

## ТІНЬОВА ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ: ПРИЧИНИ І ПРОПОЗИЦІЇ ЩОДО ЗАСОБІВ ПОДОЛАННЯ

### SHADOW EMPLOYMENT OF THE POPULATION: REASONS AND SUGGESTIONS FOR MEANS OF OVERCOMING

Радіонова-Водяницька В.О., к.ю.н.,  
асистент кафедри трудового права

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

Потапова Л.В., студентка III курсу

*Інститут прокуратури та кримінальної юстиції  
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого*

Тематика легалізації трудових відносин є доволі актуальною у зв'язку із тим, що у багатьох країнах спостерігається стрімке поширення залучення населення до неформальної зайнятості з метою ухилення від оподаткування. У цій статті аналізується негативне явище тіньової зайнятості та її наслідки для економічного складника України та становища сторін трудового договору. Дослідження представляє детальний огляд ключових факторів, зокрема політичних та фінансових, які зумовлюють виникнення неформальної зайнятості. Авторами запропоновано формулювання єдиного поняття тіньової зайнятості та виділено основні її прояви, а також висвітлено проблеми неформального працевлаштування населення. На основі звітів Державної служби зайнятості України у статті наголошено на прогресивності у сфері зниження рівня тіньової зайнятості та акцентовано увагу на певному підвищенні залучення населення до легалізації трудових відносин за останні 3 роки. Попри таке зниження, у зв'язку із впровадженням на території України карантинних заходів проблема тіньової зайнятості в Україні залишається невирішеною.

Авторами звернено увагу на негативні тенденції стосовно неформального працевлаштування населення, зокрема пов'язані із неналежним укладенням трудового договору. Зокрема, спираючись на судову практику, виявлено факт приховування трудового договору під цивільно-правовою угодою, що позбавляє роботодавця від податків та сплати внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та звільняє його від обов'язку щодо забезпечення належних і безпечних умов праці. У цьому аспекті викладено концепцію розмежування трудових і цивільних відносин. Установлено, що неформальність трудових відносин зумовлює позбавлення прав та державних гарантій працівників, які закріплені Конституцією України (належний соціальний захист та медичне і пенсійне забезпечення).

Для ефективності зниження рівня тіньової зайнятості в Україні авторами на основі наукових доробків зарубіжних фахівців трудовою права та причин виникнення цього явища запропоновано комплексний підхід стосовно протидії неформальним трудовим відносинами, зокрема: 1) посилення контролю з боку держави за дотриманням трудового законодавства; 2) зниження розмірів оподаткування для роботодавців; 3) впровадження заходів, спрямованих на підвищення обізнаності населення у сфері офіційного працевлаштування та надання їм певних гарантій.

**Ключові слова:** неформальна зайнятість, ринок праці, трудові відносини, цивільно-правові відносини, детінізація.

The issue of legalization of labor relations is quite relevant due to the fact that in many countries there is a rapid increase in the involvement of the population in informal employment in order to avoid taxation. This article analyzes the negative phenomenon of "shadow employment" and its consequences for the economic component of Ukraine and the position of the parties to the employment contract. The study presents a detailed overview of factors, including political and financial that cause the emergence of informal employment. The authors propose the formulation of a single concept of "shadow employment" and highlight its main manifestations, such as the concealment of actual labor relations, and highlight the problems of informal employment. Based on the reports of the State Employment Service of Ukraine, the progressive reduction the level of shadow employment is being emphasized in the article and the focus is placed on a certain increase in public involvement in the legalization of labor relations over the past 3 years. Despite this decline, due to the introduction of quarantine measures in Ukraine, the problem of shadow employment in Ukraine still remains unresolved.

The authors draw attention to the negative trends in informal employment, in particular related to the improper conclusion of an employment contract. In particular, based on case law, the fact of concealment of the employment contract under civil law agreements in order to avoid the employer from taxes and contributions to the mandatory state social insurance, in addition, relieves him of the obligation to ensure proper and safe working conditions. In this aspect the concept of distinction of labor and civil relations is stated. It has been established that non-registration of labor relations causes deprivation of the rights and state guarantees of employees which are enshrined in the Constitution of Ukraine (proper social protection and medical and pension provision).

For the effectiveness of reducing the level of shadow employment in Ukraine, the authors, based on the scientific achievements of foreign experts in labor law and the causes of this phenomenon, proposed a comprehensive approach to combating informal labor relations as: 1) strengthening state control over labor legislation; 2) reduction of taxation for employers; 3) implementation of measures aimed at raising public awareness in formal employment and providing them with certain guarantees.

**Key words:** informal employment, labor market, labor relations, civil relations, de-shadowing.

**Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими або практичними завданнями.** Тематика запобігання поширенню рівня тіньової зайнятості хвилює уряди країн з різним рівнем доходу, оскільки деформація економіки пов'язана з низкою прямих і непрямих втрат. Прямі втрати пов'язані зі зниженням податкових і страхових надходжень, що призводить до мінімізації можливостей держави щодо фінансування програм розвитку, а також соціального, медичного і пенсійного забезпечення. Непрямі втрати пов'язані з низькою продуктивністю праці робітників і, як наслідок, обмеженням можливостей економічного зрос-

тання і нерівними умовами конкурентоспроможності підприємств, установ та організацій. Навіть попри зниження тіньової зайнятості в Україні, її рівень залишається доволі високим, що негативно впливає на економічні показники держави і на становище учасників трудових відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науково-теоретичний та практичний фундамент досліджень у цьому напрямку формується завдяки працям таких вітчизняних фахівців, як Н.А. Гук, Л. Шаульська, Н. Якимова, В.С. Онанченко, С.В. Зливко, О.О. Коломієць, Ю.М. Харазішвілі, В.О. Сітенко, Ю.М. Голей, І.В. Тютюник, Н.А. Антонюк, Н.В. Котенко та багато

інших, а також працям зарубіжних фахівців, зокрема К. Вільямса і М. Ланкі.

**Мета статті** – всебічно дослідити явище тіньової зайнятості в Україні як негативний аспект для економічних показників держави, особливо останнім часом, у зв'язку із епідеміологічною ситуацією, визначити її причини, наслідки та виокремити засоби її вирішення. В рамках наукової статті сформульовані рекомендації щодо зниження тіньової зайнятості серед населення, враховуючи як світовий досвід, так і специфіку причин виникнення неформальної зайнятості.

**Виклад основного матеріалу.** Передусім з метою більш детального аналізу явища тіньової зайнятості в українському суспільстві варто наголосити на законодавчому закріпленні терміну «зайнятність» загалом, яке, відповідно до п. 7 ч.1 ст.1 Закону України «Про зайнятність населення», являє собою не заборонену українським законодавством діяльність осіб, яка пов'язана із задоволенням їх особистих та суспільних потреб з метою одержання доходу у грошовій або іншій формі [1]. Доцільно зазначити, що у цьому аспекті держава повинна створювати всі належні умови для ефективної зайнятості населення, інвестувати у високопродуктивні і найбільш затребувані галузі, сприяти працевлаштуванню українського населення, створювати нові робочі місця, забезпечувати соціальний захист безробітних осіб, а також здійснювати кардинальні зрушення у сфері мотивації залучення до легальної праці тощо.

Якщо класифікувати зайнятність за таким критерієм, як форма правового регулювання, то виділяють дві форми зайнятості:

1. Легальна зайнятність, тобто зайнятність, яка законодавчо дозволена та чітко окреслює обов'язки і права учасників трудових відносин, а також гарантує, що держава буде дбати про їх виконання кожною стороною: як роботодавцем, так і працівником.

2. Нелегальна зайнятність, яка включає тіньову і кримінальну зайнятність, тобто полягає у використанні роботодавцем найманої праці без належного оформлення трудових відносин [2, с. 348].

У цьому аспекті відзначимо, що протягом 2019–2020 сучасний ринок праці в Україні характеризується деякими негативними тенденціями, зокрема спричиненими пандемією і карантинном, який був впроваджений Постановою Кабінету Міністрів України № 211 та змінами до неї, такими як: достатньо високий рівень безробіття населення, незабалансованість попиту та пропозиції на робочу силу, недостатній рівень заробітної плати, трудові міграції тощо. Всі зазначені фактори, на нашу думку, сприяють виникненню тіньової зайнятості.

Є різні підходи до розуміння визначення поняття тіньової зайнятості. У своїй праці Л. Шаульська і Н. Якімова визначають «тіньову зайнятність» як трудову діяльність, яка дозволена чинним українським законодавством, проте процедура її реєстрації не передбачена або обмежена, а доходи з діяльності не декларуються сторонами, уникаючи оподаткування. У цьому аспекті автори виділяють також основні прояви тіньової зайнятості, зокрема:

1. Працівники, які працюють за наймом у приватних осіб без офіційного оформлення трудових відносин, тобто без укладення трудового договору або контракту;

2. Працівники й роботодавці дрібних незареєстрованих виробничих одиниць;

3. Офіційно не оформлені працівники в зареєстрованих виробничих одиницях [3, с. 30].

Встановлення певних гарантій і прав працівника є одним із обов'язків держави, які передбачені положеннями Конституції України, зокрема права на соціальний захист, який, відповідно до ст. 46 Конституції, гарантується за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ та організацій; право на належне медичне

та пенсійне забезпечення [4]. Слушною у цьому аспекті є думка В.С. Онанченко і С.В. Зливко, які наголошують, що тіньова зайнятність являє собою нелегальну діяльність, яка спрямована проти прав працівників, позбавляючи їх легального працевлаштування, оплати та охорони праці та вищезазначених засобів захисту [5, с. 259].

Усі автори доходять висновку, що тіньова зайнятність тісно взаємопов'язана з тіньовою економікою. Зокрема, В.С. Онанченко і С.В. Зливко виділяють тіньову зайнятність як складник тіньового сектору економіки [5, с. 260]. Ю.М. Харазішвілі у своїй праці провів детальний аналіз впливу тіньової зайнятості в умовах тіньової економіки, адже, на його думку, формування і поширення такого негативного явища залежить від загального стану економіки країни, рівня життя її населення, а також від законодавчо встановлених норм оподаткування [6, с. 181].

Розглянувши більш детально думки фахівців трудового права, можна виокремити єдине визначення тіньової зайнятості – протиправний вид діяльності, який приховується роботодавцем від органів державної влади, а також має свій прояв у неофіційному працевлаштуванні працівників, тобто без дотримання норми ст. 24 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) щодо укладення трудового договору, уникаючи загальнообов'язкового оподаткування.

У цьому аспекті варто зазначити, що особи залучаються до роботи не лише на підставі трудового договору, а й на підставі цивільно-правових договорів: договору підряду або договору про надання послуг. У зв'язку із цим їх відносини регулюються не трудовим, а цивільним законодавством, що позбавляє роботодавців загальнообов'язкового оподаткування. Зазвичай на практиці характер виконуваної роботи за цивільно-правовою угодою є подібним до трудового договору, що ускладнює їх розмежування і дозволяє роботодавцям приховувати насправді трудові відносини. У такому разі, якщо у цивільно-правовій угоді дотримані обов'язкові умови трудового договору, то такий договір буде визнаний трудовим. Проаналізувавши судову практику з цього питання, доречним буде зауважити, що суди з метою розмежування цих договорів виокремлюють такі відмінності: трудовим договором регулюється саме процес трудової діяльності, а цивільним – процес організації залишається поза його межами, адже головною метою є отримання певного результату. Також, на відміну від трудового договору, підрядник не підпорядковується внутрішньому трудовому розпорядку, самостійно організовує свою роботу і здійснює її на власний ризик. Приклад приховування трудових відносин цивільно-правовою угодою висвітлений у постанові Харківського апеляційного адміністративного суду у справі № 816/2207/18, в якій було визнано, що фізична особа – підприємець неналежно оформив допуск працівника до роботи, приховуючи трудові відносини за цивільно-правовими. Суд дійшов висновку, що попри укладений договір підряду, працівник був закріплений на відповідному робочому місці, підпорядковувався трудовому розпорядку підприємства, і в договорі не було встановлено конкретного результату виконаних робіт. Суд постановив, що такий договір можна вважати трудовим, і тому особа несе відповідальність за недотримання трудового законодавства. Таким чином, подібна «трансформація» трудових відносин у цивільно-правові з метою уникнення оподаткування є яскравим прикладом тіньової зайнятості [7].

Якщо розглядати дані Державної служби зайнятості стосовно рівня тіньової зайнятості українського населення, то доцільно наголосити на підвищенні легалізації трудових відносин та зменшенні рівня неформальної зайнятості за останні 3 роки – у кінці 2019 року позначка впала до 21%, що відображено на рис. № 1. Варто наголосити, що вже з початку 2020 року з майже 200 тисячами працівників було укладено трудові договори.

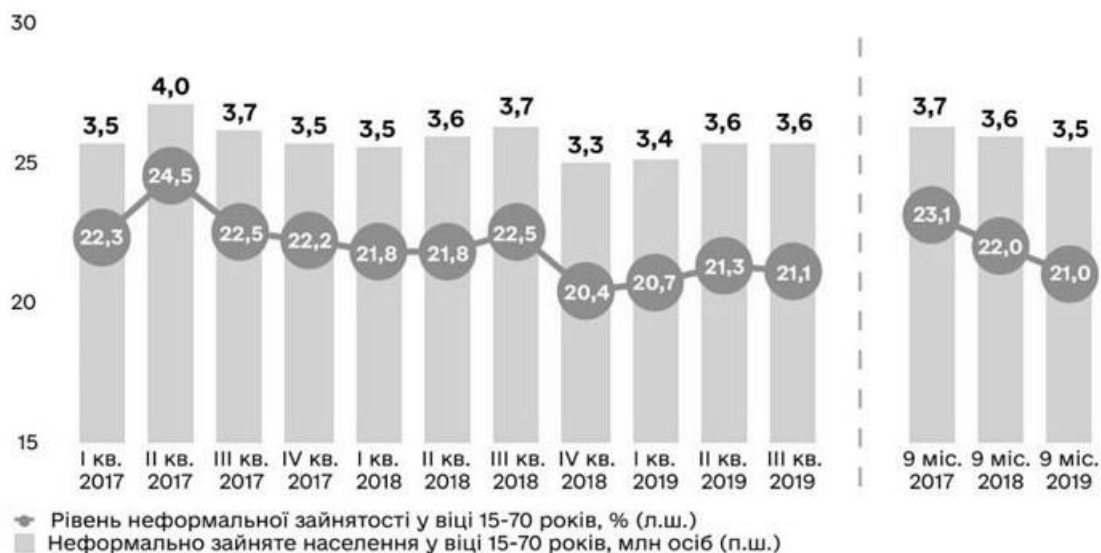


Рис. 1

Проблема неформальної зайнятості населення є доволі глобальною і серйозною як для українського населення, так і для міжнародної спільноти. У звіті Міжнародної організації праці (Далі – МОП) зазначено, що тіньова зайнятість і наразі залишається на доволі високому рівні, адже близько 2 мільярдів людей, що становить 61% від усіх працюючих, залучені у неформальному секторі. Представники МОП наголошують, що зайнятість – це ще не гарантія захисту і добробуту, адже попри офіційне працевлаштування населення, поширеною залишається проблема бідності. У МОП ситуацію, що склалася, називають «дефіцитом гідної роботи» і попереджають, що багатьом країнам швидше за все не вдасться досягти Цілі сталого розвитку номер 8 до 2030 року. Відповідно до Цілей сталого розвитку ООН сутність восьмої цілі полягає у гідній праці та економічному зростанні, що включає сприяння розвитку підприємництва, створення робочих місць, забезпечення зайнятості, а також впровадження ефективних заходів задля викоринення примусової праці тощо [8].

З метою виявлення засобів детінізації ринку праці варто зазначити причини формування такого явища. В.О. Сітенко і Ю.М. Голей виділяють такі фактори:

1) тяжкий тягар оподаткування для роботодавців, зокрема для фізичних осіб – підприємців;

2) фінансовий аспект – доволі низький рівень заробітної плати. Попри збільшення мінімальної зарплати з 1 вересня до 5 000 грн, рівень зарплати все одно залишається одним із найнижчих, порівнюючи із європейським;

3) політичний фактор – недостатня якість наданих послуг державних органів та органів місцевого самоврядування. [9, с. 39]. Зокрема, це виявляється у: нестабільній фінансовій політиці, нівелюванні проблем ринку праці, відсутності контролю за міграційними процесами робочої сили за кордон, низькій мотивації до офіційного працевлаштування, а також у недостатньому контролі за працевлаштуванням населення.

У своїй праці І.В. Тютюнник, Н.А. Антонюк і Н.В. Котенко виділяють таку низку причин тіньової зайнятості:

1. низький рівень реалізації економічних, політичних і соціальних реформ, що спричинює послаблення конкурентоспроможності підприємств, недостатність робочих місць та погіршення умов праці;

2. недосконалий ринок праці, що зумовлює порушення роботодавцем своїх трудових обов'язків, зокрема затримку заробітної плати, незабезпечення належними

і безпечними умовами праці, нехтування трудовою дисципліною [10, с. 260].

Вважаємо за необхідне виділити у цьому аспекті певні негативні наслідки тіньової зайнятості як для сторін трудових відносин, так і для держави загалом. Для працівника і роботодавця неоформлення відповідно до чинного законодавства трудових відносин зумовлює позбавлення права останнього вимагати належного і сумлінного виконання роботи від працівника, а працівник позбавляється обов'язку дотримання трудової дисципліни, це своєю чергою спричинює неможливість притягнути працівника до дисциплінарної та матеріальної відповідальності [3, с. 30]. Також варто зазначити, що така діяльність є ризикованою для працівника, адже у зв'язку з тим, що праця є незадекларованою, держава не гарантує йому певних гарантій для захисту його прав та інтересів, зокрема працівник позбавляється нормального соціального, медичного і пенсійного забезпечення. Тобто неофіційне оформлення трудових відносин значно ускладнює контроль держави за такою діяльністю, через що можливі певні знехтування своїми правами і перевищення меж повноважень з боку роботодавця. Для держави негативним наслідком є економічний аспект, адже, приховуючи трудові відносини, роботодавець уникає сплати загальнообов'язкових податків, через що унеможливується забезпечення ефективного функціонування економіки країни.

Розглядаючи цю проблематику з боку міжнародного досвіду, доцільно зазначити, що у міжнародному співтоваристві наголошують на негативні наслідки такої діяльності для економічного складника країни. Досліджуючи міжнародні способи подолання тіньової зайнятості, К. Вільямс і М. Ланскі у своїй роботі розглядають 2 методи: перший метод полягає у збільшенні штрафів за порушення трудового законодавства з боку роботодавців, зокрема за неукладення трудових договорів і ухилення від сплати податків; посилення контролю державних органів за виконання сторонами трудових відносин своїх обов'язків; проведення позапланових перевірок підприємств та утворення єдиної інформаційної системи зайнятості. Другий метод включає проведення програм із пропаганди формальної зайнятості та ознайомлення населення стосовно негативних наслідків тіньової зайнятості; правоосвітня діяльність щодо необхідності сплати податків для загальних цілей розвитку держави та добробуту; активне залучення профспілок та асоціацій роботодавців [11, с. 368].

У цьому аспекті варто констатувати, що на нинішньому етапі розвитку країни спостерігається певний спад рівня тіньової зайнятості, але, попри це, така діяльність залишається серйозною проблемою і призводить до «деформації» трудових відносин. З метою детінізації, на нашу думку, можливо запропонувати наступні методи протидії, враховуючи міжнародну методику:

– посилення контролю з боку державних органів, таких як Державна служба України з питань праці, та проведення позапланових перевірок трудовими інспекціями. Такий нагляд повинен здійснюватися з метою перевірки належності оформлення трудових відносин на підприємствах та дотримання гарантій і прав працівників, перевірки звітностей щодо кількості офіційно працевлаштованих працівників (штатний розпис, наказ про прийняття на роботу, податкова звітність) тощо;

– підвищення правової свідомості українського населення у формі проведення соціальних програм із заохочення і мотивації залучення населення до офіційного пра-

цевлаштування, наприклад надання додаткових гарантій роботодавцям;

– зниження розміру оподаткування роботодавців.

**Висновки.** Констатуємо певну динаміку зниження рівня тіньової зайнятості українського населення порівняно з іншими роками, вважаємо, що саме така діяльність залишається доволі загрозливою для економічного добробуту України, соціального забезпечення населення та позбавляє можливості захисту своїх прав сторонами трудового договору. Тому варто наголосити, що питання стосовно вирішення проблематики тіньової зайнятості є одним із першочергових для становлення держави. З вищезазначеного можна дійти висновку, що реальних успіхів у сфері детінізації трудових відносин можна досягти тільки реалізуючи комплексну політику, що охоплює різні сфери регулювання та поєднує стимулюючі та санкційні механізми і включає більш широкі завдання щодо вдосконалення трудового законодавства та поліпшення становища працівників задля зниження залучення до неформальних трудових відносин.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 № 5067-VII// *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/5067-17> (дата звернення: 25.10.2020).
2. Гук Н.А. Зростання видової різноманітності форм зайнятості за пріоритетними напрямками суспільного розвитку. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2013. Вип. 1. С. 347–353.
3. Шаульська Л., Якимова Н. Проблема тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці. *Економічні науки*. 2017. № 2(148). С. 28–35.
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / *Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Онанченко В.С., Зливко С.В. Щодо адміністративно-правових заходів протидії тіньовій зайнятості в Україні. *Актуальні проблеми розвитку територіальних громад*. 2019. С. 259–263.
6. Харазішвілі Ю.М. Тіньова зайнятість та тіньова оплата праці в Україні: оцінки та прогнози. *Стратегія розвитку України*. 2011. С. 171–182.
7. Постанова Харківського апеляційного адміністративного суду від 5.11. 2018 у справі № 816/2207/18. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/77602648>.
8. Цілі сталого розвитку ООН. URL: <https://www.ua.undp.org/content/ukraine/uk/home/sustainable-development-goals.html> (дата звернення: 05.11.2020).
9. Сітенко В.О. і Голей Ю.М. Проблеми «тіньової зайнятості» на ринку праці України. *Принципи забезпечення розвитку підприємств в умовах змін ринкового середовища*. 2017. С. 38–40.
10. Тютюнник І.В., Антонюк Н.А. і Котенко Н.В. Тіньова зайнятість населення: форми прояву та наслідки для економіки країни. *Економічний вісник запорізької державної інженерної академії*. 2018. Вип.6. С. 259–263.
11. Williams C. C., Lansky M. A. Informal employment in developed and developing economies: Perspectives and policy responses. *International Labour Review*. 2013. Т. 152. №. 3–4. С. 355–380.