

А. В. Іванова
студ. I курсу магістратури
спеціальність «Облік і оподаткування»
Науковий керівник: к. е. н., доц. Л. О. Масіна

ОФІЦІЙНЕ ТА НЕОФІЦІЙНЕ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ

Досліджувана тема є актуальною, оскільки на сьогодні українська економіка зазнає великих втрат, через ведення повномасштабного військового вторгнення на території держави. Значним нерозвіданим пластом економіки загалом можна виділити ринок праці. Провідний науковий співробітник Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАНУ Лідія Ткаченко наголошує, що наразі в Україні немає достовірних даних щодо стану ринку праці, адже Державна служба статистики припинила дослідження ринку робочої сили [1].

У теперішніх реаліях є тенденція неофіційного працевлаштування, коли з працівником не укладається трудовий договір, трудові відносини не декларуються, що має свій вплив як на працівника так і на роботодавця. Не всі підприємці зацікавлені в офіційному працевлаштуванні через низку факторів: невизначеність майбутнього, значне податкове навантаження, зниження доходів, небажання навчати новий персонал, збільшення витрат тощо. Як наслідок – погіршення бізнес-середовища та інвестиційного клімату як по регіонах так і по країні загалом.

Працівники також, маючи бажання забезпечити себе достатнім рівнем заробітку й безпекою, частіше обирають онлайн-професії та йдуть працювати неофіційно, що також впливає на ринок.

Велика кількість підприємств зазнали втрат або зовсім припинили існування. Частина потенційних робітників виїхала на безпечні території в межах країни, інша – за кордон. Населення, що залишилося, змогло акліматизуватись. Значна частка працездатного населення продовжує невпинно впливати на зріст показників економіки. Пласт інформації про працюючих та безробітних громадян державні служби отримують із запізненням або їх взагалі

не надають, через порушення каналів комунікації із центрами зайнятості, зокрема, на окупованих територіях.

Аналізуючи категорію оплати праці необхідно розглядати рівень тінізації як серйозну загрозу розвитку суспільства. Провівши опитування 283 осіб віком 18–25 років було виявлено показники, що відображають стан ринку праці у 2023 р., зокрема у південних областях країни.

Значна кількість часу людини витрачається на її діяльність, що приносить їй прибуток. Для аналізу було вирішено визначити скільки у відсотковому виразі щоденно витрачається часу на виконання обов'язків. Розглянемо час, що виділяють відповідачі на рис. 1.

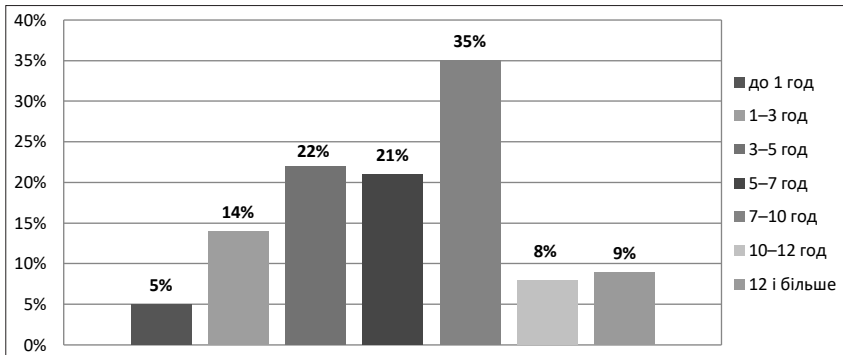


Рис. 1. Використання робочого часу, год

Допустима, нормальна тривалість робочого часу на підприємстві, не мусить перевищувати 40 годин на тиждень як при п'ятиденному, так і шестиденному робочому тижні [2, ст. 50]. Виходячи з графіку на рис. 1 бачимо, що найбільший показник використаного часу на добу становить 7–10 годин (35%), 3–5 годин працює 22% молоді, 5–7 годин – 21%, 1–3 години – 14%, 8% опитаних зайняті від 10 до 12 годин, 9% – більше 12 годин. Менше години в день витрачають лише 5% опитаних. Встановлення ставки заробітної плати за виконану роботу або надані послуги також невід'ємна частина трудових відносин між працівником і роботодавцем.

Тривалість щоденної роботи (в тому числі напередодні вихідних днів) визначається правилами внутрішнього трудового

розпорядку або за графіками зміни. Треба зазначити, що для працівників установлюється п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з дотриманням установленної тривалості робочого тижня. Вирішення питання про встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня віднесено до компетенції власника, який має приймати рішення спільно з виборним органом первинної профспілкової організації, враховуючи специфіку роботи, з урахуванням думки трудового колективу [3].

Критерієм для наступного аналізу було обрано ставку оплати праці для працевлаштованих офіційно й неофіційно та відображено на рис. 2.

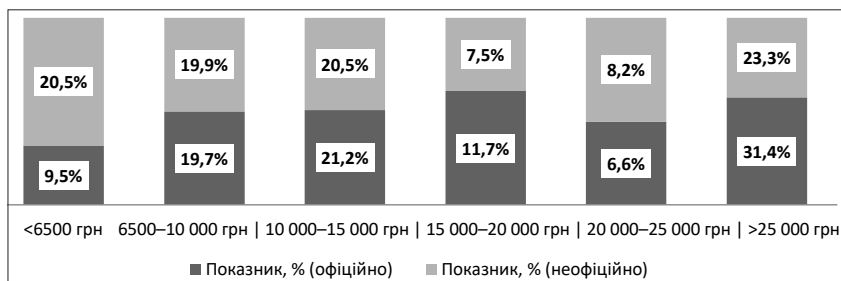


Рис. 2. Показник працевлаштування офіційно/неофіційно, %

Значна кількість людей згодна працювати неофіційно, не отримувати пільги, що надаються за трудовим договором, але мати вищий прибуток за рахунок не вирахування податку на доходи фізичних осіб, військового збору та інших утримань.

Задля зміни ситуації на ринку праці, що склалася на сьогодні необхідно переглянути причини попиту на неофіційне та офіційне працевлаштування на прикладі. Візьмемо умовного менеджера з продажів із міста Одеса, що працює офіційно, має 7–10 робочих годин на день зі ставкою 21 000 грн на місяць. При розрахунку

зарплати найманого працівника бухгалтерія нараховує податки, що сплачуються до бюджету: ПДФО (18 %) – 3780 грн та військовий збір (1,5 %) – 315 грн. Працівник отримує 16 905 грн, тобто загальна сума оголошеного окладу зменшується. Наступним кроком буде вирахування витрат працівника на власні потреби: оренда місця проживання, комунальні послуги, харчування тощо. Припустимо, на оренду житла витрачається приблизно 4500 грн, на комунальні послуги \approx 1500 грн, на продукти харчування \approx 4000 грн. З вирахуванням цих витрат маємо залишок \approx 6905 грн на відпочинок та інші витрати. При тих самих умовах працевлаштований неофіційно менеджер матиме більшу ставку заробітної плати, адже податки не будуть вираховуватись, але є висока ймовірність неотримання повного соціального пакету компенсацій і пільг, наданих роботодавцем за трудовим законодавством.

Розподіл працевлаштованих офіційно й неофіційно на графіку відображає вибір молоді в реалізації своїх можливостей задля вирішення потреб. Загалом за ситуацію на ринку праці України не можна описати однозначно. З'являються нові вакансії, роботодавці пропонують вигідні умови, але великі ставки податків і інші витрати наштовхують їх на перехід у тіньовий сектор економіки задля зменшення власних витрат і збереження прибутків, а молодь, що в пошуках обирати більш комфортні умови праці.

Список використаної літератури

1. Ринок праці 2023: де зараз найбільші зарплати та яких спеціалістів шукають. *Економічна правда*. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2023/01/25/696322/> (дата звернення: 09.04.2023).
2. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1804> (дата звернення: 13.03.2023).
3. Робочий час та його тривалість. *Міністерство юстиції України*. URL: https://minjust.gov.ua/m/str_8396 (дата звернення: 14.04.2023).