

УДК 336.22

Т.М. КОЗИР, старший викладач  
Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля

І.С. ТИВАНЮК, старший викладач  
Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля

## РЕФОРМУВАННЯ ЄДИНОГО СОЦІАЛЬНОГО ВНЕСКУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

У статті розглянуто теоретичні та практичні аспекти основних норм законодавства, які спрямовані на стимулювання виведення зарплати з «тіні» через застосування понижуючого коефіцієнта до діючої ставки ЄСВ. Виявлено проблеми, які виникають під час практичного застосування відповідного закону, та надано рекомендації щодо внесення можливих змін у нормативні акти з метою сприяння легалізації тіньових заробітних плат.

*Ключові слова:* тіньова заробітна плата, єдиний соціальний внесок (ЄСВ), страхувальник, соціальне страхування, адміністрування ЄСВ, План рахунків.

**Постановка проблеми.** Однією з умов інтеграції України до Європейського Союзу є формування соціально орієнтованої ринкової економіки, яка включає ефективну систему соціального захисту населення. Саме тому тема реформування соціального страхування є надзвичайно актуальною, необхідним є подальше удосконалення системи зборів на соціальні заходи, що сприятиме підвищенню прозорості фінансових потоків, удосконаленню платіжної та звітної дисципліни платників страхових внесків та цільовому використанню фінансових ресурсів, що забезпечить більшу соціальну спрямованість вітчизняної економіки.

Україна впродовж останніх років прагне до вступу в ЄС, у зв'язку з чим приймаються відповідні законодавчі акти. З 01 січня 2015 р. набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» від 28.12.2014 р. № 77-VIII [6]. Ухвалення цього Закону було зумовлено метою легалізації зайнятості населення та боротьбою з «тіньо-

вою» зарплатою, крім того, збільшення надходжень обсягів єдиного соціального внеску (ЄСВ) унаслідок виведення зарплат з «тіні» дасть можливість проводити своєчасну виплату пенсій і фінансувати соціальні виплати, гарантовані Конституцією. Відповідно до п. 3 р. II Завершальних і перехідних положень Закону № 77-VIII Урядом було запропоновано механізм зниження ЄСВ із застосуванням відповідного коефіцієнта. Але цей механізм не є прозорим, він містить низку питань із практичного розрахунку та застосування зменшеного розміру ЄСВ. І як наслідок, загострюється проблема здійснення контролю правильного нарахування та оплати ЄСВ за різними ставками і методами розрахунку в перехідний період.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Серед останніх публікацій, присвячених проблемам соціального страхування та розвитку національної системи загальнообов'язкового державного страхування, доцільно відзначити праці О. Ковалю та Л. Ткаченко. Зокрема Л. Ткаченко обґрунтовує рекомендації з удосконалення системи соціального страхування в частині уніфікації організаційно-правових

статусів, структури та розподілу компетенцій органів управління [10]. Питання адміністрування єдиного соціального внеску на сьогодні залишається предметом широких дискусій. З одного боку, логіку в передаванні функції адміністрування ЄСВ до Міністерства доходів і зборів окремі експерти вбачають у створенні додаткових умов для подальшого спрощення системи звітності, в тому числі її інтеграції зі звітністю за податком на доходи фізичних осіб. З другого, деякі законотворючі та науковці вважають, що адміністрування єдиного соціального внеску має бути повернуто Пенсійному фонду України, оскільки ці кошти є не податками, а страховими внесками.

Крім того, чимало вітчизняних вчених займаються питанням легалізації «тіньової» заробітної плати за допомогою інструментів державного регулювання. Зокрема вони висвітлюються у працях Н. Волгіна, Р. Капелюшнікова, В. Роїка та ін. [10]. Результатом їхніх досліджень є те, що сьогодні українське суспільство усвідомлює необхідність легалізації заробітної плати та пріоритетність застосування для цього економічних механізмів, більш результативних порівняно з адміністративними заходами відповідальності. Однак ефективність цих механізмів може бути забезпечена лише за умови розвитку і зміцнення взаємодії базових інституціональних суб'єктів ринку праці (держави, роботодавців і працівників) на принципах соціальної відповідальності та соціального діалогу, зокрема щодо дотримання досягнутих взаємних домовленостей з легалізації заробітної плати.

Для досягнення цього і було прийнято відповідний Закон № 77-VIII, що вніс зміни до діючої системи адміністрування ЄСВ.

**Метою статті** є проведення аналізу основних положень нового закону, спрямованого на стимулювання виведення зарплати з «тіні» через застосування знижуючого коефіцієнта до ставки ЄСВ та надання рекомендацій щодо внесення можливих змін у нормативні акти з ме-

тою сприяння практичному застосуванню норм цього закону.

**Виклад основного матеріалу.** Єдиний соціальний внесок – це об'єднаний платіж, який замінив собою чотири раніше існуючих обов'язкових державних соціальних збори: пенсійний, на випадок безробіття, соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку на виробництві.

Згідно із Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464 від 8.07.2010 року єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – це консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування [8].

Платниками ЄСВ є працедавці, тобто страхувальники. До них належать юридичні особи, а також фізичні особи – підприємці і особи, що забезпечують себе роботою самостійно.

Ставки ЄСВ диференційовані, на сьогодні їх розмір становить від 36,76 до 49,7% залежно від виду професійної діяльності, до якої прив'язана ставка страхування від нещасного випадку [8]. Крім того, окремий розмір ЄСВ встановлено для фізичних осіб-підприємців – 34,7% та для бюджетних установ – 36,3%. При округленні середня величина цього внеску визнана на рівні 41%.

Згідно з п. 3 р. II Завершальних і перехідних положень Закону № 77-VIII ставки єдиного соціального внеску на підприємстві можуть бути зменшені із застосуванням коефіцієнта 0,4. Отже, підприємство має право знизити ставку ЄСВ до рівня 16,4% при нарахуванні заробітної плати або винагороди за цивільно-правовими

договорами. Щоб отримати таке право, підприємство повинно виконати одночасно чотири умови:

1) у 2015 р. сума основної і додаткової заробітної плати, а також інших заохочувальних виплат, повинна бути у 2,5 рази більшою, ніж у 2014 р.;

2) середня заробітна плата по підприємству збільшилася мінімум на 30% порівняно із середньою заробітною платою за 2014 р.;

3) середній платіж на одну застраховану особу після застосування коефіцієнта складає не менше ніж 700 грн;

4) середня заробітна плата по підприємству складає не менше 3 мінімальних заробітних плат.

Нами було проаналізовано ці умови та досліджено їх вплив на можливість оптимізації оподаткування заробітної плати з точки зору страхувальників.

Умова 1. Щоб підприємство мало право з 1 січня 2015 р. платити ЄСВ за зниженою ставкою, сума основної і додаткової заробітної плати його працівників, а також інших заохочувальних виплат цього року повинна бути мінімум в 2,5 рази більшою, ніж у 2014 р. При цьому порівнюються нарахована сума за січень 2015 р. і середньомісячний показник за 2014 р.

У цьому випадку має значення не розмір заробітної плати, а загальний обсяг всіх виплат працівникам, у тому числі і в натуральній формі. Отже, база нарахування може збільшуватися як за рахунок зростання заробітних плат для вже наявних співробітників, так і за рахунок найму більшої кількості працівників при збереженні оплати праці на минулорічному рівні.

Можна припустити, що збільшення бази нарахування ЄСВ саме в 2,5 рази пов'язано із збереженням рівня доходів Пенсійного фонду на торішньому рівні.

Крім того, Уряд запропонував розраховувати ставку ЄСВ пропорційно збільшенню розміру бази його нарахування. Тобто якщо база розрахунку виросте менше ніж в 2,5 рази, підприємство може розрахувати і застосувати власний коефіці-

єнт, пропорційно збільшеній базі нарахування.

Наприклад, якщо у 2014 р. середня база для нарахування дорівнювала 30 тис. грн в місяць, а в 2015 р. вона складає 45 тис. грн, то у 2015 р. підприємство має право застосовувати коефіцієнт 0,6667. Якщо умовно ставка ЄСВ у 2014 р. дорівнювала 38%, то у 2015 її розмір зменшиться до 25,33%. Висновок: чим менше зростають виплати працівникам, тим менше фіскальна знижка.

З іншого боку, заборонено застосування коефіцієнтів із значенням нижче 0,4, у зв'язку з чим для працедавця не має сенсу підвищувати базу нарахування більш ніж у 2,5 рази.

Умова 2. У 2015 р. середня заробітна плата на підприємстві повинна бути збільшена мінімум на 30% порівняно з минулим роком. Представники Європейської бізнес-асоціації вважають, що така вимога дискримінує добросовісних платників податків і демотивує легальний бізнес. Адже працедавці, які нараховували «білу» заробітну плату, навряд чи зможуть в нинішніх умовах збільшити фонд заробітної плати ще на 30%, і тим більше неймовірно, що вони зможуть збільшити його в 2,5 рази.

Умова 3. Платіж за одного співробітника повинен бути не менше ніж 700 грн. Отже, якщо застосовувати ставку соціального внеску 16%, заробітна плата одного працівника на підприємстві повинна бути не менше 4375 грн, тобто вище трьох мінімальних заробітних плат. На нашу думку, підприємствам важко дотримуватися цієї норми в нинішніх умовах економічної кризи. Крім того, за даними Державного комітету статистики, за жовтень 2014 р. середня заробітна плата в Україні складала 3509 грн [2].

Умова 4. Щоб застосувати понижуючий коефіцієнт, необхідно, щоб середня зарплата на підприємстві склала не менше трьох мінімальних зарплат (3654 грн, виходячи з рівня мінімальної зарплати за станом на 1 січня 2015 р.) [7].

Отже, розрахуємо необхідний рівень заробітної плати, який дасть змогу засто-

совувати знижену ставку ЄСВ, беручи до уваги всі наведені вище умови. Припустимо, суб'єкт малого підприємництва в 2014 р. нараховував робітникам мінімальну заробітну плату, розмір ЄСВ відповідно до 5-го класу професійного ризику дорівнює 36,8%. У січні 2015 р., збільшивши зарплату працівника в 3 рази, до 3654 грн, власник виконує 1-шу, 2-гу і 4-ту умови для отримання знижки за ЄСВ. Розраховуємо умову 3 і отримуємо  $3654 \cdot (36,8\% \cdot 0,4) = 537,87$ , що є недостатнім. Для виконання 3-ої умови заробітна плата повинна бути збільшена майже до 4800 грн, а отже, майже у 4 рази. В умовах економічної кризи для малого і середнього бізнесу це непомірне навантаження на поточні витрати.

Крім того, необхідно дослідити економічну вигоду для страхувальників нараховувати більший розмір заробітної плати із застосуванням зниженої ставки ЄСВ, а не продовжувати практику виплат заробітної плати в конвертах. Якщо умовно не розраховувати обов'язкові утримання із співробітника військового збору 1,5%, ЄСВ 3,6% і податку на доходи фізичних осіб 15% (20%), розглянемо приклад, коли страхувальник у 2014 р. нараховував мінімальну заробітну плату, а у 2015 р. підвищив її рівень до необхідних умов (4800 грн):

а) витрати страхувальника під час нарахування заробітної плати частково в конвертах: нарахування ЄСВ з 1218 грн для працедавця складе 448,22 грн плюс нелегальна виплата співробітникові 3582 грн (до рівня 4800 грн), разом витрати страхувальника становлять 5248,22 грн.

б) витрати страхувальника під час нарахування заробітної плати в повному обсязі: нарахування ЄСВ із застосуванням понижуючого коефіцієнта з 4800 грн для працедавця складе 706,56 грн, разом витрати страхувальника становлять 5506,56 грн.

Отже, як бачимо в такому випадку страхувальник збільшить свої витрати, пов'язані із заробітною платою, на 258,54 грн. Але, з іншого боку, він буде

мати можливість уникнути штрафних санкцій та іншої відповідальності, передбаченої за порушення трудових відносин.

Розглянемо приклад, коли страхувальник нараховував у 2014 р. заробітну плату у розмірі 3700 грн. У 2015 р. власник йде на підвищення рівня оплати праці на 30%, до 4810 грн. Для отримання права на зниження ставки ЄСВ виконані умови 2, 3 і 4. Але замість коефіцієнта 0,4 доведеться застосовувати розрахунковий коефіцієнт 0,77 (3700/4810). Таким чином, маємо таке:

а) нарахування ЄСВ (припустимо за 19-м класом виробничого ризику – 37,16%) з 3700 грн для працедавця складе 1374,92 грн, разом 5074,92 грн.

б) нарахування зниженого ЄСВ з 4810 грн для працедавця складе 1376,29 грн, разом 6186,29 грн.

Як бачимо, для страхувальників, які здійснювали нарахування заробітної плати в повному обсязі вагомим прямим стимулом немає. Але можна припустити непрямі вигоди платників податку на прибуток. На суму зростання заробітної плати у страхувальника збільшаться податкові витрати діяльності підприємства, а це спричинить зменшення прибутку до оподаткування звітного періоду, та в результаті зменшення податку на прибуток.

Окрім того, вказані складнощі додадуть проблем і у сфері контролю справляння ЄСВ. На наш погляд, необхідно удосконалити методику обліку розрахунків за соціальним страхуванням. За діючим Планом рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій, затвердженого наказом Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291, суми ЄСВ, нараховані на фонд оплати праці та лікарняні, і суми ЄСВ, утримані з доходів працівників, обліковуються на субрахунку 651 «За розрахунками із загальнообов'язкового державного соціального страхування» до синтетичного рахунку 65 «Розрахунки за страхуванням» [5]. Ускладнення розрахунку ЄСВ при дотриманні різних умов потребує посилення як зовнішнього, так

і внутрішнього контролю над цим процесом. Моніторити будь-який процес легше, коли об'єкт дослідження розділений за певними ознаками. Отже, дуже важливо розділити облік сум ЄСВ, що є витратами роботодавця, і суми внеску, що утримуються з працівників, на окремі субрахунки. Припустимо, замість існуючого субрахунка 651 затвердити два нових: 650 «За нарахуваннями на витрати роботодавця» і 651 «За утриманнями з доходів працівників». Наявність цих субрахунків дозволить контролювати суми нарахованого на фонд заробітної плати ЄСВ з метою дотримання умов використання понижуючого коефіцієнта.

У цілому ж для забезпечення легалізації зайнятості і зарплат Закон № 77-VIII, крім істотного зниження ставки ЄСВ, передбачає одночасне серйозне підвищення відповідальності працедавця.

Законом № 77-VIII встановлено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабміном [6].

Крім того, передбачено, що юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

– фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий день у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, встановлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (у 2015 р. – 36540 грн);

– порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам та інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не у повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення (у 2015 р. – 3654 грн);

– недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці – у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення (у 2015 р. – 12180 грн);

– порушення інших вимог трудового законодавства, крім зазначених вище, – у розмірі мінімальної заробітної плати (у 2015 р. – 1218 грн).

Незважаючи на те, що Уряд пообіцяв працедавцям зменшення ставки ЄСВ, фактично цього не відбулося. В умовах економічної кризи та нестабільності вітчизняної валюти дотримуватися одночасно чотирьох умов сьогодні дуже складно для страхувальників. Окрім того, підприємству необхідно здійснювати постійний контроль за дотриманням умов «зниженого ЄСВ», що ускладнює обліковий процес.

Необхідно відзначити, що результати соціологічних досліджень громадської думки з питань легалізації заробітної плати свідчать про зростання готовності суспільства до розв'язання проблеми, пов'язаної із детінізацією заробітної плати. Так, за даними опитувань рекрутингового порталу Superjob.ua (1,6 тис. осіб економічно активного населення України старше 18 років), проведених у жовтні–листопаді 2007 р. та січні–лютому 2011 р., практично дві третини респондентів абсолютно не бентежила робота за заробітну плату «в конверті» [9]. Однак у вересні 2011 р. результати Всеукраїнського національного дослідження громадської думки «Ставлення українців до проблеми легалізації заробітної плати» [1], здійсненого Research & Branding Group®, показали, що для 72% опитаних важливо отримати

мувати офіційну заробітну плату, а кожен другий респондент (52%) готовий вимагати виплати саме такої заробітної плати від свого роботодавця. Урядові ініціативи щодо легалізації заробітної плати загалом позитивно сприймає близько 70% респондентів, незважаючи на наявність у них очікувань щодо зниження реальної заробітної плати внаслідок їх реалізації. При цьому 29% опитаних вважають, що легалізація заробітної плати має здійснюватися шляхом економічного стимулювання через зменшення податкового навантаження на фонд заробітної плати, і ще 26% пропонують поєднувати економічне стимулювання з посиленням відповідальності роботодавців за виплату заробітної плати «в конверті». Легалізацію заробітної плати вважали необхідною 89% опитаних з 1246 зареєстрованих користувачів сайту headhunter.ua [4], при цьому більшість респондентів (69%) висловились за зміну підходів до оплати праці.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Отже, на нашу думку, прийнятий Закон № 77-VIII буде сприяти легалізації тіньових заробітних плат та мотивувати недобросовісних працедавців для налагодження чистих розрахунків із заробітної плати за виконання таких умов:

– наймані працівники не будуть погоджуватися на трудові відносини з порушенням законодавства, розуміючи, що в цьому випадку вони позбавляють себе конституційного захисту і можливості отримання гідної пенсії. Це можливо лише після стабілізації економіки та ринку праці, тому що сьогодні (в умовах дефіциту вільних вакансій для тих, хто шукає роботу) умови диктує працедавець;

– встановлення чіткого та дійового механізму адміністрування ЄСВ та трудового законодавства;

– стабілізація економічної ситуації в країні, яка дасть змогу роботодавцям нараховувати відповідний рівень заробітної плати працівникам та, відповідно, надасть можливість скористатися зниженою ставкою ЄСВ;

– надати можливість підприємствам у повному обсязі відображати у складі по-

даткових витрат під час обліку податку на прибуток суму збільшеної нарахованої заробітної плати та ЄСВ, не беручи до уваги «податкове навантаження». Це буде додатковою непрямою вигодою для підприємства збільшувати розмір офіційної заробітної плати;

– відсутність на державному рівні додаткових обмежень з приводу застосування норм Закону № 77-VIII.

Кабінетом Міністрів у 2015 р. анонсовано перехідний період. За словами міністра фінансів Наталії Ярецько, загальне зниження ставки ЄСВ (з 2016 р. без виконання яких-небудь додаткових умов) стане можливим після успіху поточного експерименту [3]. Для цього, вважаємо, необхідно переглянути правила дій страхувальників у перехідний період у бік спрощення і прозорості досягнення результатів:

1) умови переходу повинні бути здійсненними, а не виключатися виконанням одних умов за рахунок інших;

2) Законом № 77-VIII передбачено у 2015 р. створення Фонду соціального страхування України, об'єднавши Фонд соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності. У зв'язку з цим немає необхідності дотримуватися прив'язки ставки ЄСВ до 67 класів професійного ризику різних видів виробництва. На наш погляд, можна пов'язати ставку ЄСВ із виконанням умов з виведення зарплати з «тіні» і встановити, наприклад, три рівні: базова ставка, знижена – заохочувальна, мінімальна – ще більш вигідна. Це спростить облік для страхувальників та полегшить його адміністрування;

3) необхідно внести зміни до Інструкції з Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій з метою створення відповідних субрахунків для ведення окремого обліку утримань та нарахувань ЄСВ. Це дасть змогу удосконалити контроль за дотриманням умов застосування зменшеної ставки ЄСВ;

4) політика в реформах повинна бути послідовною, а її подальші зміни повинні бути обґрунтовані. Незрозуміло, чому в 2015 р. допустимий розмір знижуючого коефіцієнта встановлено на рівні 0,4, а в 2016 р. – 0,6. Крім того, таке підвищення нічим не обґрунтоване.

Усі ці питання залишаються дискусійними як з боку науковців, так і з боку Уряду, вони є актуальними та потребують подальшого вивчення з метою внесення змін до законодавства.

### Список використаних джерел

1. «Белые воротнички» получают серую зарплату [Електронний ресурс]. – 2012. – 2 августа. – Режим доступа: <http://hh.ua/article.xml?articleId=12567>
2. Демографічна та соціальна статистика: дані державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>
3. Інтерв'ю Міністра фінансів Наталії Ярецько в ефірі «Українського радіо» у програмі «Урядові будні» від 13.01.15 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable\\_article?art\\_id=247872171](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=247872171)
4. Отношение украинцев к проблеме легализации заработной платы [Электронный ресурс]. – 2011. – 30 сентября. – Режим доступа: <http://rb.com.ua/rus/projects/omnibus/7975/>
5. План рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій: Наказ Міністерства фінансів України від 30 листопада 1999 р. № 291 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці: Закон України від 28.12.2014 р. № 77-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
7. Про державний бюджет України на 2015 рік: Закон України від 28.12.2014 р. №80-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://www.golos.com.ua/Article.aspx?id=370429>
8. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 08.07.2010 р. № 2464 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://w1.c1.rada.gov.ua>
9. Работать за «чернуху» зарплату согласны 63% экономически активных украинцев. Опрос рекрутингового портала Superjob.ua. 09.02.2011 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2042246-bolshinstvo-ukraintsev-soglasny-na-chernuyu-zarplatu.htm>
10. Ткаченко Л.Г. Інформаційні можливості Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування / Л.Г. Ткаченко // Статистика України. – 2012. – № 1. – С. 59–62.

### References

1. Derzavna sluzhba statystyky Ukrainy (2014). *Demografichna ta social'na statistika* [Demographic and social statistics], Kyiv, Informatsiino-analitychne agentstvo. Available at: <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2042246-bolshinstvo-ukraintsev-soglasny-na-chernuyu-zarplatu.htm> (Accessed 09 February 2011).
2. L.G. Tkachenko *Informacijni mozhlivosti Derzhavnogoreestruzagal'noobov'jazkovogo derzhavnogo social'nogo strahuvannja* [Information possibilities of State Register of Mandatory Social Insurance]. *Statistics of Ukraine*, 2012, no.1, pp. 54-57

3. Ministry of Finance of Ukraine (1999), "Resolution "On Chart of Accounts assets, capital, liabilities and business operations of enterprises and organizations"", available at: <http://zakon4.rada.gov.ua> (Accessed 08 February 2014)

4. Ministry Portal (2015) "Press Service of Ministry of Finance Natalie Yaresko "If we stop the decline this year, in 2016 we can expect active growth"", available at: [http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable\\_article?art\\_id=247872171](http://www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=247872171) (Accessed 19 January 2015)

5. *Otnoshenie ukraincev k probleme legalizacii zarabotnoj platy* [Ukrainians' attitude to the issue of wages legalization]. Available at: <http://rb.com.ua/rus/projects/omnibus/7975/> (Accessed 15 January 2015).

6. *Rabotat' za «chernuju» zarplatu soglasny 63% jekonomicheski aktivnyh ukraincev* [Work for black wages agree 63% of the economically active Ukrainians]. Available at: <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2042246-bolshinstvo-ukrainscev-soglasny-na-chernuyu-zarplatu.htm> (Accessed 15 January 2015).

7. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On amendments to some Ukraine legislative acts with the view of reforming obligatory state social insurance and wage legalization", available at: <http://zakon4.rada.gov.ua> (Accessed 28 December 2014).

8. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On the collection and accounting of single contribution for obligatory state social insurance", available at: <http://golos.com.ua> (Accessed 28 December 2014).

9. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2015", available at: <http://golos.com.ua> (Accessed 25 December 2014).

10. "Belye vorotnichki" *poluchajut seruju zarplatu* ["White collars" receive a gray salary]. Available at: <http://hh.ua/article.xml?articleId=12567> (Accessed 25 December 2014).

В статье рассмотрено теоретические и практические аспекты основных норм законодательства, которые направлены на стимулирование выведения заработной платы из «тени» путем применения понижающего коэффициента к действующей ставке ЕСВ. Выявлено проблемы, которые возникают во время практического применения соответствующего закона и предложено рекомендации по внесению возможных изменений в нормативные акты, с целью содействия легализации теневой заработной платы.

**Ключевые слова:** *теневая заработная плата, единый социальный взнос (ЕСВ), страхователь, социальное страхование, администрирование ЕСВ, План счетов.*

The theoretical and practical aspects of main legislation which is aimed at stimulating getting wages out of the shadow due to the use of reduction coefficient to the current single social contribution have been considered. The problems that take place during practical application of the relevant law have been identified. The recommendations for changes in legislation, with the view of promoting the shadow wage legalization have been proposed.

**Key words:** *shadow wages, single social contribution, insurer, social insurance, chart of accounts, single social contribution administration.*

*Одержано 4.02.2015.*