

Легализация трудовых отношений и негативные последствия неформальной занятости

Неформальная занятость продолжает быть одной из самых актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником. От легализации трудовых отношений, их оформления зависят социальные гарантии граждан: возможность получать пособия, заявить социальные и имущественные вычеты, получить пенсионное и социальное обеспечение.

В соответствии с законодательством работодатель обязан оформить с работником, фактически допущенным к работе, трудовой договор в письменной форме. Согласование и чёткое определение обязанностей в трудовом договоре необходимо как работодателю, так и работнику. Работодателю трудовой договор даёт возможность осуществить рациональное распределение работ и эффективную организацию труда, оценить занятость работника, а для работника создаёт определённость относительно объёма выполняемых работ и его оплаты.

Соглашаясь работать неформально (не оформлены трудовые отношения с работодателем, в официальной отчетности отражается только часть фактической заработной платы, выплата зарплаты в «конверте») работник рискует:

- не получить заработную плату в случае конфликта с работодателем
- не получить отпускные или остаться без положенного отпуска
- не получить оплату листка нетрудоспособности, выплату пособий
- не получить социальные гарантии, связанные с обучением, рождением ребенка, увольнением и т.д.
- получить отказ от кредитной организации в получении кредита
- получать минимальный размер трудовой пенсии
- получить отказ в расследовании несчастного случая на производстве и лишиться государственного обеспечения при утрате трудоспособности
- не доказать стаж и опыт предыдущей работы при попытке трудоустройства к другому работодателю

- не получить право на досрочный выход на пенсию, сокращенную продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск, повышенную оплату труда, если условия труда признаны вредными и (или) опасными.

Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключение которого является обязательным условием при приеме на работу (ст. 16 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем.

Основные права и обязанности работника и работодателя по трудовому договору определены в ст. 21, 22 ТК РФ.

Легализация трудовых отношений позволит работодателю удержать на местах ответственных и квалифицированных работников в условиях дефицита кадров, а также избежать нарушения трудового законодательства.

Для работников – это социальная поддержка при реализации своего трудового потенциала, возможность защитить свои права.

Экономический отдел
АМС Пригородного муниципального района