

Неформальная занятость - риски для работника и работодателя

Неформальная занятость продолжает быть одной из актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником. Некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, при оформлении трудовых отношений, предлагают сотруднику работать нелегально и ряд работников соглашаются работать без официального оформления, основываясь только на устной договоренности. Таким образом, создается неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты. Но все ли риски оценивает в таком случае работник, соглашающийся работать неофициально?

Перечень негативных последствий при уклонении работодателя от оформления трудового договора достаточно велик.

К очевидным «минусам» неформальной занятости относится нестабильность трудовых отношений и отсутствие у работника каких бы то ни было социальных гарантий, перспектив профессионального роста. Работникам стоит помнить, что при официально неоформленных трудовых отношениях, в том числе применении «серых схем» выплаты заработной платы теряется право на:

- обеспечение безопасных условий труда;
- защиту от травматизма и профессиональных заболеваний: при наступлении страхового случая работник лишается выплаты пособия по временной нетрудоспособности, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;
- возможность оплаты больничных листов, оформления отпуска по беременности и родам, а также отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, выходного пособия при увольнении по сокращению численности штата;
- получение пособия по безработице в максимальном размере;
- получение социального или имущественного налогового вычета;
- получение кредита (ипотеки), так как работнику, получающему «на бумаге» небольшую заработную плату, может быть отказано в предоставлении кредита (оформлении ипотеки), даже если «серая» часть его заработной платы гораздо больше «белой»;
- достойную пенсию, поскольку отчисления в Пенсионный фонд РФ, из которых складывается будущая пенсия работников, работодатели производят на основании «белой» зарплаты. Кроме того, отсутствует страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников в целях досрочного получения трудовой пенсии по старости.

Кроме того, в подобных случаях нет гарантий, что работники получат заработанные деньги, а при поиске нового места работы будет сложно доказать потенциальному работодателю, что уже есть опыт работы в той или иной сфере, не говоря о том, что работа без официального оформления трудовых отношений противозаконна. Вместе с тем, при трудоустройстве в соответствии с действующим законодательством работник защищен и имеет множество прав, закрепленных в

Трудовом кодексе РФ. В случае возникновения спорных моментов в отношениях между работником и работодателем, всегда можно опереться на заключенный трудовой договор, отражающий условия работы, основные права и обязанности сторон.

Каждый работодатель должен знать, что наступление мер ответственности в случаях установления факта неофициального трудоустройства, реально и неизбежно, а сами работники должны осознавать, насколько им неинтересна зарплата «в конвертах» и требовать от работодателей соблюдения своих прав.