

ДЕТІНІЗАЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ЧИННИК СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ

Проблема тінізації доходів громадян присутня чи не у кожній державі світу, утім рівень та вагомість цієї проблеми у кожній державі є різними. Науковці встановили, що величина заробітних плат у конвертах на пряму залежить від рівня економічного розвитку країни. Залежність цих факторів є обернено-пропорційна, – чим вищий рівень економічного розвитку держави – тим менша тінізація доходів її громадян. Як зазначається у роботі Г.Т. Куліков [1], в Україні 40-45% заробітної плати виплачується у конвертах, через що держбюджет та місцеві бюджети щорічно недоотримують десятки мільярдів гривень податків. Для порівняння у країнах Євросоюзу частка зарплат у конвертах коливається від 1% до 23%. Найвищий рівень – у найбіднішій країні Євросоюзу – Румунії (23%). Найнижчий – у лідерів Євросоюзу Франції, Великобританії, Німеччини, де рівень сірої заробітної плати не перевищує 1%. Середній же показник тінізації доходів громадян у Євросоюзі становить 5% [1].

Серед наявних видів заробітних плат включаючи офіційних та тіньовий сектори доцільно виділити три: 1) біла заробітна плата – оплата праці, яка виплачується працівнику та з якої у повній мірі утримуються податок з доходів фізичних осіб і військовий збір та сплачується єдиний соціальний внесок; 2) чорна заробітна плата – оплата праці, яка виплачується працівнику та з якої в державний і місцевий бюджети не сплачується жодних утримань та відрахувань, – виплачується, як правило, тіньовою готівкою; 3) сіра заробітна плата – оплата праці, яка виплачується працівнику, та з якої лише частково утримується ПДФО та військовий збір та виплачується ЄСВ.

Останній варіант є найбільш поширеним на сьогодні у приватному секторі економіки нашої держави. В такому випадку роботодавець сплачує відповідні зобов'язання за податками і зборами та відрахування на соціальні з частини заробітної плати працівника яка є близькою до мінімальної, а решту – виплачує працівнику “у конверті”. В такій ситуації роботодавець є захищеним, оскільки його працівники є зареєстровані та отримують офіційну заробітну плату, хоч і мінімальну, або близьку до мінімальної, що не дає можливості контролюючим органам пред'явити роботодавцю претензії щодо порушення законодавства. В певній мірі у цій ситуації задоволений і працівник, якому рахується трудовий та страховий стаж та сплачуються відрахування з єдиного соціального внеску.

Проведені дослідження дають змогу виділити наступні фактори утворення тінізації заробітної плати:

1. Низький рівень заробітної плати в державному секторі економіки;
2. Надмірний податковий тягар як на суб'єкт господарювання, так і на самих працівників;
3. Нестабільність податкового законодавства;
4. Низький рівень пенсійного забезпеченні громадян, що не мотивує їх вимагати від роботодавців детінізації заробітної плати для збільшення сплати єдиного соціального внеску.
5. Бажання суб'єктів господарювання максимізувати прибутки.

Варто зазначити, що державою протягом останніх кількох років зроблено значний поступ в плані детінізації доходів громадян. Суттєво зросли штрафи за фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору чи оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи ним повний робочий час. Штраф за вище перелічені порушення становить 30 мінімальних заробітних плат, що в 2019 році еквівалентно 125 190 грн.

Крім того багато зроблено для того, щоб зменшити податкове навантаження на фонд оплати праці підприємств. Зокрема у грудні 2015 року українським парламентом було майже вдвічі зменшено ставку ЄСВ: з 36.76 – 49.7 до 22%.

Також протягом останніх років в рази зросла мінімальна заробітна плата з 1600 грн. у 2016 році до 4173 у 2019-му.

Втім, вище перелічені заходи дали лише частковий результат. В основному це сприяло для переходу су'єктами господарювання від чорної "чорної" оплати праці свої працівників до "сірої".

Тому, важливо в подальшому продовжувати роботу з детінізації доходів громадян, яка має ґрунтуватися на двох основних аспектах: мотиваційному та адміністративному. Під адміністративною складовою розуміємо посилення контролю з боку державних органів для збільшення збору податку та зменшення розмірів тіншової заробітної плати. Зокрема важливим є:

1. Збільшення розмірів штрафів не лише за не працевлаштування працівника, а й за заниження його офіційної заробітної плати;

2. Посилення контролю з боку держави для виявлення випадків не оформлення працівників, або заниження їх офіційних доходів.

3. Посилення зв'язку між фактично сплаченим розміром ЄСВ та розміром пенсійного забезпечення (введення пенсійної реформи з накопичувальною персоніфікованою системою)

4. Встановлювати не лише мінімальну заробітну плату, а й відповідні коригувальні коефіцієнти для кожної спеціальності та тарифного розряду.

Ці та інші кроки дадуть змогу суттєво зменшити рівень тонізації заробітної плати у приватному секторі економіки та збільшити надходження до бюджетів усіх рівнів та пенсійного фонду та, безумовно, дадуть значний поштовх для соціально-економічного розвитку держави.

1. Куліков Г.Т. Детінізація заробітної плати найманих працівників / Г.Т. Куліков // Ринок праці та зайнятість населення. – 2016. – №20. – С 14-17. 2. Сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstst.gov.ua>.