

УДК 331.101.38:331.2

Тибінка Г.І.

кандидат економічних наук,  
в. о. доцента кафедри менеджменту організацій  
імені професора Євгена Храпливого  
Львівського національного аграрного університету

## МОТИВАЦІЙНІ ЗАХОДИ ДЕТІНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

### MOTIVATIONAL MEASURES OF LEGALIZATION OF WAGES IN UKRAINE

#### АНОТАЦІЯ

У статті виокремлено основні проблеми детінізації оплати праці в Україні, визначено основні завдання її вдосконалення, запропоновано основні напрями розвитку та вдосконалення регулятивних процесів оплати праці в Україні. Визначено та обґрунтовано дві взаємоузгоджені складові державної політики детінізації: адміністративну та мотиваційну.

**Ключові слова:** оплата праці, тінізація оплати праці, детінізація оплати праці, державна політика детінізації.

#### АННОТАЦИЯ

В статье выделены основные проблемы детенизации оплаты труда в Украине, определены основные задачи ее совершенствования, предложены основные направления развития и совершенствования регулятивных процессов оплаты труда в Украине. Определены и обоснованы две взаимосогласованные составляющие государственной политики детенизации: административная и мотивационная.

**Ключевые слова:** оплата труда, тенезация оплаты труда, детенизация оплаты труда, государственная политика детенизации.

#### ANNOTATION

The article highlights the main problems of legalization of wages in Ukraine, the main task of its improvement, the basic directions of development and improvement of regulatory processes of labour remuneration in Ukraine. Defined and justified two components of the mutually agreed legalization of public policy: administrative and motivation.

**Keywords:** wage, shadow wage, the de-shadowing of wages, public policy legalization.

**Постановка проблеми.** Проблема тінізації оплати праці присутня у кожній без винятку державі, проте її вагомість та гострота є відмінними і значно залежать від рівня економічного і соціального розвитку країни. Україна, перебуваючи на стадії становлення ринкової системи господарювання, гостро відчуває проблему тінізації не лише у сфері оплати праці, а й в цілому. Тому для нашої держави одним з пріоритетних завдань є легалізація доходів працівників, які перебувають поза офіційним сектором.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В економічній літературі, як вітчизняній, так і зарубіжній, широко розглядаються різноманітні методи та напрями регулювання оплати праці, визначення його ролі та основних завдань. Зокрема, проблематика регулювання оплати праці та напрямів його вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Богині Д.П., Грішньої О.А., Колота А.М., Кроленка А.В., Кривенко С.В., Матвійчук О.І., Новикова В.М., Ткаченко Л.Г. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці Губіна К.Г., Лук'янченко Н.Д., Синя-

євої Л.В., Сімутіної Я.В., Шалімової Н.С. та багатьох інших дослідників. Однак остаточно не вирішеними, на нашу думку, залишаються проблеми ґрунтового вивчення та пошуку шляхів вдосконалення власне самого механізму детінізації оплати праці, дослідження зарубіжного досвіду у цій сфері та його використання.

**Мета статті** полягає в аналізі державної політики тінізації оплати праці, розробці та обґрунтуванні основних заходів державної політики детінізації заробітної плати в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** За оцінками МОП, рівень тіньової зайнятості в Україні становить близько 9%. Разом з тим специфікою тінізації ринку праці в Україні є наявність комбінованих форм оплати праці, які й допускають частково виплату заробітної плати «у конвертах». За даними Інституту демографії НАН України [1], близько 145,0 млрд. грн. фонду заробітної плати знаходиться у тіні. Згідно останньої публікації урядового видання [2], за оцінками МОП, Світового банку, різних соціологічних служб, рівень нелегального працевлаштування в Україні становить від 2 до 4,7 млн. осіб. Фактично від 14 до 33% офіційно працюючих знаходиться у тіні.

Враховуючи, що основним стимулом звернення до тіньових операцій є можливість одержання більшого прибутку, ніж у легальній сфері, варто визнати, що сфера тіньової економіки здатна зберігати привабливість доти, доки не буде створено умов до настільки ж прибуткової діяльності у сфері легального підприємництва. Але виконання цієї умови спотворюється наявністю в нашій країні корупції, що змушує підприємців виконувати тіньові операції [3], винятково їх приваблює перебування у тіні, пов'язане із зайнятістю працівників. Проте не особливо протидіють цьому самі працівники. Така система нелегальної взаємодії роботодавців та працівників сформована насамперед через слабкість соціально-економічних інститутів, скорочення виробництва в основних видах економічної діяльності, низьку частку оплати праці у вартості продукції, незмінність високого рівня бідності працюючого населення, високий рівень оподаткування підприємницької діяльності, а також відрахувань у державні фонди соціального страхування, недотримання існуючої законодавчої бази, що привело до втрати

довіри й сподівання на правоохоронні та судові системи держави.

На різних етапах організації і здійснення фінансово-господарської діяльності прояви тіньової економічної діяльності мають свої специфічні особливості. Це обумовлює зважений диференційований підхід до вирішення проблеми детінізації, робить актуальною необхідність удосконалення комплексного використання відповідних господарсько-правових, адміністративно-правових і кримінально-правових засобів. Пріоритетними напрямками діяльності органів державної влади й управління повинні стати не лише запровадження механізмів прямої протидії тіньовій економіці, а й трансформація фінансових, людських та організаційних ресурсів тіньової економіки у легальне русло. На нинішньому етапі соціально-економічного розвитку це є визначальним завданням на національному та місцевих рівнях. Результативність подолання тінізації економічної діяльності у конкретній галузі або у певному регіоні має розглядатись як одне із основних свідчень професіоналізму і компетентності посадових осіб. Поряд із витісненням кримінальних та інших незаконних сфер тіньового економічного обігу існує необхідність запровадження ефективніших механізмів повернення до офіційного обігу коштів незлочинного походження [4]. Зарплату «у конверті» намагаються асоціювати з «життям без гарантій»: люди похилого віку позбавляються пенсій, хворі – лікарняних, безробітні – фінансової допомоги; без фінансування, яке приходить через оподаткування зарплати, не можна залишити інфраструктуру, дороги, дитячі садки і школи. Розвиток бізнесу внаслідок ведення подвійної бухгалтерії стає, як запевняють фахівці, непередбачуваним, а найманий робітник без належного оформлення не несе ніякої адміністративної та кримінальної відповідальності за свою діяльність [5].

Барановська І. у своїх працях виділяє грошовий та негрошовий варіанти «змови» роботодавців та працівників [6]. Грошовий варіант полягає у тому, що роботодавець розраховується із працівником за виконану роботу у грошовій формі, негрошовий варіант – розрахунки іншими способами. На сьогодні більш поширеним варіантом є грошовий, який поділяється на:

– «чорний» розрахунок з оплати праці, коли працівник не має офіційно оформлених трудових відносин з роботодавцем. Він, з одного боку, є простішим для роботодавця, оскільки не вимагає оформлення відносин з працівником і, відповідно, не вимагає здійснювати відрахування до бюджету, а з іншого – небезпечний, адже його зможуть перевірити контролюючі органи на наявність незареєстрованої зайнятості, за що треба буде відповідати;

– «сірий» розрахунок, коли працівнику роботодавець офіційно виплачує МЗП, а решту, якщо це домовлено, він отримує «у конверті». В такому випадку роботодавець змушений здій-

снювати відрахування до бюджету, що збільшує його витрати, а з іншого – він перестрахований тим, що його працівники зареєстровані, отримують офіційно заробітну плату, хоча й мінімальну, що не дає змоги контролюючим органам пред'являти роботодавцю претензії щодо порушення законодавства.

Для розрахунку кожного з варіантів оплати праці Барановська І. виділяє: для «білої» – дотримання всіх законодавчих норм нарахування та утримання на фонд оплати праці; для «чорної» – вартість послуг з видачі зарплати «у конверті» – 5% від оплати праці; для «сірої» – офіційно сплачується МЗП з відрахуваннями, а решта суми розраховується як для «чорної», тобто за вирахуванням 5% за послуги [6]. Відзначимо, що у ситуації, коли має місце «чорна» оплата праці, про її рівень говорити важко, оскільки роботодавець його встановлює, попередньо повідомивши це працівника. Тому працівник у такому випадку практично не впливає на формування величини заробітної плати. В ситуації, пов'язаною із «сірою» оплатою праці, роботодавець виплачує МЗП працівнику, для того щоб зменшити витрати, пов'язані із відрахуваннями до бюджету у випадку, коли реальний рівень зарплати є вищий мінімального. Різниця між попередньо визначеним рівнем зарплати між роботодавцем і працівником та офіційно виплаченим мінімальним рівнем оплати праці виплачується «у конверті». Такий варіант задовольняє і роботодавця, і працівника, оскільки роботодавець економить кошти, пов'язані із виплатою реальної заробітної плати, і має легальну робочу силу, а працівнику офіційно рахується стаж роботи, здійснюються відрахування у соцфонди, та «на руки» він отримує більше грошей, які необхідні для проживання вже сьогодні.

Існує ще один спосіб економії витрат, пов'язаних із виплатою заробітної плати та відрахуваннями на фонд оплати праці. Він полягає у тому, що працівники оформляються як фізичні особи – підприємці, співпрацюючи із фірмою, купуючи товар та продаючи від свого імені, не отримуючи за це офіційно заробітної плати. До фондів фізичні особи – підприємці сплачують тільки єдиний податок (в окремих випадках переходять на загальну систему оподаткування), а в заміні отримують неофіційно від фірми попередньо домовлену заробітну плату, яка не оподатковується. На практиці є безліч способів, які допомагають роботодавцеві та працівникам уникнути оподаткування, пов'язаного із заробітною платою, які загалом негативно позначаються на економічній ситуації у державі.

Державна політика детінізації повинна містити дві взаємоузгоджені складові: адміністративну та мотиваційну [7]. Під адміністративною складовою розуміємо посилення контролю для збільшення збору податків та зменшення частки тіньової економіки. Для досягнення таких завдань, й не тільки цих, уряд має у сво-

ему розпорядженні всі інструменти для виконання функцій та налагодження ефективності у системі оплати праці країни. При цьому, якщо тимчасово зростатимуть надходження до бюджету внаслідок посилення податкового тиску, це може спричинити стимулювання пошуку нових шляхів ухиляння від сплати податків, а також призвести до зменшення відрахувань до бюджету, сповільнення економічного зростання у наступні періоди, якщо значна частина підприємців прийме рішення про припинення або скорочення економічної діяльності чи переведення її у тінь.

Мотиваційна складова має передбачати зниження податкового навантаження, спрощення податкового законодавства та регулювання економічної діяльності одночасно з покращенням якості державних послуг. Тому державна політика має забезпечити гармонійне поєднання адміністративної та мотиваційної складових, які мають досягти максимального ефекту від кожної з них та не перешкоджати одна одній. Основні мотиваційні заходи з боку держави щодо детінізації системи оплати праці представлено на рис. 1.

Щодо протидії корупції та виведення економіки з тіні, передбачено урядові програми:

- програмою економічних реформ на 2010–2014 рр. передбачено зменшення податкового навантаження на бізнес-середовище, спрощення адміністративних процедур і вдосконалення процедур адміністрування податків, перехід до загальної системи оподаткування прибутку страховиків, що сприятиме зменшенню масштабів «схемного» страхування;

- схвалено Національну антикорупційну стратегію на 2011–2015 рр., прийняті закони України «Про засади запобігання та протидії корупції» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо відповідальності за корупційні порушення»;

- для виконання Національного плану дій на 2011 р. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 рр. вжито заходи щодо спрощення дозвільної системи та процедур ліцензування;

- протидія легалізації (відмиванню) доходів, одержаних злочинним шляхом, приведено у відповідність з рекомендаціями ФАТФ (англ. Financial Action Task Force on Money Laundering – FATF – група розробки фінансових заходів боротьби з відмивання грошей);

- затверджено програму попередження фактів випуску та організації обігу цінних паперів, які можуть використовуватись для ухилення від оподаткування та легалізації доходів, отриманих злочинним шляхом.

У суспільстві відбуваються позитивні зміни соціально-психологічного характеру у відношенні до тіньової заробітної плати, що передусім спостерігається на ринку праці. У своїх дослідженнях Германова О. [8] підтверджує ці зміни й зазначає, що сьогодні у процесі співбесіди кандидати на певну посаду потенційним роботодавцям все частіше задають питання не лише щодо суми заробітної плати, але й щодо прозорості її виплати.

У будь-якому випадку перехід із тіньового сектору оплати праці у легальний повинен бути системним процесом мотивації роботодавців й найманих працівників. Однак, на нашу думку, мотивація роботодавців щодо виплати офіційної заробітної плати має бути вищою, ніж самих працівників, що дозволить швидше вирішити існуючу проблему. Проте з позицій держави у процесі детінізації оплати праці, інтереси держави, роботодавців та працівників повинні бути збалансовані.

**Висновки.** На основі зазначеного вище, серед основних заходів державної політики детінізації заробітної плати виділяємо такі:

1) Визначити приблизну частку (оскільки реальну неможливо) заробітної плати, яка виплачується як «сіра» і «чорна», оскільки для них мають бути різні мотиваційні методи для легалізації. Це дозволить розставити пріоритети у легалізаційних методах та зосередить увагу на найважливіших з них. Проте спершу

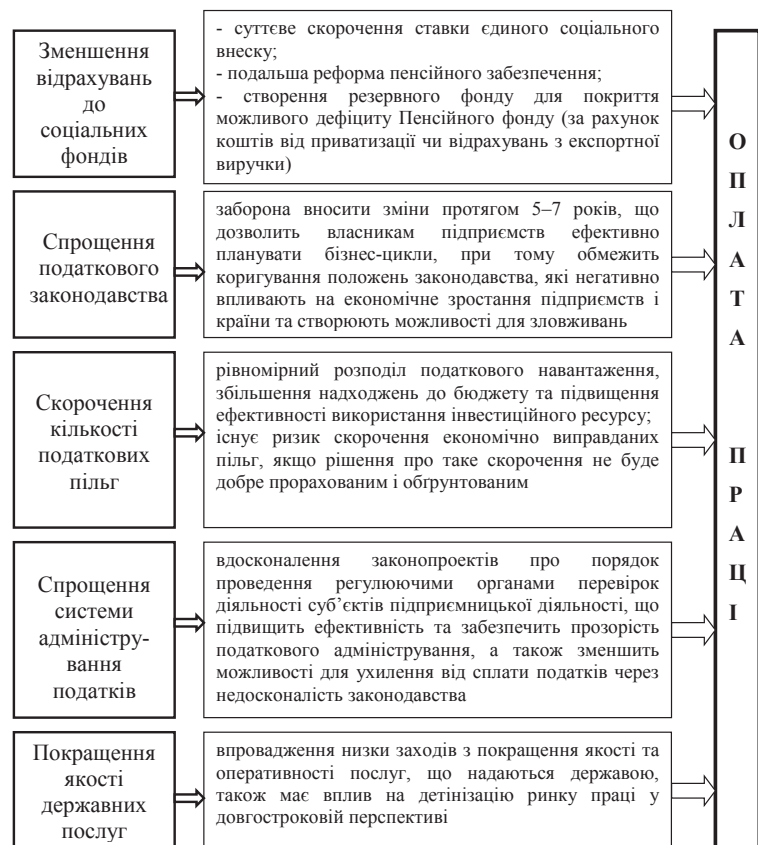


Рис. 1. Мотиваційні заходи для детінізації оплати праці

Джерело: власна розробка автора

необхідно вивести із тіні незареєстрованих працівників, в результаті чого отримаємо дійсне число безробітних, збільшення виплат у держфонди та зростання наповнення місцевих та державного бюджетів. Наступним етапом має бути мотивування відображення реальної виплачуваної заробітної плати працівникам, а не тільки мінімальної.

2) Розрахувати та методично правильно впровадити (із можливим запровадженням пілотного проекту на основі певного регіону чи області) зміну рівня єдиного соціального внеску та податку з доходів фізичних осіб за умови збільшення роботодавцями середнього рівня заробітної плати найманих працівників.

3) В умовах сьогодення використовувати МЗП як інструмент забезпечення належного рівня соціального захисту найменш оплачуваних працівників, а не як метод детінізації оплати праці. Надалі застосовувати цей інструмент по-різному за галузями економіки, залежно від необхідності, й прописувати його дію перш за все у колективних та індивідуальних договорах. Таке використання МЗП дозволить державі оперативно реагувати та вносити корективи у регулювання оплати праці по галузях, при цьому не змінюючи ситуації в інших галузях.

4) Посилити адміністративні заходи щодо відповідальності роботодавців за ухилення від сплати податків і страхових внесків та оформлення трудових відносин з найманими працівниками. Підвищити штрафні санкції для роботодавців у випадку виявлення порушень і недостовірності відображення виплат заробітної плати та використання офіційно незареєстрованих працівників, які мають бути не вигідні для роботодавців.

Отже, для зменшення перебування заробітної плати у тіні перш за все необхідно простимулювати роботодавців як основу для офіційного найму працівників та відображення реально виплачуваної заробітної плати. Їх втрати від перебування у нелегальному секторі економіки мають бути значно вищими, ніж у легальному.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Объем теневой зарплаты в Украине оценили в 145,0 млрд. грн. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://korrespondent.net/business/economics/1203422-obem-tenevoy-zarplaty-v-ukraine-ocenili-v-145-mlrd-griven>.
2. Кокіна В. Роботодавці отримують економічні стимули надавати саме легальні робочі місця / В. Кокіна // Урядовий кур'єр. – 2011. – № 139.
3. Харазішвілі Ю.М. Детінізація заробітних плат як чинник соціального розвитку та забезпечення економічної безпеки України / Ю.М. Харазішвілі, О.П. Коваль // Стратегічні пріоритети. – 2013. – № 4 (29). – С. 38–49.
4. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: [підручник] / О.А. Грішнова; 4-те вид., онов. – К.: Знання, 2009. – С. 274–291.
5. Данилишин В.І. Тіньові заробітні плати: причини, обсяги та шляхи детінізації / В.І. Данилишин, О.М. Степанків // Ефективна економіка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=658&p=1>.
6. Барановська І.В. Удосконалення оподаткування заробітної плати як шлях до детінізації економіки / І.В. Барановська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uabs.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/1354/1/Baranovskaya.pdf>.
7. Заходи детінізації ринку праці України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/monitor/monitor17/02.htm>.
8. Германова О. Соціально справедливе оподаткування: зворотний бік медалі / О. Германова // Вісник податкової служби України. – 2007. – № 42 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.visnuk.com.ua/article/one/Sotsialno\\_.html](http://www.visnuk.com.ua/article/one/Sotsialno_.html).