



УДК 336.7:658.32

## УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ПІД ЧАС ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОДИН ІЗ ЗАХОДІВ ФОРМУВАННЯ БЕЗПЕКИ У СФЕРІ БАНКІВСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ<sup>1</sup>

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 установ, запропоновано методичний підхід до працевлаштування робітників шляхом коригування схеми оподаткування заробітної плати працівника, що дозволить контролюючим органам України скоротити відсоток планових і 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 учреждений, 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.

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

Klietsova N.V., Volchenko N.V. 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 є нагальним і актуальним. Однак через події на Сході України процес формування надійної банківської системи уповільнюється. Говорячи про заходи формування безпеки у сфері банківської діяльності, окрему увагу варто приділити процесу працевлаштування до банківських установ найманих працівників. Так, сучасні трудові відносини в Україні у сфері банківської діяльності мають відповідати певній схемі, за якою має бути прямий зв'язок між кваліфікованим найманим працівником, методикою підбору його на посаду та наслідками порушення трудового законодавства нашої країни. Звідси виникають питання: як професійно та водночас легально сформувати штат найманих працівників підприємств, на які критерії доцільно звернути увагу, як відрізнити підміну

понять кваліфікованого та поінформованого працівника в певній сфері, а також водночас мати законні трудові відносини? З огляду на вищезазначене, ми можемо говорити про те, що обрана тематика дослідження є нагальною й актуальною.

**Ступінь розробленості проблеми.** Дослідженню питання працевлаштування найманих працівників у 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 й адаптації до сучасного бізнесового середовища, що матиме лише законодавче підґрунтя.

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

<sup>1</sup> Роботу виконано в межах проекту для молодих учених 2017 р. «Удосконалення законодавства України щодо забезпечення безпеки сфери банківської діяльності в умовах євроінтеграції: економіко-правовий аспект» (№ держ. реєстрації: 0117 U 006531).

**Виклад основного матеріалу.** Враховуючи результати проведених нами досліджень на семінарі «Підводні камені» у бізнесі підприємств», а також обмірковуючи висловлену думку молодих керівників підприємств (вікова категорія до 38 років), ми дійшли висновку, що саме сьогодні нагальним є додатковий моніторинг питань щодо прихованих трудових відносин як української молоді, так і людей похилого віку.

Як ми зазначали в попередніх публікаціях [5, с. 42], говорячи про реальну зайнятість населення в країні, здебільшого науковці починають із дослідження проблем на макrorівні, зокрема, процесів, що гальмують стабільний розвиток держави загалом. І лише деякі вчені одразу шукають негаразди в політиці працевлаштування на мікрорівні. Ідеться 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 працевдатності персоналу організації, напрями 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 погоджуватися або критикувати, враховуючи сучасні напрями розвитку підприємств різних галузей економіки та форм власності. Тому актуальне питання інтенсифікації встановленого законодавством порядку працевлаштування осіб, що досягли працевдатного віку, переорієнтації працевдатного населення на ті організації, що забезпечують гідні умови праці, підтримуючи водночас національне виробництво в контексті європейської інтеграції України.

Після підбору належного працівника на вакантну посаду постає питання оформлення з ним легальних трудових відносин. Особливо варто зацентрувати увагу на приватних банківських установах. Саме тут потрібно враховувати низку нюансів, зокрема: законодавчо встановлені гарантії й обмеження під час прийняття на роботу, правила встановлення строку випробування, особливості прийняття на роботу іноземців і осіб без громадянства. А головне – необхідно чітко дотримуватися процедури укладення трудового договору з новоприйнятим працівником [2].

Незважаючи на Стратегію розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 р. [6], вже на початку 2017 р. в Україні зафіксовано відсоток роботодавців, які займаються шахрайством під час прийняття на роботу. Або використовують так звану тіншову робочу силу. Сьогодні неформальна зайнятість охоплює значну кількість робочих місць на підприємствах формального і неформального секторів економіки (співвідношення становить 2,25 до 1). З одного боку, поширення такого роду зайнятості серед кожної категорії громадян має певні об'єктивні причини, як-от: пошук заробітку під час здобуття освіти, бажання осіб похилого віку продовжити трудову діяльність як порятунк від зростання рівня бідності, можливість протягом визначеного часу отримувати до-

хід, вищий за соціальні виплати з безробіття тощо. Навіть більше, можна говорити про те, що участь у прихованих трудових відносинах, з одного боку, дозволяє певною мірою зберегти трудовий потенціал країни, сприяючи вирішенню проблеми доходів і навіть елементарному виживанню частини населення. Проте, з іншого боку – неодмінно відтягує масу ресурсів і зусиль на приховування як самої тіншової 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 і практика тіншової заробітної плати призводять до суттєвого недоотримання Пенсійним фондом доходів, спричиняє скорочення виробництва, провокує високий рівень бідності населення, що працює, та чималий відсоток оподаткування легального бізнесу, низький рівень дотримання чинних 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 права працювати із грошима. Лише як виробничий персонал. На його думку, права людини не було порушено. А ми водночас підкреслимо, що з 1 січня 2015 р. з Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) видалено 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'явилася й інша вимога. Так, у 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 платників єдиного внеску до початку роботи працівника. Закцентуємо увагу на тому, що таке повідомлення повинно подаватися кожного разу, коли на роботу приймають нового працівника.

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

Нами досліджено, якщо мають місце скриті трудові відносини, то зазначені на рис. 1 заходи не відбуваються. Однак виникає ситуація, коли найманий працівник вважає, що офіційно працює на підприємстві чи в установі, а фактично – його не працевлаштовано встановленим законодавством порядком під час прийняття 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 свідомого порушення українськими роботодавцями законодавчо встановленого порядку працевлаштування найманих робітників. Серед них: надто великі податки щодо нарахування на заробітну плату працівника й утримання з неї, що сприяє безупинному розвитку прихованих трудових відносин. Також окремо можна назвати й непередбачувані збитки в діяльності підприємства внаслідок професійної непридатності найманого працівника.

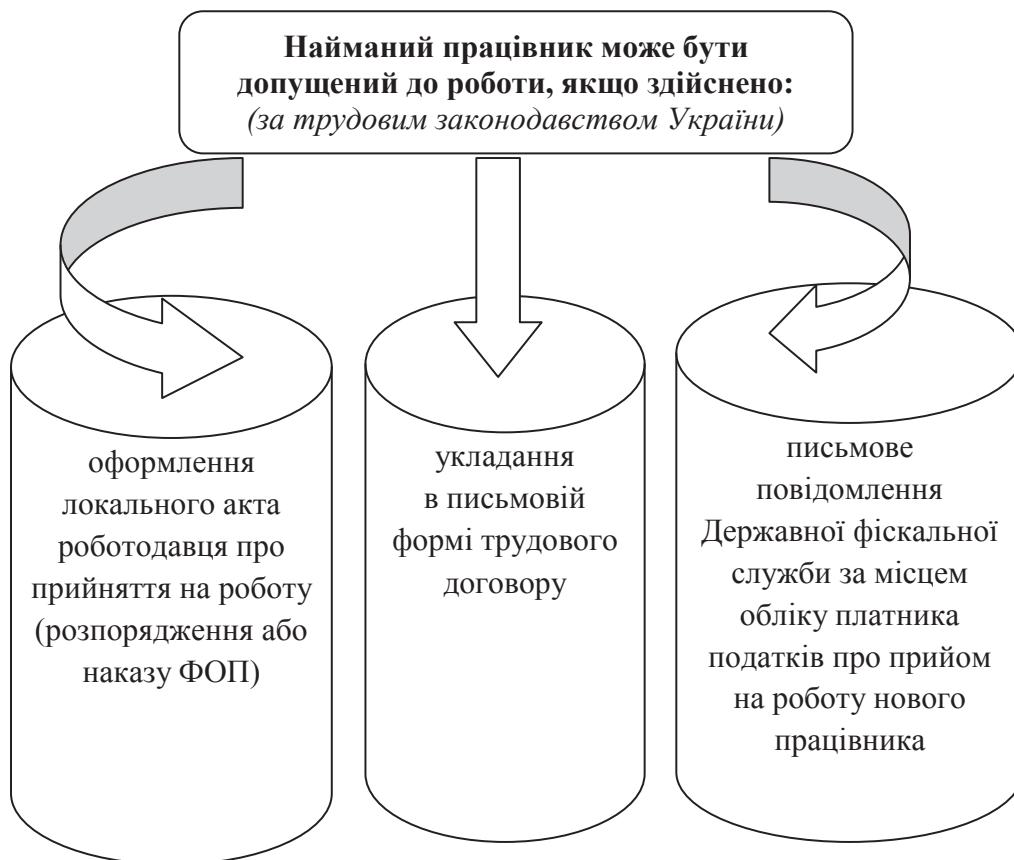
Оптимальним рішенням даної проблеми можна вважати корегування схеми оподаткування заробітної плати найманого працівника. Так, сьогодні вітчизняні робітники отримують нетто-заробітну плату, вони постійно висловлюють своє незадоволення щодо невідповідності фактичної й обіцяної під час працевлаштування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

Отже, з урахуванням вищезазначених розрахунків, необхідно внести зміни до р. V

та пр. 10 р. XX Податкового кодексу України від 2 грудня 2010 р. № 2755–VI [8] та Закону України від 8 липня 2010 р. № 2464–VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [9].

Ще одним критерієм, який гальмує процес значного зменшення відсотка прихованих трудових відносин, і не лише в банківській сфері, є відсутність, відповідно до законодавства України, кримінальної відповідальності роботодавців за використання найманих працівників із порушенням порядку, встановленого трудовим законодавством.

Дійсно, відповідно до Кримінального кодексу (далі – КК) 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) за 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) за безпідставну невплату заробітної плати більше, ніж за один календарний місяць, вчинену умисно керівником підприємства чи приватним підприємцем (п. 1 ст. 175 КК



**Рис. 1. Основні ознаки неприхованих трудових відносин**

Джерело: побудовано автором відповідно до трудового законодавства України

України) або ж якщо така невивплата стала наслідком нецільового використання коштів, призначених для цих цілей (п. 2 ст. 175 КК України) [10].

Однак, як ми бачимо, жодна із вищевказаних позицій не ставить за мету застосування кримінальної відповідальності за приховані трудові відносини. Максимум, що може загрожувати роботодавцю, це штраф від одного до тридцятикратного розміру мінімальної заробітної плати, що визначений законом України на момент виявлення порушення. Водночас штраф стягується за кожного працівника, щодо якого було скоєно порушення. А це говорить про те, що роботодавці й далі порушуватимуть норми трудового законодавства. Тому необхідне узгодження трудового законодавства України щодо питання прихованих трудових відносин із законодавством європейських країн. Є

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 нижчий за рівень зарплат в Європі, ми вважаємо, що прикладом може стати 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, спираючися на формальний критерій, британські суди вважають, що навіть якщо компанія чи то банк здійснюють контроль над трудовою діяльністю людини (дають їй завдання, приймають їх, встановлюють час праці й відпочинку, стежать за дисципліною тощо), це ще не означає, що ця людина є працівником компанії. За ознаку трудових



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

Джерело: побудовано автором на основі власних пропозицій



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.

Отже, сьогоденна практика трудового законодавства України щодо прийняття найманих працівників на роботу повинна набувати неабиякої актуальності, адже вона є невід'ємною часткою поточних як економічних, так і політичних реформ в державі. Особливо проблематичним дане питання постає в умовах євроінтеграційних прагнень України та процесів адаптації законодавства нашої країни до законів європейських країн. Так, візьмемо до уваги Європейську стратегію зайнятості [4], яку можна вважати видатним досягненням усіх європейських країн як у політичній, так і в економічній і соціальній сферах, і можна було б, на перший погляд, застосувати в Україні, зокрема й у приватних банківських установах. У межах даної стратегії можна було б вивести певні позитивні моменти для роботодавців. Зокрема, йдеться про політику створення нових місць на підприємствах країни певного профілю. Основними інструментами цієї політики є: гранти, повне або часткове відшкодування витрат на професійну підготовку чи перепідготовку персоналу підприємств, безкоштовна допомога в пошуку найманих працівників та інші пільги, що надаються структурними фондами Європейського Союзу й місцевими органами влади.

Зокрема, якщо брати до уваги законодавчу податкову практику Угорщини, то актуальним було б застосування аналогічного підходу в Україні. Так, відповідно до вимог Європейської стратегії зайнятості [4], встановлено, що відсутні вимоги щодо мінімального обсягу інвестицій, передбачених для створення нових робочих місць. Наприклад, якщо кількість найманих працівників у штаті Будапешта або Західна Угорщина збільшується на 300 працівників або 150 працівників у менш розвинутих регіонах і лише 20 працівників у 48 найменш розвинутих регіонах, то держава надає таким підприємствам податкову знижку в розмірі 80%. Крім того, 20% щойно прийнятих працівників мають бути нещодавніми випускниками вищих навчальних закладів. Водночас усі підприємства, які отримують податкові пільги від держави, повинні дотримуватися цих двох вимог протягом п'ятирічного періоду, починаючи із третього податкового року після того, як вперше було використано зниження податку на розвиток.

**Висновки.** Отже, у процесі нашого дослідження ми дійшли таких висновків. По-перше, для зниження кількості випадків порушення трудового законодавства України під час працевлаштування в банківській сфері

треба налагодити відкритий діалог із найманими працівниками та підприємствами чи підприємцями, що сприятиме прозорості політики зайнятості України, а отже, зменшенню частки тіньових відносин. По-друге, потрібні зміни в оподаткуванні заробітної плати найманих працівників. Зокрема запропоновано, щоб утримання із заробітної плати робітники сплачували власноруч. Це надасть їм можливість отримувати заробітну плату брутто. По-третє, запропонований методичний підхід до працевлаштування найманого працівника в Україні шляхом корегування схеми оподаткування заробітної плати найманого працівника надасть можливість роботодавцю не відчувати провини перед найманим працівником. Йдеться про розмір заробітної плати, який є значно меншим, ніж той, що першочергово обговорювався на первісній співбесіді з найманим працівником і зафіксований у трудовому договорі чи контракті. По-четверте, запропонований підхід надасть можливість контролюючим органам України знизити відсоток планових і позапланових перевірок підприємств і приватних банківських установ, що функціонують, щодо питань прихованих трудових відносин.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Broeck A., Lance Ferris D., Chu-Hsiang Chang, Christopher C. Rosen. A Review of Self-Determination Theory's Basic Psychological Needs at Work. *Journal of Management*. July, 2016. Vol. 42. № 5. P. 1195–1229.
2. Вороня Н., Чернишова Н., Ушакова Л., Боярчук І. Прийняття на роботу. Податки та бухгалтерський облік. 2017. № 16. С. 1–7. URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2017/february/issue-16/article-25329.html>.
3. Illiashenko S., Rot-Sierov Y. Knowledge as a factor of competitive advantages: prospects for Ukraine. *Economic Annals* – XXI. April, 2016. Vol. 156. Issue 1–2. P. 49–53.
4. Petrova I. Social Consequences of European Integration of Ukraine. *The labour market*. May, 2014. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/10770.pdf>.
5. Klietsova N., Volchenko N. Employment Policy in the Context of European Integration of Ukraine. *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 р.: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 504-р URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KR170504.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KR170504.html).
7. Кодекс законів про працю України, затверджений Законом № 322–VIII (322а-08) від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. № 50 (з подальшими змінами, внесеними згідно з указами Президії ВР Української РСР, Законами Української РСР і Законами України). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
8. Податковий кодекс України, затверджений Законом № 2755–VI від 2 грудня 2010 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2011 (зі змінами та доповненнями). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>.
9. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 р. № 2464–VI (зі змінами і доповненнями). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>.
10. Кримінальний кодекс України, затверджений Законом № 2341–III від 5 квітня 2001 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>.