**Что такое неформальная занятость**

**Неформальная занятость –**занятость граждан, не декларируемая в целях налогообложения, социальной защиты и соблюдения трудового законодательства РФ. То есть занятость официально не оформленная.

          Незаключение трудового договора, выплата заработной платы «в конверте», незаконная подмена трудовых отношений договорами подряда или оказания услуг – все это порождает неформальную занятость и влечет за собой негативные последствия прежде всего для самих трудящихся, а также для экономики государства в целом.

          Такие схемы позволяют недобросовестным работодателям уйти от страховых взносов на обязательное пенсионное страхование и налога на доходы физических лиц.  Подобные действия относятся к грубым нарушения законодательства РФ и влекут административную и уголовную ответственность.

          Уклоняясь от уплаты налогов и взносов недобросовестный работодатель ухудшает социальное положение своих сотрудников, обманывает государство. Ведь от размера официальной заработной платы зависит размер будущей пенсии работающих граждан, оплата больничных листов, в том числе по беременности и родам. Кроме того у гражданина возникают проблемы при возврате уплаченного налога на доходы физических лиц в случае приобретения квартиры, затратах на обучение своих детей, на лечение, а также при получении заемных средств в кредитных организациях.

         По общему правилу трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (ст.16 Трудового кодекса РФ).

         Установленное статьей 67 Трудового кодекса РФ требование об оформлении трудового договора в письменной форме, представляет собой государственную гарантию права работника на труд, ежегодный оплачиваемый отпуск,  вознаграждения за труд в размере не ниже установленного законодательством, пособия по временной нетрудоспособности, пенсионное обеспечение и т.д.

          В практической деятельности нередко возникают ситуации, когда по тем или иным причинам работник фактически приступает к выполнению трудовых обязанностей с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя, но трудовой договор надлежащим образом еще не оформлен. При таких обстоятельствах согласно ч.2 ст.67 ТК РФ трудовой договор должен быть заключен с работником письменно не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

**Правило письменного оформления трудового договора**

**обязательно в любом случае.**

Неформальная занятость и легализация

трудовых отношений

13.06.2019

*В настоящее время сложилась ситуация, при которой определенное число граждан, фактически осуществляющих те или иные виды деятельности, не состоит ни в трудовых, ни в гражданско-правовых отношениях с работодателем, а также не имеет статуса предпринимателя.*

Не секрет, что некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, принимая работника, отказывают ему в оформлении трудовых отношений, то есть предлагают ему работать нелегально. Да и многие работники предпочитают работать без официального оформления. Таким трудовым отношениям, основанным на устной договоренности, дано определение − неформальная занятость.

Почему граждане переходят в неформальную занятость?

Здесь существует несколько основных причин: низкая правовая культура населения, невозможность устроиться по договорной форме (большая конкуренция, маленькая заработная плата, нежелание работодателя выплачивать налоги), гибкий график работы, дополнительный доход, пример друзей, нежелание работать под надзором начальства или в коллективе, устройство на работу без высокого уровня образования, квалификации.

Молодежь склонна к неформальной занятости, потому что здесь сказываются отсутствие образования, невозможность устроится без опыта работы, также сложность совмещать учебу и иную деятельность.

Таким образом, создается неформальный сектор рынка труда, на котором работники практически лишены возможности социальной и правовой защиты.

Перечень негативных последствий при уклонении работодателя от оформления трудового договора достаточно велик, это:

* - неоплаченные больничные и отпуска (ежегодный отпуск, учебный отпуск студентам, денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска);
* - отсутствие доплаты за работу в ночное время, за сверхурочную работу, работу в праздничные дни;
* - непроизведенный расчет при увольнении по сокращению штатов:
* - отсутствие гарантии сохранения рабочего места в период временной нетрудоспособности, декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком;
* - отказ в получении банковского кредита или визы;
* - угроза привлечения к ответственности за незадекларированные доходы;
* - получение отказа в расследовании несчастного случая на производстве;
* - реальная возможность увольнения в любой момент по инициативе работодателя, а также отсутствие оснований на обращение в суд за защитой трудовых прав.

Получая «серую» зарплату работник лишается возможности получить социальный или имущественный налоговый вычет на покупку жилья или социальный налоговый вычет за обучение и лечение, воспользоваться жилищной субсидией, рассчитывать на достойное обеспечение в старости в виде достойной пенсии.

Кроме того, за уклонение от уплаты налогов физическим лицом предусмотрена уголовная ответственность (ст. 198 УК РФ).

На уровне предприятия использование неформальной занятости представляется, на первый взгляд, выгодным, так как приводит к снижению издержек и росту прибыли. Однако, в случае применения к предприятию санкций (штрафов, запретов на деятельность и прочее) эффект может оказаться и негативным. В каждом конкретном случае работодатель сам соизмеряет выгоду от использования неформалов с риском.

Легализация трудовых отношений приобретает сегодня особую значимость, так как это значительный источник для пополнения доходов областного и местного бюджетов, от которых зависит как объем услуг, оказываемых гражданам за счет бюджета, так и гарантия трудовых прав работника. Недостаточное финансирование бюджетной сферы - это ограничение возможности повышения оплаты труда в бюджетной сфере и, по сути, воровство социальных прав работников, их будущих пенсий.

**ПЛЮСЫ И МИНУСЫ ЛЕГАЛИЗАЦИИ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Для работодателя  +**  - Право требовать от работника выполнения обязательств, определенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.     - Возможность привлечения работников  к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с действующим законодательством.    -  Положительная деловая  репутация и положительный имидж социально ответственного работодателя.     - Возможность участия в программах господдержки, в т.ч. субсидировании  малого предпринимательства, сельского хозяйства, туристической деятельности. | | **Для работника +**  -Достойные условия труда.  - Своевременное и полное получение официальной заработной платы.  - Осуществление обязательного социального страхования работников в соответствии с федеральными законами.  - Государственное  пенсионное обеспечение.  - Оплачиваемый лист временной нетрудоспособности (больничный).  -Ежегодно оплачиваемый отпуск.  -Получение налоговых вычетов.  -Возможность получения  кредита.  -Получение гарантированных государством выплат при:  -увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников,  - временном  переводе  на другую работу, в т. ч. по состоянию здоровья,  -временном простое.  -Получение пособия по беременности и родам.  - Получение пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет. |
| **Минусы неформальной занятости**  **Для работодателя –**  **-** Административные штрафы до 100 тысяч рублей, при повторном нарушении – до 200 тысяч рублей.    - Невозможность получать займы, кредиты и др. поддержку государства.    -  Невозможность привлечь работника к ответственности за несоблюдение трудовой дисциплины, обеспечить сохранность материальных ценностей и т.п. | **Для работника –**  -Условия труда, продолжительность рабочего дня, не соответствующие нормам трудового законодательства.  -Выполнение не предусмотренных обязанностей.  -Не перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд, ФСС, ТФОМС.  -Отсутствие социальных гарантий (больничный, отпуск, пенсия).  -Увольнение без объяснения причин и выплат.  -Минимальный размер пособия по безработице (отсутствие трудовой деятельности, условия которой подтверждаются справкой о средней заработной плате).  -Невозможность доказательства стажа и опыта предыдущей работы при трудоустройстве к другому работодателю. | |