

Свічкарьова Я. В.,
канд.юрид.наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Му-
дрого (м. Харків, Україна)

ПРО ДЕЯКІ ПРИЧИНИ ПОШИРЕННЯ «НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ»

Процеси глобалізації, інформатизації та розвитку технологічного базису суспільства призводять до перетворень в соціально-економічній сфері, як наслідок, відбуваються зміни й на ринку праці: постійна зайнятість змінюється на тимчасову, робота безпосередньо у виробничих приміщеннях – роботою за гнучким графіком або вдома, а це, в свою чергу, призводить до появи нових «нетипових» видів зайнятості. У багатьох країнах Заходу були активізовані наукові дослідження, присвячені проблематиці регулювання нетипових трудових відносин, прийняті нормативні акти, що врахували їх специфіку. Однак, в нашій країні відносини по застосуванню нетипових форм праці залишаються поза увагою законодавця.

Відсутність у чинному трудовому законодавстві України визначення «стандартної», «нестандартної», «нетипової» зайнятості та засобів її правового регулювання призводить до того, що на практиці нетипові форми зайнятості оформлюються цивільно-правовими договорами, строковими трудовими договорами, а іноді зовсім ніяких договорів не укладається. Дійсно, застосування нестандартних форм зайнятості дозволяє посилювати гнучкість ринку праці, але це відбувається переважно за рахунок зменшення соціальної захищеності працівників. На сьогодні для роботодавців є «вкрай невігідним» дотримуватися захисних норм по відношенню до пра-

цівників, оскільки такі норми передбачають економічні витрати на соціальні внески, утримання робочих місць, податкові навантаження тощо. Не дивлячись на те, що у п. 2 ч. 5 ст. 50 Закону України «Про зайнятість населення» [1] встановлена заборона роботодавцям застосовувати працю громадян без належного оформлення трудових відносин, вчиняти дії, спрямовані на приховування трудових відносин, практика укладання цивільно-правових договорів на виконання певних робіт на сьогодні дуже поширена. Тому «...однією з найгостріших проблем сьогодення є «незадекларована праця» та так звані «приховані трудові відносини». У багатьох випадках роботодавці або взагалі не укладають жодних договорів, або підписують з працівниками трудові угоди, які насправді є цивільно-правовими договорами на виконання певних робіт чи надання послуг. Таким чином, фізичні особи або працюють без жодного письмового закріплення їхніх прав та обов'язків, або із значними їх обмеженнями та порушеннями» [2, с.266]. Отже, дане явище у науковій літературі отримало такі назви як «незадекларована праця», «прихована праця», «неофіційне працевлаштування», «тіньова, нелегальна або «чорна» зайнятість».

Питання «незадекларованої праці» на сьогодні є вкрай актуальним на міжнародному рівні. Європейська комісія наголошує на тому, що «...за відсутності належного контролю незадекларована праця створює загрозу негативного впливу на спроможність ЄС досягати своїх цілей в сфері зайнятості. У зв'язку з цим МОП так саме, як і ЄС наголошує на необхідності заохочувати перехід від незадекларованої праці до належним чином оформлених трудових відносин, як необхідної умови для забезпечення гідної праці» [3, с. 6].

В зарубіжних країнах через правові та політичні особливості існує різноманітність підходів до визначення цього негативного соціально-правового явища. Так, поняття «незадекларована праця» часто використовується разом з іншими термінами ринку праці, а інколи як синонім «нелегальної праці», «нерегулярної праці», «нелегальної зайнятості», «незарєєстрованої зайнятості», «прихованого безробіття», «чорної» праці тощо, якщо навіть їхній зміст може бути принципово іншим і відрізнятись.

Згідно Комюніке Європейської Комісії 98/219 про незадекларовану працю від 7 квітня 1998 р. «...незадекларована праця належить до оплачуваної діяльності, яка є законною щодо її природи, але не декларується в органах державної влади, з огляду на вра-

хування різниці в системі регулювання держав – членів. Єдина відмінність між незадекларованою та декларованою працею полягає у тому, що незадекларована праця не декларується в органах влади з метою оподаткування, соціального забезпечення або згідно з трудовим правом» [3, с.8]. Організація економічного співробітництва і розвитку пропонує аналогічне визначення, використовуючи термін «прихована зайнятість» відносно праці, «...яка хоч і не є незаконною сама по собі, але не була задекларована в одному або кількох адміністративних органах». Підхід МОП до незадекларованої праці, як правило, завжди перебуває в контексті ширшого поняття неформальної економіки. Він містить поняття незадекларованої праці у розумінні ЄК, а також охоплює працівників, які іноді виходять за межі сфери дії трудового законодавства. З точки зору трудового законодавства, незадекларована праця зазвичай розглядається як робота без трудового договору, або з порушенням його умов, зокрема, в плані зобов'язань щодо його реєстрації. Отже, незадекларована праця є легально оплачуваною діяльністю, яка або не реєструється, або її результати приховуються від державних установ з тим, щоб уникнути податків або використовувати податкові переваги, порушуючи при цьому законодавчі акти, що регулюють трудові відносини.

Кожного року на сесіях Міжнародної конференції праці (МКТ) привертається увага до проблемних питань регулювання відносин працівників, які беруть участь у «нестандартній» моделі зайнятості. У зв'язку з цим, в Докладі V «Сфера трудових відносин» було зазначено, що «...трудова відносини можуть бути прихованими або об'єктивно «невизначеними»». Обидві ситуації призводять до виникнення невизначеності відносно сфери застосування закону і можуть позбавити працівників захисту. Вони тісно пов'язані один з одним і свідчать про те, що існує розрізнення між застосуванням законодавства і реальністю.

Прихованим трудовим відносинам притаманна видимість, що відрізняється від об'єктивної реальності з метою ліквідації або послаблення правового захисту. Таким чином, це дії, які спрямовані на те, щоб приховати або спотворити трудові відносини, або шляхом їх маскування під інший вид правових відносин, або шляхом надання їм форми, в якій працівникові надається менший захист.

Найбільш радикальним методом приховування трудових відносин є надання їм видимості відносин іншого правового характеру: цивільних, комерційних, кооперативних, сімейних тощо.

Разом з «прихованими» трудовими відносинами існують також трудові відносини, які об'єктивно носять «невизначений» характер. Це торкається таких ситуацій, коли основні елементи, які характеризують трудові відносини, не є очевидними. І справа не в навмисній спробі приховати їх, а в тому, що існують справжні сумніви відносно існування таких відносин. Це може статися через особливу, складну форму стосунків між працівниками і особами, для яких вони виконують роботу або яким вони роблять свої послуги, або у зв'язку з еволюцією таких стосунків [4, с.64].

Одним із пріоритетних напрямів державної політики України є боротьба за істотне скорочення й обмеження нелегальної зайнятості, тому у рамках проекту МОП «Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу» у чотирьох областях України (Черкаській, Львівській, Одеській, Херсонській) з квітня 2017 року стартувала пілотна інспекційна кампанія з виявлення незадекларованої праці. Метою кампанії є вплив Державної служби з питань праці України (Держпраці) на неформальний сектор економіки України, а одним із основних завдань – з'ясування причин незадекларованої зайнятості та напрацювання практичних механізмів її виявлення та подолання. На підставі отриманих результатів і висновків будуть напрацьовані рекомендації щодо розроблення і впровадження плану діяльності Держпраці з подолання незадекларованої праці (НП) на всій території України [5]. На семінарі, присвяченому підготовці до вказаної кампанії, що відбувся в м. Київ 14–15 березня 2017 року, було визначено, що «...основними формами прояву НП в Україні є: зайнятість у неформальному секторі (неzareєстровані підприємства, окремі особи без реєстрації); неформальна зайнятість у формальному секторі – наймана праця без оформлення трудових відносин на підприємствах формального сектора; приховування частини відпрацьованого часу та заробітної плати (доплати «у конвертах»); частково незадекларована праця – підміна трудових договорів цивільно-правовими, послуги ФОП). Іншими формами прояву НП є: підміна трудових договорів та фіктивна самозайнятість.

В ході проведення перевірок працівниками Держпраці виникають певні труднощі, особливо у випадках застосування нетипових трудових відносин.

Слід зазначити, що «нетипові» відносини в сфері зайнятості є достатньо різноманітними («дистанційна» праця, робота в режимі гнучкого робочого часу, робота за викликом, позикова праця

тощо). В таких відносинах дійсно змінюються ознаки (особистий, майновий, та організаційний), що притаманні «класичним» трудовим правовідносинам. Узагальнюючи ознаки, що характеризують нетипову працю, фахівці визначають, що «...це, по-перше, трудова діяльність, що надає певний прибуток; по-друге – організаційно-правові відносини, що відрізняються від загальноприйнятих трудово-правових норм за однією або декількома умовами» [7].

Як уже зазначалося, відсутність правової регламентації кожного з видів нетипової зайнятості та визначення критеріїв, що дозволяють її відмежувати від суміжних правовідносин, пов'язаних з працею, створює негативні наслідки, які виявляються саме в «приховуванні» трудових відносин та «недекларуванні» праці. Особливо це стосується таких видів зайнятості, як «дистанційна» праця та робота за викликом, коли присутність працівника на робочому місці в приміщенні роботодавця або взагалі не потрібна, або відбувається періодично, відповідно, відслідкувати в ході перевірок наявність такого «працівника» на підприємстві практично неможливо.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про зайнятість населення» від 05 липня 2012 року №5067-VI. [Текст] / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.zakon.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511.

2. Сімутіна Я. В. Укладання трудового договору: окремі проблеми теорії і практики [Текст] / Я. В. Сімутіна // Правова держава. Випуск 26. – К.: Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, 2015. – С.265–274.

3. Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС / Міжнародне бюро праці. Програма адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN). [Текст] – Женева: МОП, 2013. – 87с.

4.МОТ. Международная конференция труда. Сессия (91; 2003; Женева). [Доклады] [Текст] / МОТ. Международная конференция труда. Сессия (91 ; 2003 ; Женева). – - Женева : МБТ, 2002. – Докл. 5: Сфера трудовых отношений. – 2003. – 103 с.

5.На Черкащині стартував пілотний проект МОП з подолання незадекларованої праці / [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zvenrda.gov.ua/news/15-50-06-09-06-2017>.

6.Розроблення інспекційної кампанії з подолання незадекларованої праці/ [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_554091.pdf

7. Браун Е. А. Понятие нетипичной занятости и классификация ее видов / Е. А. Браун // Предпринимательство и право. Информационно-аналитический портал [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://lexandbusiness.ru>