

**Наталя Василівна ДОБРОВА**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління національним господарством, Одеський національний економічний університет*

**ПРОБЛЕМИ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ**

*Доброва, Н.В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Наталя Василівна Доброва; за ред.: М.І. Зверякова (голов. ред.) та ін. // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет, 2016. – № – С.*

**Анотація.** В статті розглянуті проблеми легалізації заробітної плати в Україні, що є у нинішніх кризових умовах економіки України актуальною темою сьогодення. Розглянуто проблеми тіньової зайнятості в Україні, зокрема, передумови порушення трудового законодавства, які виражаються: по-перше, це - виплата заробітної плати найманим робітникам «в конвертах»; по – друге, це приймання робітників на роботу без належного оформлення з ними трудових договорів. Виплата заробітної плати «у конвертах» - тягар сучасності, який несе за собою багато негативів, що послаблює соціальний захист працівників, зменшує надходження до бюджетів та державних соціальних фондів. Наведений приклад соціальної захищеності найманих робітників в Німеччині. Запропоновано заходи щодо легалізації заробітної плати та соціально-трудових відносин в Україні.

**Ключові слова:** тіньова економіка, легалізація, заробітна плата, трудовий договір, соціально - трудові відносини, соціальний захист.

**Наталья Васильевна ДОБРОВА**

*кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления национальным хозяйством, Одесский национальный экономический университет*

**ПРОБЛЕМЫ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ**

*Доброва, Н.В. Проблемы легализации заработной платы в Украине [Текст] / Наталья Васильевна Доброва; под ред.: М. И. Зверякова (глав. ред.) и др. // Вестник социально-экономических исследований: сб. науч. трудов (ISSN 2313-4569). – Одесса: Одесский национальный экономический университет, 2016. – № . – С.*

**Аннотация.** В статье рассмотрены проблемы легализации заработной платы в Украине, что является в нынешних кризисных условиях экономики Украины актуальной темой сегодняшнего дня. Рассмотрены проблемы теневой занятости в Украине, в частности, предпосылки нарушения трудового законодательства, которые выражаются: во-первых, в выплате заработной платы наемным работникам «в конвертах»; во - вторых, наем работников на работу без надлежащего оформления с ними трудовых договоров. Выплата заработной платы «в конвертах» - бремя современности, которое несет за собой много проблем, что ослабляет социальную защиту работников, уменьшает поступления в бюджеты и государственные социальные фонды. Приведенный пример социальной защищенности наемных работников в Германии. Предложены направления легализации заработной платы и социально-трудовых отношений в Украине.

**Ключевые слова:** теневая экономика, легализация, заработная плата, трудовой договор, трудовые отношения, социальная защита.

**Natalia DOBROVA**

*PhD, Associate professor, Department economics and management of the national economy, Odessa National Economic University*

**PROBLEMS OF LEGALIZATION OF SALARY ARE IN UKRAINE**

*Dobrova, N. (2015) Problems of legalization of salary are in Ukraine. Ed.: M. Zveryakov (ed.-in-ch.) and others [The composite elements of infrastructure of small business support at the regional level; red.: M. I. Zveriyakova (gol. red.) ta in.], Socio-economic research bulletin (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, No. , pp.*

**Abstract.** In the following article the main problems of salary legalization in Ukraine were considered, which is the actual subject in present economic crisis in Ukraine nowadays. Also, the problems of shady employment in Ukraine

*were considered, especially the background of labor legislation infringement, which are expressed first of all in the payment of backdoor salary (envelope wages) and secondly in employment without proper execution of labor contract (employment agreement). The payment of backdoor salary (envelope wages) - is a modern burden (drag) which brings a lot of problems, and decrease employee's social safety, reduce budget and state social funds receipts. German employee's social safety was exemplified. There were proposed the ways of salary legalization and social - labor relationships in Ukraine.*

**Keywords:** shadow economy, legalization, salary, labor contract, labor relations, and social defense.

**JEL classification:** H100, H300

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Визначальною передумовою для входження України до Євросоюзу, інтеграції України у світовий простір є необхідність ліквідації корупції та тіньової економіки. У нинішніх кризових умовах актуальною темою сьогодення є боротьба з виплатою заробітної плати «у конвертах», реалізація гарантій оплати праці. Підприємства, установи, організації та громадяни – суб'єкти підприємницької діяльності, при виплаті заробітної плати повинні дотримуватись чинного законодавства, нести відповідальність за навмисне ухилення від сплати податків і порушення норм законодавства щодо виплати заробітної плати.

Метою дослідження є визначення рівня «тіньової» економіки в Україні, вирішення проблеми заробітних плат у «конвертах». Масштаб виплати заробітної плати у «конвертах» та не оформлення трудових договорів в Україні призвів до наступних наслідків. По – перше, беззахисне становище найманих працівників, значна частка заробітної плати яких є неофіційною, тобто соціально не захищеною. По – друге, неконкурентоспроможне економічне середовище в країні, що відлякує іноземних інвесторів. По-третє, висока диференціація доходів, отриманих у «тіньовому» бізнесі, що посилює нерівність у суспільстві, чим завдає йому не тільки економічних, але й моральних збитків.

Таким чином, нерівне становище суб'єктів підприємницької діяльності призводить до того, що деякі з них просто неспроможні сплачувати занадто високі для них ставки податків. Таким чином, платник більше зацікавлений у свідомому порушенні норм законодавства, ніж у залученні кредитних ресурсів для сплати податкової заборгованості.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій останніх років.** Вітчизняні науковці пропонують численні підходи виведення заробітної плати «з тіні» та вдосконалення трудових відносин. На увагу заслуговують дослідження видатних вітчизняних вчених: З. Варналія, Т. Паєнтко, О. Засянської, В. Цвиха тощо.

Проте теоретичних досліджень проблеми легалізації заробітної плати та виходу української економіки «з тіні» недостатньо. Зокрема, З. Варналій досліджує стратегічну мету детінізації економіки, яка полягає в істотному зниженні рівня тінізації шляхом створення сприятливих умов залучення тіньових капіталів до легальної економіки та примноження національного багатства [1].

Олієвська М.Г. (кандидат економічних наук, Рівненський інститут ВНЗ Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна») свої наукові праці присвятила проблемам тіньової трудової зайнятості в Україні, виявила передумови порушення трудового законодавства, наслідки та запропоновувала заходи щодо легалізації соціально-трудова відносин в Україні [2].

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми.** В Україні ще не вирішена проблема легалізації заробітної плати. У нинішніх кризових умовах актуальною темою сьогодення є боротьба з виплатою заробітної плати «у конвертах», реалізація гарантій оплати праці та організація заходів недопущення виникнення заборгованості з виплати заробітної плати.

Легалізація трудових відносин і заробітної плати, ліквідація прихованої зайнятості - є одним з ключових напрямків роботи усіх державних органів. І вирішувати цю проблему треба спільними зусиллями - як державі, так і самим працівникам.

Пошук шляхів подолання «тіньової» економіки завжди був актуальним завданням практично для всіх країн світу, оскільки проблема «тіньової» економіки має глибоке значення.

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз проблем легалізації заробітної плати та шляхів їх вирішення. Характеристика основних передумов порушень законодавства з питань оплати праці. Охарактеризована система соціального забезпечення в Німеччині, основою якої є обов'язкове соціальне страхування. Вивчення особливостей оплати праці найманих працівників та оформлення з ними легальних трудових договорів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Загрозою інтеграції України у світовий європейський процес є критичний рівень тіньової економіки. Найбільшого впливу тіньової економіки спостерігає сфера соціально - трудових відносин. Під тіньовою економікою розуміють економічні процеси, які приховуються їх учасниками, не контролюються державою і суспільством, не фіксуються в повному обсязі офіційною державною статистикою. Сьогодні в Україні значно поширене явище, як використання найманої праці громадян без оформлення з ними трудових договорів (контрактів) або виплата заробітної плати «у конвертах». Виплата заробітної плати «у конвертах» - тягар сучасності, який несе за собою багато негараздів. Не находження відповідних сум податків з доходу фізичних осіб та заробітної плати приводить до недофінансування освіти, науки, охорони здоров'я тощо.

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:

- 1) недосконалість законодавства з питань оплати праці і можливість його недотримання;
- 2) високий податковий тиск на заробітну плату;
- 3) значна частка вторинного ринку праці, де переважають низькооплачувані роботи, які не потребують значної підготовки;
- 4) необізнаність працівників, які хочуть отримувати зароблені гроші, при цьому не особливо замислюючись над майбутнім [2, с.13].

Одним з елементів «тіньової» економіки являється – зарплата у «конвертах». Працівник, який одержує зарплату без належного оформлення на роботі або за двома відомостями, втрачає не лише право на соціальний захист, скажімо у випадку втрати працездатності, а й прирікає себе на злидарську пенсію. Та головна небезпека такого виду розрахунків, як і «тіньової» зайнятості, полягає не лише у тому, що бюджет недоотримує кошти.

Працюючи нелегально, або отримуючи заробітну плату «у конвертах», громадяни роблять краще лише своїм роботодавцям, які замість того, щоб сплачувати кошти на соціальне страхування громадян, використовують їх для власного збагачення, а працівники у відповідний момент просто залишаються ні з чим.

У кожній країні, без винятків, є тіньова економіка, у тому числі неформальна зайнятість і працевлаштування. В Україні її масштаби приголомшливі. За даними міжнародної організації праці, близько 50% усіх працівників у нашій державі перебувають у тіні: чи офіційно не оформлені трудові договори, чи отримують заробітну плату «в конвертах». Цьому сприяють значні нарахунки на фонд оплати праці [3].

Незалежно від обраного способу оподаткування юридичні і фізичні особи – підприємці, які є працедавцями, що використовують працю найнятих робітників на умовах трудового договору (контракту) або на інших умовах, передбачених законодавством, вважаються страхувальниками в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування (п. 10 частин першої ст. 1 Закону про Єдиний соціальний внесок).

Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) був запроваджений Законом №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», який набрав чинності 1 січня 2011 року, а з 1 жовтня 2013 року адміністрування ЄСВ перейшло від

Пенсійного фонду до Міністерства доходів і зборів. Визначається як відсоткова ставка від бази оподаткування.

З 1 січня 2016 року набрали чинності зміни до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», внесені Законом України від 24.12.2015 № 909-VIII «Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році», а саме в частині визначення кола платників єдиного соціального внеску та тарифу нарахування єдиного соціального внеску.

По-перше, встановлена єдина ставка єдиного соціального внеску у частині нарахувань у розмірі 22 % незалежно від класу професійного ризику та виду доходу. По-друге, скасували ЄСВ у частині утримань. По-третє, у законі залишається вимога про сплату ЄСВ з бази не менше мінімальної заробітної плати.

Починаючи з 2015 року впроваджений диференційований підхід до соціальних внесків. Тобто існують загальна ставка ЄСВ і спеціальна. Розмір другої (спеціальної) з них розраховується як загальна ставка, помножена на коефіцієнти. До 1 січня 2016 року цей коефіцієнт – не більше 0,4, а після – не більше 0,6.

Але зазначена ставка застосовується не автоматично, а при одночасному дотриманні роботодавцем трьох умов:

- 1) загальна база нарахування єдиного соціального внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата, повинна щонайменше на 20% перевищувати загальну середньомісячну базу нарахування єдиного соціального внеску платника за 2014 рік;
- 2) середній платіж на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта повинен скласти суму не менше середньомісячного платежу за 2014 рік;
- 3) кількість працівників підприємства збільшилася не більше ніж у 2 рази від середньомісячної кількості за 2014 рік.

Єдина мотивація, яка може стимулювати працедавців офіційно виплачувати заробітну плату і платити єдиний соціальний внесок - це створення конфлікту інтересів між працедавцем і найнятим робітником. Сьогодні найнятий робітник і працедавець стоять на одній стороні неофіційної заробітної плати. Конфлікт між найнятим робітником і працедавцем повинен розвести їх по різні сторони «барикади» і він може виникнути тільки тоді, коли зацікавить або працедавця або найнятого робітника виплачувати або отримувати легальну заробітну плату.

Таким чином, необхідно зацікавлювати працедавця і найнятого робітника у виплаті і отриманні легальної заробітної плати.

В першу чергу, необхідно зацікавити працедавця.

Окрім зменшення розміру ЄСВ, законом підвищено розміри штрафів: за несплату або несвоєчасну сплату єдиного внеску – з 10 до 20 % своєчасно не сплачених сум, а за donарахування контролюючим органом або платником своєчасно не нарахованого ЄСВ – з 5 до 10 % за кожний повний або неповний звітний період, за який donараховано таку суму, але не більш ніж 50 % суми donарахованого єдиного внеску. Також введено штраф за неподання, несвоєчасне подання або подання не за встановленою формою звітності з ЄСВ. Відтепер за ці дії платник зобов'язаний буде сплатити штраф у розмірі 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян – 170 грн. За ті самі дії, учинені платником єдиного внеску, до якого протягом року вже було застосовано штраф за таке порушення, передбачено штраф у розмірі 60 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян – 1020 грн.

Прості розрахунки показують, що виконати умови застосування понижуючого коефіцієнта практично не зможе застосовувати жоден суб'єкт господарювання. Для цього юридичним особам необхідно підвищити у 2,5 рази базу нарахування ЄСВ (від середнього показника 2014 року). При цьому необхідно середню заробітну плату найнятим робітникам на підприємстві збільшити мінімум на 30% в порівнянні з 2014-м роком, а середній платіж за одного застрахованого - до 700 грн. З 2015 року ввелася також обов'язкова сплата єдиного соціального внеску для суб'єктів підприємницької діяльності, які знаходяться на загальній

системі оподаткування, незалежно від наявності прибутків. Платити єдиний соціальний внесок вони повинні у розмірі загальної ставки, помноженої на річний дохід. Якщо ж прибутків немає, то ЄСВ платиться, як і у випадку з суб'єктами підприємницької діяльності, які знаходяться на спрощеній системі оподаткування, у розмірі щомісячного мінімального страхового внеску. Звільнені від сплати ЄСВ тільки суб'єкти підприємницької діяльності, які знаходяться на спрощеній системі оподаткування, які є пенсіонерами за віком або інвалідами.

На нашу думку, ідея знизити ЄСВ переслідує цілком корисну мету, по - перше, це – ліквідувати заробітну плату в «конвертах» і наповнити Пенсійний фонд. Але при цьому існують ризики щодо недоотримання доходів державою внаслідок зниження ставок ЄСВ.

На сьогодні в Міністерстві Соціальної Політики немає ні законодавчо певної моделі накопичувальної системи, ні тим більше технічної бази для її впровадження. Усе в роботі. Акцент саме на реформуванні податкової системи міг би покласти край усім проблемам навколо єдиного соціального внеску. А перехід на накопичувальну систему був би найкращим стимулом для виведення заробітних плат з «тіні». Оскільки у такому разі саме співробітник зацікавлений в отриманні легальної заробітної плати і просто не погоджуватиметься «на конверт», розуміючи, що прирікає себе на мінімальні пенсійні виплати. І сама по собі необхідність реформи ЄСВ втратить свою актуальність.

Система соціального захисту в будь-якій державі є своєрідним критерієм, яким вимірюється «соціальне здоров'я» суспільства. Від того, як піклується держава про своїх громадян, безпосередньо залежить процвітання країни. Для ознайомлення із системою соціального захисту наведемо систему соціального захисту у Німеччині, яку по праву можна вважати взірцем соціальної заможності та стабільності суспільства. Отже, система соціального захисту в цій країні склалася не за один рік.

Основою системи соціального забезпечення в Німеччині є обов'язкове соціальне страхування. Згідно з німецьким трудовим законодавством, роботодавець зобов'язаний застрахувати найманого працівника на випадок виникнення низки соціальних збитків. Під терміном «соціальне страхування» маються на увазі п'ять видів різних страхових договорів, розроблених соціально-трудовими відомствами на базі Кодексу соціального права.

1. Державне медичне страхування, яке надається державними медичними касами.

В основу медичного страхування закладено принцип солідарності, при якому всі працюючі вносять гроші у загальну касу, яка отримала назву «лікарняна», а з неї оплачується потім лікування. Внески, за рахунок яких здійснюється фінансування, пов'язуються з розміром доходів застрахованих осіб, а ось його послуги однакові для всіх страхувальників.

При укладенні трудового договору найманий робітник зобов'язаний подати роботодавцю письмове підтвердження наявності медичного страхування в обраній ним на свій розсуд державної медичної касі. При цьому вибрана медична каса автоматично надає страховку на випадок виникнення необхідності в догляді за хворобою, тому що цей вид соціального страхування є обов'язковим для всіх осіб, які постійно проживають на території Німеччини. Внески за цим видом страхування переймає на себе «Agenturfür Arbeit» за місцем проживання застрахованої особи.

Сучасна система обов'язкового соціального медичного страхування в Німеччині покликана гарантувати хворому і членам його сім'ї збереження звичного рівня життя, нею охоплено 92% населення країни. Держава бере на себе лише законодавчі і контролюючі функції, а виконавцями є самостійні організації - «лікарняні каси» та асоціації лікарів. Щомісячний внесок сплачується в рівних частках роботодавцем і працюючим. «Лікарняна каса» управляється зборами представників, що включає 50% роботодавців і 50% працівників. Розмір внеску становить 14,9% від нарахованого доходу працівника.

Системи медичного страхування є не однорідною і складається з 5 основних елементів: стаціонарне медичне обслуговування; амбулаторне обслуговування; виготовлення медикаментів. (ціна медикаментів складає третину від ринкової ціни); фінансування програм

для тих осіб, які не можуть особисто брати участі в програмах обов'язкового медичного страхування; медичне обслуговування на підприємствах, що складає 4,3% всіх видатків на охорону здоров'я [4].

2. Пенсійне страхування, що надається земельними чи федеральними страховими товариствами для найманих працівників.

Пенсійне страхування у Німеччині складається з 3 елементів, які являються окремими системами: обов'язкове пенсійне страхування, пенсійне страхування від підприємств та приватне пенсійне страхування.

Другою опорою соціального страхування є пенсійне страхування. Воно базується на принципі так званого «негласного договору поколінь», який зобов'язує покоління, яке сьогодні працює та заробляє, платити страхові внески до пенсійних каси з розрахунку на те, що майбутнє покоління буде проявляти таке ж піклування. Цей вид соціального страхування є обов'язковим для всіх найманих працівників і приватних підприємців. Роботодавці і наймані робітники сплачують страхові внески навпіл. Розмір страхових внесків роботодавців і найманих працівників на державне пенсійне страхування складає 19,9% (по 9,95%), підприємці та інші добровільно застраховані особи сплачують внески в повному обсязі.

Пенсійне забезпечення, яке здійснюється у Німеччині займає 4 місце у Європі за розміром виплачуваних пенсій для осіб, старших 60 років, поступаючись лише Люксембургу, Франції і Данії.

Таким чином, обов'язкове пенсійне страхування у Німеччині, діє за принципом солідарного перерозподілу. Фінансування обов'язкового пенсійного страхування робітників і службовців проводиться за рахунок внесків роботодавців та застрахованих робітників; за рахунок державних дотацій, а також за рахунок коштів Федерального відомства праці у вигляді виплати пенсійних внесків за безробітних.

Відповідно, базовий принцип, що лежить в основі визначення пенсій, схожий з основним підходом до формування соціальної політики країни в цілому. Він не лише дозволяє підтримувати середній рівень, який досягнений працівником впродовж його трудової діяльності, але і стимулює працівника до підвищення продуктивності праці і збільшення власних доходів [5].

3. Державне обов'язкове страхування на випадок хвороби, що надається державними медичними касами.

Майже все населення Німеччини застраховано на випадок хвороби на основі обов'язкового або добровільного страхування, що передбачено законодавством. Законом запропоновано обов'язкове страхування на випадок хвороби для всіх найманих робітників і деяких інших груп професій з доходом визначеного рівня. За інших умов можливе добровільне страхування. Наймані робітники застраховані через місцеві, виробничі, цехові лікарняні каси (так звані ерзац-каси). Вони можуть вільно обирати лікарняну касу незалежно від своєї професії, але поряд з цим у рамках морських лікарняних кас, федеральної каси гірників, сільськогосподарських лікарняних кас діють особливі форми страхування для певних груп професій. У випадку хвороби найманий робітник має право на одержання заробітної плати від роботодавця протягом 6 тижнів. У деяких колективних договорах встановлений більш тривалий термін, за якими лікарняні каси виплачують фінансову допомогу протягом 78 тижнів.

За законом під захистом цього страхування знаходяться всі застраховані в рамках обов'язкового медичного страхування особи, які постійно проживають у Німеччині. Застраховані у приватних страхових компаніях повинні оформляти приватну страховку на випадок необхідності догляду при хворобі або по старості.

Лікарняні каси на випадок хвороби «Pflegeversicherung» мають велике значення в житті будь-якої людини, тому що при настанні інвалідності або важкого захворювання, що супроводжується необхідністю в догляді, лікарняна каса покриває всі виникаючі у зв'язку з цим витрати. Страхові витрати здійснюються за рахунок внесків членів кас і роботодавців. Розмір страхових внесків залежить від доходів страхувальників.

4. Страхування на випадок втрати роботи (безробіття), що надається федеральним відомством з праці.

Солідарно сплачені спільнотою застрахованих страхові внески дозволяють компенсувати збиток, понесений окремим індивідумом або групою осіб. Чим вища ймовірність безробіття через несприятливе пропорційного співвідношення вакантних робочих місць людей, які шукають роботу, тим більше внески, які повинні платити члени спільноти, які страхуються від цієї небезпеки. Виплати з цього виду соціального страхування починаються з моменту втрати роботи. При цьому можливі два варіанти.

Перший варіант. Роботодавець за власним бажанням і на підставі законодавчого положення розриває з найманим робітником трудову угоду. Робітник протягом невизначеного часу залишається без робочого місця.

Другий варіант. Найманий працівник сам висловлює бажання розірвати трудову угоду, не маючи в перспективі певного робочого місця.

За двома варіантами колишній роботодавець зобов'язаний довести до відома державну медичну касу про розірвання трудового договору. Медична каса є основним представником усіх видів соціального страхування і через неї відбувається подальше перерахування внесків по іншим соціальним страховкам. Тому звільненому працівникові рекомендується негайно звернутися до «Agenturfür Arbeit» з повідомленням про втрату робочого місця. На підставі цього відомство по праці присвоює звільненому статус безробітного і переймає на себе оплату страхових внесків за всіма видами соціального страхування. В іншому випадку звільнений робітник залишається без медичного та інших необхідних видів соціального страхування.

Розмір виплат за цим видом соціального страхування залежить від терміну виплати та розміру заробітної плати на останньому місці роботи. Однак максимальна тривалість виплати допомоги по безробіттю становить, як правило, не більше 12-ти місяців. Якщо після закінчення цього періоду часу безробітному так і не вдалося знайти нове місце роботи, в силу вступає Закон про соціальну допомогу «Hartz 4-Gesetz». Страхування на випадок втрати роботи втрачає силу і подальші виплати по цій страховці припиняються і починаються виплати по безробіттю (допомога по безробіттю), яка виплачується з коштів страхування від безробіття. Право на отримання допомоги мають безробітні наймані працівники, які зареєструвалися в цій якості у Відомстві з питань праці, які працювали мінімум дванадцять місяців з останніх трьох років і платили внески до каси обов'язкового соціального (військовослужбовці, які проходять альтернативну цивільну службу - мінімум десять місяців, сезонні робітники - мінімум шість місяців). Безробітними у Німеччині вважаються наймані працівники, які тимчасово не мають роботи тривалістю понад 15 годин на тиждень, і які шукають можливість трудової зайнятості. За певних умов Відомство з питань праці відшкодовує підвищені витрати на забезпечення життєвих потреб, наприклад, у формі виплати підйомних, фінансової допомоги на перехідний період до першої зарплати, допомоги на купівлю робочого одягу і робочих інструментів, витрат на переїзд.

Термін виплати допомоги по безробіттю залежить від тривалості роботи з обов'язковою сплатою страхових внесків в останні сім років і віку індивідуума в момент, коли у нього з'явилося право на одержання допомоги. Це право не може бути задоволена, якщо після його появи минуло чотири роки. Воно втрачається також при досягненні 65 років.

Безробітні мають право на допомогу по безробіттю. Якщо безробітний має мінімум одну дитину, то він отримує як допомогу по безробіттю - 67% від «чистої» заробітної плати, як правило, у тому випадку, якщо за останні три роки він постійно сплачував страхові внески протягом як мінімум 12 місяців. Якщо безробітний не має дитину, то допомога по безробіттю складає 60%. Тривалість виплати цієї допомоги залежить від віку особи.

Страхування від безробіття фінансується за рахунок страхових внесків, які здійснюють наймані працівники і роботодавці. Страхові внески збирають лікарняні каси. Тариф відрахувань складає 6,5% і сплачується порівну роботодавцем і працівником. Внески до каси соціального страхування сплачують усі наймані працівники, однак вони не

стягуються з заробітків, які не досягають 325 євро, якщо тривалість робочого тижня менша 15 годин.

5. Державне обов'язкове страхування від наслідків нещасного випадку на виробництві, надається союзом підприємців однієї або спорідненої галузі промисловості.

Страхування від нещасного випадку надає захист і допомогу при нещасних випадках на виробництві або профзахворюваннях. Страхування від нещасних випадків у Німеччині є обов'язковим. Особи, які працюють не за наймом, можуть укласти договори добровільного страхування. Страховики, які займаються таким видом страхової діяльності — це професійні об'єднання, що охоплюють відповідно всі підприємства одного профілю. Їх фонди та страхові резерви складаються тільки з внесків фірм та підприємств. Право на страхову виплату надається відповідно до умов договору страхування при настанні страхового випадку (травми або смерті). Заходи страхування від нещасного випадку здійснюються у такій послідовності:

- 1) попередження нещасних випадків;
- 2) максимально можлива реабілітація з метою відновлення вихідного стану;
- 3) виплата компенсації.

Страхові виплати розповсюджуються на заходи з попередження нещасних випадків на виробництві та забезпечення швидкої допомоги; лікування і компенсаційні виплати особам, які частково втратили працездатність унаслідок нещасного випадку; професійну допомогу; допомогу особам, які частково втратили працездатність унаслідок нещасного випадку; допомогу на поховання і пенсію у разі втрати годувальника сім'ї.

Якщо страхувальник одержав тілесне ушкодження внаслідок нещасного випадку, страхове агентство несе витрати на лікування, а при його непрацездатності виплачує йому відповідну компенсацію. Допомога в рамках страхування від нещасних випадків також містить професійне навчання з метою відновлення працездатності і сприяння у подальшому працевлаштуванні.

Що стосується сукупної величини податкової ставки соціального страхування, то вона залежить від виду обраної працівником лікарняної каси і може варіюватися в межах 43-46% від величини нарахованої йому заробітної плати.

Страхові внески сплачуються спільно найманим працівником та його роботодавцем у рівних співвідношеннях. А от внески на страхування від нещасного випадку на виробництві виплачуються в повному обсязі роботодавцем.

Соціальне страхування в Німеччині є обов'язковим і регулюється законом. Кошти, які надходять до фондів соціального страхування за рахунок внесків, не достатні для покриття витрат на виплати, так що держава регулярно субсидує сферу обов'язкового соціального страхування необхідними сумами.

Зарубіжний досвід показує, що зниження соціальних внесків без визначення альтернативних джерел формування бюджетів фонди соціального страхування не призведе до легалізації заробітної плати, а тільки призведе до дефіциту коштів соціального страхування і поставить під загрозу виконання основних соціальних програм. Зниження відрахувань до фондів на які 5-10% результату ніколи не дадуть.

#### **Висновки і перспективи подальших досліджень.**

У процесі подальшого реформування податкової системи України важливого значення набуває вивчення практичного досвіду різних країн, де такі реформи вже проводились. Звичайно, Україні важко використовувати досвід розвинутих європейських країн, оскільки існує велика невідповідність як у ментальності суспільства, так і в економічних можливостях.

До основних способів легалізації заробітної плати можна віднести.

По-перше, сприяння малому підприємництву (спрощення процедури реєстрації та ліцензування діяльності; зменшення податків, насамперед на фонд заробітної плати; надання пільг підприємцям, які створюють додаткові робочі місця; надання фінансової підтримки підприємствам малого бізнесу засобами гнучкої кредитно-податкової політики);



По-друге, необхідно перейти від системи пенсійного забезпечення до соціального страхування, за якою живе увесь цивільний світ. Проведення пенсійної реформи полягає в запровадженні змін в пенсійному законодавстві. Це дасть можливість підприємцям на рівних з іншими застрахованими особами формувати розмір пенсій, не менший прожитковому мінімуму, та захищати свої соціальні інтереси. Тому сприятливим аспектом може стати запровадження особових рахунків у Пенсійному фонді, за якими кожний робітник зможе перевірити скільки відрахування надійшло на його рахунок.

По-третє, впровадження накопичувальної системи, що стало би найкращим стимулом для виведення заробітних плат з «тіні». Оскільки у такому разі саме співробітник зацікавлений в отриманні легальної заробітної плати і просто не погоджуватиметься «на конверт», розуміючи, що прирікає себе на мінімальні пенсійні виплати. І сама по собі необхідність реформи ЄСВ втратить свою актуальність.

Загалом, державна економічна політика має бути зорієнтована не на боротьбу з цією об'єктивно існуючою проблемою, а на удосконалення інституціонального середовища країни, з тим, щоб було не вигідно займатися тіньовою економічною діяльністю. Тобто необхідно створити таке інституціональне середовище, в якому тіньова економіка була б неефективною.

### **Література**

1. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: Монографія / За заг. ред. З.С. Варналія К.: НІСД, 2006. - 576 с.
2. Оптимізація процесів легалізації соціально-трудових відносин в Україні / Н. Г. Олієвська // Вісник Сумського державного університету. Сер. : Економіка. - 2011. - № 4. - С. 12-17. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU\\_ekon\\_2011\\_4\\_4](http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2011_4_4)
3. Худіцький В. Неформальні трудові відносини. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriyemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoyih-pracivnikiv-.html>.
4. <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjV07vSpMfJAhWi8XIKHaWqDdcQFggqMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeitsagentur.de%2Fweb%2Fcontent%2FDE%2Fservice%2Fueberuns%2FweitereDienststellen%2FITSystemhaus%2FKarriere%2FAusbildungsplaetze%2Findex.htm&usq=AFQjCNHGOgqgbYGnpchIqmlIdawtlOqUuw>.
5. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://www.juris.de>.

### **References**

1. Tin'ova ekonomika: sutnist', osoblyvosti ta shlyakhy lehalizatsiyi: Monohrafiya / Za zah. red. Z.S. Varnaliya K.: NISD, 2006. - 576 s.
2. Olievska M.G. Optimszatsiya protsesiv legalizatsiyi sotsialno-trudovih vidnosin v UkrayinIi// Visnik SumDU. Seriya «Ekonomika», #4, 2011, S.12.
3. Huditskiy V. Neformalni trudovi vidnosini. Elektronniy resurs <http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriyemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoyih-pracivnikiv-.html>.
4. <https://www.google.com.ua/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjV07vSpMfJAhWi8XIKHaWqDdcQFggqMAI&url=https%3A%2F%2Fwww.arbeitsagentur.de%2Fweb%2Fcontent%2FDE%2Fservice%2Fueberuns%2FweitereDienststellen%2FITSystemhaus%2FKarriere%2FAusbildungsplaetze%2Findex.htm&usq=AFQjCNHGOgqgbYGnpchIqmlIdawtlOqUuw>.
5. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH[Elektronniy resurs].- Rezhim dostupu: <http://www.juris.de>.