

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:347.135.224(477)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2020-9/32>

ДО ПИТАННЯ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН І ВИПЛАТИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

TO QUESTION OF LEGALIZATION OF LABOR RELATIONS AND PAYMENT OF WAGE IN UKRAINE

Боднарчук О.Г., д.ю.н., професор,
завідувач кафедри трудового та соціального права
Університет державної фіскальної служби України

Васьківська К.М., к.ю.н.,
доцент кафедри трудового та соціального права
Університет державної фіскальної служби України

Левчук П.Р., аспірант
Навчально-науковий інститут права
Університету державної фіскальної служби України
директор
Ірпінський міський центр зайнятості

У статті проаналізовано проблеми легалізації трудових відносин і виплати заробітної плати відповідно до законодавства за нинішніх кризових умов економіки України. Зазначено, що, незважаючи на вимоги чинного законодавства, належний захист трудових прав працівників, легалізація трудових відносин і детінізація заробітної плати сьогодні є серйозною проблемою. Нелегальна праця та виплата заробітної плати в «конверті» нині стали нормою життя, тому питання офіційного працевлаштування та виплати заробітної є пріоритетним напрямом держави. Доведено, що від величини страхового стажу та розміру заробітної плати, з якої сплачені внески, залежить рівень соціального та пенсійного захисту громадянина. Крім того, нелегальна заробітна плата не тільки зменшує надходження до бюджетів і державних соціальних фондів, а й послаблює соціальний захист працівників.

Зазначено, що за порушення вимог законодавства про працю, а саме використання нелегальної робочої сили, не оформлення трудових відносин або несвоєчасну реєстрацію трудових відносин із найманим працівником передбачено адміністративну, фінансову та кримінальну відповідальність. Використання не задекларованої праці є грубим порушенням трудового законодавства.

Звернуто увагу на те, що через використання праці незареєстрованих найманих працівників, виплати заробітної плати «в конверті» держава втрачає мільйони несплачених податків і внесків до Пенсійного фонду України, а громадяни позбавляються соціального захисту. Працюючи без оформлення трудових відносин та отримуючи заробітну плату в «конверті», працівник має забезпечене сьогодні, але ризикує своїм майбутнім. У зв'язку з цим актуальним стає вивчення причин існування нелегальної праці та виплати заробітної плати.

Запропоновано напрями легалізації трудових відносин і виплати заробітної плати в Україні.

Ключові слова: працівник, роботодавець, «тіньова» економіка, «тіньова» зайнятість, нелегальна праця, «тіньова» зарплата, нелегальна заробітна плата, легалізація трудових відносин, легалізація заробітної плати, заробітна плата.

The article analyzes the problems of legalization of labor relations and payment of wages in accordance with the legislation in the current crisis in Ukraine's economy. It is noted that despite the requirements of current legislation, proper protection of labor rights of workers, legalization of labor relations and de-shadowing of wages is a serious problem today. Illegal work and the payment of wages in an "envelope" have now become the norm. Therefore, the issue of official employment and payment of wages is a priority of the state. It is proved that the level of social and pension protection of a citizen depends on the amount of insurance experience and the amount of salary from which contributions are paid. In addition, illegal wages not only reduce revenues to budgets and state social funds, but also weaken the social protection of workers. It is noted that for violation of labor legislation, namely the use of illegal labor, non-registration of labor relations or late registration of labor relations with the employee, provides administrative, financial and criminal liability. The use of undeclared work is a gross violation of labor law.

Attention is drawn to the fact that due to the use of labor by unregistered employees, payment of wages "in an envelope" the state loses millions of unpaid taxes and contributions to the Pension Fund of Ukraine, and citizens are deprived of social protection. Working without an employment relationship and receiving a salary in an "envelope", the employee has a secure present, but risks his future. In this regard, it is important to study the reasons for the existence of illegal labor and the payment of wages.

The directions of legalization of labor relations and payment of wages in Ukraine are offered.

Key words: employee, employer, "shadow" economy, "shadow" employment, illegal work, "shadow" salary, illegal wages, legalization of labor relations, legalization of wages, wage.

Актуальність проблеми. Проблема легалізації трудових відносин і заробітної плати сьогодні в Україні залишається не вирішеною. Сучасний стан справ щодо забезпечення прозорості та законності на ринку працевлаштування показує, що державна влада значною мірою втратила систему важелів впливу на агентів ринку. Як наслідок, масовим і динамічним у вітчизняній економіці стає явище «тіньової» зайнятості [1, с. 101].

Зумовлено це такими факторами, як: низький рівень заробітної плати в державному секторі економіки, над-

мірний податковий тягар, складна система оподаткування, нестабільність податкового законодавства, низька якість державних послуг (насамперед тих, що стосуються життєзабезпечення громадян і надаються медичними установами, закладами освіти та комунальними службами, а розширення мережі платних послуг не призводить до поліпшення їхньої якості) [2, с. 57].

Масштаби виплат заробітної плати у «конвертах» і неналежного оформлення трудових договорів в Україні привели, зокрема, до таких негативних на

слідків. По-перше, наймані працівники, значна частка заробітної плати яких є неофіційною, стали соціально захищеними. По-друге, економічне середовище у країні є неконкурентоспроможним, що відлякує іноземних інвесторів. По-третє, висока диференціація доходів, отриманих у «тіньовому» бізнесі, посилює нерівність у суспільстві, завдаючи йому не тільки економічних, але й моральних збитків [3, с. 214].

У ст. 43 Конституції України [4] зазначено, що «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Згідно зі ст. 21 Кодексу законів про працю України [5] «трудоим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін».

Тож у разі легального оформлення працівника роботодавець повинен укласти з ним трудовий договір, повідомити про прийняття його на роботу державну фіскальну службу, виплачувати офіційну заробітну плату в повному обсязі та сплачувати за нього єдиний соціальний внесок. Виконання цих умов гарантуватиме працівникові безпечні умови праці, регулярну виплату достойної заробітної плати, соціальні гарантії, соціальне державне страхування, захист своїх прав у суді під час вирішення трудових спорів, що зумовлює соціальну стабільність у державі.

Потрібно зазначити, що не завжди відповідають нормам законодавства відносини між роботодавцями та найманими працівниками. Зокрема, більшість працівників виявляють бажання отримувати зарплату у «конверті», офіційно не оформлюючись на роботу, надаючи можливість роботодавцям ухилитися від сплати податку.

Легалізація трудових відносин, боротьба із зарплатами «в конверті» та підвищення рівня оплати праці – це пріоритетні завдання спільної роботи Державної служби України з питань праці, Державної фіскальної служби України, Пенсійного фонду України, Державної служби зайнятості України та місцевих органів влади.

Тому перед державними органами стоять завдання із перевірки в частині дотримання роботодавцем законодавства щодо укладення трудового договору, оформлення трудових відносин із працівниками, наявності належного оформлення трудових відносин, а також зі з'ясування питань щодо ведення обліку роботи, виконаної працівником, обліку витрат на оплату праці працівника й оперативного реагування на інформацію про використання праці найманих осіб без належного оформлення трудових відносин і виплати роботодавцями заробітної плати без сплати податків до бюджету.

Отже, питання легалізації трудових відносин і виплати заробітної плати відповідно до законодавства як одних із основних резервів наповнення бюджетів усіх рівнів і Пенсійного фонду та гарантії реалізації прав найманих працівників на загальнообов'язкове державне соціальне страхування є одним із пріоритетних завдань усіх державних органів.

Метою дослідження є визначення основних чинників виникнення такого соціально-економічного явища, як використання найманої праці громадян без оформлення з ними трудових відносин або виплата нелегальної заробітної плати та життєвих невідкладних заходів щодо їх подолання.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні в Україні поширеним є таке явище, як використання найманої праці громадян без оформлення з ними трудових відносин або виплата нелегальної заробітної плати. Працюючи нелегально або отримуючи заробітну плату у «конвертах»,

громадяни роблять краще лише своїм роботодавцям, котрі замість того, щоб сплачувати кошти на соціальне страхування, використовують їх для власного збагачення, а працівники у відповідний період просто залишаються ні з чим [3, с. 215].

Основним принципом формування і розвитку нелегального ринку праці (нерегламентованої та насамперед нелегальної зайнятості) завжди є особиста (колективна) власність і відповідна зацікавленість певної групи людей в одержанні незаконних доходів [6, с. 83].

Нелегальні трудові відносини іноді називають, не задекларованою, нелегальною, прихованою, «тіньовою» або «чорною» працею та неформальною зайнятістю. Нелегальні трудові відносини – це діяльність, яка оплачується згідно із законодавством, але не задекларована в державних органах і не оформлена відповідно до вимог законодавства повністю або частково.

Повністю нелегальні трудові відносини – це трудова діяльність працівників без укладання з ними трудового договору з метою несплати належних платежів до бюджету із суми заробітної плати.

Частково нелегальні трудові відносини – це не відображення частини фактично одержаних доходів (наприклад, при виплаті заробітної плати в «конверті» тощо), з метою не нарахування і не сплати податків і внесків до фонду соціального страхування.

В Україні нелегальні трудові відносини проявляються у таких формах, як:

- здійснення господарської діяльності без державної реєстрації суб'єкта господарювання;
- наймана праця без оформлення трудових відносин між працівником і роботодавцем;
- підміна трудових правовідносин цивільно-правовими договорами;
- приховування від державних органів частини заробітної плати (виплата заробітної плати в «конверті»).

Потрібно зазначити, що заробітна плата, з якої сплачені всі встановлені податки, є важливим складником сутності тіньової економіки країни, а це, безперечно, впливає на економічний розвиток сучасної України [2, с. 56].

Науковці визначають такі основні передумови порушень законодавства з питань оплати праці: недосконалість законодавства з питань оплати праці та можливість його недотримання; високий податковий тиск на заробітну плату; значну частку вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують особливої підготовки; необізнаність працівників, котрі хочуть отримувати зароблені гроші, не замислюючись над майбутнім [7, с. 13].

Г.Т. Куліков вважає, що тіньова заробітна плата певною мірою зумовлена дефіцитом легальної зайнятості. У працівника немає вибору місця роботи, і роботодавець часто зловживає цим. Крім того, якщо офіційна заробітна плата дуже низька, то у людей більше бажання трудитися в секторі неформальної зайнятості та виводити свої зарплати в «тінь». Низька заробітна плата – одна з основних причин тінізації зарплат [8, с. 239; 9, с. 140].

Потрібно зазначити, що основними проблемами легалізації (детінізації) заробітних плат в Україні є: відносно високий рівень нарахувань на фонд заробітної плати для роботодавців; низький рівень правової культури найманих працівників, які погоджуються працювати без офіційного оформлення; байдужість і правовий нігілізм найманих працівників за своє майбутнє та майбутнє інших членів суспільства [10, с. 130].

На нашу думку, нелегальні трудові відносини та виплата нелегальної заробітної плати є одними з найвідчутливіших сьогодні перепон у соціально-економічному розвитку держави.

Неформальне працевлаштування має свої регіональні особливості. Значні масштаби поширення неформальної

зайнятості характерні насамперед для західних і північних областей, що зумовлено аграрним сектором економіки. Ще одна причина такого стану речей – бажання малого і середнього бізнесу та водночас і самих працівників заощадити на виплатах до бюджетів усіх рівнів і Пенсійного фонду [11].

Проблеми легалізації трудових відносин характерні для багатьох країн, а шляхи виведення заробітної плати «з тіні» повинні бути індивідуальними й адаптованими до українських умов. Потрібно враховувати й те, що нелегальна робота – це робота без гарантій, майбутнє без гідних пенсій, а легалізація заробітної плати – загальна проблема всіх, її треба вирішувати спільними зусиллями [7, с. 17]. Так, у 27 країнах Євросоюзу частка зарплат «у конвертах» коливається від 1% до 23%, а в середньому по ЄС становить 5%. Найбільш непрозору для влади систему оплати праці зафіксовано в найбіднішій країні Євросоюзу – Румунії, де майже кожна четверта зарплатня (23%) сплачується «у конверті». У розвинених країнах найвищий рівень «сірої» зарплати зафіксовано в Італії (7%) та Бельгії (6%). Ці показники значно вищі, ніж у країн – лідерів рейтингу, а саме: Великої Британії, Франції, Німеччини, Мальти, Люксембурга, де рівень «сірої» зарплати всього 1% [8, с. 238–239].

З метою посилення контролю за оформленням трудових відносин із найманими працівниками Кабінетом Міністрів України ухвалено розпорядження № 649-р «Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення» [12], яке передбачає проведення Державною службою України з питань праці, Державною фіскальною службою України, Пенсійним фондом України, Національною поліцією України, іншими центральними органами виконавчої влади спільно з органами місцевого самоврядування комплексних заходів, спрямованих на детінізацію зайнятості та доходів населення та інформаційно-роз'яснювальної кампанії про заплановані заходи та неприпустимість допуску до роботи найманих працівників без оформлення з ними трудових відносин.

Працівник без офіційного оформлення трудових відносин та із заробітною платою «у конверті» позбавляє себе: права на оплачувані відпустки – основну (не менше 24 календарних днів), соціальну та додаткову; права на виплату у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; права не працювати у вихідний і святковий день; права на пільговий вихід на пенсію за важких і шкідливих умов праці; права не залучатися до наднормових робіт без згоди; права на охорону праці під час роботи; права на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; гарантованого державою розміру зарплати; права на захист від незаконного звільнення (без попередження та згоди працівника); права на виплату вихідної допомоги в разі звільнення за ініціативою роботодавця; трудового та страхового стажу при розрахунку розміру пенсії.

Зауважимо, що негативні наслідки від неналежного оформлення трудових відносин і виплати нелегальної заробітної плати мають і самі роботодавці – це відсутність права вимагати виконання роботи належним чином; відсутність можливості вимагати від працівника дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку; неможливість застосувати дисциплінарне стягнення та притягнути працівника до матеріальної відповідальності тощо.

Ю. Свириденко стверджує, що «вихід у тінь тягне наслідки не тільки для економіки загалом, але і для конкретного роботодавця: ризик незапланованих перевірок і штрафів, відсутність можливостей для кредитування, зростання і масштабування бізнесу, брак кваліфікованих кадрів, які прагнуть до офіційного працевлаштування як до надійного джерела заробітку і соціальних гарантій» [13].

Потрібно зазначити, що до роботодавця, котрий допускає порушення трудового законодавства, передбачено притягнення до адміністративної, фінансової та кримінальної

відповідальності за використання нелегальної робочої сили, не оформлення трудових відносин або несвоєчасну реєстрацію трудових відносин із найманим працівником, виплату зарплати в конверті, без утримання і не виплати з неї податків.

Юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю, згідно зі ст. 265 Кодексу законів про працю України [5] несуть фінансову відповідальність у таких розмірах:

- 30 мінімальних зарплат за кожного працівника за такі порушення: фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору; оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час; виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску.

- 10 мінімальних зарплат за кожного працівника за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці (наприклад, за неоплату роботи в нічний час, роботу у вихідний або святковий день, понадурочну роботу та інші питання оплати праці).

- 3 мінімальні зарплати за такі види порушень: порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більше як за один місяць; виплата їх не в повному обсязі.

- 10 мінімальних зарплат за кожного працівника за недотримання встановлених законом гарантій і пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених Законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію».

- 1 мінімальна зарплата за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених вище.

Грубе порушення законодавства про працю за ст. 172 Кримінального кодексу України [14] карається штрафом до 50 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до 3 років, виправними роботами на строк до 2 років. Водночас ст. 175 Кримінального кодексу України [14] передбачено кримінальну відповідальність керівника підприємства, установи або організації чи громадянина – суб'єкта підприємницької діяльності за невиплату заробітної плати чи інших установлених законом виплат.

Ми підтримуємо думку вчених, які вважають, що «розв'язати проблему «тіньової» зайнятості можливо лише шляхом раціонального комплексного підходу до створення та забезпечення успішного функціонування дієвої системи боротьби з роботодавцями, котрі ведуть «тіньову» діяльність. В основу цього підходу має бути покладено: 1) значний економічний збиток у разі виявлення та підтвердження фактів «тінізації»; 2) посилення кримінальної відповідальності за економічні злочини та грубі порушення трудового законодавства» [1, с. 101].

До основних напрямів детінізації оплати праці потрібно віднести такі: «зменшення навантаження на оплату праці податками та страховими внесками, посилення зв'язку між фактично сплаченими страховими внесками та розміром пенсійного забезпечення, перерозподіл розмірів страхових внесків між працюючим і роботодавцем, посилення відповідальності за ухилення від сплати податків і страхових внесків, покращення адміністрування податків, запровадження індикативних заробітних плат, підвищення якості соціальних послуг» [2, с. 57].

Висновки. Отже, через використання праці незареєстрованих найманих працівників, виплати заробітної плати «в конверті» держава втрачає мільйони несплачених податків і внесків до Пенсійного фонду України, а громадяни залишаються без соціального захисту. Тому працівник, який не оформив трудові відносини й отримує заробітну

плату в «конверті», має забезпечене сьогоднішнє, але ризикує своїм майбутнім.

До основних напрямів легалізації трудових відносин і виплати заробітної плати в Україні потрібно віднести такі:

- сприяння малому підприємництву (зменшення податків, насамперед на фонд заробітної плати; надання пільг підприємцям, які створюють додаткові робочі місця);
- зменшення відрхувань до соціальних фондів;

- впровадження накопичувальної системи;
- поліпшення якості надання державних послуг;
- вдосконалення законодавства з питань оплати праці;
- посилення державного нагляду за додержанням норм законодавства в частині детінізації трудових відносин і виплати заробітної плати;
- посилення відповідальності за ухилення від сплати податків і внесків до фонду соціального страхування.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мороз О.В., Семцов В.М. Основні проблеми тінізації заробітної плати. *Економіка АПК*. 2013. № 3. С. 94–101.
2. Белуга Ю.М., Масло Н.М. Детінізація заробітної плати працівників-мігрантів : проблеми безвізового режиму. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2018. № 1. С. 55–58. URL: http://lsej.org.ua/1_2018/17.pdf (дата звернення 25.12.2020).
3. Добрава Н.В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2016. Вип. 1(60). С. 213–221.
4. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. С. 141. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення 25.12.2020).
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.12.2020).
6. Чернобай А. Нелегальна зайнятість населення та шляхи її подолання в Україні. *Вісник Національної академії прокуратури України*. 2012. № 2. С. 83–88. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnaru_2012_2_17 (дата звернення 25.12.2020).
7. Олівська М.Г. Оптимізація процесів легалізації соціально-трудоових відносин в Україні. *Вісник Сумського державного університету*. 2011. № 4. С. 12–17.
8. Куліков Г.Т. Тенденції тіньової заробітної плати в Україні. *Соціально-трудова сфера: сучасний стан, проблеми та стратегічні напрями розвитку* : матеріали міжнародної науково-практичної Інтернет конференції. (м. Київ, 14–16 листопада 2017 р.). Київ : КНЕУ, 2017. С. 238–240. URL: <STV.pdf?sessionId=F034BB053ABBD4E956C81E0AB6BA9973> (дата звернення 25.12.2020).
9. Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / за наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. Київ : ІПК ДСЗУ. 2018. 424 с.
10. Терлецька Ю.О., Іванюк В.В. Легалізація тіньової зарплати: переваги, недоліки та заходи протидії. *Вісник Чернівецького торговельно-економічного інституту*. 2011. Вип. 1. С. 126–133. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchtei_2011_1_23 (дата звернення 25.12.2020).
11. Худицький В. Неформальні трудові відносини. Інформаційно-аналітичний тижневик. *Дзеркало тижня. Україна*. 12–19 червня 2015. № 21 (217). URL: <https://zn.ua/ukr/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriyemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svojih-pracivnikiv.html> (дата звернення 25.12.2020).
12. Про заходи, спрямовані на детінізацію відносин у сфері зайнятості населення : розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2018 р. № 649-р. *Урядовий кур'єр*. 2018. № 177.
13. Свириденко Ю. У напівтіні: чому половина українців працює нелегально, наслідки в пандемію та що з цим робити? *Інформаційне агентство «Інтерфакс-Україна»*. URL: <https://ua.interfax.com.ua/news/blog/699955.html> (дата звернення 25.12.2020).
14. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25–26. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14> (дата звернення 25.12.2020).