

# Легальна зайнятість — гарантія захисту соціальних та трудових прав

Легальна зайнятість — це захист соціальних та трудових прав працівників. Конституцією України визначено, що кожен громадянин має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або, на яку вільно погоджується. Загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням гарантований соціальний захист громадян за рахунок страхових внесків (з 01.01.2011 - єдиного соціального внеску). На сьогодні не поодинокі випадки, коли роботодавці не укладають, а наймані працівники не наполягають на укладенні трудових договорів. На жаль, чимало громадян живуть днем нинішнім, надаючи перевагу тимчасовим сумнівним «вигодам». Тому все частіше доводиться мати справу з таким негативним явищем, як використання найманої праці громадян без оформлення трудових відносин, тобто "нелегальної" зайнятості. Причому треба зазначити, що від цього страждає насамперед особа, яка погоджується на таку працю. На жаль, діяльність певної категорії роботодавців побудована на тіньових схемах з використанням праці без належного оформлення та оплати праці "у конверті", що найчастіше спостерігається у сферах тимчасового розміщення та організації харчування (готелі та ресторани), надання послуг та в торгівлі.

Небезпека "тіньової" зайнятості, як і "тіньової" заробітної плати, полягає не стільки в тому, що бюджет недоотримує кошти у вигляді несплачених податків та відрахувань до Пенсійного фонду, а й у тому, що громадяни ризикують в першому випадку втратити право на пенсію, а в другому – її частину, оскільки при її обчисленні враховується розмір зарплати.

Легальна трудова діяльність — це основа соціальної захищеності працюючого населення. Відсутність цивілізованих трудових відносин призводить до втрати трудового та страхового стажів, а також позбавляє працівників наступних важливих речей:

- захисту від незаконного звільнення;
- отримання вихідної допомоги у разі звільнення за ініціативою роботодавця;
- гарантованої виплати заробітної плати два рази на місяць;
- права на щорічну основну відпустку не менше 24 календарних днів, соціальну відпустку за вагітності та пологів та додаткові відпустки передбачені Законом України "Про відпустки";
- права на оплату листа непрацездатності;
- права не залучатися до наднормових робіт без згоди працівника;
- соціальних послуг та виплат у разі нещасного випадку на роботі та професійного захворювання;
- цілої низки інших прав і соціальних гарантій передбачених чинним трудовим законодавством.

Існують переваги використання легальної праці і для роботодавців:

- офіційно працевлаштовані працівники - це згуртований, злагоджений колектив із постійних, надійних, творчих та ініціативних особистостей, в якому всі працюючі спрямовуватимуть свої зусилля на покращення кінцевого результату роботи і збільшення прибутків;
- гарантія матеріальної відповідальності працівника, праця якого передбачає обслуговування грошових, товарно-матеріальних цінностей та ін.;
- трудова дисципліна;
- можливість у судовому порядку відстоювати свої порушені права та законні інтереси;
- можливість скористатися механізмом відшкодування державою витрат роботодавця по сплаті єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за кожного офіційно працевлаштованого працівника.

Якщо працівник не уклав трудового договору, а лише усно домовився з роботодавцем, то в разі порушення його прав на трудові гарантії, довести свої права навіть у судовому порядку буде дуже важко.

Роботодавці також повинні бути зацікавлені в оформленні трудових відносин, адже трудовий договір є двосторонньою угодою між найманим працівником та роботодавцем, де право однієї сторони відповідає обов'язку іншої. Використання "тіньової" зайнятості призводить до позбавлення роботодавця права вимагати виконання роботи належним чином, підпорядкування найманого працівника внутрішньому трудовому розпорядку, режиму роботи, можливості покласти на працівника матеріальну відповідальність, тощо. Роботодавець не наділений владними повноваженнями, не вправі притягати працівника до дисциплінарної відповідальності.

Оскільки не оформлення належним чином трудових відносин з найманими працівниками є порушенням законодавства про працю, то діючим законодавством передбачено адміністративну відповідальність за такі дії роботодавця.

Так, статтею 41 Кодексу України "Про адміністративні правопорушення" встановлено, що порушення вимог законодавства про працю тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності та громадян-суб'єктів підприємницької діяльності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Однак без свідомості самих громадян, які повинні наполягати на узаконенні своїх конституційних прав на працю шляхом обов'язкового укладання з роботодавцем трудових договорів, як це передбачено статтями 21-34 законів про працю Кодексу України, це питання в повному обсязі не може бути вирішено.

Сьогодні кожен працівник сам мусить вирішувати, що є найголовнішим - жити одним днем, чи мати впевненість у завтрашньому дні та отримувати певні соціальні гарантії.

Офіційне працевлаштування є, в першу чергу, гарантією соціального захисту найманих працівників, кадрової стабільності та налагодження роботи усіх учасників трудового процесу з метою досягнення позитивного результату. Водночас, для роботодавця - це і позитивний імідж та репутація надійного партнера, що є запорукою процвітання бізнесу та примноження прибутків.

Начальник відділу з питань праці  
та соціально - трудових відносин управління  
соціального захисту населення  
райдержадміністрації

А. Дудар