

Вплив пандемії COVID-19 на правові потреби неформально зайнятих осіб в Україні



**ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
ДОСЛІДЖЕННЯ**

2021



ГРОМАДСЬКА СПІЛКА
**МЕРЕЖА
ПРАВОВОГО
РОЗВИТКУ**



**МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ**

**ВПЛИВ ПАНДЕМІЇ COVID-19
НА ПРАВОВІ ПОТРЕБИ
НЕФОРМАЛЬНО ЗАЙНЯТИХ
ОСІБ В УКРАЇНІ**

**ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
ДОСЛІДЖЕННЯ**

Авторський колектив:

Поліна Липова	соціологиня, незалежна аналітикиня
Наталія Кулікова	експертка Мережі правового розвитку, координаторка проєктів Чернігівського громадського комітету захисту прав людини
Віталій Охріменко	програмний менеджер Мережі правового розвитку, експерт навчально-практичної програми «Правоспроможна громада» Української школи практичних знань з питань доступу до правосуддя
Євген Полтенко	виконавчий директор Мережі правового розвитку, координатор навчально-практичної програми «Правоспроможна громада» Української школи практичних знань з питань доступу до правосуддя
Марина Шпікер	аспірантка кафедри соціології Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут ім.І.Сікорського», експертка навчально-практичної програми «Правоспроможна громада» Української школи практичних знань з питань доступу до правосуддя

Вплив пандемії COVID-19 на правові потреби неформально зайнятих осіб в Україні. Звіт за результатами дослідження / П.Липова, Н.Кулікова, В.Охріменко, Є.Полтенко, М.Шпікер – Київ, 2021. - 106 с.

Неформальна зайнятість є структурною проблемою, з якою у різних її проявах стикається будь-яка країна, незалежно від рівня економічного розвитку. Це явище, ускладнене впливом пандемії COVID-19, створює низку негативних наслідків та ризиків як для самих працівників, так і для суспільства в цілому. Мінімізація впливу цих негативних наслідків вимагає застосування комплексу дій, методів та зусиль від усіх стейкхолдерів – профспілок, працедавців, органів державної та місцевої влади та громадянського суспільства. Оскільки неформально зайняті працівники, за великим рахунком, невидимі або виключені з офіційної статистики, державі важко визначити масштаб проблеми порушення їхніх соціальних та трудових прав, розробити для них ефективні механізми захисту. Мета цього дослідження полягає в отриманні об'єктивних даних про правові потреби та проблеми неформально зайнятих осіб у трудовій сфері, розробленні рекомендацій щодо подолання цих проблем.

Дослідження було проведено Громадською спілкою «Мережа правового розвитку» за підтримки Міжнародного Фонду «Відродження» в межах проєкту «Вплив пандемії COVID-19 на правові потреби неформально зайнятих осіб в Україні». Матеріал відображає позицію авторів і не обов'язково збігається з позицією Міжнародного Фонду «Відродження».

© П. Липова, Н. Кулікова, В. Охріменко, Є. Полтенко, М. Шпікер, 2021 р.

© Фотоілюстрації: Юлія Полуніна, 2016

ЗМІСТ

Резюме дослідження	4
Методологія та обмеження дослідження	24
Неформальна зайнятість	26
Визначення неформальної зайнятості	26
Портрет неформально зайнятого працівника	33
Поширеність, причини та наслідки неформальної зайнятості	43
Стимули та перешкоди для офіційного працевлаштування	60
Правові проблеми та потреби неформально зайнятих осіб у трудовій сфері	65
Зміст правових проблем	65
Бар'єри для вирішення правових проблем, наслідки невирішення	70
Шляхи вирішення правових проблем	73
Вплив пандемії COVID-19	83
Висновки та рекомендації	90
Додатки	105

РЕЗЮМЕ ДОСЛІДЖЕННЯ



Контекст

Останніми роками у світі тема неформальних трудових відносин набула особливої актуальності. Неформальність є складним, багатомірним і заплутаним соціальним явищем, з яким у різних його проявах стикається будь-яка країна, незалежно від рівня економічного розвитку. Труднощі у дослідженні цього явища зумовлені: 1) характером самого об'єкта, прихованого від очей дослідника; 2) розмитістю межі сфери неформальної зайнятості; 3) складністю визначення масштабів і оцінки параметрів явища через нестачу достовірної інформації про нього та істотної розбіжності результатів, отриманих різними оціночними методами; 4) відсутністю ясного і

структурованого поняття, що визначає досліджуваний об'єкт, і чітких критеріїв, що дозволяють віднести до нього той чи інший вид трудової діяльності, який кваліфікується як зайнятість населення.

На міжнародному рівні у дискусії щодо єдиної термінології для опису форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, кінцевої згоди не досягнуто й досі. Методологічне положення щодо статистичного визначення неформальної зайнятості, затверджене 17-ою Міжнародною конференцією статистиків праці у 2013 році, пропонує визначати **неформальну зайнятість** як загальну кількість неформальних робочих місць на будь-яких підприємствах формального, неформального секторів або у домогосподарствах упродовж певного періоду. Міжнародна організація праці (МОП), а також Єврокомісія послуговуються також терміном **“недекларована зайнятість”** – будь-який вид оплачуваної діяльності, яка є абсолютно законною за походженням (тобто злочинна діяльність повністю виключається), але не задекларованою у відповідних державних органах.

В Україні поняття незадекларованої праці є відомим лише у вузькому колі заінтересованих фахівців. Для опису різних форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, в Україні на офіційному рівні використовується дві концепції: тіньової економіки і неформальної економіки.

Неформальна економіка – це будь-яка діяльність працівників і економічних одиниць, що за законодавством або на практиці не охоплена або недостатньо охоплена формальними нормами (не включає протизаконну діяльність).

Тіньова економіка – не заборонена законом діяльність суб'єктів господарювання, яка приховується від органів державної влади з метою ухилення від сплати податків, внесків на соціальне забезпечення, від додержання стандартів мінімального розміру заробітної плати, максимальної тривалості робочого дня, стандартів безпеки та санітарних норм, від окремих адміністративних процедур, зокрема заповнення статистичної звітності та інших адміністративних форм¹.

По суті, таке розуміння «тіньової» економіки відповідає міжнародному визначенню «неформальної економіки» та європейській «незадекларованій діяльності» у формальному секторі. Але цей підхід спрямований на дослідження діяльності лише суб'єктів господарю-

1 Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання» підготовлений в рамках проекту технічного співробітництва «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці»
Режим доступу: <https://bit.ly/mspgovua>

вання і оцінює лише вартісну складову «тіньового» економічного обігу. Це не дозволяє виокремити працівників, залучених до «тіньового» обігу, та встановити, наскільки незадекларованість їхньої діяльності порушує соціальні та трудові права.

Неформальна зайнятість створює низку негативних наслідків та ризиків як для самих працівників, так і для суспільства в цілому. Працівники позбавляються гарантованого державою розміру заробітної плати, зазнають порушень обмеження робочого часу та незаконних звільнень, втрачають трудовий стаж, можливості користуватися державними гарантіями та пільгами, їхні шанси отримати правовий захист є мінімальними. Для суспільства неформальна зайнятість – це, передусім, зменшення надходжень до бюджетів усіх рівнів, що позначається на спроможності влади надавати публічні послуги, реалізовувати програми соціально-економічного розвитку, підтримувати систему соціального забезпечення.

Пандемія COVID-19, крім впливу на погіршення ситуації у сфері громадського здоров'я, мала суттєвий вплив на економічну ситуацію. Значна частка підприємств із запровадженням карантинних обмежень зіштовхнулася зі зменшенням кількості клієнтів і внаслідок цього – зменшенням обсягу роботи. У зв'язку з цим підприємці мушили вдатися до скорочення робочих годин або зменшення об'єму роботи і відповідно до зменшення заробітної плати працівників, відправлення співробітників у довгострокову відпустку за власний рахунок, скорочення персоналу, закриття підприємства. Особливо така ситуація позначилася саме на неформально зайнятих особах.

Також пандемія COVID-19 справила глибокий вплив на переосмислення ролі соціального захисту у забезпеченні соціальної справедливості. Демографічні зрушення, тривала урбанізація та децентралізація державних послуг глибоко вплинули на потреби населення. Ці потреби вже не задовольняються існуючою системою соціального захисту. Ситуація ще більше загострюється проблемою неформальної зайнятості. Неформальні працівники не входять до жодної з категорій, на яку поширюється соціальний захист: вони не вкрай бідні, вони мають дохід, але у них немає роботодавця, який би сплачував за них соціальні внески. Уряду важко визначити неформально зайнятих працівників та розробити для них ефективні механізми захисту, оскільки ця група населення, за великим рахунком, невидима або виключена з офіційної статистики.

Зменшення рівня неформальної зайнятості є структурною проблемою, яка вимагає застосування комплексу дій, методів та зусиль усіх стейкхолдерів – профспілок, працедавців, органів державної та місцевої влади та громадянського суспільства.

Про дослідження

Мета дослідження полягає в отриманні об'єктивних даних про правові потреби та проблеми неформально зайнятих осіб у трудовій сфері, розробленні рекомендацій щодо подолання цих проблем.

Дослідження охоплювало осіб, які задіяні в неформальній зайнятості, зокрема тих, які:

- працюють неофіційно/неформально (відмова в легальному працевлаштуванні або бажання самої особи не оформлювати трудові відносини);
- отримують частину заробітної плати неофіційно/неформально («в конверті»);
- надають «домашні» послуги, здійснюють кустарне виробництво;
- працюють неофіційно/неформально за сумісництвом;
- виконують тимчасові або одноразові послуги.

Дослідження тривало з листопада 2020 по травень 2021 і містить три компоненти:

1. аналітичний (аналіз релевантного українського і міжнародного законодавства, наукових публікацій, адміністративних та статистичних даних);
2. якісний (6 фокус-групових дискусій та 15 глибоких інтерв'ю онлайн з використанням засобів відеозв'язку);
3. кількісний (опитування 808 респондентів методом телефонного інтерв'ю та онлайн-анкетування: 213 офіційно працевлаштованих та 595 неформально зайнятих осіб).

Дослідження тривало з листопада 2020 по травень 2021

ПРОАНАЛІЗОВАНО



українське і
міжнародне
законодавство,
наукові публікації,
адміністративні
та статистичні дані

15
документів

загалом
808

ОПИТАНО



методом
телефонного
інтерв'ю та
онлайн-
анкетування

213 офіційно
працевлаштованих
595 неформально
зайнятих
осіб

ПРОВЕДЕНО



фокус-групові
дискусії

із понад 50
учасниками
та учасницями



глибинні
інтерв'ю

за участю
15 експертів
і експерток

Висновки

Неформальна зайнятість в Україні

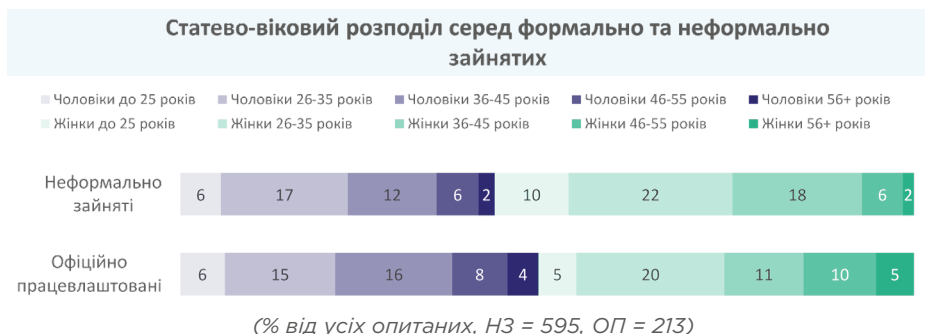
- В основному неофіційно працюють представники робітничих професій, низькокваліфікованих, технічних професій, яких замінюють новітні технології, професій зі сфери інтелектуальної праці.
- За масштабом населеного пункту: як у малих містах, селах, так і у великих містах існують передумови для формування сектора неформального працевлаштування. Незважаючи на це, у малих містах, селищах, селах вірогідність до формування неформальної зайнятості є вищою.
- Неформальна зайнятість більш властива таким галузям, як торгівля, будівництво та ремонти, особисті послуги, готельно-ресторанна справа, допомога по господарству. За даними Держкомстату, вона є також поширеною у сільському, лісовому та рибному господарствах. Неформальна зайнятість широко представлена в середньому та малому бізнесі, в меншій мірі – у великому бізнесі, майже відсутня або трапляється дуже рідко в державному та комунальному секторі (в основному у формі строкових угод цивільно-правового характеру).

Галузі економіки, в яких працюють формально та неформально зайняті



Скажіть, будь ласка, в якій галузі економіки Ви працюєте?
(% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

- За даними кількісного опитування, що більшою мірою характеризує міських та краще освічених працівників допенсійного віку, найбільш схильними до неформальної зайнятості виявилися жінки молодшого та середнього віку. Неофіційно працевлаштовані виявилися трохи менш освіченими та повідомили про нижчий середньомісячний дохід їхніх домогосподарств порівняно з офіційно працевлаштованими. Не підтвердилось припущення, що до неформальної зайнятості значно більш схильні вразливі категорії населення та отримувачі державної соціальної допомоги. Серед неформально зайнятих більш поширена робота на неповний робочий день, суміщення роботи чи підробіток з навчанням, перебуванням на пенсії або у декретній відпустці. Середня тривалість неформальної зайнятості склала 4 роки, а формальної – 9.5 років. Трапляється поєднання двох чи трьох форм зайнятості одночасно.



- Основні чинники, що спонукають людей працювати неофіційно – вища зарплата за рахунок уникнення сплати податків та більш гнучкий графік роботи. Інші переваги – можливість отримувати грошові виплати у зручний час, можливість швидко змінити роботу та дистанційна форма роботи. Водночас такі причини, як відсутність профільної освіти для певної посади, небажання займатися збором необхідних документів для офіційного працевлаштування, небажання мати запис про певне місце роботи у трудовій книжці, можливість отримувати пільги (субсидії) або виплати по безробіттю від служби зайнятості були значно менш поширеними підставами обрати цю форму праці (за результатами кількісного опитування).

Стимули для офіційного працевлаштування

- Хоча менше третини неформально зайнятих респондентів зазначили, що їхня трудова ситуація обумовлена небажанням роботодавця оформити їх на роботу належним чином, про неваді спроби працевлаштуватися офіційно повідомили шість

Топ-6 причин неофіційного працевлаштування серед неформально зайнятих



Чому Ви працюєте неофіційно на цьому підприємстві/в цій установі? (% від усіх неформально зайнятих, НЗ = 595, можна обрати декілька варіантів відповіді)

Топ-6 стимулів вдатися до неофіційного працевлаштування серед офіційно працевлаштованих

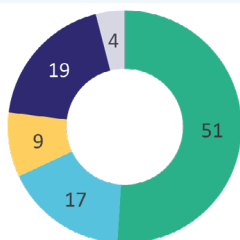


Що з перерахованого може стимулювати Вас вдатися до неофіційної зайнятості? (% від усіх офіційно працевлаштованих, ОП = 213, можна обрати декілька варіантів відповіді)

із десяти опитаних. Понад три чверті неформально зайнятих респондентів сприймають своє становище як тимчасове і збираються знайти роботу чи оформити свою зайнятість належним чином. Лише 19% респондентів не збираються влаштуватися офіційно. Таким чином основні бар'єри, що стримують масовий перехід працівників із категорії неформально зайнятих в категорію офіційно працевлаштованих, є неспроможність, або небажання роботодавців задовольнити такий запит працівників. Дане дослідження виявило тільки опосередковані причини такої позиції роботодавців, проте цієї інформації недостатньо, існує потреба в додаткових дослідженнях явища неформальної зайнятості через призму потреб та проблем бізнесу, особливо малого та середнього.

- Найпершим стимулом для офіційного працевлаштування є фінансовий: якщо рівень заробітної плати буде достатньо високим, для восьми із десяти опитаних це буде дуже вагомою перевагою на користь офіційного оформлення. Окрім цього,

Наміри працевлаштуватись офіційно серед неформально зайнятих



- Так, збираюсь знайти або уже в пошуку роботи з офіційним працевлаштуванням
- Я очікую, поки мене влаштують офіційно на цій роботі
- Так, збираюсь зареєструватись як ФОП чи відкрити власну справу з належним юридичним оформленням
- Ні, не планую шукати роботу з офіційним працевлаштуванням
- Немає відповіді

Чи розглядаєте Ви можливість змінити роботу/знайти роботу з офіційним працевлаштуванням? (% від усіх неформально зайнятих, НЗ = 595)

серед респондентів спостерігається високий інтерес до «соціального пакета», оплачуваної відпустки та лікарняних, а найменш вагомим стимулом є нарахування пенсійного стажу.

- Неформально зайняті працівники неоднозначно ставляться до майбутньої пенсії або її відсутності. Частина респондентів фокус-груп не вважає за потрібне накопичувати трудовий стаж через недовіру до стабільності системи соціального захисту. Байдуже до цього питання відносяться респонденти старшого віку, які більшу частину життя працювали неофіційно: за неможливості зараз розраховувати на необхідний для отримання гідної пенсії трудовий стаж, вони концентрують зусилля на сьогоднішньому заробітку, навіть якщо робота неофіційна.
- Незважаючи на те, що останніми роками держава здійснила значні кроки з інформування суспільства про негативні наслідки неформальної зайнятості, удосконалення нормативної бази, що регулює ділову активність, вжиті державні заходи за напрямом дерегуляції економічних відносин, які впливали б на скорочення і неформальності, є недосконалими, складними та суперечливими. Нормативна база все ще потребує певного спрощення із тим, щоб вигоди від переходу підприємств до формального сектору перевищували б витрати, як у сенсі часу, так і коштів. Контроль за дотриманням працевлаштування чинного законодавства і відповідно покарання за правопорушення здійснюються вибірково, що призводить до загального сприйняття усіма сторонами неефективності законів і, як наслідок, сприяє збільшенню випадків безвідповідальної поведінки працевлаштувачів та працівників.
- На думку опитаних, найвагомим чинником неформальної зайнятості є небажання роботодавців офіційно працевлаштувати робітників. На другому місці – недосконалість державної політики та законодавства у сфері праці. Щодо заходів, які могли би сприяти офіційному працевлаштуванню та змен-

Найважливіша причина виникнення незареєстрованої зайнятості з точки зору формально та неформально зайнятих



На Вашу думку, яка найважливіша причина виникнення незареєстрованої зайнятості в Україні? (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Фактори, що сприятимуть офіційному працевлаштуванню / зменшуватимуть кількість неофіційно працевлаштованих, з точки зору формально та неформально зайнятих



Скажіть, будь ласка, наскільки Ви згодні чи не згодні з кожним із наступних тверджень. Для оцінки використовуйте шкалу від 1 до 5, де 1 означає «взагалі не погоджуюсь», а 5 – «повністю погоджуюсь». (сума відповідей «4 – погоджуюсь» та «5 – повністю погоджуюсь»; % від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

шувати кількість працевлаштованих без належного оформлення, найбільш популярними виявилися створення простого способу законного оформлення на невеликих або нерегулярних роботах та спрощення процесу сплати податків, а найменш популярним – інформування населення про негативні наслідки незареєстрованої роботи для держави.

Правові проблеми неформальних працівників

- Неформально зайняті працівники повідомляли про більшу кількість правових проблем порівняно з офіційно працевлаштованими. Вони значно частіше стикалися з такими пробле-

мами, як відмова у наданні лікарняних зі збереженням заробітної плати, відмова у наданні оплачуваної відпустки, відмова в офіційному оформленні, часткова або повна невиплата від-

Зміст проблем у трудовій сфері, з якими стикаються формально та неформально зайняті



Зараз я зачитаю Вам перелік можливих проблем, з якими стикаються особи, що мають неофіційне працевлаштування, а Ви для кожної з них скажіть, чи стикались Ви з цією проблемою на Вашій роботі? (% від усіх опитаних, НЗ = 595; можна вказати декілька варіантів відповіді) / Зараз я зачитаю Вам перелік можливих проблем, з якими стикаються різні люди на роботі, а Ви для кожної з них, скажіть чи стикались Ви з цією проблемою на Вашій роботі? (% від усіх опитаних, ОП = 213; можна вказати декілька варіантів відповіді)

пускних коштів, відмова у наданні декретної відпустки.

- Майже половина формально та неформально зайнятих (по 48% у кожній категорії опитаних) намагалися вирішувати свою правову проблему. У більшості ситуація залишилася без змін. Відсутність різниці в результативності намагань вирішити свої правові проблеми між офіційно працевлаштованими та неформально зайнятими може говорити про неефективність офіційних процедур захисту трудових прав. Серед неформально зайнятих частіше трапляється погіршення та ускладнення проблеми з часом, хоча загалом це є нетиповим розвитком подій. Основною причиною як бездіяльності у вирішенні наявних правових проблем, так і невдачі при намаганні вирішити свої правові проблеми була невіра у можливість досягти справедливості та добитися змін. Цей чинник був більш поширеним серед неформально зайнятих, аніж офіційно працевла-

штованих.

- Серед тих, хто вирішив свою проблему повністю чи частково, майже ніхто не мав грошових витрат у процесі. Тривалість вирішення проблеми для тих, хто вирішив її повністю чи частково, у більшості випадків (59%) не перевищувала двох тижнів. При цьому неформально зайняті частіше відповідали, що впоралися за день, тоді як більша частка офіційно працевлаштованих займалася питанням до 7-14 днів. Більше місяця вирішували проблему 17% неформально та 23% офіційно зайнятих.
- Трудові проблеми неформально зайнятих осіб мали більшу кількість негативних наслідків порівняно з офіційно працевлаштованими, зокрема в них частіше траплялися погіршення сімейних відносин, здоров'я, втрата роботи. При чому намагання відстояти свої трудові права для неформально зайнятих осіб у 6,5 разів частіше призводить до втрати роботи, ніж для офіційно працевлаштованих.
- Найчастіше проблеми вирішуються за згодою сторін неформально. Якщо серед незареєстрованих працівників до цього способу вдалися 84% серед тих, хто вирішив свою проблему принаймні частково, то серед офіційно працевлаштованих – 64%. Незначна група опитаних зверталася за правовою допомогою до своїх знайомих юристів або до державних і недержавних організацій, які надають безоплатну правову допомогу. Деякі респонденти вказали на те, що діяльність профспілок у

Наслідки проблем у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих осіб



Чи спричинила проблема, про котру ми зараз говоримо, щось із наступного? (% від тих, хто вирішив правову проблему повністю чи частково, НЗ = 109, ОП = 44; можна вказати декілька варіантів відповіді)

країні не є результативною або не сприймається такою на загальному суспільному рівні, що також може впливати на вибір громадянами неформального працевлаштування. Якщо особа буде знати, що вона захищена профспілкою, то радше обиратиме офіційну роботу. Офіційно працевлаштовані значно частіше улагоджують питання за офіційною згодою сторін із документальним оформленням домовленостей, а також мають більше можливостей звернутися по допомогу до профспілки. Вони також більше схильні рекомендувати правові шляхи вирішення проблем: звертатися до професійних юристів чи до суду.

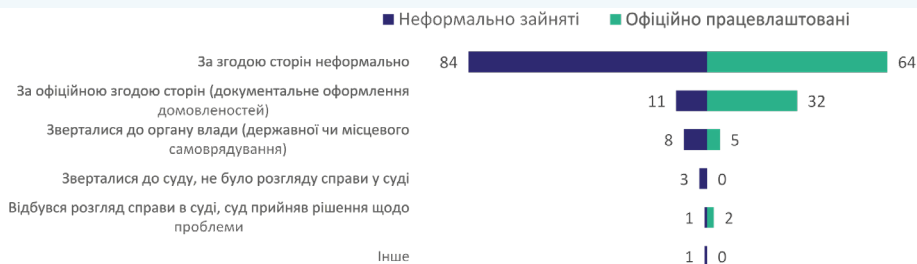
- Учасники фокус-груп виявилися мало знайомі з організаціями,

Особи та організації, до яких формально та неформально зайняті зверталися для вирішення проблеми у трудовій сфері



Куди/до кого Ви звертались для вирішення проблеми? (% від тих, хто намагався вирішувати правову проблему, НЗ = 287, ОП = 102; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Спосіб вирішення проблеми у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих осіб



В який спосіб Вам вдалось вирішити проблему? (% від тих, хто вирішив правову проблему повністю чи частково, НЗ = 109, ОП = 44; можна вказати декілька варіантів відповіді)

що займаються вирішенням проблем неформально зайнятих осіб. Хоча переважна більшість виявила бажання отримувати інформацію про такі організації. Найбільш зручними джерелами інформації називалися (у порядку зменшення частоти згадувань, за результатами фокус-групових дискусій): Інтернет, телебачення, зовнішня реклама, гарячі лінії державних органів, застосунок «Дія», друковані інформаційні матеріали. Респондентам кількісного компоненту дослідження найзручніше було б отримувати інформацію про можливості отримати допомогу, консультацію чи пораду у вирішенні проблем, пов'язаних із неформальною зайнятістю, із соціальних мереж або інтернет-сайтів, а також мобільних месенджерів, гарячих ліній, телебачення та розсилок на електронну пошту, а от буклети та брошури в адміністративних установах виявилися найменш зручним джерелом інформації.

Вплив пандемії COVID-19

- Під час пандемії COVID-19 проблеми, з якими зіштовхувалися неформально зайняті працівники, збереглися і навіть посилилися: зменшується зарплата для низькокваліфікованих працівників, зменшується кількість робочих місць, відсутні соціальні гарантії. Серед додаткових викликів для неформально зайнятих, які принесла пандемія, є наступні: відсутність лікарняних, відсутність безпечних умов праці, часто неможливість працювати дистанційно, батькам важче працювати, адже доводиться доглядати за дітьми, які навчаються дистанційно або не можуть відвідувати дошкільні й навчальні заклади через карантинні обмеження, існує ймовірність, що в недалекому майбутньому працедавці відмовлятимуть у роботі тим, хто не вакцинувався.
- Кожен респондент (як неформально, так і офіційно зайняті працівники) повідомив у середньому про 2 проблеми, пов'язані з COVID-19. Понад 60% безпідставних звільнень та довгострокових відпусток за власний рахунок були зумовлені пандемією. Більше третини відмов у наданні декретних відпусток, випадків неможливості користатися державними гарантіями та позбавлень гарантованої заробітної плати також викликані COVID-19. Втім, правові проблеми офіційно працевлаштованих демонструють більш сильний зв'язок із COVID-19, аніж проблеми неформально зайнятих. Іншими словами, порівняно менша частка проблем у незареєстрованих працівників викликана реагуванням роботодавців на протиепідемічні заходи.

Найсерйозніші проблеми у трудовій сфері, з якими стикаються неформально зайняті, та їх зв'язок з COVID-19



Зараз я зачитаю Вам перелік можливих проблем, з якими стикаються різні люди на роботі, а Ви для кожної з них, скажіть чи стикались Ви з цією проблемою на Вашій роботі? Чи пов'язана ця проблема з пандемією КОВІД-19? Яку із зазначених Вами проблем Ви б назвали найголовнішою/основною, такою, що спричинила Вам найбільше дискомфорту? (% від усіх опитаних, ОП = 213; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Потреби, ставлення, досвід та думки неформально зайнятих людей

- Переважна більшість учасників фокус-групових обговорень хотіли б працевлаштуватися офіційно, адже статус офіційного працівника надає правову захищеність на робочому місці, доступ до соціальних гарантій. Можливість офіційного працевлаштування сприймається як прояв лояльного ставлення та довіри зі сторони роботодавця.
- Люди не вірять в прозорі та чесні конкурси в державні установи.
- Люди ставлять під сумнів спроможність держави виплачувати пенсії у майбутньому.
- Люди готові миритися з відмовами працедавців стосовно офіційного працевлаштування, не маючи альтернативи.
- Люди вважають, що неформальна зайнятість дає можливість більше заробити, адже з неї не виплачуються податки, проте на практиці неформально зайняті отримують реально менше, ніж офіційно працевлаштовані.
- Бажання отримувати високий дохід сьогодні переважає над майбутніми соціальними гарантіями, зокрема пенсійним забезпеченням.
- Для людей дуже важливий гнучкий графік роботи, зручний

спосіб оплати праці та зниження рівня залежності від роботодавця.

- Почуття незалежності стає більш важливим, особливо серед тих, хто мав досвід неофіційної роботи, самозайнятості та виконання «одноразових» робіт. Можливість формувати ціну товарів та послуг, не враховуючи податки, домовлятися про оплату праці безпосередньо з клієнтом або роботодавцем - посилюють відчуття незалежності.
- Можливість швидко звільнитися без наслідків є важливою, особливо для тих хто працює на тимчасових роботах.
- Люди готові миритися із понаднормовою роботою для того, щоб зберегти свою роботу.
- Найбільш зрозумілими для людей негативними наслідками неформальної зайнятості є: відсутність соціальних гарантій та соціального пакету від роботодавця, порушення обмеження робочого дня та робочого тижня, втрата можливості користуватися державними гарантіями відповідно до чинного законодавства, втрата трудового стажу при розрахунку розміру пенсії, штрафування самозайнятих осіб за незадекларовану економічну діяльність, неможливий або ускладнений процес оскарження неправомірних дій роботодавця.
- Дуже болючими для людей є: невиплата або неповна виплата обіцяної заробітної плати, стягнення неформальних штрафів, неможливість оформити субсидію або отримати допомогу з вагітності та пологів у повному розмірі, відмова у наданні оплачуваної відпустки та лікарняних, часткова або повна невиплата декретних коштів, відсутність належних умов на робочому місці, понаднормовий робочий день/тиждень.
- Люди пов'язують із пандемією виникнення додаткових проблем: зменшення розміру заробітної плати, вимушені довгострокові відпустки за власний рахунок, втрата роботи, необхідність нести додаткові витрати на засоби індивідуального захисту та тестування на наявність захворювання, додаткові витрати на лікування, втрата заробітку на період непрацездатності.
- Маючи правові проблеми на робочому місці, працівники зазвичай не намагаються захистити свої права та вирішити спори у правових спосіб. У більшості випадків вони звільняються і вдаються до пошуків нової роботи.
- Люди схильні вирішувати непорозуміння на роботі за допомогою розмов з роботодавцем. У випадках, коли не вдається дійти певного консенсусу, люди часто погрожують.

Рекомендації

Державна політика

- Розпочати широку експертну дискусію щодо необхідності вдосконалення існуючої державної політики щодо неформальної зайнятості через призму захисту прав людини – як офіційно працевлаштованої людини, так і неформально зайнятої.
- Будувати політику на основі глибокого розуміння проблеми та даних про реальні потреби працівників та роботодавців, концентруючись на отриманні такої інформації напряду від носіїв інформації за допомоги інструментів участі, діалогових майданчиків, досліджень, вдосконалення процесу збору та використання адміністративних та статистичних даних.

Розуміння проблеми

- Сформувати в Україні єдиний підхід у визначенні змісту поняття «неформальна зайнятість», який враховуватиме категорії понять «неформальна економіка» та «тіньова економіка».
- Запровадити практику проведення регулярних національних досліджень правових потреб та проблем працівників та роботодавців, систематичного моніторингу реалізації політики у сфері трудових відносин.
- Врахувати діяльність виробничих одиниць неформального сектора (окремі працівники, самозайняті особи, які працюють без відповідного оформлення, члени домогосподарств тощо) у Методологічних положеннях щодо визначення неформальної зайнятості населення Держстату України.

Розбудова партнерств та комунікація з суспільством

- Розбудова міжвідомчих та міжсекторальних партнерств. Залученість до вирішення проблем неформальної зайнятості всіх сторін соціального діалогу (держави, роботодавці, працівники та їх об'єднання у формі профспілок). При цьому роль держави є ключовою у регулюванні трудових відносин, оскільки сама природа цих відносин має таку специфіку, що працівник зазвичай має менше можливостей для дій та впливу на ці відносини, на відміну від роботодавця. Така взаємодія можлива при моніторингу правових потреб населення та співпраці державних і недержавних надавачів правових послуг.
- Посилення ролі інституту профспілок як запобіжника від

втрата роботи працівниками, які наважуються вступати у трудові спори з роботодавцями. Профспілки мають віднайти свою роль для захисту інтересів неформально зайнятих працівників та працівників у недостатньо врегульованих, нових сферах.

- На основі єдиного експертного розуміння поняття неформальної зайнятості сформувані державну комунікаційну стратегію, яка б пояснювала «людською мовою» негативні наслідки неформальної зайнятості для широкої громадськості, а також сприяла залученню людей до реалізації відповідної політики, зміни суспільного ставлення щодо сплати податків, зокрема усвідомлення відповідальності за це не лише працевлаштувачами, а й працівниками.

Вдосконалення законодавства

- Вдосконалення трудового законодавства з акцентом на спрощення процедури офіційного працевлаштування на невеликих або нерегулярних роботах, в нових сферах економіки, необхідність впровадження гнучких графіків роботи та подолання викликів, пов'язаних із переорієнтацією на дистанційні формати роботи та подолання інших негативних наслідків пандемії COVID-19.
- Підтримка зайнятості в цілому, запровадження тимчасових заходів щодо застосування податкових пільг, які б дозволяли відтермінування виплату податків, надавали податкові знижки малому бізнесу, що найбільше постраждав від негативних наслідків пандемії COVID-19.
- Ініціативи держави щодо законодавчого регулювання трудових відносин мають бути зваженими, враховувати всі можливі ризики, спиратися на результати незалежних досліджень потреб та проблем як працівників, так і роботодавців.

Створення економічних стимулів для формалізації зайнятості

- Створення сприятливих умов для малого та середнього бізнесу через (1) спрощення процедури реєстрації та ліцензування діяльності, (2) зменшення податків, насамперед на фонд заробітної плати, (3) надання пільг підприємцям, які створюють додаткові робочі місця, (4) надання фінансової підтримки підприємствам малого бізнесу засобами гнучкої кредитно-податкової політики (приклад Дія.City – спеціальний правовий режим для IT-галузі, який передбачає спеціальну модель оподаткування, гнучкі умови працевлаштування та окремий порядок взаємодії з державними контролюючими органами).
- Підвищення привабливості сектору формальної зайнятості через створення додаткових фінансових стимулів для (1) роз-

ширення можливості працевлаштування у сфері формальної зайнятості, (2) заохочення роботодавців до підвищення оплати праці та дотримання норм трудового законодавства, (3) запровадження роботодавцями додаткових добровільних механізмів захисту прав працівників на підприємствах формального сектора.

- Запровадження процедури формалізації працевлаштування, в рамках якої працедавці отримують додаткові матеріальні стимули для їхнього підприємства (наприклад, участь у програмі з безвідсоткового кредитування, отримання грантів на розвиток бізнесу, тощо).
- Впровадження системи соціального страхування, зокрема медичного.
- Запровадження пільгового оподаткування для деяких категорій працівників (наприклад, молодих людей на першому робочому місці, працівників, які виконують домашню роботу, людей передпенсійного віку, малих підприємців, що впроваджують інноваційні підходи/технології у своїй галузі).

Подолання бар'єрів для офіційного працевлаштування

- При формуванні політики у сфері зайнятості необхідно використовувати інформацію про реальні потреби та проблеми роботодавців, задоволення та вирішення яких створить ситуацію, в якій ведення легального, задекларованого бізнесу буде вигіднішим, ніж робота в тішовій та неформальній економіці.
- У сфері взаємовідносин працівників із роботодавцями та працівників із державою необхідно концентруватися на питаннях захисту індивідуальних трудових прав, враховуючи інформацію про специфіку правових потреб та проблем окремих категорій працівників, таргетованих за критеріями приналежності до типу професії, рівня економічного розвитку та потенціалу території проживання, зумовленого масштабом населеного пункту, галузі та сектора економіки, а також у приналежності до вікових груп працівників.

Застосування людиноцентричних підходів

- Впровадження доступних та ефективних механізмів вирішення трудових спорів через адміністративну процедуру врегулювання, зокрема із залученням Державної служби з питань праці та профспілок.
- Спрощення доступності судових процедур врегулювання трудових спорів, зокрема із запровадженням більш дієвих механізмів надання правової підтримки працівників та вдо-

сконалення процедури онлайн-судочинства (можливість вирішення спорів дистанційно, починаючи від подання позову і закінчуючи винесенням рішення).

- Підвищення ефективності та практичне поширення позасудових механізмів (Державна служба з питань праці), зокрема із застосуванням переговорних процедур та медіації.
- Широке залучення державою та місцевим самоврядуванням до процесу надання правової допомоги та просвітництва у сфері трудових правовідносин неурядових організацій, а також налагодження ефективної взаємодії із державною системою безоплатної правової допомоги.
- Проведення скоординованих між державою, місцевим самоврядуванням та неурядовими організаціями інформаційних кампаній, які спрямовані на підвищення спроможності людей захищати своїх трудові права та покращення обізнаності про інституції та механізми, покликані допомагати людям на цьому шляху.
- Розробка системи взаємодоповнюючих запобіжників від зловживання своїми правами та можливостями для держави, роботодавців та працівників, що, в свою чергу, буде сприяти зменшенню рівня використання погроз як засобу вирішення трудових спорів.
- Розробка та реалізація державних програм підтримки працівників в подоланні негативних наслідків невирішених трудових проблем, як одного з пріоритетних напрямків роботи Державної служби зайнятості.
- Врахування фізіологічних та психологічних потреб працівників.
- Підвищення обізнаності працівників про їхні трудові права та способи їх захисту.
- Вдосконалення практики охорони праці та інвестування в охорону здоров'я, санітарію та гігієну, зокрема для запобігання або зменшення поширення інфекційних захворювань.
- Забезпечення умов для віддаленої роботи для всіх, хто може перейти на такий формат роботи.
- Посилення роботи щодо запобігання дискримінації співробітників на робочому місці.
- При запровадженні додаткових та вдосконаленні існуючих процедур вирішення правових проблем керуватися підходами людиноцентричного правосуддя та зосереджувати увагу на задоволенні наступних потреб працівників: отримання лікарняного; запобігання безпідставному звільненню; безпечні умови праці; доступ дітей до освіти; питання вакцинації; доступ до державних гарантій, зокрема у наданні декретних відпусток; запобігання позбавленню гарантованої заробітної плати.

МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ



Дослідження «Вплив пандемії COVID-19 на правові потреби неформально зайнятих осіб в Україні» тривало з листопада 2020 по травень 2021.

З метою підготовки інструментарію дослідження здійснено аналіз законодавства України на предмет використання термінології, яка описує різні аспекти форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства; нормативні документи державних органів, що здійснюють на регулярній основі дослідження окремих форм прояву незадекларованої праці в Україні; наукові публікації, у яких викладені наукові, статистичні та соціологічні дані про це явище, проаналізовані відповідні адміністративні дані установ та організацій, документи відповідальних центральних органів виконавчої влади.

Якісна частина дослідження включала проведення, враховуючи епідеміологічну ситуацію в країні, фокус-групових дискусій та глибинних інтерв'ю онлайн з використанням засобів відеозв'язку.

Респонденти 6 фокус-групових дискусій були відібрані за наступними критеріями:

- неформально зайняті особи, працюють на підприємствах без належного юридичного оформлення (без трудового договору, без договору ЦПХ, не ФОП), зокрема за кордоном (2 фокус-групи);
- неформально зайняті особи, працюють за сумісництвом без належного юридичного оформлення (без трудового договору, без договору ЦПХ, не ФОП);
- особи, які мають офіційне працевлаштування, проте отри-

мують частину заробітної плати в «конвертах», особи, які працюють за договорами ЦПХ або як ФОП замість строкових трудових договорів;

- особи, які здійснюють економічну діяльність без юридичної реєстрації (наприклад, маленькі інтернет-магазини, надання «домашніх» послуг за оголошеннями тощо);
- особи, які мали досвід виконання «одноразової» роботи без належного оформлення.

Дослідницька команда провела глибинні інтерв'ю з 15 експертами, які працюють у сфері, пов'язаній із неформальною зайнятістю або у своїй діяльності мають відношення до осіб, які є неформально зайнятими: представниками організацій громадянського суспільства (в т.ч. профспілок), працівниками центрів зайнятості, управлінь соціального захисту населення, місцевих центрів з надання безоплатної вторинної правової допомоги, адвокатами.

Кількісне опитування в рамках дослідження проводилося серед людей, які працюють або мають підробітки, а також мали досвід правових проблем у сфері трудових відносин на поточній роботі чи діяльності. З 26 квітня по 24 травня 2021 було опитано 808 респондентів: 213 офіційно працевлаштованих та 595 неформально зайнятих осіб. До першої групи належали працівники, які були юридично оформлені належним чином: мали трудовий договір та «білу» заробітну плату, виконували тимчасові роботи за договором цивільно-правового характеру, або були фізичними особами-підприємцями. До неформально зайнятих належали ті, хто мав трудовий договір та «сіру» заробітну плату, або виконували регулярні роботи на підприємстві за договором цивільно-правового характеру чи як ФОПи замість строкового трудового договору, або не мали жодного юридичного оформлення своєї діяльності.

Опитування проводилося методом телефонного інтерв'ю та онлайн-анкетування. Телефонном вдалося опитати 218 респондентів. Для цього застосовувалась цілком випадкова генерація телефонних номерів. Ще 590 респондентів залучили за допомоги онлайн-панелі.

Це опитування не є репрезентативним для формально та неформально зайнятих осіб. Активні користувачі інтернету мали більше шансів взяти участь у дослідженні, тому ми припускаємо, що у вибірці мало представлені сільські мешканці та люди з нижчим рівнем освіти. Втім, навіть з наявними методологічними обмеженнями опитування дозволяє порівнювати трудову ситуацію та досвід захисту прав серед неформально зайнятих осіб із тим, що є властивим для офіційно працевлаштованих.

НЕФОРМАЛЬНА ЗАЙНЯТИСТЬ



Визначення неформальної зайнятості

Останніми роками у світі тема неформальних трудових відносин набула особливої актуальності. Неформальність є складним, багатомірним і заплутаним соціальним явищем, з яким у різних його проявах стикається будь-яка країна, незалежно від рівня економічного розвитку. Труднощі у дослідженні цього явища зумовлені: 1) характером самого об'єкта, прихованого від очей дослідника, 2) розмитістю межі сфери неформальної зайнятості, 3) складністю визначення масштабів і оцінки параметрів явища через нестачу достовірної інформації про нього та істотної розбіжності результатів, одержаних різними оціночними методами; 4) відсутністю ясного і структурованого поняття, що визначає досліджуваний об'єкт, і чіт-

ких критеріїв, що дозволяють віднести до нього той чи інший вид трудової діяльності, який кваліфікується як зайнятість населення.

Неформальна зайнятість є важливою складовою ринків праці у світі, в якій працюють мільйони економічних одиниць і сотні мільйонів осіб, які забезпечують себе коштами для існування. Неформальна економіка охоплює понад половину світової робочої сили і понад 90% мікро- і малих підприємств у всьому світі. Вона має прояв у самих різних формах як у соціальній, так і в економічній сферах діяльності людини².

У дискусії щодо єдиної термінології для опису форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, кінцевої згоди не досягнуто й досі. Різні країни вважають для себе найбільш актуальними різні форми подібної зайнятості, тому використовують для їх опису різні терміни. Непоодинокими є випадки, коли однакові терміни у різних країнах мають різне значення. Вироблення єдиної термінологічної платформи на глобальному рівні природно пов'язане із пошуком спільних рис, однак у надто різних економіках їх небагато, тому для визнаних на глобальному рівні термінів є характерним надто загальний зміст. Це не задовольняє суб'єктів національної політики в різних країнах з причини недостатньої актуальності та конкретики.

Що стосується європейської практики, то на сьогодні єдине законодавчо закріплене формулювання поняття неформальної (недекларованої) зайнятості відсутнє. Базовими вважаються відповідні концептуальні підходи МОП, а також наведене у Повідомленні Єврокомісії № 219 від 07.04.1998 р. «Стосовно недекларованої зайнятості» визначення, що **недекларована зайнятість** – це будь-який вид оплачуваної діяльності, яка є абсолютно законною за походженням (тобто злочинна діяльність повністю виключається), але незадекларованою у відповідних державних органах, враховуючи при цьому відмінності у регуляторних системах держав – учасниць Євросоюзу. Аналогічне визначення використовує у своїй роботі Європейська платформа для посилення співпраці у боротьбі з недекларованою зайнятістю, що функціонує з травня 2016 р. і має на меті до 2020 р. виробити універсальні для країн-членів Євросоюзу статистичні та нормативні визначення недекларованої зайнятості, адже нові умови ринку праці диктують нові правила.

Запропоноване Європейською Комісією поняття **«незадекларована праця»** є компромісом, який на сьогоднішній день розв'язує згадане протиріччя для країн Євросоюзу. Визначення Єврокомісії

2 Звіт Центру Разумкова «Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки» - Київ, 2019 - https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_Zaynat.pdf

враховує, що, з одного боку, вимоги законодавства про працю в різних країнах Європейського Союзу є різними, але з іншого, всюди можна провести межу між працею, яка їм відповідає, та тією, яка не відповідає³. Водночас у своєму визначенні Єврокомісія не бере до розгляду протизаконні види діяльності, а також ті види трудової діяльності, які на національному рівні не вважають за потрібне регулювати за допомоги законодавства (несистематична дружна допомога, догляд та допомога членам родини тощо).

В Україні поняття незадекларованої праці є відомим лише у вузькому колі заінтересованих фахівців. Для опису різних форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, в Україні на офіційному рівні використовується дві концепції. **Концепцію тіньової економіки**, що базується на рекомендаціях системи національних рахунків СНР-2008, використовує **Мінекономрозвитку України**. Водночас **концепцію неформальної економіки**, що базується на рекомендаціях 15-ї Міжнародної конференції вільних профспілок (до 2013 р.) щодо зайнятості у неформальному секторі та рекомендаціях 17-ї Міжнародної конференції вільних профспілок (з 2014 р.) щодо неформальної зайнятості використовує для проведення регулярних та репрезентативних обстежень **Держстат України**.

Неформальна економіка – це будь-яка діяльність працівників і економічних одиниць, що за законодавством або на практиці не охоплена або недостатньо охоплена формальними нормами (не включає протизаконну діяльність).

Тіньова економіка – не заборонена законом діяльність суб'єктів господарювання, яка приховується від органів державної влади з метою ухилення від сплати податків, внесків на соціальне забезпечення, від додержання стандартів мінімального розміру заробітної плати, максимальної тривалості робочого дня, стандартів безпеки та санітарних норм, від окремих адміністративних процедур, зокрема заповнення статистичної звітності та інших адміністративних форм.

По суті, таке розуміння «тіньової» економіки відповідає міжнародному визначенню «неформальної економіки» та європейській «незадекларованій діяльності» у формальному секторі. Але ці підходи спрямовані на дослідження діяльності лише суб'єктів господарювання і оцінюють лише вартісну складову «тіньового» економічного

З Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання» підготовлений в рамках проекту технічного співробітництва «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що фінансується Європейським Союзом та впроваджується Міжнародною організацією праці (МОП), квітень 2018 (<https://bit.ly/33FTWDN>)

обігу. Це не дозволяє виокремити працівників, залучених до «тіньового» обігу, та встановити, наскільки незадекларованість їхньої діяльності порушує соціальні та трудові права.

Неформальна зайнятість у широкому розумінні ототожнюється з торговельною, економічною, фінансовою або професійною діяльністю, що здійснюється із порушенням законодавства, тому досить часто експерти використовують терміни «неформальна зайнятість» та зайнятість «недекларована», «неофіційна», «незареєстрована», «необлікована», «непостережна», «напівтіньова» як синоніми.

Однак у нормативно-правовому визначенні найбільш уживаними є терміни **«неформальна зайнятість»** (informal employment) – у документах Міжнародної організації праці (МОП), а також в українській практиці, та «незадекларована праця» (undeclared work) – у документах і практиці Європейського Союзу.

Відповідно до Методологічного положення щодо статистичного визначення неформальної зайнятості, затвердженого 17-ою Міжнародною конференцією статистиків праці у 2013 році:

Неформальна зайнятість – це загальна кількість неформальних робочих місць на будь-яких підприємствах формального або неформального секторів або у домогосподарствах упродовж певного періоду.

Фактично це діяльність у неформальному секторі економіки, і виникає вона тоді, коли економіка країни не може задовольнити потреби людей.

За рекомендаціями Міжнародної організації праці (МОП) виділяють наступні **види неформальної зайнятості**:

- осіб, які працюють за власний рахунок (самозайнятих), та роботодавців, які працюють на власних підприємствах у неформальному секторі. При цьому до неформального сектору віднесено:
 - некорпоратизовані підприємства та осіб, які працюють за власний рахунок і які не зареєстровані відповідно до вимог національного законодавства (господарського, комерційного, податкового, соціального права тощо);
 - підприємства неформальних роботодавців (або ті, що перебувають на етапі оформлення), у яких немає реєстрації підприємства (якщо підприємство не зареєстроване, розмір його не беруть до уваги);

- безкоштовно працюючих членів сімей, незалежно від того, працюють вони на підприємствах формального або неформального секторів;
- найманих працівників, які виконують неформальні роботи, тобто не охоплені правовим чи соціальним захистом як працюючі особи, не мають права на інші пільги, пов'язані із зайнятістю (наприклад завчасне повідомлення про звільнення, вихідна допомога, щорічна оплачувана відпустка або лікарняний), а також наймані домашні працівники у домогосподарствах;
- членів неформальних виробничих кооперативів;
- самозайнятих працівників, які виробляють товари виключно для власного кінцевого споживання домогосподарства (якщо вони враховуються в зайнятому населенні).

Найбільш актуальними **формами прояву незадекларованої праці в Україні є:**

1. економічна діяльність без державної реєстрації;
2. наймана праця без оформлення трудових відносин;
3. приховування від державних органів частини відпрацьованого робочого часу та заробітної плати, виплата заробітної плати «у конверті»;
4. підміна фактичних трудових договорів цивільними та господарськими, а також штучне використання дистанційних та аутсорсингових механізмів для приховування найманої праці;
5. неоформлена належним чином вторинна зайнятість осіб, які мають оформлені трудові відносини за основним місцем роботи.

Необхідно зазначити, що самозайняті працівники, які виробляють товари винятково для власного кінцевого споживання домогосподарства, в Україні не належать до складу зайнятого населення, тому їх не враховують як неформально зайнятих. Отже, можна зробити висновок, що незадекларована праця повністю охоплює осіб, які згідно з українською офіційною термінологією працюють на умовах неформальної зайнятості.

Внаслідок того, що неформальний сектор поглинає певну частину вивільнених або не повністю зайнятих працівників, що частково пом'якшує напругу на ринку праці, а також створює частину суспільного продукту, виникла необхідність статистичного вимірювання цього явища в Україні з метою надання інформації про обсяги та форми зайнятості населення у цьому секторі.

Метою визначення обсягів зайнятості у неформальному секторі економіки України є удосконалення інформаційної бази зі статистики праці для макроекономічного аналізу та кількісної оцінки внеску неформального сектору в різноманітні аспекти економічного та соціального розвитку, включно зі створенням робочих місць.

Відповідно до Методологічних положень щодо визначення неформальної зайнятості населення, розроблених Державною службою статистики України, затверджені Наказом Держстату України від 23.01.2013 року №16, до **неформального сектора** відносять незареєстровані та/або дрібні за розміром не корпоратизовані приватні підприємства, що виробляють товари, послуги для продажу чи обміну. Зазвичай це маломасштабна діяльність із низьким рівнем організації, де трудові відносини базуються здебільшого на нерегулярній зайнятості, родинних або особистих стосунках.

Серед підприємств неформального сектора вирізняють два типи: **неформальні підприємства осіб, які працюють за власний рахунок** – залежно від національних умов усі або тільки ті, що незареєстровані відповідно до вимог національного законодавства (господарського, комерційного, податкового, соціального права тощо); **підприємства неформальних роботодавців**, а саме: дрібний розмір підприємства за кількістю зайнятих; відсутність реєстрації підприємства; відсутність реєстрації найманих працівників підприємства (відсутність трудових угод, що передбачають сплату роботодавцем податків та внесків із соціального страхування та захист з боку трудового законодавства).

При віднесенні суб'єктів господарювання до неформального сектора економіки зазвичай виділяють такі критерії, як законність (реєстрація підприємства, дотримання законодавства про працю), розміри підприємств, низький рівень капіталоємності, бідність, нестабільність, негарантованість трудових відносин, відсутність належного управління, ризикованість, нерегулярність, часто випадковість діяльності, недекларованість та нестабільність доходів, відсутність соціального захисту.

На відміну від міжнародних підходів, попередньо згадані Методологічні положення щодо визначення неформальної зайнятості населен-

ня Держстату України не враховують діяльність окремих працівників, самозайнятих осіб, які працюють без відповідного оформлення, членів домогосподарств тощо. Таким чином, «тіньова» економіка в означенні цих положень відповідає міжнародному визначенню неформальної економіки в частині діяльності підприємницьких одиниць, але не узгоджена з ним у частині врахування діяльності виробничих одиниць неформального сектора⁴.

⁴ Цимбал О. «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та заходи в рамках системи інспекції праці», 2017 р., 67 с.

Портрет неформально зайнятого працівника

За даними Держкомстату за 2018 рік⁵, в ґендерному розрізі серед зайнятих неформально переважають чоловіки (58,5%). Водночас, частки чоловіків та жінок серед усіх зайнятих (формально чи неформально) станом на 2018 рік становили 51.6% та 48.4% відповідно⁶.

Перевага чоловіків у неформальній зайнятості може свідчити про те, що жінки свідомо обирають місце роботи із забезпеченням державних гарантій: на випадок зміни сімейного стану або з інших обставин, які дозволять їм зберегти місце роботи в разі народження дитини, можливості перебування на лікарняному, догляду за дитиною та іншими членами родини тощо. Що стосується вікового розподілу, найбільш розповсюдженою неформальна зайнятість була серед осіб віком від 40 до 49 років⁷.

Якщо аналізувати дані Держкомстату за 2018 рік за рівнем освіти, то переважна більшість осіб мають або повну загальну середню (33%), або професійно-технічну освіту 33,8%, і майже 30% мають вищу освіту. Щодо видів економічної діяльності, неформальна зайнятість була найбільш поширеною у сільському, лісовому та рибному господарствах (42,9%), в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів (18,2%), а також у будівництві (15,9%). Щодо місця проживання, то серед мешканців сільської місцевості – більший відсоток неформально зайнятих (54,8% порівняно з 45,2% серед мешканців міст).

5 Статистичний збірник Держстату України «Економічна активність населення України 2018»

6 Публікація Держстату України «Зайнятість населення за статтю, типом місцевості та віковими групами у 2018 році».

7 Державний центр зайнятості «Рівень неформальної зайнятості найнижчий за 10 років» <https://www.dcz.gov.ua/novyna/riven-neformalnoyi-zaynyatosti-naynyzhchyy-za-10-rokiv-olga-makogon>

Тенденції поширеності неформальної зайнятості в Україні, названі експертами під час глибинних інтерв'ю, переважно узгоджуються з наведеною вище офіційною статистикою:

- **За професією:** в основному неофіційно працюють робітничі професії, низькокваліфіковані, технічні професії, яких замінюють новітні технології, професії зі сфери інтелектуальної праці.
- **За масштабом населеного пункту:** як у малих містах, селах, так і у великих містах існують передумови для формування сектору неформального працевлаштування. У малих містах, селищах, селах: 1) менша кількість пропозицій роботи взагалі, і тому менше офіційної роботи; 2) більша кількість самозайнятих осіб без належної реєстрації; 3) слабший контроль державних органів з питань праці. У великих містах: 1) більша кількість пропозицій роботи взагалі, і тому більше неформальної роботи; 2) з причини географічних масштабів населеного пункту, у великому місті більше можливостей приховатися від контролюючих органів з питань праці. Незважаючи на це, переважна більшість експертів припускають, що у малих містах, селищах, селах вища вірогідність до формування неформальної зайнятості.
- **За галузями економіки:** неформальна зайнятість переважно поширена в торгівлі (ринки, незареєстровані кіоски), сфері послуг, будівництві та ремонтних роботах, сільському господарстві (агропромислові виробництва, самозайняті фермери). Іноді експерти також називали інформаційні технології, охоронні служби, «зелений туризм», робота на передвиборчих кампаніях та промоутерських акціях.
- **За віком:** усі вікові категорії схильні долучатися до сектору неформальної зайнятості, але експерти допускають, що в більшій мірі це стосується молоді (20-35 років), осіб передпенсійного віку (45+ років), пенсіонерів.
- **За секторами економіки:** неформальна зайнятість широко представлена в середньому та малому бізнесі, в меншій мірі – у великому бізнесі. Неформальна зайнятість майже відсутня або трапляється дуже рідко в державному та комунальному секторі (в основному у формі строкових угод цивільно-правового характеру).

Як зазначалось, кількісне опитування не репрезентує всіх неформально зайнятих мешканців України: оскільки воно проводилось онлайн, у вибірці, ймовірно, недостатньо представлені ті категорії людей, що не користуються або менше користуються інтернетом: зокрема, люди старшого віку, сільські мешканці та люди з нижчим рівнем освіти. Тому наведені нижче спостереження більше описують міських, краще освічених та молодших неформально зайнятих порівняно з такими само офіційно працевлаштованими. Через це деякі результати кількісного компонента дослідження можуть не узгоджуватись із даними Держкомстату України та тенденціями, виокремленими під час опитування експертів.

Зокрема отримані дані вказують на більшу схильність до неформальної зайнятості жінок молодшого та середнього віку порівняно з чоловіками. Неформальна зайнятість виявилася більш притаманною таким галузям, як торгівля, будівництво та ремонти, особисті послуги, готельно-ресторанна справа, допомога по господарству. Серед неформально зайнятих більш поширена робота на неповний робочий день, а також суміщення роботи чи підробіток з навчанням, перебуванням на пенсії або в декретній відпустці. Водночас, суттєвих відмінностей за рівнем освіти чи приналежністю до вразливих груп між офіційно та неофіційно працевлаштованими виявлено не було.

У кількісному компоненті дослідження до категорії офіційно працевлаштованих належали ті респонденти дослідження, які:

- мали офіційне працевлаштування (за трудовим договором) і отримували «білу» заробітну плату (86% від усіх офіційно працевлаштованих респондентів);
- були виконавцями тимчасових робіт або послуг, оформленими за договором цивільно-правового характеру (5%);
- були фізичними особами-підприємцями (крім тих, які насправді виконують регулярні роботи) (8%);
- а також ті, хто поєднували декілька форм зайнятості з перерахованих вище (1%).

До категорії неформально зайнятих належали ті респонденти, які:

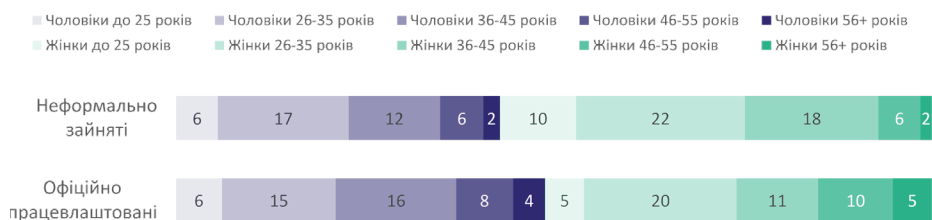
- мали офіційне працевлаштування (за трудовим договором), але отримували «сіру» заробітну плату;
- були виконавцями регулярних робіт або послуг, оформленими за договором цивільно-правового характеру або як ФОПи замість строкового трудового договору;

- були неформально зайнятими особами, що працювали на підприємстві без жодного юридичного оформлення (зокрема ті, які працювали за кордоном та по сумісництву);
- здійснювали економічну діяльність без юридичної реєстрації (як-от маленький інтернет-магазин, надання «домашніх» послуг за оголошеннями);
- виконували «одноразові» роботи, займались підробітками без юридичного оформлення;
- а також ті, хто поєднував декілька форм зайнятості з перерахованих вище або поєднував неформальну зайнятість з офіційним працевлаштуванням.

Відтак, серед різних форм зайнятості можна виокремити офіційну зайнятість, коли юридичне оформлення відповідає умовам праці, «сіру» зайнятість, коли особа має невідповідне юридичне оформлення, та неформальну зайнятість без жодного юридичного оформлення. Траплялося, що респонденти поєднували дві чи три форми зайнятості одночасно. Серед опитаних, що належали до категорії неформально зайнятих, 48% працювали без юридичного оформлення, 31% – з невідповідним юридичним оформленням, 4% поєднували перше з другим, а у решти 17% цілком неформальна та/або «сіра» робота поєднувалась з однією із форм офіційного працевлаштування.

На відміну від даних Держкомстату, згідно з якими серед неформально зайнятих переважають чоловіки та люди у віці від 40 до 49 років, у вибірці кількісного компоненту дослідження неформально зайняті були представлені передусім жінками молодшого та середнього віку: у цій категорії респондентів жінки у віці від 18 до 45 років склали половину опитаних (50%). Натомість у групі офіційно пра-

Статеві-віковий розподіл серед формально та неформально зайнятих



(% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

цевлаштованих лише 36% були представлені жінками від 18 до 45. І навпаки, для чоловіків та особливо старших жінок у вибірці дещо вища ймовірність бути працевлаштованими офіційно, ніж неформально: жінки, старші 45 років, становили 8% від сукупності неформально зайнятих та 15% від офіційно працевлаштованих; чоловіки до 45 років – 35% та 37% відповідно, чоловіки старшого віку – 8% і 12% відповідно.

Що стосується освіти, самооцінки фінансового становища сім'ї та приналежності до вразливих груп населення або тих, хто отримує допомогу від держави, значних відмінностей між неформально та офіційно працевлаштованими не спостерігалось.

Зокрема, серед неформально зайнятих шість із десяти опитаних мали повну (50%) чи неповну (13%) вищу освіту, кожен п'ятий (21%) – середню спеціальну, а 15% – середню загальну чи середню професійну. Для порівняння, вищу освіту здобули чи продовжували здобувати 66% офіційно працевлаштованих (з них 56% на момент опитування мали повну, а 10% – неповну), у 23% була середня спеціальна освіта, а 10% мали нижчий освітній рівень. Відтак, відмінності за рівнем освіти між двома категоріями респондентів виявилися незначними.



До груп з особливим статусом (багатодітні, малозабезпечені, ВПО, учасники АТО/ООС, особи з інвалідністю тощо) належали 20% неформально зайнятих та 16% офіційно працевлаштованих. Отримували допомогу від держави 14% неформально зайнятих та 13% офіційно працевлаштованих. Передусім йдеться про субсидію на оплату житлово-комунальних послуг (8% та 6% відповідно), пенсію за віком (4% та 6%), пенсію по інвалідності (по 4%) та допомогу з догляду за дитиною чи непрацездатним дорослим (7% та 4%). Три відсотки неформально зайнятих повідомили, що отримують допомогу по безробіттю. Відтак, дані кількісного компоненту досліджен-

ПОРТРЕТ НЕФОРМАЛЬНО ЗАЙНЯТОГО ПРАЦІВНИКА

Гендерний розріз



50%

переважають
жінки віком
від 18 до 45 років

Доходи домогосподарств



61%

не перевищує
7500 грн

Освіта



50%

повну вищу
шість із десяти



21%

середню спеціальну
кожен п'ятий



13%

неповну
вищу



15%

середню загальну чи
середню професійну

Частка вразливих категорій



20%

належали до груп з
особливим статусом
(багатодітні, малозабезпечені, ВПО,
учасники АТО/ООС, особи з інвалідністю)



14%

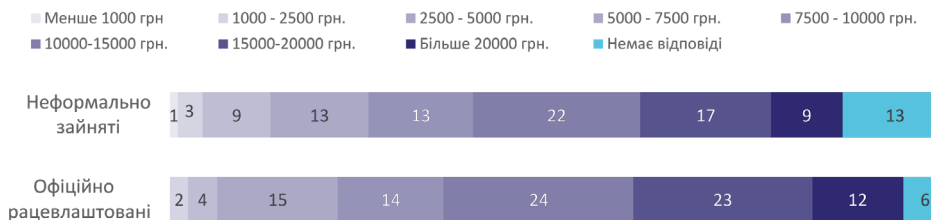
отримували
допомогу від
держави

ня не дають підстав стверджувати, що вразливі групи населення, які користуються пільгами від держави, більш схильні до неофіційної зайнятості.

Більшість опитаних, незалежно від статусу зайнятості, описувала фінансове становище свого домогосподарства як «Нам вистачає грошей на їжу, одяг, і ми можемо дещо відкладати, але цього не вистачає, щоб купувати дорогі речі» або «Ми можемо дозволити собі купувати деякі коштовні речі (як-от телевізор або холодильник)». З першим твердженням погодилися 47% неформально зайнятих та 46% офіційно працевлаштованих, а з другим – 29% та 33% відповідно. Ще 17% неформально зайнятих та 16% офіційно працевлаштованих могли дозволити собі купувати їжу, але з придбанням одягу вже виникали складнощі.

Втім, якщо проаналізувати інформацію про середньомісячний дохід домогосподарства, з'ясовується, що сім'ї неформально зайнятих в середньому отримували менше грошових надходжень. Зокрема, 13% неформально зайнятих повідомили, що середньомісячний дохід їх сім'ї не перевищує 5000 грн, тоді як серед офіційно працевлаштованих лише 6% знаходяться в аналогічному фінансовому становищі. Натомість дохід, що перевищує 15000 грн, отримували сім'ї 26% неформально зайнятих та 35% офіційно працевлаштованих. Респонденти з першої категорії також частіше не могли відповісти на це питання, що може частково пояснюватися нестабільністю їхніх власних заробітків.

Розподіл за середньомісячним доходом домогосподарства серед формально та неформально зайнятих

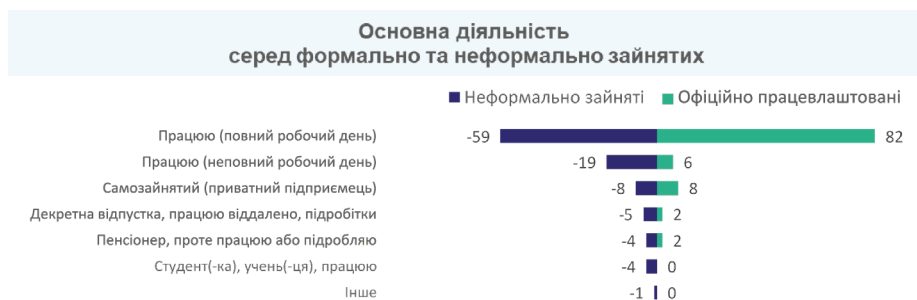


До якої групи Ви б віднесли середньомісячний дохід Вашої сім'ї (враховуючи зарплати всіх членів сім'ї, пенсії, допомогу на дітей та інші грошові надходження за місяць)? (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Обидві категорії респондентів були схожим чином розподілені за географічним принципом. Серед неформально зайнятих 17% проживали у Києві, 24% – у західних областях, 28% – у центральних, 10% – у південних, а 20% – на Сході України. Більше половини з

них (55%) мешкали в обласному центрі, близько третини (32%) – в інших містах, а 13% – у сільській місцевості (що включає також селища міського типу). Серед офіційно працевлаштованих респондентів порівняно менша частка була мешканцями столиці – лише 10%. Ще 28% респондентів з цієї категорії мешкали на заході країни, 26% – у центрі, 15% – на півдні, а 20% – на сході. Жителів обласних центрів серед них 54%, інших міст – 30%, а 15% належали до сільського населення.

Більшість (59%) неформально зайнятих працювала на повний робочий день. Водночас, серед цієї категорії опитаних більш поширена робота на неповний робочий день, якщо порівнювати з офіційно працевлаштованими (19% та 6% відповідно), а також суміщення роботи чи підробіток з навчанням (4% та 0%), перебуванням на пенсії (4% та 2%) або декретною відпусткою (5% та 2%). Частка самозайнятих серед обох категорій респондентів була однакова і становила 8%.



Який Ваш поточний статус зайнятості? (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Більше половини неформально зайнятих респондентів працювали в одній із наступних галузей економіки: оптова та роздрібна торгівля (21%), будівництво та ремонти (11%), промисловість (9%), особисті послуги (9%) та готельно-ресторанна справа (7%). Частка представників певного сектору економіки серед неформально зайнятих помітно переважала над відповідною часткою серед офіційно працевлаштованих для таких галузей, як торгівля, будівництво та ремонти, особисті послуги, готельно-ресторанна справа, допомога по господарству. Наприклад, послуги по господарству надавали 5% серед неформально зайнятих респондентів, але менше ніж піввідсотка серед офіційно працевлаштованих. Натомість у секторах медицини й фармацевтики, освіти та науки, охорони та безпеки частки офіційно працевлаштованих були значно вищі, ніж неформально зайнятих.

ПОРТРЕТ НЕФОРМАЛЬНО ЗАЙНЯТОГО ПРАЦІВНИКА

Галузі економіки



21%

Оптова та роздрібна торгівля



11%

будівництво та ремонти



9%

промисловість



9%

особисті послуги



7%

готельно-ресторанна справа



5%

допомога по господарству



5%

інформаційні технології



33%

інші

Режим роботи



59%

повний робочий день



19%

неповний робочий день



14%

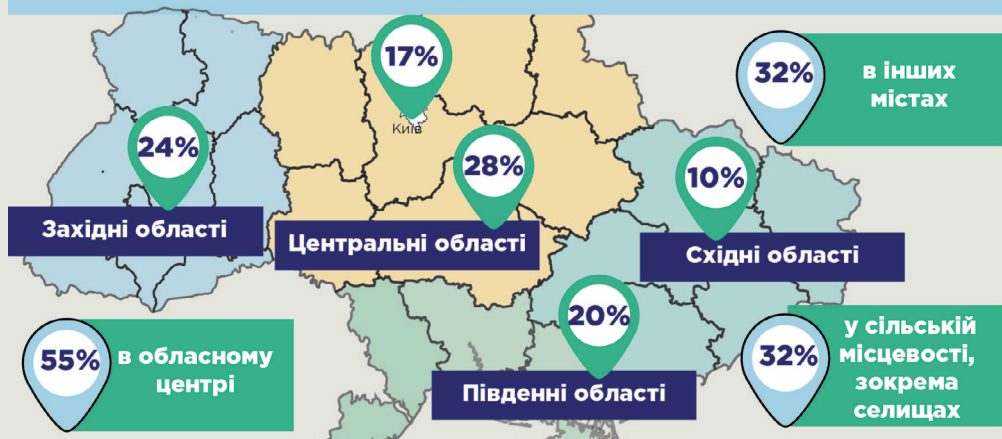
суміщення



8%

самозайнятість

Місце проживання



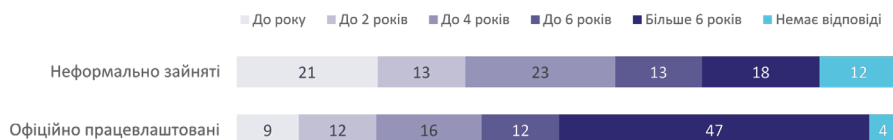
Галузі економіки, в яких працюють формально та неформально зайняті



Скажіть, будь ласка, в якій галузі економіки Ви працюєте?
(% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Неформально зайняті в середньому повідомляли про меншу тривалість своєї поточної діяльності порівняно з офіційно працевлаштованими. Середня тривалість неформальної зайнятості склала 4 роки, а формальної – 9,5 років. Кожен п'ятий неформально зайнятий респондент працював без офіційного оформлення не більше року на момент опитування.

Тривалість поточної діяльності серед формально та неформально зайнятих



Як давно Ви працюєте на цьому підприємстві/в цій установі або займаєтесь неофіційними підробітками, надаєте послуги для населення без належної реєстрації? (% від усіх неформально зайнятих, НЗ = 595); Як давно Ви працюєте на цьому підприємстві/зареєстровані як ФОП? (% від усіх офіційно працевлаштованих, ОП = 213)

Поширеність, причини та наслідки неформальної зайнятості

Поширеність неформальної зайнятості

Експерти Інституту економіки та прогнозування НАН України з'ясували, що в 2020 році в Україні 26,5% економічно активного населення – а це 4,7 млн осіб – отримували тіньові доходи. Обсяг неофіційних надходжень економічно активного населення складає близько 21,5 млрд грн. При цьому розрахована оцінка є заниженою, оскільки не враховує внесок осіб із «дуже високим прибутком»⁸.

Визначення точних оцінок українських обсягів однієї з основних форм незадекларованої праці – прихованої від держави частини заробітної плати – сьогодні неможливе. Найбільш достовірні оцінки свідчать, що загальні обсяги прихованої заробітної плати приблизно дорівнюють 85-90% від задекларованої⁹. Частка працівників підприємств формального сектора (чисельність працівників 10 і більше), щодо яких може бути висунуте обґрунтоване припущення про ймовірність приховування частки заробітної плати, дорівнює 12,4% (16,9 у 2015 р.) від усіх працівників зазначених підприємств.

Згідно з результатами обстеження економічної активності населення, зайняті особи оцінюють середню тривалість тижневого робочого часу на 11,3% довше, ніж фіксують підприємства формального сектору, що може розглядатися як приблизна оцінка середньотижневого незадекларованого робочого часу. **Навіть приблизні оцінки обсягів четвертої форми незадекларованої праці (підміна трудових договорів цивільно-правовими) та п'ятої форми (вторинна зайнятість) на сьогоднішній день в Україні відсутні.** Їх отримання потребує спеціальних польових досліджень або внесення відповідних змін у запитальник з обстеження економічної активності населення України¹⁰.

8 За інформацією Державної установи «Інститут економіки та прогнозування НАН України» - <http://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=7222>

9 Харазішвілі Ю. М. Методичний підхід до оцінювання тіньової зайнятості в Україні / Ю. М. Харазішвілі, Н. М. Дмитренко // Економіка України. – 2010. – № 12. – С. 16–28

10 Звіт «Незадекларована праця в Україні: форми прояву, масштаби та шляхи її подолання» підготовлений в рамках проекту технічного співробітництва «Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці», що фінансується Європейським Союзом та впроваджується Міжнародною організацією праці (МОП), квітень 2018 (<https://bit.ly/33FTWDN>)

Неформально зайняті респонденти кількісного опитування, проведеного у межах дослідження, оцінюють відсоток українців, що працюють неофіційно, як у середньому вищий порівняно з офіційно працевлаштованими. Наприклад, серед неформально зайнятих кожен другий відповів, що у неоформлених трудових відносинах знаходиться щонайменше половина працюючих українців. Серед офіційно працевлаштованих такої ж думки дотримується третина респондентів (32%). Загалом, обидві категорії опитаних вважають, що це явище доволі розповсюджене.

Причини неформальної зайнятості

Зростанню частки зайнятості в неформальній економіці в цілому і в багатьох країнах більшою мірою сприяє глобалізація. Глобальна конкуренція розмиває трудові відносини, спонукаючи формальні підприємства наймати працівників за низьку зарплату з обмеженим набором соціального пакету (або зовсім без нього) або перебудовувати виробництво товарів і послуг на умовах аутсорсингу¹¹. Крім того, вважається, що процес реструктуризації промисловості у формальній економіці веде до більшої децентралізації виробництва за допомогою налагодження субпідрядних відносин з малими підприємствами, багато з яких діють у неформальному секторі. Відповідно до звіту Міжнародної організації праці близько пів мільярда людей працюють менше оплачуваних годин, ніж їм хотілося б або не мають належного доступу до оплачуваної роботи.

Зростання попиту на особисті послуги, розвиток малого бізнесу, посилення конкуренції на товарних ринках, вихід багатьох промислових виробництв у країни з більш низькими трудовими витратами, активізація міграційних процесів, обмежені можливості державного регулювання, а в підсумку поширення різних нетипових форм зайнятості – все це фактори, що стимулюють розвиток неформальності.

За висновками аналітичного компоненту цього дослідження основними **причинами поширення неформальної зайнятості** як в Україні, так і за кордоном є:

¹¹ Аутсорсинг (англ. outsourcing; укр. підрядництво) — передача компанією частини її завдань або процесів стороннім виконавцям на умовах субпідряду. Це угода, за якою робота виконується людьми з зовнішньої компанії, які зазвичай є також експертами у цьому виді робіт [<https://www.macmillandictionary.com/dictionary/british/outourcing>]. Аутсорсинг часто використовується для скорочення витрат [<https://www.answers.com/redirectSearch?query=outourcing>].

- дефіцит гідної та високооплачуваної роботи в офіційному секторі економіки;
- недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці та зайнятості (що стосується України – це ще й постійна зміна законодавства);
- бажання уникнути високих податків, зокрема недосконалість законодавства у сфері оподаткування;
- надмірний адміністративний тиск на малий бізнес, правова незахищеність платників податків;
- зміна трудових мотивацій в частині більшої самостійності в роботі та вільного розпорядження часом;
- нерегульована внутрішня та зовнішня трудова міграція населення;
- карантин та пандемія, спричинені коронавірусною хворобою COVID-19.

Варто врахувати, що сучасна глобалізована економіка суттєво впливає на «неформалізацію» зайнятості через поширення тимчасової роботи, зайнятості неповний робочий день, розповсюдження дистанційної роботи, субконтрактів та інших форм гнучкої зайнятості. Крім того, сучасні типи зайнятості (аутсорсинг, лізинг персоналу¹², гіг- або «платформена» економіка¹³, тощо) в більшості випадків мають неформальний характер та сприяють «тінізації» економіки.

12 Personal-leasing або надання персоналу в тимчасову оренду – це управлінська технологія, що дозволяє забезпечити бізнес-процес компанії необхідними трудовими ресурсами, використовуючи послуги сторонньої організації [<https://www.outsourcing.in.ua/leasing.html>]

13 Гіг-економіка (англ. Gig Economy) – модель трудових відносин, що ґрунтується на короткострокових контрактах або неформальних домовленостях. Прикладами такої економіки є сервіси Uber, Lyft, TaskRabbit, GrubHub, Postmates. Проблема гіг-економіки вважають соціальну незахищеність працівників і розмиття відповідальності працівників і роботодавців. Працівники не мотивовані робити понад-нормово, досягнувши свого рівня добробуту, вони перестають працювати. [<http://www.management.com.ua/interview/int562.html>]

Свобода, яку отримують працівники, приносить також нестабільність фінансових надходжень, оскільки вони не мають визначеної заробітної платні і рухаються від клієнта до клієнта. [<https://kfund-media.com/gig-ekonomika-4-elementy-dlya-protsvitannya-nezalezhnyh-profesionaliv/>]

ПРИЧИНИ ПОШИРЕННЯ НЕФОРМАЛЬНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ



дефіцит гідної та високооплачуваної роботи в офіційному секторі економіки



недосконалість нормативно-правової бази, яка регулює ринок праці та зайнятості



уникнення високих податків



надмірний адміністративний тиск на малий бізнес, правова незахищеність платників податків



трудові мотивації: самостійність в роботі та вільне розпорядження часом



нерегульована внутрішня та зовнішня трудова міграція населення



карантин та пандемія через COVID-19

До основних **сучасних глобальних трендів, які стимулюють розвиток неформальності**, останнім часом можна віднести:

1. Перехід від вторинного до третинного сектора економіки (від промисловості до послуг), що збільшує стимули можливості для переходу до неформальності для невеликих підприємств у сфері торгівлі, громадського харчування, туризму, ділових та особистих послуг (для великих промислових підприємств перехід до неформальності є більш утрудненим).
2. Довгостроковий тренд до поступового старіння населення породжує підвищений попит на домашніх працівників із догляду за особами похилого віку, а домашні працівники є групою з однією з найвищою схильністю до неформальної зайнятості.
3. Зростання економічної активності жінок та їх масовий вихід на ринок праці. Зацікавленість жінок у поєднанні роботи на ринку з виконанням сімейних обов'язків формує попит з їх боку на різні види гнучких і нестандартних робочих місць, які внаслідок відсутності законодавчого регулювання часто виявляються неформальними.
4. Підвищення економічного добробуту суспільства призводить до поступового зростання попиту на люксові послуги, до яких належить значна частина послуг, що надають наймані хатні (домашні) працівники.
5. Поява інформаційно-комп'ютерних технологій, яка знижує пов'язані з незадекларованою економічною діяльністю трансакційні витрати (зокрема витрати пошуку потенційних продавців і покупців) і полегшує вихід із зони «видимості» для держави.
6. Різка активізація міжнародної міграції призвела до масового припливу до розвинутих країн мігрантів (як легальних, так і нелегальних) із країн, що розвиваються, доступ яких у формальну зайнятість утруднений, і переважна частина яких концентрується на неформальних робочих місцях.
7. Глобалізація світової економіки, зростаюча інтеграція країн і міжнародна система поділу праці призвели до того, що для підтримки конкурентоспроможності багато підприємств були змушені радикально знижувати свої витрати на робочу силу. Два найбільш простих і ефективних спо-

соби досягнення цієї мети – перехід «до тіні» та перенесення робочих місць до країн, що розвиваються, з деформалізованими ринками праці.

8. Тенденція до «офшоризації» виробництва також викликала, за висловами деяких авторів, «грандіозний глобальний зсув у структурі робочих місць».

На думку експертів, опитаних під час дослідження, основними причинами неформальної зайнятості в Україні є наступні:

- **Умови ринку праці:** громадяни обирають неформальну зайнятість з огляду на економічну ситуацію у країні, нормативно-правові передумови та відсутність можливості працевлаштуватися офіційно; неформально працюють громадяни, неконкурентноспроможні на ринку праці (молодь, передпенсійного, пенсійного віку) та представники нових нішевих професій, регулювання яких не передбачено законом («gig-економіка», кур'єрські доставки, таксі, тощо).

- **Проблеми у податковій політиці держави:** працедавці не бажають платити податки, тимчасом як працівники погоджуються на вищу неофіційну заробітну плату без врахування податків, але й без соціальних гарантій.

- **Відсутність належного державного контролю у сфері праці:** покарання за правопорушення занадто малі, система допомоги у працевлаштуванні безрезультативна, а мотиваційних програм для розвитку легального підприємництва із моделями офіційного працевлаштування майже немає (відомий приклад – Дія.City спеціальний правовий режим для IT-галузі¹⁵).

- **Низький рівень обізнаності населення про проблему:** нерозуміння негативних сторін неформальної зайнятості; незнання своїх прав як працівника та нерозуміння процесу оформлення на роботу; стереотипи про соціальні гарантії та, як наслідок, нехтування можливістю отримати їх.

- **Вибір заради зручності в організації праці:** більша незалежність у форматах організації роботи (графік, робота за суміс-

14 Звіт Центру Разумкова «Інституційне середовище неформальних трудових відносин в Україні: масштаби, динаміка, наслідки», Київ, 2019 - https://razumkov.org.ua/uploads/article/2019_Zaynat.pdf

15 Режим доступу: <https://city.diia.gov.ua/>

ництвом, спрощена процедура звільнення, короткостроковий підріток, періодичність виплат, тощо) та якості виконання роботи.

● **Проблема працевлаштування вразливих категорій населення:** працедавці відмовляють в офіційному працевлаштуванні через упередження або невігідність трудових відносин із захищеними державою категоріями населення; пільговики або інші групи громадян, які отримують соціальні виплати, обирають неформальну зайнятість, аби не висвітлювати свої доходи і, як наслідок, не втратити державну матеріальну допомогу.

У свою чергу, неформально зайняті особи, учасники фокус-групових дискусій, згадали такі мотиваційні чинники і переваги свого неофіційного або частково офіційного працевлаштування:

- **Вища заробітна плата.** Часто це не фіксована ставка, а відсоткове накопичення доходу – це означає, що працівник ладен заробити відповідно до того, який обсяг роботи виконав. Молоді респонденти (18-21 рік) обирають неформальну зайнятість, бо їм наразі важливіше заробити гроші; вони не хочуть виплачувати податки із зарплати, оскільки ще не мають стабільних доходів. Крім того, молоді люди, виходячи на ринок праці, не мають сформованого бачення того, де і ким їм хочеться працювати. Водночас неофіційне працевлаштування дозволяє спробувати себе у різних галузях і за потреби легко звільнитися без наслідків. На противагу, люди пенсійного віку цілеспрямовано шукають виключно неформальну зайнятість, аби зберегти свою пенсію і на додачу підзаробити додаткові кошти.
- **Зручна періодичність оплати праці.** Можливість домовитися з працедавцем з приводу періодичності оплати праці, яка є більш зручною (щоденна, щотижнева, щомісячна виплата).
- **Гнучкий графік роботи.** Неформальне працевлаштування часто означає, що співробітник не залежить від суворого розпорядку дня, у будь-який момент може взяти відпустку за власний рахунок або вихідний для вирішення особистих справ, а години, витрачені на роботу, варіюються залежно від об'єму роботи. На думку респондентів, офіційна зайнятість обов'язково передбачатиме зайнятість на

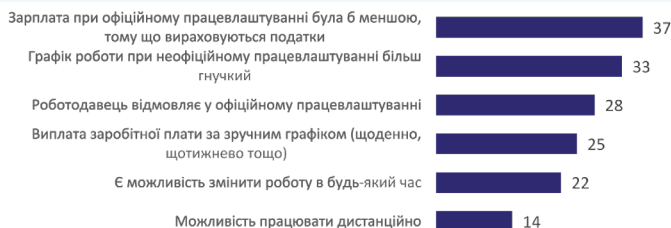
повний робочий день із суворим дотриманням робочого графіку. Крім того, самозайнятість ліпше підходить для людей, які не можуть приділяти більшу частину дня роботі за станом здоров'я.

- **Можливість обрати тимчасову або сезонну роботу.** Якщо людина хоче працювати недовго аби суто підзаробити, то найкраще для неї обрати саме неформальну зайнятість, аби безперешкодно, без обтяження документацією розірвати трудові відносини з роботодавцем у потрібний момент. Особливо це актуально для людей, які їздять на заробітки за кордон: на тимчасові або сезонні роботи працедавці не хочуть оформлювати офіційне працевлаштування. Наприклад, на сьогодні українці можуть поїхати до країн ЄС на неформальні заробітки не більше, ніж на 3 місяці без оформлення довгострокової чи робочої візи.
- **Звільнення за власним бажанням незалежно від обставин.** Респонденти вважають, що неформальна зайнятість дає більше свободи вибору та дій. Якщо робота не сподобалася, виникли проблеми, конфліктні ситуації або просто є необхідність її змінити, то в будь-який момент можна звільнитися, не відпрацьовуючи 14 робочих днів і не маючи неприємного для своєї кар'єри запису у трудовій книжці. Особливо це актуально на тих підприємствах чи у тих галузях, де спостерігається висока плинність кадрів.
- **Зниження частки витрат у собівартості продукції або послуг.** Для самозайнятих осіб неформальна зайнятість – це можливість продавати товари або послуги за меншою ціною і, як наслідок, мати більше клієнтів. Якщо підприємець офіційно не зареєстрований, то він не вкладає податки у ціну товарів і послуг, які продає. сяці без оформлення довгострокової чи робочої візи.

Інформацію, отриману за результатами реалізації аналітичного та якісного компонентів цього дослідження, підтверджують і результати кількісного опитування: основні чинники, що спонукають людей працювати неофіційно – вища зарплата за рахунок уникнення сплати податків (37%) та більш гнучкий графік роботи (33%). Інші переваги – можливість отримувати грошові виплати частіше, ніж раз на місяць (25%), можливість змінити роботу в будь-який час (22%) та дистанційна форма роботи (14%). Лише 28% респондентів зазначили, що їхня неофіційна зайнятість вимушена – роботодавець відмовляє в офіційному працевлаштуванні.

Водночас такі причини, як відсутність профільної освіти для певної посади, небажання займатися збором необхідних документів для офіційного працевлаштування, небажання мати запис про певне місце роботи у трудовій книжці, можливість отримувати пільги (субсидії) або виплати по безробіттю від служби зайнятості були вказані меншістю опитаних: кожна згадувалася щонайбільше серед 7% опитаних.

Топ-6 причин неофіційного працевлаштування серед неформально зайнятих



Чому Ви працюєте неофіційно на цьому підприємстві/в цій установі? (% від усіх неформально зайнятих, НЗ = 595, можна обрати декілька варіантів відповіді)

Чому Ви працюєте неофіційно на цьому підприємстві/в цій установі? (% від усіх неформально зайнятих, НЗ = 595, можна обрати декілька варіантів відповіді)

Відповідаючи на запитання, що може стимулювати їх до неформальної зайнятості, офіційно працевлаштовані респонденти називали ті самі переваги: вищий рівень заробітної плати (63%), гнучкий графік (28%), дистанційну роботу (18%), більшу свободу щодо зміни роботи (15%) та зручний графік виплат (14%). Додатково до переліченого, 35% опитаних вважали стимулом можливість працювати на декількох підприємствах водночас. Як і неформально зайняті, офіційно

Топ-6 стимулів вдатися до неофіційного працевлаштування серед офіційно працевлаштованих



Що з перерахованого може стимулювати Вас вдатися до неофіційної зайнятості? (% від усіх офіційно працевлаштованих, ОП = 213, можна обрати декілька варіантів відповіді)

працевлаштовані були менш зацікавлені в таких стимулах, як можливість працювати без освіти, без бюрократичних процедур (наприклад, регулярного медогляду), без небажаного запису в трудовій книжці, а також збереження права на отримання пільг чи допомоги по безробіттю.

Хоча лише 28% неформально зайнятих респондентів зазначили, що їх трудова ситуація обумовлена небажанням роботодавця оформити їх на роботу належним чином, про невдалі спроби працевлаштуватися офіційно повідомили 62% опитаних. Серед них майже половина (49%) отримала відмову роботодавця, а 17% з'ясували, що не мають відповідної профільної освіти для посади. Інші причини – гірші умови офіційної зайнятості порівняно з неофіційною: 32% відмовилися від належного юридичного оформлення через нижчу заробітну плату, 28% – через запропоновані умови праці, як-от графік.

Думки щодо найважливішої причини виникнення незареєстрованої зайнятості розподілилися майже однаково як серед неформально зайнятих, так і серед офіційно працевлаштованих. Найбільша частка опитаних серед обох категорій (35% та 34% відповідно) вважала, що найвагомішим чинником є небажання роботодавців офіційно працевлаштовувати робітників. На другому місці – недосконалість державної політики у сфері праці, названа 24% неофіційно та 30% офіційно зайнятих. На третьому місці – недосконалість законодавства у сфері праці (вказана 21% та 18% відповідно). Найменше опитані називали таку причину, як небажання самих людей офіційно працевлаштовуватися (14% та 12% відповідно).

МОТИВАЦІЙНІ ЧИННИКИ І ПЕРЕВАГИ НЕОФІЦІЙНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ



**Вища
заробітна
плата**



**Зручна
періодичність
оплати праці**



**Гнучкий
графік
роботи**



**Можливість
обрати
тимчасову
або сезонну
роботу**



**Звільнення
за власним
бажанням
незалежно
від обставин**



**Зниження
частки
витрат у
собівартості
продукції
або послуг**

Понад три чверті неформально зайнятих сприймають своє становище як тимчасове і збираються знайти роботу чи оформити свою зайнятість належним чином

Основними бар'єрами, що стримують перехід працівників в категорію офіційно працевлаштованих є неспроможність або небажання роботодавців задовольнити такий запит

Найважливіша причина виникнення незареєстрованої зайнятості з точки зору формально та неформально зайнятих



На Вашу думку, яка найважливіша причина виникнення незареєстрованої зайнятості в Україні? (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Наслідки неформальної зайнятості

Аналіз ситуації під час кабінетного дослідження дозволяє виокремити низку негативних наслідків незадекларованої зайнятості як для самих працівників, так і для суспільства в цілому.

Для працівників:

- позбавлення гарантованого державою розміру заробітної плати (зокрема розміру тарифної ставки або посадового окладу працівника, доплати, надбавки); зниження заробітної плати та/або її затримки; незаконна практика штрафів, порушення домовленостей щодо розміру заробітної плати;
- втрата можливості користуватися державними гарантіями відповідно до чинного законодавства, серед яких державна допомога сім'ям з дітьми, соціальна допомога малозабезпеченим сім'ям, субсидії;
- втрата трудового стажу при розрахунку розміру пенсії;
- відсутність внесків до фондів соціального страхування, що унеможливорює соціальний захист працівників, які втрачають право на отримання гарантованої державою відпустки, на гарантії оплати праці не нижче за мінімальну, на здорові, безпечні умови праці;
- перешкоджання професійному розвитку працівника та офіційному визнанню здобутих знань і навичок;
- незаконне та неналежне звільнення;
- перешкоджання участі у колективному захисті трудових прав;

- неможливість юридичного захисту прав власності та господарчих контрактів незадекларованих самозайнятих осіб.

Для суспільства:

- формування ситуації недобросовісної конкуренції, коли підприємства та самозайняті особи, які сумлінно дотримуються вимог законодавства, програють у конкуренції за показниками витрат на підприємницьку діяльність;
- нестабільність і невпевненість у майбутньому громадян (відсутність належного розміру пенсій, інших соціальних виплат);
- зменшення податкових надходжень до державного бюджету, що може призвести до неспроможності держави надавати публічні послуги (наприклад, з охорони здоров'я, освіти, правосуддя, оборони, безпеки тощо) і зрештою до необхідності підвищення ставок податків для законотворчих суб'єктів господарювання;
- ненадходження податків до місцевих бюджетів, які б направлялись на добробут громади, на реалізацію програм соціально-економічного розвитку громад та територій;
- збільшення навантаження на систему соціального забезпечення поряд зі зменшенням доходів, що може поставити під загрозу її здатність продовжувати надавати громадянам послуги з соціального забезпечення.

У сфері соціального захисту складається ситуація, коли громадяни, які не брали участі у фінансуванні держави та соціальних фондів, користуються соціальними послугами та підтримкою. Іншими словами, людина, не сплачуючи податки, користується державними послугами, які надаються за рахунок податкових надходжень. Наприклад, випадки отримання неформально зайнятими особами соціальної пенсії¹⁶, певної соціальної допомоги (допомога для внутрішньо переміщених осіб (ВПО), допомога з вагітності та пологів, субсидія на оплату житлово-комунальних послуг тощо).

¹⁶ Соціальні пенсії (допомоги) – це щомісячні державні виплати особам, які не мають необхідного стажу роботи для призначення трудової (страхової) пенсії (за віком, по інвалідності, по втраті годувальника).

Додатково до попередньо згаданих недоліків неофіційного або частково офіційного працевлаштування учасники фокус-групових дискусій (неформально зайняті особи) згадують:

- **Порушення обмеження робочого дня та робочого тижня.** Респонденти говорять про те, що саме неформально зайняті особи часто не мають нормованого робочого дня, працюють понаднормово (більше 8 год на день, більше 40 год на тиждень), не мають вихідних, а інколи не можуть взяти оплачувану відпустку.
- **Втрату можливості користуватися державними гарантіями відповідно до чинного законодавства.** Опитані найбільше непокояться про те, що не можуть оформити субсидії. Також деякі респонденти мали труднощі в реєстрації статусу безробітного в центрах зайнятості, оскільки на попередньому місці роботи особа не була офіційно зареєстрована.
- **Втрату трудового стажу.** Це впливає не лише на розрахунок розміру пенсії. Трудовий стаж є необхідним для кар'єри певних висококваліфікованих професій (наприклад, для спеціалістів у сфері юриспруденції).
- **Неформально зайнята особа не може розраховувати на збереження за собою робочого місця під час виходу в декретну відпустку.**
- **Нелояльне ставлення з боку роботодавців до неформально зайнятих осіб на підприємстві.** Деякі респонденти зауважують, що подекуди роботодавці ставляться до неофіційних співробітників гірше, ніж до офіційних, адже перші, на їхню думку, не можуть себе захистити у правовий спосіб. Це проявляється у частковій або повній невиплаті заробітної плати, незаконному штрафуванні на робочому місці, порушенні нормальних умов праці, безпідставному звільненні.
- Для самозайнятих осіб без офіційної реєстрації ймовірно є перевірки щодо сплати податків, **штрафування за незадекларовану економічну діяльність.**
- **Неможливий або ускладнений процес оскарження неправомірних дій роботодавця** у відповідних установах, які займаються спорами у трудових питаннях.

Часто зустрічається ситуація, коли на підприємстві є співробітники, які обіймають ту саму посаду, але оформлені офіційно, і відповідно їхні умови праці відрізняються від тих, хто неформально зайнятий. Зазвичай це люди, які влаштувалися на підприємстві давно (понад 4 роки) або ті, що обіймають керівні/адміністративні посади (керівник, бухгалтер, адміністратор, тощо). На думку опитаних, у офіційно працевлаштованих більше привілеїв: мають окреме приміщення для роботи, для них передбачено перерви протягом робочого дня, оплачувана відпустка, лікарняні. Подекуди у офіційно оформлених співробітників можуть бути більші повноваження, наприклад, вони радше будуть керувати процесом роботи, аніж підпорядковуватися. З іншого боку, неформально зайняті особи такі мають вищу заробітну плату. Спільне між офіційними і неофіційними працівниками – однаковий графік та обсяг роботи.

На переконання респондентів кількісного опитування, найбільше вигоди явище незареєстрованої зайнятості приносить роботодавцям: так відповіли 76% неформально зайнятих та 71% офіційно працевлаштованих респондентів. Меншість – 11% неофіційно та 14% офіційно зайнятих – вважали, що найбільш зацікавленою стороною є працівники. Державу як сторону, що отримує вигоду від незареєстрованої зайнятості, назвали лише 4% та 7% відповідно.

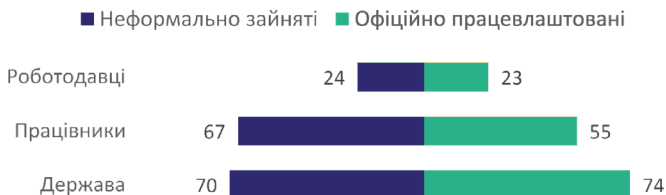
Сторона, якій незареєстрована зайнятість приносить найбільше вигоди, з точки зору формально та неформально зайнятих



Для якої з перерахованих сторін неформальна зайнятість приносить найбільше вигоди? (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Тоді як понад 70% респондентів назвали роботодавців стороною, якій незареєстрована зайнятість найбільш вигідна, майже чверть опитаних (24% серед неофіційно та 23% серед офіційно працевлаштованих) погодилися, що це явище створює для роботодавців проблему. Серед неформально зайнятих частіше зустрічалася точка зору, що така форма трудових відносин не вигідна працівникам: 67% порівняно з 55% серед офіційно працевлаштованих. Зрештою, найбільш поширеним серед обох категорій опитаних є переконання, що це явище є негативним для держави: так відповіли 70% неофіційно та 74% офіційно зайнятих.

Сторони, яким незареєстрована зайнятість приносить проблеми, з точки зору формально та неформально зайнятих



Оцініть, будь ласка, за 5-бальною шкалою, де 1 означає «однозначно ні», а 5 – «однозначно так», наскільки неформальна зайнятість є проблемою для... (сума відповідей «4 – так» та «5 – однозначно так»; % від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

Неформально зайняті значно частіше відповідали, що користувалися товарами чи послугами від незареєстрованої діяльності упродовж останніх 12 місяців: серед них 46% повідомили про таку практику, тоді як серед офіційно працевлаштованих – лише 29%. Ознаками незареєстрованої діяльності, наведеними в анкеті, була нижча ціна за умови оплати готівкою або відсутність чеку після здійснення покупки. Опитування не дає змоги з'ясувати, чи пов'язана така різниця у відповідях між двома групами респондентів із дійсною різницею в поведінці чи з впливом ефекту соціальної бажаності, більш вираженим для офіційно працевлаштованих респондентів. Дані показують, що такий вплив справді можливий: серед формально зайнятих респондентів, які відповідали на запитання по телефону, визнали використання товарів та послуг від незареєстрованої діяльності 22%, а серед тих, хто заповнювали анкету онлайн (в умовах більшої конфіденційності без

Користування товарами чи послугами від незареєстрованої діяльності серед формально та неформально зайнятих



Упродовж останніх 12 місяців чи отримували Ви будь-які послуги або купували будь-які товари, ціна яких, за умови оплати готівкою, була нижча від ціни за безготівковим розрахунком або ж Вам не видали чек після здійснення покупки? Пам'ятайте, будь ласка, що всі відповіді залишаються конфіденційними. (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

участі інтерв'юера) – 34%. Серед неформально зайнятих тенденція протилежна – повідомили про таку практику 56% опитаних по телефону та 43% опитаних онлайн.

Втім, причини використання товарів чи послуг від незареєстрованої діяльності в обох групах однакові. Передусім, людей спонукає купувати такі товари та послуги нижча ціна (на що вказали 61% неформально та 66% формально зайнятих). Кожен третій в обох групах не звертає увагу на цей аспект діяльності постачальника товарів та послуг. В деяких випадках відігравало роль швидше обслуговування (21% та 18% відповідно), краща якість (14% та 16%) або ж неформальний характер купівлі – у друзів, родичів чи колег (13% та 16%). Іноді згадувалося, що такий спосіб придбання є єдино можливим для певного товару чи послуги (8% та 7%), або що це була допомога тому, хто потребує грошей (6% та 8%).

Причини користуватися товарами чи послугами від незареєстрованої діяльності серед формально та неформально зайнятих



Що з наступного підштовхнуло Вас придбати цей товар чи послугу від незареєстрованої діяльності, а не придбати від зареєстрованих виробників / постачальників. (% від тих, хто користувався товарами чи послугами від незареєстрованої діяльності впродовж останніх 12 місяців, НЗ = 271, ОП = 61; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Стимули та перешкоди для офіційного працевлаштування

Багатостороння національна робоча група на чолі з Держпраці, у складі якої – представники, на національному та регіональному рівнях, державних органів влади (Мінекономіки, Держпраці, Пенсійного фонду, Міністерства соціальної політики, Національної поліції, Державної фіскальної служби) та соціальні партнери (наприклад, Федерації роботодавців України, Конфедерації роботодавців України та Федерації профспілок України), ухвалила 27 квітня 2021 року Національний план спільних дій щодо зниження рівня незадекларованої праці на 2021 рік (Національний план)¹⁷.

Основними пріоритетами цього Національного плану є неформальний сектор, підвищення обізнаності та розвиток культури декларування праці серед дітей та молоді, зокрема в межах інформаційної кампанії «Виходь на світло!». Національний план передбачає, серед іншого, спільні заходи щодо скорочення незадекларованої праці, особливо у неформальному секторі, в тому числі інформаційні (з метою підвищення обізнаності роботодавців і працівників про наслідки незадекларованої праці) та інспекційні відвідування. Національний план містить превентивні заходи, заходи щодо поліпшення виявлення незадекларованої праці та щодо вдосконалення чинного законодавства). Зокрема заходи зі спрощення законодавчого регулювання оформлення трудових відносин та виявлення фактів незадекларованої праці передбачають:

- удосконалення процедури здійснення контролю з питань виявлення незадекларованої праці;
- сприяння поширенню повноважень інспекторів праці та Нацполіції на неформальну економіку в частині застосування санкцій до незареєстрованих роботодавців.

Переважна більшість учасників фокус-груп хотіли б мати офіційне працевлаштування, оскільки вважають, що таким чином могли би підвищити рівень власної правової безпеки. Найбільшою перевагою офіційного працевлаштування вони вважали змогу отримати соціальні гарантії (оплачувана відпустка, оплачувані лікарняні, виплата

¹⁷ Режим доступу: <https://bit.ly/iloorgpdf>

податків, накопичення трудового стажу, пенсія). Частина опитаних прагнули офіційно оформитися на підприємстві, де працювали, або знайти нову офіційну зайнятість. Менше з тим, вони зіштовхнулися з низкою проблем, через які не можуть це зробити.

По-перше, обговорюючи варіант офіційного працевлаштування із працедавцем, працівники часто чують відмову, або це питання постійно відтягується на невизначений строк. Працедавці пояснюють, що їм не вигідно платити податки за всіх своїх працівників або, що підприємство не в змозі платити податки через фінансові труднощі.

У межах офіційного працевлаштування деякі роботодавці пропонують два варіанти на вибір: 1) оформити мінімальну зарплату і надавати бонусні відсотки «у конверті» або 2) виплачувати фактичну офіційну зарплату із вирахуванням податкових зборів з кінцевої суми. Згідно з твердженнями учасників однієї з фокус-груп, вони погодилися отримувати частину зарплати «в конверті», адже таким чином отримують більший дохід. Оформлювати ФОП також не вигідно для працівників через те, що прийдеться самотійно сплачувати податки.

Деякі респонденти прагнули влаштуватися в державну установу на керівну посаду. Однак, за їхніми словами, конкурси на вакансію у державних інституціях не передбачають прозорої процедури проведення, до того ж відсутній конкурс на вакантні місця на керівні посади, а отже існує ймовірність панібратства чи корупції.

Незважаючи на це, для багатьох учасників фокус-груп неформальна зайнятість залишається більш актуальною. Перш за все, вони радше віддають перевагу великій заробітній платі, аніж соціальним гарантіям чи соціальному пакету від роботодавця.

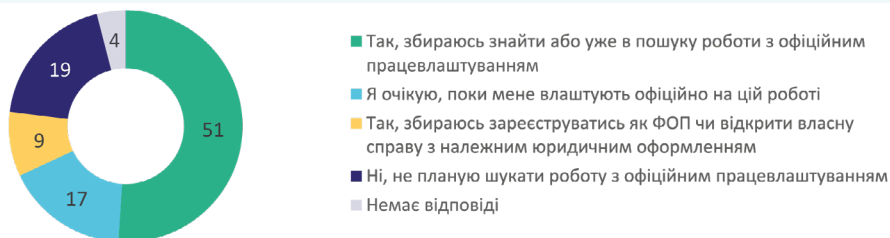
Неоднозначно учасники фокус-груп ставилися до майбутньої пенсії або її відсутності. Якщо для одних перспектива отримувати високу пенсію є важливою, то для решти учасників пенсія не є перевагою. Невелика група учасників не претендує на пенсію і тому не вважає за потрібне накопичувати трудовий стаж. Вони вірять, що невдовзі знову збільшиться кількість років стажу, необхідна для отримання мінімальної пенсії. А деякі вважають, що система пенсійних виплат взагалі може бути у перспективі скасована. Байдуже до цього питання відносяться респонденти старшого віку, які більшу частину життя працювали неофіційно: мовляв, вони все одно не зможуть набрати роки трудового стажу, необхідного для отримання гідної пенсії, і тому краще сконцентрувати зусилля на сьогоdnішньому високому заробітку, навіть якщо робота неофіційна.

Учасники фокус-груп, які їздять на заробітки до інших країн, зазвичай не шукають постійного місця роботи, а радше планують корот-

кострокові поїздки – тимчасова зайнятість та сезонні роботи. Деякі опитані хотіли б мати офіційне працевлаштування, але стверджують, що закордонні роботодавці не працевлаштовують офіційно на короткий період або на сезонні роботи, тому українці вдаються до пошуку саме неформальної зайнятості. Ще однією причиною цього стає те, що українці побоюються зустрітися з якими-небудь проблемами на робочому місці за кордоном. Вони вважають, що при офіційному працевлаштуванні у них не буде можливості за потреби відразу звільнитися без жодних наслідків. Із неформальною зайнятістю – навпаки: у будь-який момент людина може змінити місце роботи, переїхати в інше місто або повернутися додому.

Понад три чверті (76%) неформально зайнятих респондентів кількісного опитування сприймали своє становище як тимчасове. Половина (51%) збиралася шукати чи вже шукала на момент опитування роботу з офіційним працевлаштуванням, 17% сподівалися врешті отримати належне юридичне оформлення на нинішній роботі, а 9% планували відкрити ФОП чи власний бізнес. Лише 19% респондентів не збиралися влаштовуватися офіційно. Ще 4% не визначилися щодо своїх планів.

Наміри працевлаштуватись офіційно серед неформально зайнятих



Чи розглядаєте Ви можливість змінити роботу/знайти роботу з офіційним працевлаштуванням? (% від усіх неформально зайнятих, НЗ = 595)

Всі потенційні переваги офіційного працевлаштування виявилися привабливими для неформально зайнятих респондентів, але найпершим стимулом був фінансовий. Якщо рівень заробітної плати буде високим, для 79% опитаних це стане дуже вагомою перевагою на користь офіційного оформлення. Додатковими фінансовими перевагами для більшості була наявність оплачуваної відпустки та лікарняних. Окрім цього, серед респондентів спостерігався високий інтерес до таких стимулів, як дотримання належних умов праці, наявність довгострокових робочих «контрактів» та соціального пакету (57%, 56% та 54% опитаних ці бонуси дуже мотивували до офіційного оформлення), хоч і менший, ніж до фінансового заохочення. Найменш вагомим стимулом було нарахування пенсійного стажу; втім, 45% опитаних ця перевага також дуже стимулювала.

Стимули вдатися до офіційного працевлаштування серед неформально зайнятих



За 5-бальною шкалою, де 1 - зовсім не стимулює, а 5 - дуже стимулює, оцініть, будь ласка, що може стимулювати Вас знайти роботу з офіційним працевлаштуванням.
(% від усіх неформально зайнятих, N3 = 595)

Думки неформально та офіційно зайнятих подібним чином розподілилися щодо того, які заходи могли би сприяти офіційному працевлаштуванню та зменшувати кількість працевлаштованих без належного оформлення. Найбільш популярними заходами серед опитаних виявилися такі: створення простого способу законного оформлення на невеликих або нерегулярних роботах (вказаний 65% неформально зайнятих та 66% офіційно працевлаштованих) та спрощення процесу сплати податків (65% та 62% відповідно). Близько половини

Фактори, що сприятимуть офіційному працевлаштуванню / зменшуватимуть кількість неофіційно працевлаштованих, з точки зору формально та неформально зайнятих



Тепер скажіть, будь ласка, наскільки Ви згодні чи не згодні з кожним із наступних тверджень. Для оцінки використовуйте шкалу від 1 до 5, де 1 означає «взагалі не погоджуюсь», а 5 - «повністю погоджуюсь». (сума відповідей «4 - погоджуюсь» та «5 - повністю погоджуюсь»; % від усіх опитаних, N3 = 595, ОП = 213)

респондентів підтримали повне інформування про те, як використовуються сплачені податки (54% та 50%) і збільшення розмірів штрафів для роботодавців за неофіційне працевлаштування (53% та 48%). Менше половини вважали, що скороченню кількості неофіційно працевлаштованих сприятиме спеціалізована підтримка та поради для тих, хто розглядає можливість переходу від неофіційної до офіційної роботи (44% та 45%). Найменша частка респондентів вважала дієвим такий захід, як інформування населення про негативні наслідки незареєстрованої роботи для держави (30% та 28%).

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ТА ПОТРЕБИ НЕФОРМАЛЬНО ЗАЙНЯТИХ ОСІБ У ТРУДОВІЙ СФЕРІ



Зміст правових проблем

У процесі реалізації кабінетного дослідження не виявлено відкритих даних щодо глибокого вивчення правових проблем неформально зайнятих осіб. Згадки про такі проблеми можна узагальнити наступним переліком:

- відсутність соціальних гарантій: оплачуваної відпустки, лікарняних, ненарахування трудового та страхового стажу; відсутність права отримати субсидію та виплати по безробіттю за умови втрати роботи;
- неможливість розраховувати на гарантовану оплату праці у випадку заборгованості або браку коштів на підприємстві;
- відсутність механізмів впливу на роботодавця у випадку безпідставного звільнення.
- порушення термінів робочого дня, робочого тижня, понаднормова робота.

Фокус-групові дискусії за участі неформально зайнятих працівників та глибинні інтерв'ю з експертами виявили, що неофіційно або частково неофіційно працевлаштовані особи досить часто зіштовхуються із правовими проблемами та іншими непорозуміннями на робочому місці:

- **Позбавлення гарантованого державою розміру заробітної плати з будь-якої причини.** Близько половини респондентів стверджують, що неодноразово їм або їхнім знайомим не виплачували обіцяної зарплати, виплачували неповну суму або затримували виплати. І хоча частіше проблеми з оплатою праці виникали у неформально зайнятих, все одно це також траплялося і з офіційно працевлаштованими. Самозайняті особи без юридичної реєстрації та ті, хто виконував «одноразові роботи», також стикалися з недобросовісними клієнтами, які відмовлялися оплачувати надані послуги. Рідше опитані згадували про ситуації, коли їх незаконно оштрафували на робочому місці за неформальні порушення, зокрема за запізнення.
- **Відсутність можливості користуватися державними соціальними гарантіями.** Невелика група опитаних сказала, що через відсутність офіційного працевлаштування не може оформити субсидію. Офіційно працевлаштовані також мають проблеми з доступом до соціальної допомоги. У цій сфері неодноразово виникали проблеми у неформально зайнятих молодих мам, що йшли у декретну відпустку. Зокрема респондентки розповідали, що матеріальна допомога при вагітності та пологах для них складала меншу суму, ніж, якби матір була офіційно працевлаштована.

- **Відмова в офіційному оформленні праці.** Часто респонденти говорять про те, що роботодавець відмовляв їм в офіційному оформленні праці або надовго відтягував це питання без подальшого його вирішення. Респонденти пояснюють це тим, що роботодавці не хочуть або за фінансових обставин не можуть сплачувати податки за своїх працівників. Також респондентам відмовляли в офіційному працевлаштуванні на тимчасових або сезонних роботах за кордоном.
- **Відмова у наданні оплачуваної відпустки та лікарняних.** Близько половини респондентів стверджують, що їм відмовляли у наданні оплачуваної відпустки за рахунок підприємства та у наданні лікарняних зі збереженням заробітної плати. Зазвичай, якщо неформально зайнята особа хоче вийти у відпустку або їй необхідно взяти додатковий вихідний для вирішення власних справ чи за станом здоров'я, вона може це зробити виключно за власний рахунок. Крім того, ніхто з респондентів не отримував медичної страховки від роботодавця. Набагато гірша ситуація із лікарняними і медичним страхуванням у неформально зайнятих за кордоном. У деяких країнах, де перебували респонденти (наприклад, у Польщі), офіційне працевлаштування передбачає можливість отримати безоплатну медичну допомогу. Ті ж, хто неофіційно працює, можуть звернутися до лікарні, але доведеться заплатити великі суми за послуги. Жоден із неформально зайнятих респондентів не отримував медичної страховки від свого працедавця.
- **Часткова або повна не виплата декретних коштів.** Крім того, з проблемою не виплати або неповної виплати декретних коштів зіштовхнулися респонденти з числа жінок, які офіційно працевлаштовані, але отримують частину зарплати «в конвертах». Таким працівницям або взагалі не виплачувалися декретні або нараховувалася мінімальна сума декретних коштів у зв'язку з отриманням офіційно мінімальної зарплати, а решту допомоги обіцяли виплатити неофіційно «у конверті»:
- **Порушення належних умов праці.** Деякі опитані також наголошували на незабезпечені належних умов праці на робочому місці. Їхні роботодавці нерідко порушували графік роботи, змушуючи працювати понаднормовий робочий день, а інколи і без вихідних. Інші працедавці також

відмовлялися забезпечувати працівників необхідними для роботи обладнанням та сировиною. Одна респондентка також вказала на те, що на її робочому місці було відсутнє опалення у холодний період, адже керівники намагалися заощадити на оплаті енергоносіїв.

Всі респонденти, які брали участь у кількісному опитуванні, зіштовхувались із правовими проблемами на своїй роботі, оскільки ця умова була критерієм відбору. Водночас неформально зайняті працівники повідомляли про більшу кількість правових проблем, ніж офіційно працевлаштовані: на одного незареєстрованого працівника припадало в середньому 6 проблем з переліку, тоді як на офіційно працевлаштованого – 4 проблеми в середньому.

Зокрема серед відповідей неформально зайнятих респондентів наступні проблеми згадувалися приблизно вдвічі частіше порівняно з відповідями офіційно працевлаштованих:

- відмова у наданні лікарняних зі збереженням заробітної плати (65% та 31% відповідно),
- відмова у наданні оплачуваної відпустки (64% та 33%),
- відмова в офіційному оформленні (54% та 24%),
- часткова або повна не виплата відпускних коштів (46% та 24%),
- відмова у наданні декретної відпустки (17% та 8%).

Неформально зайняті працівники частіше стикалися і з такими проблемами, як неможливість користуватися державними соціальними гарантіями (61% та 47%), позбавлення гарантованого державою розміру заробітної плати (52% та 36%), безпідставне звільнення (28% та 17%).

Для подальшого аналізу випадковим чином відбиралася одна з проблем, названих респондентом. Серед формально та неформально зайнятих намагалися вирішувати свою проблему майже половина: по 48% у кожній категорії опитаних.

У більшості з тих, хто намагався щось робити задля вирішення проблеми, на момент опитування ситуація залишилася без змін: про це повідомили по 55% респондентів із кожної групи. Часткового покращення вдалось досягти 29% неофіційно та 30% офіційно працевлаштованим. Втім, невеликі відмінності між формально та неформально

Зміст проблем у трудовій сфері, з якими стикаються формально та неформально зайняті



Зараз я зачитаю Вам перелік можливих проблем, з якими стикаються особи, що мають неофіційне працевлаштування, а Ви для кожної з них скажіть, чи стикались Ви з цією проблемою на Вашій роботі? (% від усіх опитаних, НЗ = 595; можна вказати декілька варіантів відповіді) / Зараз я зачитаю Вам перелік можливих проблем, з якими стикаються різні люди на роботі, а Ви для кожної з них, скажіть чи стикались Ви з цією проблемою на Вашій роботі? (% від усіх опитаних, ОП = 213; можна вказати декілька варіантів відповіді)

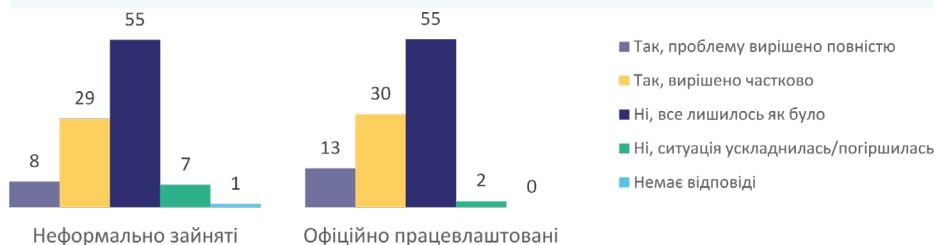
Намагання вирішити проблему у трудовій сфері серед формально та неформально зайнятих



Тут і надалі я запитуватиму Вас про Вашу проблему, з якою Ви стикались на Вашій роботі. Чи намагались Ви вирішити цю проблему? (випадковим чином відбиралась одна проблема з названих; % від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213)

зайнятими стосовно результативності їхніх зусиль такі спостерігаються: повністю вирішили проблему 13% представників першої групи та 8% другої, натомість у 2% та 7% відповідно ситуація ускладнилась або погіршилась.

Результат намагання вирішити проблему у трудовій сфері серед формально та неформально зайнятих



Чи вдалося вирішити цю проблему? (% від тих, хто намагався вирішити проблему, НЗ = 287, ОП = 102)

Бар'єри для вирішення правових проблем, наслідки невирішення

Серед тих, хто не вирішував проблему, основною причиною бездіяльності була невіра у можливість досягти справедливості та добитися змін. Цей чинник був більш поширеним серед неформально зайнятих, ніж офіційно працевлаштованих: його назвали 43% та 27% відповідно. Ще три поширених бар'єри полягали в очікуванні значних нервових затрат на вирішення проблеми (24% та 16%), великих часових затрат (18% та 13%) та незнанні, до якого органу влади звернутися (15% та 21%). Якщо узагальнити причини бездіяльності, у 25% неформально зайнятих вони були пов'язані з незнанням про те, де шукати допомогу, у 34% – з очікуваннями, що процес вирішення проблеми нервовий / тривалий / багато коштує. Для офіційно працевлаштованих ці показники становили відповідно 29% та 24%.

Серед тих, хто намагався вирішити проблему, але марно, основною причиною невдачі також виявилась невіра у можливість досягти справедливості та змінити ситуацію на краще: її назвали 36% неформально зайнятих та 19% офіційно працевлаштованих. На другому місці за частотою згадування – незнання, до якого органу влади звертатися (24% та 17%) та очікування значних нервових затрат (23% та 17%). Загалом незнання зумовило невдачу у 40% неформально зайнятих та 29% офіційно працевлаштованих, а очікування значних затрат та зусиль – у 32% та 21% відповідно. З отриманих даних можна зробити висновок, що неформально зайняті стикаються з більшою

Причини бездіяльності щодо вирішення проблем у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих



Чому проблема залишається невирішеною? (% від тих, хто не вирішував проблему, НЗ = 267, ОП = 96; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Причини невдач у вирішенні проблем у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих



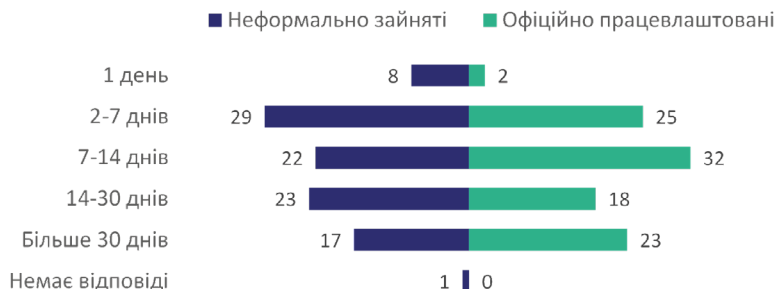
Чому проблема залишається невирішеною? (% від тих, хто вирішував проблему, проте ситуація не змінилась чи погіршилась, НЗ = 178, ОП = 58; можна вказати декілька варіантів відповіді)

кількістю різних перепон на шляху до вирішення проблем у трудовій сфері.

Водночас серед тих, хто вирішив свою проблему повністю чи частково, майже ніхто не мав грошових витрат у процесі. Майже 90% респондентів повідомили, що вирішення питання було для них безкоштовним. Тільки сім респондентів із числа неформально зайнятих назвали різні суми, мінімальна з яких становила 500 грн, а максимальна – 10000 грн. Серед офіційно працевлаштованих п'ятеро опитаних вказали суми витрат в діапазоні від 500 до 29000 грн.

Тривалість вирішення проблеми (для тих, хто вирішив її повністю чи частково) у 59% випадків не перевищувала двох тижнів. При цьому неформально зайняті частіше відповідали, що впоралися за день (8% порівняно з 2%), тоді як більша частка офіційно працевлаштованих займалася питанням до 7-14 днів (32% порівняно з 22%). Понад місяць вирішували проблему 17% неформально та 23% формально зайнятих.

Тривалість вирішення проблеми у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих осіб



Скільки часу зайняло вирішення проблеми? (% від тих, хто вирішив правову проблему повністю чи частково, НЗ = 109, ОП = 44; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Три чверті (74%) неформально зайнятих респондентів та понад дві третини офіційно працевлаштованих (68%) зазнали певних негативних наслідків правової проблеми. Найпоширенішим наслідком серед обох категорій опитаних був стрес, згаданий 50% незареєстрованих та 55% зареєстрованих працівників. На другому місці – фінансові збитки (22% та 23%). Наслідки трудових проблем були більш відчутними для неформально зайнятих респондентів (з числа тих, хто вирішив свою проблему). Наприклад, сімейні відносини постраждали у 20% неофіційно та 5% офіційно працевлаштованих, здоров'я – у 8% та 2%, а втратили роботу 13% та 2% відповідно.

Наслідки проблем у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих осіб



Чи спричинила проблема, про котру ми зараз говоримо, щось із наступного? (% від тих, хто вирішив правову проблему повністю чи частково, НЗ = 109, ОП = 44; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Шляхи вирішення правових проблем

Зіштовхуючись із правовими проблемами на робочому місці, працівники, які стали учасниками фокус-групових обговорень, зазвичай не намагалися захистити свої права та вирішити спори законними способами. У більшості випадків, замість того, аби захищати свої права, вони зазвичай звільнялися і вдавалися до пошуку нової роботи: знаходили альтернативну офіційну роботу, зверталися до центру зайнятості, влаштовувалися на неофіційну роботу, починали власну економічну діяльність без офіційної реєстрації. Деякі респонденти на сьогодні є безробітними і не підтверджують цей статус у центрі зайнятості.

Окремі учасники фокус-груп з числа тих, хто працює офіційно і неофіційно, вирішили наявні проблеми з трудових питань самостійно, не залучаючи адвокатів, правозахисників, відповідні державні установи чи правоохоронні органи. У деяких випадках ситуація вирішилася виключно шляхом досягнення домовленості з керівництвом, в інших співробітникам довелося погрожувати зверненням до інспекції з пи-

тань праці або інших установ, які займаються трудовими відносинами.

Особливо гостро питання захисту своїх трудових прав постає серед тих осіб, які неформально зайняті за кордоном. Вони не звертаються за правовою допомогою до місцевих державних інстанцій або громадських організацій, адже вважають, що, відкривши свій статус «нелегального» працівника, можуть бути депортованими назад до України. Загалом учасники фокус-груп, які неофіційно працюють в інших державах, відчують себе незахищеними у питаннях праці. Хоча один респондент висловив думку, що неформально зайнятий співробітник на закордонному підприємстві також може використувати метод погроз, якщо матиме проблеми на робочому місці. Роботодавці з європейських країн швидко реагують на такі сигнали від своїх працівників, адже підприємство, що використовує неформальну зайнятість, обкладають доволі великими штрафами.

Незначна група респондентів, яка брала участь у фокус-групових обговореннях, зверталася за правовою допомогою, аби вирішити правові проблеми на робочому місці. В основному, вони зверталися за порадою до знайомих, які практикують юриспруденцію, іноді – за консультацією до державних та недержавних організацій, які надають безоплатну правову допомогу. Серед виявлених прикладів є й такі, коли особи виграли судовий процес, скориставшись безоплатною правовою допомогою.

За кордоном також можна поскаржитися у відповідні державні інстанції, які займаються трудовими питаннями, наприклад, у профспілки або департаменти правоохоронних органів, діяльність яких спрямована на виявлення незадекларованої зайнятості. Натомість такі засоби правового захисту є доречними для офіційно працевлаштованих співробітників. Якщо українець неофіційно працює за кордоном, будь-яке звернення у подібні структури може стати причиною депортації.

При виникненні будь-яких проблем у трудових відносинах неформально зайняті особи перш за все намагаються розібратися самостійно, а саме ведуть розмову з керівництвом, бухгалтером, спеціалістами відділу кадрів на тому підприємстві, де працюють. Якщо таким чином проблему не вдається вирішити, вони намагаються знайти відповідну інформацію в мережі Інтернет, зокрема вдаються до таких дій (в порядку зменшення частоти згадувань):

- Вивчають трудове законодавство. Усі закони, кодекси та інші нормативно-правові документи вивчають на офіцій-

них веб-сайтах Верховної Ради України, міністерств, відповідних департаментів або державних служб. Респонденти з числа осіб, які здійснюють економічну діяльність без офіційної реєстрації, також цікавляться змінами в Податковому кодексі, тому звертаються до офіційного веб-сайту Державної податкової служби. Водночас на сайті Пенсійного фонду України рекомендують перевіряти доброчесність роботодавця (ввівши ідентифікаційний код фізичної особи, можна переглянути, чи сплатив роботодавець податок за цього працівника, у якому розмірі, чи нараховується трудовий стаж).

- Читають новини або роз'яснення законів, приклади кейсів, поради на різноманітних каналах та у групах у соціальних мережах (Telegram, Facebook, Youtube, Instagram). Рідше респонденти слідкують за блогерами-правниками, які ознаяомлюють свою аудиторію з важливими юридичними питаннями з різних сфер, описують, які оновлення відбулися у законодавстві, пояснюють, пишуть поради та подають власну професійну точку зору.
- Шукають провайдерів правової допомоги в мережі Інтернет: контакти правозахисних організацій, центрів з надання безоплатної правової допомоги або юридичних фірм, які надають послуги на платній основі. Неофіційно працевлаштовані особи за кордоном радше хотіли б отримувати правову допомогу онлайн від українських організацій чи окремих юристів, які надають консультації з питань міжнародного працевлаштування.
- Шукають відповіді на тематичних форумах в мережі Інтернет.
- Звертаються за допомогою до знайомих. Зазвичай респонденти також звертаються до знайомих юристів за порадою, консультацією або у випадку, коли необхідна вторинна правова допомога. Крім того, просять поради у друзів, знайомих, які стикнулися з подібними проблемами і мали досвід їх вирішення.
- Телебачення. У питаннях трудових відносин майже не довіряють телебаченню. Якщо почули новину про зміну у трудовому законодавстві по телебаченню, то передусім перевірять цю інформацію на офіційних веб-сайтах відповідних державних органів.

Абсолютна більшість респондентів кількісного опитування, які намагалися вирішити правову проблему, зверталися напямку до роботодавця: так робили 89% неформально зайнятих та 79% офіційно працевлаштованих. Кожен десятий користувався послугами приватних юристів та адвокатів. Інші джерела допомоги згадувалися нечасто, за винятком профспілок: на відміну від незареєстрованих працівників, офіційно працевлаштовані досить активно користувалися допомогою профспілки (18%).

Особи та організації, до яких формально та неформально зайняті зверталися для вирішення проблеми у трудовій сфері



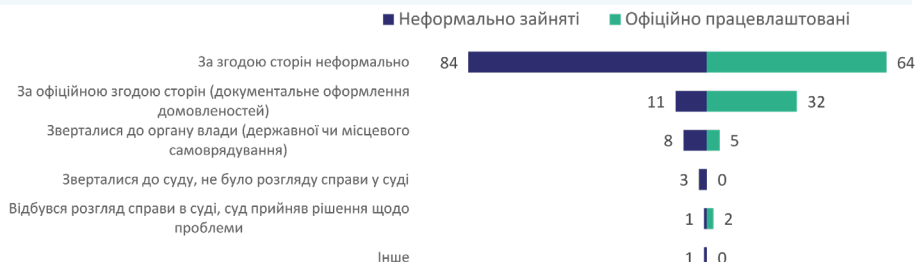
Куди/до кого ви звертались для вирішення проблеми? (% від тих, хто намагався вирішувати правову проблему, НЗ = 287, ОП = 102; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Найчастіше проблеми вирішувалися за згодою сторін неформально. Але якщо серед незареєстрованих працівників до цього способу вдалися 84% серед тих, хто вирішив свою проблему принаймні частково, то серед офіційно працевлаштованих – лише 64%. Натомість 32% останніх залагодили питання за офіційною згодою сторін із документальним оформленням домовленостей (що вдалося зробити лише 11% зайнятим неформально). Судовий спосіб вирішення проблем застосовувався в одиничних випадках.

Серед офіційно працевлаштованих поширена думка, що у випадку порушення трудових прав найбільш ефективним буде звернення по допомогу до професійних юристів (70%). Цю точку зору поділяють лише 42% неформально зайнятих. Ще дві серед трьох найбільш популярних стратегій: покладатися лише на себе та неформально домовлятися з іншою стороною.

Ще одна відмінність між формально та неформально зайнятими: більша прихильність перших до судового вирішення проблем (наз-

Спосіб вирішення проблеми у трудовій сфері у формально та неформально зайнятих осіб



В який спосіб вам вдалось вирішити проблему? (% від тих, хто вирішив правову проблему повністю чи частково, НЗ = 109, ОП = 44; можна вказати декілька варіантів відповіді)

ваного 16% та 8% відповідно). Натомість незареєстровані працівники втричі частіше пропонували вдатися до погроз іншій стороні (2% та 6% відповідно).

Найкраща стратегія дій щодо проблеми у трудовій сфері з точки зору формально та неформально зайнятих осіб



Подумайте, будь ласка, про знайому вам людину. Це можете бути ваш родич, друг або колега по роботі чи інша людина. Уявіть, будь ласка, що він або вона зіткнулись із порушенням її прав на роботі. На вашу думку, які дії найкраще допоможуть йому чи їй вирішити проблему? (% від тих, хто вирішив правову проблему повністю чи частково, НЗ = 109, ОП = 44; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Обидвом категоріям респондентів найзручніше було би отримувати інформацію про можливості отримати допомогу, консультацію чи пораду у вирішенні проблем, пов'язаних з неформальною зайнятістю, з соціальних мереж або інтернет-сайтів. Варто зазначити, що опитування проходило здебільшого онлайн, тож активні інтернет-користувачі мали більше шансів взяти в ньому участь. Не дивно, що ці люди

віддають перевагу онлайн-інформуванню. Відносно зручними були також мобільні месенджери, гаряча лінія, телебачення та електронна пошта, а от буклети та брошури в адміністративних установах виявилися найменш зручним джерелом інформації для опитаних.

Зручні канали інформування щодо проблем, пов'язаних із неформальною зайнятістю



Особисто для вас, яким чином було б зручно отримувати інформацію про можливості отримати допомогу, консультацію чи пораду у вирішенні проблем, пов'язаних з неформальною зайнятістю? (% від усіх опитаних, НЗ = 595, ОП = 213; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Організації та установи, що займаються вирішенням проблем неформально зайнятих осіб

Переважна більшість респондентів фокус-групових опитувань не знала про установи та організації, які займаються вирішенням проблем неформально зайнятих осіб, і ніколи не зверталася до таких. Незначна кількість опитаних чула про такі організації або мала досвід співпраці з ними в силу своєї професійної діяльності, рідше – особисто зверталася до них через власні труднощі на робочому місці. Ці респонденти стверджували, що допомогу з трудових питань неформально зайнятих осіб можна отримати від державних установ, недержавних (громадських) організацій, об'єднань та від приватних підприємців, які надають юридичні послуги.

Найчастіше лунала думка, що при порушенні трудових прав необхідно звертатися до Державної інспекції з питань праці. Це державна структура, яка проводить перевірки на підприємствах з метою дослідити випадки порушення трудового законодавства, зокрема виявити незареєстрованих працівників. Респонденти стверджували, що неформально зайняті особи мають право звернутися до Державної

інспекції з питань праці у випадку, коли порушуються їхні права на робочому місці. Приймаючи заяви і скарги від неформально працевлаштованих, інспекція зобов'язана провести перевірку на підприємстві з метою дослідити випадки порушення трудового законодавства, зокрема виявити кількість незареєстрованих працівників.

Одинично респонденти говорили, що правову консультацію можна отримати у громадських приймальнях з надання безоплатної первинної правової допомоги.

На випадок, коли особа залишилася без роботи внаслідок різних причин, учасники фокус-груп радили звернутися до Державного центру зайнятості аби зареєструватися та стати на облік, отримати допомогу по безробіттю, знайти роботу або отримати консультацію спеціалістів у питаннях працевлаштування.

Менше учасники фокус-груп були обізнані про недержавні організації, які займаються вирішенням проблем неформально зайнятих осіб. По-перше, це громадські організації, які надають безоплатну правову допомогу. Це можуть бути правозахисні організації, чия діяльність направлена на захист прав громадян у будь-яких питаннях законодавства або безпосередньо спрямована на захист трудових прав. По-друге, за словами респондентів, громадські організації, створені для захисту інтересів вразливих груп населення (наприклад, людей з інвалідністю, ветеранів), також допомагають вирішувати проблеми з працевлаштування та трудових відносин.

Учасники фокус-груп, які неофіційно працюють за кордоном, зверталися до профспілок. Загалом, працюючи на офіційній роботі, можна звернутися до профспілки та отримати безоплатну правову допомогу. Майже всі респонденти з числа тих, хто неофіційно працює або працював за кордоном, виявили бажання дізнатися більше про українські державні або громадські організації, які надають правову допомогу з питань міжнародного працевлаштування. Деякі респонденти стверджують, що за кордоном також можна звернутися до місцевих організацій, що надають безоплатну правову допомогу вразливим групам населення.

Деякі респонденти за наявності проблем на робочому місці звертались за платними послугами до юридичних фірм, окремих юристів або просили поради у знайомих професійних адвокатів, юристів.

Переважна більшість учасників фокус-груп виявила бажання отримувати інформацію про організації, що займаються вирішенням правових потреб неформально зайнятих осіб. Найбільш зручними джерелами, з яких вони хотіли б отримувати таку інформацію є (у порядку зменшення частоти згадувань):

1. Інтернет:

- Соціальні мережі. Респонденти хотіли б отримувати інформацію про правозахисні організації через тематичні канали/групи/чати в соцмережах (Telegram, Facebook, Viber). Якщо людина націлена на пошук юридичної допомоги з трудових питань, то вона передусім звернеться до тих каналів, де трудові відносини або правозахист є основною темою обговорення.
- Офіційні веб-сайти державних структур, які займаються трудовими відносинами.
- Реклама в інтернеті та соціальних мережах сприймається неоднозначно: для деяких респондентів такий спосіб передачі інформації є дуже ефективним, адже люди наразі постійно перебувають онлайн, і тому будь-яка реклама в інтернет-просторі легко запам'ятовується. З іншого боку, інтернет-реклама може асоціюватися зі спамом, і тому деякі респонденти відчують до неї менше довіри, ніж до реклами на інших платформах.
- Електронна пошта.

2. Телебачення

Респонденти, які дивляться телебачення, хотіли б отримувати інформацію про організації, що надають правову допомогу у трудових питаннях, із випусків новин або через рекламу. Недоліком телереклами є те, що молоді люди рідше дивляться телебачення, і як згадувалося попередньо, загалом рівень довіри респондентів до інформації, отриманої через телебачення, є низьким.

3. Зовнішня реклама (білборди, сітілайти, тощо)

4. Міжособистісне спілкування («сарафанне радіо»)

Опитані довіряють тим організаціям, про які почули від своїх знайомих, друзів. Особливо звертають увагу на організації, які рекомендували знайомі професіонали у сфері юриспруденції.

5. Гарячі лінії державних органів (особам, які неофіційно працюють за кордоном, можуть надавати інформацію на гарячих лініях консульства, посольства України в інших державах)

6. Застосунок «Дія»

Опитані запропонували транслювати інформацію про різні організації, зокрема правозахисні, через новини та оповіщення у застосунку для смартфонів «Дія».

7. Листівки/флаєри

Респонденти запропонували роздавати листівки на кордоні – це буде корисно для тих, хто виїжджає за кордон працювати.

Діяльність досліджених організацій з надання допомоги неформально зайнятим особам

Правозахисні організації громадянського суспільства займаються, перш за все, безоплатною правовою допомогою (консультації, захист прав у судах, медіація, колективні переговори з органами державної влади, адвокація законопроектів), спрямованою на захист трудових прав працівників. Ці організації допомагають як офіційно працевлаштованим, так і неформально зайнятим працівникам.

Сервісні державні та комунальні організації також займаються правовою допомогою (досудова медіація, доведення факту працевлаштування у суді) як працевлаштованим офіційно, так і неформально зайнятим громадянам.

Державні та комунальні організації, що безпосередньо відповідальні за реалізацію соціально-трудових відносин, мають більше безпосереднього впливу на працевлаштованих, тому вони займаються моніторингом правопорушень на робочих місцях та розглядають заяви від працівників стосовно недотримання трудових прав роботодавцем.

Організації громадянського суспільства, які представляють вразливі верстви населення, мають фокус на конкретній групі населення і комплексно розглядають їхні проблеми, зокрема складності у працевлаштуванні та обмеженій доступності різних послуг.

Приватні юридичні фірми обслуговують обидві сторони трудових спорів. У випадку роботи з працівниками це порушення трудових прав на робочому місці та інформування про переваги офіційного працевлаштування. У випадку роботи з роботодавцями це захист від несправедливих звинувачень від працівників.

Джерела інформування цільової аудиторії про послуги установи (в порядку зменшення частоти згадувань):

- Офіційний веб-сайт установи.
- Соціальні мережі (власна сторінка організації; сторінки співробітників / керівників / засновників організації; месенджер; неформальні місцеві групи);
- ЗМІ (друковані, телебачення, радіо).
- «Сарафанне» радіо – через знайомих, минулих клієнтів.
- Розміщення матеріалів через веб-ресурси партнерських організацій (офіційні веб-сайти органів місцевого самоврядування, інших державних установ, що працюють в тому ж напрямку, партнерських НУО).
- Розміщення інформаційного матеріалу у громадських місцях (інформування щодо послуг, проведення безоплатних правових консультацій та захисту інтересів у сфері трудового законодавства).
- Рекомендації представників професійної спільноти, знайомих, партнерських організацій.
- Публічні заходи.
- Інформування у форматі проведення бесід з консультантами, соціальними працівниками, волонтерами та інших співробітниками організації.
- Інформаційний стенд.

Громадський та державний сектори: готовність співпрацювати у питаннях трудових взаємовідносин

За висновками опитаних експертів, громадський та державний сектори взаємодіють між собою у питаннях трудових взаємовідносин. Громадські організації звертаються до державних структур за експертизою, додатковим навчанням, у зв'язку з поданням грантових пропозицій. У той час як державні організації більше зосереджені на комунікацію всередині державної сфери. Незважаючи на це, більша частина державних структур мала позитивний досвід взаємодії з громадським сектором і готова до подальшої співпраці.

На переконання експертів, необхідним кроком до вирішення проблеми неформальної зайнятості є об'єднання всіх суспільних секторів (державного, приватного, громадського). Це дозволяє виявити необхідну гнучкість у створенні нових підходів до розв'язання проблеми

неформального працевлаштування.

Представники органів державної влади та місцевого самоврядування висловлюють готовність до співпраці з громадським сектором за таких умов:

- самостійне звернення від організацій громадянського суспільства з готовим планом дій;
- ініціатива спрямована на ту ж аудиторію, що і діяльність державної або комунальної структури, до якої звертаються;
- чіткий розподіл ролей між виконавцями та реалістичні виконувані цілі;
- наявність коштів на залучення зовнішніх фахівців в бюджеті громадської ініціативи.

Дослідженні організації та установи готові взаємодіяти передусім у сферах просвітництва, інформування та комунікації.

Вплив пандемії COVID-19

Під час пандемії COVID-19 виникли нові виклики для осіб з неформальною зайнятістю. Карантин негативно вплинув на загальне економічне становище підприємств, оскільки під час локдауну більшість із них були закритими і не могли здійснювати економічну діяльність.

Вже після послаблення карантинних обмежень відчутним став брак клієнтів, адже українські домогосподарства фінансово постраждали від пандемії. Згідно з твердженнями респондентів фокус-групових обговорень, за весь період пандемії зарплати значно зменшилися. Під час жорсткого локдауну неофіційно працевлаштовані особи мушили брати довгострокові відпустки за власний рахунок; інші менше заробляли через те, що робочі години було скорочено. Рідше повідомлялося, що працівників скорочували, а підприємства закривали.

Втім, серйозність наслідків пандемії залежала не стільки від типу зайнятості, скільки від галузі економіки, де працює особа. За словами учасників фокус-груп, найбільших збитків зазнали працівники у сфе-

рах торгівлі товарами не першої необхідності та готельного бізнесу.

Здебільшого на підприємствах, які надають будь-які послуги або займаються продажем товарів, ситуація різко погіршилася у зв'язку з пандемією та запровадженням загальнонаціонального карантину. Найбільшою проблемою стало зменшення кількості клієнтів і внаслідок цього – зменшення обсягу роботи. У зв'язку з цим підприємці мусили вдатися до низки дій:

- скорочення робочих годин або зменшення об'єму роботи і відповідно зменшення заробітної плати;
- відправлення співробітників у довгострокову відпустку за власний рахунок;
- скорочення персоналу;
- закриття підприємства.

Особливо така ситуація позначилася саме на неформально зайнятих особах. Більшість учасників фокус-груп вказали, що вони не підлягали скороченню, але втратили свій заробіток через те, що у період жорсткого локдауну мусили йти у відпустку за власний рахунок. Крім того, близько половини опитаних вказали на зниження заробітної плати у зв'язку з карантинном.

Тим часом офіційне працевлаштування таки забезпечувало збереження за працівником робочого місця, можливість працювати дистанційно, і часто – збереження офіційної заробітної плати. Зокрема більш стабільна ситуація була у офіційних співробітників державних та комунальних установ. У поодиноких випадках респонденти, які працюють офіційно, але отримують частину зарплати “в конвертах”, стверджують, що через перехід на дистанційний режим вони втратили ставку на офіційній роботі і отримували лише неформальні грошові бонуси. Це значно знизило їхній загальний дохід.

Перші місяці карантину стали особливо важкими для самозайнятих без офіційної реєстрації через брак клієнтів. На сьогодні попит на їхню продукцію/послуги доволі низький, кількість замовлень і звернень постійно коливається. Водночас опитані говорять, що не можуть собі дозволити знизити ціну на кінцеву продукцію/послуги, адже ціни на сировину підвищилися за останній рік, і, як наслідок, вони втрачають потенційних клієнтів. Більш стабільна ситуація була у респондентів, які надавали освітні послуги онлайн та займалися торгівлею в інтернеті.

Щодо неформально зайнятих за кордоном, то деякі з них втратили

роботу у зв'язку з карантинном і не змогли знайти альтернативну посаду, тому мусили повернутися в Україну. Для тих людей, які їздили на заробітки в інші країни, найбільшою проблемою стало закриття кордонів у часи пандемії. У поодиноких випадках респонденти знаходили інші варіанти, як перетнути кордон, а хтось більше не виїжджав на заробітки саме через карантинні обмеження.

Підсумовуючи досвід респондентів, які стали учасниками фокус-групових обговорень, можна зробити висновок, що серйозність наслідків пандемії залежала не стільки від типу зайнятості, скільки від галузі економіки. Так, сильних збитків зазнали підприємства з продажу товарів не першої необхідності. За словами респондентів, сильно постраждала сфера готельного бізнесу: відбулися масові звільнення, багато малих підприємств у цій галузі зовсім закрилися. Неоднозначна ситуація склалася у ресторанному бізнесі. Загалом за рахунок збільшення кількості замовлень із доставки їжі додому ресторани почали заробляти більше, хоча деякі з них не витримали неочікуваного навантаження.

Меншою мірою пандемія вплинула на салони краси, адже майстри могли надавати послуги на дому або працювати на виїзді. Також майже не зазнали змін підприємства, які займаються будівництвом.

Сфера юриспруденції також сильно не постраждала, хоча на початку карантину були закриті суди, а клієнти остерігалися ходити на правові консультації через страх заразитися коронавірусом. За словами опитаних юристів, після закінчення жорсткого локдауну ситуація стабілізувалася, і вони не зазнали великих збитків.

Цікавою є ситуація у сфері надання освітніх послуг. Офіційно працюючі вихователі дитсадків та вчителі шкіл не втратили заробітну плату, адже продовжували працювати дистанційно. Ті ж, хто підробляв репетиторством або неофіційно працював нянею, мали змогу працювати більше, оскільки потреба у догляді за дітьми залишалася актуальною упродовж усього періоду пандемії, а навчати дітей дистанційно набагато зручніше – можна набрати більшу кількість учнів.

Окрім втрати роботи або зниження рівня заробітної плати, люди мали й інші проблеми, викликані COVID-19. Наприклад, ті, хто не перейшов на дистанційний режим, не мали можливості доїхати до місця роботи через припинення функціонування громадського транспорту. Під час жорсткого карантину проїзд у громадському транспорті був дозволений лише певним категоріям людей, яким видавали спеціальні дозволи на проїзд. Інші особи повинні були добиратися на роботу пішки або на особистому транспорті.

Крім того, під час пандемії не кожен роботодавець піклувався про здоров'я своїх працівників, причому це стосується як офіційно працевлаштованих, так і неформально зайнятих осіб. Респонденти стверджують, що на їхніх підприємствах співробітникам із підозрою на COVID-19 не оплачували ПЛР-тест, а хворим із цим діагнозом не давали оплачувані лікарняні. Навіть навпаки, якщо хворий працівник не виходив на роботу, йому вираховували заробітну плату за пропущені робочі дні. Крім того, деякі роботодавці не забезпечували або невчасно забезпечували своїх співробітників засобами індивідуального захисту (зокрема масками, рукавичками, антисептиками) на робочому місці.

На думку опитаних експертів, пандемія COVID-19 негативно вплинула на економіку країни, охопивши як сектор формальної, так і неформальної зайнятості. Загалом ринок праці значно звузився, що призвело до кадрових скорочень та труднощів у пошуку нової роботи. Незважаючи на це, серед опитаних немає однозначної думки з приводу того, чи розширився сектор неформальної зайнятості чи зазнав скорочення.

З одного боку, рівень неформальної зайнятості міг підвищитися за рахунок нестабільної ситуації на ринку праці. Працедавці перевели працівників на неформальну зайнятість через брак фінансових ресурсів для сплати податків під час карантину. Певна частина громадян, втративши роботу, знайшла вихід у неформальному працевлаштуванні.

З іншого боку, кількість неформально зайнятих осіб ймовірно могла зменшитися за рахунок скорочення робочих місць у тих галузях, де превалює неофіційне працевлаштування – сфера послуг, туризм.

Деякі експерти навпаки вважають, що COVID-19 скоріше не вплинув на рівень працевлаштованості. Причинами такої точки зору називають недостатнім обсяг даних про зміну ситуації або відносну стабільність вже усталених трудових стосунків як у формальному, так і у неформальному вигляді на сьогоднішній день.

За інформацією, отриманою від експертів, під час пандемії проблеми, з якими зіштовхувалися неформально зайняті працівники, збереглися і навіть посилилися: зменшується зарплата для низькокваліфікованих працівників, зменшується кількість робочих місць, відсутні соціальні гарантії, зокрема оплата лікарняного. Серед нових викликів для неформально зайнятих, які принесла пандемія COVID-19, експерти відзначають такі:

- важко вийти на лікарняні (або лікарняний не оплачується, або працівника звільняють через довгий термін нездатності працювати з причин хвороби);
- відсутні безпечні умови праці: працедавець не забезпечує працівників засобами індивідуального захисту, не допомагає облаштувати робоче місце у дистанційному режимі роботи;
- батькам важче працювати, адже доводиться доглядати за дітьми, які навчаються дистанційно або не можуть відвідувати дошкільні й навчальні заклади через карантинні обмеження;
- існує ймовірність, що в недалекому майбутньому працедавці відмовлятимуть у працевлаштуванні тим, хто не вакцинувався.

Під час дослідження експерти, які є представниками організацій з питань праці або питань дотичних до трудових прав, повідомили про зміну кількості звернень до їхніх організацій під час пандемії. У більшості досліджених організацій кількість звернень якимось чином змінилася через пандемію. При цьому приблизно порівну тих, хто почав отримувати більше звернень та тих, хто, відповідно, менше. Також декілька організацій повідомили про те, що кількість звернень до них не змінилася. Спостережуваної різниці у зміні кількості звернень між державними та недержавними організаціями немає. Основною причиною зміни кількості звернень експерти називають пандемію COVID-19:

- у деяких випадках пандемія вплинула на збільшення кількості людей, які потребують допомоги через втрату роботи;
- в інших випадках вплинула на обмеження прийому громадян (карантинні протоколи безпеки вимагають меншої кількості осіб в приміщеннях), тому кількість звернень зменшилася.

Кожен респондент кількісного опитування повідомив в середньому про дві проблеми, пов'язані з COVID-19 (як формально, так і неформально зайняті). Наприклад, серед неформально зайнятих 31% були відправлені у довгострокову відпустку за власний рахунок у зв'язку з пандемією, по 22% мали досвід позбавлення гарантованого

державою розміру заробітної плати та неможливості користуватися державними соціальними гарантіями (субсидіями, матеріальною допомогою) через COVID-19, 19% були безпідставно звільнені з цієї причини, а 18% не надали лікарняні зі збереженням заробітної плати. Якщо розрахувати частку пов'язаних із COVID-19 проблем серед усіх проблем цього типу, з'ясовується, що понад 60% безпідставних звільнень та довгострокових відпусток за власний рахунок були зумовлені пандемією. Більше третини відмов у наданні декретних відпусток, випадків неможливості користатися державними гарантіями та позбавлень гарантованої заробітної плати також були викликані COVID-19.

Найбільш серйозними для неформально зайнятих проблемами, пов'язаними з COVID-19, виявилися позбавлення гарантованої заробітної плати, державних соціальних гарантій, відмова в офіційному оформленні та довготривала відпустка за власний кошт. Ці проблеми найчастіше вказували як головні, тобто такі, що спричинили найбільше дискомфорту.



Зараз я зачитаю вам перелік можливих проблем, з якими стикаються особи, що мають неофіційне працевлаштування, а ви для кожної з них скажіть, чи стикалися ви з цією проблемою на вашій роботі? Чи пов'язана ця проблема з пандемією COVID-19? Яку із зазначених вами проблем ви б назвали головною/основною, такою, що спричинила вам найбільше дискомфорт? (% від усіх опитаних, НЗ = 595; можна вказати декілька варіантів відповіді)

Офіційно працевлаштовані найчастіше згадували про такі проблеми, пов'язані з пандемією: довгострокова відпустка за власний рахунок (31%), порушення нормальних умов праці (25%), позбавлення гарантованого державою розміру заробітної плати (16%) та неможливість користуватися державними соціальними гарантіями (18%). Най-

більш пов'язані з COVID-19 довгострокові відпустки за власний кошт та безпідставні звільнення: серед проблем такого типу 76% та 64% відповідно були зумовлені пандемією. Правові проблеми офіційно працевлаштованих демонструють більш сильний зв'язок з COVID-19, аніж проблеми неформально зайнятих. Іншими словами, порівняно менша частка проблем у незареєстрованих працівників викликана реагуванням роботодавців на протиепідемічні заходи, і більшу роль відіграють інші негативні чинники.

Найбільш серйозними для офіційно працевлаштованих проблемами були позбавлення гарантованої заробітної плати, державних соціальних гарантій, довготривала відпустка за власний кошт та порушення нормальних умов праці.

Найсерйозніші проблеми у трудовій сфері, з якими стикаються офіційно працевлаштовані, та їх зв'язок з COVID-19



Зараз я зачитаю вам перелік можливих проблем, з якими стикаються різні люди на роботі, а Ви для кожної з них, скажіть чи стикалися ви з цією проблемою на вашій роботі? Чи пов'язана ця проблема з пандемією COVID-19? Яку із зазначених вами проблем ви б назвали найголовнішою/основною, такою, що спричинила вам найбільше дискомфорту? (% від усіх опитаних, ОП = 213; можна вказати декілька варіантів відповіді)

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ



Неформальність є складним, багатомірним і заплутаним соціальним явищем, з яким у різних його проявах стикається будь-яка країна, незалежно від рівня економічного розвитку. Труднощі у дослідженні цього явища зумовлені: 1) характером самого об'єкта, прихованого від очей дослідника; 2) розмитістю межі сфери неформальної зайнятості; 3) складністю визначення масштабів і оцінки параметрів явища через нестачу достовірної інформації про нього та істотної розбіжності результатів, одержуваних різними оціночними методами; 4) відсутністю ясного і структурованого поняття, що визначає досліджуваний об'єкт, і чітких критеріїв, що дозволяють віднести до нього той чи інший вид трудової діяльності, який кваліфікується як зайнятість населення.

На міжнародному рівні у дискусії щодо єдиної термінології для опису форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, кінцевої згоди не досягнуто й досі. Методологічне положення щодо статистичного визначення неформальної зайнятості, затверджене 17 Міжнародною конференцією статистиків праці у 2013 році, пропонує визначати неформальну зайнятість як загальну кількість неформальних робочих місць на будь-яких підприємствах формального або неформального секторів або у домогосподарствах впродовж певного періоду. Міжнародна організація праці (МОП), а також Єврокомісія послуговуються також терміном «недекларована зайнятість» – будь-який вид оплачуваної діяльності, яка є абсолютно законною за по-

ходженням (тобто злочинна діяльність повністю виключається), але незадекларованою у відповідних державних органах.

В Україні поняття незадекларованої праці є відомим лише у вузькому колі заінтересованих фахівців. Для опису різних форм зайнятості, що не відповідає вимогам законодавства, в Україні на офіційному рівні використовується дві концепції: тіньової економіки і неформальної економіки. Неформальна економіка – це будь-яка діяльність працівників і економічних одиниць, що за законодавством або на практиці не охоплена або недостатньо охоплена формальними нормами (не включає протизаконну діяльність). Тіньова економіка – не заборонена законом діяльність суб'єктів господарювання, яка приховується від органів державної влади з метою ухилення від сплати податків, внесків на соціальне забезпечення, від додержання стандартів мінімального розміру заробітної плати, максимальної тривалості робочого дня, стандартів безпеки та санітарних норм, від окремих адміністративних процедур, зокрема заповнення статистичної звітності та інших адміністративних форм.

По суті, таке розуміння «тіньової» економіки відповідає міжнародному визначенню «неформальної економіки та європейській «незадекларованій діяльності» у формальному секторі. Але цей підхід спрямований на дослідження діяльності лише суб'єктів господарювання і оцінює лише вартісну складову «тіньового» економічного обігу. Це не дозволяє виокремити працівників, залучених до «тіньового» обігу, та встановити, наскільки незадекларованість їхньої діяльності порушує соціальні та трудові права.

Рекомендації

- Врахувати діяльність виробничих одиниць неформального сектора (окремі працівники, самозайняті особи, які працюють без відповідного оформлення, члени домогосподарств тощо) у Методологічних положеннях щодо визначення неформальної зайнятості населення Держстату України.
- Запровадити практику проведення регулярних національних досліджень правових потреб та проблем працівників та роботодавців, систематичного моніторингу реалізації політики у сфері трудових відносин.
- Сформувати в Україні єдиний підхід у визначенні змісту поняття «неформальна зайнятість», який враховуватиме категорії понять «неформальна економіка» та «тіньова економіка».

- Розпочати широку експертну дискусію щодо необхідності вдосконалення існуючої державної політики щодо неформальної зайнятості через призму захисту прав людини – як офіційно працевлаштованої людини, так і неформально зайнятої.
- На основі єдиного експертного розуміння поняття неформальної зайнятості сформуувати державну комунікаційну стратегію, яка б пояснювала «людською мовою» негативні наслідки неформальної зайнятості для широкої громадськості, а також сприяла залученню людей до реалізації відповідної політики, зміни суспільного ставлення щодо сплати податків, зокрема усвідомлення відповідальності за це не лише працевлаштованими, а й працівниками.
- Будувати політику на основі глибокого розуміння проблеми та даних про реальні потреби працівників та роботодавців, концентруючись на отриманні такої інформації напряду від носіїв інформації за допомоги інструментів участі, діалогових майданчиків, досліджень, вдосконалення процесу збору та використання адміністративних та статистичних даних.

Ключові тенденції поширеності неформальної зайнятості в Україні можна виокремити наступним чином:

- За професією: в основному неофіційно працюють робітничі професії, низькокваліфіковані, технічні професії, яких замінюють новітні технології, професії зі сфери інтелектуальної праці.
- За масштабом населеного пункту: як у малих містах, селах, так і у великих містах існують передумови для формування сектору неформального працевлаштування.
- У малих містах, селищах, селах: 1) менша кількість пропозицій роботи взагалі, і тому менше офіційної роботи; 2) більша кількість самозайнятих осіб без належної реєстрації; 3) слабший контроль державних органів з питань праці.
- У великих містах: 1) більша кількість пропозицій роботи взагалі, і тому більше неформальної роботи; 2) з причини географічних масштабів населеного пункту, у великому місті більше можливостей приховатися від контролюючих органів з питань праці. Незважаючи на це, у малих містах,

селищах, селах вірогідність до формування неформальної зайнятості є вищою.

- За галузями економіки: неформальна зайнятість переважно поширена в торгівлі (ринки, незареєстровані кіоски), сфері послуг, будівництві та ремонтних роботах, готельно-ресторанній справі, сільському господарстві (агропромислові виробництва, самозайняті фермери), допомога по господарству, інформаційні технології, охоронні служби, «зелений туризм», робота на передвиборчих кампаніях та промоутерських акціях.
- За віком: усі вікові категорії схильні долучатися до сектору неформальної зайнятості, але в більшій мірі це стосується молоді (20-35 років), осіб передпенсійного віку (45+ років), пенсіонерів.
- За секторами економіки: неформальна зайнятість широко представлена в середньому та малому бізнесі, в меншій мірі – у великому бізнесі. Неформальна зайнятість майже відсутня або трапляється дуже рідко в державному та комунальному секторі (в основному у формі строкових угод цивільно-правового характеру).

За даними кількісного опитування, що більшою мірою характеризує міських та краще освічених працівників допенсійного віку, найбільш схильними до неформальної зайнятості виявилися жінки молодшого та середнього віку. Неофіційно працевлаштовані виявилися трохи менш освіченими та повідомили про нижчий середньомісячний дохід їх домогосподарств. Не підтвердилося припущення, що до неформальної зайнятості значно більш схильні вразливі категорії населення та отримувачі державної соціальної допомоги. Більшість опитаних описувала фінансове становище свого домогосподарства як «Нам вистачає грошей на їжу, одяг і ми можемо дещо відкласти, але цього не вистачає, щоб купувати дорогі речі», втім, середньомісячний дохід домогосподарства неформально зайнятих в середньому поступається офіційно працевлаштованим. Серед неформально зайнятих більш поширена робота на неповний робочий день, суміщення роботи чи підробіток з навчанням, перебуванням на пенсії або декретною відпусткою. Середня тривалість неформальної зайнятості склала 4 роки, а формальної – 9.5 років. Трапляється поєднання двох чи трьох форм зайнятості одночасно.

На думку експертів, опитаних в ході дослідження, основними причинами неформальної зайнятості в Україні є наступні:

- Умови ринку праці: громадяни обирають неформальну зайнятість в силу економічної ситуації в країні, нормативно-правових передумов та відсутності можливості працевлаштуватися офіційно; неформально працюють громадяни неконкурентноспроможні на ринку праці (молодь, передпенсійного, пенсійного віку) та нові нішеві професії, регулювання яких не передбачено законом («gig-економіка», кур'єрські доставки, таксі, тощо).
- Проблеми у податковій політиці держави: працедавці не бажають платити податки, тим часом, як працівники погоджуються на вищу неофіційну заробітну плату без вирахування податків, але й без соціальних гарантій. Загалом респонденти часто обирають неформальну зайнятість саме через те, що оплата неформальної праці буде вищою, зокрема тому що з неї не платяться податки.
- Відсутність належного державного контролю в сфері праці: покарання за правопорушення занадто малі, система допомоги у працевлаштуванні безрезультативна, а мотиваційних програм для розвитку легального підприємництва із моделями офіційного працевлаштування майже немає (відомий приклад - Дія.City - спеціальний правовий режим для IT-галузі).
- Низький рівень обізнаності населення про проблему: нерозуміння негативних сторін неформальної зайнятості; незнання своїх прав як працівника та нерозуміння процесу оформлення на роботу; стереотипи про соціальні гарантії та, як наслідок, нехтування можливістю отримати їх.
- Вибір заради зручності в організації праці: більша незалежність у форматах організації роботи (графік, робота за сумісництвом, спрощена процедура звільнення, короткостроковий підрібок, періодичність виплат, тощо) та якості виконання роботи.
- Проблема працевлаштування вразливих категорій населення: працедавці відмовляють в офіційному працевлаштуванні через упередження або невігідність трудових відносин з захищеними державою категоріями населення; пільговики або інші групи громадян, які отримують соціальні виплати, обирають неформальну зайнятість, аби не висвітлювати свої доходи і, як наслідок, не втратити державну матеріальну допомогу.

Так само неформально зайняті особи, респонденти дослідження, згадали такі **мотиваційні чинники і переваги свого неофіційного або частково офіційного працевлаштування:**

- вища заробітна плата;
- зручна періодичність оплати праці;
- гнучкий графік роботи;
- можливість обрати тимчасову або сезонну роботу;
- звільнення за власним бажанням незалежно від обставин;
- зниження частки витрат у собівартості продукції або послуг (для самозайнятих осіб).

Рекомендації

- Розбудова міжвідомчих та міжсекторальних партнерств. Залученість до вирішення проблем неформальної зайнятості всіх сторін соціального діалогу (держави, роботодавці, працівники та їх об'єднання у формі профспілок). При цьому роль держави є ключовою у регулюванні трудових відносин, оскільки сама природа цих відносин має таку специфіку, що працівник зазвичай має менше можливостей для дій та впливу на ці відносини, на відміну від роботодавця. Така взаємодія можлива при моніторингу правових потреб населення та співпраці державних і недержавних надавачів правових послуг.
- Підтримка державою легального підприємництва в секторі малого та середнього бізнесу для створення економічних стимулів як для ведення легального, задекларованого бізнесу, так і використання моделей офіційного працевлаштування (за прикладом впровадження спеціального правового режиму для IT-індустрії Дія.City: одночасна робота держави як з працівниками, так і з роботодавцями).
- У сфері взаємовідносин працівників із роботодавцями та працівників із державою необхідно концентруватися на питаннях захисту індивідуальних трудових прав, враховуючи інформацію про специфіку правових потреб та проблем окремих категорій працівників, таргетованих за критеріями приналежності до типу професії, рівня економічного розвитку та потенціалу території проживання,

зумовленого масштабом населеного пункту, галузі та сектора економіки, а також у приналежності до вікових груп працівників.

- При формуванні політики у сфері зайнятості необхідно використовувати інформацію про реальні потреби та проблеми роботодавців, задоволення та вирішення яких створить ситуацію, в якій ведення легального, задекларованого бізнесу буде вигіднішим, ніж робота в тіньовій та неформальній економіці.

Неформальна зайнятість створює низку негативних наслідків та ризиків як для самих працівників, так і для суспільства в цілому. Працівники позбавляються гарантованого державою розміру заробітної плати, зазнають порушень обмеження робочого часу та незаконних звільнень, втрачають трудовий стаж, можливості користування державними гарантіями та пільгами, їх шанси отримати правовий захист мінімальні. Для суспільства неформальна зайнятість – це насамперед зменшення надходжень до бюджетів усіх рівнів, що позначається на спроможності влади надавати публічні послуги, реалізовувати програми соціально-економічного розвитку, підтримувати систему соціального забезпечення. У сфері соціального захисту складається ситуація, коли громадяни, які не брали участі у фінансуванні держави та соціальних фондів, користуються соціальними послугами та підтримкою.

Частина опитаних прагнула офіційно оформитися на підприємстві, де працювали, або знайти нову офіційну зайнятість. Менше з тим, вони зіштовхнулися з низкою перепон, через які не можуть це зробити. Передусім це відмова працедавців, основний мотив яких: підприємство не в змозі платити податки за працівника через фінансові труднощі. У межах офіційного працевлаштування деякі роботодавці пропонують два варіанти на вибір: 1) оформити мінімальну зарплату і надавати бонусні відсотки «у конверті» або 2) виплачувати фактичну офіційну зарплату із вирахуванням податкових зборів з кінцевої суми до виплати. Оформлювати ФОП також невигідно для працівників через те, що прийдеться самостійно сплачувати податки.

Хоча менше третини неформально зайнятих респондентів зазначили, що їх трудова ситуація обумовлена небажанням роботодавця оформити їх на роботу належним чином, про невдалі спроби працевлаштуватися офіційно повідомили шість із десяти опитаних. Понад три чверті неформально зайнятих респондентів сприймають своє становище як тимчасове і збираються знайти роботу чи офор-

мити свою зайнятість належним чином. Лише кожен п'ятий (19%) респондент не збирався влаштовуватися офіційно. Таким чином основні бар'єри, що стримують масовий перехід працівників із категорії неформально зайнятих в категорію офіційно працевлаштованих є неспроможність, або небажання роботодавців задовольнити такий запит працівників. Дане дослідження виявило тільки опосередковані причини такої позиції роботодавців, проте цієї інформації недостатньо та існує потреба в додаткових дослідженнях явища неформальної зайнятості через призму потреб та проблем бізнесу, особливо малого та середнього.

Повертаючись до потреб працівників, зазначимо, що найпершим стимулом для офіційного працевлаштування є фінансовий: якщо рівень заробітної плати буде достатньо високим, для восьми із десяти опитаних це буде дуже вагомою перевагою на користь офіційного оформлення. Окрім цього, серед респондентів спостерігається високий інтерес до «соціального пакета», оплачуваної відпустки та лікарняних, а найменш вагомим стимулом є нарахування пенсійного стажу.

Неформально зайняті працівники неоднозначно ставляться до майбутньої пенсії або її відсутності. Частина опитаних не вважає за потрібне накопичувати трудовий стаж через недовіру до стабільності системи соціального захисту. Байдуже до цього питання відносяться респонденти старшого віку, які більшу частину життя працювали неофіційно: за неможливості зараз розраховувати на необхідний для отримання гідної пенсії трудовий стаж, вони концентрують зусилля на сьогоднішньому заробітку, навіть якщо робота неофіційна.

В умовах уповільнення економічного зростання та зростання рівня безробіття, профілактика та попередження неформальних трудових відносин розглядаються в якості одного з пріоритетних напрямів державної економічної політики¹⁸. Проте, незважаючи на те, що останніми роками держава здійснила значні кроки з інформування суспільства про негативні наслідки неформальної зайнятості, удосконалення нормативної бази, що регулює ділову активність, вжиті державні заходи за напрямом дерегуляції економічних відносин, які впливали б на скорочення і неформальності, є недосконалими, складними та суперечливими. Нормативна база все ще потребує певного спрощення з тим, щоб вигоди від переходу підприємств до формального сектора перевищували б витрати, як у сенсі часу, так і коштів. Контроль за дотриманням працедавцями чинного законодавства і відповідно покарання за правопорушення здійснюються ви-

¹⁸ Веб-сайт Державної служби України з питань праці, Розділ «Подолання незадекларованої праці»: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/>

бірково, що призводить до загального сприйняття усіма сторонами неефективності законів і як наслідок, сприяє збільшенню випадків безвідповідальної поведінки працедавців та працівників.

На думку опитаних, найвагомішим чинником неформальної зайнятості є небажання роботодавців офіційно працевлаштовувати робітників. На другому місці – недосконалість державної політики та законодавства у сфері праці. Щодо заходів, які могли би сприяти офіційному працевлаштуванню та зменшувати кількість працевлаштованих без належного оформлення, найбільш популярними виявилися створення простого способу законного оформлення на невеликих або нерегулярних роботах та спрощення процесу сплати податків, а найменш популярним – інформування населення про негативні наслідки незареєстрованої роботи для держави.

Рекомендації

- Ініціативи держави щодо законодавчого регулювання трудових відносин мають бути зваженими, враховувати всі можливі ризики, спиратися на результати незалежних досліджень потреб та проблем як працівників, так і роботодавців.
- Підвищення привабливості сектора формальної зайнятості через створення додаткових фінансових стимулів для (1) розширення можливості працевлаштування у сфері формальної зайнятості, (2) заохочення роботодавців до підвищення оплати праці та дотримання норм трудового законодавства, (3) запровадження роботодавцями додаткових добровільних механізмів захисту прав працівників на підприємствах формального сектора.
- Впровадження системи соціального страхування, зокрема медичного.
- Створення сприятливих умов для малого та середнього бізнесу через (1) спрощення процедури реєстрації та ліцензування діяльності, (2) зменшення податків, насамперед на фонд заробітної плати, (3) надання пільг підприємцям, які створюють додаткові робочі місця, (4) надання фінансової підтримки підприємствам малого бізнесу засобами гнучкої кредитно-податкової політики (приклад Дія.City – спеціальний правовий режим для IT-галузі, який передбачає спеціальну модель оподаткування, гнучкі умови працевлаштування та окремий порядок взаємодії з державними контролюючими органами).

- Запровадження пільгового оподаткування для деяких категорій працівників (наприклад, молодих людей на першому робочому місці, працівників, які виконують домашню роботу, людей передпенсійного віку, малих підприємців, що впроваджують інноваційні підходи/технології у своїй галузі).
- Запровадження процедури формалізації працевлаштування, в рамках якої працедавці отримують додаткові матеріальні стимули для їхнього підприємства (наприклад, участь у програмі з безвідсоткового кредитування, отримання грантів на розвиток бізнесу тощо).
- Вдосконалення трудового законодавства з акцентом на спрощення процедури офіційного працевлаштування на невеликих або нерегулярних роботах, в нових сферах економіки, необхідність впровадження гнучких графіків роботи та подолання викликів, пов'язаних із переорієнтацією на дистанційні формати роботи та подолання інших негативних наслідків пандемії COVID-19.
- Зміна суспільного ставлення щодо сплати податків, зокрема усвідомлення відповідальності за сплату податків не лише працедавців, а й працівників.

У процесі реалізації кабінетного дослідження не виявлено відкритих даних щодо глибокого вивчення правових проблем неформально зайнятих осіб. Водночас за інформацією неформально зайнятих працівників та експертів, які взяли участь у дослідженні, неофіційно або частково неофіційно працевлаштовані особи досить часто зіштовхуються із такими правовими проблемами на робочому місці:

- позбавлення гарантованого державою розміру заробітної плати з будь-якої причини;
- відсутність можливості користуватися державними соціальними гарантіями;
- відмова в офіційному оформленні;
- відмова у наданні оплачуваної відпустки та лікарняних,
- часткова або повна невивплата декретних коштів;
- порушення належних умов праці.

Неформально зайняті працівники повідомляли про більшу кількість правових проблем порівняно з офіційно працевлаштованими. Вони значно частіше стикалися з такими проблемами, як відмова у наданні лікарняних зі збереженням заробітної плати, відмова у наданні оплачуваної відпустки, відмова в офіційному оформленні, часткова або повна невивплата відпускних коштів, відмова у наданні декретної відпустки.

Майже половина формально та неформально зайнятих (по 48% у кожній категорії опитаних) намагалися вирішувати свою правову проблему. У більшості ситуація залишилась без змін. Відсутність різниці в результативності намагань вирішити свої правові проблеми між офіційно працевлаштованими та неформально зайнятими може говорити про неефективність офіційних процедур захисту трудових прав: єдиними доступними варіантами є або намагання домовитися, або погрози звернутися із скаргами, щоб не стільки вирішити свої проблеми, скільки створити додаткові проблеми для роботодавця. Серед неформально зайнятих частіше трапляється погіршення та ускладнення проблеми з часом, хоча загалом це є нетиповим розвитком подій. Основною причиною як бездіяльності у вирішенні наявних правових проблем, так і невдачі при намаганні вирішити свої правові проблеми була невіра у можливість досягти справедливості та добитися змін. Цей чинник був більш поширеним серед неформально зайнятих, аніж офіційно працевлаштованих.

Рекомендації

- Впровадження доступних та ефективних механізмів вирішення трудових спорів через адміністративну процедуру врегулювання, зокрема із залученням Державної служби з питань праці та профспілок.
- Спрощення доступності судових процедур врегулювання трудових спорів, зокрема із запровадженням більш дієвих механізмів надання правової підтримки працівників та вдосконалення процедури онлайн-судочинства (можливість вирішення спорів дистанційно, починаючи від подання позову і закінчуючи винесенням рішення).
- Підвищення ефективності та практичне поширення позасудових механізмів (Державна служба з питань праці), зокрема із застосуванням переговорних процедур та медіації.
- Розробка системи взаємодоповнюючих запобіжників від зловживання своїми правами та можливостями для дер-

жави, роботодавців та працівників, що в свою чергу сприятиме зменшенню рівня використання погроз як засобу вирішення трудових спорів.

Серед тих, хто вирішив свою проблему повністю чи частково, майже ніхто не мав грошових витрат у процесі (майже 90% респондентів повідомили, що вирішення питання було для них безкоштовним). Тривалість вирішення проблеми для тих, хто вирішив її повністю чи частково у більшості випадків (59%) не перевищувала двох тижнів. При цьому, неформально зайняті частіше відповідали, що впоралися за день, тоді як більша частка офіційно працевлаштованих займалася питанням до 7-14 днів. Більше місяця вирішували проблему 17% неформально та 23% формально зайнятих.

Трудові проблеми неформально зайнятих осіб мали більшу кількість негативних наслідків в порівнянні з офіційно працевлаштованими, зокрема в них частіше траплялися погіршення сімейних відносин, здоров'я, втрата роботи. При чому намагання відстояти свої трудові права для неформально зайнятих осіб у 6,5 разів частіше призводить до втрати роботи, ніж для офіційно працевлаштованих.

Найчастіше проблеми вирішуються за згодою сторін неформально. Якщо серед незареєстрованих працівників до цього способу вдалися 84% серед тих, хто вирішив свою проблему принаймні частково, то серед офіційно працевлаштованих – 64%. Незначна група опитаних зверталася за правовою допомогою до своїх знайомих юристів або до державних і недержавних організацій, які надають безоплатну правову допомогу. Деякі респонденти вказали на те, що діяльність профспілок у країні не є результативною або не сприймається такою на загальному суспільному рівні, що також може впливати на вибір громадянами неформального працевлаштування. Якщо особа буде знати, що вона захищена профспілкою, то радше обиратиме офіційну роботу. Офіційно працевлаштовані значно частіше залагоджують питання за офіційною згодою сторін із документальним оформленням домовленостей, а також мають більше можливостей звернутися по допомогу до профспілки. Вони ж більше схильні рекомендувати правові шляхи вирішення проблем: звертатися до професійних юристів чи до суду.

Загалом опитані мало знайомі з організаціями, що займаються вирішенням проблем неформально зайнятих осіб. Хоча переважна більшість учасників дослідження виявила бажання отримувати інформацію про такі організації. Найбільш зручними джерелами інформації називалися (у порядку зменшення частоти згадувань): Інтернет, телебачення, зовнішня реклама, гарячі лінії державних органів, застосунок «Дія», друковані інформаційні матеріали.

Рекомендації

- Широке залучення державою та місцевим самоврядуванням до процесу надання правової допомоги та просвітництва у сфері трудових правовідносин неурядових організацій, а також налагодження ефективної взаємодії із державною системою безоплатної правової допомоги.
- Проведення скоординованих між державою, місцевим самоврядуванням та неурядовими організаціями інформаційних кампаній, які спрямовані на підвищення спроможності людей захищати своїх трудові права та покращення обізнаності про інституції та механізми, покликані допомагати людям на цьому шляху.
- Розробка та реалізація державних програм підтримки працівників в подоланні негативних наслідків невирішених трудових проблем, як одного з пріоритетних напрямків роботи Державної служби зайнятості.
- Посилення ролі інституту профспілок як запобіжника від втрати роботи працівниками, які наважуються вступати у трудові спори з роботодавцями. Профспілки мають віднайти свою роль для захисту інтересів неформально зайнятих працівників та працівників у недостатньо врегульованих, нових сферах.

Пандемія COVID-19, крім впливу на погіршення ситуації у сфері громадського здоров'я, мала суттєвий вплив на економічну ситуацію. Значна частка підприємств із запровадженням карантинних обмежень зіштовхнулася зі зменшенням кількості клієнтів і внаслідок цього – зменшенням обсягу роботи. У зв'язку з цим підприємці мусили вдатися до скорочення робочих годин або зменшення об'єму роботи і відповідно зменшення заробітної плати працівників, відправлення співробітників у довгострокову відпустку за власний рахунок, скорочення персоналу, закриття підприємства. Особливо така ситуація позначилася саме на неформально зайнятих особах.

У зв'язку з карантином деякі неформально зайняті за кордоном втратили роботу і не змогли знайти альтернативну посаду, тому мусили повернутися в Україну. Для тих людей, які їздили на заробітки в інші країни, найбільшою проблемою стало закриття кордонів у часи пандемії. У поодиноких випадках респонденти знаходили інші варіанти, як перетнути кордон, а хтось більше не виїжджав на заробітки саме через карантинні обмеження.

Серйозність наслідків пандемії залежала не стільки від типу зайнятості, скільки від галузі економіки. Так, сильних збитків зазнали підприємства з продажу товарів не першої необхідності. За словами респондентів дослідження, сильно постраждала сфера готельного бізнесу. Неоднозначна ситуація склалася у ресторанному бізнесі: загалом за рахунок збільшення кількості замовлень із доставки їжі додому ресторани почали заробляти більше, хоча деякі з них не витримали неочікуваного навантаження.

Під час пандемії проблеми, з якими зіштовхувалися неформально зайняті працівники, збереглися і навіть посилилися: зменшується зарплата для низькокваліфікованих працівників, зменшується кількість робочих місць, відсутні соціальні гарантії. Серед нових викликів для неформально зайнятих, які принесла пандемія COVID-19, наступні:

- важко вийти на лікарняні (або лікарняний не оплачується, або працівника звільняють через довгий термін нездатності працювати з причин хвороби);
- відсутні безпечні умови праці: працедавець не забезпечує працівників засобами індивідуального захисту, не допомагає облаштувати робоче місце у дистанційному режимі роботи;
- батькам важче працювати, адже доводиться доглядати за дітьми, які навчаються дистанційно або не можуть відвідувати дошкільні й учбові заклади через карантинні обмеження;
- існує ймовірність, що в недалекому майбутньому працедавці відмовлятимуть у працевлаштуванні тим, хто не вакцинувався.

Кожен респондент (як неформально, так і офіційно зайняті працівники) повідомив в середньому про дві проблеми, пов'язані з COVID-19. Понад 60% безпідставних звільнень та довгострокових відпусток за власний рахунок були зумовлені пандемією. Більше третини відмов у наданні декретних відпусток, випадків неможливості користатися державними гарантіями та позбавлень гарантованої заробітної плати також викликані COVID-19. Втім, правові проблеми офіційно працевлаштованих демонструють більш сильний зв'язок з COVID-19, аніж проблеми неформально зайнятих. Іншими словами, порівняно менша частка проблем у незареєстрованих працівників викликана реагуванням роботодавців на протиепідемічні заходи.

Рекомендації

- Підтримка зайнятості в цілому, запровадження тимчасових заходів щодо застосування податкових пільг, які б дозволяли відтермінувати сплату податків, надавали податкові знижки малому бізнесу, що найбільше постраждав від негативних наслідків пандемії COVID-19.
- Врахування фізіологічних та психологічних потреб працівників.
- Підвищення обізнаності працівників про їхні трудові права та способи їх захисту.
- Вдосконалення практики охорони праці та інвестування в охорону здоров'я, санітарію та гігієну, зокрема для запобігання або зменшення поширення інфекційних захворювань.
- Забезпечення умов для віддаленої роботи для всіх, хто може перейти на такий формат роботи.
- Посилення роботи щодо запобігання дискримінації співробітників на робочому місці.
- При запровадженні додаткових та вдосконаленні існуючих процедур вирішення правових проблем керуватися підходами людиноцентричного правосуддя та зосереджувати увагу на задоволенні наступних потреб працівників: отримання лікарняного; запобігання безпідставному звільненню; безпечні умови праці; доступ дітей до освіти; питання вакцинації; доступ до державних гарантій, зокрема у наданні декретних відпусток; запобігання позбавленню гарантованої заробітної плати.

Звіт кабінетного (аналітичного) дослідження



Звіт фокус-групових дискусій



Звіт глибинних інтерв'ю



Звіт кількісного дослідження





Мережа правового розвитку – це спілка організацій громадянського суспільства, які сприяють людиноцентричному правосуддю шляхом надання безоплатної правової допомоги, правової просвіти, стратегічної адвокації та впровадження інших інструментів посилення правових можливостей з 2009 року. Сьогодні спілка об'єднує організації з більшості регіонів України. Ці організації, на базі яких створені офіси Мережі, надають населенню базову інформацію з правових питань, активно співпрацюють з місцевим самоврядуванням для дослідження та розв'язання проблем громад, впроваджують альтернативні способи вирішення конфліктів, розвивають громади та місцеве лідерство.

Громадська спілка «Мережа правового розвитку»

02144, Україна, Київ, вул. Бориса Гмирі, б. 17, оф. 4

ldn.org.ua

facebook.com/legaldnetwork

office@ldn.org.ua

+380 44 227 9773