

УДК 657

Боденчук Л.Б.  
кандидат економічних наук,  
старший викладач кафедри економіки та менеджменту  
Придунайської філії  
Міжрегіональної академії управління персоналом

Мурашко І.С.  
викладач кафедри економіки та менеджменту  
Придунайської філії  
Міжрегіональної академії управління персоналом

## ОПТИМІЗАЦІЯ «ТРУДОВИХ» ВИТРАТ: ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

### OPTIMIZATION OF THE «LABOUR» EXPENSES: LEGAL ASPECTS

#### АНОТАЦІЯ

Статтю присвячено особливостям юридичного оформлення зниження витрат на заробітну плату на підприємстві. Актуальність дослідження зумовлена тим, що витрати на робочу силу займають високу частку у вартості вітчизняних підприємств, тому з погіршенням умов ведення бізнесу підприємства змушені вживати різних заходів для зниження витрат, включаючи витрати на оплату праці.

У статті наведено економічне обґрунтування причин скорочення деякими підприємствами «трудомих» виплат у сучасних умовах господарювання. Досліджено заходи, до яких удаються підприємства для скорочення фонду оплати праці, зокрема як скорочення робочого часу та заробітної плати й інших виплат, а також їх правомірність. Розроблено алгоритм впровадження неповного робочого дня з ініціативи роботодавця, а також алгоритм скорочення заробітної плати відповідно до чинного законодавства.

**Ключові слова:** «трудоми» витрати, витрати на оплату праці, мінімальна заробітна плата, фонд робочого часу, істотні зміни умов праці.

#### АННОТАЦИЯ

Статья посвящена особенностям юридического оформления снижения затрат на заработную плату на предприятии. Актуальность исследования обусловлена тем, что затраты на рабочую силу занимают высокую долю в стоимости отечественных предприятий, поэтому с ухудшением условий ведения бизнеса предприятия вынуждены принимать различные меры для снижения затрат, включая расходы на оплату труда.

В статье приведено экономическое обоснование причин сокращения некоторыми предприятиями «трудомих» выплат в современных условиях хозяйствования. Исследованы меры, предпринимаемые предприятием для сокращения фонда оплаты труда, такие как сокращение рабочего времени и заработной платы и других выплат, а также их правомерность. Разработан алгоритм внедрения неполного рабочего дня по инициативе работодателя, а также алгоритм сокращения заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

**Ключевые слова:** «трудомие» расходы, расходы на оплату труда, минимальная заработная плата, фонд рабочего времени, существенные изменения условий труда.

#### ANNOTATION

The article is devoted to the peculiarities of legal registration of wage costs reduction at the enterprise. The relevance of the study is due to the fact that labour costs occupy a high proportion in the cost of domestic enterprises. Therefore, with the deterioration of business conditions, enterprises are forced to take various measures to reduce costs, including labour costs.

The article investigates the dynamics of minimum wages, the dynamics of labour costs and financial results of the enterprise, as well as the dynamics of the minimum unified social tax of enterprises over the last five years, with the aim of economically justifying the feasibility of taking measures to reduce the cost of labour remuneration of the personnel of the enterprise. The article provides a list of measures to reduce the cost of labour. Particular attention

is paid to such measures as the reduction of working time and wages and other payments, as well as their legality. The article explains what measures to reduce labour costs relate to changes in essential labour conditions, which is important for their proper legal formulation. The peculiarities of the correct legalization of measures related to changes in essential conditions of labour are investigated, in particular, the procedure for reducing labour costs by reducing wages or other allowances and reducing the working time fund are considered. The article defines the main stages of implementing the reduction of working time in the enterprise, a clear follow-up which when reducing the working time in the enterprise will provide legal protection of the employer. The article develops an algorithm for implementing wage reduction in accordance with the current legislation, which defines the main actions of the employer when making a decision on the reduction of wages at certain stages, which provides the legal basis for the measures taken.

**Key words:** «labour» costs, labour payment costs, minimum wages, working time fund, changes in essential working conditions.

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** У сучасних умовах господарювання заробітна плата найманих працівників є важливою статтею витрат на підприємстві. Ефективна заробітна плата, яка виконує стимулюючу функцію, сприяє зростанню продуктивності праці. Але стан економіки в Україні сьогодні спричиняє скорочення обсягів виробництва та погіршення фінансового стану багатьох підприємств, тому вони вимушені шукати шляхи оптимізації заробітної плати та скорочення фонду оплати праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій,** в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. Проблеми оптимізації трудових витрат досліджували такі науковці, як Б.А. Анікін, О.В. Дідух, Ю.Б. Іванов, Н.В. Іванчук, А.В. Єлисеєв, А.Г. Загородній, Є.М. Куцин, Т.О. Меліхова, Г.О. Партин, О.С. Писарчук, М.П. Підлужний, І.Л. Руда, О.В. Царенко, А.І. Якимів.

Незважаючи на широку увагу до цього питання, малодослідженим у науковій літературі є питання скорочення фонду оплати праці з погляду його правомірності.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Метою статті є дослідження причин, що примушують підприємства скорочувати оплату праці працівників, визначення заходів оптимі-

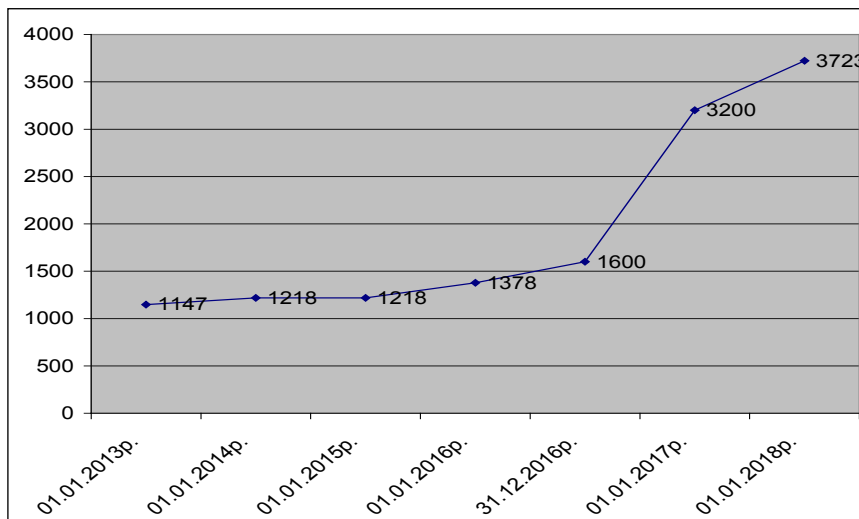


Рис. 1. Динаміка мінімальної заробітної плати

зації «трудових» витрат та правове обґрунтування заходів з оптимізації «трудових» витрат.

**Виклад основного матеріалу дослідження** з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Державою встановлена мінімальна заробітна плата, яка визначається у Законі України «Про державний бюджет» на кожен рік. У 2017 р. відбулося значне підвищення заробітної плати порівняно з 2016 р. Якщо протягом 2016 р. мінімальна заробітна плата становила 1 600 грн, то в 2017 р. вона зросла вдвічі та становила 3 200 грн.

Оскільки підприємства не мають права встановлювати ставку оплати праці нижче мінімальної, то таке підвищення мінімальної заробітної плати спричинило суттєве зростання витрат підприємств.

Динаміку мінімальної заробітної плати наведено на рис. 1 [1].

Отже, з рис. 1 видно, що протягом 2013–2015 рр. мінімальна заробітна плата майже не змінюється, а в 2015–2016 рр. зростає поступово. У 2017 р. відбувається значне підвищення заробітної, у 2018 р. мінімальна заробітна плата знову зростає.

Таке підвищення мінімальної заробітної плати спричинило різке зростання витрат підприємства.

Необхідно зазначити також, що більшість підприємств знаходиться у скрутному фінансовому

становищі, тому виплачувати великі суми заробітної плати вони не мають можливості.

У табл. 1 наведено динаміку витрат на оплату праці підприємств та фінансових результатів до оподаткування за 2013–2017 рр. [1].

За даними таблиці видно, що фінансовим результатом до оподаткування підприємств протягом 2014–2016 рр. був збиток. При цьому витрати на оплату праці підприємств протягом досліджуваного періоду постійно зростають.

Окрім оплати заробітної плати працівникам, підприємства нараховують на заробітну плату єдиний соціальний внесок. Ставка єдиного соціально-

го внеску на заробітну плату найманих працівників у 2016 р. скоротилася до 2016 р., що є позитивною тенденцією для підприємств. Але з даних рис. 2 видно, що мінімальний ЄСВ протягом 2013–2018 рр. зростає [1].

Якщо працівнику за якихось підстав було нараховано заробітну плату в розмірі меншому, ніж мінімальна, роботодавець повинен сплатити ЄСВ у мінімальному розмірі.

Ця норма не поширюється на осіб, які працюють за сумісництвом.

ЄСВ сплачується за рахунок коштів роботодавця. Таким чином, підприємства вимушені шукати шляхи скорочення витрат на оплату праці.

Основними заходами скорочення витрат на оплату праці, які сьогодні застосовуються на підприємстві, є такі:

- пряме зменшення розмірів окладів (тарифних ставок) або розмірів установлених на підприємстві доплат, надбавок, премій тощо;
- зміна системи преміювання або її істотних умов, що зумовлюють зменшення розміру премій або можливість їх ненадання;
- скорочення переліку посад працівників, які можуть претендувати на ту чи іншу компенсаційну, заохочувальну або гарантійну виплату;
- установлення додаткових підстав для відмови в наданні тієї чи іншої виплати.

Таблиця 1

**Динаміка витрат на оплату праці та фінансових результатів до оподаткування підприємств за 2013–2017 рр.**

Показник	Рік				
	2013	2014	2015	2016	2017
Витрати на оплату праці підприємств, млн. грн.	378,2	354,4	392,6	434,8	569,9
Темп приросту до попереднього року, %	-	-6	11	11	31
Фінансові результати підприємств до оподаткування, млн. грн.	29283,2	-523587	-340127	-22201,5	274831,6
Темп приросту до попереднього року, %	-	-1888	-35	-93	-1338

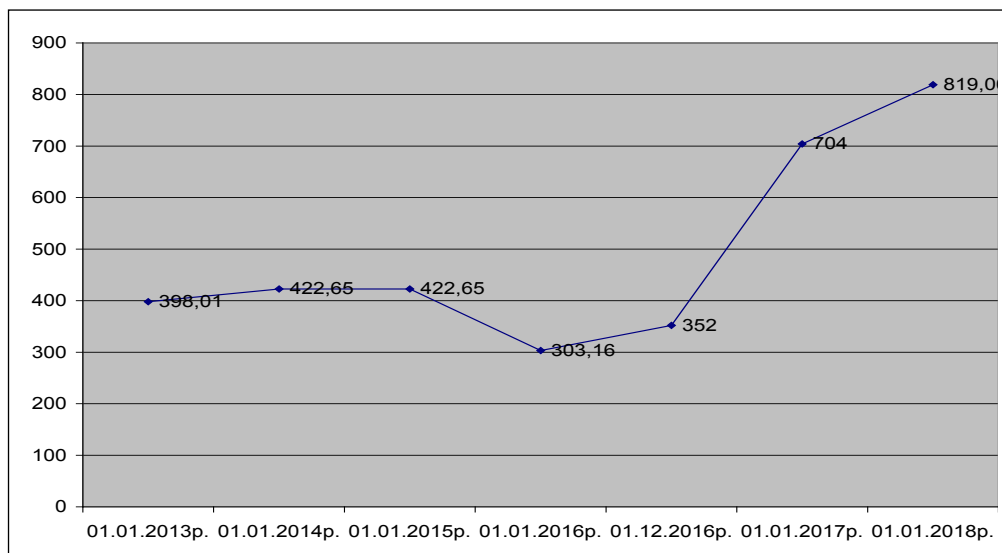


Рис. 2. Динаміка мінімального ЄСВ за 2013–2018 рр.

Сума нарахованої заробітної плати не повинна бути нижче за мінімальну. Отже, підприємства іноді вимушені скорочувати робочий час до неповного робочого дня.

Кодексом законів про працю встановлено п'ятиденний робочий тиждень для працівників та два дні вихідних. Нормальна тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 40 годин. Проте менша норма тривалості робочого тижня може встановлюватися у колективному договорі або за угодою між працівником та роботодавцем, як під час прийняття на роботу, так і потім може встановлюватися неповний робочий день. Установлення меншої норми тривалості робочого тижня може бути ініційоване як працівником, так і роботодавцем. У разі встановлення неповного робочого дня заробітна плата працівникам підприємства виплачується пропорційного відпрацьованому часу або відповідно до виробітку. Перед підприємством може постати питання, як правильно скорочувати робочий час: через скорочення тривалості робочого дня або скорочення робочого тижня, і чи можна одночасно скорочувати робочий день та робочий тиждень. Підприємство може для скорочення робочого часу встановлювати і скорочений робочий день, і скорочений робочий тиждень [2].

У нормативних актах України не встановлено вимогу, на яку саме кількість годин можна скорочувати робочий день або на яку кількість днів можна скорочувати робочий тиждень.

Підприємства можуть встановлювати неповний робочий час як на певний період часу, так і безстроково. У будь-якому разі скорочення робочого часу оформлюється наказом по підприємству. У наказі обов'язково вказується кількість годин тривалості робочого дня або кількість днів тривалості робочого тижня.

Якщо неповний робочий час встановлюється з ініціативи роботодавця, то це вважається істотними змінами умов праці [3, ст. 32], тому вста-

новлення неповного робочого дня повинно бути належним чином оформлено. Алгоритм упровадження неповного робочого дня на підприємстві за ініціативою роботодавця наведено на рис. 3.

На першому етапі роботодавець повинен видати наказ про впровадження змін істотних умов праці, а саме скорочення робочого дня.

На другому етапі необхідно персонально повідомити кожного конкретного працівника, якого стосуються впровадження неповного робочого дня у письмовій формі. Попередити працівників необхідно не пізніше ніж за два місяці до початку дій нових умов праці.

Протягом двох місяців доцільно взяти письмову заяву з кожного працівника, якого стосуються зміни, про його згоду працювати в нових умовах. У будь-який час працівник може змінити своє рішення, що також необхідно оформити заявою.

На третьому етапі, безпосередньо перед початком дій нових умов праці, а саме скороченого робочого часу, необхідно видати наказ, у якому треба зазначити нові умови праці для кожного працівника, а також ознайомити працівників із новими інструкціями та внутрішніми нормативними документами.

На четвертому етапі підлягають звільненню ті працівники, які не погодилися прийняти нові умови праці. Якщо працівник не згоден прийняти нові умови праці, а підприємство не може залишити попередні умови, то трудовий договір припиняється, а працівнику виплачується вихідна допомога в сумі не менше середньомісячного заробітку [3, ст. 44]

Істотні зміни в умовах праці проводяться лише у певних випадках, зокрема за зміни в умовах виробництва та праці [4]. Отже, переведення всіх працівників підприємства або його окремих підрозділів, або конкретних працівників на неповний робочий час може відбутися у результаті зміни кон'юнктури ринку або таких

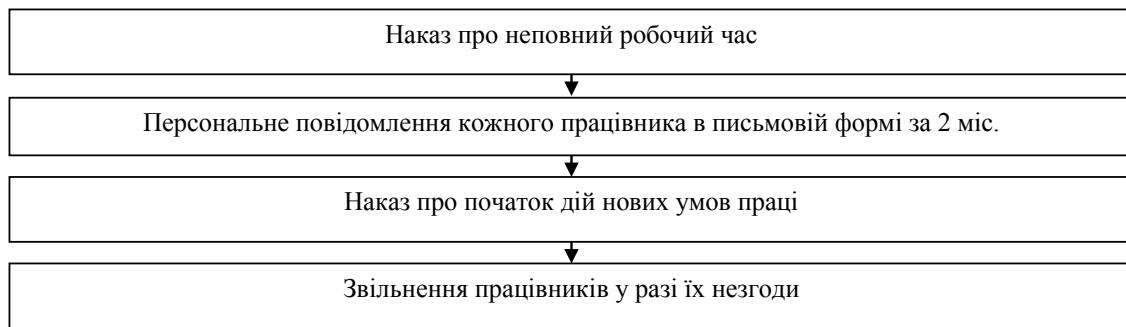


Рис. 3. Алгоритм упровадження неповного робочого дня на підприємстві за ініціативою роботодавця

обставин, які не дають змоги підприємству використовувати працю найманих працівників у повному обсязі. До істотних змін умов праці відноситься також зміна розміру оплати праці у бік її погіршення. Якщо на підприємстві відбуваються такі зміни, що спричиняють істотні зміни в умовах праці, то працівників необхідно попередити за два місяці до настання таких змін [3, ст. 103].

Варто зазначити, що зміни в організації виробництва та праці передбачають зміни, пов'язані з раціоналізацією робочих місць, упровадження нових методів та технологій, нових форм оплати праці тощо. Таким чином, на нашу думку, необхідно приділяти достатню увагу правильності правового оформлення та обґрунтування змін істотних умов праці. Підприємства, наприклад, можуть без додаткового обґрунтування скорочувати одноразові виплати

(премії, надбавки, доплати), якщо вони не мають фінансових можливостей їх виплачувати, та збільшувати одноразові виплати за стабілізації фінансового становища. Але скорочення заробітної плати повинно бути належним чином обґрунтоване. Дослідження нормативно-правових актів із даного питання дало змогу виокремити такий алгоритм оформлення скорочення заробітної плати (рис. 4).

Згідно з наведеним алгоритмом, на першому етапі відбувається внесення змін до колективного договору. У колективному договорі визначаються умови й розмір оплати праці, а тому знизити їх можна, змінивши колективний договір. Зміни у колективному договорі можливі лише за взаємною згодою сторін. Але якщо трудовий колектив або профспілковий орган не згоден прийняти зміни у колективному договорі, то роботодавець може оформити скорочення

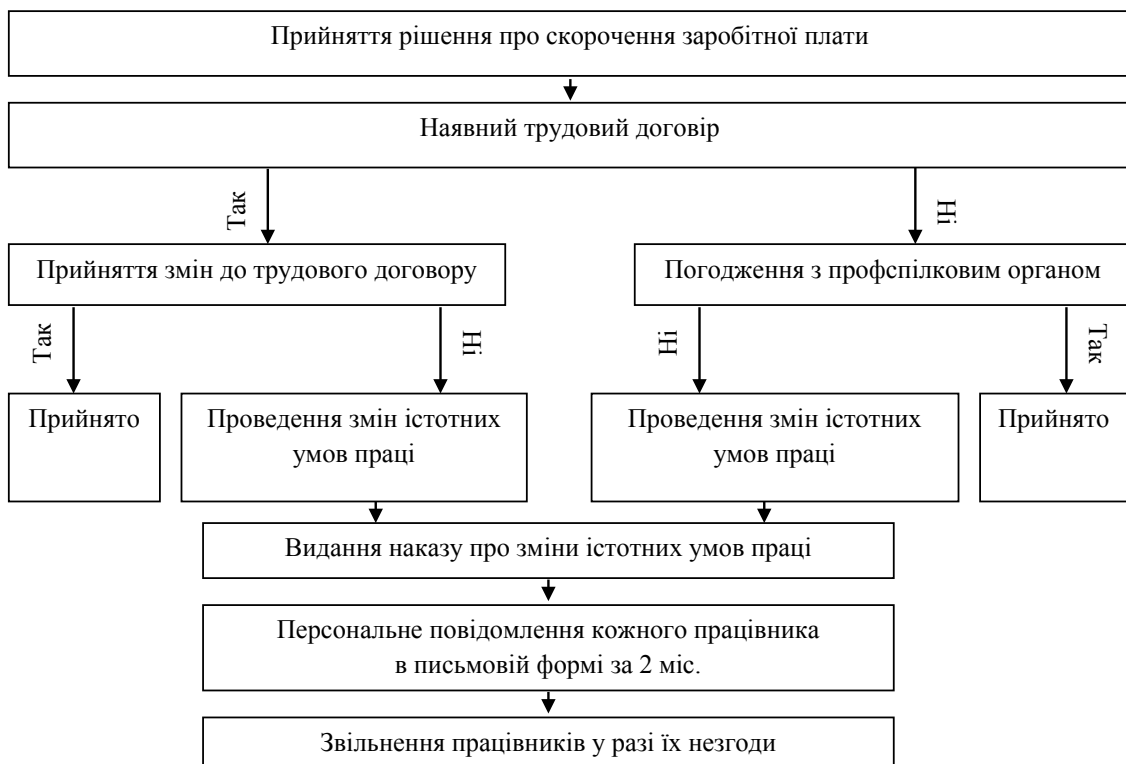


Рис. 4. Алгоритм скорочення заробітної плати

заробітної плати за рахунок проведення змін істотних умов праці. Ті підприємства, які підпадають під дію генеральних, галузевих (міжгалузевих), регіональних (обласних) угод, не можуть виплачувати заробітну плату у розмірі не нижче, ніж установлено в угоді.

Якщо таке підприємство потрапляє у скрутне фінансове становище і не може виплачувати належну заробітну плату, то воно може виплачувати заробітну плату нижчу, ніж в угоді, але не більше шести місяців.

Другий етап – це погодження з профспілковим органом. За відсутності колективного договору або відсутності в ньому положень з умови та оплати праці скорочення заробітної плати необхідно погодити з профспілковим органом або органом, який уповноважений представляти інтереси трудового колективу. Якщо на підприємстві немає такого органу, то, на нашу думку, доцільним є проведення загальних зборів трудового колективу та надання повноважень представнику на прийняття такого рішення. Приймати рішення щодо погіршення умов та оплати праці в односторонньому порядку роботодавець не може.

Третій етап передбачає проведення змін істотних умов праці, що, своєю чергою, передбачає здійснення таких заходів:

1. Видання наказу про проведення істотних змін умов праці, де відображається зміст змін та надаються певні доручення посадовим особам для здійснення таких змін. Оскільки роботодавець не може в односторонньому порядку погіршувати умови праці, то й істотні зміни необхідно погоджувати з профспілковим або іншим органом, що представляє інтереси працюючих на підприємстві.

2. Персональне повідомлення кожного конкретного працівника, якого стосуються істотні зміни умов праці. Таке повідомлення повинно бути письмовим для забезпечення роботодавцями доказом своєчасного попередження працівників. Персональне повідомлення здійснює відділ кадрів. Повідомляти працівників про істотні зміни умов праці необхідно не пізніше ніж за два місяці до проведення змін.

3. Звільнення працівників у разі їх незгоди. Роботодавець має право звільнити тих працівників, які відмовляються продовжувати роботу

з новими умовами праці [3, ст. 36]. Працівник може звільнитися у будь-який період часу після попередження про зміни, тобто працівник у разі незгоди не повинен відпрацьовувати два місяці.

**Висновки** з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. За результатами проведеного дослідження можна зробити такі висновки:

1. Економічна ситуація в країні примушує підприємства до скорочення заробітної плати або впровадження неповного робочого часу для працівників із метою скорочення фонду оплати праці.

2. Скорочення робочого часу з ініціативи роботодавця та скорочення заробітної плати відноситься до істотних змін умов праці, які повинні бути належним чином оформлені.

3. Про істотні зміни умов праці працівників необхідно повідомити у письмовій формі не пізніше ніж за два місяці до впровадження змін.

4. Працівники мають право не погодитися з впровадженням істотних змін умов праці, у такому разі відбувається розторгнення трудового договору, а підприємство повинно сплатити працівнику вихідну допомогу в сумі середньомісячної заробітної плати.

Проведення необхідної кількості заходів відповідно до чинного законодавства захистить роботодавця у разі подання працівниками позову до суду.

---

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Офіційний сайт статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Лист Мінпраці № 713/19/71-07 від 29.03.2007.
3. Кодекс Законів про працю № 322-VIII від 10.12.1971.
4. Лист Мінсоцполітики № 195/13/1334 від 15.07.2011.

---

#### REFERENCES:

1. Oficijnyj sajт statystyky Ukrajinj [Official site of statistics of Ukraine]. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
2. Lyst Minpraci № 713/19/71-07 (2007). [Letter of the Ministry of Labor].
3. Kodeks Zakoniv pro pracju № 322-VIII (1971). [The Labour Code].
4. Lyst Minsocpolityky № 195/13/1334 (2011). [The letter of the Minsotspolityk].