

УДОСКОНАЛЕННЯ ОПОДАТКУВАННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК ШЛЯХ ДО ДЕТИНІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ

Постановка проблеми. Як відомо, метою будь-якої економічної діяльності є отримання прибутку. В цьому відношенні найманий працівник не відрізняється від інших суб'єктів економічної діяльності, а його економічна поведінка спрямована на те, щоб максимізувати власні здобутки. Проте досить часто така максимізація здійснюється не зовсім законними шляхами.

Аналіз досліджень та публікацій. Питання податкового навантаження, тінізації економіки та реформування податкової системи досліджувалось багатьма науковцями. Зокрема проблема тінювих доходів детально висвітлена в працях А. Бекряшева [1], В. Бородюка, О. Турчинова, Т. Приходька [3]. Досить цікаво виглядає аналіз мотивації приховування доходів в роботах Л.П. Гацької, А.В.Скрипника [5].

Мета статті. Дослідження податкової система України, механізму утримання із зарплати, нарахувань на фонд оплати праці, податкового навантаження та його впливу на фінансовий результат роботи суб'єкта господарської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Місце оплати праці серед інших чинників економічної діяльності визначається перш за все Законами України [11, 12, 14, 16] та нормативними актами.

Якщо проаналізувати структуру економічного циклу, то місце оплати праці визначається наступними співвідношеннями (табл. 1):

Таблиця 1

Аналітичний вигляд розрахунку фінансових показників

Закупівельна вартість (вартість створення, придбання) товару	$Цз$	
Реалізаційна вартість товару	$Цр$	
Торговельна націнка	H	$H = Цр - Цз$
ПДВ	$ПДВ$	$ПДВ = 0,1667 \times H$
Фонд оплати праці	$ФОП$	
Нарахування на ФОП	$НФОП$	$НФОП = 0,42 \cdot ФОП$
Всього витрат на оплату праці	$ВОП$	$ВОП = ФОП + НФОП = 1,42 \cdot ФОП$
Валовий прибуток	$Пв$	$Пв = H - ПДВ - ВОП$
Податок на прибуток	$ПП$	$ПП = 0,25 \cdot Пв$
Чистий прибуток	$Пч$	$Пч = Пв - ПП = 0,75 \cdot Пв$
Всього обов'язкових платежів	$ОП$	$ОП = ПДВ + НФОП + ПП$

Отже, чистий прибуток становить:

$$\begin{aligned} Пч &= 0,75 \times [H - 0,1667 \times H - 1,42 \times ФОП] = \\ &= 0,75 \times [0,8333 \times H - 1,42 \times ВОП] \end{aligned}$$

При умові беззбитковості та безприбутковості:

$$Пч = 0 \text{ та } ПП = 0 \text{ Тоді:}$$

$$0,8333 \times H = 1,42 \times ФОП$$

Фонд оплати праці (без нарахувань) не може перевищувати $0,586 \times H$, а загальна сума обов'язкових платежів повинна бути не меншою, ніж $0,414 \times H$.

Рівень навантаження фонду оплати праці обов'язковими платежами у випадку, коли всі кошти спрямовуються на оплату праці, становить 71 %, тобто, для того, щоб сплатити працівникові 1 (одну) грн. потрібно сплатити у вигляді обов'язкових платежів 71 (сімдесят одну) копійку.

Сучасна податкова система не сприяє підвищенню продуктивності праці. Зростання обсягів реалізації призведе лише до зростання податкового навантаження і знецінення праці. Цей висновок справедливий також при умові, що всі додатково зароблені кошти спрямовуватимуться на заробітну плату. Темпи зростання

нарахованих податків (зборів) майже вдвічі (в 1,703 рази) випереджають збільшення заробітної плати.

Офіційна зарплата. Як вже зазначалося, сучасна податкова система України стимулює сплату лише мінімальної заробітної плати і не має чітких соціальних пріоритетів. При цьому гроші, які спрямовуються на виплату заробітної плати, досить дорогі, а для працівника вони ще дорожчі, ніж для роботодавця. Пояснимо на прикладі.

Для того, щоб сплатити працівнику обумовлену суму грошей роботодавець (підприємство) має зробити наступні витрати:

- суму нарахованої заробітної плати;
- нарахування на фонд оплати праці в розмірі 38-44 % (для розрахунків прийнято 42 %);
- крім того, джерелом виплати зарплати є валовий доход, а тому всі ці кошти є частиною бази оподаткування ПДВ.

Розрахунок витрат роботодавця наведений у табл. 2, 3.

Таблиця 2

Розрахунок витрат роботодавця

Показник	Скорочено	Формула
Заробітна плата (нарахована)	ЗП	ЗП
Нарахування на оплату праці (42 %)	НФОП	$0,42 \times \text{ЗП}$
Витрати на оплату праці	ВОП	$1,42 \times \text{ЗП}$
ПДВ (20 %)	ПДВ	$0,2 \times 1,42 \times \text{ЗП} = 0,284 \times \text{ЗП}$
Загальна вартість заробітної плати для роботодавця	ВЗП	$\text{ЗП} + 0,42 \times \text{ЗП} + 0,284 \times \text{ЗП} = 1,704 \times \text{ЗП}$
Утримання із заробітної плати (16 %)	УЗП	$0,16 \times \text{ЗП}$
Для видачі працівникові	Г	$0,84 \times \text{ЗП}$
Співвідношення виплаченої заробітної плати до її вартості		$K = 0,84 \times \text{ЗП} / 1,704 \times \text{ЗП} = 0,493$
Коефіцієнт вартості грошей для роботодавця	КВр	1,704
Коефіцієнт вартості грошей для працівника	КВп	$K_v = 1/0,493 = 2,03$ (не враховано 17 грн. НМДГ)

Так звані пільги, що встановлені Законом “Про оподаткування доходів громадян” не враховані, тому що як за сумою (від 7 грн. до 50 грн.), так і за механізмом нарахування вони незначні (1-3 % від заробітної плати) і майже не впливають на загальну картину.

Таблиця 3

Розрахунок для різних значень зарплати (ЗП)							
ЗП	УЗП 0,16×ЗП	Г 0,84×ЗП	НФОП 0,42×ЗП	ВОП 1,42×ЗП	ПДВ 0,254×ЗП	ВЗП 1,704×ЗП	Кв ВЗП/Г
200,00	29,28	170,72	84,00	284,00	56,80	340,80	1,996
205,00	30,08	174,92	86,10	291,10	58,22	349,32	1,997
250,00	37,28	212,72	105,00	355,00	71,00	426,00	2,003
500,00	77,28	422,72	210,00	710,00	142,00	852,00	2,016
750,00	117,28	632,72	315,00	1 065,00	213,00	1 278,00	2,020
1 000,00	157,28	842,72	420,00	1 420,00	284,00	1 704,00	2,022
1 500,00	237,28	1 262,72	630,00	2 130,00	426,00	2 556,00	2,024
2 000,00	317,28	1 682,72	840,00	2 840,00	568,00	3 408,00	2,025

Це так звана пряма задача розрахунку витрат на зарплату. Але не менш цікавим є розв'язання зворотної задачі, тобто, виходячи із заданої суми коштів, що можуть бути спрямовані на заробітну плату, визначити розміри окладу та видачі готівки працівникові. Розрахунок для різних сум наведений в табл. 4.

Таблиця 4

Розрахунок для різних сум					
Сума	ПДВ	НФОП	Оклад	Утримання	Готівка
350	58,35	86,33	205,33	32,85	172,47
400	66,68	98,66	234,66	37,55	197,11
450	75,02	111,00	263,99	42,24	221,75
500	83,35	123,33	293,32	46,93	246,39
600	100,02	147,99	351,99	56,32	295,67
750	125,03	184,99	439,98	70,40	369,59
1000	166,70	246,66	586,64	93,86	492,78
1250	208,38	308,32	733,30	117,33	615,98
1500	250,05	369,99	879,96	140,79	739,17
1750	291,73	431,65	1026,63	164,26	862,37

Для того, щоб отримати одну готівкову гривню (1,00 грн.) заробітної плати працівник повинен виробити додаткового продукту вартістю не менш, ніж на дві гривні 3 коп. (2,03 грн.).

Для того, щоб нарахувати працівнику одну гривню (1,00 грн.) заробітної плати роботодавець витрачає одну гривню 70 коп. (1,70 грн.).

Неофіційні (тіньові) доходи. Саме така вартість зарплатних грошей і є тою міцною опорою, на якій ґрунтується змова між працівником та роботодавцем про спільне ухилення від оподаткування, тобто про зарплату “в конверті”. Але спонукальні мотиви тут різні.

Роботодавець балансує між ризиком бути покараним, необхідністю заохочення працівника та одержання особистого прибутку, працівник – між сьогоднішнім та досить невизначеною перспективою пенсійного забезпечення в майбутньому. При цьому різниця між можливою офіційною зарплатою і отриманою за рахунок тих же самих фінансових можливостей “в конверті” така, що можливі майбутні втрати виглядають зовсім незначними. Отже, значна частина ініціативи про зарплату “в конверті” походить саме від працівника.

Існують декілька варіантів (грошових та негрошових) такої змови.

Грошові – це, якщо виплата здійснюється грошовими коштами:

- перший – повністю “чорний”, коли працівник не знаходиться в формальних трудових відносинах з роботодавцем, соціальною сутністю якого є тіньова (необлікована) зайнятість;
- другий – так званий “сірий”, коли офіційно працівник отримує законодавчо встановлену мінімальну зарплату (на сьогодні – 320 грн.), а решту обумовленої суми отримує “в конверті”;
- інші варіанти базуються на цивільно-правових угодах, фіктивній орендній платі (наприклад, за оренду автомобіля), наданні “позичок”, які не повертаються, гуманітарної та благодійної допомоги та ін. Але такі схеми мають переважно одноразовий характер і за своїм змістом не можуть постійно використовуватися.

Негрошові:

- видача зарплати товарами за “смішними” цінами – це різновид “чорного” варіанту, який не потребує легальних трудових відносин між працівником та роботодавцем. Особливого поширення набув в канадських оптових компаніях, які сплачують винагороду реалізаторам товарів не грошима, а товаром, який вони розповсюджують у своїй мережі споживачів, а виручку від реалізації залишають собі. Майже всі “несуни” книжок, косметики, парфумів та інших ліквідних (“розкручених”) товарів отримують винагороду саме таким способом;
- забезпечення працівникові компенсації його особистих витрат. Це надання безоплатно або знову таки за дуже “смішними” цінами

товарів особистого споживання. Компанії, які торгують продовольчими товарами, видають працівникам необхідну кількість свого товару. Наприклад, за статтею витрат “Спецодяг” працівник отримує костюм, в залежності від посади, можливо, й від Кардена. Службовий автомобіль також може передаватися в особисте користування працівникові. За статтею “Перепідготовка кадрів” працівник може здійснити туристичну подорож за кордон. До речі, за останні два роки кількість рекламних пропозицій про бухгалтерські та управлінські семінари і тренінги на Кіпрі або на Фіджі зросла в кілька десятків разів.

Але в нашій роботі далі розглядаються лише грошові варіанти. Співвідношення “білої”, “сірої” та “чорної” схеми виглядає так (табл. 5).

Таблиця 5

Співвідношення “білої”, “сірої” та “чорної” схем

Сума коштів на виплату зарплати	Виплата готівки за схемою		
	“біла”	“сіра”	“чорна”
300,00	147,78	–	285,00
500,00	246,31	315,35	475,00
600,00	295,57	410,35	570,00
700,00	344,83	505,35	665,00
800,00	394,09	600,35	760,00
900,00	443,35	695,35	855,00
1000,00	492,61	790,35	950,00
1200,00	591,13	980,35	1140,00
1400,00	689,66	1170,35	1330,00
1500,00	738,92	1265,35	1425,00
1750,00	862,07	1502,85	1662,50

Для наведеного розрахунку прийняті наступні припущення:

- для “білої” схеми враховані нарахування на ФОП, утримання із заробітної плати і ПДВ, як у вищенаведеному розрахунку вартості зарплати;
- для “чорної” схеми – вартість послуг з видачі зарплати “в конверті” – 5 %;
- для “сірої” схеми прийнято, що офіційно сплачується мінімальна зарплата (320 грн. та відповідні відрахування), а решта суми

розраховується як для “чорної”, тобто за вирахуванням 5 % за послуги.

Як бачимо, при невеликих (до 400 – 500 грн.) “біла” та “сіра” схеми не дуже відрізняються. Тому при невеликих сумах винагороди (до 1-1,5 мінімальної зарплати) “сіра” схема майже не використовується – такі суми сплачуються або зовсім “по-чорному” або цілком офіційно, “по-білому”.

Для збільшення ефективності “сірої” схеми, тобто для зниження обов’язкового мінімуму заробітної плати і пов’язаних з нею витрат широко використовується неповна зайнятість, наприклад, офіційні нарахування проводяться із розрахунку, що працівник працює 2 години на день, два дні на тиждень – 16 робочих годин на місяць. У такому випадку нарахована офіційна зарплата буде лише $16/176 = 0,09 \times 320 = 28,80$ грн. і, як наслідок, “сіра” схема за ефективністю стане практично “чорною”. Розрахунок частки “чорної” готівки наведені в табл. 6.

Таблиця 6

Розрахунок частки “чорної” готівки

Сума	Офіційна частина	“Чорна” частина	Всього готівки	Частка “чорної” готівки в загальній сумі, %
400	172,2	48,15	220,35	21,85
500	172,2	143,15	315,35	45,39
600	172,2	238,15	410,35	58,04
700	172,2	333,15	505,35	65,92
800	172,2	428,15	600,35	71,32
900	172,2	523,15	695,35	75,24
1000	172,2	618,15	790,35	78,21
1200	172,2	808,15	980,35	82,43
1400	172,2	998,15	1170,35	85,29
1600	172,2	1188,15	1360,35	87,34
1700	172,2	1283,15	1455,35	88,17

Різниця між “сірою” та “чорною” схемою, тобто офіційна зарплата з нарахуваннями, складає так звану плату за легалізацію або плату за стаж.

Так звана соціальна пільга, що встановлена при обчисленні прибуткового податку з громадян, має не скільки економічний, як пропагандистський зміст, тому що її економічний ефект майже

копійковий, адже при будь-якому розмірі зарплати ця пільга не перевищує 93 грн. Якщо взяти до уваги, що лише середній розмір житлових субсидій становить близько 86 грн., то зрозуміло, що така пільга ні в якому разі не може мати соціально значущих наслідків. Бідний залишиться бідним незалежно від наявності цієї пільги. А кількість осіб, що одержують зарплату “в конверті” від цього не зменшиться.

З метою ухилення від оподаткування дія такого регулювання нівелюється неповною зайнятістю – майже 56 % працюючих *формально* зайняті на умовах неповного робочого дня або тижня (Статистичний щорічник за 2003 рік). Зовсім не поодинокі випадки, коли на підприємствах, що працюють досить напружено (деякі і цілодобово), *формально* всі працюючі (від директора до прибиральниці) зайняті *лише від 2 до 12 годин на місяць*.

При цьому дуже цікавим є попит та пропозиція працевлаштування на окремі види робіт та професій. Так, згідно з даними статистики на посадах провідників вагонів пасажирських сполучень залізниці 76 % зайнятих протягом робочого дня фактично працюють 2-4 години, тобто рівень зарплати на такій роботі не повинен перевищувати 150-200 грн. Але влаштуватися на цю роботу неможливо – вільних вакансій немає. Очевидним є припущення, що всі доходи від продажу пасажирам чаю, пива та надання інших послуг є тіншовими, і саме через ці доходи існує така конкуренція. Навпаки, на посади машиністів поїздів конкуренції немає, хоча офіційна зарплата складає від 1300 грн. до 2000 грн. Але ж у машиністів немає неофіційних доходів.

Пропозиції щодо реформи заробітної плати. Ми пропонуємо нормативно ввести і визначити поняття “соціального рівня” заробітної плати. Базою для його визначення вважати такий рівень грошових доходів, при якому б громадянин, не потребував би ніяких державних пільг та дотацій (виплат на дітей, житлової субсидії, компенсацій на тверде паливо та ін.). Тобто він повинен бути незалежним від державного бюджету.

В моральному плані всі пропозиції ґрунтуються на тому, що, на думку автора, виплата зарплати, на яку неможливо прожити, – явище аморальне, антисоціальне. Такі рівні зарплати потрібно не тільки морально засуджувати, але і карати за них, перш за все матеріально. Якщо ці зарплати відповідають дійсності, то виплата їх – це приховане фінансування безгосподарності та бездарності окремих підприємців за рахунок держави. В усіх інших випадках – це прикриття ухилення від оподаткування.

Визначити таке базове значення досить просто, ґрунтуючись на припущеннях, що підтверджуються як нормативними актами, так і даними статистики:

- це значення повинно забезпечувати доход не нижчий, ніж прожитковий мінімум на сім'ю, відповідно до ст. 5 Закону України “Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям” № 1768-III від 01.06.2000;
- кожен працюючий має на утриманні від 1 до 3 чол. (в середньому – 1,24);
- для створення можливості виховувати дітей цей рівень повинен забезпечувати життя ще не менш ніж 2 (краще 3) утриманців.

Отже, соціальний рівень заробітної плати повинен складати від 2 до 5 розмірів прожиткових мінімумів. Тобто, приймаючи для спрощення розрахунків розмір прожиткового мінімуму в сумі 400 грн., соціальна заробітна плата становитиме від 800 грн. до 2000 грн.

Слід також зазначити, що важливе соціальне значення саме такого розміру заробітної плати можна обґрунтувати наступним:

- саме такий розмір доходів (зарплати) вважається прийнятним та достатнім для забезпечення життя;
- саме такий діапазон доходів (зарплати) визначає співвідношення попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці;
- саме такий діапазон доходів (зарплати) дозволяє забезпечити достатній рівень зацікавленості в роботі і знизити плинність кадрів;
- саме такий розмір зарплати масово сплачується “в конверті” за “сірою” схемою. Достатньо порівняти зміст оголошень про вакансії, де мінімальна пропозиція становить 100 дол., а діапазон – від 100 дол. до 500 дол., і звітність цих же роботодавців хоча б за формою 1-ДФ, в якій масово декларується зарплата 140-200 грн.

Отже, нагальною потребою є створення умов для легалізації зарплати, перш за все зарплати середнього розміру, до 2000 грн.

Легалізація саме такого рівня доходів призведе до таких наслідків:

- значно, в 3-5 разів. скоротиться кількість осіб, які отримують державні дотації та субсидії;
- значно зростуть, за нашою оцінкою в 1,5-2 рази, надходження податку на доходи фізичних осіб;
- приблизно в 2 рази скоротиться офіційна кількість малозабезпечених осіб;
- зростуть обсяги побутового кредитування населення, перш за все житла та товарів тривалого використання (автомобілів, побутової техніки та ін.);
- скоротяться обсяги неплатежів за побутові послуги;

- зросте попит на якісні товари та послуги, що призведе до подальшого зростання обсягів легального товарообороту;
- стане можливим поетапний перехід до світових стандартів пенсійного та соціального страхування.

Умови для такої легалізації повинні відповідати наступним вимогам:

- виплата такого рівня заробітної плати повинна бути необтяжливою для роботодавця;
- отримання легальної заробітної плати повинне бути прийнятним та привабливим для працівника;
- такий рівень заробітної плати повинен забезпечувати умови для скорочення заборгованості із сплати податків, зборів та заробітної плати;
- виплата такого рівня заробітної плати повинна бути обумовлена повною зайнятістю.

З метою створення умов для зростання заробітної плати до соціального рівня та легалізації доходів населення в межах соціально прийнятної діапазону пропонується внести зміни до системи нарахування зборів на соціальне страхування, а саме:

1. Ввести єдиний соціальний збір (податок за використання трудових ресурсів) з роботодавців замість існуючих 4 % на рівні 3-8 % від фонду оплати праці, але не менше, ніж 32 % від прожиткового мінімуму на кожного працюючого, незалежно від ставки (окладу) та відпрацьованого часу. На сьогодні це приблизно 130 грн.
2. На всі зарплати, які менші від мінімального соціального рівня, зберегти існуючий рівень нарахувань на ФОП. Такий захід буде соціально виправданим при умові, що роботодавець не може забезпечити фінансову незалежність своїх працівників. Якщо він перекладає частину обов'язків щодо забезпечення нормального відтворення сил та здоров'я своїх працівників на державу, то повинен хоча б частково компенсувати державі витрати.
3. Частину відрахувань на соціальні заходи необхідно перекласти з роботодавця на працівника. Такий захід стане першим кроком на шляху поетапного переходу до світових стандартів пенсійного та соціального страхування.
4. Запровадити санкцію на виплату зарплати, яка менша ніж мінімальної (320 грн.), у вигляді додаткових нарахувань в цільові фонди. Цю ж санкцію поширити на працівників, які знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати, тобто у вимушених відпустках. Також поширити її на підприємства, які користуються пільгами щодо відрахування в цільові фонди, – єдиний сільськогосподарський податок, спрощені системи оподаткування

(10 % та 6 %), якщо виплачується заробітна плата менша, ніж мінімальний рівень соціальної зарплати.

5. Запровадити додатковий пенсійний збір з працівників за прогресивною шкалою (від 0 до 15 %), який сплачується, починаючи із заробітної плати, яка більша, ніж прожитковий мінімум.
6. Розподіл коштів за видами обов'язкового страхування проводиться з єдиного рахунку. Пропорція розподілу встановлюється при затвердженні Державного бюджету.
7. Солідарна пенсійна система формується за рахунок єдиного соціального збору з роботодавця та частини (наприклад, 30 %) збору з працівників.
8. Персоніфікована пенсійна система формується тільки за рахунок додаткового збору з працівників (ДПЗ) і зараховується на персоніфіковані рахунки.

Алгоритм нарахування обов'язкових платежів можна показати наступним чином (табл. 7):

Таблиця 7

Алгоритм нарахування обов'язкових платежів

Розмір зарплати ПМ – прожитковий мінімум (400 грн.)	Обов'язкові платежі	
	сплачує роботодавець ЄСЗ – єдиний соціальний збір	сплачує працівник ДПЗ – додатковий пенсійний збір
Від 0 до 1 ПМ	ЄСЗ – 32 % від ПМ (130 грн.)	ППГ – 13 %
Від 1 до 2 ПМ	ЄСЗ – 32 % від ПМ, зменшений на суму ЄСЗ, утриманого із зарплати працівника (3 % від ЗП)	ППГ – 13 %, ЄСЗ – 3 %, ДПЗ – 2 %
Від 2 до 3 ПМ		ППГ – 13 %, ЄСЗ – 3 %, ДПЗ – 4 %
Від 3 до 4 ПМ		ППГ – 13 %, ЄСЗ – 3 %, ДПЗ – 6 %
Від 4 до 5 ПМ		ППГ – 13 %, ЄСЗ – 3 %, ДПЗ – 8 %
Від 5 ПМ та більше	ЄСЗ – 5 % від ФОП	ППГ – 13 %, ЄСЗ – 3 %, ДПЗ – 10 %

Скорочення:

- ППГ – прибутковий податок з громадян;
- ЄСЗ – єдиний соціальний збір;
- ДПЗ – додатковий пенсійний збір;
- ПМ – прожитковий мінімум;
- ФОП – фонд оплати праці.

Приклад розрахунку для різних значень зарплати поданий в табл. 8.

Розрахунок для різних значень зарплати

З/П	ЄСЗ	ППГ 13 %	ЄСЗ 3 %	Додатковий пенсійний збір		Всього утримань 3+4+6	Всього обов'яз- кових платежів 2+3+4+6	До видачі 1-7	Вартість З/П для роботодав- ця 1+2
	сума		сума	%	сума				
100	130	13,00	–	–	–	13,00	143,00	87,00	230,00
200	130	26,00	–	–	–	26,00	156,00	174,00	330,00
300	130	39,00	–	–	–	39,00	169,00	261,00	430,00
400	130	52,00	–	–	–	52,00	182,00	348,00	530,00
500	115	65,00	15,00	2,00	10,00	90,00	205,00	410,00	615,00
600	112	78,00	18,00	2,00	12,00	108,00	220,00	492,00	712,00
800	106	104,00	24,00	2,00	16,00	144,00	250,00	656,00	906,00
1000	100	130,00	30,00	4,00	40,00	200,00	300,00	800,00	1100,00
1200	94	156,00	36,00	4,00	48,00	240,00	334,00	960,00	1294,00
1500	85	195,00	45,00	6,00	90,00	330,00	415,00	1170,00	1585,00
1800	76	234,00	54,00	8,00	144,00	432,00	508,00	1368,00	1876,00
2000	70	260,00	60,00	8,00	160,00	480,00	550,00	1520,00	2070,00

Економічне обґрунтування пропозицій

1. Рівень надходжень до цільових фондів в порівнянні із існуючою системою не зменшиться. Такий висновок можна зробити тому, що згідно з даними статистики середній рівень зарплати в Україні становить близько 440 грн. (Статистичний щорічник України за 2003 р.). Розмір єдиного соціального збору (ЄСЗ), що пропонується (130 грн.), забезпечує надходження в такому ж розмірі. Крім того, у зв'язку з тим, що встановлюється фіксований розмір ЄСЗ на ФОП, який менший від прожиткового мінімуму (ПМ), надходження від ЄСЗ будуть перевищувати суму надходжень при існуючій системі.

2. У зв'язку з тим, що для роботодавця, який сплачує зарплату у межах соціального рівня, економічні переваги виплати зарплати “в конверті” втрачаються. Суттєво зросте обсяг легальної зарплати, що призведе до зростання надходжень від прибуткового податку з громадян (ППГ).

3. Зменшиться кількість порушень податкового законодавства, перш за все дрібних, виявити які дуже важко через те, що їх дуже багато.

4. Зменшиться кількість осіб, які отримують державні дотації, субсидії та соціальні допомоги. Економія коштів державного бюджету дозволить підвищити зарплату працівникам бюджетної сфери.

Забезпечення контролю та звітності. Вважається доцільним запровадження єдиної форми звітності до податкового органу і до уповноваженого органу по контролю за стягненням ЄСЗ. Базою звіту повинна бути форма 1-ДФ, в яку вноситься графа про контроль за ЄСЗ. Бази обліку податкової служби і органу по контролю ЄСЗ доцільно об'єднати, що призведе до прозорого і однозначного контролю за стягненням обов'язкових зборів з громадян.

Доцільним буде запровадження обов'язкового декларування доходів всіма фізичними особами з обов'язковим позначенням коду ЄДРПОУ роботодавця. Це дозволить виявляти приховування від сплати соціального збору шляхом штучного роздроблення доходів.

Підприємства-роботодавці, які виплачують зарплату меншу, ніж соціальна, або в яких існує заборгованість по заробітній платі, повинні надавати додаткову фінансову звітність по розрахунках.

З метою запобігання правопорушень доцільно дозволити перехід на нову систему оплати лише при умові відсутності заборгованості по податках, обов'язкових платежах і зарплаті.

Вважається доцільним запровадження обов'язкової звітності про рівень неповної зайнятості, відпуски без збереження заробітної плати. Саме ці схеми використовуються для ухилення від оподаткування. Практика свідчить, що більше половини випадків неповної зайнятості – це “сіра” зайнятість, пов'язана із зарплатою “в конверті”.

Висновки. Податкова система стимулює виплату лише мінімальної зарплати через занадто високу вартість зарплатних грошей. Тому загальновідомо, що зарплата і заробіток – це різні речі.

Суспільна мораль визнає зарплату “в конверті” та інші тіньові доходи як моральні і позитивні явища. В суспільстві навіть підлітки 12-15 років дуже добре розуміють різницю між офіційним та реальним. Офіційна робота, офіційна посада, офіційна зарплата цінуються лише до такої міри, до якої вони забезпечують можливість отримання неофіційних доходів.

В моральному плані найбільш важливим є розірвання порочного зв'язку в трикутнику “роботодавець – працівник – держава”. На сьогодні ланцюг “працівник – роботодавець” протистоїть державі.

Найбільш вагомим і знаковим, на наш погляд, було б законодавче створення умов, при яких хоча б для одного із учасників цього ланцюга стало не вигідним (або майже не вигідним) отримувати (або видавати) зарплату “в конверті”. Тобто найбільш важливим завданням при реформуванні податкової політики є необхідність визначити: хто має бути союзником держави? які соціальні пріоритети будуть

стимулюватись? Такі умови може створити лише комплексна реформа фінансових взаємовідносин у суспільстві, а саме:

- реформа заробітної плати;
- податкова реформа;
- пенсійна реформа.

Список літератури

1. Актуальна інформація про результати роботи податкової міліції ДПА України // <http://www.sta.gov.ua/news.php3?47>.
2. Білоус В.Т., Попович В.М., Попович М.В. Організаційно-правове забезпечення боротьби з відмиванням доходів незаконного походження: Монографія. – Київ, 2001. – 138 с.
3. Бородюк В., Турчинов О., Приходько Т. Оцінка масштабів тіньової економіки та її вплив на динаміку макроекономічних показників // Економіка України. – 1996. – № 11. – С. 9, 13.
4. Воробйов Є., Тимченко Б. Тіньова економіка в умовах системної кризи // Економіка України. – 1998. – №8. – С.44
5. Гацька Л.П., Скрипник А.В. Мотивація до ухилення від сплати податків// Проблеми впровадження інформаційних технологій в економіці та бізнесі. Тези до 3-ї міжн. конф. (травень 2002). – Ірпінь: АДПСУ, 2002. – С. 21-23.
6. Гладких Р.Б. Причинный комплекс налоговых преступлений, совершаемых в сфере малого предпринимательства // http://www.arbt.ru/vestnik/4_3.shtml
7. Гутник А., Лысенко В. Использование фиктивных субъектов предпринимательства в преступном механизме уклонения от уплаты налогов // Підприємництво, господарство і право. – 2002. – №6. – С. 100-104.
8. Дулик Т.О. Економічні аспекти проблеми ухилення від податків // Фінанси України. – 1998. – №12. – С. 91-94.
9. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01.06.2000 № 1768-III // <http://www.rada.gov.ua>.
10. Про обмеження максимальної величини фактичних витрат суб'єктів господарювання на оплату праці працівників, суми оподаткованого доходу (прибутку), сукупного оподаткованого доходу, з яких справляються збори (внески) до соціальних фондів: Указ Президента України від 25.05.98 № 506/98 // <http://www.rada.gov.ua>
11. Про оплату праці: Закон України від 24.03.95 № 108/95-ВР // <http://www.rada.gov.ua>.
12. Про оподаткування прибутку підприємств: Закон України від 28.12.94 № 334/94-ВР // <http://www.rada.gov.ua>.
13. Про Основні напрями політики щодо грошових доходів населення України: Указ Президента України від 07.08.99 № 969/99 // <http://www.rada.gov.ua>.
14. Про податок на додану вартість: Закон України від 03.04.97 № 168/97-ВР // <http://www.rada.gov.ua>.
15. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 25 січня 2001 року "Про заходи щодо детінізації економіки: Указ Президента України від 20.03.2001 № 183/2001 // <http://www.rada.gov.ua>.
16. Про систему оподаткування: Закон України від 25.06.91 № 1251-XII // <http://www.rada.gov.ua>.

Отримано 09.11.2005

Барановська І.В. Удосконалення оподаткування заробітної плати як шлях до детінізації економіки / І.В. Барановська // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України: зб. наук. праць. / УАБС НБУ. - Суми, 2006. - Вип. 15. - С. 249-263.