілу та використання бюджетних коштів;

- удосконалення системи контролю у сфері зовнішньоекономічної діяльності, усунення причин і умов контрабандного ввезення в Україну товарів.

Вирішення проблеми «детінізації» зайнятості та легалізації заробітної плати потребує узгоджених зусиль держави у багатьох сферах державної політики, яка повинна містити дві взаємоузгоджені складові.

1. Адміністративна складова «детінізації». Ця складова передбачає кроки по посиленню адміністрування збору податків та перекриття шляхів ухилення від їхньої сплати. Заходи у рамках цієї складової базуються на припущенні, що уряд має достатньо ресурсів для виконання своїх функцій, система державних витрат як така є задовільною, проте в результаті зловживань та відсутності належного контролю знижується її результативність.

2. Мотиваційна складова «детінізації». Передбачає подальше зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства та регулювання економічної діяльності одночасно з покращенням якості державних послуг.

Актуальність проблем «детінізації» економіки визначено у положеннях Закону України «Про основи національної безпеки України», в якому одним із головних завдань зазначено подолання «тінізації» економіки шляхом реформування податкової системи, оздоровлення фінансово-кредитної системи, припинення впливу капіталу за кордон, зменшення поза банківського обігу грошової маси.

Крім того, актуальним є опрацювання питань щодо зменшення фіскального навантаження на робо-

тодавців у частині сплати страхових внесків на фонд оплати праці, а також визначення прогнозних показників розміру заробітної плати за видами економічної діяльності та впровадження механізму застосування таких показників з метою «детінізації» доходів населення. Необхідно також посилення відповідальності за нелегальну зайнятість та виплату (отримання) заробітної плати без сплати податку з доходів фізичних осіб та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також розробка комплексу нормативних документів, що дозволяють забезпечити ефективну реалізацію заходів з «детінізації» економіки і зайнятості.

З метою «детінізації» економіки та збільшення дохідної частини бюджету органами державної податкової служби та митними органами мають бути реалізовані заходи, спрямовані на:

- обмеження звільнення від обкладення податком на додану вартість та запобігання виникненню безпідставних заявок на відшкодування такого податку;

- боротьбу з підпільним виробництвом та незаконною торгівлею алкогольними напоями та тютюновими виробами, виявлення каналів надходження контрафактної продукції та удосконалення адміністрування акцизного податку;

- активізацію роботи митних органів щодо недопущення контрабандного ввезення товарів на митну територію України, забезпечення ефективної діяльності правоохоронних органів щодо забезпечення повного декларування бази оподаткування, недопущення продажу продукції без наявності відповідної ліцензії;

- забезпечення надання податкових пільг лише за умови цільового використання вивільнених коштів;

- щорічну індексацію ставок податків, визначених в абсолютних значеннях, з урахуванням індексів споживчих цін, індексів цін виробників промислової продукції.

Ефективна реалізація комплексу зазначених заходів по створенню соціально-економічних засад продуктивної зайнятості можлива за умов протидії корупції, яка заважає ефективному проведенню реформ в країні.

**С. В. Князь**

*д-р екон. наук*

**Г. І. Пушак**

*канд. екон. наук*

**Л. Ю. Холявка**

*аспірант*

*м. Львів*

## ІНТЕЛЕКТУАЛЬНА ВЗАЄМОДІЯ У ФОРМУВАННІ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИРОБНИЧО-ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

**Постановка проблеми.** Особливості функціонування сучасного виробничо-торговельного підприємства, в умовах посиленої конкурентної боротьби та пріоритетності інноваційних перетворень, вимагають від нього максимального використання своїх можли-

востей, у першу чергу інтелектуальних. Адже інтелектуальні можливості господарюючого суб'єкта, тобто його інтелектуальний потенціал, є одними з базових і опосередковують будь-який напрям чи сферу діяльності. При цьому, сформуватися даний потенціал не