

ПРОБЛЕМА НЕФОРМАЛЬНИХ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ

THE PROBLEM OF INFORMAL LABOR RELATIONS IN UKRAINE

Кисельова О.І., д.ю.н., доцент,
доцент кафедри адміністративного,
господарського права та фінансово-економічної безпеки
Навчально-науковий інститут права
Сумського державного університету

Доценко А.В., студентка III курсу
Навчально-науковий інститут права
Сумського державного університету

Поширення неформальної зайнятості є актуальною проблемою як у загальносвітовій практиці, так і для вітчизняного ринку праці. Практичний аспект вивчення неформальних відносин зайнятості полягає в тому, що в цій групі працівників концентруються численні порушення норм трудового права і соціального страхування. Види неформальних трудових відносин, що йдуть урозріз із вимогами чинного законодавства, вкрай різноманітні. До них належать, наприклад, робота без оформлення трудового договору, використання «сірих» схем винагороди персоналу, невідповідність нарахованої та виплаченої заробітної плати, затримка її виплати, понаднормові роботи, робота без належного обліку, робота у вихідні тощо. У зв'язку з цим розуміння природи й оцінка масштабів неформальної зайнятості необхідні для вироблення рішень у сфері соціального страхування, податкової системи та удосконалення правового регулювання трудових відносин. У статті уточнюються поняття «неформальні трудові відносини» і розглядаються окремі аспекти кількісної оцінки цього явища. Аналізуються основні причини та наслідки поширення зайнятості на неформальній основі у практиці трудових відносин. Зроблено загальний висновок про погіршення стану якісної структури вітчизняного ринку праці внаслідок досить великого поширення неформальних практик у наймі. Запропоновано деякі шляхи зниження рівня неформальних трудових відносин в країні, зокрема шляхом зниження витрат на використання офіційної робочої сили, усунення негнучкості ринку праці, збільшення чисельності працівників інспекції праці, проведення кампаній з інформування громадян про їхні законні трудові права, запровадження змін до законодавства щодо регламентації нестандартних (нетипових) видів трудової зайнятості. Політика держави щодо різних видів неформальних трудових відносин повинна бути гнучкою і диференціюватися в широкому діапазоні: від заходів обмежувального характеру, включаючи найжорсткіші санкції, до заохочувальних, залежно від їх виду і кінцевих соціально-економічних наслідків. Адже об'єднані дії з питань скорочення неформальної зайнятості та легалізації заробітної плати дозволять більш ефективно захищати пенсійні та трудові права працюючих громадян.

Ключові слова: праця, соціально-трудові відносини, неформальна зайнятість, неформальні трудові відносини, Міжнародна організація праці.

The spread of informal employment is an urgent problem both in global practice and for the domestic labor market. The practical aspect of the study of informal employment relations is that this group of workers concentrates numerous violations of labor law and social insurance. Types of informal labor relations that run counter to the requirements of current legislation are extremely diverse. These include, for example, work without an employment contract, the use of "gray" schemes of remuneration of staff, the mismatch of accrued and paid wages, delays in their payment, overtime work, without proper accounting, work on weekends, etc. In connection with what, understanding the nature and assessment of the scale of informal employment are necessary to make decisions in the field of social insurance, tax system and improve the legal regulation of labor relations. The article clarifies the concept of "informal labor relations" and considers some aspects of the quantitative assessment of this phenomenon. The main causes and consequences of the spread of employment on an informal basis in the practice of labor relations are analyzed. The general conclusion is made about the deterioration of the quality structure of the domestic labor market due to the widespread use of informal employment practices. Some ways to reduce the level of informal labor relations in the country are proposed, in particular by reducing the cost of official labor, eliminating the inflexibility of the labor market, increasing the number of employees of the labor inspectorate, campaigns to inform citizens about their legal labor rights, (atypical) types of employment. State policy towards different types of informal labor relations should be flexible and differentiated in a wide range: from restrictive measures, including the most severe sanctions, to incentives, depending on their type and ultimate socio-economic consequences. After all, joint actions to reduce informal employment and legalize wages will allow more effective protection of pension and labor rights of working citizens.

Key words: labor, social and labor relations, informal employment, informal labor relations, International Labor Organization.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку української економіки характеризується появою негативних явищ у соціальній сфері та на ринку праці. Однією з найбільших перешкод на шляху побудови нової моделі соціально-економічного розвитку на сучасному етапі в нашій країні є високий рівень тінізації економіки, що унеможливило прискорення економічних реформ, зростання соціальних стандартів життя населення та інтеграцію в європейське співтовариство. Використання неформальної зайнятості в Україні в останні роки стрімко поширюється, охоплюючи значну кількість робочих місць на підприємствах та організаціях, стимулювання безготівкового розрахунку між працівником і роботодавцем.

У зв'язку з цим **метою статті** є виявлення причин, масштабів і характеристик неформальних трудових відносин на вітчизняному ринку праці та визначення на цій основі шляхів подолання їх наслідків.

Аналіз останніх досліджень. Перші роботи, присвячені дослідженню неформальних видів діяльності, були опубліковані представниками закордонного науко-

вого співтовариства, такими як М. Армстронг, Д. Гелбрейт, Р. Еренбург, Дж. Кейнс, К. Макконнелл, А. Оукен, П. Самуельсон, В. Марцинкевич, А. Рофе, А. Сміт, а також українськими вченими, такими як О. Амоша, А. Базилук, Д. Богиня, І. Бондар, О. Грیشнова, Т. Заяць, А. Колот, О. Кузнєцова, Е. Лібанова, О. Новикова та інші.

Виклад основного матеріалу статті. Проблема неформальної економіки та незадекларованої праці є головною перешкодою для всіх країн для забезпечення гідної праці та високих темпів зростання. Неформальні трудові відносини – соціальне явище, яке має суттєвий негативний вплив на розвиток економіки країни, рівень життя. Незадекларована праця не лише обмежує можливості держави проводити сучасну соціальну політику в галузі освіти, охорони здоров'я, розвитку навичок, зайнятості, соціального захисту та пенсій, а і створює недобросовісну конкуренцію для тих суб'єктів, які повністю виконують свої зобов'язання з питань сплати податків, охорони праці та соціального забезпечення працівників [1]. Відбувається

й порушення конституційних прав громадян, оскільки Конституція України у ст. 43 встановлює можливість для кожного громадянина працювати для забезпечення власних соціальних і духовних потреб, для самореалізації в суспільстві. Тому держава встановлює для себе зобов'язання повною мірою сприяти у всіх можливих аспектах реалізації цієї можливості [2].

Так, І.О. Гуменюк зазначає, що через відсутність правового регулювання процедури укладення трудового договору виникає невизначеність у трудових відносинах між працівником та роботодавцем [3].

Види неформальних трудових відносин, що йдуть поруч із вимогами чинного законодавства, вкрай різноманітні. Наприклад, працівник без офіційної реєстрації позбавляє себе гарантованої державою заробітної плати, своєчасних виплат та не менше мінімальної заробітної плати, офіційної відпустки, відпустки по догляду за дитиною, допомоги через тимчасову непрацездатність, допомоги у разі нещасного випадку під час виробничого процесу, соціального страхування.

Нині статистика свідчить про великі показники порушення законодавства у цій сфері. Згідно з доповіддю Голови Держпраці за 2018 рік, в Україні виділили 25 179 працівників, які працювали без належного оформлення трудових відносин [4].

Для перевірки та виявлення неоформлених працівників існують органи Державної податкової служби, Пенсійного фонду, центрів зайнятості, місцевого самоврядування, Національної поліції тощо.

Інспектори праці, що працюють у Держпраці та його територіальних органах, а також у виконавчих органах міських, сільських та селищних рад, відповідають за контроль за додержанням законодавства про працю. Завдання інспектора – перевірити, чи дотримується підприємство законодавства про працю, яке передбачає реєстрацію трудових відносин із працівниками.

Протягом вересня поточного року інспектори праці провели 576 перевірок. Під час 534 візитів інспектори виявили понад 2200 незадекларованих працівників, а більше половини (1130 працівників) були працевлаштовані роботодавцями під час перевірки. Загалом 92% від загальної кількості здійснених візитів закінчилися виявленням незадекларованої роботи. Водночас середня кількість незадекларованих, яка була виявлена під час одного відвідування, становить близько 4 працівників [5].

Але, зважаючи на невелику кількість органів перевірки та значний перелік підприємств, а отже, й працівників, статистика не охоплює повного та всебічного розкриття неоформлених осіб. Тобто кількість органів, які відповідають за контроль та додержання трудових відносин, не може повністю охопити та перевірити всі підприємства та працівників на належне виконання та оформлення праці.

Тому, щоби вберегтися від санкцій інспекторів, потрібно не порушувати норми законодавства. Для цього роботодавець повинен укласти із працівником трудовий договір, повідомити про зайнятість державну податкову службу, виплачувати працівникові повну посадову зарплату, сплачувати єдиний соціальний внесок. Дотримання цих умов гарантує працівникам безпечні умови праці. Роботодавець, який не оформлює працівників, безвідповідально ставиться до виконання службових обов'язків, має неетичну поведінку. Не можна виключати, що роботодавець може зіткнутися з шахраями, що призведе до фінансових втрат.

Для правильного працевлаштування потрібно додержуватися певних кроків, які зазначено у Кодексі законів про працю, оскільки трудові відносини в Україні регулюються цим нормативно-правовим актом, а саме:

1. Оформити трудовий договір із працівником відповідно до ст. 21 КЗпП, де сказано, що трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, зазначену в цій угоді, з урахуванням внутрішніх трудових норм, а роботодавець – виплачувати заробітну плату та забезпечити умови праці, передбачені законом, колективним догово-

ром та домовленістю сторін, а в статті 24 КЗпП зазначено, що трудовий договір повинен бути письмовим, умови, коли ця форма є обов'язковою, а також які документи потрібні: паспорт або інше посвідчення особи, трудова книжка, а у випадках, передбачених законодавством, – також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), стан здоров'я та інші документи [6].

2. Видати наказ чи розпорядження про прийняття працівника на роботу відповідно до ч. 3 ст. 24 КЗпП.

3. Повідомити Державну податкову інспекцію за місцем реєстрації про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Свою думку щодо укладення трудового договору сформулював В.І. Миронов, який виділяє документальну та процесуальну складові частини. Тобто процедура працевлаштування передусе укладенню трудового договору. Основним моментом у цьому є подання необхідного пакету документів. Наступним елементом є саме оформлення трудових відносин, що включає в себе договір між працівником і роботодавцем виключно з дотриманням письмової форми [7].

Також зазначимо, що письмова форма трудового договору є обов'язковою умовою у випадках, передбачених ст. 24 КЗпП (укладення контракту, трудового договору з фізичною особою, неповнолітніми (ст. 187 Кодексу), організований набір працівників тощо) та іншими законодавчими актами. Прикладом інших законодавчих актів може слугувати ЗУ «Про свободу совісті та релігійні організації», де також передбачена письмова форма.

Тобто законодавство визначає певні умови та правила, які потрібні для укладання трудового договору. Але для тих, хто це ігнорує та не дотримується цих норм, передбачено штрафи.

Доречно порівняти та зрозуміти, як законодавство намагається вирішити проблему незадекларованої праці шляхом підвищення штрафних санкцій. За фактичний допуск працівника на роботу без трудового договору (контракту) за кожного працівника, щодо якого було допущено порушення, штраф становить 10 розмірів мінімальної заробітної плати (47 230 грн станом на 2020 рік). Тобто порівняно з 2019 роком штраф підвищився на 12 770 грн. Підвищення штрафу залежить від мінімальної заробітної плати, яка щорічно встановлюється державою у поточному Законі України «Про державний бюджет» із зазначенням її у конкретному гривневому еквіваленті.

Під час збільшення мінімальної заробітної плати змінюється і єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Мінімальний страховий внесок з ЄСВ із січня по листопад становить 6000 х 22% = 1320 грн, а за грудень – 1430 грн, щодо максимальної бази для нарахування ЄСВ з січня по листопад – 90 000 грн, грудень – 97 500 грн [8].

За цими розрахунками видно, як збільшується розмір сплати ЄСВ, саме тому роботодавці шукають різні та непомітні способи для уникнення виплати, оскільки умисне ухилення від сплати тягне за собою відповідальність.

Отже, однією з причин зародження неформальної зайнятості можна назвати високі податки. Виділимо й інші причини, які полягають насамперед у неефективному державному регулюванні: безробіття та високі витрати для розвитку бізнесу.

Існує проблема незадекларованої зайнятості працівників у підміні трудових договорів договорами цивільно-правового характеру. Але трудовий договір – це угода між працівником та роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, зазначену в цій угоді, з урахуванням внутрішніх трудових норм, а роботодавець повинен виплачувати працівникові заробітну плату та забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та домовленістю сторін.

Цивільно-правовий договір – це угода між підприємством та особою про виконання певної роботи (контракт, довіреність тощо), предметом якої є надання певного

результату роботи, але цей договір не приводить до трудових відносин. Тобто насправді за цивільно-правовим договором фізична особа може виконувати одноразові завдання різного роду (наприклад, підготовка індивідуальних консультацій або судова справа), і оплата такої роботи повинна відбуватися після їх прийняття як результат (після підписання відповідного акта передачі).

Також є проблема в недостатній правовій культурі роботодавців і працівників, відсутності механізмів контролю за дотриманням трудового законодавства, слабкості переговорних позицій працівників і інститутів, які відстоюють їхні інтереси. Багато працівників погано знають свої юридичні права і не особливо прагнуть їх пізнати. Більшість працюючих неформально громадян не до кінця розуміють, що пенсійні та інші страхові права – це невід’ємні і базові права, які можна прирівняти із правом на життя і здоров’я. Далеко не всі розуміють і, як наслідок, не борються за надані їм уже права.

Відбуваються певні заходи для того, щоби зменшити кількість неоформлених працівників. Наприклад, Меморандум, укладений між Міністерством юстиції України та Державною службою з питань праці, створений для сприятливого середовища на ринку праці, що формується у створенні робочих місць із достойною заробітною платою та добросовісними умовами праці, а також щодо забезпечення реалізації державної політики для запобігання порушень у сфері праці.

Застосувавши усі заходи для усунення незадекларованої праці, можна вирішити питання і щодо гнучкості ринку праці. Це означає, що ринок праці матиме здатність швидко адаптуватися до змін у співвідношенні попиту та пропозиції робочої сили завдяки високим рівням загальної та професійно-технічної освіти, активності та мобільності робочої сили та змінам регульованого робочого часу (день, тиждень, рік).

Гнучкі форми організації ринку праці дають змогу суспільству зменшувати ступінь безробіття, дозволяючи найбільш вразливим верствам населення отримувати доходи, підтримувати свої навички та працездатність, підтримувати соціальний статус, а також це дозволить підприємству маніпулювати кількістю використаної праці, не створюючи соціальної напруги через звільнення робітників у разі зміни потреб виробництва у робочій силі.

Тому, аналізуючи законодавство, в якому регулюється стан захисту прав працівників та роботодавців, можна запропонувати деякі шляхи вирішення:

1. Вживання заходів, спрямованих на зниження витрат під час використання офіційної робочої сили (наприклад, зниження ставки внеску соціального страхування (ЄСВ), який виплачується роботодавцями). Також є можливість надання пільгового періоду для сплати ЄСВ (протягом року роботодавець платить 50% ЄСВ).

2. Усунення негнучкості ринку праці. Для того, щоб компанії могли адаптуватися до попиту на ринку або тех-

нологічних змін і таким чином зберігати конкурентоспроможність, важливо, щоб вони могли оптимізувати свою робочу силу. Положення КЗпП України та пов’язаних із ним нормативних актів особливо болісно позначаються на малих і середніх підприємствах, які є джерелом неформальної зайнятості. У зв’язку з цим необхідно, щоби трудові правила, що регламентують процедуру звільнення, забезпечували баланс між гнучкістю для підприємств і гарантією зайнятості працівників. У зв’язку з цим є можливість розширення переліку умов, за яких допускається укладення строкових або тимчасових трудових договорів, адже строковий трудовий договір може стати можливістю для переходу до більш формальної зайнятості та набуття досвіду і навичок. Також вбачається доцільним визначити на законодавчому рівні обов’язковість письмової форми трудового договору.

3. Збільшення чисельності працівників інспекції праці для здійснення контролю і встановлення випадків використання неформальної зайнятості. На думку МОП, співвідношення чисельності інспекторів праці до чисельності працівників повинне наближатися до такого: для країн із розвинутою ринковою економікою – 1/10 000; для країн, що швидко розвиваються, – 1/15 000; для країн із перехідною економікою – 1 200 000; для найменш розвинених країн – 1/40 000.

4. Працівники повинні знати свої законні права та способи їх захисту. Тому проведення кампаній з інформування громадян про їхні законні трудові права має вирішальне значення.

5. Потрібно більш детально регламентувати систему захисту трудових прав саме для сучасного законодавства. Зокрема, внести зміни до Кодексу законів про працю, які б регулювали нові форми зайнятості, такі як нестандартні гнучкі графіки робочого часу, позикова праця, дистанційна зайнятість, тимчасова робота тощо. Адже на практиці виконання роботи на умовах нетипової її організації здійснюється як на підставі трудового договору, так і за цивільно-правовими договорами, а іноді без належного оформлення, що призводить до порушення трудових прав працівників. Однак слід зазначити, що впровадження таких нестандартних форм зайнятості та їх правове регулювання не може здійснюватися без пророблення питання щодо сучасної практики в інших країнах світу.

Отже, можна дійти висновку, що сучасний стан трудового права в Україні є поганим, зокрема через порушення у сфері неформальної зайнятості працівників, оскільки більшість роботодавців намагаються обійти «суворість» правового регулювання трудових відносин, щоб уникнути відповідальності. Законодавство намагається різними способами уникнути цієї проблеми, підвищуючи розміри штрафів та створюючи більше органів, які контролюють дотримання вимог правового регулювання трудових відносин, але проблема залишається актуальною та гострою, у зв’язку з чим потребує всебічного, повного вивчення та винайдення способів для захисту трудових прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Незадекларована праця – прірва для працівників та роботодавців. Державна служба України з питань праці: веб-сайт. URL: <https://dsp.gov.ua/nezadeklarovana-pratsia-prirva-dlia-pratsivnykiv-ta-robotodavtsiv/#> (дата звернення: 14.03.2021).
2. Конституція України від 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96> (дата звернення: 13.03.2021).
3. Гуменюк І.О. Правові проблеми захисту трудових прав в умовах реформування соціально-економічної сфери. URL: http://ir.znau.edu.ua/bitstream/123456789/1700/1/Pravo_2014_150-152.Pdf (дата звернення 15.03.2021).
4. Публічний звіт голови Державної служби України з питань праці Романа Чернеги. Українське національне інформаційне агентство «Укрінформ». 2018. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-presshall/2638814-pidsumki-roboti-derzavnoisluzbi-ukraini-z-pitan-praci-za-2018-rik.html> (дата звернення 14.03.2021).
5. Виявлення неоформлених працівників: Держпраці про попередні результати інспекційної кампанії. URL: <http://www.visnuk.com.ua/uk/news/100020373-viyavleniya-neoformlenikh-pratsivnikiv-derzhpratsi-pro-poperedni-rezultati-inspektsiynoi-kampaniyi> (дата звернення 21.03.2021).
6. Кодекс законів про працю: Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.03.2021).
7. Римар Б.А. Письмова форма трудового договору. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Випуск 4. Том 2. 2015. С.30–33. URL: [chrome-extension://oemmnndcblbdoiebfmladdacbfmadadm/http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvkhd_uj_2015_4\(2\)_9.pdf](chrome-extension://oemmnndcblbdoiebfmladdacbfmadadm/http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nvkhd_uj_2015_4(2)_9.pdf) (дата звернення 23.03.2021).
8. Розміри ЄСВ-2021. URL: <https://services.dtkk.ua/catalogues/indexes/13> (дата звернення 18.03.2021).