

Легальна трудова зайнятість: можливість чи обмеження?

Чому нелегальна зайнятість залишається популярною, особливо серед молодих шукачів роботи? А легальна зайнятість, що передбачає оформлення трудових відносин, сплату податків, дотримання соціальних гарантій, багатьма роботодавцями сприймається не як прямий обов'язок, а як бонус чи конкурентна перевага? Відповідь на ці запитання криється в самому понятті «легальна зайнятість». Спробуємо розібратись.

Легальна – означає визнана і дозволена законом. Законом, який чітко окреслює обов'язки і права учасників трудових відносин, а також гарантує, що держава буде дбати про їх виконання кожною стороною: і роботодавцем, і працівником. Про які ж гарантії йдеться? Для працівників держава гарантує, що у разі офіційного працевлаштування, окрім запису в трудовій, працююча особа отримує

- чітко визначені і закріплені трудовим договором умови праці (місце роботи, режим роботи, посадові обов'язки, заробітна плата);
- виплату заробітної плати двічі на місяць, у розмірі не менше ніж мінімально встановлений законодавством;
- можливість навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації за рахунок роботодавця;
- страховий стаж для отримання допомоги на випадок безробіття, пенсії;
- право на оплачувані відпустки: щорічну (не менше 24 календарних днів), соціальні та додаткові відпустки, передбачені КЗпП України;
- право на оплату листка непрацездатності у разі хвороби;
- соціальні послуги і виплати у разі нещасного випадку на роботі та професійного захворювання;
- захист від незаконного звільнення, переведення на іншу посаду, зміну умов праці (без попередження та згоди працівника);
- вихідну допомогу у разі звільнення за ініціативою роботодавця;
- цілу низку інших прав і соціальних гарантій, передбачених чинним законодавством.

Багато це чи мало – стає зрозумілим, коли є можливість порівняти. Реальність така, що чимало компаній будують свій бізнес на максимальному використанні праці неоформлених працівників, або підміняючи трудові відносини господарськими. Пояснення дуже просте - надто дорого мати легальних працівників. Настільки дорого, що з працівниками забувають розраховуватися або не виплачують в повній мірі обіцяні зарплати, або пропонують забути про оплачувані відпустки

та «лікарняні». Така практика руйнує трудові відносини і показує, наскільки бізнес нехтує правом працівників бути повноцінною стороною цих відносин.

Проте чимдалі фінансові проблеми відступають на задній план перед наростаючим кадровим голодом. І те й інше завдають збитків або недоотримання прибутку підприємцю. Тому розмови про те, що трудові відносини - це залежні відносини, сьогодні вже недоречні й не вигідні жодній стороні. Роботодавець і працівник зацікавлені один в одному і співпрацюють для досягнення взаємовигідного результату.

Варто визнати, що український бізнес починає замислюватися як вийти з порочного кола і утримати кадри в Україні. Оскільки роботодавцям все складніше зацікавлювати працівників своєю пропозицією про роботу, зневага соціальним благополуччям громадян в інтересах короткострокового економічного ефекту є невиправданим ризиком.

І вже не видаються пережитком минулого ті переваги офіційного працевлаштування, що надає законодавство роботодавцям, а саме вимагати від працівників:

- виконання посадових обов'язків і дотримання тих умов праці, що визначені в трудовому договорі;
- попереджати роботодавця про намір звільнитися не менше ніж за два тижні;
- відшкодування збитків, нанесених роботодавцю;
- відпрацювання чи відшкодування оплати за навчання, підвищення кваліфікації;
- підтвердження рівня кваліфікації, знань, умінь і навичок, виконання запланованих показників шляхом процедури атестації;
- проходження випробування при прийнятті на роботу;

А у разі порушення трудової дисципліни - притягати працівників до відповідальності: дисциплінарної, матеріальної.

Для остаточного подолання стереотипів варто зазначити, що кожен роботодавець, який підтримує цивілізовані трудові відносини зі своїми працівниками, має можливість звертатись до державної служби зайнятості за безоплатною допомогою в розв'язанні кадрових питань (підбору персоналу, компенсації ЄСВ).

Державна служба зайнятості активно співпрацює з роботодавцями, зокрема із застосуванням інноваційних підходів на засадах рекрутингу, що сприяло збільшенню чисельності підприємств, які звернулись до служби зайнятості за допомогою в укомплектуванні вакансій (9,4 тисячі).

Значно розширилася база вільних робочих місць і вакантних посад, яка у 2018 році налічувала рекордні за останні 10 років 72,3 тисячі пропозицій працевлаштування.

По всіх вакансіях, поданих до обласної служби зайнятості, гарантовані офіційне працевлаштування та соціальні гарантії для працюючих осіб. Позитивна динаміка зберігається і у поточному році: кількість наявних вакансій за I півріччя 2019 року зростає у порівнянні з відповідним періодом 2018 року на 8,8% і становить 44,6 тисячі пропозицій роботи.

Наявна база вакансій дала можливість у 2018 році працевлаштувати за сприяння служби зайнятості 48,2 тисячі осіб (рекорд за 1991-2018 рр.).

У поточному році працевлаштовані з офіційним оформленням трудових відносин 26,5 тисячі людей.

Більше корисної та цікавої інформації ви дізнаєтесь на сайті:

<http://pol.dcz.gov.ua/>