

УДК 336.2

Сидоренко Р. В., к.е.н., доцент

Луцький національний технічний університет

### **ВИПЛАТА ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ «В КОНВЕРТАХ»: ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ВИРІШЕННЯ**

У статті досліджено економічну сутність та причини виникнення в національній економіці такого елемента як виплата «тіньової» заробітної плати. Проаналізовано вітчизняну нормативну базу щодо податкового навантаження по соціальним внескам. Подано пропозиції щодо покращення ситуації з легалізації доходів працівників та збільшення надходжень до Пенсійного фонду.

Ключові слова: «тіньова» заробітна плата, Пенсійний фонд, оподаткування доходів, мінімальна заробітна плата.

Sydorenko R.

## **PAYMENT OF EMPLOYMENT PAYMENT IN «ENVELOPE»: PRECIPITES OF PROBLEMS AND WAYS OF ITS DECISION**

One of the main indicators of the efficiency of the economy of the country is the share of its «shadow» part - that is, economic activity that is not reflected in the account and from which taxes, fees and contributions to state trust funds are not paid. In addition to the performance indicator, the «shadow» share also shows the possible reserves of the growth of the national economy when making sound decisions to address the main problems of the development of market relations.

The size of the share of wages paid in «envelopes» is estimated in the range of 30 to 50% of all amounts payable to employees.

Payment of «shadow» wages or «wages in envelopes» has long been a «mandatory element» of the Ukrainian economy. Pension and other social funds are underperforming and are unprofitable. In 2017, the filling of the Pension Fund became the largest item of expenditures of the national budget.

Representatives of the Ministry of Social Policy called shadow employment one of the main challenges facing Ukraine today. Its level is rated as critical.

In assessing the proposed solutions to the problem, it is first necessary to draw attention to the causes of the occurrence of such a situation, in order to understand its essence and to propose mechanisms for overcoming.

Evaluating the examples of Eastern European countries in taxation of incomes, one can conclude that the effective systems of taxation of incomes and pension system operate at higher rates of social taxes and fees than in Ukraine. Therefore, further reduction of rates of such taxes and fees will not give the expected effect.

The solution to this problem should be comprehensive and will depend not only on reforms carried out by the authorities, but also on the integrity of payment of taxes and fees by payers. Therefore, one of the obligatory elements of the reform should be to explain to taxpayers the necessity and feasibility of the ongoing transformations. Continuing the policy of «prompting for honesty» by increasing the amount of fines for violating a positive effect will not.

Key words: «shadow» wages, pension fund, taxation of incomes, minimum wage.

Сидоренко Р. В.

## **ВЫПЛАТА ЗАРОБОТНОЙ ПЛАТЫ «В КОНВЕРТАХ»: ПРЕДПОСЫЛКИ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ЕЕ РЕШЕНИЯ**

В статье исследовано экономическую сущность и причины возникновения в национальной экономике такого элемента как выплата «теневой» заработной платы. Проанализировано отечественную нормативную базу по налоговой нагрузке-

ки по соціальним взносам. Представлені пропозиції по удосконаленню ситуації по легалізації доходів працівників і збільшенню надходжень в Пенсійний фонд.

Ключеві слова: «тіньова» заробітна плата, Пенсійний фонд, податкове оподаткування доходів, мінімальна заробітна плата.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями.** Одним з основних показників ефективності діяльності економіки країни є частка її «тіньової» частини – тобто, господарської діяльності, яка не відображається в обліку і з якої не сплачуються податки, збори та внески до державних цільових фондів. Окрім показника ефективності діяльності, «тіньова» частка також показує і можливі резерви росту національної економіки при прийнятті вірних рішень щодо вирішення основних проблем розвитку ринкових відносин.

За попередніми розрахунками Мінекономрозвитку у 2016 р. рівень тіньової економіки склав 34% від офіційного ВВП, що на 6 відсоткових пунктів менше порівняно з показником 2015 р.

Розмір частки заробітної плати, що виплачується «в конвертах», оцінюється в межах від 30% до 50% всіх сум виплачених працівникам.

За субіндексом «Вплив податків на стимули до праці» у Глобальному індексі конкурентоспроможності (ГІК) 2015/2016 років Україна знаходиться на 121 місці зі 140 країн [7].

**Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми.** Вагомий внесок в дослідження питань правового регулювання оплати праці, зробили українські вчені: В. М. Божко, О. В. Валецька, Г. В. Назарова, Я. В. Сімутіна, Е. Р. Степанова та інші.

Однак, враховуючи останні соціально-економічні та політичні зміни, проблеми, які наразі стоять перед національною економікою, потребують нових підходів щодо вирішення питання «тіньової» оплати праці.

**Цілі статті.** На основі аналізу поточної ситуації з виплатою заробітної плати та чинної нормативно-правової бази подати пропозиції щодо зменшення частки доходів працівників, що не оподатковуються соціальними зборами.

**Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.** Виплата

«тіньової» заробітної плати, або «зарплати у конвертах», давно стало «обов'язковим елементом» української економіки. Пенсійний та інші соціальні фонди недоотримують значні надходження і є збитковими. У 2017 році наповнення Пенсійного фонду стало найбільшою статтею витрат національного бюджету (156,1 млрд. грн. з 790 млрд. грн. загальних витрат, 19,8%) перевершивши видатки на армію (16,4%), освіту (10,1%), охорону здоров'я (7,3%) тощо.

Н. В. Добрава, розглядаючи сектор «тіньової» заробітної плати в Україні, виділяє три основних негативних наслідки виплат заробітків «у конвертах» та неналежного оформлення трудових відносин між роботодавцем та працівником [2]:

1) соціальна незахищеність найманих працівників, оскільки основна частка заробітної плати виплачується неофіційно і з неї не сплачуються внески до фондів соціального страхування;

2) неконкурентоспроможність економічного середовища в країні, що відлякує іноземних інвесторів;

3) висока диференціація доходів, отриманих у «тіньовому» бізнесі, що посилює нерівність у суспільстві, чим завдає йому і економічні, і моральні збитки.

Представники Міністерства соціальної політики тіньову зайнятість називають одним із головних викликів, що стали перед Україною сьогодні. Її рівень оцінюють як критичний. Вирішення цієї проблеми даний орган бачить у створенні Інспекції праці, якій нададуть достатнє коло повноважень, запровадження дієвих механізмів реалізації таких повноважень та кадрову політику [8].

Оцінюючи запропоновані шляхи вирішення проблеми варто спочатку звернути увагу на причини виникнення такої ситуації, щоб зрозуміти її суть і запропонувати механізми подолання.

У відповідності до Закону України «Про оплату праці» «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [5].

Мінімальний розмір оплати праці не може бути меншим за мінімальну заробітну плату, яка є державною соціальною гарантією обов'язковою для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих осіб, за будь-якою системою оплати праці. З 1 січня 2017 року

розмір мінімальної заробітної плати для найманих працівників становить 3 200 грн.

На нараховану заробітну плату проводяться нарахування по соціальному страхуванню (ЄСВ) і утримання прибуткового податку (ПДФО) та військового збору.

Утримання прибуткового податку з фізичних осіб проводиться за ставкою 18%.

Роботодавці зобов'язані нараховувати та сплачувати єдиний соціальний внесок за своїх найманих працівників. Основна ставка ЄСВ на даний час становить 22% від суми нарахованого доходу працівнику. Максимальна база на яку проводиться нарахування ЄСВ-25 прожиткових мінімумів для працездатних осіб [4].

Сучасна ставка нарахування ЄСВ була введена в дію з 1 січня 2016 року. На відміну від існуючої системи оподаткування, до 31 грудня 2015 року, діяли два основні напрями стягнення ЄСВ: нарахування та утримання.

При проведенні нарахувань по ЄСВ використовували диференційовану шкалу ставок в залежності від класу професійного ризику до якого відносилась діяльність суб'єкта господарювання. Всього було 67 класів професійного ризику з ставками ЄСВ від 36,76% для 1-ї групи до 49,7% для 67-ї.

Окрім того, з заробітної плати працівника також утримувались індивідуальні внески по ЄСВ за ставкою 3,6%.

Оцінюючи розміри надходжень по єдиному соціальному внеску, до фондів соціального страхування, можна зробити висновок про їх значне (майже дворазове) скорочення, починаючи з 2016 року, внаслідок зменшення ставок оподаткування, а також відміни одного з джерел наповнення даних фондів.

Аргументуючи доцільність такого суттєвого зменшення податкового навантаження по соціальним внескам на платників податків законодавці висловлювали сподівання, що таким чином вдасться вивести «з тіні» заробітні плати, що виплачувались «в конвертах». Збільшення розміру заробітних плат, що будуть оподатковуватись (бази оподаткування) мало б компенсувати падіння надходжень внаслідок зменшення ставок ЄСВ.

Однак, такого не сталося. Переважна частина неоподатковуваних заробітних плат так і залишилась «в тіні». «Пряник» від

держави суб'єкти господарювання брати не захотіли. Тому, з 1 січня 2017 року законотворці почали використовувати «батіг».

Першими кроком у даному напрямку стало дворазове збільшення мінімальної заробітної плати з 1 січня 2017 року: з 1600 грн. до 3200 грн. Враховуючи те, що значна кількість офіційно працевлаштованих найманих осіб (особливо це стосується суб'єктів малого та середнього підприємництва) мала оклади, згідно штатних розписів, на рівні мінімальної заробітної плати, то таким чином, штучно, представники влади намагались суттєво збільшити базу оподаткування як ЄСВ, так і ПДФО з військовим збором.

На таке «нововведення» суб'єкти господарювання відповіли зменшенням кількості офіційно працюючих найманих осіб. Працівників переводили на договори цивільно-правового характеру (згідно яких місячний розмір оплати праці може бути меншим за мінімальну заробітну плату) або на роботу без офіційного оформлення і виплатою всієї суми заробітної плати «в конвертах».

Оцінюючи співвідношення сум, які суб'єкт господарювання офіційно виплачує своїм найманим працівникам і сум, які він зобов'язаний заплатити при цій виплаті до бюджетів і фондів різних рівнів, слід зазначити, що воно є надмірним зі сторони податкового навантаження. Приклад розрахунку оподаткування заробітної плати розміром в 5 000 грн. подано в табл. 1.

Таблиця 1

Розрахунок сум податків і зборів,  
що сплачуються при нарахуванні і виплаті заробітної плати  
найманим працівникам (при ставці в 5 000 грн.)

Показник	Значення (грн.)
Нарахована заробітна плата	5 000
Єдиний соціальний внесок	$5\,000 \times 22\% = 1\,100$
Податок на доходи фізичних осіб	$5\,000 \times 18\% = 900$
Військовий збір	$5\,000 \times 1,5\% = 75$
Сума податків і зборів, що підлягає сплаті підприємством	$1\,100 + 900 + 75 = 2\,075$
Сума заробітної плати, що підлягає видачі працівнику	$5\,000 - 900 - 75 = 4\,025$

На основі вище проведених розрахунків можна зробити висновок, що для того, щоб заплатити 1 грн. офіційної заробітної плати працівнику, роботодавець зобов'язаний заплатити 0,52 грн. ( $2\,075 / 4\,025$ ) різних внесків і зборів.

Ще одним з напрямів тиску на платників податків стало суттєве збільшення розмірів штрафів за порушення трудового законодавства.

Згідно з Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» № 1774-VIII від 6 грудня 2016 року (який набрав чинності з 1 січня 2017 року) були внесені зміни до ст. 265 Кодексу законів про працю України, яка регламентує відповідальність за порушення законодавства про працю [3]. Так, тепер у разі вчинення таких порушень, до суб'єкта господарювання можуть бути застосовані наступні штрафи [6]:

- недопуск державного інспектора праці до перевірки, коли вона здійснюється з метою виявлення працівників з неоформленими трудовими договорами, виплати заробітної плати без нарахування і сплати єдиного внеску (виплата заробітної плати «у конвертах») – 100 мінімальних заробітних плат (320 000 грн у 2017 р.);

- фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – 30 мінімальних заробітних плат (96 000 грн. у 2017 р.) за кожного працівника;

- порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – 3 мінімальних заробітних плат (9 600 грн. у 2017 р.);

- недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – 10 мінімальних заробітних плат (32 000 грн. у 2017 р.) за кожного працівника щодо якого скоєно порушення;

- недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, що залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» – 10 мінімальних заробітних плат (32 000 грн. у 2017 р.) за кожного працівника щодо якого скоєно порушення;

– порушення інших вимог трудового законодавства – 1 мінімальна заробітна плата (3 200 грн. у 2017 р.).

Слід також відмітити, що до суб'єкта господарювання можуть бути застосовані штрафні санкції і при спробі «оптимізувати» соціальні внески шляхом встановлення мінімальних, майже однакових, офіційних посадових окладів для працівників з різною складністю роботи.

Стаття 6 Закону України «Про оплату праці» визначає основні принципи формування системи оплати праці у платника податків. Ними є [5]:

– система оплати праці формується на оцінці складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників;

– тарифна система оплати праці використовується при розподілі робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою для формування та диференціації розмірів заробітної плати;

– тарифна сітка (схема посадових окладів) формується на основі тарифної ставки робітника першого розряду та міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень розмірів тарифних ставок (посадових окладів).

Тобто, система оплати праці у суб'єкта господарювання повинна формуватися диференційовано, зважаючи на складність роботи: від найменшої складності, з мінімальними вимогами до кваліфікації робітника, до вищої, яка вимагає спеціальних знань і відповідної кваліфікації.

Розглядаючи проблему виплати заробітної плати «в конвертах» деякі науковці та експерти висловлюють думку, що необхідно продовжити зменшення ставок податків. На їх погляд такий крок зацікавить як і роботодавців, так і найманих працівників сплачувати податки і збори з усіх сум доходів, що виплачуються працівнику.

Аналізуючи, в якості прикладу, системи оподаткування доходів працівників в сусідніх країнах-членах ЄС слід відмітити, що у переважній більшості ставки податків більші за існуючі на даний час в Україні.

Так в Польщі, якщо фізична особа має річний дохід в розмірі, що не перевищує 85528 злотих (приблизно 600 000 грн), то



ставка прибуткового податку з фізичних осіб становить 18%. Якщо ж сума річного доходу перевищує зазначену суму, то сума перевищення оподатковується за ставкою 32%.

В Чехії ставка податку на прибуток фізичних осіб становить 15%. Для кожного платника податків діє скидка по податку в розмірі 24840 крон в рік (2017 р.) Роботодавець зобов'язаний також перерахувати податки з фонду оплати праці в розмірі 25% на соціальне страхування і 9% на медичне страхування.

Оцінюючи вище наведені приклади оподаткування доходів громадян можна зробити висновок, що ефективно діючі системи оподаткування доходів громадян і пенсійної системи функціонують і за вищих ставок соціальних податків і зборів. Тому, подальше зниження ставок таких податків і зборів не дасть очікуваного ефекту.

Щоб зрозуміти якими мають бути шляхи виходу з ситуації, що виникла в соціальному оподаткуванні необхідно виділити головні проблеми, що зараз стоять в даному секторі:

- 1) збитковий Пенсійний фонд в Україні внаслідок неефективності існуючої системи пенсійних накопичень;
- 2) надмірне, на думку роботодавців, податкове навантаження на суб'єкти господарювання соціальними податками і зборами;
- 3) відсутність довіри платників соціальних внесків до держави щодо ефективності і чесності використання ними отриманих коштів.

**Висновки.** Вирішення цієї проблеми має бути комплексне і воно залежатиме не лише від реформ, що проводяться владою, а й від чесності сплати податків і зборів платниками. Тому, одним із обов'язкових елементів реформи має бути роз'яснення платникам податків необхідності і доцільності перетворень, що здійснюються. Продовження політики «спонукання до чесності» шляхом підвищення розмірів штрафів за порушення позитивного ефекту не дасть.

1. Данилишин В. І. Тіньові заробітні плати: причини, обсяги та шляхи дегінізації / В. І. Данилишин, О. М. Стефанків // Ефективна економіка. – 2011. – №8 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=658>.
2. Добрава Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Н. В. Добрава // Зб. наук. пр. «Вісник соціально-економічних досліджень» / За ред. М. І. Звер-

кова. – Одеса : Одеський національний економічний університет. – 2016. – Вип. 1 – №60. – С. 213–221.

3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» №1774-VIII від 06.12.2016 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
4. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування» № 2464-VI від 08.07.2010 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
5. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
6. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 р. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page8>.
7. Офіційний сайт Міністерства економічного розвитку і торгівлі України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki>
8. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.msp.gov.ua/news/10627.html>