



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЄС-МОП
ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ
З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Тристоронній семінар-тренінг
“Розроблення дворічного плану дій
подолання незадекларованої праці”

РОЗДАТКОВІ МАТЕРІАЛИ

4-7 червня 2018

Президент Готель

м. Київ, вул. Госпітальна 12

ЗМІСТ

- 1. Незадекларована праця - поняття, причини і наслідки**
Антоніу Сантуш, Менеджер проекту ЄС-МОП
- 2. Форми прояву незадекларованої праці в Україні:
можливості оцінки та подолання**
Олександр Цимбал, Національний інститут стратегічних досліджень, завідуючий відділом соціальної безпеки
- 3. Рекомендації щодо боротьби з незадекларованою працею в Україні**
Антоніу Сантуш, Менеджер проекту ЄС-МОП
- 4. Приховані трудові відносини**
Антоніу Сантуш, Менеджер проекту ЄС-МОП



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЕС-МОП

«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці та подолання
незадекларованої праці»

Незадекларована праця (НП)

Тристоронній семінар | 4-7 червня 2018 року

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject

Зміст



Незадекларована праця
(НП)



Класифікація НП



Головні причини



Головні наслідки

www.mol.gov.ua the EU Project



Класифікація



Причини

Працівники	Роботодавці
Недостатньо постійних робочих місць	Важко знайти постійних працівників
Це єдиний спосіб знайти роботу в регіоні/секторі	Саме в такий спосіб цей сектор працює
Труднощі доступу до ринку праці (відсутність кваліфікації, відсутність ліцензії, вік, інвалідність, невідповідність місця проживання)	Знизити витрати на персонал (зарплати, щорічні відпустки, понаднормові, охорона праці тощо) та збільшити доходи
Це сезонна або короткострокова робота	Підвищити конкурентоспроможність
Надмірне податкове навантаження	Збільшити гнучкість людських ресурсів (під час найму та звільнення)
Збільшити чистий дохід	Надмірне податкове навантаження
Обидві сторони (працівник і роботодавець) отримують вигоду від НП	Обидві сторони (працівник і роботодавець) отримують вигоду від НП
Надмірний адміністративний, юридичний та бюрократичний тягар	Надмірний адміністративний, юридичний та бюрократичний тягар
Нерозуміння переваг декларування	Нерозуміння переваг декларування
Нерозуміння недоліків відмови від декларування	Нерозуміння недоліків відмови від декларування

Наслідки

Працівники	Роботодавці	Держава
Неприйнятні умови праці	Недобросовісна конкуренція	Нестабільність системи соціального забезпечення
Відсутність захисту у разі ушкоджень, спричинених нещасними випадками на виробництві	Труднощі в отриманні кредиту і розширенні справи	Дисбаланс державних фінансів
Відсутність захисту в різних випадках (безробіття, хвороба, вихід на пенсію тощо)	Управлінська «короткозорість» – конкурентоспроможність головним чином завдяки порушенням закону	Нестача державних ресурсів для надання державних послуг та соціального захисту
Відсутність правових гарантій (заробітна плата, захист від незаконних звільнень, щорічні відпустки, навчання, обмеження робочого часу, відпочинок, умови праці тощо)	Низька продуктивність (через плинність кадрів, відсутність або низький рівень підготовки, відсутність досвіду в економічній сфері тощо)	Збільшення податку на прибуток та податків на соціальні внески
Неможливість отримати визнання, підтвердження та сертифікацію професійних навичок і досвіду	Труднощі із наданням гарантій на товар/послугу	Погіршення умов праці та побуту внаслідок соціального навантаження
Санкції за недотримання	Псування іміджу роботодавця та відсутність доступу до певних ринків	Недобросовісна конкуренція та зменшення іноземних інвестицій
	Санкції за недотримання	Нерівність, сегментація, відчуження та соціальна несправедливість.



Дякую за увагу!
Thank you for your attention!
Gracias por su atención!
Obrigado pela vossa atenção!

robalo@ilo.org

[**www.ilo.org/UkraineEUProject**](http://www.ilo.org/UkraineEUProject)



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

*Проект ЄС-МОП
«ЗМІЦНЕННЯ АДМІНІСТРАЦІЇ ПРАЦІ З МЕТОЮ ПОКРАЩЕННЯ УМОВ ПРАЦІ І
ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ»*

Тристоронній семінар

Форми прояву незадекларованої праці в Україні: можливості оцінки та подолання

Олександр Цимбал, Національний інститут стратегічних
досліджень, завідувачий відділом соціальної безпеки

Основні форми прояву незадекларованої праці в Україні



Заробітна плата в конвертах

Хто вимірює

Міністерство економічного розвитку України, «Методичні рекомендації розрахунку рівня тіньової економіки» (Наказ Міністерства економіки України від 18.02.2009 №123)



Як визначається

Як частина тіньової економіки

Тіньова економіка - це незареєстрована в установленому порядку економічна діяльність суб'єкта господарювання, яка характеризується мінімізацією витрат на виробництво товарів, виконання робіт та надання послуг, ухиленням від сплати податків, зборів (обов'язкових платежів), статистичного анкетування та подання статистичної звітності, наслідком якої є порушення законодавчо встановлених норм (рівень мінімальної заробітної плати, тривалість робочого часу, умови і безпека праці тощо).

Неформальна зайнятість

Неформальна зайнятість у формальному секторі

Зайнятість у неформальному секторі

Хто вимірює

Державна служба статистики України



Як визначає

- існує як у неформальному, так і у формальному секторах економіки. Вона охоплює всі види нестандартної роботи і включає всіх зайнятих, які юридично або фактично не є суб'єктами національного трудового законодавства, системи оподаткування доходів та соціального захисту. Визначається як загальна кількість неформальних робочих місць на підприємствах формального чи неформального секторів або у домогосподарствах впродовж звітного періоду.

Джерела даних про незадекларовану працю в Україні

Форма незадекларованої праці	Джерела даних	Характер та цінність даних
(1) Неформальна зайнятість найманих осіб та членів сім'ї, що працюють безкоштовно на підприємствах формального сектору ;	Обстеження економічної активності населення України, Держстат України	Кількісні первинні дані. Повністю придатні для надійних оцінок та формування національної політики
(2) Зайнятість у неформальному секторі: (2а) незареєстровані роботодавці і незареєстровані працівники, що працюють на незареєстрованих підприємствах; (2б) окремі особи, що працюють за власний кошт (самозайняті); (2в) члени незареєстрованих кооперативних та інших об'єднань; (2г) працівники, які за плату виконують роботу в домогосподарствах інших осіб	Кабінетні дослідження	Вторинний характер. Якщо базуються на даних Держстату України, придатні для вироблення пропозицій щодо національної політики
	Неперіодичні соціологічні обстеження	Містять первинну інформацію. Розкривають інші аспекти та факторні зв'язки, ніж Держстат України. Фрагментарні. Корисні для обмеженого використання при формуванні національної політики
(3) Особи, які офіційно працюють у формальному секторі, але їх робочий час та заробітна плата декларуються не повністю	Офіційні дані відсутні	-
	Кабінетні дослідження	Вторинний характер. Ненадійні оцінки загального характеру на основі моделювання даних Держстату України. Обмежено придатні лише для формулювання завдань та проблем національної політики
	Неперіодичні соціологічні обстеження	Первинний характер. Фрагментарні. Нерепрезентативні. Нерегулярні. Корисні для окремих проектів у межах національної політики
(4) Особи, які зареєстровані у формальному секторі як підприємці, цивільно-правові субпідрядники або інші працівники на умовах нестандартної зайнятості, але під цими юридичними формами приховуються фактично трудові відносини з підприємством	Офіційні дані відсутні	-
	Кабінетні дослідження	Теоретичний характер. Оцінки відсутні
	Неперіодичні соціологічні обстеження відсутні	-
(5) Особи, оформлені за основним місцем роботи, але вторинна зайнятість яких не оформлена.	Офіційні дані відсутні	-
	Кабінетні дослідження	Теоретичний характер. Оцінки відсутні
	Неперіодичні соціологічні обстеження відсутні	-

Порядок визначення неформальної зайнятості

Характеристика основної діяльності

За наймом

Статус зайнятості

Не за наймом

Сплата роботодавцем єдиного внеску на державне соціальне страхування

Оплачувана щорічна відпустка

Оплачувана щорічна відпустка

Самозайняті та роботодавці
на підприємствах
неформального сектору

безкоштовно
працюючі
члени сім'ї

оплачуваний лікарняний

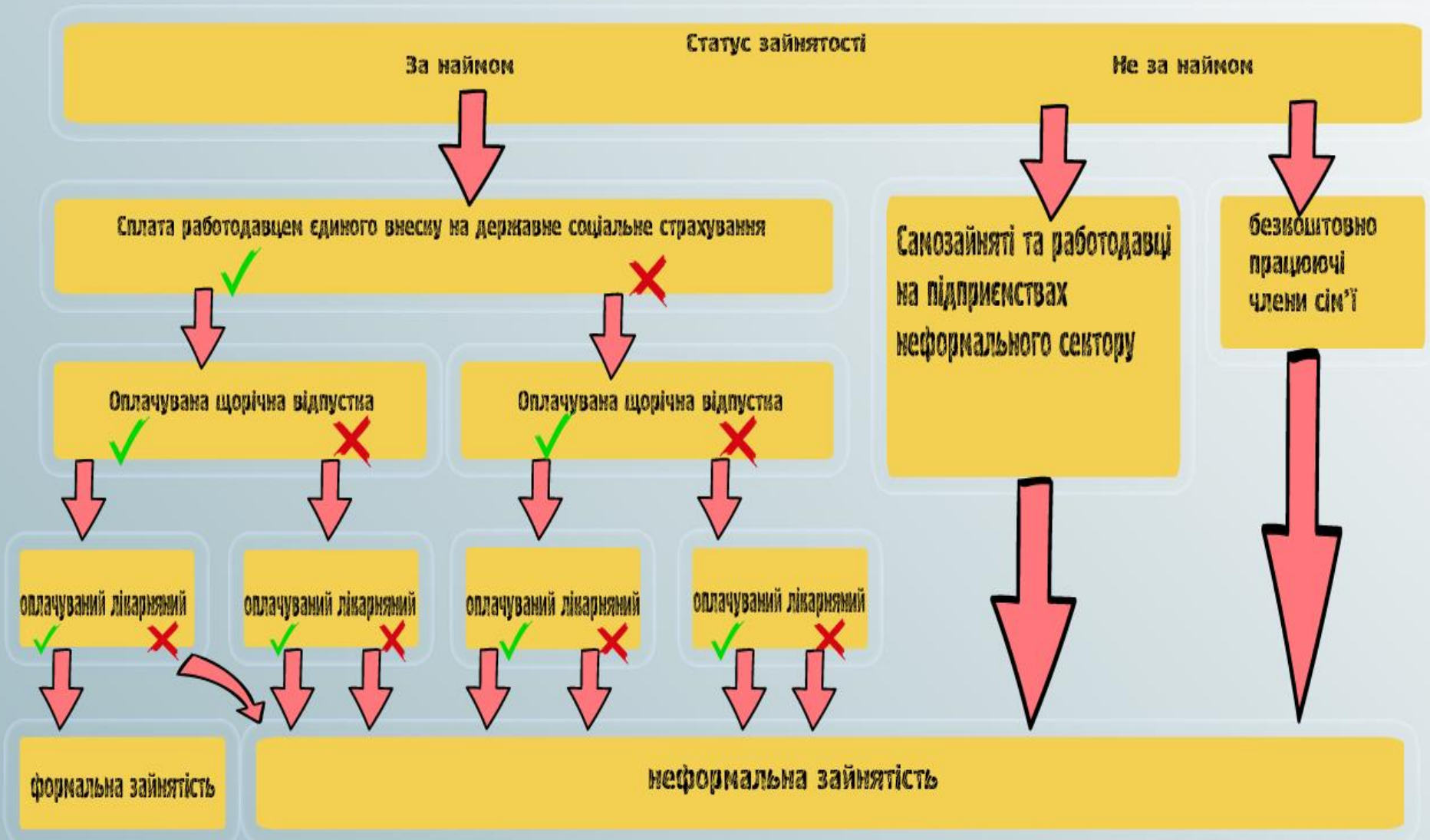
оплачуваний лікарняний

оплачуваний лікарняний

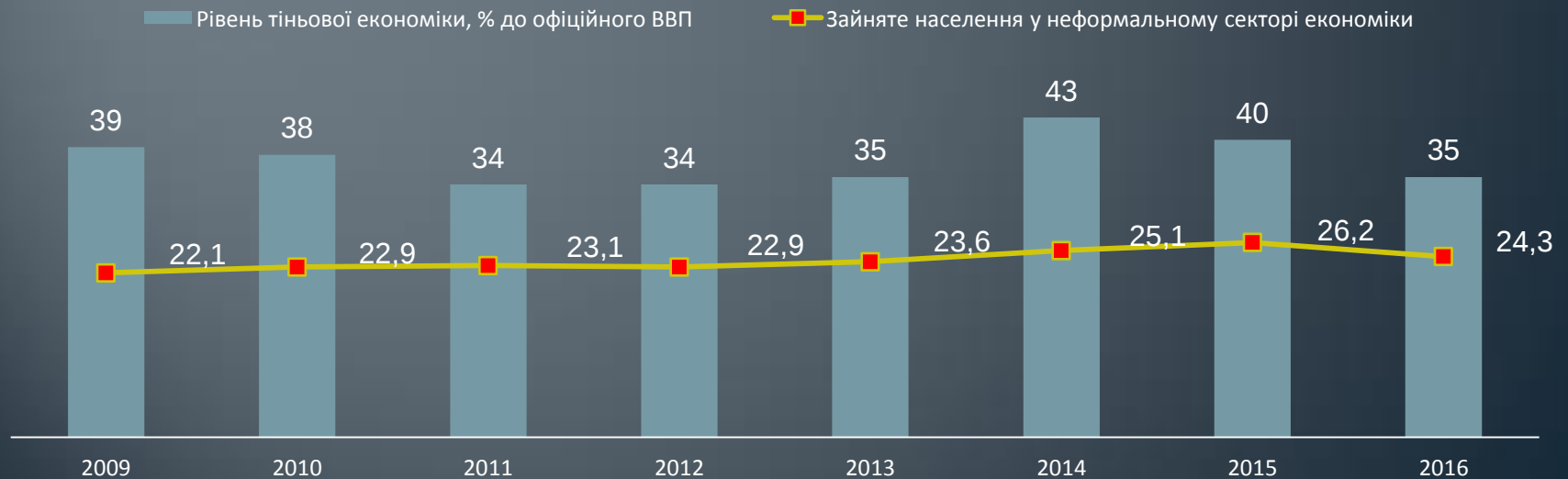
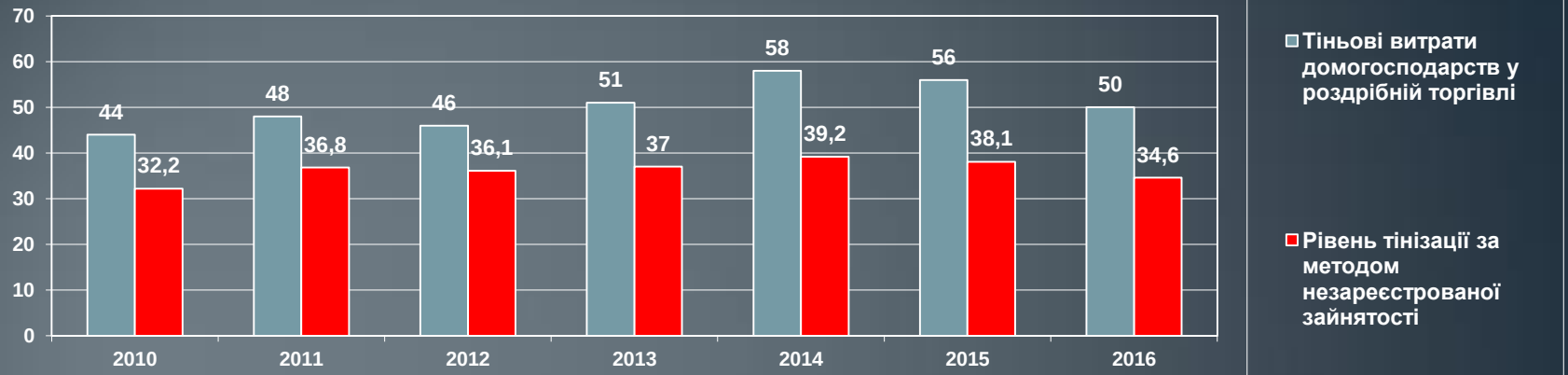
оплачуваний лікарняний

формальна зайнятість

неформальна зайнятість



Різні аспекти незадекларованої праці у вимірі тіньової економіки та неформальної зайнятості -- 10,3 в.п. (13 у 2015 р.). - середня різниця між часткою неформальної зайнятості та тіньовою працею за методом агрегованого рівня тінізації економіки за незареєстрованою зайнятістю;
 -- Динаміка неформальної зайнятості краще корелює із показниками тіньових витрат домогосподарств у роздрібній торгівлі ніж із рівнем тіньової економіки



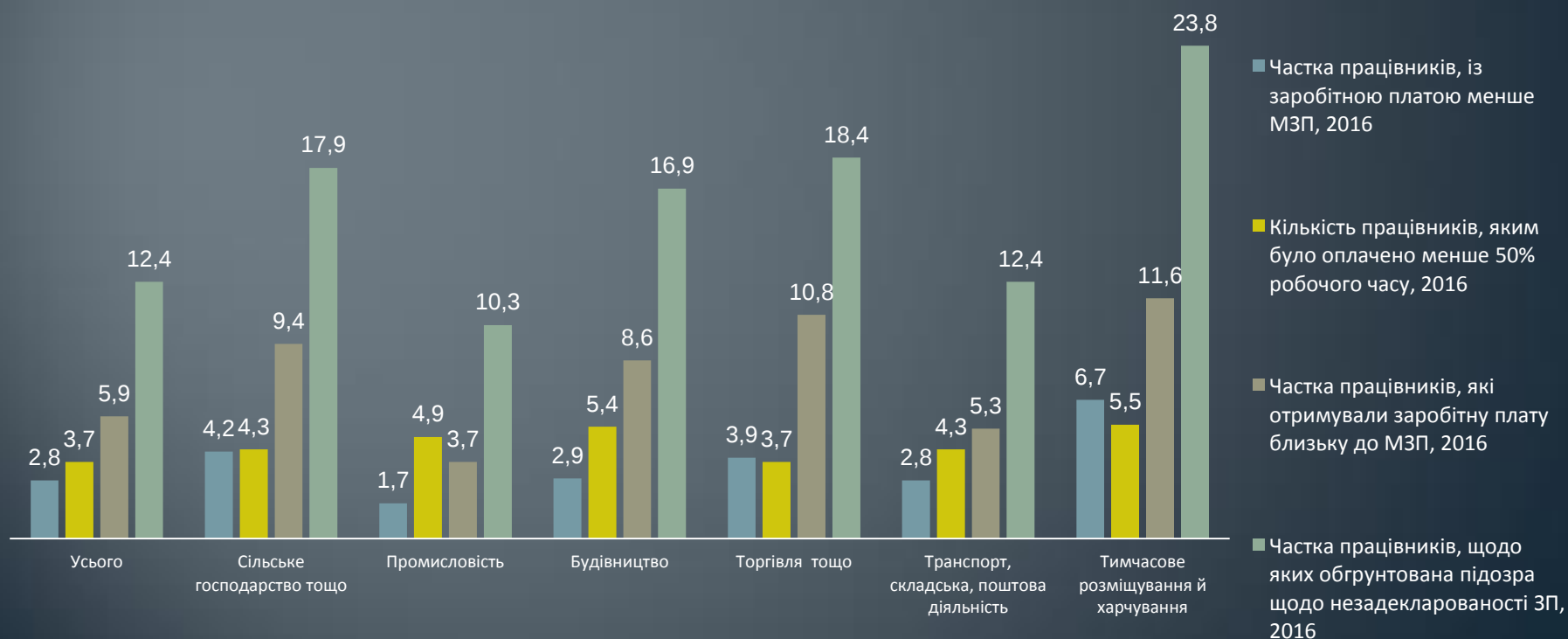
Ознаки часткової незадекларованості праці у формальному секторі зареєстрованих штатних працівників

Ранжування видів економічної діяльності за часткою штатних працівників у формальному секторі, щодо яких є підстави говорити про ризик незадекларованої праці щільно кореспондує із ранжуванням ВЕД за рівнем неформальної зайнятості у формальному секторі

формальний сектор



Зайняті формально

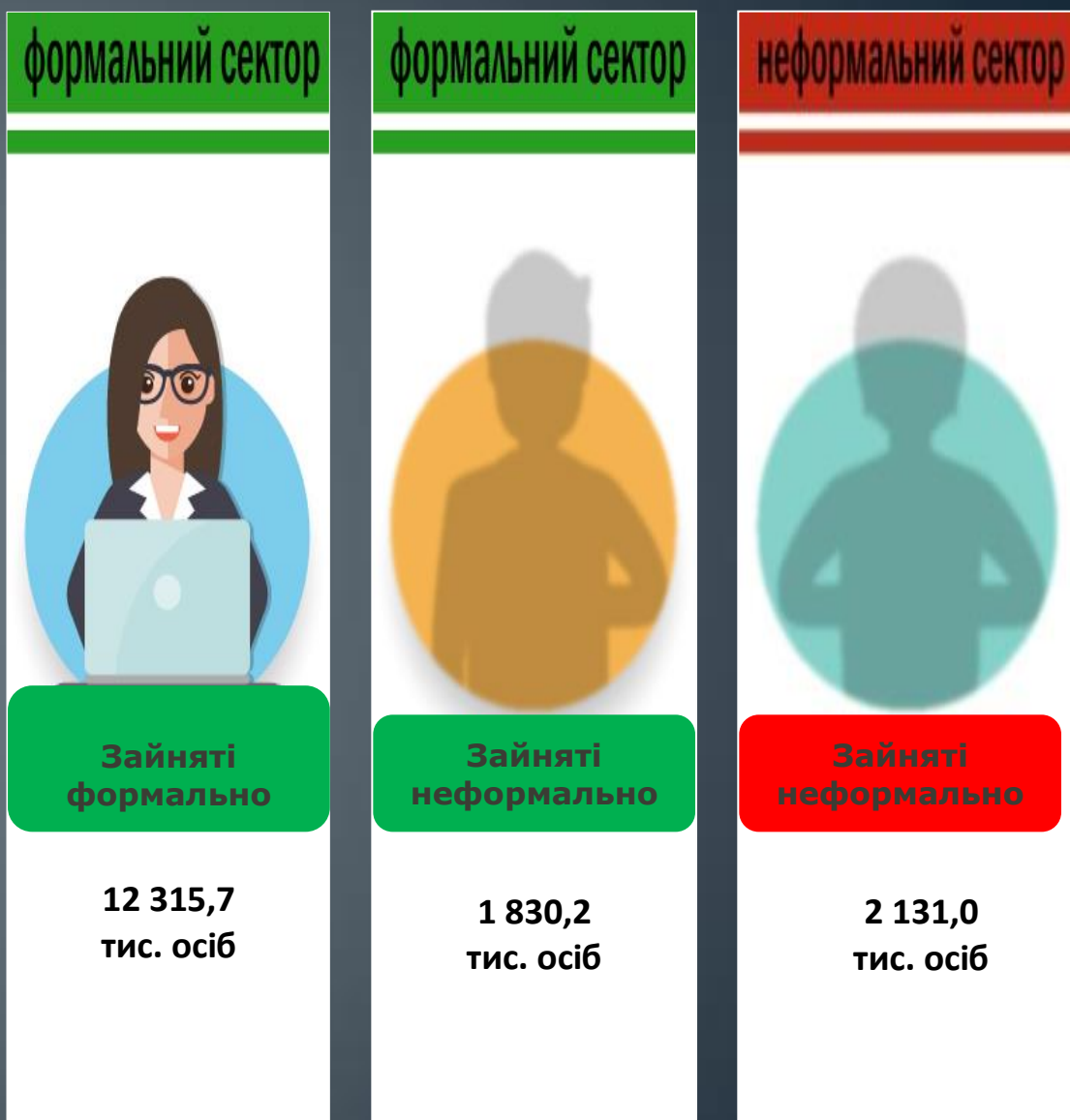


Загальні параметри неформальної зайнятості в Україні 2016 р.

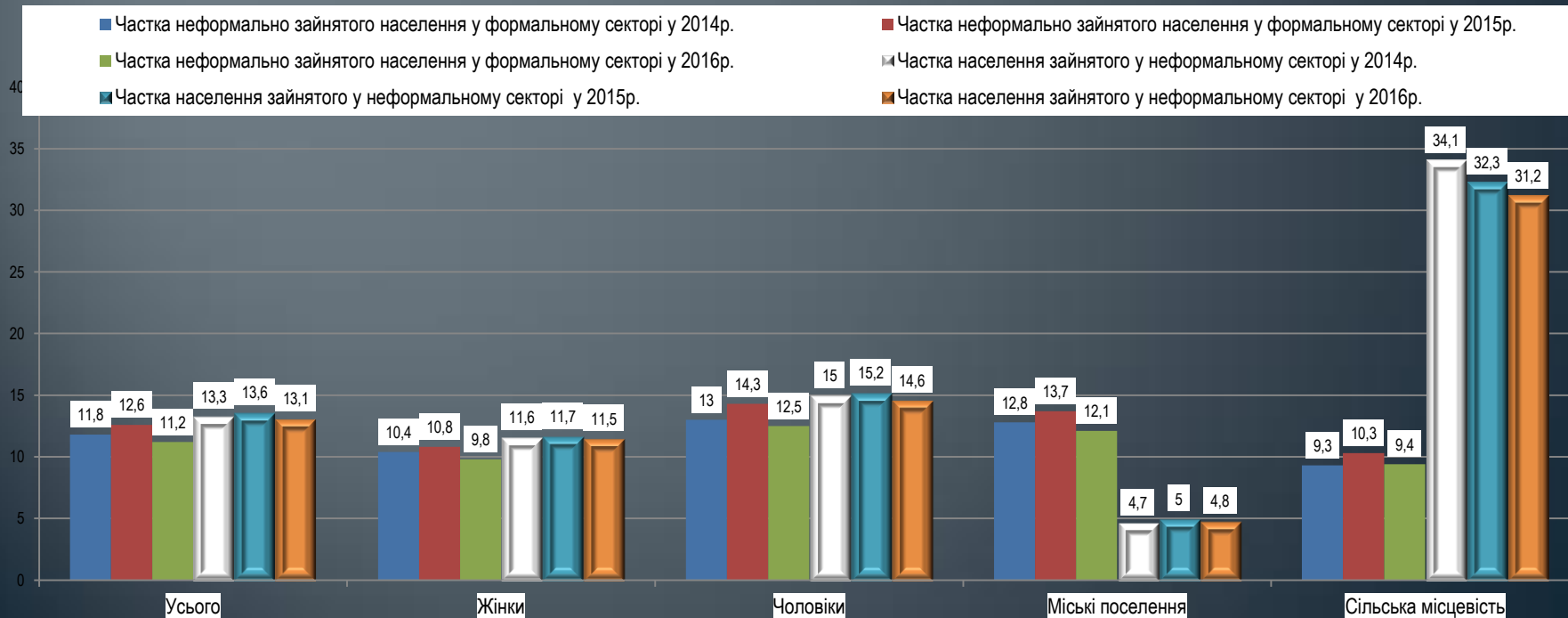
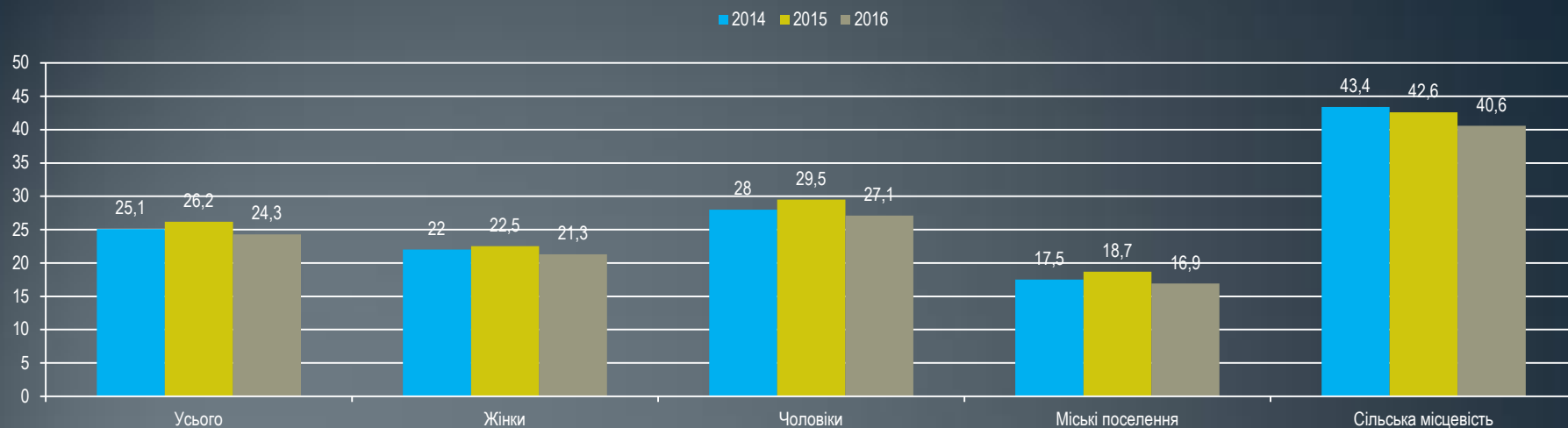
16 276,9 тис. осіб –
чисельність зайнятого
населення України

14 145,9 тис. осіб –
чисельність населення,
зайнятого у
формальному секторі
(86,9% от зайнятого
населення)

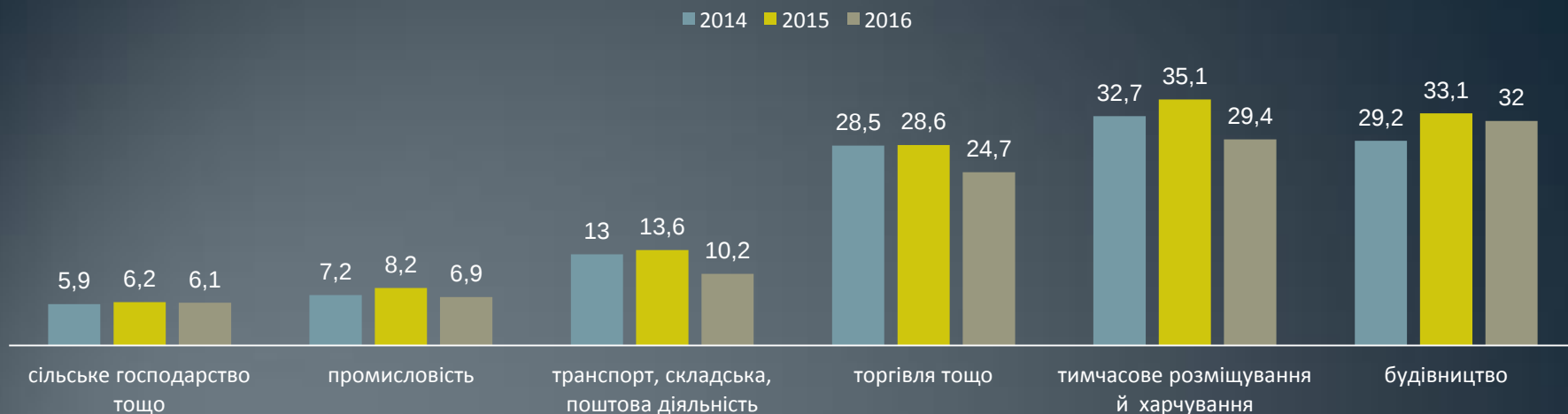
3 961,2 тис. осіб –
чисельність населення,
зайнятого
неформально (24,3% от
зайнятого населення)



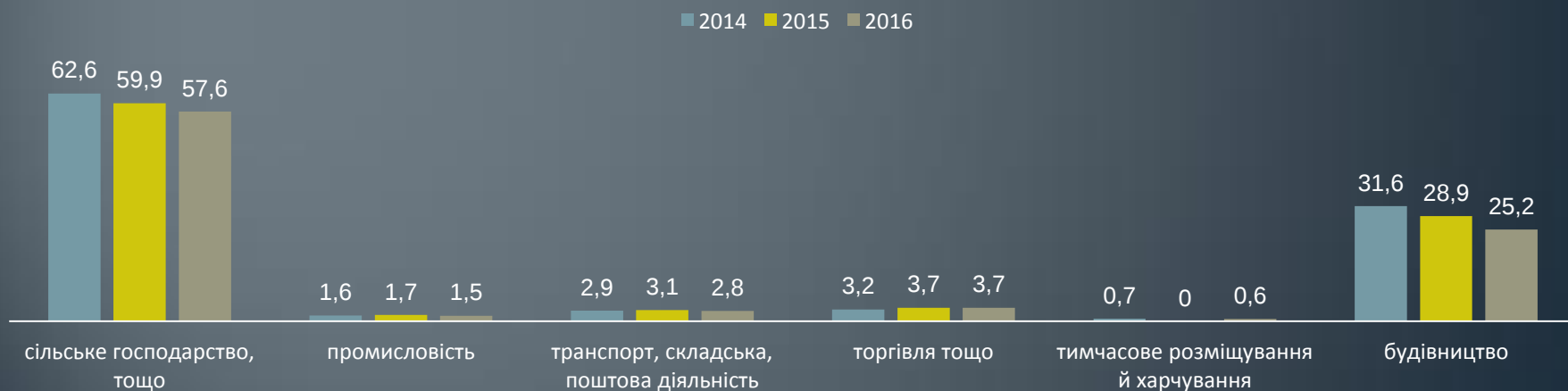
Рівень неформальної зайнятості загалом



Загалом рівень неформальної зайнятості у формальному секторі

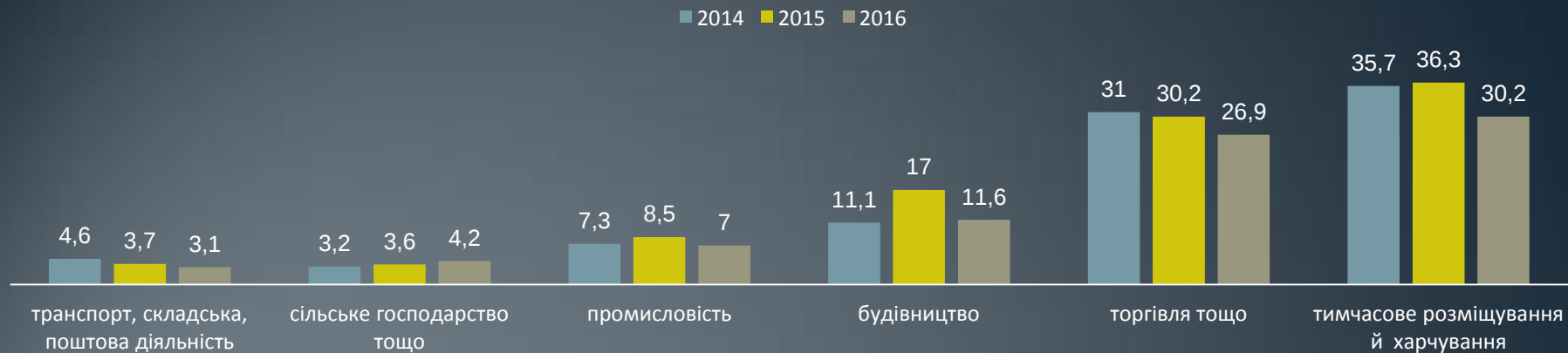


Загалом рівень зайнятості у неформальному секторі



- Тенденція скорочення рівня неформальної зайнятості у неформальному секторі є більш впевненою ніж у формальному
- Суттєве скорочення неформальної зайнятості спостерігалось тільки у формальному секторі транспорту, торгівлі та ТРХ.

Рівень неформальної зайнятості жінок у формальному секторі

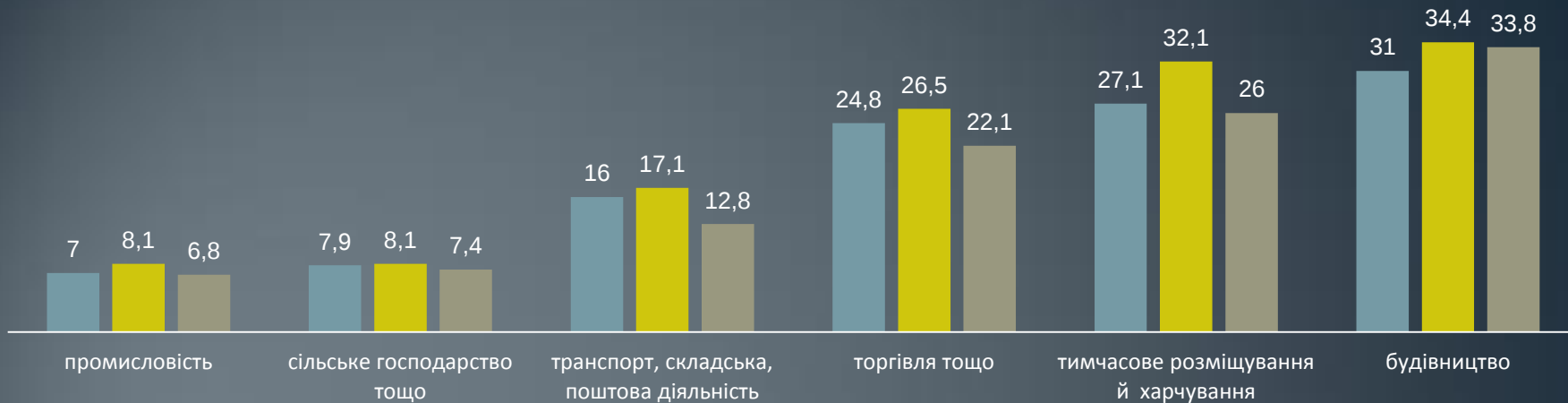


Рівень зайнятості жінок у неформальному секторі



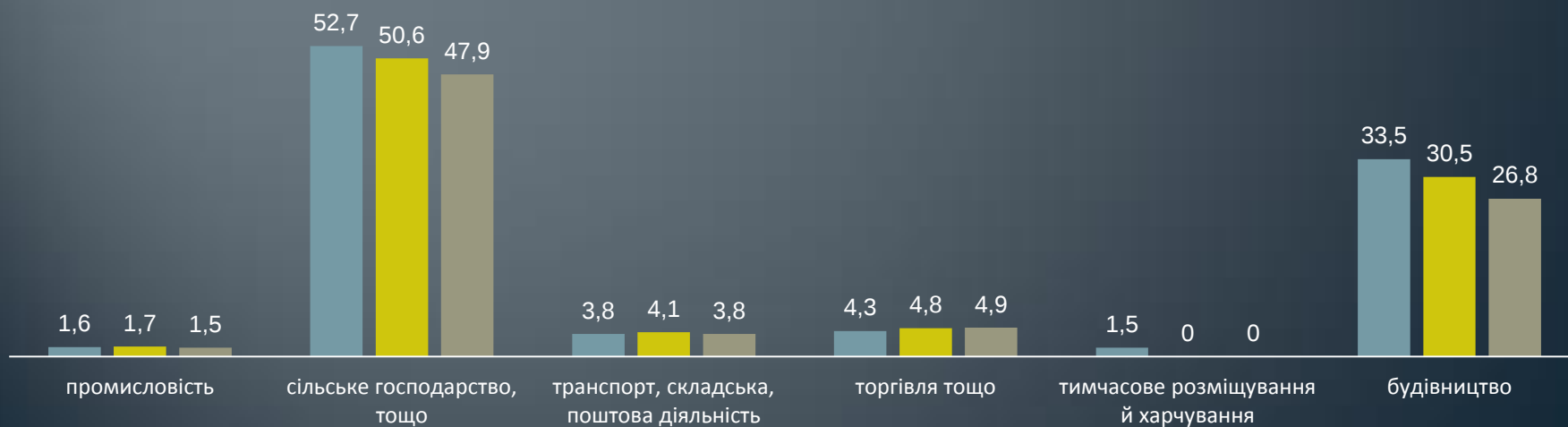
Рівень неформальної зайнятості чоловіків у формальному секторі

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



Рівень зайнятості чоловіків у неформальному секторі

■ 2014 ■ 2015 ■ 2016



Рівень неформальної зайнятості у формальному секторі міст



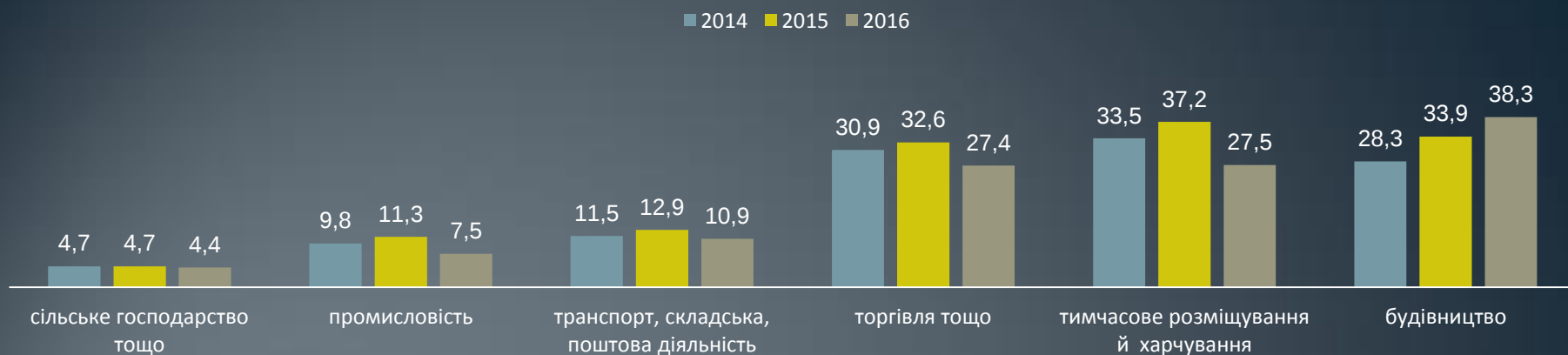
Рівень зайнятості у неформальному секторі міст



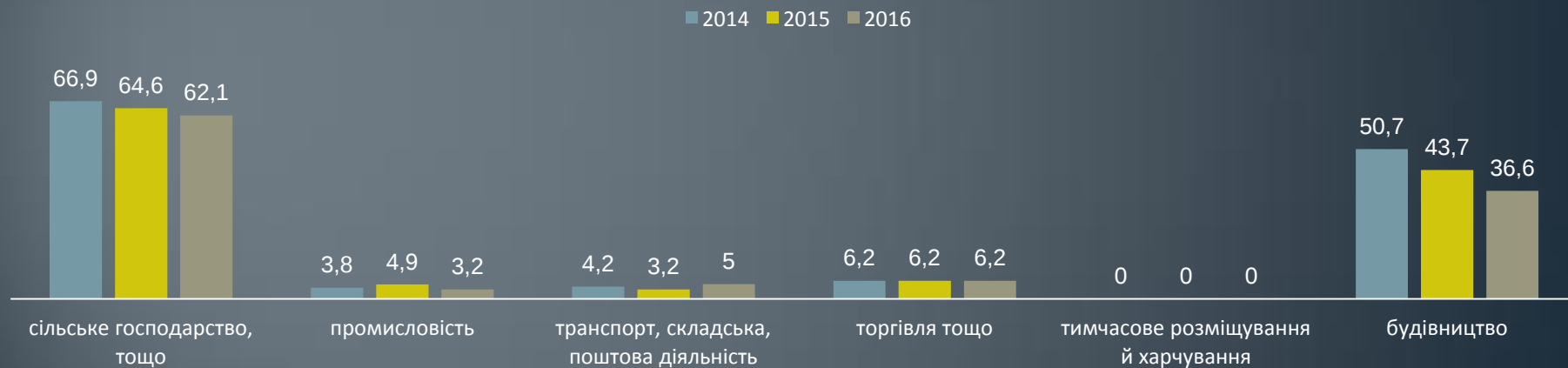
У містах тенденція до скорочення неформальної зайнятості має найменш стійкий характер у порівнянні із іншими розрізами (навіть у неформальному секторі)

Позитивні зміни у формальному секторі міст відбулися тільки в останній оцінений рік (крім сільського господарства) щодо рівня неформальності відбулися тільки у формальному секторі

Рівень неформальної зайнятості у формальному секторі сільської місцевості

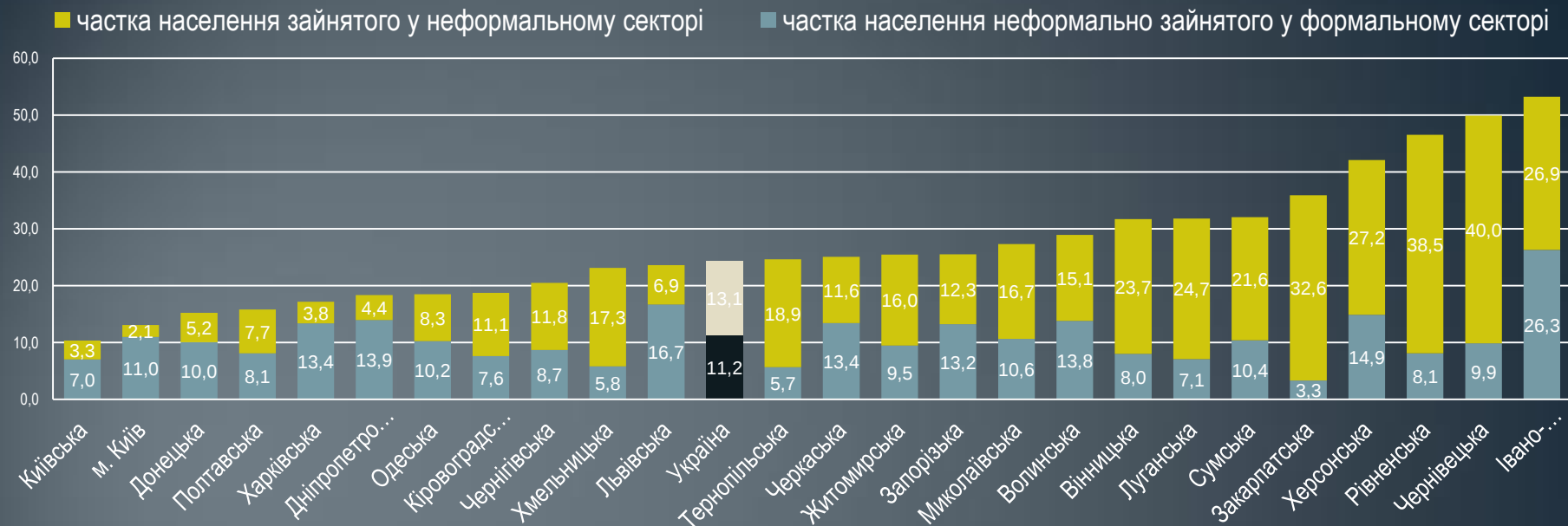


Рівень зайнятості у неформальному секторі сільської місцевості



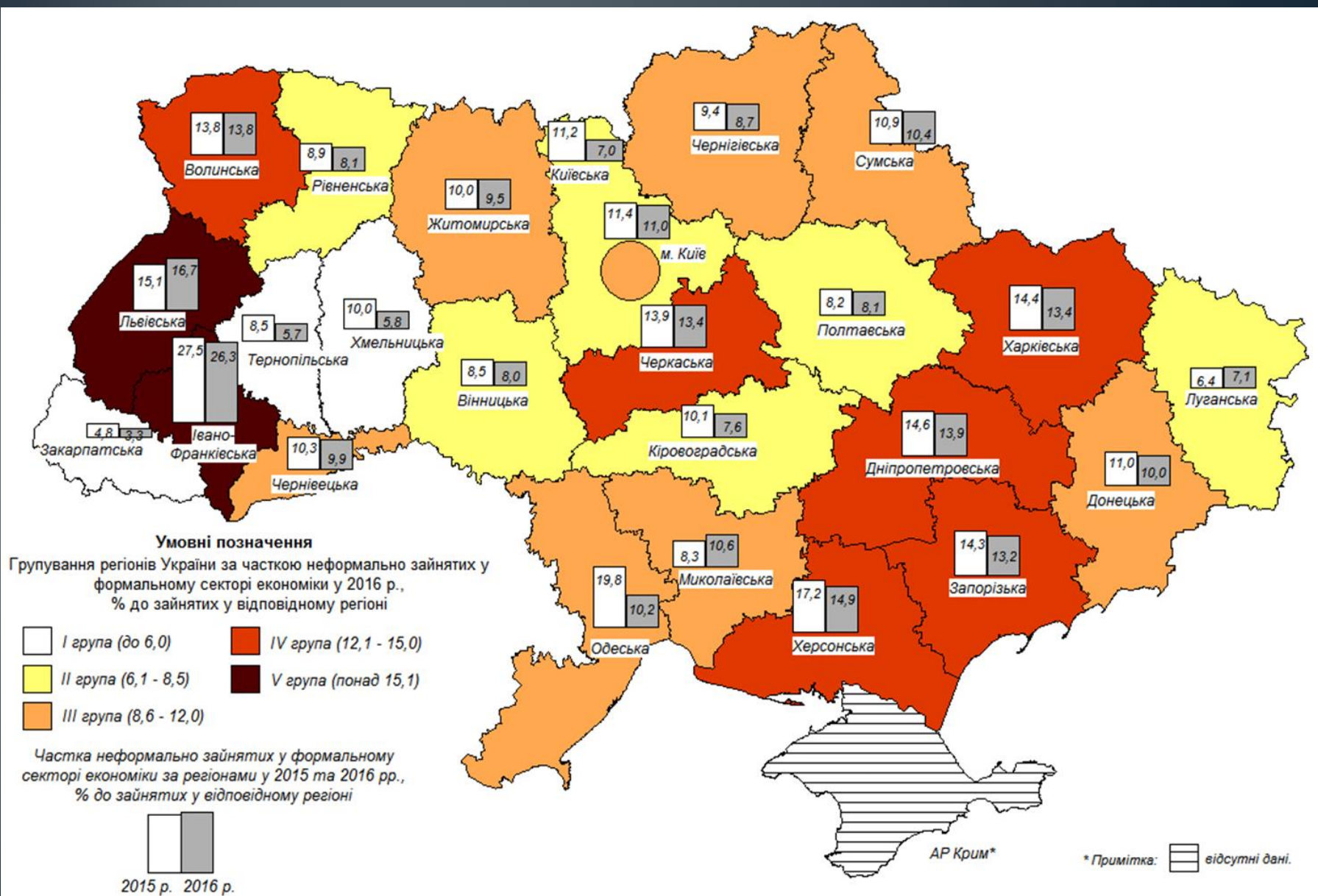
- Стійка тенденція до скорочення неформальної зайнятості у формальному секторі характерна тільки для сільського господарства

Рівень неформальної зайнятості регіонів України у 2016 р. та характер його змін по відношенню до 2015 р.

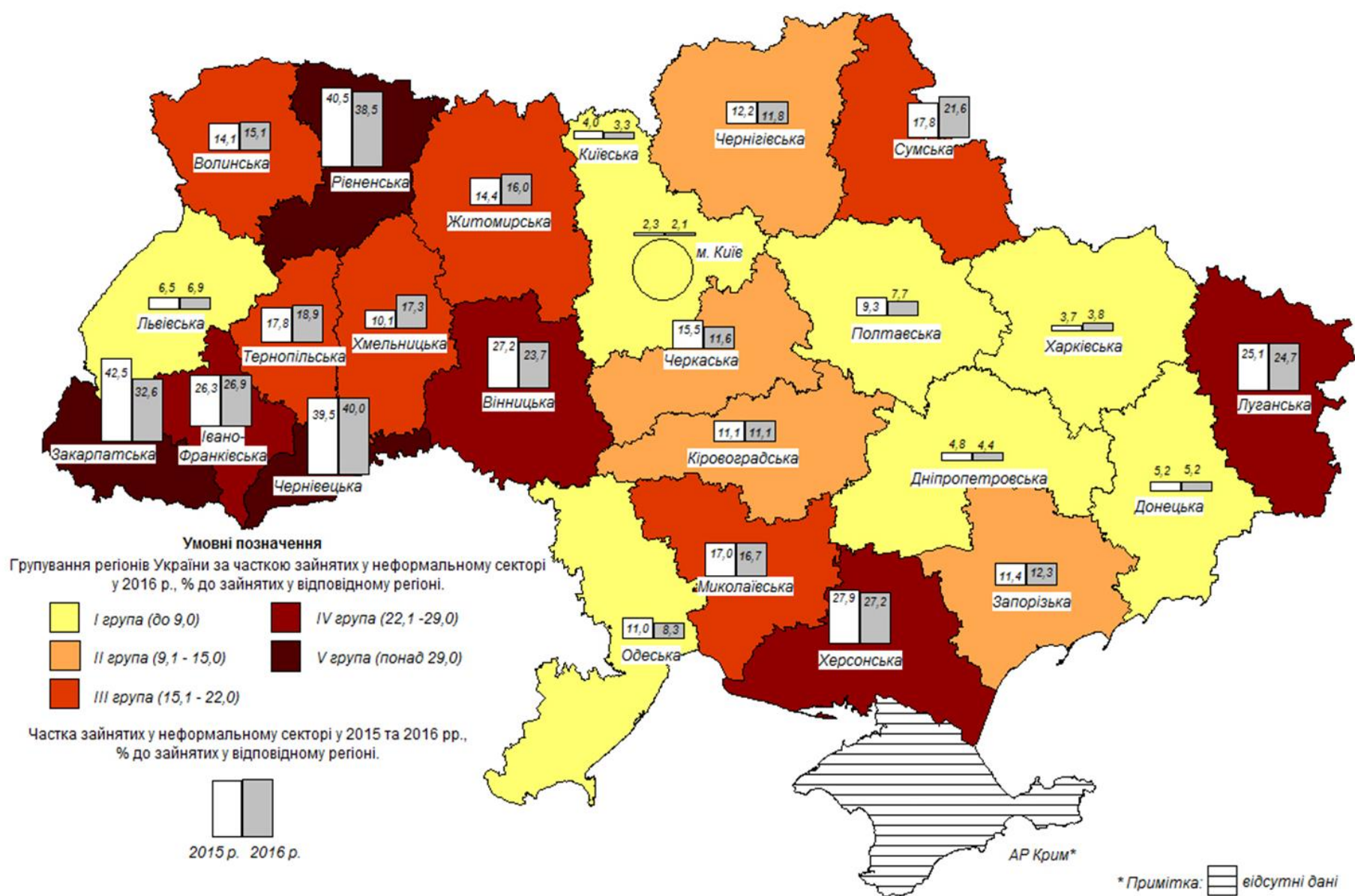


Структурні напрями змін	Регіони
↓ Неформальна зайнятість у формальному секторі ↓ Зайнятість у неформальному секторі	Київська, м. Київ, Полтавська, Дніпропетровська, Одеська, Чернігівська, Черкаська, Вінницька, Закарпатська, Херсонська, Рівненська
↓ Неформальна зайнятість у формальному секторі ↑ Зайнятість у неформальному секторі	Донецька, Харківська, Кіровоградська, Хмельницька, Тернопільська, Житомирська, Запорізька, Сумська, Чернівецька, Івано-Франківська
↑ Неформальна зайнятість у формальному секторі ↓ Зайнятість у неформальному секторі	Миколаївська, Луганська
↑ Неформальна зайнятість у формальному секторі ↑ Зайнятість у неформальному секторі	Львівська, Волинська

Групування регіонів України за часткою неформально зайнятих у формальному секторі економіки 2015-2016 рр., % до зайнятих у відповідному регіоні



Групування регіонів України за часткою неформального сектору економіки 2014-2015 рр., % до зайнятих у відповідному регіоні



Розподіл регіонів за рівнем критичності неформальної зайнятості в окремих видах економічної діяльності у 2015 р.

ВЕД	Розмір критичного порогу	Область	Кількість областей із критичними значеннями показника у ВЕД
Сільське, лісове та рибне господарство	Дорівнює або більше 80%	Вінницька, Волинська, Закарпатська, Івано-Франківська, Рівненська, Тернопільська, Херсонська Чернівецька	8
Будівництво	Дорівнює або більше 70%	Вінницька, Волинська Закарпатська, Івано-Франківська Рівненська, Херсонська Чернівецька	7
Оптова й роздрібна торгівля, тощо разом із тимчасовим розміщенням й організацією харчування	Дорівнює або більше 40%	Закарпатська, Івано-Франківська Одеська, Сумська, Херсонська	5
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	Дорівнює або більше 20%	Волинська, Дніпропетровська Івано-Франківськ, Одеська Тернопільська, Херсонська Чернівецька	7
Промисловість	Дорівнює або більше 13%	Волинська, Закарпатська Івано-Франківська, Одеська, Рівненська, Тернопільська Херсонська, Хмельницька Чернівецька	9

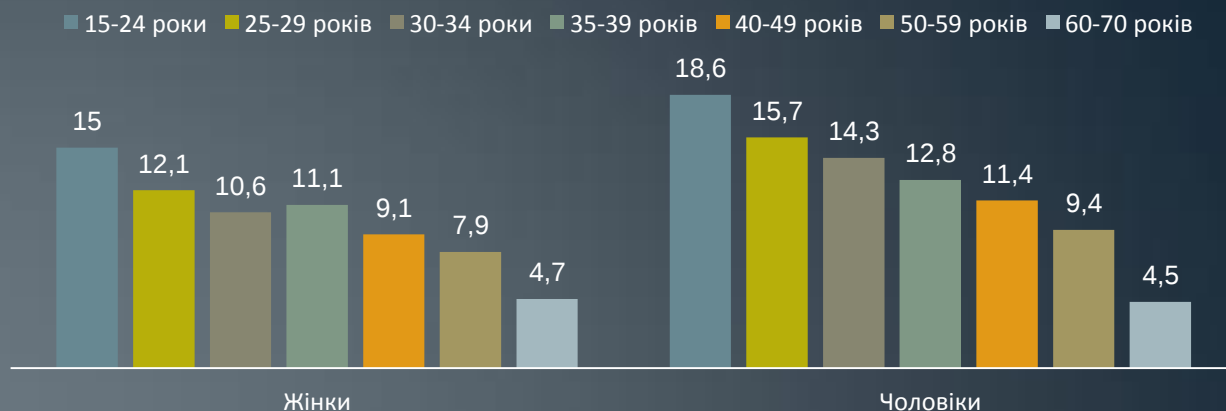
У формальному секторі ризик неформальної зайнятості знижується з віком.

Серед чоловіків цей тренд виражений чіткіше ніж серед жінок.

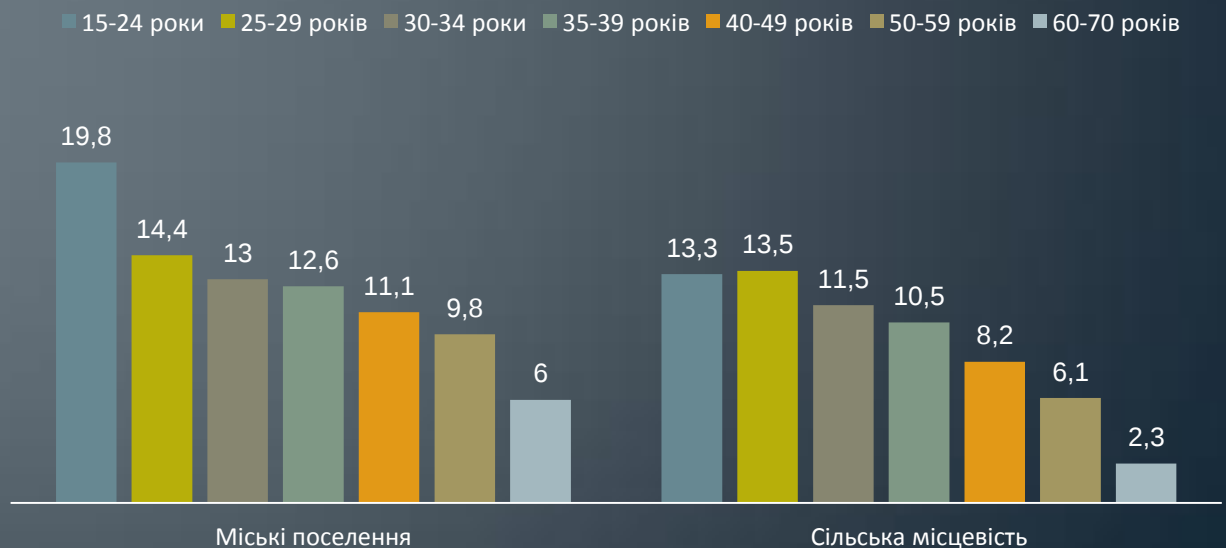
У міських поселеннях цей тренд виражений чіткіше ніж у сільській місцевості.

Найвищий рівень ризику неформальної зайнятості у формальному секторі характерний для молоді міст

Неформальна зайнятість у формальному секторі вікових груп жінок та чоловіків 2016



Неформальна зайнятість у формальному секторі вікових груп жінок та чоловіків, 2016



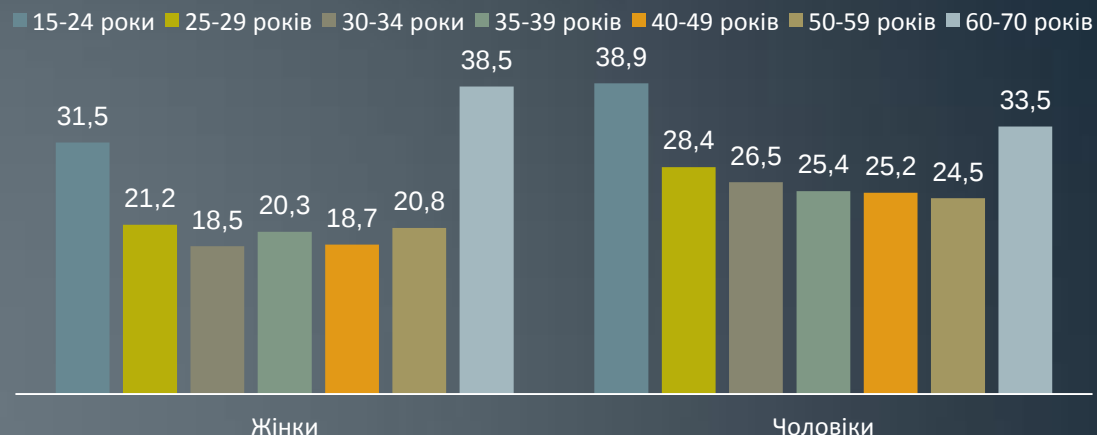
У неформальному секторі найбільш вразливими є молодші на найстаріші жінки і чоловіки.

При цьому, старші жінки є більш вразливими ніж молоді, а серед чоловіків навпаки .

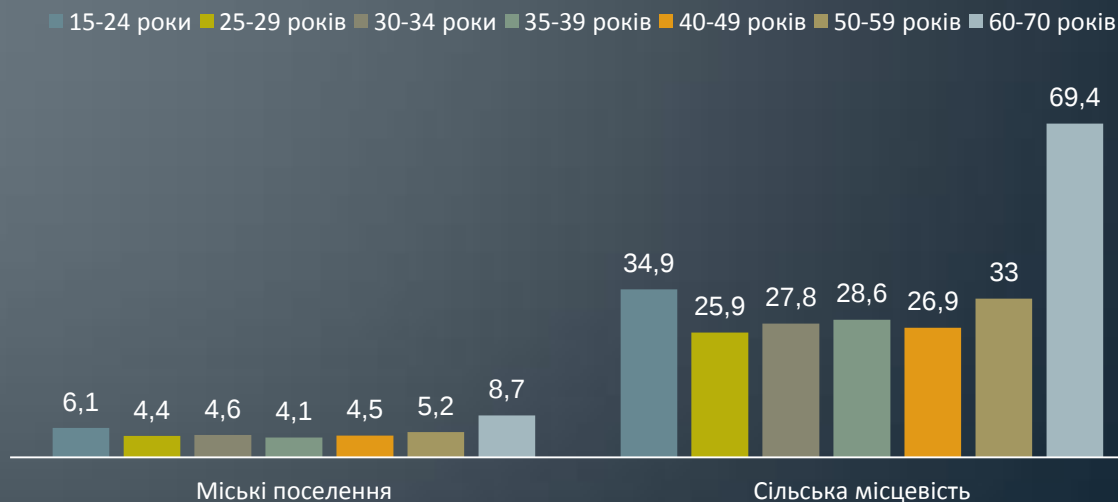
Протягом 25-60 років тенденція: чим старше тим менше ймовірність роботи у неформальному секторі

У сільській місцевості за виключенням молоді ймовірність роботи у неформальному секторі зростає.

Рівень зайнятості вікових груп у неформальному секторі серед жінок та чоловіків

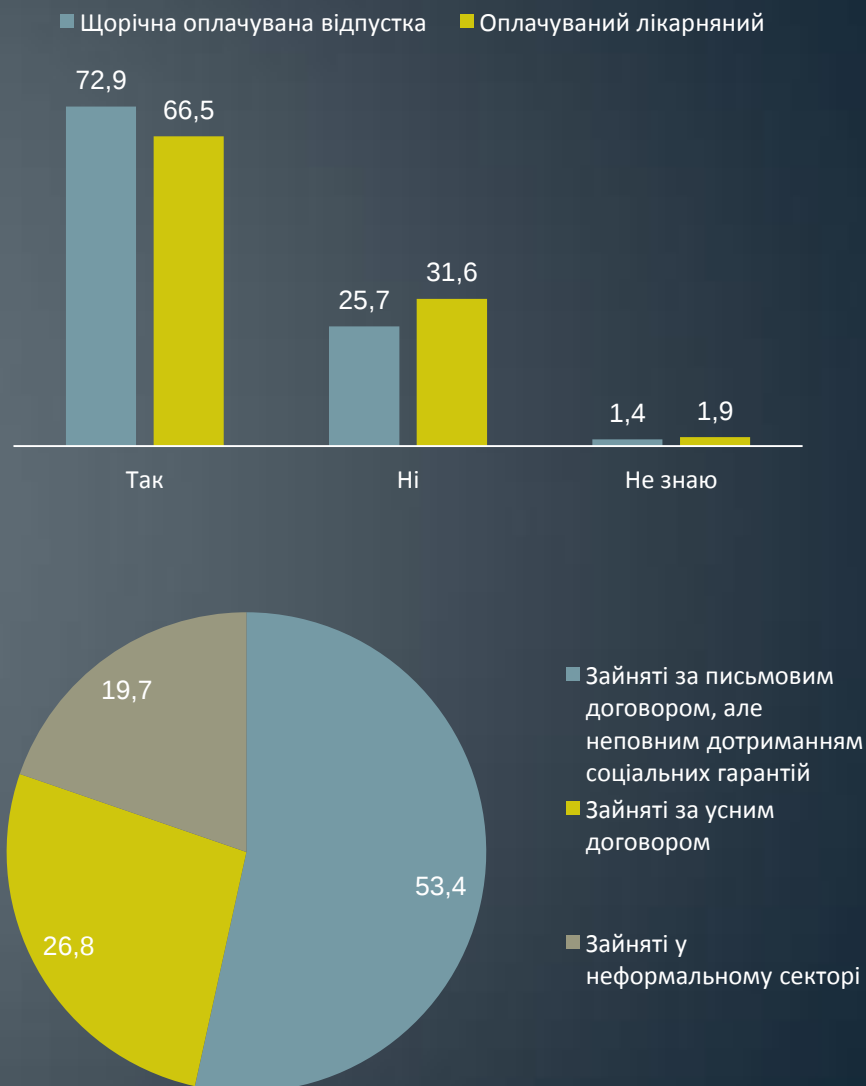


Рівень зайнятості у неформальному секторі вікових груп міст та сільських територій



Обстеження "School-to-work transition surveys" (SWTS), 2015

- Серед молодих осіб, що працюють у формальному секторі, лише 84,6% вказали, що роботодавці сплачують за них єдиний соціальний внесок з усієї заробітної плати.
- Разом з тим, в Україні значна кількість роботодавців, які не реєструють трудові відносини з працівниками, все ж таки надають їм щорічні відпуски, відпуски з тимчасової непрацездатності та оплачують їх.
- Серед молоді, що віднесені до зайнятих неформально лише 46,6% працюють у неформальному секторі або без письмового оформлення трудових відносин. Більшість має письмовий договір або трудову книжку, але не отримує усю повноту соціальних прав на робочому місці



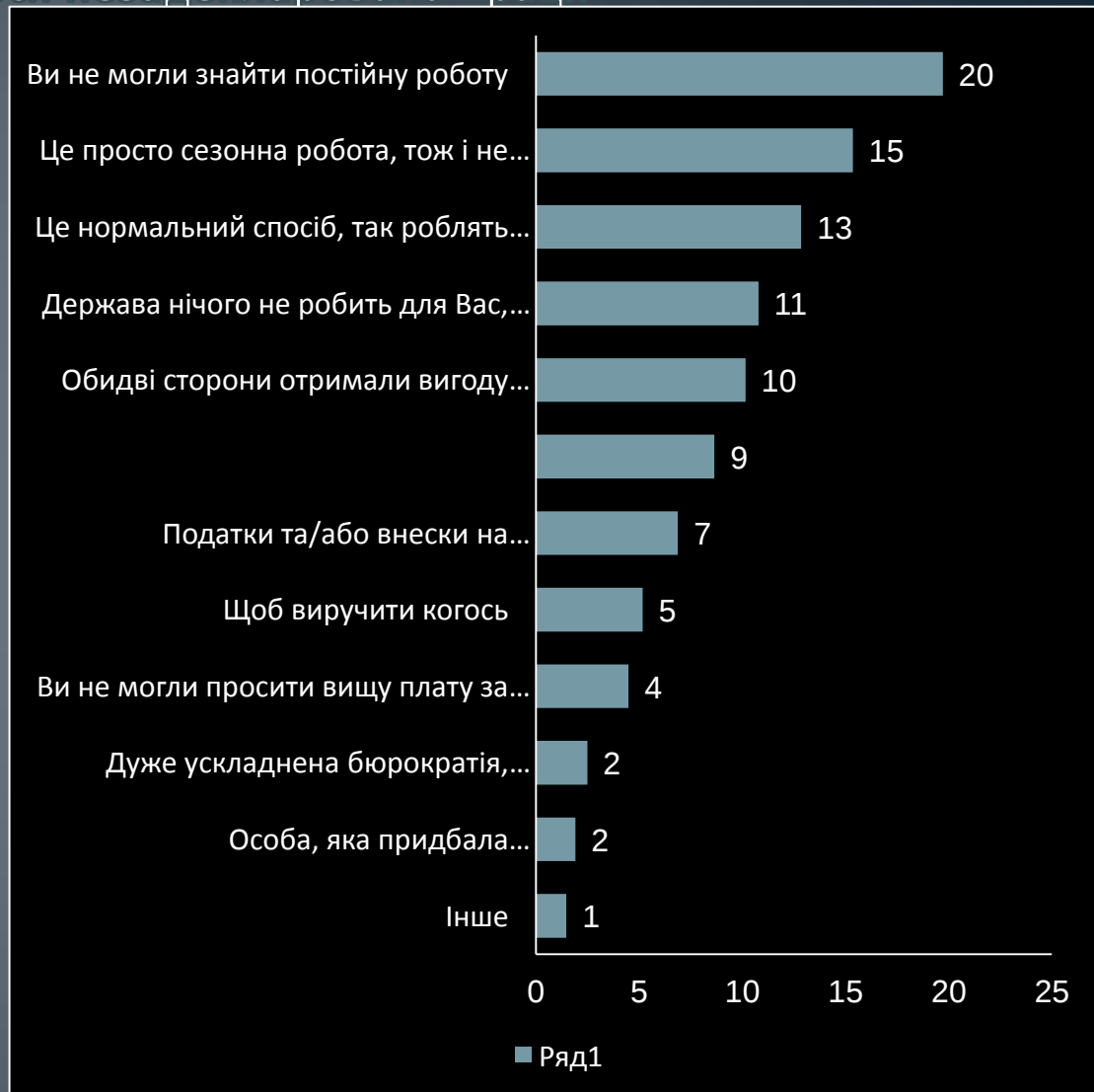
Соціологічне обстеження «Незадекларована праця в Україні» (СОНПУ), 2017

- Вибірка 1000 осіб, крім тимчасово окупованої Автономної Республіки Крим та непідконтрольних державі територій Донецької та Луганської областей.
- методологія дослідження Eurobarometer
- Рисунок 1 Види незадекларованої діяльності
- Рисунок 2 Адресати послуг незадекларованої праці



Соціологічне обстеження «Незадекларована праця в Україні» (СОНПУ), 2017: чому Вами застосовується незадекларована праця

- Скоріше меркантильні причини загалом складають не більше третини – 32%.
- Кон'юнктура на ринку праці визначає 35% випадків
- Соціальні мотиви (так роблять усі, допомога іншим) - 27%



На думку респондентів де вони отримували послуги незадекларованої праці (СОНПУ, 2017)

Галузь	
Будівництво	24%
Промисловість	24%
Господарчі послуги	23%
Транспорт	15%
Побутові послуги	37%
Роздрібна торгівля	24%
Послуги з ремонту	15%
Готельно-ресторанне господарство	55%
Сільське господарство	16%
Інше	19%

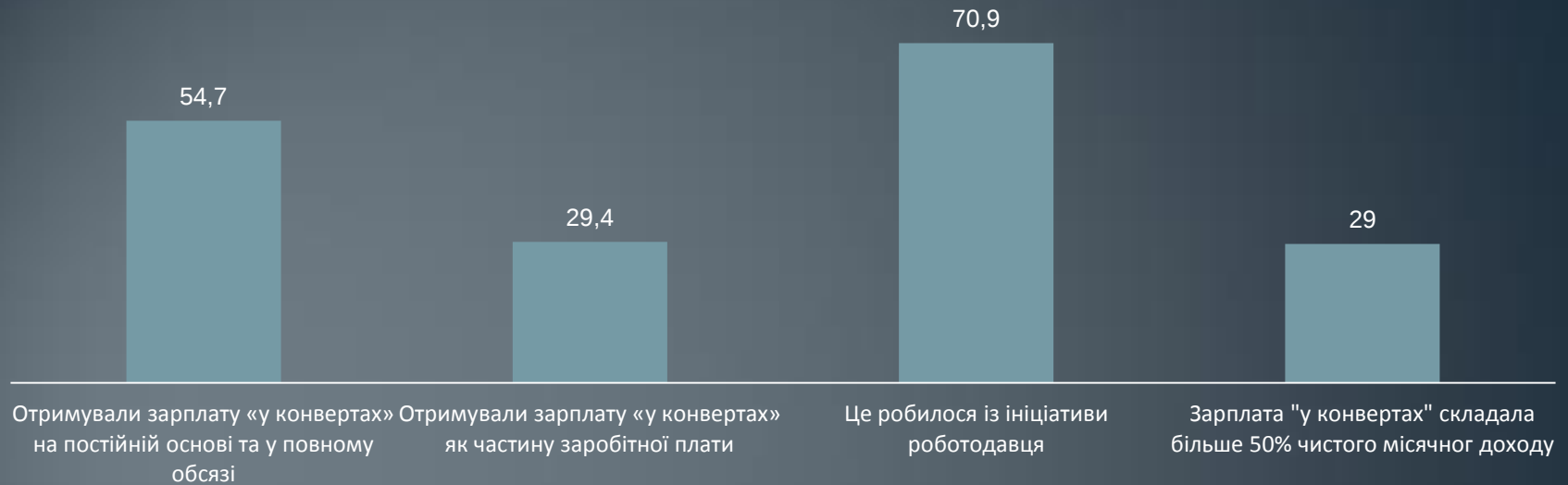
Матеріальне становище	
Погане	15%
Середнє	18%
Хороше	20%
Дуже хороше	31%

Статус зайнятості	
За наймом	21%
Самозайнятий	33%
Безробітний	19%
Пенсіонер	11%
Студент	8%
Інше, відмова, не знаю	26%

Чому купують послуги незадекларованої праці



Зарплата у конвертах (СОНПУ, 2017)



- Приблизно 9,14% працюючих за наймом повідомили, що в останні 12 місяців вони отримували зарплату «у конвертах» («на руки»), не повідомляючи про неї до податкових органів і (або) органів соціального забезпечення



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЕС-МОП

«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці та подолання
незадекларованої праці»

Рекомендації щодо боротьби із НП

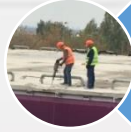
Тристоронній семінар | 4-7 червня 2018 року

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject



Size and Nature of the UDW in Ukraine



Recommendations to fight UDW



Preventive measures



Curative Measures



Fostering commitment measures



Measures to improve detection



Measures to improve sactions

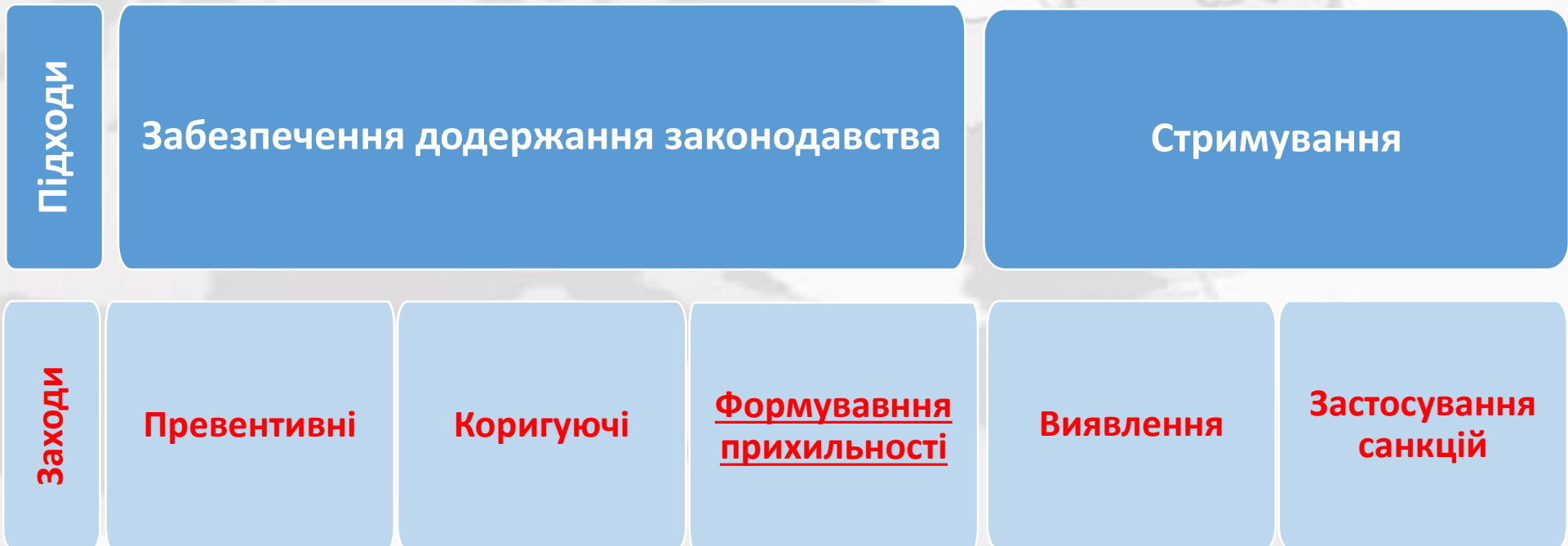
Масштаб і характеристики

ГАЛУЗІ ДІЯЛЬНОСТІ

МАСШТАБ НП (ОБСТЕЖЕННЯ)		МАСШТАБ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	
ПРОПО- ЗИЦІЯ	ПОПИТ	НЕФОР- МАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ У ФОРМАЛЬНО МУ СЕКТОРІ	ЗАЙНЯ- ТІСТЬ У НЕФОР- МАЛЬ- НОМУ СЕКТОРІ
8.9%	16.0%	6.1%	57.6%
	24.0%	6.9%	1.5%
	24.0%	32.0%	25.2%
22.5%	24.0%	24.7%	3.7%
10.7%	15.0%	10.2%	2.8%
2.0%	55.0%	29.4%	0.6%
30.3%	60.0%		

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Головні підходи до боротьби з НП



Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Превентивні заходи

Розробити та запровадити Стратегію/План дій щодо боротьби з НП

Запровадити національну систему для оцінки, розрізнення та систематичного контролю за масштабами та особливостями НП, її еволюцією та результатами заходів, застосованих для боротьби із нею

Спростити та зменшити кількість актів трудового законодавства

Сприяти започаткуванню і веденню економічної діяльності

Запровадити спеціальні правові режими, адаптовані до специфічного характеру відносин, що виникають під час ведення певних видів діяльності (наприклад, самозайнятість, волонтерство, професійне стажування, послуги у домашньому господарстві, фахівці у сфері розваг)

Передбачити гнучкіші правові режими організації робочого часу (наприклад, схему з можливістю адаптації, схему з банком годин, схеми з концентрацією годин тощо)

Запровадити гнучкіші види трудових договорів (наприклад, дуже короткостроковий трудовий договір для сезонної роботи; договір на умовах неповного робочого часу; періодичний трудовий договір; договір на виконання роботи вдома; договори на тимчасову роботу; трудовий договір на невизначений термін для виконання тимчасових робочих завдань тощо)

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Превентивні заходи

Установити правовий режим для економічно залежного, юридично не підпорядкованого самозайнятого працівника (з товарообігом понад 75% з єдиним бенефіціаром)

Поширити застосування нормативно-правових актів щодо охорони праці на ситуації, які у цьому контексті еквівалентні трудовим правовідносинам (наприклад, учні, стажери, інтерни та юридично не підпорядкований економічно залежний самозайнятий працівник)

Дати юридичне визначення поняття «незадекларована праця», її класифікації та правопорушень

Включити положення Рекомендації МОП № 198 до трудового кодексу (правова презумпція існування трудових правовідносин, коли наявними є кілька характеристик або показників)

Поширити захист від безробіття на економічно залежних самозайнятих працівників

Установити для підприємств юридичний обов'язок здійснювати платежі у спосіб, що уможлиблює їх відстеження

Передбачити обов'язок роботодавців виплачувати заробітну плату у спосіб, що уможлиблює відстеження

Покращити інформування і технічне консультування з питань НДП

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Виправні заходи

Здійснити активні заходи з працевлаштування (наприклад, передбачити можливість інвестування допомоги у разі безробіття у створення власного підприємства/працевлаштування; дозволити тимчасове і часткове накопичення допомоги на випадок безробіття із заробітною платою; підтримувати заснування нових підприємств і розвиток підприємництва)

Створити офіс для підтримки процесу формалізації переходу від неформальної до формальної економіки

Запровадити "системи ваучерів на послуги» у видах діяльності, де незадекларована праця є особливо поширеною (наприклад, утримання та ремонт житла; сільське господарство; садівництво; охорона здоров'я; побутові послуги, зокрема прасування, прибирання та прання; догляд за дітьми; ремонт автомобілів; перукарські послуги)

Ввести податкові пільги щодо сплати податку з доходів фізичних осіб у розмірі до 10% від ПДВ, включеного до зареєстрованих рахунків-фактур, у разі надання деяких послуг, які в більшості випадків не декларуються (наприклад, обслуговування та ремонт дому, садівництво, медичні послуги, побутові послуги, такі як прасування одягу, прибирання та прання, догляд за дитиною, ремонт автомобілів, перукарські послуги, проживання, харчування, послуги таксі тощо)

Започаткувати національну регулярну (щотижневу) лотерею серед фізичних осіб (наприклад, "щасливий рахунок") за зареєстрованими рахунками (10 € = 1 купон, приз = 50.000,00 €)

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Заходи зі сприяння додержанню законодавства

Проводити інформаційно-просвітницькі кампанії з питань НДП (загальнодержавні, регіональні та галузеві) із залученням відповідних компетентних органів держаної влади, соціальних партнерів і громадянського суспільства

Регулярно організовувати семінари, конференції та майстер-класи з питань незадекларованої праці із залученням компетентних державних органів, соціальних партнерів та громадянського суспільства

Оприлюднювати новини про результати інспекційної діяльності з питань НП (наприклад, на веб-сайті, у соціальних мережах, на телебаченні, радіо, в газетах)

Включити теми з НП до програм регулярного навчання та професійної підготовки

Розробити конкретні інформаційні заходи з питань НП, орієнтовані на учнів і студентів середньої та вищої школи.

Розпочати процес "трудової сертифікації" з питань НП

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Заходи з покращення виявлення НП

Утриматися від мораторіїв на інспекційну діяльність і скасувати Закон від 3 листопада 2016 року № 1278-VIII від 3 листопада 2016 року або принаймні обов'язково виключити зі сфери його дії інспекцію праці

Наділити українських інспекторів праці, за законом і на практиці, всіма необхідними повноваженнями для виконання їхніх обов'язків, передбачених у Конвенціях МОП №№ 81 і 129, і скасувати Закон № 877-V та Постанову Кабінету Міністрів № 295 "Порядок державного контролю за дотриманням трудового законодавства" (або виключити із сфери його дії інспекцію праці)

Збільшити кількість (первинних і повторних) інспекційних відвідувань із контролю за НП

Проводити інспекційні відвідування без попередження та у позаробочий час

Проводити спільні інспекційні відвідування

Зосередити інспекційні відвідування на галузях, що становлять ризик НП: сільське, лісове та рибне господарство (включно із садівництвом); промисловість; будівництво; оптова і роздрібна торгівля (продаж продуктів харчування фермерськими господарствами; продаж товарів/послуг, пов'язаних із хобі); тимчасове розміщення та громадське харчування; надання інших послуг (побутових послуг, як-от догляд за домом, ремонт, прибирання та облаштування; догляд за дитиною; прасування; репетиторство; перукарські та косметичні послуги)

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Заходи з покращення виявлення

Запровадити ІТ систему для забезпечення інспекційної діяльності

Надати інспекторам праці дистанційний доступ до відповідних баз даних у режимі реального часу

Запровадити відбір об'єктів інспектування на основі ризиків із застосуванням статистичної та імовірнісної систем, які підтримують алгоритмами, що враховують профіль ризику суб'єктів господарювання, фактори ризику, пов'язані із підвищеною вірогідністю спонукання до недотримання законодавства і показники, які можуть свідчити про більшу серйозність або вищий ступінь невідповідності

Впроваджувати систему розгляду і опрацювання скарг щодо НП (включаючи їх відповідний реєстр, пересилання до компетентної служби, постійне спостереження та моніторинг, а також встановлення відповідного зворотного зв'язку із скаржником)

Розрахувати та оприлюднити галузеві порогові показники щодо НП для трудомістких секторів (приватна безпека, послуги з прибирання тощо), зазначивши, що надання послуг за цінами, меншими за розраховані мінімальні величини, підлягає інспектуванню.

Забезпечити супровід інспекційних відвідувань телеканалами та оприлюднення їх основних результатів через веб-сайт інспекції праці, Facebook і канал YouTube

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Заходи з удосконалення санкцій

Удосконалити методику обчислення розміру штрафів (наприклад, для обліку товарообігу/бюджету; економічних наслідків у разі порушення законодавства; типу НП; кількості працівників, яких стосується проблема; визначення вразливості постраждалих працівників – неповнолітніх, нелегальних іммігрантів, інвалідів тощо; повторних порушень; недотримання вказівок інспекторів праці тощо)

Запровадити додаткові покарання (наприклад, передача державі об'єктів та майна, що належить порушнику; заборона на роботу за професіями чи діяльністю, провадження яких залежить від наявності відповідного державного дозволу чи схвалення державним органом; позбавлення права на отримання субсидії чи допомоги, надаваної суб'єктами господарювання або державними службами; відмова у праві на участь у ярмарках, ринках та публічних тендерах; заборона доступу до інших суспільних пільг; закриття підприємства, на діяльність якого має видаватися дозвіл або вона підлягає ліцензуванню; припинення чинності свідоцтв, ліцензій та дозволів; оприлюднення засуджувальних рішень)

Передбачити, що сплата штрафу не звільняє порушника від виконання недотриманого зобов'язання (наприклад, визнання наявності неприпустимих умов праці незадекларованих працівників та сплати сум, належних до виплати працівникам, податковій установі та органу соціального забезпечення)

Передбачити, що рішення повинно включати суми, що підлягають сплаті працівникам, органам соціального страхування та податковим установам, і це має бути зазначено у виконавчому документі

Рекомендації щодо боротьби з НП в Україні

Заходи з удосконалення санкцій

Запровадити спільну відповідальність за вчинення правопорушення та за сплату штрафів і компенсацій працівникам, податковим органам та органам соціального забезпечення (власників, адміністраторів, законних представників і директорів роботодавців, усієї мережі найму; організацій, що перебувають у групових або громадських відношеннях із роботодавцем; організацій, фермерських господарств та власників будівельного бізнесу, які підписали підрядний контракт із роботодавцем; та власників приміщень, де було здійснено правопорушення)

Створити для інспекторів праці процедуру з можливістю негайного застосування, яка дозволяє видавати припис про негайне включення виявлених незадекларованих працівників до штату роботодавця

Встановити статус «особи, що розкаюється», для порушників, які співпрацюють з органами влади в усуненні найбільш серйозних випадків незадекларованої праці (наприклад, повністю незадекларованої праці; дитячої праці; торгівлі людьми; рабства; примусової праці)



Дякую за увагу!
Thank you for your attention!
Gracias por su atención!
Obrigado pela vossa atenção!

robalo@ilo.org

[**www.ilo.org/UkraineEUProject**](http://www.ilo.org/UkraineEUProject)



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

Проект ЕС-МОП

«Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці та подолання
незадекларованої праці»

Приховані трудові відносини

Тристоронній семінар | 4-7 червня 2018 року

Антоніу Сантуш / António Santos
Менеджер проекту / Project manager

www.ilo.org/UkraineEUProject



Класифікація незадекларованої праці (НП) та приховані трудові відносини



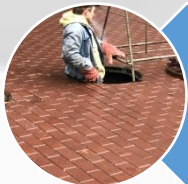
Трудовий договір: поняття, характеристики та невід'ємні елементи



Деякі на перший погляд аналогічні договори: відмінності від трудового договору

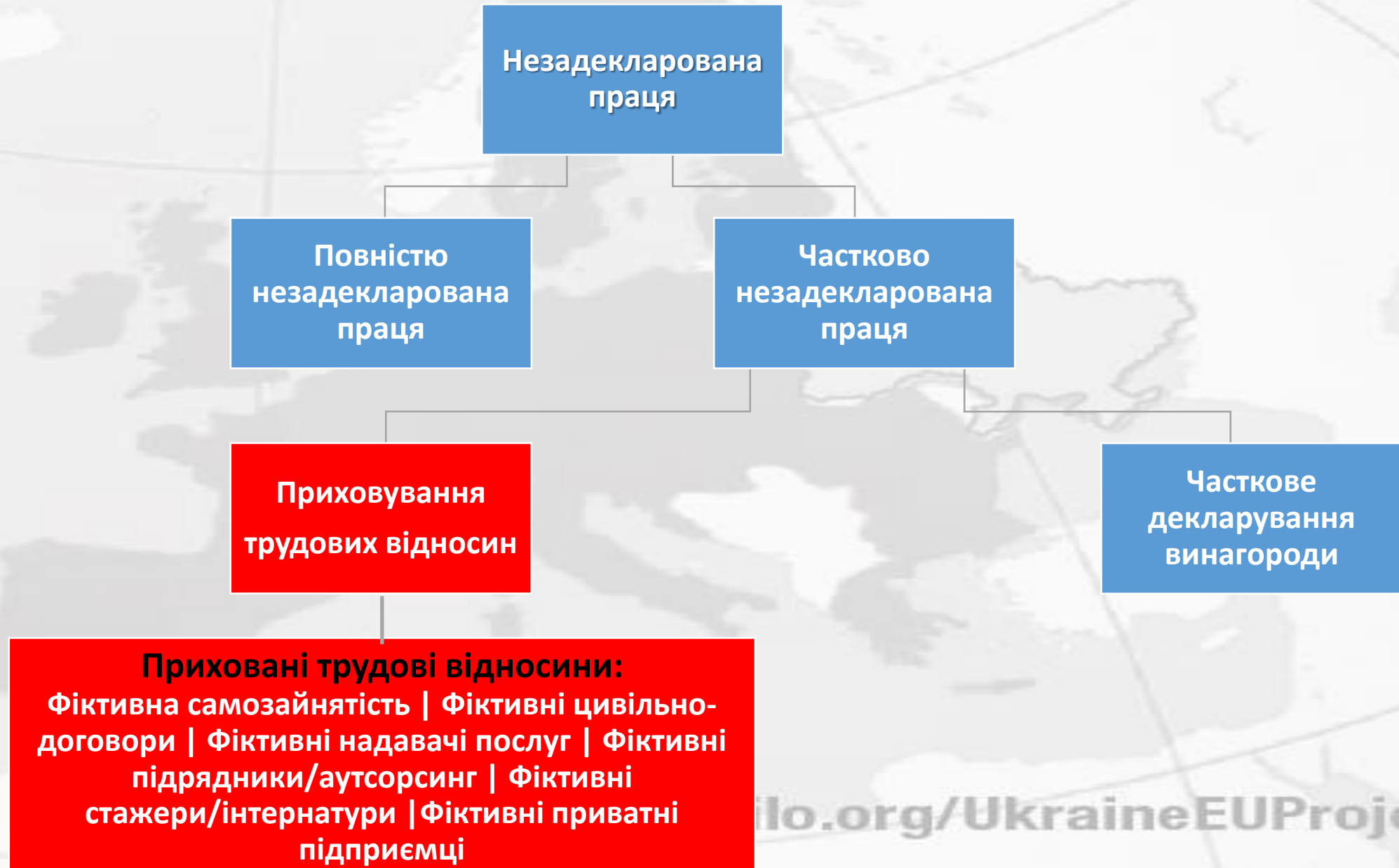


Ознаки прихованих трудових відносин



Запобігання та боротьба із прихованими трудовими відносинами (Рекомендація МОП № 198)

Класифікація НП



Трудовий договір – Поняття

Такий договір, за яким фізична особа зобов'язується за певну винагороду виконувати інтелектуальну чи ручну роботу для іншої особи (осіб) на завдання та під керівництвом цієї особи (осіб)

Трудовий договір – Характеристики

Двостороння правова угода

Номінальний і типовий контракт (не потрібно офіційно реєструвати чи мати в письмовому вигляді, якщо це не передбачено законом для певних ситуацій)

Патрімоніальний договір

Обтяжливий і синалагматичний договір

Угода про домовленості

Угода особистого характеру (intuitu personae)

Договір про безперервне виконання (може бути короткостроковим або довгостроковим)

Трудовий договір – Невід'ємні елементи



www.ilo.org/UkraineEUProject

Трудовий договір – Невід'ємні елементи – Трудова діяльність



www.ilo.org/UkraineEUProject

Трудовий договір – Невід'ємні елементи – Винагорода



www.ilo.org/UkraineEUProject

Трудовий договір – Невід’ємні елементи– Юридичне підпорядкування



Трудовий контракт – Характеристики юридичної підпорядкованості



Трудовий договір - Ознаки юридичного підпорядкування

Власність на засоби виробництва або на робоче обладнання та інструменти

Місце роботи

Робочий час

Метод обчислення та періодичність виплати винагороди

Взяття на себе ризиків непродуктивної роботи

Економічна залежність

Тип зобов'язання (пред'явлення результатів або виконання роботи)

Підпорядкування визначеному порядку та безпосередній контроль за здійсненням діяльності

Введення провайдера діяльності в організацію бенефіціара

Деякі на перший погляд аналогічні договори

Договір з надання послуг та аутсорсинг

- **Поняття:** Договір, за яким одна із сторін зобов'язується надати іншій певний результат своєї інтелектуальної або ручної роботи
- **Основні загальні відмінності від трудового договору**
 - Винагорода визначається результатами, а її виплата зазвичай не здійснюється рівними і щомісячними платежами
 - Автономність постачальника послуг
 - Постачальник послуг не підкоряється дисциплінарній або керівній владі бенефіціара діяльності
 - Відсутність юридичного підпорядкування
 - Необов'язковим є безперервне забезпечення
 - Обов'язковість результатів (а не засобів)
 - Обладнання та інструменти є власністю постачальника послуг
 - Постачальник послуг не виконує функції управління або керівництва в структурі бенефіціара діяльності
 - Постачальник послуг не повинен дотримуватися будь-яких початкових або кінцевих годин для надання послуг
 - Постачальник послуг не повинен виправдовувати свою відсутність
 - Ризик не отримати результати бере на себе постачальник послуг
 - Постачальник послуг, як правило, має власних працівників

Деякі на перший погляд аналогічні договори

Договір про професійне стажування

- **Поняття:** Договір про практичну підготовку у робочому середовищі, який має на меті:
(1) доповнювати та вдосконалювати навички учасників, спрямованих на їх введення або перетворення на робоче життя; або (2) отримання юридично підтвердженої техніко-професійної та деонтологічної підготовки для доступу до певної професії
- **Основні загальні відмінності від трудового договору**
 - Є короткостроковим договором (від 3 до 18 місяців)
 - Не передбачає жодної винагороди, але передбачає щомісячну допомогу, сума якої близька до мінімальної заробітної плати (може також включати покриття транспортних витрат та витрат на харчування)
 - Промоутер стажування зобов'язаний укласти договір страхування від нещасного випадку на користь стажера
 - Стажером керує наставник
 - Стажер повинен пройти стажування
 - Нормальні робочі години, щоденні та тижневі періоди відпочинку, відпустки, відсутності та охорона праці інших працівників промотора, як правило, застосовуються і до стажера

Ознаки прихованих трудових відносин

Провайдер діяльності повинен виконувати розпорядження відповідного бенефіціара;

Провайдер діяльності підпорядковується дисциплінарним вимогам бенефіціара діяльності;

Діяльність здійснюється в місці, що належить бенефіціарові, або в місці, визначеному ним;

Використовуване робоче обладнання та інструменти належать бенефіціарові;

Провайдер діяльності повинен дотримуватися встановлених часових меж для виконання роботи;

Діяльність провайдера оплачується з визначеною періодичністю фіксованими сумами;

Провайдер діяльності виконує управлінські чи керівні функції в організаційній структурі бенефіціара;

Ознаки прихованих трудових відносин

Провайдер діяльності економічно залежить від бенефіціара;

Провайдер діяльності здійснює свою діяльність виключно для бенефіціара;

Провайдер діяльності має оплачувану відпустку, субсидію та отримує бонус на Різдво;

Провайдер діяльності підпорядковується режиму відсутності бенефіціара;

Провайдер діяльності не може пропонувати замінити себе під час виконання цієї діяльності;

Провайдер діяльності не бере на себе ризики щодо здійснення діяльності;

Провайдер діяльності не має повноважень визначати ціну діяльності.

Запобігання та боротьба із прихованими трудовими відносинами

1

- Запровадити в трудовому законодавстві конкретні критерії та показники, що дадуть змогу ідентифікувати та кваліфікувати трудові відносини (як ознаки, представлені в попередніх слайдах)

2

- Встановити в трудовому законодавстві правову презумпцію існування трудових правовідносин, коли (незалежно від наявності будь-яких формальних, підписаних чи письмових угод чи договорів) присутні певні ознаки існування трудових правовідносин, як ті, але не тільки, що представлені в попередніх слайдах

3

- Створити для інспекторів праці процедуру з можливістю негайного застосування, яка дозволяє негайне включення виявлених незадекларованих працівників до штату роботодавця та визнання умов їх роботи *ab initio*.



Дякую за увагу!
Thank you for your attention!
Gracias por su atención!
Obrigado pela vossa atenção!

robalo@ilo.org

[**www.ilo.org/UkraineEUProject**](http://www.ilo.org/UkraineEUProject)