

## Легальна зайнятість

На теперішній час процес детінізації заробітної плати в Україні йде дуже повільно. Саме тому одним з основних питань, яке контролює Головне управління Держпраці у Луганській області є легалізація праці та заробітної плати, особливо в структурі приватного бізнесу та підприємництва, де найчастіше допускаються порушення. На сьогоднішній день ще поширена практика отримання заробітної плати "в конвертах". Хотілося б, щоб громадяни розуміли: працюючи без укладення трудового договору, отримуючи заробітну плату "в конверті", вони позбавляють себе трудового стажу, оплати відпуски та лікарняних листів, допомоги у разі отримання травми на виробництві та інших форм соціального захисту. Легалізація заробітної плати - це в першу чергу майбутнє тих працівників, які в результаті тіньових відносин з роботодавцем втрачають гідну пенсію в старості.

Головне управління Держпраці у Луганській області приділяє особливу увагу діяльності роботодавців, які не оформляють належним чином найманих працівників. Згідно з Конституцією України кожна людина має право на працю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Але ще чимало громадян живуть днем нинішнім, надаючи перевагу тимчасовим сумнівним вигодам, тому останнім часом усе частіше доводиться стикатися з таким негативним явищем, як використання найманої праці громадян без оформлення трудових відносин - «тіньовою» зайнятістю. «Тіньова» зайнятість і «тіньова» заробітна плата (так звана «зарплата в конвертах») – явища, що на жаль, міцно увійшли в наше життя та набули значних масштабів.

Відповідно до статті 24 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу);
- 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

При укладенні трудового договору громадянин зобов'язаний подати паспорт або інший документ, що посвідчує особу, трудову книжку, а у випадках, передбачених законодавством, - також документ про освіту (спеціальність, кваліфікацію), про стан здоров'я та інші документи.

Укладення трудового договору оформляється наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу про зарахування працівника на роботу.

Роботодавець, уклавши угоду з працівником, зобов'язаний створити належні та безпечні умови праці, виплачувати своєчасно заробітну плату у розмірах не нижче визначених чинним законодавством України відповідно статті 95 КЗпП та забезпечити соціальні гарантії відповідно до чинного законодавства про працю.

Форму трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю, та Порядок реєстрації трудового договору між працівником і фізичною особою, яка використовує найману працю затверджено наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 08.06.2001 №260 (у редакції наказ від 14.10.2010 №320).

При укладанні трудового договору з особою, яка не досягла 18 років, потрібно враховувати вимоги нормативно-правових актів, що регулюють працю неповнолітніх, насамперед, статей 187-200 КЗпП.

Отримання заробітної плати в «конверті» – це удар по майбутніх пенсійних накопиченнях, адже нарахування страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування здійснюється роботодавцем тільки виходячи з офіційної суми заробітної плати.

У разі вивільнення, у випадку скорочення чисельності або штату працівників, або ж при виникненні проблем зі здоров'ям, працівник не отримує компенсаційних виплат і оплати лікарняного листа, або вони розраховуватимуться тільки з офіційної мінімальної заробітної плати.

Для працівників нелегальна зайнятість, виплата заробітної плати "в конвертах", призводить до:

- втрати можливості користування державними гарантіями відповідно до чинного законодавства;
- втрати трудового стажу при розрахунку розміру пенсії;
- відсутність внесків до фондів соціального страхування, що унеможлиблює соціальний захист працівників, такі особи втрачають право на отримання гарантованої державою відпустки, своєчасної виплати заробітної плати та у розмірі не нижче мінімальних гарантій в оплаті праці, на здорові, безпечні умови праці та ін.

Через відсутність підтверджуючих документів в разі трудового спору з роботодавцем неоформлені належним чином працівники не в змозі підтвердити свої права в судовому порядку. З цього приводу наявні звернення громадян до Головного управління Держпраці у Луганській області з проханням допомогти у скрутній ситуації, пов'язаній із затримкою виплати заробітної плати чи відмовою у виплаті заробітної плати, виплатами допомоги при травмуванні у разі нещасного випадку на виробництві та з інших питань, пов'язаних з захистом своїх конституційних прав, але допомогти у даному випадку може тільки суд, який може встановити факт фактичної роботи на підприємстві.