Некоторые работодатели в целях экономии и ухода от налоговых и других обязательных платежей, принимая работника, отказывают ему в оформлении трудовых отношений, то есть предлагают ему работать нелегально. Кроме того, многие работники предпочитают работать без официального оформления. Трудовые отношения, основанные на устной договоренности, являются неформальной занятостью.

Неформальная занятость и зарплата «в конверте» является одной из самых актуальных проблем в отношениях между работодателем и работником.

Работодатели стремятся держать значительную часть доходов «в тени». Чтобы сэкономить на налогах, многие предприниматели «прячут» часть зарплаты своих наемных работников от официального оформления.

Основными проявлениями неформальной занятости являются:

- трудовые отношения не оформлены (отсутствует трудовой договор);

- «белая» и «серая» заработная плата («серая» часть не учитывается при налогообложении;

- подмена трудовых отношений договорами гражданско-правового характера;

- уклонение от уплаты страховых взносов.

Существует несколько основных причин, почему работник соглашается работать неформально: невозможность устроиться по договорной форме (большая конкуренция, маленькая заработная плата, нежелание работодателя выплачивать налоги), гибкий график работы, дополнительный доход, нежелание работать под надзором начальства или в коллективе, устройство на работу без высокого уровня образования, квалификации.

Последствия неформальной занятости достаточно серьезны.

Работник теряет:

- право на ежегодный оплачиваемый отпуск;

- пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;

- оплату больничных листов, в том числе по беременности и родам;

- пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве, страховой выплаты и возмещения дополнительных расходов пострадавшего на его медицинскую и социальную реабилитацию;

- возможность получения возврата из бюджета налога на доходы физических лиц в связи с получением имущественных (покупка, продажа жилья) и социальных налоговых вычетов (лечение, образование);

- выходное пособие при увольнении по ликвидации организации или сокращении штата;

- страховой стаж, в том числе льготный, который установлен для ряда категорий работников для досрочного получения трудовой пенсии по возрасту;

- часть своей будущей пенсии, так как с его зарплаты не будут производиться пенсионные отчисления.

Работодатели при установлении факта привлечения работников без надлежащего оформления трудовых отношений несут административную, налоговую и уголовную ответственность.

Таким образом, для работодателей – легализация трудовых отношений позволит удержать на местах ответственных и квалифицированных работников, а также избежать нарушения трудового законодательства, а для работников – это социальная поддержка при реализации трудового потенциала, возможность защитить свое здоровье и права.