

# ЗМІСТ

<b>ВСТУП</b> .....	2
<b>1. НЕФОРМАЛЬНА ЕКОНОМІКА В СВІТІ</b> .....	2
1.1. НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ В УКРАЇНІ .....	4
<b>2. ВИЗНАЧЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ (КЛАСИФІКАЦІЯ).</b> ....	9
<b>ПОЛІТИЧНІ КРОКИ, СПРЯМОВАНІ НА СКОРОЧЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО СЕКТОРА</b> .....	13
2.1. ЄС І НЕЗАЯВЛЕНА (НЕЗАДЕКЛАРОВАНА) РОБОТА .....	18
2.2. РЕЗОЛЮЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ВІД 9 ЖОВТНЯ 2008 РОКУ ЩОДО АКТИВІЗАЦІЇ БОРОТЬБИ З НЕЗАЯВЛЕНОЮ РОБОТОЮ (ключові пункти).....	20
2.3. КОНВЕНЦІЇ МОП №143, № 129, № 81 І РЕКОМЕНДАЦІЯ №204 (ключові пункти).....	22
<b>3. НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ (ТІНЬОВА ЗАЙНЯТІСТЬ) ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ З УКРАЇНИ В КРАЇНАХ ЄС</b> .....	29
3.1. КЛЮЧОВІ СФЕРИ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄС, ЯКІ ОБИРАЮТЬ УКРАЇНЦІ .....	30
<b>4. ДОСЛІДЖЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В КРАЇНАХ ЄС</b> .....	33
<b>5. НЕЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТІСТЬ І ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ ІЗ УКРАЇНИ</b> .....	36
<b>6. ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ (ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ І МІЖНАРОДНИХ ПРОФСІЛОК)</b> .....	39
<b>7. ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ</b> .....	42

## ВСТУП

У сучасних умовах економіка країн Східного партнерства стикається з такими гострими проблемами, як розвиток зайнятості під впливом трудової міграції та управління зайнятістю з урахуванням інтенсивності трудової міграції. Трудова міграція як природний регулятор (фактор) зайнятості є наслідком цілого ряду інституційних процесів (економічних, соціальних, політичних, організаційних і ряду інших), пов'язаних з трансформацією економіки країни, що відбуваються як на макрорівні, так і на мікрорівні.

Але, також в розрізі розгляду питання трудової міграції є така складова як зайнятість трудящих-мігрантів у неформальній економіці (тобто незадекларована робота).

Відзначимо, що на рівні Європейського союзу (ЄС), незадекларована (незадекларована) робота визначається як «будь-яка оплачувана діяльність, яка є законною з точки зору її характеру, але не заявлена державним органам з урахуванням відмінностей в системах регулювання держав-членів».

У нашій публікації ми розглянемо, такий важливий аспект трудової міграції, як зайнятість трудящих-мігрантів у неформальній економіці країн ЄС, їх трудові права і умови праці, ці питання дуже актуальні в світлі оцінки поняття «нелегальна (напівлегальна) міграція» і ролі праці працівників-мігрантів в неформальному секторі ринку праці.

### 1. НЕФОРМАЛЬНА ЕКОНОМІКА В СВІТІ

Звіт Міжнародної Організації Праці (МОП) за 2018 рік показує, що 2 мільярди людей працюють неформально, більшість з них в країнах, що розвиваються. Більшості не вистачає соціального захисту, прав на роботу і гідних умов праці.

Два мільярди людей – більше 61 відсотка зайнятого населення світу – заробляють на життя в неформальній економіці, йдеть-

ся в доповіді МОП, підкреслюючи, що перехід до формальної економіки є умовою для досягнення гідної роботи для всіх<sup>1</sup>.

Жінки і чоловіки в неформальній економіці. Статистична картина (третє видання)<sup>2</sup> показує розмір неформальної економіки і статистичний профіль неформальності з використанням критеріїв з більш ніж 100 країн.

Згідно зі звітом, якщо виключити сільське господарство, половина зайнятого населення зайнята неформально. В Африці 85,8% зайнятих неформально. Їх частка в Азіатсько-Тихоокеанському регіоні становить 68,2%, 68,6% – в арабських державах, 40,0% – в Північній і Південній Америці і 25,1% – в Європі і Центральній Азії.

У звіті показано, що 93% неформальної зайнятості в світі припадає на країни, що розвиваються.

Неформальна зайнятість є більш значним джерелом зайнятості для чоловіків (63,0%), ніж для жінок (58,1%). З 2-х мільярдів працівників неформальної зайнятості в усьому світі трохи більше 740 мільйонів складають жінки. Жінки більшою мірою схильні до неформальної зайнятості в більшості країн з низьким і середнім рівнем доходу, та частіше потрапляють в найбільш уразливі ситуації.

Рівень освіти є ключовим фактором, що впливає на рівень неформальності. У глобальному масштабі, коли рівень освіти збільшується, рівень неформальності зменшується. Люди, які здобули середню і вищу освіту, з меншою ймовірністю будуть зайняті в неформальній сфері в порівнянні з працівниками, які не мають освіти або мають закінчену початкову освіту.

Люди, які живуть в сільській місцевості, майже в два рази частіше мають неформальну зайнятість, ніж жителі міст. Сільське господарство є сектором з найвищим рівнем неформальної зайнятості – за оцінками, понад 90%.

<sup>1</sup> More than 60 per cent of the world's employed population are in the informal economy – Press release – 30 April 2018 – GENEVA (ILO News) – [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_627189/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_627189/lang--en/index.htm)

<sup>2</sup> Women and men in the informal economy: A statistical picture. Third edition – 30 April 2018 – ILO – Publications – Books and reports – [https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS\\_626831/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_626831/lang--en/index.htm)

Ця доповідь, є актуальною з огляду на імпульс, створений в результаті переходу від неформальної до формальної економіки Рекомендації 2015 року (№ 204), і цілі у сфері сталого розвитку, які включають конкретний статистичний показник неформальної зайнятості (8.3.1).

В Рекомендації МОП № 204 підкреслюється необхідність сприяти переходу робітників і економічних одиниць в формальну економіку, сприяти створенню, збереженню і стійкості підприємств і гідних робочих місць у формальній економіці і запобігати неформальній зайнятості у формальній економіці.

### 1.1. НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ В УКРАЇНІ

Одним з явищ сучасного ринку праці України є переміщення частини зайнятого населення з офіційного сектора економіки до неофіційного, тіньового.

Існування зайнятості в офіційно незареєстрованому секторі економіки передбачає приховування від обліку і оподаткування результатів дозволеної законодавством діяльності, об'єктивно обумовлено можливістю отримувати більші прибутки, ніж в легальному секторі, а також для певної категорії населення є основним джерелом доходу.

Державна служба статистики України здійснює моніторинг неформальної економіки з 1999 року. Дані статистичних обстежень і ряду соціологічних опитувань дозволяють визначити основні тенденції розвитку неформальної зайнятості в Україні.

Згідно з даними Державної служби статистики України – в неформальні трудові відносини вступили 3,5 млн. українців [3].

Кількість неформально зайнятого населення у віці 15-70 років у 2018 році склало 3 млн. 541,3 тис. осіб. (Без урахування тимчасово окупованій території Автономної Республіки Крим, Севастополя і частини, тимчасово окупованих територій в Донецькій і Луганській областях).

У тому числі працювали за наймом 1 млн. 678 тис. чоловік (від загальної кількості зайнятого населення це склало 12,2%). Не

за наймом 1 млн. 863 тис. осіб (до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу – це склало 71,9%). Чоловіки (2 млн. 071 тис. чоловік) більше працювали в неформальному секторі, ніж жінки (1 млн. 469 тис. чоловік). Також слід, зазначити, що частка неформально зайнятих із сільської місцевості (1млн. 941 тис. осіб), більше, ніж з міста (1 млн. 599 тис. осіб).

По відношенню до всіх зайнятих кількість неформально працюючих в 2018 році склала 21,6%<sup>3</sup>.

#### Неформально зайняте населення по областях у 2018 році

	Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років	у тому числі працюючих				
		за наймом		не за наймом		
		тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення віком 15-70 років	тис. осіб	у % до загальної кількості зайнятого населення відповідного статусу	тис. осіб
<b>Усього</b>	<b>3541,3</b>	<b>21,6</b>	<b>1678,1</b>	<b>12,2</b>	<b>1863,2</b>	<b>71,9</b>
Жінки	1469,5	18,6	659,8	9,7	809,7	74,6
Чоловіки	2071,8	24,5	1018,3	14,7	1053,5	70,1
Міські поселення	1599,6	14,2	1172,9	11,4	426,7	42,2
Сільська місцевість	1941,7	38,2	505,2	14,4	1436,5	91,0

<sup>3</sup> Державна служба статистики України – офіційний веб портал – Неформально зайняте населення за статтю, місцем проживання та статусом зайнятості у 2018 році – Архів [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans\\_u/arch\\_nzn\\_smpsz\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_smpsz_u.htm).

*Неформально зайняте населення по областях у 2018 році<sup>4</sup>*

	<i>Кількість неформально зайнятого населення</i>	<i>У % до кількості зайнятого населення віком 15-70 років у відповідному регіоні</i>
<b>Україна</b>	<b>3541,3</b>	<b>21,6</b>
<i>Рівненська</i>	253,4	53,5
<i>Чернівецька</i>	167,3	43,7
<i>Івано-Франківська</i>	246,9	43,6
<i>Херсонська</i>	178,5	39,8
<i>Луганська</i>	94,8	31,8
<i>Сумська</i>	150,0	30,9
<i>Вінницька</i>	200,9	30,8
<i>Тернопільська</i>	124,5	30,3
<i>Миколаївська</i>	138,5	27,9
<i>Хмельницька</i>	138,4	26,5
<i>Житомирська</i>	132,2	25,6
<i>Закарпатська</i>	123,9	24,7
<i>Волинська</i>	85,8	23,1
<i>Запорізька</i>	154,6	21,1
<i>Одеська</i>	211,3	21,1
<i>Чернігівська</i>	83,2	19,4
<i>Черкаська</i>	100,7	19,3
<i>Кіровоградська</i>	59,8	15,7
<i>Дніпропетровська</i>	211,1	15,1
<i>Львівська</i>	150,8	14,2
<i>Полтавська</i>	77,6	13,4
<i>м. Київ</i>	157,7	11,5
<i>Харківська</i>	133,6	10,6
<i>Київська</i>	73,2	9,7

*Згідно даних самий високий відсоток неформальної зайнятості зафіксовано в Рівненській (53,5%), Чернівецькій – 43,7%, Івано-Франківській – 43,6% і Херсонській 39,8% областях, самий низький в Київській – 9,7% і Харківській областях – 10,6%.*

*Згідно показників неформально зайнятого населення за видами економічної діяльності у 2018 році, перше місце за кількістю неформально зайнятого населення посідає – сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство; друге місце – оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів, а третє місце – будівництво.*

*Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2018 році<sup>5</sup>*

	2018
Кількість неформально зайнятого населення віком 15-70 років – усього, тис. осіб	3541,3
У тому числі за видами економічної діяльності, у % до підсумку	
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	42,9
Промисловість	5,5
Будівництво	15,9
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	18,2
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	4,2
Тимчасове розміщування й організація харчування	2,2
Інші види економічної діяльності	11,1

\* Дані в усіх таблицях, що наведені вище, представлені без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях

<sup>5</sup> Державна служба статистики України – офіційний веб-портал – Неформально зайняте населення за видами економічної діяльності у 2018 році – Архів – [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans\\_u/arch\\_nzn\\_ved\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_nzn_ved_u.htm)

<sup>4</sup> веб-портал «РБК-Україна» – Новини – Економіка – 29.03.2019 – 11:55 – <https://www.rbc.ua/rus/news/gosstat-nazval-kolichestvo-neformalno-zanyatogo-1553853342.html>

Незважаючи на те, що за кількістю неформально зайнятого населення в сільському, лісовому та рибному господарствах цей вид економічної діяльності посідає перше місце, спостерігається зростання кількості неформально зайнятих на будівництві.

На нашу думку, дані, представлені Державною службою статистики України, не можна вважати остаточними. Насправді кількість зайнятих у неформальному секторі економіки України може бути більшою, зважаючи на те, що на цей сектор, припадає приблизно понад половини валового національного продукту.

Зайняті у неформальній економіці залучені до неї через різні причини та фактори. Неформальна зайнятість в Україні зумовлена, насамперед, мотивами добровільного виходу населення за межі формальної діяльності. Частина людей таким чином заощаджує кошти, час та зусилля, витрати яких у легальній діяльності набагато вищі. Деякі люди займаються неформальною діяльністю через соціальні причини – можливість допомогти з роботою та додатковими заробітками родичам, друзям, сусідам тощо. Для інших людей неформальна зайнятість має вимушений характер, оскільки зумовлена соціальною ексклюзивією (соціальна ексклюзивність – це виняток або обмеження доступу індивідів до життєво важливих соціальних інститутів, таким як праця, освіта та ін., що не дозволяє їм отримувати економічні ресурси, необхідні для підтримки адекватного рівня життя (свого і своєї сім'ї)) та відчуженням.

Утім, бідність та злидні не можна вважати єдиною причиною, яка породжує пропозицію робочої сили у неформальному секторі економіки. Найчастіше вибір на користь неформального сектору зумовлений тим, що він забезпечує більшу автономію, гнучкість та свободу діяльності суб'єктів.

Фактори участі у неформальній економіці різних груп зайнятого населення суттєво відрізняються. Серед неформально зайнятих переважно більшість становлять самозайняті. Сама ж самозайнятість (як у домашній економіці, так і в роботі з приватними особами та фірмами) є добровільною. Неформальна зайнятість за наймом здебільшого має більш вимушений характер.

Причини «тіньового» характеру неформальної діяльності українського населення доволі очевидні. По-перше, це нерегу-

лярний, випадковий характер такої зайнятості, що стимулює згоду і працівника, і роботодавця на відносини, які легко перервати. По-друге, це значна вигідність незареєстрованої зайнятості, що дає змогу ухилитися від сплати податків самозайнятому. Нажаль, працівнику неформальні підробітки зазвичай приносять більший дохід, а роботодавець отримує можливість знизити витрати на працю, ухилитися від сплати низки податків та обов'язкових внесків, а також спростити процедуру звільнення працівника.

Більшість населення, залученого до неформальної економіки, цілком свідомо та добровільно зробила вибір на її користь. У той же час деякі роботодавці схильні порушувати норми трудового законодавства, нав'язуючи працівникам неформальну зайнятість як безальтернативне явище – так неформальна зайнятість стає домінуючою на ринку праці окремих секторів, а потім економіки в цілому.

По-перше, дані фактори підштовхують наших громадян до активної трудової міграції, адже підробітки за «живі» гроші, це не є системною працею, і безальтернативність не є шляхом нормальної праці. По-друге заробітки за кордоном більш привабливі в частині оплати праці.

## **2. ВИЗНАЧЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ (КЛАСИФІКАЦІЯ) ПОЛІТИЧНІ КРОКИ, СПРЯМОВАНІ НА СКОРОЧЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО СЕКТОРА**

– Класифікація МОП (МІЖНАРОДНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ) – **неформальна зайнятість** (автор – Ральф Нассманнс).

Заснована, на поділі виробничих одиниць за типом і робочих місць за статусом зайнятості. Віднесення працівників до формальної або неформальної зайнятості відбувається відповідно до характеру трудових відносин, в яких вони беруть участь, тобто в залежності від характеристик робочих місць всередині цілих виробничих одиниць, а не виходячи з характеристик самих виробничих одиниць. Таким чином, працівник вважається зайнятим неформально, якщо в його відношенні не дотримуються введені державою формальні обмеження, які регулюють використання праці та його оплату.

У наглядному прикладі неформальна зайнятість згідно рекомендацій МОП (Міжнародна організація праці), виглядає так (див. Таблицю «Неформальна зайнятість згідно рекомендацій МОП»): Темно-сірі квадрати таблиці відповідають таким ситуаціям, які, на думку фахівців МОП, виникнути не можуть. Світло-сірі квадрати відповідають різним типам формальної зайнятості. Окремо виділяється показник 7 – наймані працівники, які виконують роботи на підприємствах неформального сектора, які вважаються роботами реальної економіки. Якщо такі є, то в сферу неформальної зайнятості вони не потрапляють<sup>6</sup>.

Таблиця «Неформальна зайнятість згідно рекомендацій МОП»

Виробничі одиниці по типу	Робочі місця за статусом зайнятості									
	Індивідуальні працівники		Роботодавці		Сімейні працівники, які допомагають		Наймані працівники		Працівники виробничих кооперативів	
	Неформальні	Формальні	Неформальні	Формальні	Неформальні	Неформальні	Формальні	Неформальні	Формальні	
Підприємства формального сектору					1		2			
Підприємства неформального сектору	3		4		5		6	7	8	
Домашні господарства	9						10			

<sup>6</sup> Hussmanns R. (2004). Measuring the Informal Economy: From Employment in the Informal Sector to Informal Employment // Bureau of Statistics Working Paper, no. 53. Geneva: International Labour Office. – [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_079142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_079142.pdf)

Таким чином, неформальна зайнятість складається з працівників, зайнятих у неформальному секторі (показники 3-8), за винятком показнику 7:

- самозайняті і підприємці неформального сектора, незареєстровані офіційно. Неформальний статус підприємства зумовлює і статус таких працівників, адже вважається, що вони невіддільні від своїх підприємств (показники 3 і 4);

- допомагають сімейні працівники, які працюють на підприємствах неформального сектору (показник 5). У переважній більшості випадків вони працюють без оформленого письмового договору, на них не поширюється трудове законодавство і вони не отримують заробітної плати в звичайному її розумінні;

- наймані працівники, зайняті на підприємствах неформального сектору (показник 6);

- працівники неформальних виробничих кооперативів (показник 8). Так, як самі кооперативи не оформлені офіційно, то і їх працівники вважаються неформально зайнятими;

- з неформально зайнятих працівників поза неформального сектора (показники 1,2,9,10);

- допомагають сімейні працівники, які працюють на підприємствах формального сектору (показник 1). У переважній більшості випадків такі працівники працюють без оформленого письмового договору, на них не поширюється трудове законодавство і вони не отримують заробітної плати в звичайному її розумінні;

- неформальні працівники підприємств формального сектору (показник 2). Трудові відносини таких працівників на практиці не регулюються трудовим законодавством. Отже, їх доходи не оподатковуються. У більшості випадків такі працівники позбавлені соціального захисту та/або прав на деякі пільги (виплата вихідної допомоги, оплачувану щорічну відпустку і т.д.);

- самозайняті, які виробляють продукцію виключно для внутрішнього користування (показник 9);

- зайняті на умовах неформального найму в домашніх господарствах (показник 10).

**Всіх неформально зайнятих можна об'єднати в три групи:**

- 1) неформальні наймані працівники формальних підприємств (показник 2);
- 2) неформальні наймані працівники неформальних підприємств і домогосподарств (показники 6 і 10);
- 3) неформальні самозайняті працівники (показники 1, 3, 4, 5, 8, 9).

**– Класифікація за типом порушуваних інституційних норм, запропонована Едгаром Фейджем.**

Е. Фейдж виділяє наступні форми прихованої (підпільної) економіки (*underground economy*):

1. *Нелегальна економіка (illegal economy)*. Містить види діяльності, пов'язані з виробництвом і розповсюдженням заборонених законом товарів, робіт, послуг.

2. *Недекларована економіка (unreported economy)*. Охоплює види діяльності, метою яких є скорочення або ухилення від оподаткування.

3. *Нереєструєма економіка (unrecorded economy)*. Включає в себе діяльність, що порушує встановлені офіційно вимоги відповідних державних органів статистичного звіту.

4. *Неформальна економіка (informal economy)*. Складається з таких видів господарської діяльності, які орієнтовані на уникнення витрат, пов'язаних з дотриманням законів і адміністративних правил, натомість відмовляючись від попадання під їх захист.

Різні форми можуть перетинатися між собою. Основна відмінність спостерігається між неформальними видами діяльності і нелегальними. Якщо неформальні види діяльності мають справу з товарами, роботами, послугами, дозволеними законом, то нелегальні види діяльності мають на увазі товари, роботи, послуги, заборонені законом в даному місці і в даний час<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Feige, 1990. Pp. 6–12 – Feige E.L. (1990). Defining and Estimating Underground and Informal Economies: The New Institutional Economics Approach. World Development, no. 7, pp. 989–1002. – <https://ideas.repec.org/a/eee/wdevel/v18y1990i7p989-1002.html>

## ПОЛІТИЧНІ КРОКИ, СПРЯМОВАНІ НА СКОРОЧЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО СЕКТОРА

**У країнах Європейського Союзу, державні заходи з даного питання ґрунтуються на чотирьох базових принципах:**

– *Превентивні заходи*: їх мета полягає у спрощенні процедур, а також скорочення витрат і обмежень, що перешкоджають створенню і розвитку бізнесу, особливо початківців і малих підприємств; в усуненні перешкод на шляху офіційного декларування своєї діяльності з боку попиту і пропозиції;

– *Санкції*: їх мета полягає в зміцненні наглядової функції та застосуванні відповідних санкцій щодо тих, хто отримує вигоду з прихованої / тіньової трудової діяльності, а також в захисті жертв звільнень, зокрема шляхом поліпшення координації між відповідними органами (податкові органи, інспекції за дотриманням умов праці, поліція);

– *Співпраця між державами-членами* з метою боротьби з шахрайством у сфері соціального страхування, і неофіційною зайнятістю в рамках транснаціональної економічної діяльності;

– *Кампанії з підвищення обізнаності* громадськості щодо негативних наслідків неофіційної зайнятості в плані соціального страхування, а також наслідків в плані солідарності і справедливості<sup>8</sup>.

Таким чином, політика в області вирішення питань неофіційної зайнятості зазвичай полягає в балансі превентивних заходів і санкцій. Країни ЄС, а також країни ОЕСР (*Організація економічного співробітництва і розвитку (скор. ОЕСР, англ. Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD)* – міжнародна економічна організація розвинених країн, що визнають принципи представницької демократії та вільної ринкової економіки), і багато країн з перехідною економікою накопичили великий дос-

<sup>8</sup> The World Bank – Політичні заходи, спрямовані на скорочення неформальної зайнятості: Огляд міжнародного досвіду – Аналітична записка для уряду України – Квітень 2011– <http://siteresources.worldbank.org/UKRAINE/UKRAINIANEXTN/Resources/455680-1310372404373/PoliciestoReduceInformalEmploymentRUS.pdf>

від в спробах скоротити неофіційну зайнятість і неформальну економічну діяльність. Їх зусилля в основному зводилися до чотирьох великих категорій:

- **Податкові та інші прями фінансові заходи.**
- **Трудове законодавство та інші заходи в сфері зайнятості.**
- **Розширення регулювання підприємницької діяльності.**
- **Адміністративні заходи.**

– **Податкова політика** є одним з основних інструментів в боротьбі з неформальним сектором. Податкова і фіскальна категорія включає два види заходів. Перший, в основному, націлений на усунення стимулів для ухилення від податкових зобов'язань шляхом зниження податків на заробітну плату, соціальних відрахувань або інших податків, що стягуються з підприємств і / або працівників. Другий – прями фіскальні заходи – намагаються «захопити» людей, які інакше не платили б податки за допомогою таких інструментів, як умовно-розрахункові системи оподаткування, що покладають відповідальність за доведення податків на роботодавця.

– **Трудове законодавство.** Трудове законодавство та інші заходи в сфері зайнятості охоплюють всі питання, пов'язані з наймом і забезпеченням основних прав трудових сил шляхом установки мінімальної заробітної плати та різних місцевих норм і правил, а також програм з працевлаштування, спрямованих надання допомоги працівникам в отриманні доступу до офіційних робочих місць. Політичні реформи ринку праці здатні знизити стимули для роботи в неформальному секторі для фірм і працівників, в той час як програми з працевлаштування можуть допомогти краще підготувати працівників для формального ринку праці. Трудове законодавство завжди було особливо важливим напрямком діяльності в області скорочення неформальної зайнятості. Наприклад, збільшення гнучкості законодавства про захист трудящих і зниження мінімальної заробітної плати може скоротити витрати по найму працівників у формальному секторі і, таким чином, підвищити стимули для підприємств в підвищенні частки зареєстрованих працівників. З метою

запобігання ухиленню від сплати податків багато країн ЄС почали вживати заходів в області перетворення прихованих послуг (що відносяться до домашнього господарства) в законні робочі місця, а також скорочення статей законодавства про тимчасове працевлаштування.

У багатьох країнах були запропоновані різні стимулюючі заходи для офіційного оформлення трудової діяльності, особливо випадкової або тимчасової зайнятості, а також для боротьби з неформальною зайнятістю.

В області трудових відносин, зміцнення кадрового потенціалу та компетенції інспекцій праці зазвичай є дуже важливим інструментом в боротьбі з неформальним сектором зайнятості. Посилення правозастосовчої діяльності та застосування санкцій може бути досягнуто шляхом: (1) більш тісної співпраці між відповідними органами влади (зокрема, податковими органами, інспекціями праці, поліцією); (2) збільшення числа інспекторів з контролю над умовами праці, поліпшення умов їх праці і систем винагород за підсумками ефективності виконаної роботи; (3) інвестицій в навчання і участь в міжнародних конференціях для отримання нових знань і придбання навичок у відповідних областях.

Ці кроки будуть сприяти проведенню більш частих перевірок підприємств з метою оцінки дотримання законодавчих вимог в галузі трудових відносин і умов праці.

Європейська комісія опублікувала в 2006 р «Зелену книгу» (**Green Paper**) про трудове законодавство, в якій наголошувалося на необхідності більш ефективної співпраці на національному рівні між різними державними установами, такими як інспекції праці, органи соціального забезпечення і податкові органи, і говорилося про те, що «поліпшення матеріально-технічних ресурсів і компетенції цих органів, що займаються правозастосовчої діяльністю, а також їх співпраця з партнерами, можуть сприяти зниженню стимулів для неофіційною трудової діяльності».

Профспілки (або інші представники трудових сил) також можуть грати роль в зниженні рівня неофіційно трудової діяльності. Вони краще за інших можуть оцінювати ситуацію в своїх підприємствах і галузях промисловості, плюс на основі колективних переговорів, розробляти правила, що визначають такі важливі питання, як заробітна плата, допомоги, оплата понаднормових



і умови неповної зайнятості без шкоди для належного рівня соціального захисту. Це дозволить працівникам фактично, а не тільки за законом, користуватися правами щодо забезпечення зайнятості, оскільки, виступаючи партнерами в процесі врегулювання на основі переговорів, вони зроблять так, щоб у їхніх роботодавців було менше стимулів для недотримання законодавства, і правозастосовна діяльність буде здійснюватися легше.

Колективні договори можуть зобов'язувати обидві сторони виступати з осудом чорного ринку праці.

– **Регулювання підприємницької діяльності.** Регулювання підприємницької діяльності зачіпає такі аспекти ділової практики, як реєстрація підприємств, процедури і ділове середовище в цілому. Загальне регулювання підприємницької діяльності може також впливати на рішення підприємств про те працювати їм офіційно чи ні. Наприклад, пом'якшення вимог і зниження витрат на реєстрацію і ліцензування може підвищити стимули для компаній працювати в формальному секторі економіки. Спрощення процесуальних вимог може мати такий же ефект. З іншого боку, урядам вигідно створити середовище, в якій активи підприємств захищені, і де суперечки можуть вирішуватися доцільно і справедливо. Є свідчення того, що добре державне управління є позитивним фактором в стимулюванні зростання формальної економічної діяльності. Сприятливе ділове середовище відіграє важливу роль для стимулювання відкриття нових підприємств і зростання діючих, а також створення робочих місць – особливо в формальному секторі. За останні сім років, Всесвітній банк опублікував серію щорічних доповідей, які досліджують нормативно-правові положення, які б і що обмежують підвищення ділової активності в країні. У виданні Doing Business ( «Ведення бізнесу») наводяться кількісні показники регулювання підприємницької діяльності та захисту прав власності, які можуть бути співставлені в розрізі 183 країн і в часі.

Найбільш важливо зробити так, щоб відкриття і закриття підприємств було максимально спрощено з адміністративної точки зору. Досвід показує, що істотне просування в цій області набагато важливіше, ніж здійснення серії малих кроків. У багатьох країнах ЄС введена прискорена процедура реєстрації підприємств для полегшення цього процесу.

– **Адміністративні заходи.** Адміністративні заходи в основному включають зусилля, спрямовані на право-застосування і дотримання законів. Сюди входить широкий спектр заходів, включаючи реорганізацію установ, що відповідають за дотримання законів, підвищення їх потенціалу та введення більш жорстких заходів покарання за порушення. Одночасно з цим, адміністративні заходи можуть включати просвітництво та інформування громадськості в плані майбутніх перспектив для підприємств і фізичних осіб в залежності від того, чи оберуть вони роботу в формальному або в неформальному секторах.

У той час як основні умови, що регулюють офіційний сектор економіки, визначаються податковою політикою, діловим середовищем і регулюванням ринку праці, установи, що працюють в цих напрямках, також грають свою роль, оскільки вони в значній мірі визначають сприйняття щодо витрат і вигод роботи у формальному або неформальному секторах економіки.

Основним інструментом трудових, соціальних або податкових інспекцій в області виявлення неформальної трудової діяльності є раптовий візит на підприємство з встановленням особистості всіх присутніх на час перевірки. Цей інструмент часто є досить ефективним, що дозволяє гарантувати те, що більшість працівників підприємства працюють офіційно.

Інформованість громадськості і навчання є заключним елементом в комплексній стратегії скорочення рівня неформальної економічної діяльності. Розроблена стратегія зв'язків з громадськістю та пропаганда зростаючих переваг, а також зниження витрат на формальне оформлення своєї діяльності, є важливими компонентами політичних реформ, спрямованих на скорочення рівня неформального сектора.

**Заходи, спрямовані на зміну уявлень про неформальну трудову діяльність в міжнародній практиці, включають наступне:**

– **Інформаційні кампанії з сегментованою спрямованістю.** Загальна мета інформаційних кампаній може полягати в тому, щоб висвітлювати ухилення від сплати податків в якості аномального і все більш рідкісного явища з серйозними наслідками.

– Просвітництво громадськості в області основ державного фінансування. Сюди включається надання прозорої інформації про те, яким чином уряд витрачає податкові надходження, а також про те, як відрахування підприємців і фізичних осіб пов'язані з суспільними благами, які вони отримують.

– Залучення соціальних партнерів. Зареєстровані роботодавці і профспілки володіють сильними і загальними мотивами, направленими на зниження поширеності неофіційної трудової діяльності в своїх секторах і робочих місцях.

Міжнародний досвід показує, що слід заохочувати співпрацю між ними, яка допоможе їм роз'яснювати свої проблеми, пов'язані з неформальним сектором зайнятості і, одночасно з цим, взяти на себе зобов'язання в рамках колективних договорів по боротьбі з неофіційною трудовою діяльністю.

## 2.1. ЄС І НЕЗАЯВЛЕНА (НЕЗАДЕКЛАРОВАНА) РОБОТА

**На рівні Європейського союзу незадекларована робота визначається як «будь-яка оплачувана діяльність, яка є законною з точки зору її характеру, але не заявлена державним органам з урахуванням відмінностей в системах регулювання держав-членів».**

*Види / типи робіт:*

*Найбільш поширеним типом є робота, виконувана на офіційному підприємстві, частково або повністю незаявлена. Частково неоголошену роботу іноді також називають «недоведеною роботою», «заробітною платою в конверті» або «готівкою в касі»;*

*Іншим типом є незаявлена «власний обліковий запис» або самозайнята робота, коли працюючі не за наймом особи надають послуги або формальному підприємству, або іншим клієнтам, таким як домашні господарства;*

Незадекларована робота є у всіх видах економічних секторів, як всередині країн, так і за їх межами. Це часто виконується в таких секторах, як будівельні або ремонтні роботи, садівництво, прибирання, догляд за дітьми або робота в (готелі / ресторані / громадське харчування – послуги харчування).

Опитування Eurobarometer, проведений в 2013 році, показує, що в ЄС: 11% європейців визнають, що вони купили товари або послуги, пов'язані з незадекларованою роботою в минулому році; 4% визнають, що вони самі отримали незадекларовану заробітну плату за свою роботу; Один з 30 (3%) отримав часткову оплату готівкою від свого роботодавця («зарплата в конверті»).

### **Боротьба з незадекларованою роботою.**

Основна відповідальність за виконання незадекларованої роботи лежить на національних органах влади. Боротьба з незадекларованою роботою в основному спирається на:

– **Інспекцію праці** – розглядають зловживання щодо умов праці і / або норм здоров'я та безпеки;

– **Інспекцію соціального забезпечення** – борються з шахрайством в області внесків соціального страхування;

– **Податкові органи**, що займаються ухиленням від сплати податків.

Крім того, в деяких державах – членах в цих завданнях також беруть участь соціальні партнери, а також митні органи, міграційні органи, поліція і прокуратура.

Протягом останніх десяти років все держави-члени прийняли різні заходи для активізації своїх зусиль в боротьбі з неоголошеною роботою, враховуючи її негативні наслідки.

Крім того, держави-члени використовують такі превентивні заходи, як: податкові пільги; амністії; підвищення обізнаності громадян. Мета: зменшити кількість незадекларованих робіт і сприяти дотриманню існуючих правил.

Європейська платформа по боротьбі з незаявленою роботою зміцнює співпрацю між відповідними органами держав-членів та іншими учасниками, залученими в більш ефективну і дієву боротьбу з незадекларованою роботою при повній повазі національних компетенцій і процедур<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> European Commission – Employment, Social Affairs & Inclusion – Undeclared work – <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1298&langId=en>

## 2.2. РЕЗОЛЮЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ ВІД 9 ЖОВТНЯ 2008 РОКУ ЩОДО АКТИВІЗАЦІЇ БОРОТЬБИ З НЕЗАЯВЛЕНОЮ РОБОТОЮ (КЛЮЧОВІ ПУНКТИ)

РЕЗОЛЮЦІЯ ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ Активізація боротьби з незааявленою роботою P6\_TA (2008) 0466 Резолюція Європейського парламенту від 9 жовтня 2008 року щодо активізації боротьби з незааявленою роботою (2008/2035 (INI)) (2010 / C 9 E / 01)<sup>10</sup>

### Ключові пункти:

**8.** Вважає, що дії по боротьбі з незадекларованою роботою вимагають комплексного підходу, який охоплює питання, пов'язані з моніторингом та контролем, економічними та інституційними рамками і галузевим і територіальним розвитком, і передбачає узгоджені дії на декількох рівнях і участь всіх зацікавлених сторін (державних органів, соціальних партнерів, підприємств і працівників);

**19.** Підкреслює, що жінки не надмірно представлені в тих випадках, коли мова йде про незадекларовану працю, але в порівнянні з чоловіками вони, тим не менш, складають велику частку робочих місць в ряді «традиційно жіночих» областей ринку праці, таких як робота по дому, торгівля і охорона здоров'я в готелях і ресторанах, які характеризуються низьким рівнем кваліфікації, поганою гарантією зайнятості, низькою заробітною платою і низьким або відсутнім соціальним захистом, що часто ставить їх в особливо уразливе становище;

**21.** Закликає Комісію розробити політику, що передбачає як загальні заходи, так і секторальні заходи для запобігання незадекларованої роботи, роблячи це при повній участі соціальних партнерів та з особливим акцентом на найбільш задіяні сектори, такі як готельний і ресторанний бізнес, сільське господарство,

<sup>10</sup> RESOLUTION EUROPEAN PARLIAMENT – Stepping up the fight against undeclared work – RESOLUTION EUROPEAN PARLIAMENT Stepping up the fight against undeclared work P6\_TA(2008)0466 European Parliament resolution of 9 October 2008 on stepping up the fight against undeclared work (2008/2035(INI)) (2010/C 9 E/01) – <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:009E:0001:0011:EN:PDF>

побутові послуги та будівельна індустрія; звертає увагу Комісії та держав-членів на особливу ситуацію в секторі домашнього догляду, де існує значна концентрація жінок, які є громадянами третіх країн і, в багатьох випадках, незаконно проживають в Союзі (ЄС);

**42.** Підкреслює, що число випадків незааявленої роботи в субпідрядних ланцюжках може бути скорочено за рахунок системи національних положень, що вимагають від підрядників і розробників діяти відповідально і справедливо; Закликає держави-члени, соціальних партнерів та інших ключових учасників ринку праці заохочувати корпоративну соціальну відповідальність (КСВ – corporate social responsibility (CSR)) та інші подібні підходи в цілях боротьби з незадекларованою зайнятістю;

**51.** Пропагує більш тісні зв'язки між національними інспекціями праці та заохочення обміну передовим досвідом на рівні Співтовариства у відповідь на незадекларовану роботу; Закликає держави-члени ввести більш суворі процедури інспекцій і більш жорсткі перевірки, які стали слабшими в ряді країн;

**60.** Закликає до постійних кампаній щодо запобігання незааявленої роботи з інформаційними та просвітницькими ініціативами на рівні Співтовариства, на національному і місцевому рівнях за участю соціальних партнерів, органів державної влади, торгових палат і центрів зайнятості, шкіл, місцевих рад та різних систем контролю і покарання;

**61.** Вважає, що такі постійні кампанії повинні супроводжувати різні заходи, прийняті з метою виховання культури законності та сприяння якісній роботі і правової ділової культури, і закликає держави-члени, відповідні національні органи влади і структури громадянського суспільства об'єднати свої зусилля і створити умови нетерпимості до незадекларованої зайнятості і змінити уявлення громадськості про це;

**62.** Підкреслює, що державам-членам необхідно виділяти більше державних коштів для підвищення обізнаності громадськості, зокрема, з Європейського соціального фонду та Програми Співтовариства з питань зайнятості та соціальної солідарності – прогрес; пропонує, щоб в заходах щодо підвищення обізнаності

особлива увага приділялася санкціям, витратам, ризикам незадоволеної роботи і вигодам оголошеної роботи, причому таке підвищення обізнаності узгоджується з основними цілями Лісабонської стратегії зростання і зайнятості; пропонує соціальним партнерам відігравати активну роль в цьому процесі;

**63.** Закликає всі держави-члени підписати Міжнародну конвенцію про захист прав всіх трудящих-мігрантів і членів їх сімей;

**75.** Відзначає прогрес, що міститься в пропозиції по Директиві Ради про єдину процедуру подання заяв на отримання єдиного дозволу для громадян третіх країн на проживання і роботу на території держави-члена та про загальний набір прав для працівників третіх країн, які проживають в державах-членах на законних підставах (СОМ (2007) 0638), але шкодує про те, що має ще пройти довгий шлях, щоб гарантувати права, закріплені в статтях 27-34 Хартії основних прав Європейського союзу;

**78.** Вважає, що боротьба з незадекларованою працею вимагає комплексного підходу, який повинен враховувати необхідність захисту і заохочення прав трудящих-мігрантів, будь-то законних чи незаконних, які експлуатуються їх роботодавцями;

**79.** Вважає, що боротьба з незадекларованою працею, виконуваною нелегальними іммігрантами, не може бути ефективною без відкриття каналів для легальної міграції, щоб гарантувати працю громадянам з третіх країн, будь-то висококваліфікованим і менш кваліфікованим працівникам, в яких є потреба у Європейському Союзі.

### **2.3. КОНВЕНЦІЇ МОП №143, № 129, № 81 І РЕКОМЕНДАЦІЯ №204 (КЛЮЧОВІ ПУНКТИ)**

– **Конвенція №143 1975 року «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення»** (ключові пункти).

«...Стаття 2 – п.1. Кожний член Організації, для якого ця Конвенція набула чинності, прагне систематично визначати, чи є на

його території незаконно найняті працівники-мігранти, а також чи починається з його території, чи проходить через цю територію або чи прибуває на неї будь-який міграційний рух трудящих, які шукають роботу, в процесі якого працівники-мігранти чи під час переїзду, чи після прибуття, чи під час перебування і роботи поставлені в умови, які суперечать відповідним актам, багатостороннім чи двостороннім міжнародним угодам або національному законодавству і постановам...»<sup>11</sup>.

Конвенція №143 – не ратифікована Україною, Республікою Білорусь, Молдова і Грузією.

Конвенція №143 – Ратифікована такими країнами ЄС: Кіпр; Італія; Португалія; Словенія; Швеція.

– **Конвенція Міжнародної організації праці №129 1969 року «Про інспекцію праці в сільському господарстві»** (ключові пункти)<sup>12</sup>.

«...Стаття 5 – 1. 1. Будь-який член Організації, який ратифікує цю Конвенцію, може у заяві, що супроводжує ратифікацію, взяти на себе зобов'язання поширювати систему інспекції праці у сільському господарстві також на одну або більше таких категорій осіб, які працюють на сільськогосподарських підприємствах:

а) орендарі, які не використовують найману працю, здольники та подібні категорії сільськогосподарських працівників;

б) особи, які беруть участь у колективній господарській діяльності, наприклад, члени кооперативу;

с) члени сім'ї керівника сільськогосподарського підприємства як це визначено національним законодавством...»

Конвенція №129 – Ратифікована Україною – (10.11.2004р.) і Республікою Молдова (09.12.1997р.)

Конвенція №129 – не ратифікована Республікою Білорусь і Грузією.

<sup>11</sup> Офіційний веб – портал – Верховної Ради України – Законодавство України – Конвенція №143 «Про зловживання в галузі міграції і про забезпечення працівникам-мігрантам рівних можливостей і рівного ставлення» – [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_163](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_163)

<sup>12</sup> Офіційний веб – портал – Верховної Ради України – Законодавство України – Конвенція Міжнародної організації праці №129 1969 року «Про інспекцію праці в сільському господарстві» – [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_114](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_114)

Конвенція №129 – Ратифікована такими країнами ЄС: Бельгія; Хорватія; Чехія – прийняла пункт 5 (а), (b) та (с) статті 5; Данія; Естонія; Фінляндія; Франція; Німеччина; Угорщина; Італія; Латвія – прийняла пункт 1 (b) статті 5; Люксембург; Мальта; Нідерланди; Польща; Португалія; Румунія; Словаччина – прийняла пункт 5 (а), (b) та (с) статті 5; Словенія; Іспанія; Швеція

– **Конвенція Міжнародної організації праці №81 1947 року «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі»** (ключові пункти)<sup>13</sup>.

«...Розділ I – Інспекція праці у промисловості – Стаття 1. Кожний член Міжнародної організації праці, для якого ця Конвенція є чинною, повинен забезпечувати систему інспекції праці на промислових підприємствах.

– Стаття 2. 1. Система інспекції праці на промислових підприємствах застосовується до всіх підприємств, щодо яких інспектори зобов'язані забезпечити застосування правових норм щодо умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.

2. Національне законодавство може звільняти від застосування цієї Конвенції підприємства гірничої промисловості і транспорту або частини цих підприємств.

**Стаття 3 – 1. Завданнями системи інспекції праці є:**

а) забезпечення застосування правових норм у галузі умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи, як наприклад, норм щодо тривалості робочого дня, заробітної плати, безпеки праці, охорони здоров'я і добробуту, використання праці дітей і підлітків та з інших подібних питань, у тій мірі, в якій інспектори праці повинні забезпечувати застосування таких норм;

б) забезпечення роботодавців і працівників технічною інформацією та консультацією щодо найбільш ефективних засобів дотримання правових норм;

с) доведення до відома компетентного органу інформації про недоліки або зловживання, які не підпадають під дію існуючих правових норм.

<sup>13</sup> Офіційний веб-портал – Верховної Ради України – Законодавство України – Конвенція Міжнародної організації праці №81 1947 року «Про інспекцію праці у промисловості й торгівлі» – [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_036](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_036)

2. Будь-які інші обов'язки, які можуть бути покладені на інспекторів праці, не повинні заважати їм ефективно виконувати їхні основні обов'язки або якимось чином завдавати шкоди авторитетові та неупередженості, які потрібні інспекторам у їхніх відносинах з роботодавцями та працівниками.

Розділ II – Інспекція праці в торгівлі.

Стаття 22. Кожний член Міжнародної організації праці, для якого цей розділ цієї Конвенції є чинним, повинен забезпечувати систему інспекції праці на торговельних підприємствах.

Стаття 23. Система інспекції праці на торговельних підприємствах застосовується до тих підприємств, щодо яких інспектори праці повинні забезпечити застосування правових норм, які стосуються умов праці та охорони працівників під час їхньої роботи.

Стаття 24. Система інспекції праці на торговельних підприємствах повинна відповідати вимогам статей 3-21 цієї Конвенції, настільки, наскільки вони можуть бути застосовані...»

**Конвенція №81 – Ратифікована Україною (10.11.2004р.), Республікою Білорусь (25.09.1995р.) і Республікою Молдова (ратифікувала Протокол 1995 р.).**

**Конвенція № 81 – не ратифікована Грузією.**

**Конвенція № 81 – Ратифікована такими країнами ЄС: Австрія; Бельгія; Болгарія; Хорватія; Кіпр – ратифікував Протокол 1995 року; Чеська Республіка; Данія; Естонія; Фінляндія – ратифікувала Протокол 1995 року; Франція; Німеччина; Греція; Угорщина; Ірландія – ратифікувала Протокол 1995 року; Італія; Латвія; Литва; Люксембург; Мальта – за винятком II частини; Нідерланди; Польща; Португалія; Румунія; Словаччина; Словенія; Іспанія; Швеція – ратифікувала Протокол 1995 року.**

– **Рекомендація №204 «Рекомендація про перехід від неформальної до формальної економіки»** (ключові пункти)<sup>14</sup>.

«... I. МЕТА І СФЕРА ОХОПЛЕННЯ – 1. Ця Рекомендація надає членам Організації основні орієнтири, що стосуються: а) сприян-

<sup>14</sup> Transition from the Informal to the Formal Economy Recommendation, 2015 (No. 204) Recommendation concerning the transition from the informal to the formal economy Adoption: Geneva, 104th ILC session (12 Jun 2015) – [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R204](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R204)

ня переходу працівників і економічних одиниць з неформальної в формальну економіку, дотримуючись основних прав працівників і забезпечуючи можливість отримання гарантованих доходів і засобів до існування, а також придбання навичок підприємництва; б) стимулювання процесу створення і збереження підприємств і забезпечення їх життєздатності, а також гідних робочих місць у формальній економіці і забезпечення узгодженості та послідовності макроекономічної політики, політики у сфері зайнятості, соціального захисту, а також інших напрямків соціальної політики; с) запобігання інформалізації робочих місць у формальній економіці.

2. Застосування до цієї Рекомендації терміну «неформальна економіка»: а) відноситься до всієї економічної діяльності працівників і економічних одиниць, які в силу норм законодавства, або на практиці зовсім не охоплюються, або охоплюються не в повній мірі формальними відносинами;

б) не охоплюють протизаконну діяльність, зокрема, надання послуг або виробництво, продаж, володіння або користування товарами, забороненими законом, включаючи виробництво і незаконний оборот наркотиків, незаконне виробництво зброї і торгівлю ними, торгівлю людьми і відмивання грошей, за визначенням відповідних міжнародних договорів .

3. Стосовно до цієї Рекомендації «економічні одиниці» неформальної економіки включають: а) виробничі одиниці, які використовують найману робочу силу; б) виробничі одиниці, що знаходяться у власності осіб, які працюють за власний рахунок або поодиноці, або надають допомогу (неоплачувана робота) працюючи у членів своєї сім'ї; с) кооперативи, соціальні економічні одиниці і економічні товариства.

4. Дана Рекомендація застосовується до всіх працівників і економічних одиниць, включаючи підприємства, підприємців і домогосподарства в неформальній економіці, зокрема: а) осіб, що діють в неформальній економіці, які є власниками економічних одиниць або експлуатують їх, в тому числі: і) осіб, працюючих за власний рахунок; ii) роботодавців; iii) членів кооперативів, а також соціальних економічних одиниць і економічних товариств; б) допомагають,

працюючи у членів своєї сім'ї, незалежно від того, зайняті вони в економічних одиницях формальної або неформальної економіки; с) найманих працівників, що займаються неформальною діяльністю на підприємствах формального сектору або в їх інтересах, або в економічних одиницях неформальної економіки або в їх інтересах, в тому числі осіб, що підтримують субпідрядні відносини або зайнятих в виробничо-збутових ланцюжках, але не обмежуючись ними, або зайнятих в якості оплачуваних надомних працівників в домогосподарствах; d) працівників, які підтримують невизнані або нерегламентовані трудові відносини.

5. Неформальна робота може виконуватися в усіх секторах економіки як на державних, так і на приватних об'єктах.

6. У виконання положень пунктів 2-5 вище і з огляду на різноманіття форм неформальної економіки в державах членах, компетентний орган влади повинен виявляти характер і масштаби неформальної економіки з урахуванням того, як вона охарактеризована в цій Рекомендації, а також її взаємозв'язок з формальною економікою. При цьому компетентний орган повинен вдаватися до використання тристоронніх механізмів з повноправною участю найбільш представницьких організацій роботодавців і працівників, які повинні налічувати в своїх рядах, у відповідності зі своєю національною практикою, представників заснованих на членстві представницьких організацій працівників і економічних одиниць в неформальній економіці.

**II. КЕРІВНІ ПРИНЦИПИ – 7.** У процесі формування послідовних і комплексних стратегій, які сприяють переходу до формальної економіки, члени Організації повинні враховувати наступні параметри: а) різноманіття особливостей, обставин і потреб працівників та економічних одиниць в неформальній економіці, а також необхідність розгляду такого розмаїття, застосовуючи спеціально розроблені для цього підходи; б) особливі національні умови, законодавство, політику, практику і пріоритети в цілях переходу до формальної економіки; с) той факт, що з метою стимулювання процесу переходу до формальної економіки можуть використовуватися різні і різноманітні стратегії; d) необхідність узгодженості і

координації заходів в рамках широкого спектра політичних областей в процесі забезпечення переходу до формальної економіки; е) реальне сприяння захисту прав людини всіх осіб, зайнятих у неформальній економіці; f) забезпечення гідної праці для всіх завдяки дотриманню основних принципів і прав у сфері праці законодавчим порядком і на практиці; g) сучасні міжнародні трудові норми, що надають конкретні орієнтири по окремим областям політики (див. Додаток); h) сприяння гендерній рівності та недопущення дискримінації; i) необхідність приділення особливої уваги особам, які виявляються особливо вразливими перед найбільш серйозними дефіцитами гідної праці в неформальній економіці, включаючи жінок, молодь, мігрантів, осіб похилого віку, корінних мешканців, осіб, що живуть з ВІЛ або СНІДом або уражених ними, осіб з обмеженими можливостями, домашніх працівників та фермерів, які ведуть натуральне господарство, але не обмежуючись ними; j) збереження і розширення в ході переходу до формальної економіки, підприємницького потенціалу, творчих здібностей, динамізму, професійних навичок і здібностей до новаторства працівників і економічних одиниць в неформальній економіці; k) необхідність застосування збалансованого підходу, що поєднує в собі заходи стимулювання та заходи, спрямовані на забезпечення дотримання норм; l) необхідність запобігання навмисного ухилення від формальної економіки або виходу з неї з метою уникнення сплати податків і дотримання соціальних та трудових законодавчих і нормативно-правових актів і покарання за це...»

**Подання до компетентних органів по країнам (*Submissions to competent authorities by country*) – подано Україна, Республіка Білорусь і Республіка Молдова.**

**Не подано (*Not Submitted*) – Грузія.**

**Надіслано (*Submitted*) до країн Європейського союзу: Бельгія; Кіпр; Чеська Республіка; Данія; Естонія; Фінляндія; Франція; Німеччина; Греція; Ірландія; Італія; Латвія; Литва; Люксембург; Нідерланди; Польща; Португалія; Румунія; Словаччина; Словенія; Іспанія; Швеція.**

### **3. НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ (ТІНЬОВА ЗАЙНЯТИСТЬ) ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ З УКРАЇНИ В КРАЇНАХ ЄС**

Неформальна зайнятість (чи тіньова зайнятість) – це вид зайнятості в неформальній економіці, коли факт встановлення трудових відносин між працівником і роботодавцем ховається від офіційної влади. Зазвичай ці відносини існують за ініціативою роботодавця або працівника для того, щоб не платити податки і т.д. В даному випадку розрахунок зазвичай проводиться готівкою.

Зазначимо, що існує прямий зв'язок між високою самозайнятістю країни та її надмірно тіньовою економікою. У високоіндустріалізованих країнах, де тіньова економіка (на душу населення) висока, а величезний приватний сектор ділиться надзвичайно малою елітою підприємців, значна частина ухилення від сплати податків практикується значно меншою кількістю (елітних) людей.

Щодо, питання незаявленої (незадекларованої) роботи, як ми попередньо зазначили на рівні Європейського союзу (ЄС), така робота визначається як «будь-яка оплачувана діяльність, яка є законною з точки зору її характеру, але не заявлена державним органам з урахуванням відмінностей в системах регулювання держав-членів».

Відповідно до реалій, працівники – трудові мігранти, які працюють у неформальному секторі, виконуючи незаявлену (незадекларовану) роботу, зазвичай отримують менший дохід і не мають доступу до основних засобів захисту та послуг.

Основні професії у неформальному секторі в країнах ЄС включають працівників на дому (таких як залежні субпідрядники і неоплачені працівники сімейного бізнесу); надання послуг (наймана робота по дому, громадське харчування, доставка); ремонт в квартирах і офісах (будівництво); робота таксистом; дрібна вулична торгівля і тимчасові або сезонні роботи (різноробочі, будівельники, збирачі овочів і фруктів).

Середні доходи працівників даного сектору істотно нижчі чим у формальному секторі. Крім того, працівники неформальної економіки, включаючи нелегальних мігрантів, не отримують того, що належить звичайним працівникам, наприклад, гарантований мінімум зарплати, медичне, соціальне та пенсійне забезпечення.

### 3.1. КЛЮЧОВІ СФЕРИ ПРАЦІ В КРАЇНАХ ЄС, ЯКІ ОБИРАЮТЬ УКРАЇНЦІ

Після здобуття незалежності України, в країні спостерігався досить великий масштаб міграційних потоків. Станом на 2010 рік, середній рівень добробуту українського домогосподарства в три рази поступався такому в Чехії і Польщі і більш ніж в десять разів – італійському та іспанському показникам. За найбільш песимістичним оцінкам, число мігрантів з України в ЄС становить приблизно 2 млн. осіб.

Освітній профіль українських трудових мігрантів сильно варіює залежно від країни перебування. У Чехії, де переважаючим сектором зайнятості українських мігрантів є будівництво, лише близько 10% з них мають вищу освіту, в той час як більшість зайнятих в економіці Німеччини громадян України мають вищу освіту. У Німеччині українці часто працюють в якості інженерів, включаючи IT-сектор. У Польщі значна частина українських мігрантів зайнята в будівництві та сільському господарстві. Оціночно, до половини українських мігрантів, зайнятих за кордоном, не мають дозволу на роботу або посвідки на проживання, близько 17% позбавлені будь-якого офіційного статусу.

Проведене у 2012 році загальнонаціональне опитування на тему трудової міграції виявило, що дві третини трудових українських мігрантів – це чоловіки, хоча частка жінок серед мігрантів зростає. У той час, як чоловіки частіше роблять міграцію у віці старше 25 років, жінки стають більш активними в міграційній сфері після тридцяти. За нашими оцінками, станом на кінець 2017 року кількість трудових мігрантів з України в ЄС склало близько 2 млн. осіб, тобто саме ті, хто виїхав в ЄС з метою отримання заробітку і з високою часткою ймовірності повернеться в Україну.

Ця експертна оцінка ґрунтується на багатосторонньому аналізі, що включає в себе порівняння оцінок в різних літературних джерел, частки грошових переказів з ЄС, кількості загальних видів на проживання, виданих в ЄС, кількості незайнятого населення в працездат-

ному віці і оціночної кількості трудових мігрантів з третіх країн<sup>15</sup>.

Щодо фінансових переказів трудових мігрантів, то за даними Світового банку обсяги переказу українських трудових мігрантів до України оцінили на рівні 14 мільярдів доларів. За оцінками Національного банку вони у 2018 році склали 10,88 мільярда доларів. Крім цього у Нацбанку прогнозують, що у 2019 році заробітчани перекажуть в Україну 12,6 мільярда доларів. Також, зазначено, що доходи українських трудових мігрантів зросли на 43%<sup>16</sup>.

Країни ЄС, ринок праці яких зорієнтований на українських трудових мігрантів: Польща, Чехія, Угорщина, Румунія, Латвія, Литва, Естонія, Словаччина, Фінляндія, Німеччина, Італія, Іспанія, Португалія, Швеція, Франція.

Особлива потреба відчувається в будівельній сфері, а саме потрібні: арматурники; муляри; штукатури (ручний метод); плиточники; кладчики; гіпсокартонщики; сантехніки; електрики; фахівці з опоряджувальних робіт; зварювальники; скломонтажники (виробництво вікон); монтажник корпусів кораблів та інші.

Трудові мігранти в процесі свого працевлаштування в країнах ЄС розглядають можливості для свого більш тривалого працевлаштування (праця на підприємствах, компаніях і т.і.), а не тільки сезонну роботу.

За даними дослідження Міжнародної організації з міграції (МОМ) Представництво в Україні (джерело: Публікація «Міграція в Україні: Факти і цифри», Представництво МОМ в Україні, 2016 р.), серед трудових мігрантів переважають чоловіки, найчисленнішими серед них є особи 30-44 років (понад 40%), більшість мігрантів походить із областей заходу країни. 41% трудових мігрантів мають середню або середню спеціальну освіту, 36% – вищу освіту.

Сферою зайнятості українських працівників за кордоном є – будівництво (чоловіки), праця в домашніх господарствах (жінки),

<sup>15</sup> «Трудова міграція в ЄС і система соціального забезпечення в Україні: правовий аналіз і оцінка економічних взаємозв'язків» – Аналітична записка – березень 2019 р. – [https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Policy\\_paper\\_UA.pdf](https://eap-csf.eu/wp-content/uploads/Policy_paper_UA.pdf)

<sup>16</sup> Сайт Громадське Телебачення – інформація – Минулого року заробітчани переказали в Україну \$14 млрд – Світовий банк – Ярослав Вінокуров – 09.04.2019 – <https://hromadske.ua/posts/minulogo-roku-zarobitchani-perekazali-v-ukrayinu-dollar14-mlrd-svitovij-bank>



а також сфера послуг і сільське господарство (сезонна праця – чоловіки і жінки).

Показники по довгостроковими мігрантам: Будівництво – 45%; Виробництво – 12%; Сільське господарство – 3%; Готелі, ресторани, туризм – 8%. Показники по короткостроковим мігрантам: Будівництво – 37%; Виробництво – 7%; Сільське господарство – 11%; Готелі, ресторани, туризм – 5%<sup>17</sup>.

Згідно даних показників за кордоном спостерігається дефіцит трудових ресурсів за даними сферами зайнятості, тому українцям виявляється цілком реально знайти там роботу.

Не всі трудові мігранти за кордоном можуть знайти роботу, відповідну їхньому рівню кваліфікації, більшість незалежно від рівня освіти, працюють на низькокваліфікованих робочих місцях.

Ключові статуси трудових мігрантів в країні перебування: мають дозвіл на роботу і нажаль, які знаходяться нелегально і незаконно працевлаштовані.

Прикро констатувати той факт, що українці входять до списку тих країн (Україна, Албанія, Сербія, В'єтнам, Боснія і Герцеговина, Македонія, Туреччина, Косово, Молдова та Гана), де громадяни знаходячись в країнах ЄС перебувають там нелегально і незаконно працевлаштовані. Підтвердженням цьому є результати Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017 р., яке було проведене GfK Ukraine на замовлення Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні, згідно яких готовність прийняти ризиковані пропозиції при працевлаштуванні за кордоном (% від загальної кількості населення України), складає – 17% (працювати без офіційного працевлаштування), 6% – працювати у замкнених приміщеннях (без змоги вільно залишити робоче місце), 3% – працювати на нелегальному виробництві (незарєєстрованому підпільному підприємстві), 2% – нелегально перетнути кордон і 1% – віддати роботодавцю свій паспорт на період працевлаштування<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> Публікація «Міграція в Україні: Факти і цифри», Представництво МОМ в Україні, 2016 р.) – [http://iom.org.ua/sites/default/files/ff\\_ukr\\_21\\_10\\_press.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf)

<sup>18</sup> Дослідження з питань міграції та торгівлі людьми в Україні, 2017 р., проведене GfK Ukraine на замовлення Представництва Міжнародної організації з міграції (МОМ) в Україні [http://iom.org.ua/sites/default/files/migration\\_and\\_human\\_trafficking\\_in\\_ukraine\\_2017\\_ukr.pdf](http://iom.org.ua/sites/default/files/migration_and_human_trafficking_in_ukraine_2017_ukr.pdf)

#### 4. ДОСЛІДЖЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ В КРАЇНАХ ЄС

Оцінюючи ступінь незадекларованої праці серед українських трудових мігрантів в країнах ЄС, складно визначити кількісний та відсотковий показник участі (роботи) в неформальному секторі. Згідно експертних спостережень Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України і європейський профспілок – сектору будівництва, можна заявити лише те, що приблизно 7% (140 тисяч осіб), від загальної кількості українських трудових мігрантів (кількість українських трудових мігрантів в країнах ЄС складає приблизно до 2 млн. осіб) – зайняті у неформальному секторі економіки, більшість з них працює в будівельному секторі (виконання робіт з ремонту у квартирах, офісах і на будівельних майданчиках).

Починаючи з 2017 по 2018 р.р. Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України при підтримці європейських профспілок – сектору будівництва, було проаналізовано офіційну та неформальну зайнятість країнах ЄС (до відома – До Європейського союзу входять 28 держав: Австрія, Бельгія, Болгарія, Великобританія, Угорщина, Німеччина, Греція, Данія, Ірландія, Іспанія, Італія, Кіпр, Латвія, Литва, Люксембург, Мальта, Нідерланди, Польща, Португалія, Румунія, Словаччина, Словенія, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чехія, Швеція та Естонія).

Аналіз експертних спостережень формальної та неформальної зайнятості у Європі, Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України і європейський профспілок – сектору будівництва за період з 2017 по 2018 рр., свідчить про присутність неформальної зайнятості серед українських трудових мігрантів в таких країнах ЄС.

Країни ЄС де присутня неформальна зайнятість серед українських трудових мігрантів: Польща, Чехія, Угорщина, Латвія, Литва, Естонія, Румунія, Словаччина, Італія, Португалія, Німеччина, Болгарія, Фінляндія, Іспанія і Греція.

Ці показники пов'язані з більшою присутністю українських трудових мігрантів в цих країнах, а саме чим більше українських

трудоми мігрантів в цих країнах, тим більше показник праці у неформальному секторі наших громадян.

Представники європейських профспілок – сектору будівництва, при спілкуванні з українськими трудовими мігрантами задавали, їм такі питання: «Чи платить Вам роботодавець повну зарплату або ж частково?», «Чи було це частиною винагороди за вашу регулярну роботу, також чи була включена оплата за понаднормовий час?», «Яку частину заробітної плати вам була видана в «конверті»?», «В якому секторі неформальної зайнятості Ви працюєте: будівництво; хатня робота; транспорт; сфера послуг (ресторан, готель і т.і.), «Наскільки часто Ви стикаєтесь з порушенням своїх прав: режим праці та відпочинку; соціальний і медичний захист; охорона праці; наскільки безпечна робота».

**Зазначимо, що експертні спостереження Профспілки базувались на інформаційних джерелах європейських профспілок і на даних з анонімних розмов з українськими трудовими мігрантами. Опитували різну кількість людей – варіація була представлена від 5 (п'яти) осіб в одній країні до 20 (двадцяти) осіб в іншій, в залежності від бажання особи надати інформацію.**

**Згідно цих даних, чоловіки, частіше отримують неоголошену заробітну плату, ніж жінки.**

**У будівельному секторі, на виробництві та сільському господарстві є працівники, які отримують неоголошену заробітну плату від їх формального роботодавця, при цьому слід зазначити, що даний показник поступово знижується.**

**Трудові мігранти у віці від 39 до 50 років частіше погоджуються на отримання грошей «на руки» і дають згоду на «напівлегальне» працевлаштування.**

Економічним сектором, де формально зайняті українські трудові мігранти і отримують частину не задекларованого прибутку є – будівництво і аграрний сектор (сезонна праця).

Зазначимо, що така картина спостерігається також, в: секторі готелів і ресторанів; транспортному секторі; виробничому секторі і хатня робота (прибирання будинку та догляд за дітьми або за особами похилого віку).

Щодо оплати праці, зазначимо, що працівники – українські трудові мігранти, з усіх цих секторів, визнавали, що іноді отримували не задекларовані виплати заробітної плати від свого офіційного роботодавця за свою регулярну роботу. Проте, більшість з них заявляли, що отримували не задекларовані виплати заробітної плати, за виконання **понаднормових робіт або за додаткову роботу.**

**Наведемо приблизний показник: з 500 осіб – українських трудових мігрантів, які були задіяні в неформальному секторі: приблизно 15% – отримували не задекларовані виплати заробітної плати, за виконання понаднормових робіт або за додаткову роботу.**

**Дана ситуація більш присутня в таких країнах:** Польща, Чехія, Литва, Естонія, Болгарія і Фінляндія.

В розмовах, люди казали, що погоджуються на пропозиції неформальної (напівлегальної) зайнятості, та обирають працю у неформальному секторі, тому, що в них, або проблема з дозволом на роботу, або вони знаходяться напівлегально (приїхали до Європи шукати підробіток).

Цікавою виявилась інформація, щодо каналів працевлаштування. Більшість опитуваних відповіли, що знайшли таку роботу через своїх знайомих, які працюють в даному секторі, або скористались різними інформаційними пропозиціями через мережу Інтернет (об'яви, щодо тимчасової роботи за кордоном).

При опитуванні громадян, була виявлена інформація, щодо аутсорсингу (Аутсорсинг (англ. *outsourcing*; укр. підрядництво – передача компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду) в транспортному секторі. Наведемо приклад: Щодо професії водія вантажівки в транспортній фірмі (Польща). Виконання такої роботи можливе при наявності водійської категорії В. Вона не регулюється правилами праці, які застосовуються до водіїв тірів. Працівник перевозить вантажі між різними точками по всьому ЄС без плану, координати наступного вантажу та місця доставки отримує з дня на день, живе у вантажівці, користується безкоштовними дорогами та сам відповідає за інфраструктуру своєї праці. Працедавець моніторує виконання роботи на комп'ютері. Така праця є аутсорсинговою, та полягає

на комбінуванні відмінностей в різних країнах щодо цін, контролю, законодавства з метою скорочення витрат.

Оцінюючи неформальну роботу у будівельному секторі, наші громадяни дуже часто обирають будівельні об'єкти, по-перше тут легше схватись від будь-яких перевірок, а по-друге вони більше погоджуються на роботу «подай-принеси», тобто важка фізична робота, де не потрібна кваліфікація.

Щодо умов праці, а саме: режим праці та відпочинку; соціальний і медичний захист; охорона праці і т.і., майже всі опитуванні, відповідали, що погоджуються виконувати наднормову роботу, працювати 10 годин і більше, або повний день і ніч (доба) – хатні робітники. Їх не цікавить скільки вони повинні працювати, їм цікаво лише – отримати свої гроші.

Дані розмови надали також інформацію, щодо категорій мігрантів, які працюють в неформальному секторі, а саме, це – сезонні мігранти, вони використовують таку роботу як спосіб «підзаробити» в країнах ЄС, працюють під час свої відпустки.

## **5. НЕЛЕГАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ І ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ УКРАЇНЦІВ**

Працюючи за кордоном нелегально, людина порушує закон. При виявленні нелегального працівника його депортують та позбавляють права в'їзду до країни в майбутньому. Працюючи нелегально, працівник не зможе належним чином захистити свої права. Заробітна плата нелегального працівника набагато менше, ніж заробітна плата працівника працюючого легально. Нелегальна праця несе в собі найбільший ризик стати жертвою трудової експлуатації або навіть торгівлі людьми.

Перед українськими працівниками стоїть непростий вибір: шукати джерела доходу в рідній країні, або їхати за кордон і працювати по 12 годин (іноді нелегально), з порушенням своїх трудових прав в країні перебування, а саме: ненормований робочий день, недотримання техніки безпеки, виконання небезпечних для здоров'я робіт, пов'язаних з ризиком для життя і здоров'я, несвоечасна і неповна виплата заробітної плати та відсутність на-

лежного соціального захисту.

Зазначимо, що для легальної роботи за кордоном потрібно мати: дійсний закордонний паспорт, відповідну візу (робочу візу), трудову угоду (контракт) із закордонним роботодавцем, дозвіл на роботу за кордоном.

На даний час, є проблеми з незабезпеченням відповідних трудових і соціальних гарантій наших громадян працюючих в країнах ЄС. Ключовими є: Відсутність у українських трудових мігрантів Сертифікату А1, що підтверджує сплату соціальних внесків (документ підтверджує, що людина знаходиться під дією законодавства про соціальний захист); «Реекспрот» (авт. – переміщення) трудових мігрантів, це коли працівник маючи дозвіл для роботи в Польщі, виконує роботи в інших країнах ЄС (маємо випадки в Фінляндії, Естонії, Литві), при чому роботодавець – компанія наймач запевнює наших мігрантів у законності такої системи працевлаштування. Приклад: За угодою українські – будівельники є працівниками польської фірми і маючи польську робочу візу, можуть працювати в Польщі легально. Але там вони не працюють: їх «здають в оренду», тобто відправляють в відрядження до партнерської фірми в іншу країну. Причому, метою їх відрядження не є стажування або обмін досвідом, а реальна робота за кордоном, на яку потрібно мати дозвіл – від влади Фінляндії, Естонії, Литви, або іншої країни де вони знаходяться. Необхідно внести працівників до відповідного реєстру, оформити їм робочі візи або дозвіл на проживання з правом роботи (також потрібна реєстрація для виконання короткотермінової праці). Дана процедура нажаль не виконується. Як наслідок – порушується умова реєстрації працівника роботодавцем, відсутні соціально – економічні гарантії, законні умови праці та виникає питання в незаконності перебування в цій країні (депортація трудового мігранта). Підтвердженням даних фактів є інформація від наших партнерів – колег Будівельної профспілки Фінляндії «Rakennusliitto» ( «Rakennusliitto» –The Finnish Construction Trade Union), які на протязі 2010 р. по 2018 р. виявляли на будівельних майданчиках працівників – трудових мігрантів, у яких не було трудових договорів, вони ніколи не отримували видрукува-

ний на папері бюлетень заробітної плати, вони не знали розмір оплати своєї праці, вони були не в курсі, яка їхня погодинна або місячна оплата праці.

Також, маємо ситуації, щодо роботи без дозволів на роботу в Естонії, так у 2017 р. представники Департаменту поліції і прикордонної охорони, і Податково-митного департаменту провели рейд на будівництві, за результатами якого, були виявлені нелегально працюючі громадяни з України і Молдови, у яких не було права працювати в Естонії, які в подальшому були вислані з Естонії<sup>19</sup>; також у липні 2019р. в Естонії під час перевірки будівельних об'єктів, прикордонниками разом з Податково-митним департаментом, на одному з об'єктів виявили чотирьох громадян України, які не мали дозволу на роботу. Їм призначали грошові штрафи, щодо роботодавця почали впровадження про проступок<sup>20</sup>.

Згідно даних наведених у статті «Чотири з п'яти нелегальних трудових мігрантів у Чехії – українці» (джерело Громадське Телебачення) у 2018 році у Чехії нелегально працювало 3800 іноземців, з яких 80% – українці. Компаніям, які залучали нелегальних іноземних працівників виписали штрафів на 150 мільйонів чеських крон (168,7 мільйона гривень). Таких компаній було близько 500. Ще на 7200 підприємствах виявили порушення...<sup>21</sup>.

Також, до українських трудових мігрантів застосовується практика, використання найманої праці (трудового мігранта) на підставі договорів без врахування соціального захисту працівника або взагалі без будь-яких трудових угод (така форма найму використовується в сільському господарстві і будівництві).

Приклад: Використовується форма, коли працівник є пред-

<sup>19</sup> сайт <https://rus.postimees.ee/> – На стройке обнаружили очередную бригаду нелегалов – 18.10.2017 – <https://rus.postimees.ee/4280129/na-stroyke-obnaruzhili-ocherednuyu-brigadu-nelegalov>

<sup>20</sup> сайт <https://rus.postimees.ee/> – Фото: на эстонской стройке обнаружены украинские нелегалы – 05.07.2019 – <https://rus.postimees.ee/6723047/foto-na-estonskoj-stroyke-obnaruzheny-ukrainskie-nelegaly>

<sup>21</sup> сайт Громадське Телебачення – інформація – Чотири з п'яти нелегальних трудових мігрантів у Чехії – українці – Ярослав Вінокуров – 10.08.2019 – <https://hromadske.ua/posts/chotiri-z-pyati-nelegalnih-trudovih-migrantiv-u-chehiyi-ukrayinci>

ставником субпідрядника (будівництво), та виконує роботу на підставі договору про надання послуг, або підряду (строк 1-2 місяці), Дані факти були виявлені в Естонії та Польщі.

А також, однією з проблем, це відсутність обізнаності серед трудових мігрантів-українців, щодо сплати внесків до фонду соціального страхування в країні перебування.

Таким чином, при виборі форми та умов працевлаштування за кордоном, слід розглядати легальне працевлаштування, адже не легальна праця в країнах ЄС загрожує штрафом та депортацією, а також заборона на в'їзд до країн ЄС на строк від одного до п'яти років.

## 6. ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ТРУДЯЩИХ-МІГРАНТІВ (ДОСВІД ЄВРОПЕЙСЬКИХ І МІЖНАРОДНИХ ПРОФСПІЛОК)

*Сучасна міжнародна трудова міграція* зумовлена глобалізацією світової економіки і розвитком інтеграційних процесів.

В країнах ЄС, таких як Польща, Словаччина, Чехія, Угорщина, Німеччина, Литва, Естонія розпочався процес формування нової соціально-економічної міграційної політики. До таких змін підштовхнуло також прийнятого в червні 2017 р. безвізового режиму для українців. Дані країни ЄС розглядають політику спрощення видачі дозволів на роботу, та тимчасового проживання для іноземних працівників, які не є громадянами ЄС.

До даного процесу долучились і профспілки – представники громадянського суспільства даних країн, адже питання розвитку людського потенціалу і мобільності трудових ресурсів; грошових переказів та інших ресурсів, що надходять від мігрантів з-за кордону; узгодженості дій на інституційному та стратегічному рівні і партнерським зв'язкам є ключовими аспектами розвитку ринку праці і економіки країн.

Міжнародні і європейські профспілки враховуючи аспекти мобільності працівників, як своїх громадян, які працюють в інших країнах так і трудових мігрантів, аналізують дану ситуацію, враховуючи стан ринку праці країн і шукають нові форми захисту як своїх громадян, що виїжджають за кордон, так і тих іноземців,

котрі прибувають працювати до них. Серед головних завдань – соціальний захист мігрантів, зокрема, їхнє пенсійне забезпечення і дотримання трудових прав.

Питання трудової експлуатації є одним з ключових для обговорення і вирішення. Прикладом діяльності європейських профспілок по роботі з працівниками мігрантами, є Польща, Болгарія, Естонія, Литва, Фінляндія, Італія, Австрія, Швеція і т.д. в частині формування підходу до іноземних працівників, через спеціальні осередки, чи представників для допомоги працівникам з країн ЄС, або трудовим мігрантам.

Європейські профспілки щорічно розглядають питання міграційної політики, та закликають державу й працедавців дотримуватися рівності оплати праці громадянам країни та іноземцям, а також активніше вести інтеграційну політику в інтересах працівників з-за кордону та членів їхніх родин (Прикладом є робота національних профспілок Польщі і Чехії).

Також ведуть активні інформаційні компанії, щодо консультацій з питань легального перебування і трудової експлуатації. (Прикладом є робота національних профспілок Фінляндії, Естонії і Італії).

Звісно питання допомоги з боку профспілок в багатьох країнах вирішується через особисте членство працівника в профспілці, хоча профспілки в країнах ЄС, не відмовляють у допомозі громадянам працівникам з інших країн, наприклад українцям у разі їх звернення. Так профспілки Польщі і Фінляндії, вже неодноразово вирішували питання допомоги українськими трудовим мігрантам в частині їх захисту від трудової експлуатації.

Профспілки приймаючи активну участь у формуванні міграційної політики країни, виходять на позицію, що мігранти для країни є колегами, а не конкурентами. Адже у деяких країнах залучення мігрантів входить до системи державного планування з метою забезпечити свою економіку робочими руками.

Зазначимо, що профспілки у своїй роботі керуючись питанням соціально – трудового захисту працівників, та збереженням трудового потенціалу країни, рекомендують, трудовим мігрантам долучатись до профспілкової роботи та членства. Прикладом є не тільки членство мігрантів в профспілках, як в Італії, так і створення

у Польщі профспілки, задля того аби захищати права українських працівників – трудових мігрантів.

Прикладом, піклування за своїх громадян, які працюють за кордоном, є відкриття Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України свого Закордонного представництва в Чехії.

У квітні місяці 2019 р., в місті Мост (Чехія) відбулась інавгураційна зустріч та сесія стратегічного планування керівництва Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України та новопризначеного керівництва Закордонного представництва в Чехії.

Голова Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України Василь Андреев під час візиту в офіс Закордонного представництва в Чехії зазначив: «Сотні тисяч наших громадян працюють в будівельному секторі Чехії. Їх умови праці часто не є гідними – і більшість із них потребує представництва профспілки і захисту своїх прав на робочому місці». В свою чергу Голова Закордонного представництва Профспілки в Чехії Валерій Адаменко, під час цієї зустрічі розповів присутнім про найпоширеніші практики працевлаштування українців в Чехії та про проблеми українських будівельників на робочих місцях: «Умови легального працевлаштування українських громадян в Чехії набагато жорстокіші ніж в сусідній Польщі, тому часто люди погоджуються на пропозиції неоформлених робочих місць. Цим користуються більшість будівельних підрядників в Чехії, працівників відразу ставлять в позицію нелегальних трудових мігрантів».

«Ця подія є потужним кроком по захисту і представництву прав українських громадян за кордоном. Не має бути українських громадян із нелегальним статусом – це порушення прав людини», зазначив Голова Профспілки працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України – Василь Андреев...<sup>22</sup>

<sup>22</sup> офіційний веб-портал Федерації професійних спілок України – ПРОФСПІЛКА БУДІВЕЛЬНИКІВ УКРАЇНИ ЗАХИЩАЄ І ПРЕДСТАВЛЯЄ СВОЇХ ЧЛЕНІВ В ЧЕХІЇ – 02. 08. 2019р. – <http://fpsu.org.ua/nasha-borotba/novini-chlenskikh-organizatsij/16076-profspilka-budivelnikiv-ukrajini-zakhishchae-i-predstavlyae-svojikh-chleniv-v-chehiji?fbclid=IwAR2qfIEVH-so-6p2OT1GKFcyb1ldgAnrVLJAPAJU20GgcmkeefArDlIjrY>

## 7. ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ І РЕКОМЕНДАЦІЇ

Неформальна економіка, охоплює величезну різноманітність явищ і ситуацій. Вона проявляється в різних формах навіть в межах однієї економіки, не кажучи вже про країни. Тому процеси формалізації та заходи, покликані сприяти переходу в формальну економіку, повинні враховувати специфіку різних країн і категорії суб'єктів господарювання чи працівників.

Характерною рисою неформальної економіки часто є робота в тісному просторі або непристосованих для цього місцях, небезпечні і нездорові умови праці, низький рівень кваліфікації і продуктивності праці працівників, непостійний або низький заріток, борги роботодавця за вже зроблену роботу, ненормований робочий день, відсутність у працівників доступу до інформації, ринків, фінансових послуг, освіти, технологій. При цьому працівники неформальної економіки не визнаються такими і не підлягають реєстрації, регламентації і захисту за нормами законодавства у трудовій та соціальній сфері.

Неформальність зайнятості – це наслідок збігу макроекономічних причин, таких як економічна ситуація, правова, регуляторна та політична система, а також соціальних причин, таких як низький рівень освіти, дискримінація, її породженням стає відсутність доступу до економічних ресурсів, активів, фінансових та інших послуг для бізнесу, а також до ринків.

Великі розміри неформальної економіки – це серйозна проблема для захисту трудових прав і забезпечення гідних умов праці.

Дії по боротьбі з незадекларованою роботою і нелегальним працевлаштуванням, вимагають комплексного підходу, який охоплює питання, пов'язані з моніторингом та контролем, економічними та інституційними рамками і галузевим/територіальним розвитком, і передбачає узгоджені дії на декількох рівнях і участь всіх зацікавлених сторін (державних органів, соціальних партнерів, підприємств і працівників).

Профспілки у розгляді питання зменшення частки неформальної зайнятості працівників, повинні проводити активну політику, в частині доведення інформації працівникам неформального сектору, підкреслюючи всі недоліки даної системи (низька заробітна

плата, низький або відсутній правовий та соціальний захист і т.і.). Разом із тим, позитивні приклади профспілкового захисту і представництва інтересів робітників-мігрантів в країнах ЄС (відкриття закордонних представництв чи профспілкових організацій мігрантів в країнах призначення, створення інформаційних мереж для трудових мігрантів, консультаційних пунктів чи пунктів правової допомоги) мають розвиватись профспілками як засіб прямого впливу на ситуацію на ринку праці не лише закордоном, але і в своїх країнах.

Уряд, профспілки, роботодавці повинні приймати участь у спільній розробці політики, що передбачає, як загальні, так і секторальні заходи для запобігання незадекларованої роботи, роблячи акцент на такі галузі: будівельна індустрія; сільське господарство; готельний і ресторанний бізнес, побутові і транспортні послуги.

Соціальні партнери повинні здійснювати постійні кампанії і заходи, з метою виховання культури законності та сприяння якій роботі і правової ділової культури.

Необхідно створити умови нетерпимості до незадекларованої зайнятості і змінити уявлення громадськості про це.

Державам, які не ратифікували Конвенції МОП, а саме: про зайнятість і гідну працю з метою забезпечення миру і потенціалу протидії; щодо мінімальних норм соціального забезпечення; безпеку і гігієну праці, в тому числі в будівельному і сільському господарстві; надомну працю; мінімального рівня соціального захисту; про перехід від неформальної до формальної економіки – прискорити процес ратифікації і застосовувати їх на практиці, таким чином, це призведе до регуляризації трудової діяльності окремих груп трудящих, та створить умови формалізації трудових відносин в країнах, де відсутні дані норми.

Країнам «Східного партнерства» («Східне партнерство» складається з таких держав, як Україна, Молдова, Грузія, Білорусь, Вірменія, Азербайджан, та Європейського Союзу) слід зосередити, також свою увагу у розробці політичних кроків, щодо розгляду і вирішення питань пов'язаних з неоформленою трудовою діяльністю, переходом від неформальної економіки до формальної і від неформальної зайнятості до офіційної роботи із соціальним забезпеченням працівників.

Враховуючи, що неформальна зайнятість і неоформлена праця має певні наслідки для суспільства в цілому, включаючи неодержані доходи державних податкових органів, проблеми фінансування та розподілу соціального забезпечення, ненадійні умови зайнятості та ризик, пов'язаний з порушеннями основних прав працівників, недостатнім представництвом колективних інтересів і нечесною конкуренцією між підприємствами, вважаємо, що урядам всіх країн, де представлений неформальний сектор і існує неоформлена (незадекларована праця) потрібні послідовні та інтегровані національні стратегії з цих питань та активне міжнародне співробітництво.

Прикладом зменшення частки нелегального працевлаштування трудових мігрантів, можуть послужити запропоновані новації урядами країн ЄС. Наприклад: Міністерство внутрішніх справ Чехії (Чеська Республіка) – змінило правила видачі українським громадянам робочих карт. Ці зміни стосуються насамперед можливості змінити роботодавця після отримання першої робочої карти. Тепер це можливо зробити не раніше, ніж через 6 місяців після її видачі. Звільнитися раніше зазначеного терміну можна в разі, якщо роботодавець порушує права працівника<sup>23</sup>.

Інший приклад: проект закону Міністерства праці та соціального захисту Литовської Республіки, щодо зниження масштабів «тіньової» економіки. Так, згідно пропозицій Міністерства для прозорої діяльності в сфері будівництва необхідно купувати карту ідентифікації особистості. Мета законопроекту – зробити так, щоб у кожній самозайнятій фізичній особі в сфері будівництва та у юридичній особі, що виконує будівельні роботи, були ідентифікаційні карти. Крім того, це допоможе визначити місце роботи конкретної людини в реальному часі, не буде можливості працювати в «тіні». Контроль буде здійснюватися дистанційно<sup>24</sup>.

---

23 Європейська правда – «Чехія змінила правила видачі робочих карт українцям» – 09.08.2019 – <https://www.eurointegration.com.ua/news/2019/08/9/7099470/>

24 сайт ru.DELFI.lt – «Соцмин Литвы подготовил проекты, которые коснутся мастеров и гастарбайтеров из Украины» – Эдгарас Савицкас – 02.08.2019 г. – <https://ru.delfi.lt/news/economy/socmin-litvy-podgotovil-proekty-kotorye-kosnutsya-masterov-i-gastarbajterov-iz-ukrainy.d?id=81894733&fbclid=IwAR2N4LXC8w9CL3zTnEs25FHMVaKOOmTRbYeLEXYyWZUdub168-TgqtJib3s>