

НЕЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ: ЩО ЩЕ ТРЕБА ЗРОБИТИ ДЛЯ ЇЇ ПОДОЛАННЯ?

© 2017 ЩЕТИНІНА Л. В., РУДАКОВА С. Г., КРАСНОНОС К. В.

УДК 331.526

Щетиніна Л. В., Рудакова С. Г., Краснонос К. В. Нелегальна зайнятість населення в Україні: що ще треба зробити для її подолання?

У статті наведено наслідки поширення нелегальної зайнятості в Україні, які класифіковано за рівнями управління – міжнародний, макрорівень, мезорівень, мікрорівень та особистісний рівень, а також суспільними інститутами – державна служба зайнятості, система загальнообов'язкового соціального страхування, система пенсійного забезпечення, судова система, профспілкові організації тощо. Проаналізовано законодавчі документи на предмет сприяння виведенню з тіньової зайнятості населення та легалізації заробітної плати. Визначено, що роботодавці, які сприяють нелегальній зайнятості, можуть бути притягнені до адміністративної, кримінальної відповідальності та штрафних санкцій. Але попри наявні демотиватори нелегальної зайнятості в національному законодавстві, її обсяг залишається значним. Тому вважаємо необхідними такі заходи: інформування громадян щодо законодавчо закріпленої відповідальності за нелегальну зайнятість, активізація органів державного нагляду та контролю за порушеннями трудового законодавства та робочих груп з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення.

Ключові слова: нелегальна зайнятість, неформальна зайнятість, тіньова зайнятість, штрафні санкції, легалізація заробітної плати.

Бібл.: 8.

Щетиніна Людмила Валеріївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03680, Україна)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Світлана Григорівна – кандидат технічних наук, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці, Київський національний економічний університет ім. В. Гетьмана (пр. Перемоги, 54/1, Київ, 03680, Україна)

E-mail: prime.info@i.ua

Краснонос Катерина Валентинівна – спеціаліст з кадрів відділу адміністрування персоналу департаменту організаційного розвитку та адміністрування персоналу дирекції управління персоналом та організаційного розвитку, ПАТ «Укртелеком» (бульвар Т. Шевченка, 18, Київ, 01601, Україна)

E-mail: krasnonos.katerina@ukr.net

УДК 331.526

Щетинина Л. В., Рудакова С. Г., Краснонос Е. В. Нелегальная занятость населения в Украине: что еще нужно сделать для ее преодоления?

В статье рассмотрены последствия распространения нелегальной занятости в Украине, которые классифицированы по уровням управления – международный, макроуровень, мезоуровень, микроуровень и личностный уровень, а также по общественным институтам – государственная служба занятости, система общеобязательного социального страхования, система пенсионного обеспечения, судебная система, профсоюзные организации и т. д. Проанализированы законодательные документы на предмет их содействия выведению из теневой занятости населения и легализации заработной платы. Определено, что работодатели, способствующие нелегальной занятости, могут быть привлечены к административной, уголовной ответственности и штрафным санкциям. Но, несмотря на имеющиеся демотиваторы нелегальной занятости в национальном законодательстве, её объём остаётся значительным. Поэтому считаем необходимыми следующие мероприятия: информирование граждан о законодательно закреплённой ответственности за нелегальную занятость, активизация органов государственного надзора и контроля за нарушениями трудового законодательства и рабочих групп по вопросам легализации выплаты заработной платы и занятости населения.

Ключевые слова: нелегальная занятость, неформальная занятость, теневая занятость, штрафные санкции, легализация заработной платы.

Библ.: 8.

Щетинина Людмила Валериевна – кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03680, Украина)

E-mail: sludval@ukr.net

Рудакова Светлана Григорьевна – кандидат технических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда, Киевский национальный экономический университет им. В. Гетьмана (пр. Победы, 54/1, Киев, 03680, Украина)

E-mail: prime.info@i.ua

Краснонос Екатерина Валентиновна – специалист по кадрам отдела администрирования персонала департамента организационного развития и администрирования персонала дирекции управления персоналом и организационного развития, ПАО «Укртелеком» (бульвар Т. Шевченко, 18, Киев, 01601, Украина)

E-mail: krasnonos.katerina@ukr.net

UDC 331.526

Shchetinina L. V., Rudakova S. G., Krasnonos K. V. The Illegal Employment in Ukraine: What More Is to Be Done to Overcome It?

The article considers consequences of proliferation of the illegal employment in Ukraine, which are classified by the levels of administration – international, macro, meso, micro, and personal level, further by the public institutions – the State employment service, system of compulsory social insurance, pension system, judiciary, trade unions etc. The article analyzes the legislative documents as to their contribution to unshadowing the employment and legalization of wages. It has been determined that employers that provide illegal employment can be subject to administrative responsibility, criminal liability, and penalties. But, despite the available demotivators towards the illegal employment in the national legislation, its volume remains significant. Therefore we suggest the following activities to be necessary: informing citizens about the legal liability for illegal employment, activation of bodies of the State supervision and monitoring of violations of labor laws as well as working groups on legalization of the payment of wages and employment.

Keywords: illegal employment, informal employment, shadow employment, penalties, legalization of wages.

Bibl.: 8.

Shchetinina Ludmila V. – PhD (Economics), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03680, Ukraine)

E-mail: sludval@ukr.net

Rudakova Svetlana G. – PhD (Engineering), Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labour Economics, Kyiv National Economic University named after V. Hetman (54/1 Peremohy Ave., Kyiv, 03680, Ukraine)

E-mail: prime.info@i.ua

Krasnonos Kateryna V. – HR specialist, Department of personnel administration of the Department of Organizational Development and Personnel Administration of the Directorate of Personnel Management and Organizational Development, PJSC «Ukrtelecom» (18 T. Shevchenko Blvd., Kyiv, 01601, Ukraine)

E-mail: krasnonos.katerina@ukr.net

Кожна людина потребує стабільності та впевненості у завтрашньому дні. Перебуваючи в умовах нелегальної зайнятості, такого стану неможливо досягти. Суспільство також програє у випадку зростання та значних масштабів нелегальної зайнятості. Наприклад, недостатніми є обсяги фінансування соціальної сфери в країні. Як наслідок, погіршуються освіта, охорона здоров'я, державне управління тощо.

Проблематика нелегальної зайнятості вивчається багатьма вченими, серед яких: А. Гальчинський, В. Духов, Г. Задорожний, В. Колот, Е. Лібанова, І. Малий, В. Мандибура, Б. Пасхавер, В. Попович тощо. Водночас недослідженими залишаються практичні аспекти подолання нелегальної зайнятості, а саме: аналіз заходів притягнення до відповідальності за порушення трудового законодавства, розробка практичних рекомендацій щодо зменшення масштабів нелегальної зайнятості.

Масштаби нелегальної зайнятості, попри зміни в законодавстві та інші заходи державного впливу, збільшуються. Тому метою статті є пошук та обґрунтування необхідності адекватних заходів подолання нелегальної зайнятості.

Чому необхідно негайно вирішувати проблему поширення нелегальної зайнятості в Україні? Відповідь на це запитання можна знайти *на всіх рівнях управління*.

По-перше, значні її масштаби відкидають Україну далеко за рейтингами соціально-економічного розвитку. А це означає зростання показників трудової еміграції, зниження інвестиційної привабливості країни, уповільнення виходу на міжнародні ринки тощо. У рейтингу Global Age Watch Index за рівнем життя пенсіонерів 2015 р. Україна посідала 73 місце, демонструючи найгірший показник серед країн Східної Європи [1].

По-друге, країна втрачає можливості успішного регулювання економіки, оскільки знижуються точність макроекономічних прогнозів, а також ефективність (адекватність) державних заходів. Наприклад, внаслідок недоотримання внесків від «тіньової» зайнятості до Пенсійного фонду його дефіцит у 2016 р. становив 142 млрд грн [4].

По-третьє, через наявність територіального та галузевого «обличчя» нелегальної зайнятості в країні збільшуються диспропорції в розвитку окремих регіонів та сфер економічної діяльності. Також внаслідок нелегальної зайнятості місцеві бюджети недоотримують кошти для розвитку громади, районів, міст тощо

По-четверте, втрачаються можливості гармонійного розвитку підприємств. Персонал підприємств, які вдаються до виплати тіньової («сірої») заробітної плати, як правило, працює за схемою «мінімум зусиль – максимум вигоди». У такого роботодавця низькі показники лояльності персоналу, мотиваційний потенціал працівників не реалізується повною мірою, високі показники плинності персоналу тощо.

І останнє, людина, яка опинилася в ситуації нелегальної зайнятості, може отримувати порівняно з легальною зайнятістю або кращі, або гірші блага. У першому випадку людина звикає до високого рівня життя, а отже, за незмінної ситуації в країні малоімовірно перейде до легальної зайнятості. На нашу думку, ця ймовір-

ність знижуватиметься прямо пропорційно тривалості досвіду в нелегальній зайнятості. І, навпаки, людина з порівняно гіршими заробітною платою та умовами праці за умови появи інформації про можливість легальної зайнятості з високою ймовірністю змінить місце роботи. В умовах нелегальної зайнятості людина втрачає свої трудові права, «виштовхується» із загальнообов'язкового державного соціального страхування, не може отримати весь спектр послуг державних установ тощо. Для конкретизації втрат людини від нелегальної зайнятості розглянемо їх у розрізі окремих суспільних інститутів.

Зайняті нелегально не зможуть повністю скористатися послугами *державної служби зайнятості* [7]. До таких послуг належать: професійне навчання, участь у громадських роботах, профорієнтаційні послуги (профінформація, профдіагностика, профвідбір), отримання допомоги в разі часткового безробіття, отримання ваучера, допомога у відкритті власної справи тощо.

Якщо раптом працівник захворів, то офіційні трудові відносини стануть гарантом того, що він може взяти лікарняний, отримати компенсацію за період його дії. Крім того, ніхто не може бути впевнений у тому, що його не спіткає нещасний випадок або звільнення з роботи. А офіційне працевлаштування через *систему загальнообов'язкового соціального страхування* гарантує матеріальне забезпечення в таких ситуаціях [5; 7].

Для нелегально зайнятих, які не беруть участь у *системі пенсійного забезпечення*, гідний розмір пенсії теж, як правило, недоступний. Із офіційної заробітної плати сплачується внесок, який гарантує грошове забезпечення після досягнення пенсійного віку. Розмір пенсії пропорційно залежить від офіційної заробітної плати [1].

Через відсутність підтверджуючих документів у разі трудового спору з роботодавцем неоформлені належним чином працівники не в змозі підтвердити свої права в *судовому порядку* [6]. Наприклад, в Україні через значний обсяг нелегальної зайнятості нерідко бувають випадки, коли недобросовісні роботодавці затримують виплату заробітних плат, а потім виплачують її не в повному обсязі [7].

Гарантом дотримання роботодавцем трудових прав найманих працівників є *профспілкова організація*, для створення якої потрібна згода лише трьох працівників. Як правило, навіть ті права, які прописані у трудовому законодавстві, можуть не дотримуватися роботодавцем через недостатню обізнаність працівників. У цій ситуації цілком реальною є допомога профспілкової організації. Наприклад, якщо робітник працює офіційно, то він може розраховувати на щорічну оплачувану відпустку терміном не менше, ніж 24 календарні дні (а деякі професії мають гарантовану відпустку 36 днів і більше). Також згідно із ЗУ «Про відпустки», є низка додаткових відпусток, таких як: відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці; щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці; додаткова відпустка за ненормований робочий день тощо [7].

Як бачимо, переваг легальної зайнятості достатньо для відмови від нелегальної зайнятості. Однак масштаби нелегальної зайнятості залишаються значними. За

даними Державної служби статистики України, в країні більше 4 млн громадян (тобто кожен четвертий працівник – 24,4%) працюють без оформлення трудових відносин [4]. Нелегальну зайнятість дуже часто пов'язують із тінговою економікою. На нашу думку, такий підхід є виправданим. Розвиток економіки залежать напряду від ефективності зайнятості населення. Подібні висновки підтверджуються і даними розрахунків: Державна служба статистики України оцінює тінвову економіку у 18% ВВП, Міністерство економічного розвитку та торгівлі України – у 34% ВВП, Український Інститут Майбутнього – також у 34% ВВП [1]. Тобто кількісні оцінки «тінгової» економіки, як і «тінгової» зайнятості, перебувають у межах від 20 до 35% ВВП. Найявні ж відмінності в оцінках, на нашу думку, зумовлено різними підходами до природи явища нелегальної зайнятості. Так, у наукових колах вживають поряд з поняттям «нелегальної зайнятості» поняття «неформальна зайнятість», «нерегламентована зайнятість», «кримінальна зайнятість».

На нашу думку, найбільш універсальним є поняття «нелегальна зайнятість», яке включає всі названі види зайнятості. Тоді як оцінка масштабів неформальної зайнятості, цілком ймовірно, не включатиме «кримінальну зайнятість», оскільки зізнання про таку зайнятість вестиме до кримінальної відповідальності. «Неформальна зайнятість» є синонімічною поняттю «нерегламентована зайнятість». Отже, «нелегальна зайнятість» – це трудова діяльність людини (групи людей), яка або незареєстрована, або зареєстрована, але здійснюється з порушенням вимог трудового законодавства країни, або є суспільно небезпечним винним діянням (дією або бездіяльністю), за що передбачена кримінальна відповідальність.

Для переведення нелегальної зайнятості в легальну необхідно створити механізм державного впливу на її масштаби. Елементом такого механізму, який вже має працювати, є встановлена Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII від 28 грудня 2014 р. [3] відповідальність юридичних та фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю, у вигляді штрафу:

- ✦ у разі фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) 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;
- ✦ порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, 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;

- ✦ 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;
- ✦ порушення інших вимог трудового законодавства – у розмірі мінімальної заробітної плати.

За порушення вимог законодавства про працю встановлюється адміністративна відповідальність:

- ✦ накладення штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- ✦ порушення встановлених термінів виплати стипендій, заробітної плати, виплата їх не в повному обсязі, порушення терміну проведення атестації робочих місць за умовами праці та порядку її проведення, а також інші порушення вимог законодавства про працю – тягнуть за собою накладення штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення порушення, або ті самі діяння, вчинені щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька, матері або особи, яка їх замінює і виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, – тягнуть за собою накладення штрафу від ста до трьохсот неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- ✦ фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства – тягнуть за собою накладення штрафу від п'ятисот до однієї тисячі неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Повторне протягом року вчинення порушення – тягне за собою накладення штрафу від однієї тисячі до двох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
- ✦ порушення вимог законодавчих та інших нормативних актів про охорону праці – тягне за собою накладення штрафу на працівників від чотирьох до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян і на посадових осіб організацій – від двадцяти до сорока неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Порушення встановленого порядку повідомлення (надання інформації) центральному органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, про нещасний випадок на виробництві – тягне за собою накладення штрафу від двадцяти до п'ятдесяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;

- ✦ інші випадки порушення законодавства про працю – накладення штрафу від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.
- Орган доходів і зборів накладає такі штрафні санкції:
- ✦ у разі ухилення від взяття на облік або несвоечасного подання заяви про взяття на облік платниками єдиного внеску, на яких не поширюється дія Закону України «Про державну реєстрацію юридичних осіб та фізичних осіб – підприємців», накладається штраф у розмірі десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
 - ✦ за несплату (неперерахування) або несвоечасну сплату (несвоечасне перерахування) єдиного внеску накладається штраф у розмірі 20 відсотків своєчасно не сплачених сум;
 - ✦ за донарахування територіальним органом доходів і зборів або платником своєчасно не нарахованого єдиного внеску накладається штраф у розмірі 10 відсотків зазначеної суми за кожний повний або неповний звітний період, за який донараховано таку суму, але не більш як 50 відсотків суми донарахованого єдиного внеску;
 - ✦ за неналежне ведення бухгалтерської документації, на підставі якої нараховується єдиний внесок, накладається штраф у розмірі від восьми до п'ятнадцяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян;
 - ✦ за несплату, неповну сплату або несвоечасну сплату суми єдиного внеску одночасно з видачею сум виплат, на які нараховується єдиний внесок (авансових платежів), накладається штраф у розмірі 10 відсотків таких несплачених або несвоечасно сплачених сум;
 - ✦ за неподання, несвоечасне подання, подання не за встановленою формою звітності здійснюється накладення штрафу в розмірі 10 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за кожне таке неподання, несвоечасне подання або подання не за встановленою формою. Ті самі дії, вчинені платником єдиного внеску, до якого протягом року було застосовано штраф за таке порушення, – тягнуть за собою накладення штрафу в розмірі 60 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян за кожне таке неподання, несвоечасне подання або подання не за встановленою формою звітності.

До кримінальної відповідальності (штрафом від двох тисяч до трьох тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років, або виправними роботами на строк до двох років) притягуються особи, винні в незаконному звільненні працівника у зв'язку з повідомленням ним про порушення вимог Закону України «Про засади запобігання і протидії корупції» іншою особою, а також іншому грубому порушенні законодавства про працю. Ті самі дії, якщо вони вчинені повторно, або щодо неповнолітнього, вагітної жінки, одинокого батька,

матері або особи, яка їх замінює та виховує дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, караються штрафом від трьох тисяч до п'яти тисяч неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до п'яти років, або виправними роботами на строк до двох років, або арештом на строк до шести місяців.

Отже, огляд і систематизації різних видів відповідальності за порушення трудового законодавства дають змогу зробити певні висновки. По-перше, на відміну від традиційного підходу, нелегальна зайнятість виходить далеко за межі виплати «сірої» заробітної плати, неукладення офіційно трудових договорів та недотримання вимог охорони праці. По-друге, передбачена відповідальність за порушення трудового законодавства є достатньою, на нашу думку, для мотивування роботодавців уникати нелегальної зайнятості. Виникає питання, чому нелегальна зайнятість є «багатою» за проявами та кількісно значимою за масштабами. Причинами подібної ситуації є:

1. Необізнаність громадян щодо законодавчо закріпленої відповідальності за порушення їх трудових прав. На нашу думку, недостатньо використовуються можливості інформування громадян про їх трудові права, наприклад теле-, радіоэфіри, інтернет-ресурси тощо. Також недостатньо є активність профспілок, які не виконують свої обов'язки щодо інформування та захисту найманих працівників.

2. Пасивність органів державного нагляду та контролю за порушеннями трудового законодавства. Наприклад, на сайті Державної служби з питань праці відсутня можливість анонімного звернення громадян щодо порушення трудового законодавства. Що вибере людина: нелегальну зайнятість чи безробіття? Без сумніву, людина буде побоюватися офіційного звернення (скарги) до установи у зв'язку з порушенням її трудових прав роботодавцем. Як наслідок, протягом 2016 р. легалізовано лише 4% робочих місць [4].

3. Пасивність органів системи загальнообов'язкового соціального страхування (фонди соціального страхування, Державна служба зайнятості), пенсійного забезпечення (Пенсійний фонд), які, як ніхто інший, можуть унаочнити для аудиторії громадян наслідки нелегальної зайнятості.

4. Відсутність реальних результатів роботи робочих груп з питань легалізації виплати заробітної плати та зайнятості населення, які утворені відповідно до листа Міністерства соціальної політики України ще у 2009 р. [8]. Водночас саме ці групи могли б використати потенціал усіх зацікавлених у легалізації зайнятості суб'єктів – представників підрозділів районної державної адміністрації, управління Пенсійного фонду України, Державної фіскальної служби, територіальної Державної служби з питань праці, районного відділу ГУ МВС України в області, фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування району, а також, за згодою, – представників профспілок та інших громадських організацій.

ВИСНОВКИ

Таким чином, нелегальна зайнятість призводить до значної кількості соціально-економічних ризиків і є неприйнятною як для окремої людини, так і для суспільства в цілому. В Україні створено цілий ряд правових важелів впливу на роботодавців та осіб, які порушують трудове законодавство. Однак пасивність або навіть незацікавленість (наприклад, у випадку поєднання зайнятості в органах державного управління та володіння бізнесом) перешкоджають зменшенню обсягів нелегальної зайнятості. Подальші дослідження мають стосуватися оцінювання ефективності окремих суспільних інститутів у подоланні нелегальної зайнятості. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. Близнюк В., Яценко Л. Тіньова зайнятість і Пенсійний фонд: втрачені можливості. *Вісник Пенсійного фонду України*. 2017. № 2 (173). С. 41–49.
2. Державна служба з питань праці // Офіційний сайт. URL: <http://dsp.gov.ua/>
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці» № 77-VIII від 28 грудня 2014 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
4. Зарудний О. Підсумки діяльності Фонду – стабільність, доступність, розвиток. *Вісник Пенсійного фонду України*. 2017. № 2 (173). С. 4 – 9.
5. Легалізація виплати заробітної плати – запорука соціальної захищеності громадян. URL: http://korosten-rda.gov.ua/Struktura/Konsultatsiya_z_gromadkistyuu/Detinizatsiya_dohodiv_gromadyan_ta_zajnyatosti_naselennya
6. Легалізація зайнятості. URL: http://sotszahist.mk.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3247&Itemid=27
7. Україна і Польща проводять симпозиум про легальну трудову міграцію. URL: <http://ua.censor.net.ua/n417610>

8. Як працювала робоча група з питань легалізації, виплати заробітної плати та зайнятості населення URL: <https://imr.gov.ua/upravlinnya-pratsi-ta-sotsialnogo-zakhistu-naselennya/novini/2988-yak-pratsyuvala-robocha-grupa-z-pitan-legalizatsijiviplati-zarobitnoji-plati-ta-zajnyatosti-naselennya>

REFERENCES

- Blyzniuk, V., and Yatsenko, L. "Tynyova zainiatist i Pensiyni fond: vtracheni mozhlyvosti" [Shadow employment and the Pension Fund: a missed opportunity]. *Visnyk Pensiinoho fondu Ukrainy*, no. 2 (173) (2017): 41-49.
- [Legal Act of Ukraine] (2014). <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
- "Lehalizatsiia vyplaty zarobitnoi platy - zaporuka sotsialnoi zakhyshchenosti hromadian" [Legalization of wages – the key of social security]. http://korosten-rda.gov.ua/Struktura/Konsultatsiya_z_gromadkistyuu/Detinizatsiya_dohodiv_gromadyan_ta_zajnyatosti_naselennya
- "Lehalizatsiia zainiatosti" [Legalization of employment]. http://sotszahist.mk.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=3247&Itemid=27
- Oftsiyni sait Derzhavnoi sluzhby z pytan pratsi. <http://dsp.gov.ua/>
- "Ukraina i Polshcha provodiad symposium pro lehalnu trudovu mihratsiiu" [Ukraine and Poland co-host a Symposium about legal labor migration]. <http://ua.censor.net.ua/n417610>
- "Yak pratsiuvala robocha hrupa z pytan lehalizatsii, vyplaty zarobitnoi platy ta zainiatosti naselennia" [As the working group worked on the legalization of wages and employment]. <https://imr.gov.ua/upravlinnya-pratsi-ta-sotsialnogo-zakhistu-naselennya/novini/2988-yak-pratsyuvala-robocha-grupa-z-pitan-legalizatsijiviplati-zarobitnoji-plati-ta-zajnyatosti-naselennya>
- Zarudnyi, O. "Pidsumky diialnosti Fondu – stabilnist, dostupnist, rozvytok" [The results of the Fund – stability, accessibility, development]. *Visnyk Pensiinoho fondu Ukrainy*, no. 2 (173) (2017): 4-9.