

12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення

УДК 336.7: 658.32

ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДИН ІЗ ЗАХОДІВ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКИ У СФЕРІ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ ¹

Клецова Н. В., к.е.н., доцент
доцент кафедри міжнародних відносин
Сумський національний аграрний університет
Волченко Н. В., к.е.н., доцент
доцент кафедри міжнародних відносин
Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена вдосконаленню трудового законодавства України у сфері приватних банківських установах, запропоновано методичний підхід щодо працевлаштування робітників шляхом коригування схеми оподаткування заробітної плати працівника, що дозволить контролюючим органам України скоротити відсоток планових та позапланових перевірок діючих організацій.

Ключові слова: *трудове законодавство, найманий працівник, приватна банківська установа, працевлаштування, валова зарплата, кримінальна відповідальність.*

Стаття посвящена совершенствованию трудового законодательства Украины в сфере частных банковских учреждениях, предложен методический подход к трудоустройству рабочих путем корректировки схемы налогообложения заработной платы работника, что позволит контролирующим органам Украины сократить процент плановых и внеплановых проверок действующих организаций.

¹ Робота виконана в рамках проекту для молодих вчених 2017 р.: «Удосконалення законодавства України щодо забезпечення безпеки сфери банківської діяльності в умовах євроінтеграції: економіко-правовий аспект» (№ держ. реєстрації: 0117 У 006531)

Ключевые слова: трудовое законодательство, наемный работник, частное банковское учреждение, трудоустройство, валовая зарплата, уголовная ответственность.

Klietsova N., Volchenko N. IMPROVEMENT OF THE UKRAINIAN LABOR LEGISLATION ON EMPLOYMENT AS ONE OF THE SAFETY'S FORMATION MEASURES IN THE FIELD OF BANKING ACTIVITY IN THE CONTEXT OF EUROPEAN INTEGRATION

The article is devoted to the improvement of labor legislation of Ukraine in the field of private banking institutions, the methodical approach of employing workers by means of adjusting the employee's wage tax scheme is proposed, that will allow controlling authorities of Ukraine to reduce the percentage of scheduled and unscheduled inspections of the organizations.

Key words: labor legislation, hired worker, private banking institution, employment, gross wage, criminal responsibility.

Постановка проблеми. На сучасному етапі розвитку України, як незалежної держави, питання стабільної та ефективно функціонуючої банківської системи постає нагальним і актуальним. Однак з урахуванням подій, що відбуваються на Сході України, процес формування надійної банківської системи відповідно уповільнюється. Говорячи про заходи формування безпеки у сфері банківської діяльності, окрему увагу варто приділити процесу працевлаштування найманих працівників до банківських установ. Так, сучасні трудові відносини в Україні в сфері банківської діяльності мають відповідати певній схемі, при якій повинен виконуватись прямий зв'язок між кваліфікованим найманим працівником, методикою підбору його на посаду й наслідками порушення трудового законодавства нашої країни. Звідси виникає питання: як професійно та водночас легально сформувати штат найманих працівників підприємств, на які критерії доцільно звернути увагу, яким чином відрізнити підміну понять кваліфікованого та поінформованого працівника у певній сфері, а також водночас мати законні трудові відносини. З огляду на вище зазначене, ми

можемо говорити про те, що обрана тематика дослідження є нагальною і актуальною.

Ступінь розробленості проблеми. Дослідженню питання працевлаштування найманих працівників в сфері банківської діяльності, а також прихованим трудовим відносинам присвячені праці таких українських та закордонних науковців і практиків, як А. Броек [1], Н. Вороная [2], С. Ільяшенко [3], І. Петрова [4], Д. Феріс [1] та інших. Однак саме сьогодні практичний досвід країн Європейського Союзу підштовхує нас до такого твердження: будь-які припущення і дослідження як науковців, так і практиків, потребують ґрунтовного переосмислення та адаптації до сучасного бізнесового середовища, що матиме лише законодавче підґрунтя.

Метою статті є з'ясування основних прогалин при працевлаштуванні найманих працівників у приватні банківські установи, пошук напрямків вдосконалення виявлених недоліків в українському трудовому законодавстві з урахуванням досвіду європейських країн.

Виклад основного матеріалу. Враховуючи результати проведених нами досліджень на семінарі “Підводні камені” у бізнесі підприємця”, і обмірковуючи висловлену думку молодих керівників підприємств (вікова категорія до 38 років) ми дійшли висновку, що саме сьогодні нагальності набуває додатковий моніторинг питання щодо прихованих трудових відносин як української молоді, так і людей похилого віку.

Як ми зазначали у попередніх публікаціях [5, с. 42], говорячи про реальну зайнятість населення у країні, як правило, переважна більшість науковців починають з проблем на макрорівні, зокрема процеси, що гальмують стабільний розвиток держави у цілому. І лише деякі вчені одразу шукають негаразди у політиці працевлаштування на мікрорівні. Мова йде про мотиваційну політику підприємств або так звані “енергетичні сили” [3, с. 50], які ініціюють поведінку найманих працівників на отриманій посаді. Саме від таких “енергетичних сил” залежатиме період працездатності персоналу організації, напрямки його подальшого професійного розвитку. Як

наслідок – для підприємств такий підхід забезпечує благополуччя та процвітання як на національному, так і на міжнародному рівнях. Проте ми можемо лише погоджуватись або критикувати, враховуючи сучасні напрямки розвитку підприємств різних галузей економіки та форм власності. Тому нагальним постає питання інтенсифікації встановленого законодавством порядку працевлаштування осіб, що досягли працездатного віку, переорієнтації працездатного населення на ті організації, що забезпечують гідні умови праці, підтримуючи при цьому національне виробництво в контексті європейської інтеграції України.

Тож, підібравши необхідного працівника на вакантну посаду, виникає питання щодо оформлення з ним легальних трудових відносин. Окремо варто зацентувати увагу на приватних банківських установах. Саме тут потрібно враховувати низку нюансів, зокрема мова йде про: законодавчо встановлені гарантії та обмеження при прийнятті на роботу, правила встановлення строку випробування, особливості прийняття на роботу іноземців та осіб без громадянства. А головне – необхідно чітко дотримуватися процедури укладення трудового договору із новоприйнятим працівником [2].

Варто підкреслити на тому, що навіть незважаючи на Стратегію розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року [6], вже на початку 2017 року в Україні було зафіксовано відсоток роботодавців, які займаються шахрайством при прийнятті на роботу. Або використовують так звану тіньову робочу силу. Тож, на сьогодні, неформальна зайнятість охоплює значну кількість робочих місць на підприємствах формального і неформального сектору економіки (співвідношення становить 2, 25 до 1). З одного боку, поширення такого роду зайнятості серед кожної категорії громадян має певні об'єктивні причини, такі як: пошук заробітку під час здобуття освіти, бажання продовжити трудову діяльність як порятунком від зростаючого рівня бідності для осіб старше працездатного віку, можливість на певний період часу отримувати дохід, вищий порівняно з соціальними виплатами по безробіттю тощо. Більш

того, можна й говорити про те, що участь у прихованих трудових відносинах, з одного боку, певною мірою дає можливість зберегти трудовий потенціал країни, сприяючи вирішенню проблеми доходів і навіть елементарному виживанню певного відсотку населення. Проте, з іншого боку – неодмінно відтягує масу ресурсів і зусиль на приховування як самої тіньової економічної діяльності, так і її результатів, породжує додаткові витрати суб'єктів господарювання, втрату обов'язкових податкових надходжень, порушення трудового законодавства. Саме поширення прихованих трудових відносин та практика тіньової заробітної плати призводить до суттєвого недоотримання пенсійним фондом доходів, спричиняє скорочення виробництва, провокує високий рівень бідності працюючого населення та чималий відсоток оподаткування легального бізнесу, низький рівень дотримання встановлених законів в Україні.

Розглянемо ситуацію, коли найманий працівник успішно пройшов співбесіду в приватному банку та йому повідомили про прийняття на роботу. Зазначимо, дана особа не має право працювати з грошима. Лише в якості виробничого персоналу. На його думку, права людини не було порушено. А ми водночас підкреслимо, що, починаючи з 01.01.2015 р, з Кодексу законів про працю України (КЗпП) було виключено ст. 241 [7], що вимагає реєстрації в службі зайнятості трудового договору, укладеного між підприємцем і найманим працівником. Однак будучи обізнаним у цьому питанні, працівник повинен знати, що водночас з'явилась й інша вимога. Так, в ч. 3 ст. 24 КЗпП [7] внесені зміни, згідно з якими працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом або розпорядженням роботодавця, і повідомлення відповідних органів про прийняття працівника на роботу. Відповідно до чинного законодавства, таке повідомлення про прийняття працівника на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску до

початку роботи працівника. Закцентуємо увагу, що таке повідомлення повинно подаватися при прийомі на роботу кожного нового працівника.

Таким чином, відповідно до трудового законодавства України найманий працівник може бути допущений до роботи, якщо мали місце три основні події, що зображені на рис. 1.



Рис. 1. Основні три події, при яких відбуваються неприховані трудові відносини

Джерело: побудовано автором відповідно до трудового законодавства України

Нами досліджено, якщо мають місце скриті трудові відносини, то вище зазначені на рис. 1 заходи не відбуваються. Однак виникає ситуація, коли найманий працівник вважає, що офіційно працює на підприємстві чи установі, а фактично – його не працевлаштовано у встановленому законодавством порядку при прийнятті на роботу. І лише, коли починається перевірка роботодавця контролюючими/фіскальними органами праці, можуть бути виявлені приховані трудові відносини.

Нами було з'ясовано дві основні причини, що спіткають українських роботодавців свідомо порушувати законодавчо встановлений порядок працевлаштування найманих робітників. Серед них: надто великі податки щодо нарахування на заробітну плату працівника та утримання з неї, що сприяє безупинному розвитку прихованих трудових відносин. Також окремо можна назвати й непередбачувані збитки у діяльності підприємства внаслідок професійної непридатності найманого працівника як фахівця займаної посади.

Оптимальним рішенням даної проблеми можна вважати корегування схеми оподаткування заробітної плати найманого працівника. Так, сьогодні вітчизняні робітники отримують нетто-заробітну плату, вони постійно висловлюють свої незадоволення щодо невідповідності фактичної та обіцяної заробітної плати при працевлаштуванні. Для того, щоб наймані працівники були задоволені рівнем власного доходу та усвідомлювали значущість роботодавця, ми вважаємо, що саме робітники підприємств власноруч повинні сплачувати утримання із заробітної плати (рис. 2). При цьому зазначимо, що відповідно до існуючого законодавства України під утриманням із заробітної плати варто розуміти податки, які утримуються із суми доходу, що виплачується найманому працівнику, проте їхнє перерахування до відповідних бюджетів є зобов'язанням роботодавця.

Отже, з урахуванням вище зазначених розрахунків, потребує внесення змін до розділу V та підрозділу 10 розділу XX Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 року N 2755-VI [8] та Закону України від 08 липня 2010 року № 2464 – VI “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування” [9].

Поряд із зазначеним, ще одним критерієм, який гальмує процес значного зменшення відсотку прихованих трудових відносин не лише у банківській сфері, це є відсутність, відповідно до законодавства України, кримінальної відповідальності роботодавців за використання найманих працівників не у відповідності до порядку, що встановлений трудовим

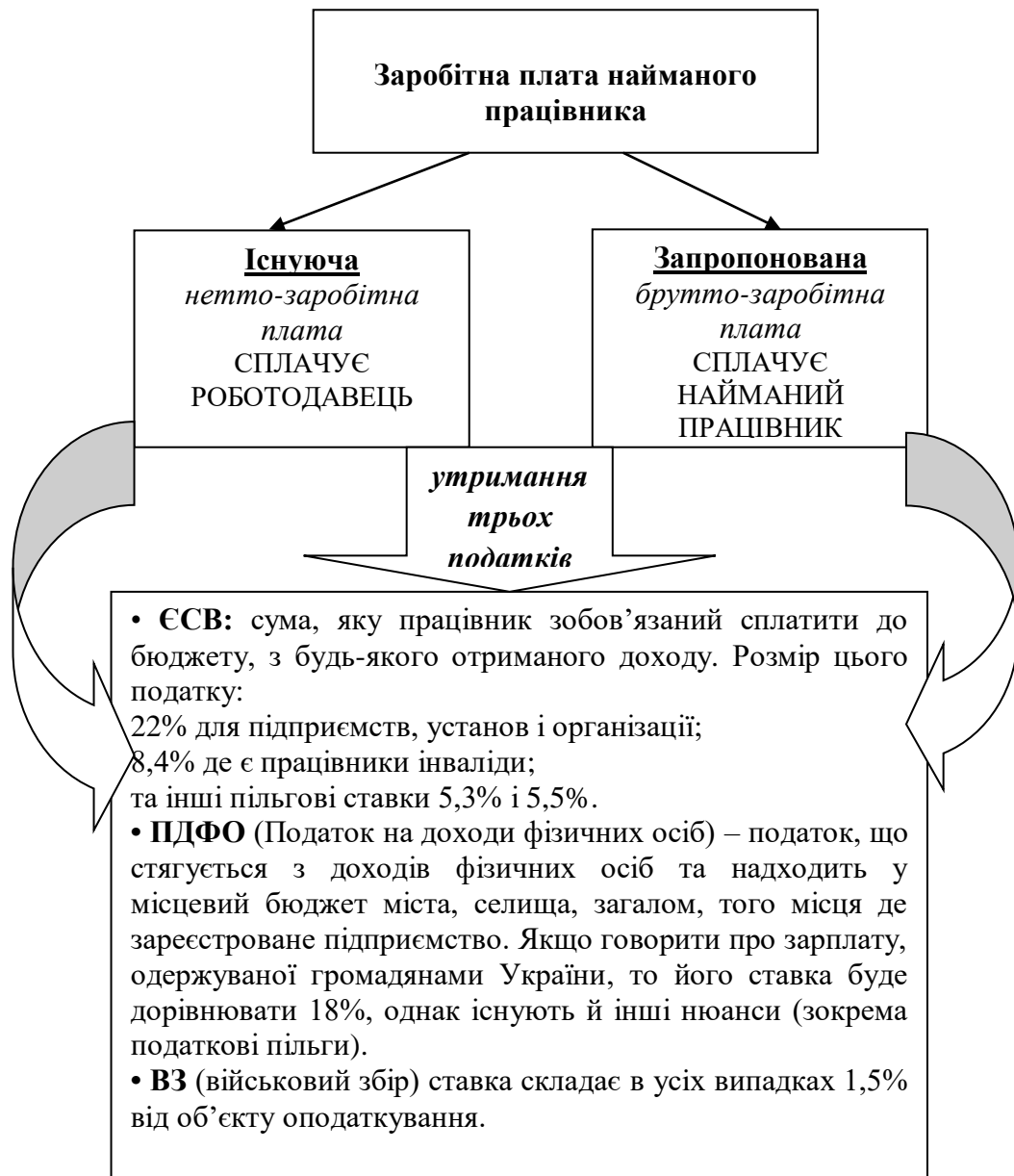


Рис. 2. Методичний підхід до обрахунку нетто- і брутто-заробітної плати найманого працівника

Джерело: побудовано автором на основі власних пропозицій

законодавством нашої країни. Дійсно, у відповідності до Кримінального Кодексу України роботодавець може нести кримінальну відповідальність: 1) за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів (п. 1 та п. 2 ст. 172 КК України); 2) за грубе порушення угоди про працю шляхом обману чи зловживання довірою або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою (п. 1 ст. 173 КК України); 3) грубе порушення угоди про працю шляхом обману або зловживання довірою, або примусом до виконання роботи, не обумовленої угодою, вчинені щодо громадянина, з

яким укладено договір про роботу за межами України (п. 2 ст. 173 КК України); 4) безпідставна не виплата заробітної плати більше, ніж за один календарний місяць, вчинена умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем (п. 1 ст. 175 КК України) або ж якщо така не виплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей (п. 2 ст. 175 КК України) [10].

Однак, як ми бачимо, жодна із вище наведених позицій не ставить за мету застосування кримінальної відповідальності за приховані трудові відносини. Максимум, що може відбуватись, то це штраф від одного до тридцятикратного розміру мінімальної заробітної плати, що визначений законом України на момент виявлення порушення. При цьому штраф застосовується за кожного працівника, стосовно якого було скоєно порушення. А це говорить про те, що роботодавці й далі порушуватимуть норми трудового законодавства. Тому необхідним є гармонізація трудового законодавства України щодо питання прихованих трудових відносин до законодавства Європейських країн. Існує два шляхи. Перший – застосовувати більш жорсткі міри покарання, другий – винайти лояльний спосіб узаконення трудових відносин. Враховуючи те, що рівень мінімальної заробітної плати в Україні набагато пунктів нижче за рівень зарплат в Європі, то ми вважаємо, що нагальним прикладом може бути законодавство Великобританії. Унікальність цієї країни полягає у відсутності будь-яких систематичних заходів, спрямованих на запобігання спробам роботодавців втекти від відповідальності шляхом використання розщепленої зайнятості. Так, спираючись на формальний критерій, британські суди вважають, що навіть якщо компанія чи то банк здійснює контроль над трудовою діяльністю людини (дає їй завдання, приймає їх, встановлює час праці й відпочинку, стежить за дисципліною тощо), це ще не означає, що ця людина є працівником компанії. За ознаку трудових відносин може вважатися тільки трудовий договір (навіть усний).

Також відкритим залишається питання доказу дійсно трудових, а не наявності цивільно-правових відносин. Необхідність визначення в Україні на законодавчому рівні критеріїв кваліфікації відносин як трудових, інтерпретується, як це не парадоксально, виключно контролюючими та перевіряючими органами влади.

Тож сьогоденна практика трудового законодавства України стосовно прийняття найманих працівників на роботу повинна набувати неабиякої актуальності, адже вона є невід'ємною часткою поточних як економічних, так і політичних реформ в Україні. Особливо проблематичним дане питання постає в умовах євроінтеграційних прагнень України та процесі адаптації законодавства європейських країн до нашої країни. Так, візьмемо до уваги Європейську стратегію зайнятості [4], яку можна вважати видатним досягненням усіх Європейських країн як у політичній, так і економічній та соціальній сферах, і можна, з першого погляду, було б застосувати в Україні, в тому числі й у приватних банківських установах. Більш того, в рамках даної стратегії можна було б вивести певні позитивні моменти для роботодавців. Зокрема, мова йде про політику створення нових місць на підприємствах країни певного профілю. Основними інструментами цієї політики виступають: гранти, повне або часткове відшкодування витрат на професійну підготовку чи перепідготовку персоналу підприємств, безкоштовну допомогу в пошуку найманих працівників та інші пільги, що надаються структурними фондами ЄС й місцевими органами влади.

Зокрема, якщо брати до уваги законодавчу податкову практику Угорщини, то актуальним було б застосування аналогічного підходу й для України. Так, відповідно до вимог Європейської стратегії зайнятості [4], встановлено, що не існує вимоги щодо мінімального обсягу інвестицій, передбачених для створення нових робочих місць. Тож, наприклад, якщо кількість найманих працівників у штаті Будапешт або Західна Угорщина збільшується на 300 працівників або 150 працівників у менш розвинутих регіонах і лише 20 працівників у 48 найменш розвинених регіонах, держава

надає таким підприємствам податкову вигоду у розмірі 80%. Крім того, 20% щойно прийнятих працівників мають бути нещодавніми випускниками Вищих навчальних закладів. При цьому усі підприємства, які отримують податкові вигоди від держави, повинні дотримуватися цих двох вимог протягом п'ятирічного періоду, починаючи з третього податкового року після того, як вперше було використано зниження податку на розвиток.

Висновки. Таким чином, у процесі нашого дослідження ми дійшли наступних висновків. По-перше, для зниження кількості випадків щодо порушення трудового законодавства України при працевлаштуванні в банківській сфері має відбуватись відкритий діалог із найманими працівниками та підприємствами чи підприємцями, що надасть можливість політиці зайнятості України бути прозорою, а це відповідно знизить відсоток тіньових відносин. По-друге, повинна відбутись зміна у оподаткуванні заробітної плати найманих працівників. Зокрема запропоновано, щоб утримання із заробітної плати робітники сплачували власноруч. Це надасть їм можливість отримувати брутто-заробітну плату. По-третє, запропонований методичний підхід працевлаштування найманого працівника в Україні шляхом корегування схеми оподаткування заробітної плати найманого працівника надасть можливість роботодавцю не відчувати провини перед найманим працівником. Мова йде про розмір заробітної плати, який є значно меншим, ніж той, що першочергово обговорювався на первісній співбесіді з найманим працівником та зафіксований у трудовому договорі чи контракті. По-четверте, запропонований підхід надасть можливість контролюючим органам України знизити відсоток планових та позапланових перевірок функціонуючих підприємств України та приватних банківських установ з питань прихованих трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Broeck A. A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work / Anja Van den Broeck, D. Lance Ferris, Chu-Hsiang Chang, Christopher C. Rosen // Journal of Management. – July, 2016. – Vol. 42. – № 5. – С. 1195–1229.

2. Вороная Н. Прийняття на роботу [Електронний ресурс] / Вороная Н., Чернишова Н., Ушакова Л., Боярчук І. // Податки та бухгалтерський облік. – Лютий, 2017. – № 16. – С. 1–7. – Режим доступу: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/february/issue-16/article-25329.html>.

3. Illiashenko S. Knowledge as a factor of competitive advantages: prospects for Ukraine / Sergii Illiashenko, Yevhenii Rot-Sierov // Economic Annals-XXI. – April, 2016. – Vol. 156, Issue 1-2. – С. 49–53.

4. Petrova I. Social Consequences of European Integration of Ukraine. The labour market [Electronic resource] / Iryna Petrova. – May, 2014. – Access mode: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10770.pdf>.

5. Klietsova N. Employment Policy in the Context of European Integration of Ukraine / Nataliia Klietsova, Nataliia Volchenko // Finance and Management, Journal of the Faculty of Economic Sciences University of Warmia and Mazury in Olsztyn. – Vol. 2 (1). – POLAND, 2017. – P. 41–49.

6. Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року [Електронний ресурс] // Розпорядження Кабінету Міністрів України “Про схвалення Стратегії розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року” від 24.05.2017 р. № 504-р. – (Законодавство України). – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR170504.html.

7. Кодекс законів про працю України / Затверджений Законом № 322-VIII (322а-08) від 10.12.1971 р. [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. (З подальшими змінами, внесеними згідно з Указами Президії ВР Української РСР, Законами Української РСР і Законами України). – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

8. Податковий кодекс України / Затверджений Законом № 2755-VI від 02.12.2010 р. [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 2011. (зі змінами та доповненнями). – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.

9. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс] // Закон України “Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування” від 08.07.2010 р. № 2464-VI (зі змінами і доповненнями). – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.

10. Кримінальний кодекс України / Затверджений Законом № 2341-III від 05.04.2001 р. [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради. – 2001. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.