

## Неформальная занятость как минус для работника

Согласно официальным данным Федеральной службы Государственной статистики, доля неформального сектора в общей занятости в 2015 году составила 20,5 %. Для Алтайского края указанный показатель равен 18,2 %.

Существенная доля неформального сектора в экономике приводит к учащению случаев нарушения трудовых прав работников.

При отсутствии надлежащего оформления трудовые отношения оказываются вне правового поля, становятся «невидимыми» для государства, а в случае возникновения малейшего конфликта стороны перестают исполнять свои обязанности.

Учитывая частно-публичную природу трудовых отношений, обусловленную неравным положением их субъектов, можно с уверенностью утверждать, что сокрытие этих отношений от государства вредит прежде всего по работнику.

Отказываясь от оформления трудовых отношений работодатель лишает работника достойных условий труда, рабочего места, оборудованного в соответствии с договором и требованиями охраны труда, вменяет выполнения дополнительных обязанностей. Работник лишается обязательного социального страхования, а самое главное достойного пенсионного обеспечения, становится невозможным получение гарантированных государством выплат при временной нетрудоспособности, увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, направлении в командировку, временном переводе на другую работу, в том числе по состоянию здоровья, временном простое, прохождении медицинского осмотра, наличии «донорских» дней и др. Работник лишается гарантированного ежегодного оплачиваемого отпуска, рискует получать заработную плату несвоевременно и не в полном объеме, рискует быть уволенным без объяснения причин и без произведения с ним окончательного расчета.

Учитывая изложенное, актуальным становится разъяснения норм трудового законодательства направленных на борьбу с неформальной занятостью.

В соответствии со ст. 16 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

В силу положений ст. 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

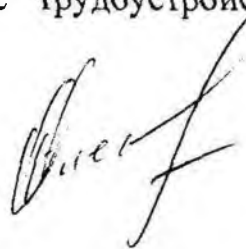
В силу той же нормы ТК РФ трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Прокуратурой района в рамках осуществления надзора за соблюдением трудовых прав граждан на постоянной основе ведется работа по установлению неформальной занятости на территории района.

Учитывая сложность выявления фактов неформальной занятости, большую роль в борьбе с указанными нарушениями играют сами работники, отношения которых с работодателями не основаны на законе.

В случае отказа работодателя добровольно оформить трудовые отношения в установленном законом порядке, работник вправе обратиться за помощью в органы прокуратуры, где ему бесплатно будет оказана правовая помощь, а дальнейшее официальное трудоустройство работника будет контролироваться.

Помощник прокурора  
Михайловского района



А. Овечкин