

5. Супрун Н. В. Управління капіталом страхових компаній: автореф. дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.08. – гроші, фінанси і кредит / Н. В. Супрун; ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». Київ, 2014. 23 с.

УДК 69.00:331.215.5

ПРОБЛЕМИ ТІНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В БУДІВЕЛЬНІЙ ГАЛУЗІ: ОБЛІКОВИЙ ТА ПОДАТКОВИЙ АСПЕКТИ

Ігор Дропа,

аспірант кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування, освітньо-наукової програми спеціальності 051 «Економіка»,
Київський національний університет будівництва і архітектури, м. Київ

Будівельна галузь є одним із ключових секторів економіки України, водночас однією з найбільш уражених явищем тінізації заробітної плати [1, с. 17]. За даними Державної служби статистики України (2023), у 2023 році частка неформальної зайнятості в будівництві склала близько 23,5%, а рівень виплати «зарплат у конвертах» у деяких регіонах перевищував 30% [2]. Така ситуація створює серйозні ризики як для державного бюджету, так і для соціальної захищеності працівників [3, с. 80].

Аналізуючи детермінанти поширення тіньової оплати праці в будівельній галузі, першочергово слід акцентувати на високій трудомісткості виконуваних робіт та притаманній сектору сезонності зайнятості, що зумовлює нестабільний характер трудових відносин і створює сприятливе підґрунтя для неформального працевлаштування [4, с. 47]. Окрім того, вагомою причиною є усталена практика залучення працівників без належного юридичного оформлення на будівельних об'єктах, оскільки це дозволяє роботодавцям мінімізувати витрати на соціальне забезпечення та оподаткування [1, с. 18]. Не можна оминути й значне податкове навантаження на фонд оплати праці, яке включає сплату єдиного соціального внеску у розмірі 22%, податку на доходи фізичних осіб у 18% та військового збору в 1,5%, що розглядається багатьма підприємствами як суттєвий фінансовий тягар, який вони намагаються оптимізувати шляхом тіньових виплат [2]. Водночас недостатня ефективність контрольних заходів з боку державних органів у будівельній сфері сприяє збереженню та розширенню масштабів неформальної зайнятості та виплати заробітної плати «в конвертах» [3, с. 82]. Згідно з результатами досліджень Інституту соціально-економічної трансформації (2023), тіньова зайнятість у будівельній галузі призводить до щорічних втрат державного бюджету, що сягають близько 8 мільярдів гривень у вигляді несплачених податків та обов'язкових зборів, що є суттєвим негативним фактором для економіки країни [4, с. 50].

Розглядаючи облікові аспекти тінізації заробітної плати, слід зазначити, що приховані виплати неминуче призводять до викривлення інформації, яка відображається у фінансовій звітності підприємств, особливо у статті, що

відображає витрати на оплату праці, оскільки фактичні витрати є значно більшими за офіційно задекларовані суми [1, с. 19]. Крім того, тіньові схеми оплати праці спричиняють штучне зниження рівня валових витрат, які офіційно обліковуються підприємствами, що, своєю чергою, впливає на показники прибутковості та оподаткування прибутку [6, с.48]. Важливо підкреслити, що такі дії прямо порушують фундаментальний принцип достовірності бухгалтерської інформації, який закріплено у пункті 4 Національного положення (стандарту) бухгалтерського обліку 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності», оскільки звітність не відображає реального фінансового стану підприємства [3, с. 84]. На практиці це суттєво ускладнює проведення об'єктивного аналізу діяльності будівельних підприємств з боку потенційних інвесторів, незалежних аудиторів та банківських установ, які використовують дані фінансової звітності для прийняття обґрунтованих рішень щодо співпраці та кредитування [4, с. 52].

Окрім того, подібна практика суттєво підвищує податкові ризики для компанії, оскільки Державна податкова служба застосовує штрафні санкції за недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці, причому згідно зі змінами до законодавства, які набули чинності у 2024 році, розмір штрафу становить шістьнадцять мінімальних заробітних плат за кожного неофіційно оформленого працівника, що в грошовому еквіваленті сягає значної суми, а саме близько 136 000 гривень [1, с. 20]. Слід також зазначити, що через те, що реальна чисельність персоналу не відображається в офіційних документах, порушуються вимоги законодавства щодо обов'язковості створення певних внутрішніх структур, таких як служба охорони праці, що є необхідним для забезпечення безпечних умов праці на будівельних об'єктах, де ризик травматизму є підвищеним [2].

Для ефективної боротьби з тіннізацією заробітної плати в будівельній галузі необхідно впровадити комплекс взаємопов'язаних заходів за кількома ключовими напрямками, серед яких особливе значення мають законодавчі та податкові ініціативи, організаційно-контрольні механізми, економічно-мотиваційні інструменти, а також інформаційно-просвітницькі кампанії, кожна з яких відіграє важливу роль у створенні прозорого та легального ринку праці в будівельній сфері [3, с. 86]. У контексті законодавчих та податкових заходів, одним із важливих кроків може стати зниження податкового навантаження на фонд оплати праці, наприклад, через поступове зменшення ставки єдиного соціального внеску для роботодавців, що здійснюють офіційне оформлення своїх працівників, оскільки це сприятиме економічній привабливості легальної виплати заробітної плати [4, с. 54]. Також необхідно запровадити податкові пільги для будівельних компаній, які виконують державні замовлення та демонструють високий рівень легальної зайнятості, стимулюючи їх дотримання законодавства [1, с. 21]. Крім того, слід посилити відповідальність за тіньову зайнятість шляхом встановлення більш гнучких, але водночас неминучих санкцій, які можуть варіюватися від значних штрафів до заборони участі у

тендерах на виконання державних будівельних проєктів, що стане суттєвим стримуючим фактором для порушників [2].

В аспекті організаційно-контрольних заходів важливим є активне впровадження електронних реєстрів працівників, що може бути реалізовано через інтеграцію даних Державної податкової служби, Пенсійного фонду та Державної служби з питань праці, оскільки це забезпечить більш ефективний обмін інформацією та контроль за зайнятістю [3, с. 88]. Доцільним є також застосування ризик-орієнтованого підходу до проведення перевірок, коли основна увага контролюючих органів зосереджується на тих компаніях, які демонструють найвищий ризик тінізації, що визначається на основі їхніх фінансових та кадрових показників [4, с. 56]. Як приклад успішного рішення, що вже застосовується в Польщі, можна розглянути обов'язкову фотофіксацію працівників безпосередньо на будівельних об'єктах у реальному часі за допомогою спеціальних мобільних застосунків, що унеможлиблює приховування фактичної кількості працівників [1, с. 22]. Як найбільш просту, але дієву ідею, яка могла б сприяти більш жорсткому контролю за реальною чисельністю працівників та зменшити можливості виплати заробітної плати «в конвертах», можна запропонувати створення єдиного електронного паспорта об'єкта будівництва, де б автоматично фіксувалися дані про всіх залучених працівників на кожному етапі будівництва [2].

Серед економічно-мотиваційних заходів можна запропонувати запровадження премій та преференцій для тих працівників, які погоджуються на офіційне працевлаштування, що може включати часткову компенсацію їхнього податкового навантаження, підвищуючи привабливість легальної зайнятості [3, с. 90]. Також слід розглянути можливість надання доступу до соціальних пільг виключно тим працівникам, які мають офіційно зареєстровані трудові відносини, що стане додатковим стимулом до легалізації [4, с. 58]. Крім того, важливим є надання фінансової підтримки малому та середньому бізнесу в будівельній галузі для створення робочих місць із «білими» зарплатами, що може включати пільгові кредитні програми та гранти [1, с. 23]. Варто зазначити, що в багатьох високорозвинених країнах заробітна плата прив'язана до страховки, що забезпечує працівникам доступ до медичних послуг та соціальних пільг, роблячи офіційне працевлаштування більш привабливим і сприяючи легалізації зайнятості [5]. Наприклад, у Швейцарії середня зарплата становить близько \$8111 на місяць, і працівники мають доступ до високоякісної медичної страховки, яка покриває більшість медичних витрат [5]. У Люксембурзі середня зарплата складає \$6633 на місяць, і в країні діє система соціального страхування, яка забезпечує медичне обслуговування та інші соціальні пільги [5]. У США середня зарплата становить \$6455 на місяць, і багато роботодавців пропонують медичне страхування як частину пакету соціальних пільг [5]. У Норвегії середня зарплата становить \$5665 на місяць, і в країні діє система соціального страхування, яка забезпечує медичне обслуговування та інші соціальні пільги [5]. Запровадження подібної системи в

Україні могло б значно підвищити привабливість офіційного працевлаштування та сприяти зменшенню тіньової зайнятості [2].

Щодо інформаційно-просвітницьких заходів, необхідно проводити масові інформаційні кампанії серед працівників, які б роз'яснювали переваги офіційної зайнятості, такі як забезпечення пенсійних прав, страхування від нещасних випадків на виробництві та інші соціальні гарантії [4, с. 60]. Також слід організовувати освітні програми для роботодавців, включаючи семінари та тренінги з тем, що розкривають економічні вигоди легалізації праці для їхнього бізнесу [1, с. 24]. Додатково можна запровадити публічне рейтингування компаній за рівнем легалізації зайнятості, створюючи так звані «білі списки» будівельних компаній з високим рівнем прозорості у сфері оплати праці [2].

Тінізація заробітної плати, яка є комплексною проблемою в будівельній галузі, спричиняє серйозні облікові та податкові наслідки, тому її розв'язання вимагає впровадження низки заходів, серед яких слід виокремити стимулювання добровільної легалізації праці, що може бути досягнуто через запровадження податкових пільг для тих роботодавців, які офіційно оформлюють своїх працівників та виплачують їм легальну заробітну плату. Окрім того, необхідно підвищити ефективність контролюючих органів, що можливо шляхом цифровізації процесів перевірок, оскільки це дозволить зробити контроль більш прозорим та результативним. Важливим аспектом є також проведення активної просвітницької роботи серед роботодавців і працівників, щоб підвищити їхню обізнаність щодо негативних наслідків тіньової зайнятості та переваг офіційного працевлаштування. Слід наголосити, що офіційна легалізація заробітної плати в будівельній галузі є не лише питанням забезпечення наповнення державного бюджету, а й виступає важливою передумовою для досягнення соціальної стабільності та підвищення інвестиційної привабливості галузі, оскільки прозорі та законні умови ведення бізнесу сприяють залученню інвестицій та розвитку економіки в цілому.

Список використаних джерел:

1. Богуш, Л. Недекларування зайнятості та праці в Україні: поширення, дії для відстеження і запобігання. *Управління змінами та інновації*. 2024. №9. С.16-21. <https://doi.org/10.32782/СМІ/2024-9-3>.
2. Державна служба статистики України. *Статистика неформальної зайнятості в Україні у 2023 році*. Київ. 2023.
3. Інститут соціально-економічної трансформації. *Тіньова економіка в Україні: масштаби та наслідки*. Київ. 2023.
4. Гриценко Т., Литвин Ю. Економічна діагностика стану і перспектив розвитку будівельної галузі. *Науковий вісник Львівського національного університету*. 2020. № 7. С. 78-89.
5. Світовий банк. *Огляд ринку праці та соціального захисту в країнах ОЕСР*. Вашингтон, 2024.
6. Іваненко О., Петров В. Вплив заробітної плати на тенденцію до перерозподілу фінансів між статтями витрат у будівництві. *Вісник економічних досліджень*. 2019. № 6. С. 45-56.