**«Легальный труд-это ваша уверенность в будущем!».**

**Легализация трудовых отношений в РФ: современные проблемы**

Среди прочих насущных задач в области реформирования трудовых отношений в нашей стране трудовое законодательство пытаются решить задачу легализации трудовых отношений. Что имеется в виду?

С переходом к рыночной системе хозяйствования в конце 80-х – начале 90-х годов система социальной защиты населения в России начала разваливаться. Появились частные предприниматели, частные фирмы, единственной целью которых была прибыль. В условиях избытка рабочей силы, высвобождающейся с закрывающихся предприятий, наниматели предпочитают не оформлять трудовые отношения в соответствии с законодательством. Особо можно выделить категорию безработных, которые фактически не нуждаются в трудоустройстве, так как имеют доход от нелегальной занятости. Однако относить их к занятому населению не позволяет юридическое отсутствие трудовых отношений, а, следовательно, и официальных доходов. Следует отметить, что многие из них готовы легализовать доход, так как от этого зависит право на пользование социальными пособиями и пенсией.

**Важно отметить, что, с одной стороны, нелегальная занятость смягчает напряженность на рынке труда, а, с другой стороны, длительное пребывание больших групп граждан, особенно молодого возраста в области нерегулируемых нелегальных социально-трудовых отношений весьма опасно для общества. Эти граждане деградируют в профессиональном плане, им не оплачивают больничные листы, отпускные, не производят отчисления в пенсионные фонды.** **В конечном итоге у людей появляется чувство обездоленности, тревоги и, как следствие - неверие в будущее.**

Юридическая наука и практика в нашей стране, как в период существования советских КЗоТов, так и после принятия Трудового кодекса всегда четко подразделяла два типа договоров, функционирующих в области частного права: гражданско-правовые и трудовые договоры. Если гражданские договоры регулируются гражданским правом, то трудовые договоры регулируются специальной отраслью права – трудовым правом. Трудовое право в отличие от гражданского права, имеет социальную направленность, она имеет своей главной целью – социальную защиту лиц наемного труда. И как раз именно для этого существует трудовой договор и в целом вся система трудовых отношений и трудового законодательства.

Когда же работодатели заключают с работником гражданско-правовой договор, при этом имея своей целью регулирование трудовых отношений (например, договор подряда, возмездного оказания услуг и пр.), на таких работников автоматически не распространяется трудовое законодательство, соответственно и не распространяются все те гарантии и компенсации, которые оно предоставляет.

**Стоит отметить, что не оформление с работодателем трудовых отношений влечет за собой огромное множество негативных последствий, как для работника, так и для работодателя.**

**Во-первых, работник остается без всех социальных гарантий, предоставляемых ему трудовым законодательством и законодательством о социальном обеспечении.**

**Так, очень часто работодатели не выплачивают заработную плату в течение нескольких месяцев, а затем разрывают с работником трудовые отношения, так и оставляя работника ни с чем. Доказать факт трудовых отношений в суде очень сложно, т.к. для этого требуются свидетельские показания, однако, далеко не всегда действующие работники организации соглашаются дать показания на суде против собственного работодателя.**

**Официально не оформляя трудовые отношения с работником, работодатель обрекает его на полуголодное существование в старости, т.к. работодатель не перечисляет соответствующие суммы в Пенсионный фонд, из которых в будущем должна была бы формироваться трудовая пенсия. В таком случае при выходе на пенсию, работник будет получать только базовую часть трудовой пенсии, что, безусловно, не совместимо с принципами достойного человеческого существования. Работник также не защищен от травматизма и профессиональных заболеваний, т.к. он исключается из сферы действия Закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».**

**Работая в условиях официально не оформленных трудовых отношений, работник ущемляется во множестве социальных правах. В частности, у такого работника не идет трудовой стаж, в том числе льготный трудовой стаж, который необходим для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».**

**Также работник лишается гарантированного минимального размера оплаты труда: работодатель может платить столько, сколько он захочет.**

Также многие российские граждане сталкивались с ситуацией, когда при приеме на работу работодатель и не вспоминает о существовании трудовой книжки, предлагая ограничиться подписанием трудового договора. Подчас директора не знают законов и не придают значения этой формальности. Весьма часто приходится слышать распространенное мнение о том, что трудовая книжка – пережиток советского застойного прошлого и разумнее всего было бы её «взять да отменить».

**Необходимо отметить, что при любом варианте «серых трудовых отношений» и, как следствие, выплаты зарплаты «в конверте» возникает проблема следующего рода: с одной стороны работнику платят, как правило, достаточно большую заработную плату, при этом с нее не уплачиваются налоги, различные взносы в фонды обязательного социального страхования, т.е. фактически у работника «в кармане» должно оставаться больше денег. Однако работник, работая в условиях «серой схемы трудовых отношений» остается полностью незащищенным в своих взаимоотношениях с работодателем; он не в состоянии отстоять и защитить свои права и законные интересы в том случае, когда их нарушает или иным образом ущемляет администрация предприятия.**

**Действующий Трудовой кодекс осуществил попытку решения проблемы легализации трудовых отношений. Так, в абзаце 3 статьи 11 Трудового кодекса закреплено, что «В тех случаях, когда в судебном порядке установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям применяются положения трудового законодательства». Однако, очевидно, что далеко не каждый работник (особенно тот, у которого достаточно большая заработная плата) будет судиться с собственным работодателем по поводу легализации своих трудовых отношений. К сожалению, большинство работников стараются не задумываться о будущем, о завтрашнем дне, о том, какая у них будет пенсия, и будут ли они ее вообще получать.**

Однако бывают случаи, и их абсолютное большинство, когда работодатели предпочитают вообще не заключать с работниками никакого договора: ни гражданско-правового, ни трудового. Теоретически с такими грубыми и явными нарушениями трудового законодательства призвано бороться государство в лице его органов: прокуратуры, рострудинспекции, судов… Однако на практике это происходит очень редко.

Вызывает вопросы и денежно-налоговая составляющая трудовых отношений. Записав в контракт полную сумму вознаграждения, предприятие автоматически обязана заплатить единый социальный налог в размере 13%. И работодатель начинает думать: вычесть эти деньги из зарплаты сотрудника или записать на собственные убытки? При стольких трудностях вменяемый руководитель вряд ли пойдет на полную легализацию трудовых отношений, а значит, кодекс останется на бумаге, а зарплата - в конверте.

Также очень часто в организациях используют следующий метод нетрадиционного найма с целью уклонения от уплаты налогов. Именуется он «страховой схемой» и заключается в следующем.

Человек приходит устраиваться на работу, а ему вместо трудового договора «подсовывают» подписать гражданско-правовые договоры с банком или страховой компанией… Данная схема является на сегодняшний день самым распространенным способом минимизации налогообложения на фонд оплаты труда. Суть его в том, что заработная плата оформляется как промежуточные выплаты по долгосрочному договору страхования жизни. Согласно налоговому законодательству такие выплаты налогами не облагаются. Предприятия на это идут, чтобы не платить единый социальный налог, начисляемый на фонд оплаты труда.

В принципе, с точки зрения налогового законодательства, данный способ налоговой экономии является законным, хотя налоговые органы неоднократно пытались преследовать должностных лиц за его использование.

Таким образом, проблема нелегальных трудовых отношений, серых зарплат «в конвертах» представляет для нашей страны колоссальную проблему. Эта проблема имеет множество аспектов и сторон. Породили ее множество самых различных причин, условий и факторов (исторического, политического, социально-экономического, нравственно-культурного и иного характера). Главными из них являются переход России к новой системе хозяйствования, многообразию форм собственности, принципам свободы трудового договора, неурегулированность правом многих актуальных вопросов, бессистемность законодательства, а также повсеместное отсутствие либо недостаток хозяйственной и правовой культуры у всех участников социально-трудовых отношений (как у государства и работодателей, так и у работников).

Однако не все так безнадежно. Уже сейчас среди «прогрессивных» слоев российского бизнеса все громче и громче раздаются голоса о необходимости легализовать трудовые отношения, покончить с зарплатами «в конвертах», тем самым вести цивилизованный бизнес, т.к. степень цивилизованности бизнеса во всем мире определяется не только отношением предпринимателя к своим партнерам по бизнесу и государству (прозрачность и легальность бизнеса, уплата налогов), но и тем, как он выполняет свои обязательства в социально-трудовой сфере перед работниками, т.е. степенью социальной ответственности бизнеса.