

Неформальная занятость продолжает оставаться одной из самых актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником. Данное понятие включает в себя любые виды трудовых отношений, основанные только на устной договоренности.

На первый взгляд, работник неформального сектора, так называемый «серый сотрудник» получает финансовое преимущество в виде того, что неуплаченные налоги остаются у него, но при этом сталкивается с ущемлением своих социальных и трудовых прав.

Соглашаясь работать неформально, работник берет на себя риск получать заниженную зарплату или не получить зарплату вовсе. Становится уязвимым в социальных гарантиях (отсутствие отпуска или его оплаты; риск потери право на оплачиваемый больничный; неполучения расчета при увольнении).

Неоформленные трудовые отношения не позволят воспользоваться правами на получение налоговых вычетов (имущественный, на лечение, обучение, занятия спортом и другие) и также получить одобрение в получении кредитных средств в банке, в случае возникновения такой потребности.

Менее очевидный минус от неформальной занятости (только из-за его отложенной временной перспективы) это то, что пенсионные начисления работника с «серой» зарплатой так же не будут формироваться. Неприятность подобной ситуации человек ощутит острее ближе к наступлению пенсионного возраста, однако, изменить уже ничего не получится.

Кроме личных «бонусов», неформальная занятость наносит ущерб и обществу в целом, ведь доходы от неоформленных трудовых отношений не облагаются налогами, которые непосредственно идут на пополнение бюджета страны. И, как следствие, это ведет к недостаточному финансированию бюджетной сферы, в частности: не выплачивается достойная зарплата учителям, врачам, сокращается финансирование программ развития регионов, что непосредственно сказывается на качестве жизни каждого жителя страны.

Безусловно, ответственность за выплату и получение зарплаты в конверте несут обе стороны - работодатель и работник.

Работодатель со своей стороны также подвержен рискам от нелегальной трудовой деятельности своих сотрудников. В первую очередь – это налоговая, административная и уголовная ответственности за выплату «теневого» зарплаты работников. Также снижается уровень авторитета бизнеса, его привлекательность на рынке труда, за чем следует и снижение уровня квалификации кандидатов, приходящих к работодателю. Кроме того, ставится под сомнение качество и своевременность выполнения трудовых обязанностей работником, ввиду фиксации условий труда и ответственности за ее невыполнение только в устном виде.

В связи с чем, потенциальным работникам следует объективно оценивать значительность перспектив рисков «серой» зоны трудоустройства и более ответственно и бдительно подходить к вопросу вступления в трудовые отношения с работодателем, финансовые аспекты которых не так «прозрачны», как должны быть. И необходимо знать, что работодатель не может заставить работника получать зарплату в конверте.