

## ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОЦЕСІВ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

*М. Г. Олієвська, канд. екон. наук,  
Рівненський інститут ВНЗ Відкритий міжнародний університет  
розвитку людини «Україна», м. Рівне*

*У статті розглянуто проблеми тіньової трудової зайнятості в Україні, зокрема передумови порушення трудового законодавства, наслідки і запропоновано заходи щодо легалізації соціально-трудоових відносин в Україні.*

**Ключові слова:** *тіньова економіка, соціально-трудоові відносини, зайнятість, детінізація.*

*В статье рассмотрены проблемы теневой трудовой занятости в Украине, в частности предпосылки нарушения трудового законодательства, последствия и предложены мероприятия по легализации социально-трудовых отношений в Украине.*

**Ключевые слова:** *теневая экономика, социально-трудовые отношения, занятость, детенизация.*

**Важливими та актуальними для України** є питання формування ефективних соціально-трудоових відносин та якісне використання людських ресурсів на шляху глобалізації, що відкриває перед Україною величезні можливості в розширенні обміну товарами (послугами), інформацією, технологіями та капіталом. На наш погляд, загрозою інтеграції України у світові процеси є критичний рівень тіньової економіки та корупція. Жодна сфера діяльності не позбавлена впливу тіньової економіки, в тому числі сфера соціально-трудоових відносин.

Право кожного громадянина на працю передбачає можливість заробляти собі на життя тією працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Сьогодні в Україні значно поширене таке явище, як використання найманої праці громадян без оформлення з ними трудоових відносин або виплата нелегальної заробітної плати. Через свою необізнаність в економічних та правових питаннях працівники, які погоджується на такі умови, втрачають право на матеріальне забезпечення у вигляді соціального страхування в разі повної чи часткової втрати працездатності. З правової точки зору неоформлення трудоових відносин позбавляє працівників права вимагати від роботодавців належних умов праці та гідної її оплати, а також захищати свої права у суді, таких громадян не можна віднести до категорії «наймані працівники». Більше того, тіньова економіка призводить до недофінансування освіти, науки, охорони здоров'я, комунальної сфери тощо через значні втрати державного та місцевих бюджетів у вигляді ненадходження відповідних сум податку з доходів фізичних осіб.

В Україні розроблено основні заходи щодо детінізації заробітної плати, а вітчизняні науковці пропонують численні підходи вдосконалення трудоових відносин та виведення заробітної плати «з тіні». На увагу заслуговують дослідження З. Варналія, Т. Паєнтко, О. Шарікової, О. Засянської, О. Тупиці, В. Цвиха.

Проте теоретичні визначення шляхів боротьби з тіньовою економікою в цілому і тіньовою заробітною платою зокрема є недостатніми, а при використанні досвіду європейських країн на шляху до забезпечення прозорості економіки України не слід забувати, що цінним у міжнародному досвіді є не комплект готових рішень, директив на всі випадки життя, а науковий підхід до проблем суспільного розвитку.

**Метою статті** є аналіз проблем легалізації заробітної плати та шляхів їх вирішення в контексті реалізації України як соціальної держави.

**Завданнями даного дослідження** визначено вивчення особливостей і закономірностей оплати праці найманих працівників та оформлення з ними легальних трудових відносин, а також визначення взаємозалежності процесів тінізації доходів громадян і соціально-економічного розвитку країни.

Свідомість українських роботодавців щодо сплати належних сум податків до бюджету, зокрема податку з доходів фізичних осіб із заробітної плати, все ще залишається на низькому рівні. Основними передумовами порушень законодавства з питань оплати праці є:

- недосконалість законодавства з питань оплати праці і можливість його недотримання;
- високий податковий тиск;
- значна частка вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують значної підготовки;
- необізнаність працівників, які хочуть отримувати зароблені гроші, при цьому не особливо замислюючись над майбутнім.

Дійсно, такі явища, як заробітна плата «в конвертах» та робота без оформлення трудових відносин, мають глибокі корені й руйнують суспільство зсередини, позбавляючи майбутнього тих, хто отримує неофіційну заробітну плату і не має страхового стажу.

Основними негативними сторонами неоформлених трудових відносин між роботодавцями і найманими працівниками є те, що:

- такі наймані працівники втрачають право на соціальні блага сьогодні і не отримуватимуть соціальні виплати в майбутньому;
- роботодавці можуть незаконно розірвати трудові відносини з працівниками, виплачувати низьку заробітну плату;
- роботодавці ризикують не отримати професійної віддачі від найманих працівників, які можуть порушувати трудовий процес;
- з правової точки зору довести факт виконаних робіт складно, а інколи і зовсім неможливо. Усна домовленість із роботодавцем про обсяги виконаної роботи і суму винагороди не є підставою для подачі заяви до суду і перевірки з боку податкової служби;
- негативний вплив на економічний та соціальний розвиток держави у вигляді втрат доходів бюджету й поширення корупційних дій у короткостроковому періоді;
- у довгостроковому періоді - дестимуляція сумлінних платників надалі добросовісно сплачувати податки через перекладання на них податкового тягаря несплачених податків;
- на макрорівні виплата заробітної плати, в так званих конвертах, не тільки сприяє зниженню темпів розвитку економіки і перешкоджає проведенню соціальних реформ, але і негативно впливає на благополуччя кожного окремого громадянина.

Вивести заробітну плату з «тіні» можливо, лише застосовуючи комплекс законодавчих заходів. Ще у березні 2010 року Уряд України визначив низку заходів боротьби з нелегальною заробітною платою, а 20 травня 2010 року Верховна Рада України ухвалила Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України», яким передбачила посилення функцій органів податкової служби щодо контролю за дотриманням законодавства про працю.

Зокрема, робочим групам з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення впродовж 2010 року доручено:

- 1) щомісячно проводити моніторинг середньооблікової чисельності працівників, зокрема тих, що виконують роботи за договорами цивільно-правового характеру і за яких сплачуються податки і обов'язкові платежі, та розміру заробітної плати, заявленого в оголошенні про

прийняття на роботу, та фактичного розміру заробітної плати з використанням інформації органів державної статистики про фактичний обсяг доходів, зокрема заробітну плату, одержану з інших джерел згідно з законодавством;

2) щоквартально забезпечити збирання, узагальнення, аналіз інформації про фактичні витрати на оплату праці, з яких сплачуються внески та збори до фондів соціального страхування, та використання зазначеної інформації під час формування планів проведення перевірок суб'єктів господарювання;

3) здійснювати контроль за діяльністю суб'єктів господарювання, що мають значні валові доходи, але офіційно виплачують заробітну плату меншу, ніж розмір мінімальної заробітної плати, чи на рівні мінімальної заробітної плати;

4) розробити порядок визначення прогностичних показників розміру заробітної плати за видами економічної діяльності та механізму застосування таких показників з метою детінізації доходів населення;

5) не допускати взяття органами державної податкової служби на облік рахунків платників податків, місцезнаходження яких не встановлено;

6) вдосконалити систему соціального страхування найманих працівників;

7) зменшити фіскальне навантаження на роботодавців у частині сплати страхових внесків на фонд оплати праці;

8) внести до Закону України «Про відновлення платоспроможності боржника або визнання банкрутом» змін у частині черговості задоволення вимог щодо сплати внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та погашення заборгованості із заробітної плати;

9) контроль за зайнятістю населення та обов'язковістю укладення трудового договору в письмовій формі;

10) рекомендувати підприємствам застосування гнучких форм організації праці та залучення до реалізації державної політики у сфері зайнятості населення суб'єктів господарювання, які провадять діяльність з посередництва у працевлаштуванні [1].

І вже сьогодні податкові служби проводять роботу з виявлення фактів виплати заробітної плати «в конвертах» та займаються руйнуванням тіньових систем. У тому числі співробітники Державної податкової інспекції у м. Рівному постійно аналізують діяльність суб'єктів господарювання з питань дотримання законодавства про оплату праці та вживають заходи у боротьбі з детінізацією економіки.

Так, з часу запровадження в Рівненській області операції з легалізації заробітної плати та працевлаштування найманих працівників були проведені численні перевірки з метою забезпечення додаткових надходжень до бюджету, погашення заборгованості із заробітної плати та підвищення її рівня. Серед найвагоміших порушень, які були виявлені в результаті таких перевірок:

- використання найманих працівників без оформлення трудових відносин;
- неведення та неналежне ведення книг обліку доходів та витрат;
- виплата заробітної плати найманим працівникам нижче встановленого мінімального розміру.

Більше того, діяльність центральних органів виконавчої влади, профспілок та організацій роботодавців має забезпечити створення в суспільстві атмосфери негативного ставлення до роботодавців, які виплачують заробітну плату без сплати податку з доходів фізичних осіб та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, і оприлюднювати у засобах масової інформації відомості про найбільш резонансні випадки, проведення навчання та підвищення кваліфікації

інспекторів праці та зайнятості, залучення їх до участі у семінарах, нарадах з зазначених питань.

У частині вдосконалення інституту соціального страхування і зменшення фіскального навантаження на фонд оплати праці необхідно:

- по-перше, запровадити збір та облік єдиного соціального внеску;
- по-друге, посилити відповідальність за нелегальну зайнятість та виплату (отримання) заробітної плати без сплати податку з доходів фізичних осіб та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- по-третє, удосконалити механізм проведення взаємозаліків між фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування та страхувальниками і відкриття в органі Державного казначейства або державному банку окремого рахунку для зарахування страхових коштів на виплату допомоги щодо тимчасової непрацездатності.

Через те, що роботодавці порушують права найманих працівників, останні є абсолютно незахищеними від низки соціальних ризиків, таких, як тимчасова втрата працездатності, безробіття, нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання, настання пенсійного віку.

До основних цілей реформування інституту соціального страхування слід віднести необхідність оптимізації системи сплати страхових внесків, уніфікації порядку стягнення заборгованості та звітування платників.

Однак за останні роки мета реформування соціального захисту не була досягнута. Функціонуюча нині система соціального страхування найманих працівників потребує вдосконалення та адаптації до української економіки в умовах виходу з кризи. Варто вказати на недоцільність існування значної кількості самостійних структур у сфері соціального страхування, що фактично виконують лише фіскальні та дублюючі функції.

Частково проблеми системи соціального страхування найманих працівників можна вирішити шляхом запровадження єдиного соціального внеску, що передбачає єдину систему звітності з боку роботодавців, спрощену систему обліку та контролю у цій сфері.

Введення єдиного соціального внеску є одним з перспективних напрямів удосконалення системи соціального страхування, а тому при розрахунку його розміру потрібно врахувати інтереси платників страхових внесків і застрахованих осіб.

Ми вважаємо, що загальна сума внесків має надходити до Пенсійного фонду, далі перераховуватиметься на спеціальний рахунок Державного казначейства, яке розподілятиме кошти між фондами соціального страхування. Запровадження єдиного соціального внеску потребує узгодження бази нарахувань до всіх соціальних фондів. Варто очікувати, що створення єдиного реєстру платників та персоніфікований облік застрахованих найманих працівників забезпечить збільшення надходження страхових внесків до фондів соціального страхування за рахунок більш повного охоплення страхувальників, оскільки сьогодні у різних фондах соціального страхування зареєстровано різну чисельність страхувальників.

Вільше того, це дозволить запобігти ситуації, коли роботодавцям доводиться звітуватися перед кожним фондом, а також «витримувати» перевірки з їх боку, тобто на підприємстві формується менше звітності, подається одне платіжне доручення та перевіряється лише одним фондом.

Незважаючи на те, що страхові внески та єдиний соціальний внесок мають ідентичне призначення, останній має ряд переваг як для роботодавців, так і для найманих працівників, зокрема:

- формується державний реєстр страхувальників і застрахованих осіб;
- створюється єдина база нарахування внесків;

- соціальний внесок сплачується одним платіжним дорученням;
- виникає реальна можливість зменшити розмір відрахувань.

Авторський підхід полягає в тому, що розмір відрахувань у фонди соціального страхування (єдиний соціальний внесок) потрібно зменшувати поступово, враховуючи загальну економічну ситуацію і при цьому суттєво не обмежуючи джерела надходжень у фонди соціального страхування.

Пропозиції щодо розмірів єдиного соціального податку та його перерозподілу між роботодавцями і найманими працівниками на 2011-2017 рр. подані у табл. 1.

*Таблиця 1 - Пропозиції щодо розмірів єдиного соціального внеску на 2011-2017 рр.*

Платники внесків	Роботодавці		Наймани працівники		Роботодавці		Наймани працівники		Роботодавці		Наймани працівники		Загальний розмір внесків
	Внески до ПФУ												
Роки	Солідарна система		Накопичувальна система		Внески до ФСС ТВП, %		Внески до ФСС НБ, %		Внески до ФСС ОМС, %				
2010	33,2	2	0	1,4	1	1,6	0,6	0	0			39,8	
2011	25	5	0	1,2	1,2	1,1	1,1	1,85	1,85			38,3	
2012	20	5	0	1,1	1,1	1	1	1,7	1,7			32,6	
2013	10	5	10	1	1	0,9	0,9	1,6	1,6			32	
2014	5	5	15	0,9	0,9	0,8	0,8	1,5	1,5			31,4	
2015	0	5	20	0,8	0,8	0,7	0,7	1,4	1,4			30,8	
2016	0	5	20	0,7	0,7	0,6	0,6	1,3	1,3			30,2	
2017	0	5	20	0,6	0,6	0,5	0,5	1,2	1,2			29,6	

Таким чином, єдиний соціальний внесок повинні сплачувати роботодавці та наймані працівники у пропорційних розмірах. На наш погляд, оптимальним буде розподіл і сплата єдиного соціального внеску у співвідношенні 50% ФОП для роботодавців та 50% від заробітної плати найманих працівників, що забезпечить зацікавленість найманих працівників до участі у соціальному страхуванні, крім того, варто очікувати зменшення кількості виплат заробітної плати «у конвертах».

Зважаючи на такий перерозподіл соціальних внесків, роботодавці повинні поступово підвищувати заробітну плату, а роль держави у цьому процесі полягає у перегляді розмірів мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму для працездатних осіб.

Реформування пенсійної системи передбачає поступовий перехід від солідарного рівня до обов'язкової накопичувальної системи (перші внески, до якої необхідно збирати починаючи з 2013 року).

Внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань і надалі сплачують роботодавці залежно від класу професійного ризику. Проте до розміру внесків необхідно застосовувати знижки або надбавки залежно від кількості нещасних випадків або профзахворювань на підприємстві.

Медичне страхування потребує термінового запровадження на законодавчому рівні і апробації щодо сплати внесків уже в 2011 році.

Вихід економіки України з кризи, легалізація тіньової економіки, збільшення розмірів мінімальної заробітної плати, охоплення соціальним страхуванням усіх найманих працівників – передумови поступового зниження розміру відрахувань до фондів соціального страхування і загального розміру внеску. Відповідно до прогнозів його розмір вже у 2017 році може становити 29,6% від бази нарахувань [2, с. 156].

Усі запропоновані заходи позитивно вплинуть на соціально-трудові відносини в цілому і забезпечать підвищення платоспроможності населення.

Проблеми легалізації трудових відносин характерні для багатьох країн, а шляхи виведення заробітної плати «з тіні» повинні бути індивідуальними та адаптованими до українських умов. Варто пам'ятати, що нелегальна робота – це робота без гарантій, майбутнє без гідних пенсій, а легалізація заробітної плати – загальна проблема всіх, її треба вирішувати спільними зусиллями.

## **SUMMARY**

### **OPTIMIZATION OF PROCESSES OF LEGALIZATION OF SOCIAL-LABOUR RELATIONS IN UKRAINE**

*In the article the problems of shadow labour employment are considered in Ukraine. The pre-conditions and consequences of violation of labour legislation are considered. Measures are offered on legalization of social-labour relations in Ukraine.*

**Key words:** shadow economy, social-labour relations, employment, detinizaciya.

## **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

1. План заходів щодо утворення державними та місцевими органами влади робочих груп з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення // Розпорядження Кабінету Міністрів України №359-р від 02.03.2010 р.
2. Олієвська М. Г. Формування соціального страхування в Україні: монографія / В. І. Павлов, М. Г. Олієвська. – Рівне, НУВГП, 2009. – 200 с.
3. Wahl A. European labor: social dialogue, social pacts or social Europe? [Електронний ресурс] / A. Wahl. – [http:// proquest.uml.com](http://proquest.uml.com)

*Надійшла до редакції 14 вересня 2011 р.*