Легализация трудовых отношений молодых специалистов

[**Задать вопрос юристу бесплатно**](http://www.trudinspection.ru/ask.html)

Эта тема волнует многих молодых специалистов в нашей стране. Когда выпускник ВУЗа или другого учебного заведения ищет работу, его не волнует, какая у него будет пенсия через 40 лет. Его волнует, какое вознаграждение он будет получать за свой труд.
Молодого специалиста даже мало волнует, «белую» он получает заработную плату, или «в конверте». Вопросы возникают, когда работник начинает оформлять любые пособия и выплаты, которые зависят от заработной платы. Даже выплаты по нетрудоспособности напрямую зависят от размера заработной платы.

Такая ситуация сложилась в переходный период к рыночной экономике. Налоговый режим на предпринимательство в нашей стране достаточно жесток. Именно поэтому предприниматели ищут пути «отхода» и экономии. Одним из способов стал уход от «белой» зарплаты. Конечно, работодатель обязан выплачивать работнику вознаграждение за его труд не ниже минимального уровня заработной платы установленной по региону. «Остальные» деньги работник получает «в конверте».

*Стоит помнить, что отношения между работником и работодателем возникают только на основании трудового договора. Другие гражданско-правовые договоры, которые подразумевают под собой выплату вознаграждения за труд, не попадают под юрисдикцию ТК РФ. Такие отношения регулируются ГК РФ. Именно поэтому работодатели предпочитают оформлять с работниками гражданские договоры, по которым никаких гарантий и защиты от государства не предоставляется.*

Молодому работнику стоит обратить внимание, какой договор ему предлагают подписать. Чтобы иметь все гарантии и выплаты, которые предусмотрены трудовым законодательством, необходимо заключать только трудовой договор. В нём указывается размер заработной платы, которую работник будет получать за свой труд. Если она будет полностью «белая», то это увеличит и будущую пенсию работнику и принесёт в бюджет дополнительные средства.

Заключая именно трудовой договор, работник избавляет себя от многих проблем. Недобросовестные работодатели могут по несколько месяцев не выплачивать работнику заработную плату, которая по гражданскому договору называется «платой за выполненную работу». Затем с таким исполнителем расторгается гражданский договор, и он остаётся «с носом». Доказать в суде факт наличия трудовых отношений с заказчиком порой бывает достаточно сложно.

*Легализация трудовых отношений - это актуальная тема для граждан всей России и каждого региона в частности. Ни для кого ни секрет, что многие работники получают заработную плату «белую» и заработную плату «чёрную». Все законные отчисления производятся именно с белой зарплаты, которая зачастую не превышает минимальный уровень, установленный по региону. Отсюда и низкие пенсии, низкие отпускные и пособия по нетрудоспособности.*

Однако молодых специалистов вопрос «теневой» заработной платы мало волнует. Их волнует то, сколько они реально будут получать на руки. А это совершенно другая сумма! Даже вопрос отпускных не так сильно волнует молодых работников! Вопросы начинают появляться, когда необходимо обратиться за государственными пособиями. Например, для признания семьи малообеспеченной необходимо подтверждение доходов. А такой статус может помочь семье купить квартиру на льготных условиях. Для оформления ипотечного кредита также необходимо подтвердить доходы. Работодатель без проблем выдаст справку о «белой» зарплате, «чёрную» же он не будет освещать.

Именно по этим причинам вопрос о легализации трудовых отношений и заработной платы сегодня стоит довольно жестко! Чтобы решить эту проблему, необходимо предпринимать серьёзные меры. Каждый работник должен понимать, что выплачивая ему «теневую» заработную плату, работодатель нарушает его конституционные права на получение пенсионных отчислений в полном объёме. Зарплата «в конверте» не обеспечивает социальную защищённость работающих граждан. Такое положение вещей приводит к тому, что работник не желает работать в таких условиях и уходит в «теневую» занятость.
То есть он начинает работать «на себя», никак не легализуясь, не открывая ИП или ООО. Все свои заработанные средства он отдаёт «в семью», не уплачивает при этом ни налоги, ни взносы в ПФР и фонды. Этим он лишает себя права на отпуск, на болезнь и будущую пенсию. Но при этом работает «на себя»!

Даже угроза того, что будет введён налог «на тунеядство», или что безработных граждан лишат права на получение бесплатной медицинской помощи, не вывело из тени того количества «теневых» работников, которое ожидалось. Это говорит о том, что современная экономика далека от идеала, и нужно принимать серьёзные и конкретные меры для вывода её из кризиса и тени, а также для легализации неформальной занятости!

За то что работодатель уклоняется от надлежащего оформления трудовых отношений – заключения либо трудового, либо гражданско-правового договора со своим работником, - он может быть привлечён к ответственности по ст. 5. 27 КоАП РФ в виде штрафа в размере до 200 тысяч рублей.
Каждый гражданин, который соглашается на «теневую» занятость, должен понимать, что есть свои минусы в отказе от официального трудоустройства:

* невозможность участия в государственных программах;
* невозможность получения государственной помощи и поддержки;
* невозможность оформления и получения кредитов и займов, в том числе и на покупку жилого помещения.

*Это очевидные минусы для «теневых» работников. Но есть существенный минус и для работодателя – он не может привлечь «теневого» работника к ответственности за нарушение дисциплины, распорядка дня, режима работы и отдыха.*

Каждый работник должен знать, что он имеет право:

* на самозащиту своих трудовых прав;
* обратиться в профсоюз для защиты своих прав и интересов в сфере трудовых отношений;
* обратиться в суд.

Кроме того, существует государственный контроль в области соблюдения норм трудового законодательства.

Комиссия по легализации трудовых отношений

О том, чтобы легализовать «теневые» трудовые отношения, должны заботиться власти каждого региона в отдельности, но с помощью органов власти на государственном уровне. Так, власти каждого региона должны создать специальную комиссию по легализации трудовых отношений и ликвидации просроченной задолженности по оплате труда. Цель создания такой комиссии – оперативное реагирование и недопущение социальной напряжённости в каждом отдельном регионе страны.

Создаётся комиссия и утверждает её состав руководитель региона, то есть губернатор. В её состав, как правило, входят:

* первый заместитель губернатора и его заместитель. Первый является председателем комиссии, последний, соответственно, его заместителем;
* руководитель местного Департамента по труду и занятости соответствующего региона;
* начальники местного отдела по труду и социальной защите.

Эти лица входят в руководящий состав комиссии, а рабочая группа, как правило, набирается из членов общественных организаций и представителей местной государственной инспекции по труду. Основными задачами данной комиссии являются:

* разработка мероприятий и мер по легализации трудовых отношений;
* поэтапное, а затем и полное сокращение задолженности по заработной плате.

В полномочия комиссии по легализации трудовых отношений и заработной платы входит:

* оценка докладов представителей органов исполнительной государственной власти региона, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления региона, общественных организаций и региональных объединений работодателей по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
* запрос в установленном порядке у органов исполнительной государственной власти области, территориальных органов федеральных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления региона, общественных организаций и региональных объединений работодателей, других организаций необходимых материалов по вопросам, относящимся к компетенции рабочей группы;
* взаимодействие с органами исполнительной государственной власти региона, территориальными органами федеральных органов исполнительной власти, органами местного самоуправления области, общественными организациями и региональными объединениями работодателей, научно-исследовательскими организациями и другими организациями конкретного региона.