

Лукашова Л. В.

кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту  
Київського національного торговельно-економічного університету

Lukashova L. V.

PhD, Associate Professor of Management  
Kyiv National University of Trade and Economics

## СПОСОБИ СПРЯННЯ ЛЕГАЛІЗАЦІЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

### WAYS FOR INSULATION OF LEGALIZATION OF POPULATION EMPLOYMENT IN UKRAINE

**Анотація.** У статті розглянуто, а також досліджено проблему легалізації зайнятості населення в Україні. Виділено набір інструментів роботодавців для скорочення витрат на оплату праці. За результатами проведених досліджень обґрунтовано основні способи сприяння легалізації зайнятості населення в Україні, такі як оптимізація розміру мінімальної заробітної плати, зниження рівня її оподаткування, посилення відповідальності за порушення норм трудового законодавства, збільшення фінансування активних заходів сприяння зайнятості населення і розвитку малого та середнього бізнесу.

**Ключові слова:** легалізація зайнятості, мінімальна заробітна плата, єдиний соціальний внесок, неформальна зайнятість, тарифна сітка, тарифні розряди, трудовий договір.

**Вступ та постановка проблеми.** Проблема легалізації зайнятості населення в Україні є надзвичайно актуальною на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки. Внаслідок неформальної зайнятості бюджет втрачає кошти у вигляді несплачених податків як роботодавцями, так і працівниками, а самі громадяни, що погоджуються на неофіційне працевлаштування, позбуваються соціальних гарантій. Оформлення трудових відносин у законодавчо встановленому порядку, офіційне отримання заробітної плати – це державний захист від незаконного звільнення працівника, безпечні умови праці, гарантоване право на відпочинок, своєчасно виплачена легальна заробітна плата, страховий стаж та можливість при досягненні робітником пенсійного віку мати гідне пенсійне забезпечення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблемою зайнятості населення займалися такі провідні вітчизняні вчені, як, зокрема, Л.С. Мельничук, О.В. Попадюк, І.О. Караченцева, Н.М. Глевацька, В.А. Михайлович, М.Я. Хом'як, І.Я. Веселяк, І.І. Погоріла, С.В. Коваль, Ю.В. Машика. Проте питання легалізації зайнятості населення в Україні та запобігання неформальній зайнятості залишається недостатньо висвітленим в науковій літературі, що й стало предметом дослідження.

**Метою** статті є вивчення проблеми зайнятості населення в Україні та обґрунтування пріоритетних способів сприяння легалізації зайнятості та оплати праці, запобігання неформальній зайнятості, стабілізації вітчизняного ринку праці.

**Результати дослідження.** Стаття 43 Конституції України гарантує кожному громадянину право заробляти собі на життя працюю та отримувати за це винагороду у вигляді заробітної плати, яка не нижче визначеної законом. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для всіх суб'єктів господарювання.

З 1 січня 2017 року в Україні дещо змінилося значення терміна «мінімальна заробітна плата» [1]. Відтепер ця державна гарантія для працівників стосується не лише розміру окладу, але й заробітної плати за місяць загалом. Роботодавець зобов'язаний щомісяця виплачувати працівнику за повний відпрацьований місяць заробітну плату у мінімальному розмірі, яка може складатися з окладу, премій, надбавок та інших постійних доплат<sup>1</sup>. Ця норма є обов'язковою як для юридичних осіб, так і для фізичних осіб-роботодавців. Правило нарахування заробітної плати не нижче мінімальної не працює, коли, відповідно до трудового договору, робота проводиться на умовах неповного робочого часу, а також за невиконання працівником в повному обсязі місячної норми праці. У цих випадках заробітна плата має виплачуватися пропорційно виконаній нормі праці. Слід також звернути увагу на зміни щодо самої системи оплати праці [1], а саме: посадові оклади потрібно визначати на рівні не нижче за прожитковий мінімум для працездатних осіб, встановлений на 1 січня календарного року. Якщо нарахована заробітна плата працівника, який виконав місячну норму праці, складається лише з такого окладу, розмір якого є нижчим за законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати, роботодавець повинен проводити доплату до рівня мінімальної заробітної плати<sup>2</sup>.

Відповідно до змін у сфері оплати праці законодавчо визначено перелік доплат для забезпечення розміру мінімальної заробітної плати, а саме:

- доплати за виконання обов'язків тимчасово відсутнього працівника, за суміщення, розширення зони обслуговування, збільшення навантаження, заміщення;
- надбавки за інтенсивність, напруженість праці;
- місячні, квартальні, піврічні, річні премії, спеціальні премії;
- винагороди за підсумками роботи за рік та за вислугу років;
- матеріальна допомога (зокрема, на вирішення соціально-побутових питань), допомога на оздоровлення.

Окремо виділено перелік виплат, які не враховуються під час забезпечення мінімального рівня заробітної плати (табл. 1).

<sup>1</sup> Винятком є доплата за роботу в несприятливих умовах праці та підвищеного ризику для здоров'я, за роботу в нічний та надурочний час, виїзний характер робіт, премії до святкових і ювілейних дат.

<sup>2</sup> Мінімальна заробітна плата у 2017 році становить 3 200 грн. на місяць (або 19,34 грн. за годину у погодинному вимірі).

Перелік виплат, що не враховуються під час забезпечення мінімального рівня заробітної плати в Україні

№ з/п	Виплати, які не враховуються під час забезпечення мінімального рівня заробітної плати	Нормативна база	Розмір і особливості нарахування
1.	Доплата за шкідливі та важкі (особливо шкідливі та важкі) умови праці	Стаття 100 КЗпПУ [2]	У розмірі 4%, 8%, 12% (16%, 20%, 24%) відповідно на основі атестації робочих місць і оцінки умов праці
2.	Доплата за роботу в зоні відчуження	Постанова КМУ від 10 вересня 2008 року № 831 [3]	150% мінімальної заробітної плати*
3.	Підвищення за роботу в гірських районах	Постанова КМУ від 11 серпня 1995 року № 648 [4]	На 25% підвищують тарифні ставки (посадові оклади), визначені як мінімальні гарантії в оплаті праці
4.	Підвищення за шкідливі та важкі умови праці медичним працівникам	Підпункт 2.4.5. додатка 3 до Умов оплати праці, затверджених Наказом Мінпраці МОЗ від 5 жовтня 2005 року № 308 / 519 [5]	Посадові оклади (тарифні ставки) підвищують на 10%, 15%, 20%, 25%, 30%, 60% залежно від типу закладу охорони здоров'я та виду структурного підрозділу
5.	Надбавка за особливі умови роботи медичним працівникам	Пункт 1 Постанови КМУ від 29 вересня 2010 року № 875 [6]	15% посадового окладу фахівцям з базовою та неповною вищою медичною освітою і молодшим медичним сестрам, які доглядають за хворими
6.	За використання в роботі дезінфікувальних засобів, а також працівникам, зайнятим прибиранням туалетів	Підпункт «г» пп. 3 п. 3 Постанови КМУ від 30 серпня 2002 року № 1298 [7]	10% посадового (місячного) окладу
7.	Доплати за роботу в нічний час	Стаття 108 КЗпПУ [2]	Не нижче 20 тарифної ставки окладу за кожну годину роботи з 22.00 до 6.00
8.	Доплати за роботу в надурочний час	Стаття 106 КЗпПУ [2]	100% тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації за всі надурочні години
9.	Надбавка за роз'їзний характер роботи	Постанова КМУ від 31 березня 1999 року № 490 [8]	Не більше 80% граничних норм добових витрат, встановлених КМУ
10.	Премії до професійних дат, свят, ювілеїв	–	У розмірах, передбачених колективним договором, наказом
11.	Виплати, обчислені з розрахунку середньої заробітної плати (лікарняні, декретні, відпускні, компенсація за невикористану відпустку, інші випадки збереження заробітку)	–	Не враховуються як виплати за невідпрацьований час (лист МОЗ від 29 вересня 2000 року № 10.03.67/ 691 [9])

\* З 1 січня 2017 року – 2 400 грн. (1 600 грн. \* 150%)

Суттєве підвищення розміру мінімальної заробітної плати та зростання прожиткового мінімуму в Україні з 2017 року мають низку позитивних наслідків і перш за все приводять до збільшення середньої заробітної плати в економіці країни, по-перше, за рахунок використання великими підприємствами та бюджетними установами тарифної сітки, що в результаті спричиняє збільшення заробітної плати всіх працівників, оскільки перший тарифний розряд тарифної сітки потрібно визначати на рівні, не нижчому за мінімальний<sup>3</sup>; по-друге, за рахунок роботодавців, які частково сплачують заробітну плату офіційно та визначають розмір офіційної частини, виходячи з розміру мінімальної заробітної плати; по-третє, за рахунок детінізації зайнятості.

Слід зазначити, що розмір мінімальної заробітної плати певним чином впливає на процес створення нових робочих місць, причому залежність між її розміром і кількістю створених робочих місць в періоді можна охарактеризувати як зворотну внаслідок прагнення роботодавців зменшити податкове навантаження на бізнес. Вищі темпи зростання реальної мінімальної заробітної плати порівняно з темпами зростання реальної продуктивності праці на підприємствах можуть призвести до звільнення працівників або переведення їх на неформальну зайнятість, а також до збільшення частки працівників, які перебувають в неоплачуваних відпустках.

Мінімальна заробітна плата покликана знизити бідність серед працівників. Вона може посилити позицію низькокваліфікованих працівників на ринку праці, оскільки роботодавці змушені сплачувати заробітну плату, яка не є нижче мінімальної. Водночас стрімке підвищення мінімальної заробітної плати може привести до скорочення перш за все некваліфікованих та низькокваліфікованих працівників. Оцінювати вплив підвищення мінімальної заробітної плати на рівень безробіття у вітчизняній економіці непросто через брак даних та значний тіньовий сектор, поведінка якого не є прогнозованою. Попередній досвід поведінки роботодавців свідчить про великий набір інструментів для скорочення витрат на оплату праці. Перший і найбільш дієвий – переведення працівни-

ків на неформальну зайнятість, а також до збільшення частки працівників, які перебувають в неоплачуваних відпустках.

<sup>3</sup> Станом на 2017 рік встановлено тарифний розряд єдиної тарифної сітки в розмірі 1 600 грн., а також скасовано прив'язку розрахунку посадових окладів до мінімальної заробітної плати.

ків на часткову зайнятість. При цьому спостерігається як реальне переведення працівників на скорочений робочий день, так і умовне. Умовне переведення є вигідним як для роботодавців, так і для працівників. Перші економлять на підвищенні фонду оплати праці, а другі мають можливість отримувати заробітну плату в попередньому розмірі. Але тривалий і масовий перехід до часткової зайнятості на підприємствах неможливий внаслідок зацікавленості діяльністю подібних суб'єктів господарювання контролюючих органів (Державної фіскальної служби, Державної інспекції з питань праці тощо) у разі втрат доходів населення і надходжень до бюджету. Збільшення частки працівників, які перебувають в неоплачуваних відпустках, також є тимчасовим заходом, який дає змогу роботодавцям знайти кошти на збільшення оплати праці, проте призводить до втрат доходів працівників і бюджету. Слід зазначити, що деяка частина роботодавців, ігноруючи конституційні норми, змушують робітників працювати без офіційного оформлення трудових відносин та видають працівникам заробітну плату готівкою «в конвертах». В цьому випадку йдеться про неформальну зайнятість працівників, а саме про «тіньові» заробітки, з яких не утримуються податки та не здійснюються відрахування до державних фондів, зокрема до Пенсійного фонду України. Працівник, що погоджується на таке працевлаштування, виявляється абсолютно беззахисним перед роботодавцем. Усна домовленість жодним чином не фіксується юридично. Працівник не має доказів на підтвердження дійсного розміру своєї заробітної плати та трудового стажу і таким чином штучно позбавляється соціального пакету. В разі переведення зайнятості в неформальну очікуваними наслідками є втрати бюджету, збільшення безробіття та необхідність збільшення видатків Державної служби зайнятості.

На момент підвищення мінімальної заробітної плати в Україні<sup>4</sup> близько 3 млн. працівників мали заробітну плату, меншу за мінімально визначений державою рівень. Крім того, ймовірно, що більшість з них отримає підвищення заробітної плати до мінімального рівня. Водночас існує ризик росту безробіття працівників, зайнятих у суб'єктах малого підприємництва, які не зможуть підвищити заробітну плату. Тому можна очікувати скорочення шляхом оптимізації процесів і припинення діяльності низки суб'єктів малого підприємництва, що знайде відбиток в звітності 2017 року. Прогнозований вплив на збільшення мінімальної заробітної плати по регіонах України також є нерівномірним. Більше половини працівників Одеської, Херсонської, Чернігівської та Тернопільської областей в другому півріччі 2016 року отримували заробітну плату, меншу за 3 200 грн. на місяць. У цих регіонах ризик росту безробіття є особливо високим.

Доцільно згадати досвід Угорщини, уряд якої майже подвоїв мінімальну заробітну плату у 2001–2002 роках. Миттєвим результатом такого кроку стало зниження зайнятості в малому бізнесі. Також збільшилася регіональна нерівність в обсягах доходів. При цьому негативний вплив на зайнятість на макrorівні був несуттєвим. Стрімке підвищення мінімальної заробітної плати привело до зростання середньої заробітної плати, що спричинило збільшення видатків роботодавців на оплату праці. Статистичні дані свідчать про те, що суб'єкти господарювання перенесли тягар від збільшення видатків на споживачів, підвищивши ціни на продукцію та послуги.

<sup>4</sup> Станом на 1 січня 2017 року.

<sup>5</sup> Прожитковий мінімум для працездатних осіб станом на 1 січня 2017 року становив 1 600 грн. на місяць, з 1 травня 2017 року – 1 684 грн., з 1 грудня 2017 року – 1 762 грн.

Варто зауважити, що індикатором і вирішальним фактором легалізації виплат заробітної плати та зайнятості населення є не лише розмір заробітної плати, але й розмір оподаткування останньої, а саме нарахування на заробітну плату – податок, який сплачує роботодавець до Пенсійного фонду України (ПФУ). Цим податком обкладаються практично всі виплати найманим працівникам. В Україні цей податок має назву «Єдиний соціальний внесок» (ЄСВ) та включає в себе повний соціальний пакет, законодавчо передбачений державою. Цей пакет складається з пенсійного страхування (виплата пенсії), страхування на випадок тимчасової втрати працездатності (оплата лікарняних, догляд за дитиною тощо), страхування, пов'язаного з виникненням нещасних випадків на виробництві (компенсація повної або часткової втрати працездатності). ЄСВ замінив собою чотири види нарахувань, що існували раніше, а саме внески до ПФУ, внески до фондів соціального страхування на випадок безробіття, на випадок тимчасової втрати працездатності, на випадок професійних захворювань та нещасних випадків на виробництві.

Розмір нарахувань на заробітну плату безпосередньо впливає на рівень офіційної зайнятості населення, причому залежність між рівнем оподаткування фонду заробітної плати та чисельністю офіційно працевлаштованого населення, як і у разі з розміром мінімальної заробітної плати, можна охарактеризувати як зворотну. Чим вищий рівень податкових внесків, тим менший рівень працевлаштування. Розмір єдиного соціального внеску не є стабільним та визначається відсотком від фонду заробітної плати та розміром заробітної плати. Законодавчо визначається мінімальний та максимальний розмір ЄСВ. Згідно з результатами проведених досліджень більшість суб'єктів господарювання сплачує мінімальний розмір ЄСВ, особливо це стосується суб'єктів малого підприємництва, зокрема суб'єктів мікропідприємництва. Проведений аналіз мінімального розміру ЄСВ показав зростання розміру відрахувань майже вдвічі в абсолютному значенні з 2011 року (табл. 2).

Певні негативні наслідки мало нововведення щодо сплати неприбутковими суб'єктами господарювання соціального внеску в розмірі, не меншому 704 грн. на місяць. Насамперед це стосується суб'єктів малого підприємництва фізичних осіб-підприємців (ФОП) 2-ї та 3-ї груп. ФОП 1-ї групи мають можливість сплачувати половину мінімального страхового внеску в розмірі 352 грн. на місяць. Таке нововведення призвело до масового закриття ФОП наприкінці 2016 року особами, які не постійно їх використовували, що автоматично негативно вплинуло на кількість робочих місць.

Слід зазначити, що розмір максимальної величини бази нарахування єдиного соціального внеску дорівнює 25 розмірам прожиткового мінімуму для працездатних осіб, що станом на 1 січня 2017 року дорівнювало 40 000 грн. (ЄСВ 8 800 грн.). З 1 травня 2017 року сума збільшилася до 42 100 грн. за рахунок підвищення прожиткового мінімуму для працездатних осіб<sup>5</sup>, а з 1 грудня 2017 року сума становитиме 44 050 грн.

Значне зниження рівня оподаткування заробітної плати у 2016 році (на 36,6% порівняно з показником 2015 року) мало на меті приведення до позитивної динаміки рівня зайнятості населення в Україні, проте, всупереч очікуванням, офіційна зайнятість залишилася на рівні попереднього періоду, що пояснюється недовірою суб'єктів господарювання до проведеної реформи, девальвацією національної грошової одиниці та зростанням мінімальної заробітної плати, що обумовило подальше зростання податкових платежів вже в другому кварталі 2016 року.

Єдиний соціальний внесок в Україні в період з 2011 по 2017 рр.\*

Період	Мінімальний розмір ЄСВ, грн./міс.	Абсолютне відхилення, грн.	Відносне відхилення, %
1 січня 2011 року – 31 березня 2011 року	326,53	–	–
1 квітня 2011 року – 30 вересня 2011 року	333,12	+6,59	+2%
1 жовтня 2011 року – 30 листопада 2011 року	341,80	+8,68	+2,6%
1 грудня 2011 року – 31 грудня 2011 року	348,39	+6,59	+1,9%
1 січня 2012 року – 31 березня 2012 року	372,33	+23,94	+6,9%
1 квітня 2012 року – 30 червня 2012 року	379,62	+7,29	+2%
1 липня 2012 року – 30 вересня 2012 року	382,39	+2,77	+0,7%
1 жовтня 2012 року – 30 листопада 2012 року	387,95	+5,56	+1,5%
1 грудня 2012 року – 31 грудня 2012 року	393,50	+5,55	+1,4%
1 січня 2013 року – 30 листопада 2013 року	398,01	+4,51	+1,1%
1 грудня 2013 року – 31 грудня 2013 року	422,65	+24,64	+6,2%
1 січня 2014 року – 31 грудня 2014 року	422,65	0	0%
1 січня 2015 року – 31 серпня 2015 року	422,65	0	0%
1 вересня 2015 року – 31 грудня 2015 року	478,17	+55,52	+13,1%
1 січня 2016 року – 30 квітня 2016 року	303,16	-175,01	-36,6%
1 травня 2016 року – 30 листопада 2016 року	319,00	+15,84	+5,2%
1 грудня 2016 року – 31 грудня 2016 року	352,00	+33,00	+10,3
3 1 січня 2017 року	704,00	+352,00	+100%

\* Для фізичних осіб-підприємців мінімальний ЄСВ до 2016 року становив 34,7% від розміру мінімальної заробітної плати. З 1 січня 2016 року ставку ЄСВ знижено до 22% для всіх категорій платників. Винятком є ставка ЄСВ для працівників-інвалідів – 8,41%. Пільгами також користуються підприємства УТОГ та УТОС, де працюють понад 50% інвалідів. Для них ставка ЄСВ становить 5,3%. У 2017 році залишилася без змін норма щодо звільнення від сплати ЄСВ за себе ФОП-платників єдиного податку, які є пенсіонерами за віком або інвалідами.

Одним з дієвих способів сприяння легалізації зайнятості в Україні є посилення відповідальності за порушення трудового законодавства. Законом України від 28 грудня 2014 року № 77-VIII внесено зміни до Кодексу законів про працю України, Кодексу законів України про адміністративні правопорушення, Кримінального кодексу України, Законів України «Про оплату праці», «Про охорону праці» тощо [10].

Так, ст. 265 Кодексу законів про працю України передбачено відповідальність фізичних осіб-підприємців та юридичних осіб, які використовують найману працю, у вигляді штрафів. Зазначені штрафи стягуються Державною інспекцією з питань праці без рішення суду в розмірі від 1 до 30 мінімальних заробітних плат: 1) у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору, оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи за повний робочий час, встановлений на підприємстві, та виплати заробітної плати без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків – у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення; 2) порушення встановлених строків виплати заробітної плати праців-

никам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі – у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення; 3) 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<sup>6</sup>; 4) порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим – четвертим ч. 2 ст. 265 – у розмірі мінімальної заробітної плати. Законом [10] передбачено штраф у розмірі 100 мінімальних заробітних плат<sup>7</sup> у разі недопущення державного інспектора з праці до перевірки, яка стосується виявлення працівників з неоформленими трудовими договорами, виплати заробітної плати без нарахування і сплати єдиного внеску.

**Висновки.** Враховуючи вищевикладене, слід зазначити, що найбільш дієвими способами сприяння легалізації зайнятості населення в Україні є оптимізація розміру мінімальної заробітної плати, зниження рівня її оподаткування, посилення відповідальності за порушення норм трудового законодавства, збільшення фінансування активних заходів сприяння зайнятості населення і розвитку малого та середнього бізнесу.

#### Список використаних джерел:

1. Про оплату праці : Закон України в редакції від 1 січня 2017 року № 108/95-ВР зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95>.
2. Кодекс законів про працю України : чинний документ в редакції від 30 квітня 2017 року № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про доплати особам, які працюють у зоні відчуження : Постанова КМУ від 10 вересня 2008 року № 831-2008-п [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://kodeksy.com.ua/norm\\_akt/source](http://kodeksy.com.ua/norm_akt/source).

<sup>6</sup> При розмірі мінімальної заробітної плати у 3 200 грн. може бути застосовано штраф у 32 000 грн.

<sup>7</sup> З 1 січня 2017 року – 320 тис. грн.

4. Про умови оплати праці осіб, які працюють в гірських районах : Постанова КМУ в редакції від 8 квітня 2016 року № 648 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/KP950648.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP950648.html).
5. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення : Наказ Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України в редакції від 17 лютого 2017 року № 308/519 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://hrliga.com/docs/Nakaz\\_308-519.htm](http://hrliga.com/docs/Nakaz_308-519.htm).
6. Про встановлення надбавки окремим працівникам установ соціального захисту населення : Постанова КМУ в редакції від 29 вересня 2010 року № 875 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/875-2010-%D0%BF>.
7. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери : Постанова КМУ в редакції від 16 травня 2017 року № 1298 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-%D0%BF>.
8. Про надбавки (польове забезпечення) до тарифних ставок і посадових окладів працівників, направлених для виконання монтажних, налагоджувальних, ремонтних і будівельних робіт, та працівників, робота яких виконується вахтовим методом, постійно проводиться в дорозі або має роз'їзний (пересувний) характер : Постанова КМУ від 31 березня 1999 року № 490 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/490-99-%D0%BF>.
9. Відносно визначення розміру доплати до рівня мінімальної заробітної плати : Лист Міністерства охорони здоров'я України від 29 вересня 2000 року № 10.03.67/691 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/MOZ885.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/MOZ885.html).
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці : Закон України в редакції від 5 жовтня 2016 року № 77-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://docs.dtkr.ua/doc/1214.15.0>.

**Аннотация.** В статье рассмотрена, а также исследована проблема легализации занятости населения в Украине. Выделен набор инструментов работодателей для сокращения издержек на оплату труда. По результатам проведенных исследований обоснованы основные способы содействия легализации занятости населения в Украине, такие как оптимизация размера минимальной заработной платы, снижение уровня ее налогообложения, усиление ответственности за нарушение норм трудового законодательства, увеличение финансирования активных мероприятий содействия занятости населения и развития малого и среднего бизнеса.

**Ключевые слова:** легализация занятости, минимальная заработная плата, единый социальный взнос, неформальная занятость, тарифная сетка, тарифные разряды, трудовой договор.

**Summary.** The article is considered and researched the problem of legalization of employment in Ukraine. The work identified a set of employer tools to reduce labor costs. According to the results of the conducted research, the main ways of promoting legalization of employment in Ukraine are as follows: optimization of the minimum wage, lowering its taxation, increasing liability for violations of labor legislation, increasing funding for active measures to promote employment and development of small and medium businesses.

**Key words:** legalization of employment, minimum wage, single social contribution, informal employment, tariff net, tariff discharges, employment contract.