

УДК 681.518.54

Горобей Т.В. магістрантка спеціальності 071 Облік і оподаткування**Науковий керівник: Бессонова С.І., к.е.н., професор***(Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Дніпро, Україна)*

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ДІЇ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Проблеми в оплаті праці під час дії військового стану в Україні охоплюють низку аспектів, пов'язаних із правами працівників, стабільністю та своєчасністю виплат, адаптацією законодавства та роботодавцями, що змушені працювати в надзвичайних умовах.

Основними проблемами та чинниками, які впливають на оплату праці під час війни є: вплив бойових дій та безпекових ризиків, правові зміни для підтримки роботодавців під час дії військового стану, проблеми з обліком заробітної плати та виплатами.

Бойові дії призводять до простоїв на підприємствах, коли робота тимчасово призупиняється [1]. Згідно з українським законодавством, під час простою, викликаного війною, підприємства можуть виплачувати працівникам лише 2/3 від тарифної ставки або окладу, встановленого трудовим договором (ст. 113 Кодексу законів про працю України)[2]. Це значно знижує дохід працівників, особливо тих, хто працює в зонах бойових дій або прилеглих до них територіях

На окупованих територіях підприємства часто повністю припиняють свою діяльність. Підприємства, які залишаються на цих територіях, стикаються з труднощами у виплаті зарплати через відсутність доступу до українських банківських установ та розрив економічних зв'язків. Законодавство України дозволяє роботодавцям призупинити трудові договори з працівниками на окупованих територіях, що на практиці призводить до припинення виплат [1].

На прифронтових територіях існують труднощі з доставкою готівки через пошкодження інфраструктури та загрози безпеці. Це ускладнює готівкові виплати для тих, хто не може користуватися банківськими картками або перебуває в місцях з обмеженим доступом до банківських послуг. Багато суб'єктів господарювання змушені переводити зарплатні виплати на безготівкову основу, що не завжди можливо для працівників, особливо у віддалених регіонах.

З метою збереження виробничих потужностей уряд запровадив програми підтримки релокація підприємств із небезпечних територій:

При цьому уряд компенсує витрати на переїзд підприємств до безпечніших регіонів України, включаючи транспортні послуги та підтримку у відновленні виробництва. Багато підприємств намагаються переїхати до безпечніших регіонів, але цей процес займає час і вимагає значних фінансових витрат. Під час релокація підприємства часто скорочують виплати або відкладають їх, що ускладнює фінансове становище працівників. Згідно з урядовими даними, держава підтримує релокацію частини бізнесу, але ці програми покривають лише частину потреб, і не всі підприємства можуть скористатися такою допомогою [3].

Підприємства, які продовжують роботу в умовах бойових дій, стикаються зі зменшенням прибутків і погіршенням платоспроможності через скорочення ринків збуту та підвищення цін на сировину. Це ускладнює своєчасну виплату заробітної плати. Більшість підприємств стикаються з проблемою браку обігових коштів, що

змушує їх скорочувати фонд заробітної плати або відкладати виплати до покращення фінансової ситуації.

В умовах мобілізації працівників на службу, зокрема у великих підприємствах, залишаються нестача персоналу та підвищене навантаження на тих, хто залишається працювати. Це створює дисбаланс у розподілі робочих обов'язків, і, на додачу, деякі з роботодавців фінансують збереження середньої заробітної плати мобілізованим працівникам (хоча на даний момент така вимога з боку держави відсутня), що також лягає важким фінансовим тягарем.

Правові зміни, спрямовані на підтримку роботодавців в умовах воєнного стану, охоплюють низку сфер, включаючи гнучкість трудових відносин, оподаткування, державну підтримку бізнесу та зміни в процедурі призупинення діяльності. Ось основні аспекти, що були запроваджені для допомоги роботодавцям у цей час.

Одним із ключових правових заходів стало спрощення трудових відносин:

Призупинення трудових договорів. У разі неможливості виконання трудових обов'язків як роботодавцем, так і працівником, трудові договори можуть бути тимчасово призупинені. Це не є звільненням, але дозволяє роботодавцю зменшити витрати на оплату праці під час зупинки діяльності через бойові дії [1].

Простій без збереження зарплати. Законодавство передбачає можливість переведення працівників на простій або відправлення у відпустку без збереження заробітної плати, якщо немає можливості виконувати роботу через бойові дії [4].

Гнучкий режим робочого часу. Роботодавці отримали більше можливостей запроваджувати скорочений робочий тиждень, неповний робочий час або змінювати графік роботи для оптимізації діяльності за умов неповного завантаження виробництва. Це передбачено в ст. 60 Кодексу законів про працю України [2].

Уряд спростив процедуру звільнення та скорочення персоналу, дозволяючи підприємствам ефективніше адаптуватися до ситуації:

Прискорена процедура звільнення. Під час воєнного стану роботодавці можуть звільняти працівників без обов'язкового двотижневого повідомлення у випадках, коли працівник не може виконувати роботу через війну [2].

Спрощення процесу скорочення. Роботодавці отримали можливість скорочувати персонал без дотримання стандартної процедури консультацій з профспілками, що дозволяє швидше реагувати на зміни в економічній ситуації [2].

Уряд дозволив підприємствам застосовувати певні гнучкі заходи щодо виплати заробітної плати:

Затримка виплати заробітної плати. Якщо суб'єкт господарювання через війну має фінансові труднощі, вона може затримувати виплату заробітної плати за умови інформування працівників і надання пояснень [2].

Проблеми з обліком заробітної плати та виплатами суб'єктами господарювання в умовах воєнного стану в Україні пов'язані з економічними труднощами, правовою нестабільністю та змінами у трудовому законодавстві.

Через послаблення контролю з боку державних органів у період воєнного стану деякі суб'єкти господарювання вдаються до неофіційних методів виплат:

Виплати у «конвертах». Для зниження податкового навантаження частина суб'єктів господарювання виплачує зарплату неофіційно, занижуючи суми, що обліковуються офіційно. Це зменшує витрати підприємства, але позбавляє працівників соціальних гарантій, таких як пенсійні та страхові виплати.

Зменшення офіційних нарахувань. Деякі суб'єкти господарювання декларують мінімальні виплати для обліку, а решту видають готівкою, що ускладнює контроль за дотриманням мінімальних соціальних стандартів [8].

Релаксація бізнесу до безпечних регіонів або за кордон впливає на облік заробітної плати, оскільки створює такі труднощі:

Розрив у ланцюжках облікових процесів. Переїзд бізнесу змушує суб'єкта господарювання перебудувати системи обліку та оплати праці, адаптувати їх до нових умов, що часто призводить до помилок або затримок.

Використання несертифікованих програм. Через обмежений доступ до спеціалізованого облікового програмного забезпечення, деякі суб'єкти господарювання змушені використовувати спрощені або безкоштовні рішення, що знижує точність та надійність обліку.

Збільшення податкового тиску на підприємства впливає на здатність суб'єктів господарювання вести облік та своєчасно виплачувати зарплату.

Підприємства, що отримують державну підтримку або податкові пільги, підлягають підвищеному контролю, що зобов'язує їх вести облік ретельно, але ускладнює процеси.

Набір спеціальних податкових режимів потребує від бухгалтерів додаткових знань і навичок, що не завжди легко реалізувати у стресових умовах воєнного стану.

Воєнний стан створює численні виклики для правових змін для підтримки роботодавців під час дії військового стану, обліку та виплат заробітної плати. Суб'єкти господарювання намагаються адаптуватися, використовуючи різні стратегії, але часто стикаються з труднощами через фінансові обмеження, правову нестабільність та зміну умов праці.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. із змінами, внесеними згідно із Законом №2352-IX від 01.07.2022 Остання редакція від 24.12.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Кодекс законів про працю України. Затверджено Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375. Остання редакція від 27.09.2024 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Програма релокації підприємств URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=3e766cf9-f3ca-4121-8679-e4853640a99a&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv>
4. Про відпустки Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. Остання редакція від 24.12.2023 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
5. Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 року № 268. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/268-2022-п#Text>
6. Податковий кодекс України: Закон України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
7. Про внесення змін до постанов Кабінету Міністрів України від 2 березня 2022 р. № 185 і від 3 березня 2022 р. № 193. Постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 2022 року № 404. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/404-2022-п#Text>
8. Аналітична записка Застосування непрямих методів податкового контролю в Україні Проєкт UA2008-01: Аналітична підтримка для управління державними фінансами на основі наявних даних / Capacity Support for Evidence-based public financial management. Листопад, 2022. URL: <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2023/05/nepryami-metodi-podatkovogo-kontrolyu.pdf>