

Заняття 2.2. «Працюємо легально та безпечно»

Мета заняття: мотивувати здобувачів/здобувачок освіти до легального працевлаштування в Україні, розглянути ризики та вигоди роботи за кордоном. Сформувати в здобувачів освіти навички критичного мислення, фінансової грамотності. Розглянути алгоритм формування заробітної плати, переваги легального працевлаштування та офіційної заробітної плати.

Орієнтовна тривалість заняття: 45 хвилин

Організаційна пам'ятка: для заняття вам знадобляться опорний конспект, презентація, відео, роздаткові матеріали для здобувачів/здобувачок освіти для проведення дискусій. Обладнання: дошка, маркери, мультимедійний комплекс, доступ в Інтернет.

Для кращого засвоєння слухачами та структурування матеріалу по тематиці рекомендовано розбивати блоки «Виклад матеріалу» та «Практична частина».

I. Вступ (5 хвилин)

Представлення теми і мети заняття.

Запитання до аудиторії:

- Чи чули ви про зарплату «в конверті»?
- Яку заробітну плату ви хотіли б отримувати?
- Чи задумувались ви про роботу за кордоном?

Відповіді здобувачів/здобувачок освіти.

Сьогодні ми розглянемо з вами ризики та перспективи роботи за кордоном, алгоритм формування офіційної заробітної плати як вагомого чинника при виборі роботи, переваги легального працевлаштування.

II. Виклад матеріалу (15 хвилин)

РОБОТА ЗА КОРДОНОМ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ

В пошуках швидкого та великого заробітку українці часто їдуть за кордон. Шукають агентства, їдуть “через знайомих”, або і взагалі – на сезонні роботи. «За експертними оцінками на постійній основі за кордоном працює 3,2 млн громадян України, а в окремих період – від 7 до 9 млн осіб», – дані Міністерства соціальної політики України. Близько 60% українських заробітчани працюють за кордоном нелегально.

Вправа 1. Командна робота. Дискусія: «за» і «проти» роботи в Україні та за кордоном. Наведення аргументів, позитивних та негативних прикладів (згідно таблиці). Висновки.

Робота в Україні		Робота за межами України	
ЗА	ПРОТИ	ЗА	ПРОТИ
близько до родини	низька заробітна плата	висока заробітна плата	далеко від родини
			багато ризиків

Підведення підсумків вправи.

Ризики підстерігають українців не тільки при пошуку роботи, але і по прибутті в іншу країну. Обманюють людей як агентства і звичайні посередники, так і прямі роботодавці. Існує величезна кількість невеликих і напіванонімних контор, що заманюють довірливих людей, які шукають роботу, щоб зібрати свої комісійні і «зникнути».

Розглянемо поради тим, хто все таки вирішив шукати “кращої долі” за межами України.

1. Якщо ви шукаєте роботу через інтернет, перевірте, перш за все, роботодавця – наявність документів, реальних людей, які можуть підтвердити законність їх послуг.
2. Зверніться до юриста. Краще переплатити гроші, але дізнатися всю правду про контракт, який вам пропонують – чи є фірма в офіційному реєстрі, скільки на ринку праці перебуває цей роботодавець, і чи знають про нього правозахисники.
3. Вивчіть мову країни, до якої збираєтеся їхати. Це стовідсотково стане в нагоді.
4. Шукайте вакансії на сайтах країни-роботодавця, адже там ви можете отримати найбільш достовірну інформацію і зменшите шанси натрапити на аферу.
5. Не думайте про те, як заощадити на переїзді – всі “копійочні” пропозиції нічого хорошого вам не принесуть.
6. Будьте готовими до того, що працювати доведеться не за фахом. Або взагалі – перекваліфікуватися повністю.
7. Пам’ятайте: роботу на 10-15 тисяч (якщо постаратися) можна знайти і в Україні. А от, наприклад, для Польщі ви будете вважатися дешевою робочою силою. Те, що для українців великі гроші, для іноземців – смішна вартість “раба”.
8. Особливо обережним варто бути жінкам та молодим дівчатам. Часто під виглядом “барменів, офіціанток та хостес” просто шукають дівчат для «інтимних салонів». Просто сподіватися без ретельної перевірки на те, що це справді буде ресторанний бізнес повністю не можна – великий ризик потрапити у сексуальне рабство.
9. Завжди відкладайте гроші про запас. Навіть якщо ви знайшли вакансію, оформили документи, і вже скоро почнете працювати – у вас повинно бути “рятувальне коло”. Та й зароблені за кордоном гроші будуть цілішими.
10. Перевіряйте легальність абсолютно усіх підготовлених документів виключно через посольство. Це гарантує вам впевненість, що вас не обдурили.

В Україні теж варто турбуватись про свої трудові права. Розглянемо переваги легального працевлаштування та як нараховується офіційна заробітна плата.

Перегляд першої частини відеолекції 3. «Прокачай себе у трудовому законодавстві» від Інни Журик, експерта з компенсацій та пільг компанії «Лайфселл». (02:12-10:42 – 8 хвилин 30 секунд)



https://www.youtube.com/watch?time_continue=518&v=Ftu8awBEDMI&feature=emb_logo

ЧОГО ВИ ЧЕКАЄТЕ ВІД РОБОТИ?

Запитайте себе, **скільки ви хочете заробляти**. Рівень вашої заробітної плати залежить від досвіду, професійних навичок, складності та умов роботи, яку ви будете виконувати.

Хочу додати про рівень мінімальної заробітної плати. Сьогодні це 4 173 грн до оподаткування. Законодавством заборонено платити працівнику менше, за мінімальну заробітну плату. Тому на деяких підприємствах, багато людей офіційно працевлаштовують на мінімальну заробітну плату, з якої потім здійснюються відповідні відрахування, а решта суми заробітної плати, за домовленістю між працівником і роботодавцем, сплачується готівкою «в конверті». Це поширений спосіб мінізації заробітків в Україні. Здавалося б, що такий спосіб розрахунку вигідний як роботодавцю, так і працівнику. Бо людина офіційно

працевлаштована, їй щомісячно нараховується мінімальна заробітна плата, з якої сплачуються внески, а решта заробітку виплачується «в конверті», без сплати податків і внесків. Але, такий спосіб оплати праці гарантує тільки мінімальний розмір пенсії.

До того ж, у випадку втрати роботи (скорочення, звільнення), ви стали на облік у центр зайнятості, то ваша сума допомоги по безробіттю залежатиме від офіційної суми вашої заробітної плати та від фактичного робочого стажу. Чим вище заробітна плата та стаж – тим більша сума допомоги вам буде гарантована.

ЩО TAKE TAKE “JOB OFFER”?

На фінальному етапі співбесіди у багатьох компаніях підписується “job offer”. Це документ, який укладається між кандидатом та роботодавцем. Він носить інформаційний характер та письмово фіксує усі домовленості, щодо вашого офіційного працевлаштування, а саме: фактичну дату виходу в компанію, посаду, рівень заробітної плати, наявність усіх додаткових пільг – оплату проїзду, харчування, мобільного зв'язку, медичного страхування тощо. Не у всіх компаніях передбачено підписання job offer, тому, я раджу вам зафіксувати усі домовленості в листі (e-mail), який роботодавець відправить вам на електронну пошту.

Погляд з точки зору (з позиції) бухгалтерії. Які витрати йдуть на оплату праці?

Що стосується оплати праці кожного найманого працівника то, для роботодавця витрати на оплату праці складаються з:

- фонду основної заробітної плати - винагорода за виконану роботу, що обговорюється на фінальному етапі співбесіди, та встановлюється у вигляді окладів;
- фонду додаткової заробітної плати, сюди відносяться премії та надбавки працівникам;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат (компенсація або оплата витрат на харчування, проїзд, мобільний зв'язок, медичне страхування та інше);

ЯК ПОРАХУВАТИ «ЧИСТУ» І «БРУДНУ» ЗАРПЛАТНЮ?

Це потрібно знати та на це необхідно звернути увагу кожному працівнику під час проходження співбесіди та офіційного оформлення в компанію. **Що означає термін «Зарплата «брудними» та «зарплата «чистими» і в чому відмінність між ними?**

Отже, зарплата «брудними» = gross – це ваша заробітна плата + до оподаткування, з суми якої будуть утримані податки: 18% ПДФО + 1,5% Військовий збір.

Зарплата «чистими» = net = сума вашої заробітної плати після оподаткування, тобто та сума, яку ви фактично отримуєте під час виплати на зарплатну карту.

Наприклад Якщо ви хочете, щоб ваша фактична заробітна плата, яку ви отримуєте на руки, була 10 тис. грн., то обговорюючи рівень заробітної плати на етапі співбесіди, ви повинні говорити, що це є 10 тис. грн. «чистими» (net) або після утримань.

Утримання із заробітної плати – це ті суми, на які зменшується сума вашої заробітної плати при її виплаті. До них належать: **податок на доходи фізичних осіб** – 18% та **військовий збір** 1,5%, інші утримання (аліменти, інші відрахування до пенсійного фонду).

В даному прикладі, при заробітній платі в 10 000 грн. маємо:

- 10 000 грн. net (чистими, «на руки») – після утримань
- 12 422,36 грн. gross. (включає 18% ЕСВ та 1,5% військовий збір) – до утримань

Утримання в 19,5 % поширюються не лише на ваш оклад, але й на премії, бонуси, лікарняні, відпускні та інші офіційні виплати.

Запам'ятайте, у всіх офіційних документах компанії, заробітна плата працівника вказується в «gross», тобто з врахуванням сум утримань.

Отже, заявляючи про свій намір заробляти 10 тисяч грн., треба зазначати, це сума після утримань, «брудними» або net.

Тому, підписуючи “job offer” на фінальному етапі співбесіди, наказ про прийом в компанію та трудовий договір (не є обов'язковим), зверніть увагу, що сума вашої заробітної плати вказується «брудними», з урахуванням сум утримання. І в даному випадку вона буде складати 12 422,36 грн. gross

Важливо знати про те, що офіційна заробітна плата оподатковується. Це є 22% відсотки єдиного соціального внеску, які сплачує компанія-роботодавець за кожного найманого працівника. Ці гроші не зменшують вашу заробітну плату, але треба знати, що роботодавець їх сплачує.

ЯКІ ПЕРЕВАГИ ОФІЦІЙНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ?

Переваги офіційного працевлаштування

Офіційне працевлаштування – це гарантія роботодавцем соціальних, економічних, трудових та інших прав працівника. В першу чергу ви маєте право на:

Економічні, соціальні та трудові гарантії

- гарантований розмір заробітної плати (у тому числі доплати, надбавки, заохочувальні виплати);
- оплачувану відпустку, а також додаткову та без збереження заробітної плати, відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами;
- отримувати надбавки (до 12%) за шкідливі та важкі умови праці (рівень надбавки визначається за результатами атестації робочих місць)
- на отримання надбавки за нічні та вечірні зміни на виробничих підприємствах;
- оплату лікарняного;
- право не працювати у вихідні та святкові дні;
- право на скорочений робочий день у передсвяткові дні;
- не залучатися до над нормованих робіт без вашого бажання
- соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

Заробітна плата офіційно працевлаштованого працівника, про яку щомісячно та в повному обсязі звітує роботодавець, та з якої здійснюється сплата 22% ЄСВ, забезпечує працівника повним соціальним захистом, гарантованим державою, а період роботи зараховується у повному обсязі для стажу, який буде разом із розміром заробітної плати враховуватись при нарахуванні пенсії.

За що можуть оштрафувати працедавця? Якщо говорити про трудові гарантії, то компанія роботодавець має оплачувати штраф у випадках:

- затримання виплати заробітної плати;
- ненарахування та несплати єдиного соціального внеску при виплаті заробітної плати
- фактичного допуску працівника до роботи без його офіційного оформлення.

Отже, відсутність офіційно оформлених трудових відносин між роботодавцем і працівником означає, що працівник не матиме всіх перелічених гарантій.

ЯКІ ПІЛЬГИ МАЄ ОФІЦІЙНО ПРАЦЕВЛАШТОВАНА ЛЮДИНА?

Ще офіційно працевлаштований працівник має право на усі додаткові виплати, що встановлені політикою компанії. До них відносяться бонуси, виплати при народженні дитини, одруженні, смерті близьких родичів та інші. Сьогодні багато компаній пропонують й інші додаткові переваги: наприклад, безвідсоткові позики працівникам, медичне страхування, оплата харчування, проїзду, відвідування тренажерних залів та ін.

Усіх цих пільг офіційно непрацевлаштований працівник на жаль не має.

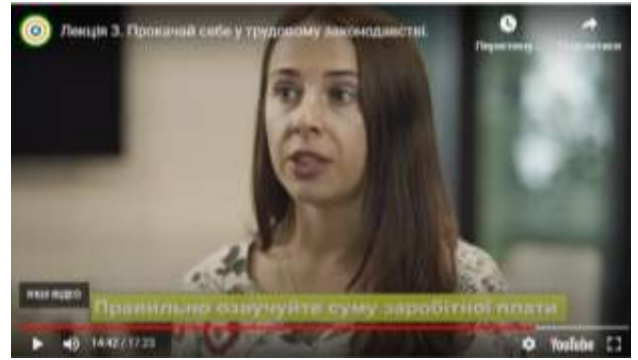
Зупинка відео. Обговорення почутого. Аналіз інфографіки (на слайді).

Запитання до аудиторії:

- Які переваги офіційного працевлаштування?
- Які ризики має отримання заробітної плати «в конверті»?
- Як найманому працівнику забезпечити собі соціальні пільги?

В другій частині відео ми почуємо як не потрасти «на гачок» до шахраїв в сфері працевлаштування, а навпаки, отримати максимальну вигоду від омріяної роботи та розглянемо ряд фінансових настанов для кар'єри.

Перегляд другої частини відеолекції 3. «Прокачай себе у трудовому законодавстві» від Інни Журик, експерта з компенсацій та пільг компанії «Лайфселл». (10:43-17:23 – 6 хвилин 40 секунд)



ЯК РОЗПІЗНАТИ ШАХРАЙСТВО НА СПІВБЕСІДІ?

Що треба знати, як захистити себе від шахрайства на першій роботі

Приходячи на співбесіду, не бійся заявляти про свої фінансові цілі. Чим конкретніше ви скажете, чого хочете і які маєте цілі, тим краще. Рекрутер та керівник відповідного напрямку компанії, обираючи кандидата, обов'язково врахують вашу цілеспрямованість та мотивацію. **Не бійтеся задавати питання!** Під час співбесіди обов'язково запитайте про:

- умови працевлаштування – офіційне чи неофіційне
- спосіб нарахування заробітної плати – повністю офіційний, чи частково «в конверті»
- можливість кар'єрного росту – через скільки часу вам зможуть запропонувати підвищення в разі гарних результатів роботи;
- наявність соціального пакету – оплата харчування, проїзду, медичне страхування та інше – всі ці виплати, якщо вони передбачені, повинні нараховуватись окремо від вашої ставки;
- системи бонусів та додаткових виплат в компанії – при народженні дитини, одруженні, смерті близьких родичів, та інші. Системи бонусів різні в різних компаніях, тому про них важливо знати кожному працівнику – це ваш додатковий дохід і ви повинні знати про можливість його отримання.

Якщо говорити про нашу компанію «лайфселл», то система мотивації співробітників включає в себе річні, квартальні бонуси. Також, в компанії запроваджена система гнучких бонусів: 100\$ - грошова винагорода, яку може отримати працівник від керівника дирекції за свої досягнення в роботі; приведи друга – грошова винагорода за друга, який прийшов в компанію по вашій рекомендації та успішно пройшов випробувальний термін; бонус за ідею – якщо у вас є ідеї, які можуть бути цікавими для бізнесу та принести дохід, то за них ви теж отримуєте винагороду; різні проектні бонуси – за участь в певних проектах.

ЩО ТАКЕ РІЧНІ І КВАРТАЛЬНІ БОНУСИ?

Річна система бонусів – це можливість отримати грошову винагороду в кінці кожного календарного року за результатами своєї роботи, після проведення річної оцінки персоналу. У кожній компанії своя система нарахування річного бонусу. Частіше всього 100% річного бонусу включає в себе виконання індивідуальних задач, що погоджуються працівником та керівником, загальний результат роботи компанії за звітний рік, оцінка компетенцій працівника та інше.

Річний бонус – це не просто тринадцята зарплата. За розмірами річний бонус може дорівнювати двом-трьом зарплатам, а іноді навіть більше.

Квартальна система бонусів – це можливість отримати грошову винагороду в кінці кожного кварталу. Частіше всього запроваджується для працівників Відділу продажів. 100% квартального бонусу включає в себе виконання комерційних показників: об'єм продажів, дохід компанії від продажів, залучення нових клієнтів та інше. Ще враховується рівень знань та якість роботи працівника.

7 ФІНАНСОВИХ НАСТАНОВ ДЛЯ КАР'ЄРИ

Давайте виділимо основні поради під час обрання роботи:

Обов'язково зафіксуйте основні домовленості між вами та роботодавцем на фінальному етапі співбесіди. Це не обов'язково має бути job offer. Це може бути лист електронною поштою. В ньому зафіксуйте всі домовленості: рівень посади, суму заробітної плати, період випробувального терміну, основні компенсації, які вам будуть надаватись (витрати на транспорт, харчування, медичне страхування та інше). Маючи письмово зафіксовані домовленості, ви зможете захистити себе, якщо щось піде не так під час офіційного оформлення або роботи в компанії.

Правильно озвучуйте суму заробітної плати, яку ви хочете отримувати. Обов'язково вказуйте суму gross (до оподаткування). Якщо хочете, щоб ваша щомісячна зарплатня, яка буде нараховуватись на зарплатну картку була, наприклад, 10 000 тис. грн., то сума заробітної плати в офісі або листі повинна бути 12 422 грн.

Запам'ятайте усі додаткові компенсації (оплата проїзду, харчування, бонуси і т.д.) нараховуються окремо від заробітної плати, та не входять у ваш щомісячний оклад.

Щомісячний оклад не може бути зменшений роботодавцем без поважних причин. Про це вас повинні повідомити не менш ніж за 2 місяці.

Зарплата в конверті = Ризиків досить багато, основні це: зменшення щомісячного окладу без поважних причин, **ви не маєте права на пільги в компанії**, що надаються офіційно оформленим працівникам. При звільненні ви можете не отримати компенсацію невикористаних днів відпустки. А ще, у разі втрати роботи (скорочення, звільнення), ви стали на облік у центр зайнятості, то сума допомоги по безробіттю буде сплачуватися в залежності від офіційної суми вашої заробітної плати та від фактичного робочого стажу. Чим вище заробітна плата та стаж – тим більша сума допомоги.

Штрафи та депреміювання в компанії можливе лише з додаткових надбавок та премій, а не з встановленого окладу.

Обов'язково запитуйте про системи бонусів, що передбачені в компанії, тоді у вас буде чітке розуміння суми коштів, яку можна отримати. Також, це дає можливість спланувати свої витрати.

Знайте, ваша заробітна плата – це не таємниця за сімома печатками. Ви маєте право контролювати її. У відділі розрахунку заробітної плати двері завжди відкриті.

Ще пораджу, розвивати вміння формувати власні думки та навички прийняття рішень. Це допоможе знайти справді свою роботу. Також, визначте для себе, чого ви справді хочете від своєї роботи? Яким ви бачите своє життя? Не лініуйтеся замислитися над цим.

І «прокачайте» вашу фінансову грамотність. Гарно проявите себе на співбесіді – роботодавець оцінить такий підхід і посада у буде вашою.

Завершення перегляду відеолекції. Обговорення почутого.

Вправа 2. Відкриті усні дебати «Легальна робота vs висока зарплата». Проблемне питання: «Висока заробітна плата – єдиний чинник вибору роботи?» Висновки.

Ознайомлення з проектом "Працюй безпечно" "Працюй безпечно" – це проект, спрямований на протидію торгівлі людьми. Для тих, хто шукає нову роботу в Україні чи закордоном, проект дає відповіді на важливі питання. Як підготуватись до працевлаштування в іншій країні? Як виявити шахраїв, які намагаються обдурити вас під час укладання трудової угоди? І, що робити, коли ви, ваші родичі чи знайомі опинились перед небезпекою потрапляння в трудове рабство? Чи постраждали від торгівлі людьми?

Фейсбук-сторінка проекту: <https://www.facebook.com/work.safe.ua/>

Зображення на слайдах.

III. Практична частина (20 хвилин)

Вправи для розвитку критичного мислення.

Зауважимо, що практична частина інтегрується у виклад матеріалу.

Вправа 1. Командна робота. Дискусія: «за» і «проти» роботи в Україні та за кордоном.

Наведення аргументів, позитивних та негативних прикладів (додаток 2). Висновки

Вправа 2. Відкриті усні дебати «Легальна робота vs висока зарплата».

IV. Підведення підсумків. Домашнє завдання (5 хвилин)

Рефлексія. Запитання до аудиторії:

Що основного для себе ви дізнались на занятті?

Які переваги легального працевлаштування в Україні?

Чи змінилась ваша думка про роботу за кордоном протягом заняття?

Рефлексія. Запросіть слухачів/слухачок обміняти думками та враженнями від заняття, закінчуючи одне чи кілька речень:

Сьогодні для мене було важливо... Для мене було корисно...

Сьогодні на занятті я зрадів/зраділа, коли... Тепер я вмію...

Тепер я зможу...

Обговорення відповідей.

Дбайте про захист своїх прав та соціальних гарантій при працевлаштуванні.

Пам'ятайте, що в Україні реально знайти хорошу роботу!

Домашнє завдання: Повторити опрацьований матеріал заняття.

Провести самостійний обрахунок бажаної заробітної плати.

Написати міні-есе з тематики заняття, наприклад, «Працюємо легально в Україні», «Безпечна робота», «Ризики працевлаштування» тощо.

Рекомендувати слухачам/слухачкам підписатись на фейсбук-сторінку проекту «Працюй безпечно» <https://www.facebook.com/work.safe.ua/>.

Додаткові матеріали:

- Презентація до заняття
- Таблиця оцінки перспектив і ризиків роботи в Україні та за кордоном (додаток 2)
- Поради щодо легального працевлаштування

Використані джерела інформації:

<http://careerhub.in.ua/skills-lab>

<https://www.ukrinform.ua/rubric-diaspora/2752271-ponad-3-mln-ukrainciv-pracue-za-kordonom-na-postijnij-osnovi-minsocpolitiki.html> «Понад 3 млн українців працює за кордоном на постійній основі -

Мінсоцполітики»

<https://intermarium.com.ua/roboata-za-kordonom-perspektyvy-ta-ryzyky/> «РОБОТА ЗА КОРДОНОМ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ»

<https://impactorium.org/uk/lessons/lekcija-3-prokachay-sebe-u-trudovomu-zak/> «Лекція 3. «Прокачай себе у трудовому законодавстві»

<http://www.zavodska-ra.zp.ua/news/post02860>

ТАБЛИЦЯ «РОБОТА В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ: ПЕРСПЕКТИВИ ТА РИЗИКИ»

Заповніть таблицю: наведіть аргументи «за» і «проти» роботи в Україні та за кордоном, позитивні та негативні приклади тощо. Зробіть висновки.

Робота в Україні		Робота за межами України	
ЗА	ПРОТИ	ЗА	ПРОТИ

Висновки: _____

ПОРАДИ ЩОДО ЛЕГАЛЬНОГО ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ

Переваги легального працевлаштування або захисти себе – легалізуй свою працю!

Кожен громадянин повинен пам'ятати, що нелегальні трудові відносини не мають юридичних підстав для оплати праці, роботодавець завжди може відмовитись від своїх слів та обіцянок щодо виплати заробітної плати.

Робота без офіційного оформлення трудових відносин – це позбавлення найманого працівника соціальних гарантій (оплата лікарняних, виплати в разі нещасного випадку, безробіття, оплачувана відпустка, страховий стаж для призначення пенсій та інше).

Нелегальна зайнятість – безправність працівника та відсутність можливості захистити свої трудові права у разі конфлікту з роботодавцем. Роботодавець, який позбавляє права найманого працівника на офіційне працевлаштування, в першу чергу сам порушує закон, а також відбирає у працівника право на захист трудових прав, соціальні гарантії та на достойний рівень пенсії у майбутньому, зменшує соціальні та економічні можливості місцевих громад! Не задекларована праця породжує бідність! Не погоджуйтесь на це!

В умовах сьогодення нагальним стає питання забезпечення дотримання соціальних гарантій, а саме: легалізація зайнятості та погашення заборгованості з виплати заробітної плати. Тіньова зайнятість, зарплата в конвертах – проблемні явища, що на сьогодні залишаються актуальними. Адже використання найманої праці без оформлення трудових відносин містить у собі багато негативних моментів, що суттєво впливають на життя людини. Негативний вплив тіньової зайнятості стосується й суспільної небезпеки, адже всі люди є споживачами послуг у сфері торгівлі, транспорту, будівництва тощо, тож необхідна їх висока якість. Також тіньова зайнятість певним чином сприяє поширенню професійних захворювань, зростанню ризиків виникнення нещасних випадків на виробництві, адже офіційно неоформлений працівник не проходить обов'язкового медичного обстеження, з ним не проводяться інструктажі, навчання з техніки безпеки, охорони праці тощо.

Деякі роботодавці бажають скоротити свої витрати, нараховуючи працівникам заробітну плату в розмірах, менших за мінімальну, частково приховують виручку від реалізації товарів, робіт, послуг, виплачують заробітну плату найманим працівникам, які не обліковані в бухгалтерських документах, а також використовують працю найманих працівників, з якими не укладені трудові угоди, відтак ці особи не є застрахованими в Пенсійному фонді України. Використання прихованих трудових відносин призводить до зменшення надходжень до бюджету держави, а відтак і зменшення джерел ресурсів для соціальних виплат. Наповнення гаманця майбутнього пенсіонера прямо залежить від сплачених внесків упродовж трудової діяльності. Кожен працюючий, створюючи суспільний продукт, повинен формувати собі необхідний страховий стаж та отримувати легальну заробітну плату. Тільки при поєднанні цих двох складових можна впевнено розраховувати на забезпеченість у золотому віці.

Згідно зі ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення» зайнятість – це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих та суспільних потреб і така, що, як правило, приносить їм дохід у грошовій або іншій формі. Переваги легальної зайнятості обумовлені, зокрема, правами та гарантіями, передбаченими законом. Так, відповідно до ст. 46 Конституції України громадяни мають право на соціальний захист, що включає право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них обставин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом. Так, чинним законодавством України передбачені:

- загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;
- страхування на випадок безробіття;
- від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності;

- у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням.

Право на забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням мають застраховані особи, тобто особи, які, на законних підставах належать до категорії зайнятого населення та на користь яких сплачуються страхові внески до страхових фондів. Це право гарантується за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій.

Легальна трудова діяльність – це основа соціальної захищеності працюючого населення. Відсутність цивілізованих трудових відносин позбавляє працівників: захисту від незаконного звільнення; отримання вихідної допомоги у разі звільнення за ініціативою роботодавця; гарантованої виплати заробітної плати 2 рази на місяць, права на щорічну основну відпустку не менше 24 календарних днів, соціальну відпустку з вагітності та пологів, додаткових відпусток передбачених Законом України «Про відпустки», права на оплату листка непрацездатності; втрату трудового стажу; втрату страхового стажу для отримання пенсії і як наслідок – отримання мінімальної пенсії за віком; права не залучатися до понаднормових робіт без згоди працівника; соціальних послуг та виплат у разі нещасного випадку на роботі та професійного захворювання; цілої низки інших прав і соціальних гарантій передбачених чинним законодавством.

Для роботодавця нелегальна праця може принести нестабільність у його діяльності, плинність кадрів зумовлює необхідність постійного навчання нових працівників, відсутність відповідальності працівника, можливість безкарного заподіяння матеріальної шкоди, шкоди діловій репутації, неналежне виконання трудових обов'язків.

Для найманого працівника неоформлені трудові відносини теж несуть нестабільність щодо можливого припинення трудових відносин у будь-який час і без належного обґрунтування, повну відсутність соціальних гарантій, передбачених державою для найманих працівників і у майбутньому – мізерні пенсії.

Погоджуючись на «тіньову» зайнятість, працівники повинні розуміти, що їх очікують ризики, пов'язані з захистом своїх трудових прав та соціальним захистом у разі скрутних життєвих обставин. Укладення трудового договору необхідно для захисту своїх трудових прав:

- своєчасне отримання заробітної плати;
- виплату заробітної плати у розмірах не нижче визначених чинним законодавством;
- оплату лікарняних листів;
- отримання оплачуваної відпустки у гарантованому законодавством розмірі;
- дотримання нормальної тривалості робочого часу (з розрахунку 40 годин на тиждень);
- оплату роботи у святкові та неробочі дні у подвійному розмірі;
- оплату роботи у нічний час (не нижче 20% тарифної ставки, окладу за кожну годину);
- виплату допомоги при травмуванні у разі нещасного випадку на виробництві тощо.

Трудовий стаж потрібен у разі настання страхового випадку:

- для отримання допомоги по безробіттю залежно від страхового стажу;
- для отримання допомоги малозабезпеченим сім'ям;
- для отримання субсидій для відшкодування витрат на оплату комунальних послуг;
- для пенсійного забезпечення тощо.

Важкодоступність легального працевлаштування, низька оплата праці, яка пропонується, змушують працівника шукати тимчасові варіанти працевлаштування без офіційного оформлення на роботу. Можна сказати, що для реалізації своїх трудових прав та забезпечення свого майбутнього найманий працівник повинен вимагати від роботодавця легального оформлення трудових відносин через укладання трудового договору, а також регламентацію трудових відносин відповідно до чинного трудового законодавства. У разі відмови роботодавця кожен громадянин має право звернутися до компетентних державних органів за захистом своїх конституційних прав.

Тому кожна людина, маючи право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується, самостійно має вирішувати, що для неї важливіше – жити сьогоднішнім або ж мати впевненість у завтрашньому дні, отримуючи надійні соціальні гарантії.