

УДК 331.2:347.135.224(477)

Наталя Василівна ДОБРОВА

кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та управління національним господарством, Одеський національний економічний університет, e-mail: dobrova63@mail.ru

ПРОБЛЕМИ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Доброва, Н. В. Проблеми легалізації заробітної плати в Україні / Наталя Василівна Доброва // Вісник соціально-економічних досліджень: зб. наук. праць; за ред.: М. І. Зверякова (голов. ред.) та ін. (ISSN 2313-4569). – Одеса: Одеський національний економічний університет. – 2016. – Вип. 1. – № 60. – С. 213–221.

Анотація. У статті розглянуто проблеми легалізації заробітної плати в Україні, що є в нинішніх кризових умовах економіки України актуальною темою сьогодення. Проаналізовано проблеми тіньової зайнятості в Україні, зокрема, передумови порушення трудового законодавства, які виражаються в такому: по-перше, це виплата заробітної плати найманим робітникам «в конвертах»; по-друге, це приймання робітників на роботу без належного оформлення з ними трудових договорів. Доведено, що виплата заробітної плати «у конвертах» є тягарем сучасності, який спричиняє багато негараздів, послаблює соціальний захист працівників, зменшує надходження до бюджетів та державних соціальних фондів. Розглянуто особливості соціальної захищеності найманих робітників в Німеччині. Запропоновано напрямки легалізації заробітної плати та соціально-трудова відносин в Україні.

Ключові слова: тіньова економіка; легалізація; заробітна плата; трудовий договір; соціально-трудова відносини; соціальний захист.

Наталья Васильевна ДОБРОВА

кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и управления национальным хозяйством, Одесский национальный экономический университет, e-mail: dobrova63@mail.ru

ПРОБЛЕМЫ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В УКРАИНЕ

Доброва, Н. В. Проблемы легализации заработной платы в Украине / Наталья Васильевна Доброва // Вестник социально-экономических исследований: сб. науч. трудов; под ред.: М. И. Зверякова (глав. ред.) и др. (ISSN 2313-4569). – Одесса: Одесский национальный экономический университет. – 2016. – Вып. 1. – № 60. – С. 213–221.

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы легализации заработной платы в Украине, что является в нынешних кризисных условиях экономики Украины актуальной темой сегодняшнего дня. Проанализированы 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, в найме работников на работу без надлежащего оформления с ними трудовых договоров. Доказано, что выплата заработной платы «в конвертах» – это бремя современности, которое влечет за собой множество проблем, ослабляет социальную защиту работников, уменьшает поступления в бюджеты и государственные социальные фонды. Рассмотрены особенности социальной защищенности наемных работников в Германии. Предложены направления легализации заработной платы и социально-трудова отношений в Украине.

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

Natalia DOBROVA

PhD in Economics, Associate professor, Economics and Management of National Economy Department, Odessa National Economic University, e-mail: dobrova63@mail.ru

PROBLEMS OF WAGES LEGALIZATION IN UKRAINE

Dobrova, N. (2016), Problems of wages legalization in Ukraine. Ed.: M. Zveryakov (ed.-in-ch.) and others [Problemy lehalizatsii zarobitnoi platy v Ukraini; za red.: M. I. Zveriyakova (gol. red.) ta in.], Socio-economic research bulletin; Visnik social'no-ekonomichnih doslidzen' (ISSN 2313-4569), Odessa National Economic University, Odessa, Issue 1, No. 60, pp. 213–221.

Abstract. In the following article the main problems of wages legalization in Ukraine were considered, which is the actual subject in current economic crisis in Ukraine nowadays. Besides, the problems of shadow employment in Ukraine were considered, in particular, the background of labor legislation infringement, which is expressed, firstly, in the payment of wages to employees «in an envelope»; secondly, in hiring employees to work without proper employment contracts with them. It is proved that the payment of wages «in envelopes» is the burden of our time, which entails a lot of problems, weakening the social protection of workers and reducing revenues to budgets and state social funds. The features of the social protection of employees in Germany are examined. The directions of wages legalization as well as social and labor relationships in Ukraine are suggested.

Keywords: shadow economy; legalization; wages; labor contract; labor relations; social protection.

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 мають дотримуватись чинного законодавства, нести відповідальність за навмисне ухилення від сплати податків і порушення норм законодавства щодо виплати заробітної плати.

Важливим завданням є визначення рівня «тіньової» економіки в Україні, вирішення проблеми виплат заробітних плат у «конвертах». Масштаби виплат заробітної плати у «конвертах» та неналежного оформлення трудових договорів в Україні призвели до наступних негативних наслідків. По-перше, до беззахисного становища найманих працівників, значна частка заробітної плати яких є неофіційною, тобто соціально не захищеною. По-друге, до неконкурентоспроможного економічного середовища в країні, що відлякує іноземних інвесторів. По-третє, до високої диференціації доходів, отриманих у «тіньовому» бізнесі, що посилює нерівність у суспільстві, чим завдає йому не тільки економічні, але й моральні збитки.

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

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 для залучення тіньових капіталів до легальної економіки та примноження національного багатства [1].

М. Г. Олієвська свої наукові праці присвятила проблемам тіньової трудової зайнятості в Україні, виявила передумови порушення трудового законодавства, наслідки та запропонувала заходи щодо легалізації соціально-трудова відносин в Україні [2].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. В Україні залишається не вирішеною проблема легалізації заробітної плати. У нинішніх кризових умовах актуальною темою сьогодення є боротьба з виплатою заробітної плати «у конвертах», реалізація гарантій оплати праці та застосування заходів щодо недопущення виникнення заборгованості з виплати заробітної плати. Легалізація трудових відносин і заробітної плати, ліквідація прихованої зайнятості є одними із ключових напрямків роботи усіх державних

органів і вирішувати цю проблему необхідно спільними зусиллями, як державі, так і роботодавцям та 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; визначення основних передумов порушення законодавства з питань оплати праці; аналіз особливостей системи 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. Однією з головних загроз інтеграції України у світовий європейський процес є критичний рівень тіньової економіки. Найбільшого впливу від тіньової економіки зазнає сфера соціально-трудова 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 є доволі поширеним таке явище, як використання найманої праці громадян без оформлення з ними трудових договорів (контрактів) або виплата заробітної плати «у конвертах». Виплата заробітної плати «у конвертах» є тягарем сучасності, який спричиняє багато негараздів. Ненадходження відповідних сум податків з доходів фізичних осіб призводить 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 є заробітна плата у «конвертах». Працівник, який одержує зарплату без належного оформлення на роботі або за двома відомостями, втрачає не лише право на соціальний захист, наприклад, у випадку втрати працездатності, але й прирікає себе на злиденну пенсію. Та головна небезпека такого виду розрахунків, як і «тіньової» зайнятості, полягає не лише в тому, що бюджет недотримує кошти. Працюючи нелегально, або отримуючи заробітну плату «у конвертах», громадяни роблять краще лише своїм роботодавцям, які замість того, щоб сплачувати кошти на соціальне страхування, використовують їх для власного збагачення, а працівники у відповідний період 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 нарахування 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, та, відповідно до п. 10 частини 1 ст. 1 Закону України № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування», мають сплачувати Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) [4].

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 р. № 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 в частині нараховувань у розмірі 22% незалежно від класу професійного ризику та виду доходу. По-друге, скасували ЄСВ у частині утримань. По-третє, в законі залишається вимога про сплату ЄСВ із бази не менше мінімальної заробітної плати.

Починаючи з 2015 року впроваджено диференційований підхід до соціальних внесків, тобто існують загальна ставка ЄСВ і спеціальна. Розмір другої, спеціальної ставки, розраховується як загальна ставка, помножена на коефіцієнти. До 1 січня 2016 року цей коефіцієнт складав 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 нараховування єдиного соціального внеску за місяць, за який нараховується заробітна плата, повинна щонайменше на 20% перевищувати загальну середньомісячну базу нараховування 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 сплачувати єдиний соціальний внесок – це створення конфлікту інтересів між працедавцем і найнятим робітником. Конфлікт між найманим робітником і працедавцем має 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 та отриманні легальної заробітної плати.

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 аналогічні дії, вчинені платником єдиного соціального 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 жоден суб'єкт господарювання. Для цього юридичним особам необхідно підвищити у 2,5 рази базу нараховування ЄСВ (від середнього показника 2014 року). При цьому необхідно середню заробітну плату найнятим робітникам на підприємстві збільшити мінімум на 30% порівняно з 2014 роком, а середній платіж за одного застрахованого – до 700 грн. З 2015 року було введено також обов'язкову сплату єдиного соціального внеску для суб'єктів підприємницької діяльності, які знаходяться на загальній системі оподаткування, незалежно від наявності прибутків. Сплачувати єдиний соціальний внесок вони повинні у розмірі загальної ставки, помноженої на річний дохід. Якщо ж прибутків немає, то ЄСВ сплачується, 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.

Вважаємо, що ідея щодо зменшення ЄСВ переслідує цілком корисну мету, по-перше, 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 ані певної законодавчої моделі накопичувальної системи, ані тим більше технічної бази для її впровадження. Усе це знаходиться на стадії розробки. Акцент саме на реформуванні податкової системи міг би покласти край усім проблемам навколо єдиного соціального внеску. Перехід на накопичувальну систему був би найкращим стимулом для виведення заробітних плат з «тіні», оскільки у цьому випадку саме співробітник зацікавлений в отриманні легальної заробітної плати і просто не погоджуватиметься «на конверт», розуміючи, що прирікає себе на мінімальні пенсійні виплати, а 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 держава піклується про своїх громадян, безпосередньо залежить процвітання країни. Яскравим прикладом такої турботи про власних громадян можна назвати систему соціального захисту в Німеччині, яку по праву можна вважати взірцем соціальної заможності та стабільності суспільства.

Варто зауважити, що 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 роботодавці зобов'язаний застрахувати найманого працівника на випадок виникнення низки соціальних збитків. Під терміном «соціальне страхування» розуміють п'ять видів різних страхових договорів, розроблених соціально-трудовами відомствами на базі Кодексу соціального права.

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

В основу медичного страхування закладено принцип солідарності, відповідно до якого всі працюючі вносять кошти до загальної каси, яка отримала назву «лікарняна», а потім з неї оплачується лікування. Внески, за рахунок яких здійснюється фінансування, пов'язуються з розміром доходів застрахованих осіб, а 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 державній медичній касі. При цьому вибрана медична каса автоматично надає страховку на випадок виникнення необхідності в догляді за хворим, 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 «Agentur für 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 включають 50% роботодавців і 50% працівників. Розмір внеску становить 14,9% від нарахованого доходу працівника.

Система медичного страхування є неоднорідною і складається з 5 основних елементів: стаціонарне медичне обслуговування; амбулаторне обслуговування; виготовлення медикаментів (ціна медикаментів складає третину від ринкової); фінансування програм для осіб, які не можуть особисто брати участі в програмах обов'язкового медичного страхування; медичне обслуговування на підприємствах, що складає 4,3% усіх видатків на охорону здоров'я [5].

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

Пенсійне страхування в Німеччині складається із 3 елементів, які є 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 кас в розрахунок 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, посідає 4 місце в Європі за розміром виплачуваних пенсій для осіб, яким більше 60 років, поступаючись лише Люксембургу, Франції та Данії.

Таким чином, обов'язкове пенсійне страхування в 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 є основою для визначення пенсій, схожий з основним підходом до формування соціальної політики країни в цілому. Він не лише дозволяє підтримувати середній рівень, який досягнуто працівником впродовж його трудової діяльності, але й стимулює працівника до підвищення продуктивності праці та 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 отримання заробітної плати від роботодавця протягом 6 тижнів. У деяких колективних договорах встановлений більш тривалий термін, за яким лікарняні каси виплачують фінансову допомогу протягом 78 тижнів.

Цей вид страхування охоплює всіх застрахованих в рамках обов'язкового медичного страхування осіб, які постійно проживають в Німеччині. Громадяни, які застраховані в 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 пропорційне співвідношення вакантних робочих місць осіб, які шукають роботу, тим більше внески, які повинні платити члени спільноти, які страхуються від цієї небезпеки. Виплати за цим видом 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 інших соціальних страховках. Тому звільненому працівникові рекомендується негайно звернутися до «Agenturfür Arbeit» з повідомленням про втрату робочого місця. На підставі цього відомство з праці присвоює звільненому статус безробітного і переймає на себе оплату страхових внесків за усіма 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 зазвичай становить 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 за цією страховкою припиняються і починаються виплати по безробіттю (допомога по безробіттю), які виплачуються із фондів страхування від безробіття. Право на отримання допомоги мають безробітні наймані працівники, які зареєструвалися як такі у Відомстві з питань праці, працювали мінімум дванадцять місяців з останніх трьох років і сплачували внески до каси обов'язкового соціального страхування (військовослужбовці, які проходять альтернативну цивільну службу – мінімум десять місяців, сезонні робітники – мінімум шість місяців). Безробітними в Німеччині вважають найманих працівників, 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 на момент, коли у нього з'явилося право на одержання допомоги. Це право не може бути задоволене, 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, зазвичай, у тому випадку, якщо за останні три роки він постійно сплачував страхові внески протягом як мінімум 12 місяців. Якщо безробітний не має дитини, 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. Розмір відрахувань складає 6,5% і сплачується порівну роботодавцем і працівником. Внески до каси соціального страхування сплачують усі наймані працівники, однак вони не стягуються із заробітків, які не досягають 325 євро, якщо тривалість робочого тижня менша за 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 із внесків фірм та підприємств. Право на страхову виплату надається відповідно до умов договору страхування при настанні страхового випадку (травми або смерті). Заходи зі 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 такі 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 випадку 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 та 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 внески на страхування від нещасного випадку на виробництві виплачуються в повному обсязі роботодавцем.

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

Зарубіжний досвід свідчить про те, що зниження соціальних внесків без визначення альтернативних джерел формування бюджетів фондів соціального страхування не призведе до легалізації заробітної плати та спричинить дефіцит коштів соціального страхування і поставить під загрозу виконання основних соціальних програм. Зниження відрахувань до фондів на 5–10% позитивного результату ніколи не матиме.

Висновки і перспективи подальших розробок. 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 розвинених європейських країн, оскільки існує велика невідповідність як у ментальності суспільства, так і в економічних можливостях.

До основних способів легалізації заробітної плати можна віднести такі:

- 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 цьому випадку саме співробітник зацікавлений в отриманні легальної заробітної плати і просто не погоджуватиметься «на конверт», розуміючи, що прирікає себе на мінімальні пенсійні виплати. Саме тому 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.

Перспективи подальших розробок полягають в аналізі практичного досвіду різних країн, які перейшли від системи пенсійного забезпечення до соціального страхування та обґрунтуванні умов впровадження соціального страхування в економіку України.

Література

1. Варналій З. С. Тіньова економіка: сутність, особливості та шляхи легалізації: монографія / З. С. Варналій. – К.: НІСД, 2006. – 576 с.
2. Олієвська Н. Г. Оптимізація процесів легалізації соціально-трудова відносин в Україні [Електронний ресурс] / Н. Г. Олієвська // Вісник Сумського державного університету (Серія «Економіка»). – 2011. – № 4. – С. 12–17. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2011_4_4.
3. Худицький В. Неформальні трудові відносини [Електронний ресурс] / В. Худицький. – Режим доступу: <http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriyemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoyih-pracivnikiv-.html>.
4. «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»: Закон України № 2464-VI від 08.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
5. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.juris.de>.

References

1. Varnaliy, Z. S. (2006), *Shadow economy: the nature, characteristics and ways of legalization: monograph* [Tiniova ekonomika: sutnist, osoblyvosti ta shliakhy lehalizatsii: monohrafiia], NISD, Kyiv, 576 p. (ukr)
2. Oliyevska, N. G. (2011), «*Optimization of the legalization of industrial relations in Ukraine*» [Optimizatsiia protsesiv lehalizatsii sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini], *Bulletin of Sumy State University (Series «Ekonomy»)*, No. 4, pp. 12–17, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VSU_ekon_2011_4_4 (ukr)
3. Hudytskii, V. «*Informal employment relationship*» [Neformalni trudovi vidnosyny], available at: <http://gazeta.dt.ua/business/neformalni-trudovi-vidnosini-nini-lishe-tretina-pidpriyemstv-ne-planuye-skorochuvati-kilkist-svoyih-pracivnikiv-.html> (ukr)
4. «*On the fee and accounting of a single contribution for obligatory state social insurance*»: Law of Ukraine, No. 2464-VI, 08.07.2010 [Pro zbir ta oblik yedynoho vnesku na zahalnooboviazkove derzhavne sotsialne strakhuvannia: Zakon Ukrainy, No. 2464-VI, 08.07.2010], available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17> (ukr)
5. Ein Service des Bundesministeriums der Justiz in Zusammenarbeit mit der juris GmbH, available at: <http://www.juris.de>.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2016.