



Проект фінансується
Європейським Союзом



Проект виконується
Міжнародною організацією праці

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



Тренінг для тренерів

**«МЕТОДИ ІНСПЕКЦІЙНИХ ВІДВІДУВАНЬ
І ТЕХНІКИ ЕФЕКТИВНОГО СПІЛКУВАННЯ
ДЛЯ ВИЯВЛЕННЯ І ПОДОЛАННЯ
НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ»**

Техніки інспекційних відвідувань

Роздаткові матеріали

Жовтень 2018

www.ilo.org/UkraineEUProject



Відділення адміністрації праці, інспекції праці, безпеки та гігієни праці

Міжнародна
організація
праці

МЕТОДИ ІНСПЕКЦІЇ ПРАЦІ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ І ПОДОЛАННЯ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ

Жоакім Пінтадо Нунєш

Старший спеціаліст

Керівник групи з адміністрації праці та інспекції
праці



Що таке неформальна економіка

Термін «неформальна економіка» стосується «всієї економічної діяльності працівників і економічних одиниць, які за законодавством або на практиці взагалі не охоплені або охоплені не повною мірою формальними відносинами».

Стаття 2(а) Рекомендації 2015 р. про перехід від неформальної до формальної економіки (№ 204)



«Будь-яка оплачувана діяльність, яка є законною за характером, але про яку не повідомлено органам державної влади, маючи на увазі, що необхідно враховувати відмінності у регуляторній системі держав-членів».

*Визначення, використане Європейською Комісією у
Повідомлення Комісії про незадекларовану працю, COM (98) – 219.*

Незадекларована праця – це проблема дотримання законодавства, яка має багато рівнів і виражається у багатьох формах

Специфіка особливостей, задіяних суб'єктів (які сприяють цій проблемі) та головних рушійних факторів, які слід враховувати

Які типи незадекларованої праці найбільш поширені?



Повністю незадекларована праця

- будь-яка законна діяльність за характеристиками, визначеними національним законодавством, яка повинна за законом або контрактом винагороджуватися, готівкою та (або) натурою, але про винагородження та здійснення якої не повідомлено до органу адміністрації праці, податкового органу і органу соціального забезпечення, хоча обов'язкове повідомлення передбачено законом.

Частково незадекларована праця може бути визначена як будь-яка законна діяльність, яка повинна за законом або контрактом винагороджуватися, готівкою та (або) натурою, але про винагородження за яку лише частково повідомлено до органу адміністрації праці, податкового органу і (або) органу соціального забезпечення або повідомлено тільки до одного з цих органів, хоча обов'язкове повідомлення передбачено законом.



➤ **Неформальна зайнятість на неформальних підприємствах**

- особи або малі підприємства у домогосподарствах, складах, гаражах...
- трудові брокери
- субпідрядники у великих підрядних ланцюгах
- підприємства, замасковані під інший тип юридичної особи (НУО, кооперативи, волонтерські об'єднання...)

➤ **Неформальна зайнятість на зареєстрованих підприємствах**

- фірми-«поштові скриньки»
- підприємства, що виглядають нормальними
- підприємства, що неправдиво відображають свою діяльність
- підприємства без активів / зареєстровані на фіктивних осіб
- підприємства, що декларують лише незначну частку своїх працівників
- працівники-привиди (наприклад: прийом цілодобово без вихідних)
- підприємства с працівниками, присутніми на роботі не в звичайний робочий час
- вахтові працівники (тактика каруселі)
- підприємства, що працюють за викликом
- підприємства, що працюють удома
- економіка вільного заробітку

(...)

Величезне
різноманіття
випадків



➤ Фіктивний статус зайнятості

- - фіктивні самозайняті
- - фіктивні компанії
- - фіктивне стажування
- - фіктивні волонтери

➤ Неповне декларування роботи

- Декларується лише частина заробітної плати
- Понаднормова праця, фіктивна праця на умовах неповного робочого часу, нічна праця, праця у вихідні
- премії, додаткові пільги, фіктивні «добові»

Величезне
різноманіття
випадків

Законно створені підприємства використовують незадекларованих працівників субпідрядників або постачальників, але під своїм підпорядкуванням (спеціалізовані компанії для «торгівлі»)

Мережеві підприємства, де ризики, існуючі для працівників, переносяться на менші дочірні компанії, які легко зникають

Незареєстровані компанії з тимчасовою роботою

...деякі дуже складні



- Стаття 21 Кодексу законів України про працю
- Питання: які визначальні елементи трудового договору?
- Як ви визнаєте трудовий договір на практиці?
- Що ви робите, якщо договір називається якимсь по-іншому?



Рекомендація 2006 р. про трудові правовідносини (№ 198)

- Керівний принцип для інспекторів: **першорядність фактів**
- Розгляньте основні елементи комерційних, цивільно-правових і трудових договорів
- Установіть реальний характер договору, для чого зберіть докази щодо визначальних правових елементів і наборів показників
- Правові елементи: підпорядкованість і (або) економічна залежність



Запропоновані показники для визначення існування трудових правовідносин

- робота виконується відповідно до вказівок і під контролем іншої сторони;
- наявність особи для виконання роботи відповідно до визначених інструкцій;
- інтеграція працівника в організаційну структуру підприємства;
- робота виконується винятково або головним чином в інтересах іншої особи;
- робота виконується особисто працівником;
- робота виконується відповідно до певного графіка або на робочому місці, що вказується або узгоджується стороною, яка замовила її;
- робота має певну тривалість і передбачає певну спадкоємність;
- надавач послуг не несе відповідальність за комерційні збитки;
- робота передбачає надання інструментів, матеріалів і механізмів стороною, що замовила роботу;
- фіксована або заздалегідь визначена плата з регулярними інтервалами незалежно від результатів виконаної роботи.



Тристоронні відносини – кому підпорядкований працівник?

Роботу або послуги працівників надає третій стороні (користувачеві) приватне агентство тимчасової зайнятості або трудовий брокер

Часто пов'язується з трудовою експлуатацією

Приватні агентства зайнятості часто не сертифіковані

Часто використовують працю нелегальних мігрантів або без юридичних вимог

Запитання для інспекторів:

хто є роботодавцем?

які права має працівник?

хто відповідає за дотримання законодавства?



Незадекларована праця часто асоціюється з найбільш уразливими працівниками

- **Працівники-мігранти:** роль інспекторів праці порівняно з імміграційними органами
- **Дитяча праця:** мінімальний вік, обов'язкова освіта, небезпечна робота, найгірші форми
- **Торгівля людьми:** показники ООН і методи визначення
- Гендерна дискримінація

Незадекларована праця і шахрайство у сфері соціального забезпечення

- фіктивні цикли припинення трудової діяльності
- отримання соціальних допомог працівниками
- Отримання державних коштів компаніями (фіктивний персонал)



Виклики для інспекторів праці...

- Незадекларовані працівники є невидимими й легко зникають
- Немає документальних доказів
- Часто і роботодавці, й працівники не йдуть на співпрацю
- Підозра до державних органів
- Іноді на робочому місці немає посвідчення особи
- Невизначений роботодавець



Як ці питання вирішують кмітливі інспектори

- Роботодавцям необхідно вести облік для власної організації
- Які можливі реєстри є типовими для даної галузі? Приклад: розписки, замовлення, касові журнали, бухгалтерські книги
- Виявіть усіх, хто може вам допомогти, й поговоріть із ними. Ведіть запис
- Спостерігайте за підприємством і аналізуйте його діяльність: скільки потрібно працівників?
- Хто може бути вашим союзником? Профспілки, інформатори?
- Шукайте інформацію-сюрприз (або тухтія)
- Дійте швидко і з хірургічною точністю
- Не оголошуйте про свій візит
- Контролюйте доступ до робочих місць
- Якщо це велике підприємство, наприклад, будівельний об'єкт, використовуйте «систему маркування»



Дійте на випередження і визначте пріоритети

Як обирати об'єкти перевірки

- Користайтесь внутрішніми та зовнішніми даними (дані інспектування і дані про дотримання законодавства)
- Скарги, повідомлення профспілок або роботодавців (нечесна конкуренція)
- Проводьте перехресну перевірку з даними органів соціального забезпечення, оподаткування та галузевої реєстрації...
- Засоби масової інформації
- Подумайте про «джокера»...
- Зустрічайтесь із соціальними партнерами та іншими зацікавленими сторонами для обговорення
- Якщо є ознаки, але немає доказів того, що галузь є проблематичною, здійсніть ряд випадкових відвідувань
- Використовуйте прогнозні моделі
- Використовуйте інформацію, яка у вас є, як клієнт
- Станьте клієнтом, подивіться на рух у закладі та необхідну робочу силу
- Проведіть раптові відвідування на сусідній вулиці, де, на вашу думку, має місце незадекларована праця



Деякі показники, за допомогою яких ви можете обрати об'єкт

- галузі та підприємства, де раніше виявлялися випадки
- галузі та підприємства, де мали місце інші порушення
- аномальні зміни на підприємстві
- етапи процесу виробництва, які потребують збільшення чисельності персоналу (наприклад: роботи з технічного обслуговування, збір урожаю, забезпечення безпеки...)
- обсяги виробництва, які не відповідають задекларованій чисельності персоналу
- підприємства, які декларують лише працю на умовах неповного робочого часу
- підприємства, які декларують зарплату на рівні встановленого законом мінімуму, але нижче середньої по галузі
- підприємства, де більшість обсягу виробництва забезпечується аутсорсингом
- споживання електроенергії та води (хороший показник надомної праці)



Підготовча робота

- Знайте середовище, у якому працюватимете (виробничий процес, комерційну практику, як здійснюються продажі або надаються послуги)
- Ви цього не знаєте? Запитайте в того, хто знає
- В ідеалі – визначте партнерів і підготуйте захід втручання з ними (інші органи влади, міністерства, технічні агенції, промислові асоціації, технічні навчальні заклади)
- Подумайте, чи потрібна вам підтримка з боку поліції
- Вивчіть законодавство та колективні угоди
- Підготуйте інспекційний інструментарій (контрольні переліки, анкети...)
- Точно знайте, куди ви йдете, коли, як і з ким
- Чи проводиться це інспекційне відвідування спільно з органом соціального забезпечення чи податковим органом? Якщо ви діятимете спільно з іншим відомством, спочатку дізнайтеся, як воно працює
- Якщо у вас група інспекторів, необхідно розподілити функції. Хто очолює відвідування? Хто і куди йде на підприємстві, яке ви відвідуватимете?



Підготовча робота – що вам потрібно

- Організуйте дані (зберіть і узагальніть інформацію про підприємство – персонал, наявність профспілок, скарги, направлення з інших державних органів, субпідрядники...)
- Організуйте свій інструментарій (контрольні переліки, сценарії інтерв'ю, анкети, юридичні процедури, наприклад, повідомлення...)
- Заплануйте, як ви проводитимете відвідування, чого слід очікувати і як реагувати у випадку складнощів
- Подумайте над тим, у який момент найкраще здійснити відвідування



Приклад підготовки інспекцією праці відвідувань виноградарників



ЗБІР ВИНОГРАДУ У КАСТІЛЬ-ЛА-МАНЧІ

ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД

Площа: 79226 кв. км

» Оброблювана площа: 563963 га

» Обсяг продукції: 2689833 т

» Сезон: вересень-жовтень

» Чисельність працюючих: 159809

» Механізація: рідке явище

» Розмір господарств: різний

» Організація діяльності: у
багатьох формах





ЗБІР ВИНОГРАДУ У КАСТІЛЬ-ЛА-МАНЧІ

ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД

- Відсутність місцевої робочої сили
- Низька кваліфікація
- Короткий термін РОБОТИ: 2 - 3 тижні
- Співпраця з боку родичів і друзів
- Набір «імігрантів» через місцеві мережі





ЗБІР ВИНОГРАДУ У КАСТІЛЬЇ-ЛА-МАНЧІ

ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД

- Ізольовані господарства: важко знайти
 - Важкий доступ: сільські дороги
- Для підтримки та контролю потрібна співпраця з боку служб безпеки
- Проблеми з отриманням інформації та зберіганні її у таємниці: попередження про відвідування





ЗБІР ВИНОГРАДУ У КАСТІЛЬ-ЛА-МАНЧІ

ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД

Оброблювана площа: земельний кадастр

Обсяг продукції: кілограми
винограду або рахунки-фактури
винних погребів

Кількість днів, необхідних для
збирання врожаю: регіональний
департамент сільського
господарства

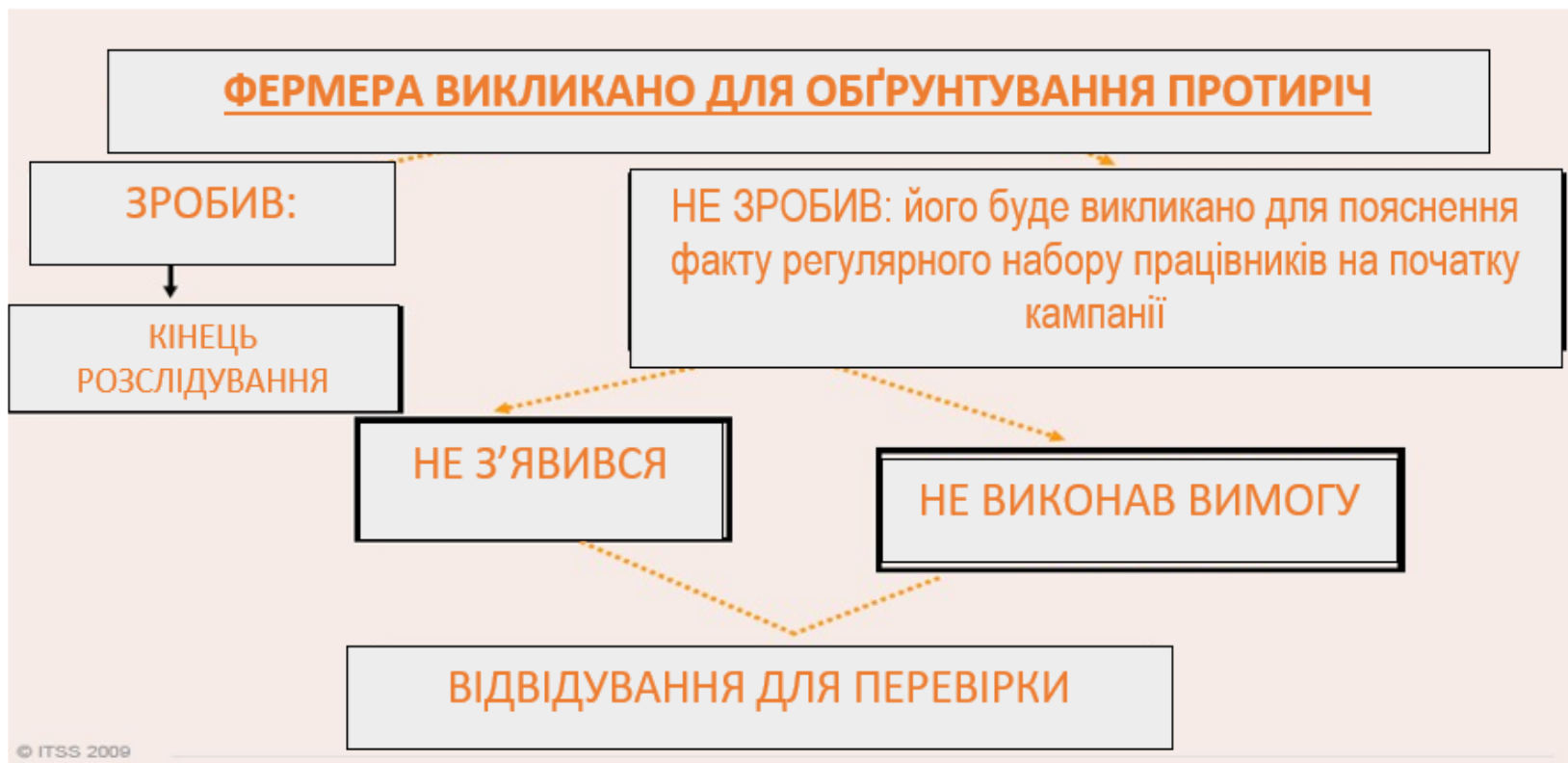
Задекларовані працівники та
щоденна зарплата: бази даних
органів соціального забезпечення





ЗБІР ВИНОГРАДУ У КАСТІЛЬ-ЛА-МАНЧІ

ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД





ЗБІР ВИНОГРАДУ У КАСТІЛЬ-ЛА-МАНЧІ

ПРАКТИЧНИЙ ПРИКЛАД

ІНСПЕКЦІЙНЕ ВІДВІДУВАННЯ

Пошук господарств: за допомогою
програми «Карти Google»

Спільні відвідування з
поліцією

Ідентифікація
працівників

Посилені санкції за недотримання
вимог





ЗДІЙСНЕННЯ ВІДВІДУВАННЯ

Ви прибули на підприємство

- Ви можете увійти? Охорона може вас не впустити. Поясніть свої повноваження і прерогативи. Зажадайте розмови з керівництвом і знов поясніть.
- Вас не пускають? Чи дозволяє вам закон увійти у будь-якому разі? Попередьте поліцію та зробіть це.
- Закон не дозволяє? Ви можете повернутися з поліцією?
- На зустрічі з керівництвом повідомте, що закон надає вам право увійти. Якщо передбачені санкції за перешкоджання, відразу повідомте, що вони будуть застосовані.
- Не відвідуйте підприємство з роботодавцем, тому що виникне ризик того, що працівники почуватимуться заляканими.
- Якщо ви працюєте у групі, один інспектор може залишитися в офісі.



Ви на підприємстві: ВИ ОЧОЛЮЄТЕ ВІДВІДУВАННЯ!!!

- Якогомога швидше обійдіть приміщення. Залучіть групу.
- Подивіться всюди. Не забувайте про стоянки, склади, заглядайте навіть у шафи...
- Опитайте працівників, користуйтеся анкетами, але дійте гнучко. Застосовуйте прийоми проведення інтерв'ю. Ведіть записи. Якщо закон дозволяє, попросіть працівника поставити свій підпис.
- Опитайте керівників вищої та середньої ланки
- Запитуйте, запитуйте, запитуйте, запитуйте.
- Зберіть усі докази, необхідні вам для порушення судової справи.
- Подивіться на сліди, які хтось залишив, поспішаючи – непотушені цигарки, пал'ята на вішалці, ввімкнені комп'ютери...
- Якщо є профспілка, проконсультуйтеся з її представником.



Що слід запитати у працівника?

- повна ідентифікація, зокрема офіційне посвідчення особи, номер соціального забезпечення та ідентифікаційний код – попросіть його показати. Якщо немає = червоне світло
- адреса
- дата народження
- дата початку роботи
- точні функції та підрозділ, де виконується робота
- хто є роботодавцем (це може не бути очевидно)
- прізвище безпосереднього начальника, хто віддає накази, хто контролює роботу
- робочий час, початок і закінчення
- винагорода – сума, вид, періодичність, форма виплати
- що ще?
- а якщо це фіктивний самостійний працівник?



Як вам слід застосовувати свої «м'які» навички?

- Поясніть роботодавцю і працівникам, для чого ви прийшли, поясніть свої повноваження і повідомте про свої очікування
- Дійте настійливо і рішуче
- Не дозволяйте себе залякувати: у вас є правовий припис на ваші дії, ви працюєте заради спільного блага, ви знаєте закон, ви представляєте верховенство права.
- Не забувайте про свої етичні норми. Не зловживайте повноваженнями.
- Говоріть із працівниками у розмовному стилі, якщо вони менш кваліфіковані.
- Уникайте технічного жаргону, який люди не розуміють.
- Під час інтерв'ю ставте одне й те саме запитання у різні способи та у різний час. Якщо відповідь завжди цілком однакова = червоне світло
- Приділяйте увагу невербальному спілкуванню.



Що слід піддати перехресній перевірці?

- Як організоване підприємство? Чи є субпідрядники? Постачальники послуг? Тимчасові працівники? Стажери?
- Попросіть надати оновлений перелік персоналу з датами призначення, віком, функціями, розміром зарплати і доказами повідомлення органам соціального забезпечення.
- Попросіть надати трудові договори, договори про надання послуг, договори з агентствами тимчасової зайнятості, угоди про стажування.
- Перевірте особові справи.
- Перевірте розрахункові листки та відомості виплати – які види платежів здійснюються? Перевірте вартість години праці.
- Перевірте робочі графіки, зміни, понаднормові роботи, нічні роботи, роботи на умовах неповного робочого часу.
- Перевірте індивідуальні відомості про працівників і попросіть їх підтвердити, якщо у вас є сумніви.
- Перевірте облікові документи (обсяг продажів...), обсяг виробництва...
- Що ще?

ЗАПИТАННЯ: Чому слід піддати все це перехресній перевірці?



Як закінчити відвідування?

- Ви зібрали всі докази, які вам потрібні?
- Незадекларованої або частково незадекларованої праці немає?
Добре.
- Така праця є? **Здійсніть заходи:**
 1. Зажадайте негайної реєстрації працівника з початку.
 2. Зажадайте визнання існування трудових правовідносин, якщо це потрібно.
 3. Зажадайте сплати несплачених внесків.
 4. Зажадайте виплати всіх несплачених сум працівнику.
 5. Застосуйте відповідні санкції.
 6. Повідомте все, що необхідно, відповідним органам.
 7. Проконтролюйте – **вам потрібні ефективні результати.**



Групові вправи 1

Підготовка, проведення інспекційних візитів та подальша робота

Після ознайомлення з порівняльною практикою щодо підготовки, проведення інспекційних візитів та подальшої роботи для боротьби з незадекларованою працею, прохання скласти короткий набір інструкцій, які будуть використовуватися в Україні як довідник для всіх інспекторів праці.

ГРУПИ А та В: відбір цілей та підготовка візитів

ГРУПИ С та D: проведення візиту та подальша робота



Групові вправи 2

Правові засоби та прерогативи

На основі прикладів, які ви почули, з практики інших країн та враховуючи ваші знання національного законодавства, подумайте у своїх групах над такими запитаннями?

1. Як ви найкращим чином можете використовувати прерогативи та можливості, надані вам національним законодавством?
2. Що, на вашу думку, необхідно врахувати в законодавстві для того, щоб ви ефективніше виконували свої інспекційні функції щодо незадекларованої праці?

Дайте точні відповіді.



Групові вправи 3

Оперативні інструменти: контрольні переліки, сценарії та звіти

Працюючи у групах, адаптуйте наведені приклади до своєї національної практики.

ГРУПА 1. Анкета для роботодавця

ГРУПА 2. Ідентифікація працівників і субпідрядників

ГРУПА 3. Анкета для визначення наявності трудових правовідносин

ГРУПА 4. Підсумковий звіт