

2. Кирієнко А. І., Іванова Н. Ю. Проблеми емпіричної оцінки трансакційних витрат. 28.05.2015. URL: [http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6792/Курієнко\\_Problemy\\_empirichnoi\\_otsinky%20.pdf](http://ekmair.ukma.edu.ua/bitstream/handle/123456789/6792/Курієнко_Problemy_empirichnoi_otsinky%20.pdf)

3. В.С. Литвиненко. Класифікація трансакційних витрат для цілей побудови системи бухгалтерського обліку. URL: <http://magazine.faaf.org.ua/klasifikaciya-transakciynih-vitrat-dlya-ciley-pobudovi-sistemi-buhgalterskogo-obliku.html>

4. М.В. Вергуненко. Динаміка трансакційних витрат країни в процесі її регіональної інтеграції (на прикладі Європейського Союзу). 2009. URL: [http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/74/1/044\\_IR.pdf](http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/74/1/044_IR.pdf)

5. Doing Business-2020. За счет чего Украина поднялась в рейтинге на 64 строчку. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/publications/2019/10/24/652929/>

6. Рейтинг экономической свободы: Украина поднялась на 13 позиций, но осталась последней в Европе. URL: <https://www.epravda.com.ua/rus/news/2020/03/27/658619/>

**Нікольнікова К.Ю.**

*студент,*

*Науковий керівник: Сулима М.О.*

*кандидат економічних наук, доцент,*

*Навчально-науковий інститут банківських технологій та бізнесу*

*Університету банківської справи*

## **ВИПЛАТИ ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ: ЗАКОНОДАВЧІ НОРМИ ТА ЗМІНИ ДО НИХ**

В умовах пандемії та глобальної економічної кризи підходи до оплати праці стали переглядатися. Ще в минулому році більшість роботодавців провели додаткове до індексації підвищення заробітної плати та виплатили працівникам річну премію.

Пандемія коронавірусної інфекції, зниження енергоспоживання, падіння ціни на нафту та зниження ВВП істотно змінили підходи до оплати праці як для компаній, так і для працівників.

Для компаній фонд оплати праці є однією з найбільш фінансово витратних статей, в зв'язку з чим роботодавці в сформованих

економічних умовах при скороченні обсягів виробництва і виручки задумалися над оперативним зниженням даних витрат.

За даними опитування Центру стратегічних розробок, проведеного в кінці березня 2020 року, 29% компаній вже провели оптимізацію фонду оплати праці, в тому числі за допомогою зниження заробітної плати та скорочення штату. 40% компаній планувало ухвалити такі рішення в майбутньому. Половина компаній заявила про передбачуване зниження чисельності працівників приблизно на 13%. Кожна п'ята компанія планувала знизити заробітні плати [1].

Широке поширення в умовах кризи отримало введення неповного робочого часу, з пропорційним зниженням заробітної плати. У багатьох компаніях різних галузей (АТ «Укрзалізниця», ТОВ «Сибур», ТОВ «ФОЛЬКСВАГЕН ЦЕНТР» КРИВИЙ РІГ тощо) був введений неповний робочий тиждень (в основному, чотириденний замість п'ятиденного) або встановлений неповний робочий день (наприклад, шестигодинний замість восьмигодинного).

Деякі роботодавці домовлялися з працівниками про надання їм відпусток у період зниження виробничого завантаження та комерційної активності.

Введення неповного робочого часу та надання працівникам відпусток послужили ефективними способами оптимізації витрат для роботодавців, що дозволяють зберегти значну частину кадрового складу компанії. При цьому дана міра була найменш болючою з позиції працівників (у порівнянні, наприклад, зі скороченням штату та відпусткою без збереження заробітної плати) [2].

У ряді компаній, які продовжували свою діяльність в період карантину в квітні-травні 2020 року, оформлявся простій працівників з причин, не залежних від роботодавця і працівника. Простій з незалежних від роботодавця і працівника причин міг бути оформлений для працівників, не задіяних у виробничому процесі та не здійснювали трудову діяльність, наприклад, для персональних водіїв, якщо керівник працював дистанційно і послуги водія не були потрібні. При цьому оплата часу простою проводилася в розмірі двох третин окладу (тарифної ставки) відповідно до статті 113 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) [3].

Необхідно відзначити, що в період з 30 березня по 11 травня підприємства, чия діяльність була припинена, не мали можливості оформити простій для працівників. Відповідно до указів Президента України, за працівниками зберігалася заробітна плата. Простій означає зупинку діяльності зі зменшенням заробітної плати. Тому оголосити простій, що тягне за собою зменшення заробітної плати, роботодавець не мав права [4].

У сформованих економічних умовах погляд на складові елементи заробітної плати також став змінюватися. Роль базової заробітної плати для працівників істотно зросла. Базова заробітна плата, включаючи оклад та різні надбавки (доплати), є для працівника гарантованим доходом, через який реалізується потреба людини в безпеці.

Для роботодавців висока частка базової заробітної плати в структурі сукупної винагороди привела до проблем з виплатою заробітної плати в повному обсязі. Зіткнувшись з цією проблемою, роботодавці стали знижувати заробітну плату, в першу чергу керівникам. Така практика стала застосовуватися як в Україні, так і за кордоном. Наприклад, у США компанії Tesla оголосила про скорочення персоналу, а також про зниження заробітної плати на 30% для віце-президента, 20% – для директорів та 10% – для робочого персоналу [5]. В Україні керівництво компанії НАК «Нафтогаз» добровільно знизило свої заробітні плати на 40% [6].

На зміну підходів до оплати праці сильно вплинули такі фактори, як розвиток дистанційного ринку праці та зростання безробіття.

Пандемія коронавірусу змусила 38% роботодавців перевести своїх працівників на дистанційну роботу [7]. Практика роботи у віддаленому форматі показала роботодавцям, що існує можливість залучати на роботу персонал з регіонів, у тому числі зі знизеними очікуваннями по заробітній платі (у порівнянні, наприклад, з очікуваннями кандидатів з Києва).

У квітні 2020 року зростання безробіття склав 23,4% в порівнянні з березнем поточного року, і експерти прогнозують її подальше зростання [7].

В умовах розвитку регіонального дистанційного ринку праці та зростання безробіття збільшився попит на робочі місця, у зв'язку з

чим підвищилася лояльність працівників по відношенню до роботодавців, їх готовність йти на компроміси, в тому числі на добровільне зниження заробітної плати. Зниження заробітної плати за згодою сторін могло проводитися в будь-який момент часу, відповідно до статті 32 КЗпП України. При відсутності згоди працівників зниження окладів могло проводитися роботодавцем в односторонньому порядку відповідно до вимогами статті 33 КЗпП України, на підставі зміни організаційних або технологічних умов праці.

При зміні умов оплати у зв'язку зі змінами організаційних та технологічних умов працівник повинен бути повідомлений не менше, ніж за два місяці до майбутніх змін. Якщо працівник не згоден працювати в нових умовах, роботодавець зобов'язаний у письмовій формі запропонувати йому іншу наявну у нього роботу. При відсутності зазначеної роботи або відмові працівника від запропонованої роботи трудовий договір з ним припиняється відповідно до статті 32 КЗпП України (відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною певних сторонами умов трудового договору) [4].

Також у зв'язку з погіршенням економічних умов могло здійснюватися не нарахування, зниження або скасування надбавок та доплат працівників у тому випадку, якщо відповідно до Положення про оплату праці та преміювання фінансово-економічні показники компанії є критеріями виплати надбавок та доплат (за винятком законодавчо встановлених виплат).

У ряді компаній було прийнято рішення про збереження умов оплати праці та утриманні найціннішої частини кадрового складу за рахунок вивільнення персоналу з більш низькою ефективністю. При цьому співробітникам, що залишилися могло проводитися встановлення надбавок та доплат для компенсації збільшеного навантаження. Таким чином, підходи до оплати праці визначалися пріоритетами, які ставили перед собою компанії.

В умовах кризи також змінилася роль короткострокового преміювання. У багатьох компаніях, включаючи Нафтогаз Україна, МАУ, ВТБ, АТ «КБ «Приватбанк», Google тощо, було прийнято рішення не проводити виплату премії. Також Національний Банк

України рекомендував банкам обмежити виплату бонусів та дивідендів [8].

У зв'язку з невилплатою річних премій мотиваційна складова даного виду винагороди стала знижуватися. Так як перспектива отримання річної премії стала сумнівною та істотно відкладеною у часі, можна припустити, що річна премія вже не сприймається багатьма працівниками як частина сукупної винагороди.

Для роботодавців пандемія та економічна криза може послужити стимулом для перегляду та актуалізації Положення про оплату праці та преміювання. Також актуальним буде перегляд критеріїв преміювання та їх ув'язка із фінансовими результатами, особливо якщо поточною редакцією положення умови та критерії преміювання чітко не встановлені (наприклад, якщо працівникам за замовчуванням виплачується премія за підсумками звітного періоду при відсутності порушень трудової дисципліни). Зміни до Положення про оплату праці та преміювання можуть бути внесені із повідомленням працівників не менше, ніж за два місяці [9].

Серед соціальних пільг і гарантій з'явився новий вид виплати – одноразова допомога (матеріальна допомога) у якості запобіжної підтримки під час епідемії. Даний вид матеріальної допомоги у розмірі 6500 грн був виплачений працівникам компаній Кернел-Трейд та Металоінвест ЛТД [10]. Виплата матеріальної допомоги спрямована на появу у працівників почуття соціальної захищеності при несприятливих зовнішніх обставинах.

Глобальні зміни, що відбуваються на ринку, змушують роботодавців переглядати усталені підходи до управління підприємством, і в першу чергу, у питаннях управління персоналом. Персонал є ключовим ресурсом, а мотивація та ефективність діяльності працівників безпосередньо впливають на економічні показники компанії. Таким чином, роботодавцям необхідно гнучко реагувати на зміни для забезпечення своєї конкурентоспроможності як в період кризи, так і в довгостроковій перспективі.

### Список використаних джерел:

1. Ринок праці у 2020: попит на гуманітаріїв і пенсіонерів, штатний психолог, Sіrі та моніторинг працівників. [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/01/15/655668/>
2. Третина компаній відклала перегляд зарплат через карантин [Електронний ресурс]. – 2020. – Режим доступу: <https://zn.ua/ukr/ECONOMICS/tretina-kompanij-vidklala-perehljad-zarplat-z-za-karantinu.html>
3. Кодекс законів про працю України: закон України від 10.12.1971 № 322-VIII (із змінами та доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Зміни до статті 113 – простій під час карантину зі збереженням зарплати. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/7768-zmni-dostat-113-prosty-pd-chas-karantinu-z-zberezhennyam-zarplati.html>
5. Tesla увольняет сотрудников и снижает заработную плату [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/tesla-uvol-niaet-sotrudnikov-isnizhaet-zarplatu>
6. Коболев назвал свою урізану зарплату за квітень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pravda.com.ua/news/2020/05/6/7250648/>
7. Піврічний карантин відчутно вплинув на бізнес [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://day.kyiv.ua/uk/article/ekonomika/pivrichnyu-karantyn-vidchutno-vplynuv-na-biznes>
8. Коронний удар: як карантин трансформував ринок праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://gmk.center.ua/posts/koronnij-udar-yak-karantin-transformuvav-rinok-praci/>
9. Ходыревская В.Н., Никулин А.А. Модернизационные процессы мотивационной функции заработной платы: отечественный и зарубежный опыт // Вестник курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2013. – № 5. – С. 15–19.
10. ТОП-5 змін на ринку праці під час карантину [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://agrorobota.com.ua/news/top-5-zmin-na-rinku-praci-pid-cas-karantinu-653>