

**Мортіков В. В.,**

доктор економічних наук,  
професор кафедри управління персоналом  
та економічної теорії Східноукраїнського  
національного університету  
імені Володимира Даля

### ВИТРАТИ ДОТРИМАННЯ ЗАКОНУ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ

*Розвинуто теорію витрат дотримання закону. Здійснено аналіз трансформаційних і трансакційних витрат дотримання закону в соціально-трудої сфері. Розкрито роль управління витратами дотримання закону в соціально-трудої відносинах.*

*The theory of the law abiding costs is further developed. Analysis of transformational and transactional costs of abiding the law in social and labour sphere is conducted. The role of cost management of law abiding in social and labour relations is analyzed.*

**Ключові слова:** витрати дотримання закону в соціально-трудої сфері, управління витратами дотримання закону, вимір витрат дотримання закону, трансформаційні й трансакційні витрати дотримання закону.

Життя в соціумі пов'язане з дотриманням його законів, у т. ч. правових. Це вимагає від економічних суб'єктів певних витрат: зусиль, грошей, часу. Дослідження таких витрат здійснюється, зокрема, представниками інституціональної теорії в рамках економічного аналізу законодавчої діяльності<sup>1</sup>.

У вітчизняній літературі аналізу витрат дотримання закону приділяється недостатня увага, можливо, тому, що ця проблема має міждисциплінарний характер, перебуває на стику правової й економічної наук. А проте саме розмір, структура витрат дотримання правових норм багато в чому визначають поведінку економічних суб'єктів. Вплив на ці витрати є дієвим важелем державного регулювання вітчизняної економіки. Метою статті є аналіз економічних витрат, пов'язаних із дотриманням законів у сфері соціально-трудої відносин.

Відносини між роботодавцями й працівниками, по суті, зводяться до обміну між ними комплексом прав. Ці права закріплюються в законодавстві країни, адміністративно-територіальних утворень, інструктивно-нормативній документації підприємств. Витрати дотримання закону в соціально-трудої відносинах є зворотним боком захисту прав сторін цих відносин.

Робоча сила не є власністю роботодавця, він може лише використовувати найманого працівника. Саме права, що виникають у результаті використання робочої сили, слід урахувати в аналізі витрат дотримання закону. У трудовому законодавстві, трудових договорах та інших юридичних документах встановлюються

---

<sup>1</sup> Posner R. Economic Analysis of Law. — NY: Aspen Publisher, 2007; Shavell S. Foundation of Economic Analysis of Law. — Cambridge (MA): Harvard University Press, 2004; Polinsky A. An Introduction to Law and Economics. — NY: Aspen Publisher, 2003.

норми, які визначають “планку” витрат роботодавця, пов’язаних із найманням, звільненням і використанням робочої сили. За відсутності цих норм відповідних витрат узагалі не було б.

Витрати дотримання закону можна класифікувати за різними ознаками та напрямками. Крім загального законодавства, правових актів територій, роботодавець повинен виконувати вимоги генерального, галузевого, колективних договорів; колективного договору, укладеного з працівниками свого підприємства, а також добровільно взяті на себе зобов’язання. Таким чином, можна виділити витрати дотримання роботодавцем норм правових актів, що діють на рівні держави, галузі, регіонів, окремих підприємств.

Є сенс структурувати витрати дотримання закону як за окремими нормами, так і за різними напрямками зобов’язань роботодавця:

- за якістю робочих місць, включаючи вимоги техніки безпеки;
- за зарплатою та умовами виплати винагород, соціальними виплатами;
- щодо кар’єри та професійного навчання найманих працівників;
- стосовно використання працівника відповідно до його професії, кваліфікації; розширення/звуження виконуваних ним функцій, його переводів із однієї роботи на іншу;
- за порядком звільнення;
- щодо робочого часу (відпустки, виробничі перерви).

Треба вказати на взаємозв’язок витрат дотримання закону: коли роботодавець через обмеженість коштів не в змозі зафіксувати й реалізувати в трудовому договорі підвищені зобов’язання з безпеки праці, він іноді намагається компенсувати це підвищенням своїх зобов’язань із оплати праці фахівця.

Як відомо, витрати, пов’язані з виконанням власне продуктивної економічної діяльності, в т. ч. трудової, є трансформаційними. Такими є витрати, зумовлені необхідністю виплати працівникові мінімальної зарплати (ст. 95 Кодексу законів про працю України, *дали* — КЗпП). До трансформаційних витрат слід віднести й витрати на створення безпечних, нешкідливих умов праці (ст. 153 КЗпП), котрі необхідні для нормальної трудової діяльності.

Частина витрат дотримання закону є трансакційними, тобто пов’язаними з обслуговуванням угоди щодо найму й використання робочої сили. До таких можна віднести витрати, пов’язані з укладенням трудового договору (ст. 24 КЗпП), його припиненням, розірванням (ст. 36—41 КЗпП), необхідністю повідомлення працівника про звільнення, видачею йому довідки про роботу й заробітну плату та трудової книжки (ст. 49 КЗпП) тощо, оскільки ці витрати опосередковують початок і закінчення угоди роботодавця та працівника. Візьмемо, наприклад, витрати, обумовлені дотриманням п. 2 і 3 ст. 40 КЗпП, якими встановлено, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може відбуватися через невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації, систематичного невиконання працівником

без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку. Для доведення невідповідності певного працівника, як правило, потрібні додаткові витрати часу компетентних фахівців. Трансакційних витрат вимагає й дотримання ст. 42 КЗпП, котра регулює вивільнення працівників: переважне право на залишення на роботі надається працівникам із вищою кваліфікацією й продуктивністю праці. Ці та інші подібні витрати на практиці виражаються в необхідності витрачати час (а отже й кошти на утримання) кадрових служб, менеджерів усіх рівнів, включаючи лінійних керівників, на організаційні питання, пов'язані з прийняттям і звільненням кадрів.

В інституціональній теорії використовуються терміни “витрати забезпечення прав і примушення до їх дотримання”, “витрати підпорядкування закону”<sup>2</sup>. Під ними розуміються витрати, пов'язані із судовим й несудовим примусом економічних суб'єктів до дотримання норм права. Закон України “Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)” устанавлює процедури вирішення таких спорів. Діяльність примирної комісії, незалежного посередника, трудового арбітражу, Національної служби посередництва і примирення супроводжується витратами ресурсів, які слід віднести до трансакційних.

У ряді випадків розмежувати трансформаційні й трансакційні витрати, пов'язані з дотриманням трудових норм, доволі складно. Витрати, обумовлені дотриманням норм про випробувальний термін (ст. 26—28 КЗпП), можуть бути віднесені одночасно до трансформаційних, оскільки протягом цього терміну претендент виконує потрібну для організації роботу, й до трансакційних, адже відбувається перевірка здібностей останнього. У таблиці норми КЗпП згруповані за ознакою характеру витрат для роботодавця, генерованих цими нормами.

**Таблиця. Трансформаційні й трансакційні витрати дотримання роботодавцем норм КЗпП**

Тип витрат, що виникають у результаті дотримання норм КЗпП	Норми КЗпП
Трансформаційні	Ст. 95, 106—108, 141, 153, 158, 165—168, 172, 197, 202, 209, 211, 213, 216, 217—220
Трансакційні	Ст. 24, 24 <sup>1</sup> , 30, 36—44, 46—49, 160, 189
Трансформаційно-трансакційні	Ст. 26—29, 31—34, 85—91, 96—117, 162, 170—171, 174—178, 190, 193—195, 198, 199, 205, 206

*Джерело:* складено на підставі Кодексу законів про працю України.

Крім підприємницьких витрат, пов'язаних із виконанням сукупності зобов'язань перед працівником, існують такі, що виникають унаслідок порушення договірних зобов'язань самим працівником. Ці витрати пов'язані із псуванням майна роботодавця працівником, створенням ним загрози для морально-психологічної стабільності трудового колективу та ін.

<sup>2</sup> *Норм Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. — М.: Начала, 1997. — С. 45.

Роботодавець несе відповідальність (та зазнає витрат) не тільки за власні дії щодо працівників, а й за дії своїх підлеглих — менеджерів. Порушення прав працівників із боку менеджерів середньої й вищої ланок може коштувати роботодавцеві додаткових витрат.

Будь-які витрати, включаючи зумовлені дотриманням закону, є об'єктом управління з боку держави та суб'єкта, котрий їх зазнає. Ухвалюючи трудові стандарти, норми, законодавець регулює величину витрат, пов'язаних із їх дотриманням. Наприклад, у проекті нового Трудового кодексу України вводиться норма, відповідно до якої при порушенні строків виплати зарплати роботодавець повинен виплатити найнятому працівникові пеню в розмірі подвійної ставки НБУ, що діє на даний момент<sup>3</sup>. Порівняно з чинним порядком новий Трудовий кодекс передбачає за роботу в нічний час додатково не 20 %, а 30 % тарифної ставки (окладу)<sup>4</sup>. Разом із тим законодавець міг би зменшити витрати дотримання закону щодо єдиного соціального внеску, знизивши рівень оподаткування фонду оплати праці із сьогоднішніх 36,8—49,7 % до 20—25 %.

Підприємство також може регулювати витрати дотримання трудових норм, соціально-трудова зобов'язань. Однак його можливості зазвичай обмежені та залежать від ефективності правоохоронної, судової систем; неписаних правил дотримання норм трудового законодавства, що склалися в країні, бізнес-середовищі; впливу профспілок та інших організацій, що представляють інтереси працівників (у разі істотного впливу профспілок витрати дотримання закону зростають, окрім того, ускладнюється управління ними); традицій дотримання норм колективних трудових угод.

Величина витрат роботодавця, зумовлених зобов'язаннями в трудовій сфері, залежить від специфіки підприємства, ринків, на які воно виходить зі своєю продукцією, національних особливостей, традицій у відносинах роботодавців і працівників.

Оцінюючи свої можливості управління витратами дотримання закону, роботодавцеві варто враховувати імовірність захисту працівником своїх прав у соціально-трудова сфері, а також величину відповідних витрат. Доцільно по кожній нормі порівнювати витрати, пов'язані з її дотриманням, й ті, що виникають у разі її невиконання. В соціально-економічній літературі набули поширення терміни “витрати нелегальності”, “ціна нелегальності”. Маються на увазі витрати від укладення й реалізації угод поза правовим полем. У структуру таких витрат включаються можливі санкції з боку державних органів, додатковий час на узгодження позицій сторін.

Треба зауважити, що вітчизняні роботодавці досить часто порушують трудове законодавство. Це стосується переважно таких питань:

---

<sup>3</sup> Ярослав Сухой: “В Трудовом кодексе перекоп сделан в пользу наемных работников”: [Електр. ресурс]. — <http://dozor.kharkov.ua/interview/1084254.html>.

<sup>4</sup> Там само.

— прийом на роботу. За різними оцінкам, без офіційного оформлення у країні працюють від 2,0 до 4,7 млн осіб<sup>5</sup>;

— звільнення співробітників (незаконні звільнення);

— робочий час та час на відпочинок, укладення й виконання індивідуальних і колективних трудових договорів;

— оплата праці. Деякі роботодавці видають зарплату або її частину “в конвертах”<sup>6</sup>, для того щоб мінімізувати відрахування в бюджет і фонди соціального страхування. Під час випробувального терміну праця претендентів нерідко оплачується не в повному обсязі, що незаконно. В 1990-ті роки часто порушувалася норма про грошову форму оплати праці — використовувалася примусова натуроплата. В умовах недосконалості законодавства того часу поширилася практика невиконання, тривалих затримок заробітної плати працівникам. Порушення строків виплати зарплати мають місце й сьогодні. Так, у 2011 р. контракти зі 179 керівниками державних підприємств і організацій були розірвані через незадовільне розв’язання ними проблеми погашення заборгованості по заробітній платі<sup>7</sup>.

Свідомо порушуючи різні норми, роботодавці прагнуть скоротити свої витрати на оплату праці, поліпшення її умов тощо. “Витрати нелегальності” для роботодавців можуть виникати внаслідок позовів працівників на свій захист, наприклад, свого права на своєчасне одержання зарплати, а також штрафів.

На сьогодні максимальна сума штрафу за неукладений трудовий договір становить 1700 грн. Навесні 2011 р. урядом України запропоновано проект Закону України “Про відповідальність підприємств, установ, організацій незалежно від форми власності, фізичних осіб — підприємців та інших суб’єктів підприємницької діяльності у сфері праці”, який збільшує штрафи за порушення трудового законодавства. За кожного нелегально працюючого пропонується ввести штраф у розмірі 34 тис. грн, за порушення строку виплати зарплати — 2 тис. грн за кожного працівника, за призначення зарплати, нижчої від мінімальної, — 11 тис. грн<sup>8</sup>.

Додатковими витратами для роботодавців обернеться й упровадження гарантованої зарплати з виділенням восьми категорій гарантованих зарплат.

“Ціною нелегальності” може бути погіршення репутації на ринку праці. В цьому випадку роботодавець, як правило, втрачає довіру потенційних працівників, для

---

<sup>5</sup> Глава Государственной инспекции Украины по вопросам труда Андрей Черкасов: “У нас не должно быть “черной занятости””: [Електр. ресурс]. — <http://kp.ua/daily/170811/296464>.

<sup>6</sup> За деякими оцінками, тінювими в сучасній Україні є 145 млрд грн зарплат у річному вимірі (див.: Какие штрафы ожидают работодателей за зарплаты в конвертах: [Електр. ресурс]. — <http://dozor.kharkov.ua/dengi/conflicts/1090688.html>).

<sup>7</sup> Головні пріоритети соціальної політики: Розмова із заступником міністра соціальної політики Василем Надрагою // Праця і зарплата. — 2012. — № 1 (773). — 4 січ. — С. 2.

<sup>8</sup> Какие штрафы ожидают работодателей за зарплаты в конвертах: [Електр. ресурс]. — <http://dozor.kharkov.ua/dengi/conflicts/1090688.html>; Как пройдет легализация зарплат в Украине? // Інф.-аналіт. журнал “Південний”. — 2011. — № 63. — С. 19: [Електр. ресурс]. — <http://bank.com.ua/reklama/magazine/063.pdf>.

повернення якої потрібні додаткові витрати. Втім, така втрата може виявитися й незворотною. Укладаючи угоду поза правовим полем, роботодавець ризикує також тим, що працівник може без особливих наслідків для себе відмовитися від виконання своїх зобов'язань, що теж слід включити до складу “витрат нелегальності”.

Варто зауважити, що порушення певних норм трудового законодавства (зокрема щодо понаднормових робіт) зазвичай обходиться без наслідків, водночас недотримання деяких із них (приміром, щодо звільнення) взагалі неприпустиме та передбачає застосування відповідних санкцій.

Утім, окрім норм права в кожному суспільстві, бізнес-середовищі існують неписані норми, правила поведінки, в т. ч. у трудових відносинах. Витрати дотримання цих норм не є витратами дотримання закону, але мають спільні з ними риси. До того ж витрати, яких зазнає підприємець, підкоряючись неписаним правилам, надають йому можливість оптимізувати витрати дотримання закону. І навпаки, дотримуючись закону, роботодавець у більшості випадків поліпшує свої відносини з бізнес-середовищем.

Корпоративна культура (норми, що діють усередині організацій) накладає свій відбиток на поведінку роботодавця й менеджерів. Так, останні можуть бути поставлені перед необхідністю витратити кошти на проведення корпоративних вечірок, святкування днів народження співробітників тощо.

Слід зазначити, що разом із юридичними існують моральні зобов'язання роботодавця перед працівником. Тому можна говорити також про витрати, пов'язані з цими зобов'язаннями. Приміром, працівника, котрий пропрацював на фірмі кілька десятиліть, керівник не звільняє, оскільки відчуває себе зобов'язаним перед ним. У такому випадку слід виділяти витрати підпорядкування зобов'язанню зберегти робоче місце та зайнятість конкретному працівникові, що займає це робоче місце в даний час. Зобов'язання зберегти робоче місце може коштувати роботодавцеві більше, ніж зобов'язання зберегти зайнятість. Отож іноді вигідніше ліквідувати неефективне робоче місце, ніж тримати його заради того, щоб не звільняти певного фахівця.

Щодо витрат забезпечення прав сторін трудових угод слід зазначити, що вони розрізняються за типом таких угод. У працях із інституціональної економіки виділяються, зокрема, класична й імпліцитна (неявна) трудові угоди. Класична угода може бути обрана організацією в разі розвинуеного юридичного механізму застосування санкцій, адже вона базується винятково на судовій процедурі захисту сторонами своїх інтересів. Тому чим ефективніша діяльність судових органів, чим нижчі витрати доступу до закону, тим привабливішою є класична трудова угода. І навпаки, в разі значних витрат доступу до закону порівняно з витратами, пов'язаними з нелегальними способами розв'язання конфліктів, оптимальним буде вибір імпліцитної угоди, що ґрунтується на неписаних нормах, усних домовленостях роботодавця й працівника.

У сучасних українських умовах у ряді випадків привабливішою видається імпліцитна трудова угода. Крім того, усні домовленості роботодавця й працівника дають змогу першому гнучкіше й без особливих витрат реагувати у трудовій сфері на коливання ринкового попиту на його продукцію. Наприклад, роботодавець може укласти усну угоду з працівником про те, що останній працюватиме трохи довше й інтенсивніше, ніж того вимагають нормативні документи. Переваги імпліцитної угоди для працівника проявляються, зокрема, тоді, коли важко з'ясувати, чи були виконані роботодавцем узяті ним зобов'язання. У такому разі працівник може проконтролювати дотримання роботодавцем положення угоди про те, що він просуватиме працівника службовими сходами в міру його професійного зростання та появи відповідних вакансій.

Варто зауважити, що не всі сторони трудових відносин регулюються законодавчо та неписаними нормами. Скажімо, в законодавстві України не існує зобов'язань якоїсь зі сторін таких відносин ініціювати колективні переговори. Роботодавець може свідомо ухилитися від укладення колективного договору, в якому надаються додаткові пільги й гарантії до вже передбачених законодавством. Тому колективні договори на підприємствах досить часто не укладаються, що дає змогу роботодавцеві, зокрема, заощаджувати на відповідних витратах.

Дослідження витрат дотримання закону в соціально-трудовах відносинах передбачає їх вимірювання. При цьому треба виділяти статичний і динамічний аспекти питання. Доцільно з'ясувати, скільки коштує дотримання кожної норми й зобов'язання в умовах порівняно стабільних соціально-трудовах відносин та в умовах динамічних змін цих відносин, зовнішнього середовища, тобто оцінити ці витрати в статичному й динамічному аспектах.

В умовах, коли у внутрішньому та зовнішньому середовищах функціонування організації не відбувається змін протягом тривалого часу, йдеться про витрати, пов'язані з постійним пристосуванням роботодавця до трудових норм.

А в умовах динамічної зміни зовнішнього середовища підприємства можуть виникати витрати внаслідок уповільнення реакції роботодавця на ці зміни, а також неокупні витрати, пов'язані, приміром, із необхідністю виплати мінімальної зарплати в період різкого падіння попиту на продукцію підприємства. Через зобов'язання повідомляти працівників про їх звільнення не пізніше ніж за два місяці (ст. 49<sup>2</sup> КЗпП) роботодавець може бути змушений якийсь час тримати на роботі та платити зарплату абсолютно не потрібному фахівцеві. Право працівника на повідомлення не пізніше ніж за один місяць про впровадження нових і заміну існуючих норм праці (ст. 86 КЗпП) обмежує свободу й гнучкість роботодавця в пристосуванні до мінливих техніко-організаційних, технологічних умов виробництва, що також пов'язане з додатковими витратами.

Деякі витрати, зумовлені дотриманням певних норм, визначити неважко. Йдеться, приміром, про подвійну оплату роботи в понаднормовий час, святкові й неробочі дні, про підвищену оплату роботи в нічний час (ст. 106—108 КЗпП).

Витрати, пов'язані з виплатою вихідної допомоги при звільненні працівника, також визначаються без ускладнень.

Слід зазначити, що за умов нормального планування й організації праці, відсутності “сюрпризів” із боку ринку збуту й постачальників ресурсів організації уникають використання понаднормової праці співробітників, а також у святкові й вихідні дні, нічний час. Таким чином, потреба в підвищеній оплаті праці, а отже й у витратах дотримання відповідних норм права, зникає або мінімізується.

Для обчислення значної частини витрат дотримання закону потрібно вивчити механізм трансформації різних обмежень, пов'язаних із підпорядкуванням роботодавця нормам і правилам, у його витрати. Ідеться, наприклад, про дотримання вимог ст. 31, 32 КЗпП. Роботодавець зазнає певних витрат унаслідок необхідності підпорядкування ст. 31, котра забороняє йому вимагати від фахівця виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Приблизно оцінити ці витрати можна, врахувавши втрати, пов'язані з невиконанням відповідної роботи, що могла бути зроблена фахівцем, на зміну функцій якого існують обмеження, а також витрати, пов'язані із залученням для виконання відповідної роботи фахівця зі сторони та ін.

Для визначення витрат унаслідок необхідності завчасного повідомлення працівника про його звільнення можна виходити з величини заробітної плати та інших виплат фахівцю, в якому немає потреби; часу, протягом якого цього працівника доводиться тримати; можливостей його використання в цей час на іншій роботі.

На особливу увагу заслуговують витрати дотримання норми про виплату мінімальної зарплати. При встановленні останньої на рівні, що перевищує рівноважну величину для цього ринку праці й даної категорії працівників, витратами дотримання закону є різниця між централізовано встановленою мінімальною оплатою та рівноважною оплатою. Існує кілька причин, із яких роботодавець змушений тримати співробітника, віддача котрого нижча від мінімальної ставки оплати, зокрема, якщо він є вузьким спеціалістом та є надія на те, що надалі його можна буде використовувати продуктивно; в разі небажання роботодавця зазнавати витрат, у т. ч. й моральних, пов'язаних зі звільненням цього співробітника. Доцільно також встановити різницю між сумою, що її готовий та вважає за потрібне витратити роботодавець на підвищення продуктивності праці, поліпшення її умов, і тією, якої вимагають чинні норми.

Роботодавцеві та його керівникам важливо знати вартість зобов'язань за нормами права, котрих вони мають дотримуватися. Наведемо приклад розрахунку вартості зобов'язань, що випливають зі ст. 33 КЗпП, із використанням довільних даних. Цією статтею встановлено, що в разі переведення на іншу роботу, в т. ч. ту, яка оплачується за нижчими ставками (розцінками), за працівниками зберігається середній заробіток по колишній роботі. Припустимо, що роботодавець унаслідок виробничої аварії змушений на 5 днів перевести чотирьох співробітників на роботу, виконання котрої не вимагає того рівня кваліфікації, навичок, що



їхня основна робота. Додатна різниця між середнім заробітком на основній роботі й тимчасовій на весь період становить для першого працівника 3000 грн, для другого й третього — 2500 грн, для четвертого — 2000 грн. У результаті загальні витрати роботодавця за період подолання наслідків аварії, пов'язані з дотриманням ст. 33 КЗпП, дорівнюють:  $3000 + 2500 \cdot 2 + 2000 = 10000$  грн.

Потрібно підкреслити, що витрат дотримання закону зазнає й інша сторона соціально-трудових відносин — найманий працівник. Його трудова діяльність повинна відповідати посадовій інструкції, правилам внутрішнього трудового розпорядку. Він змушений витрачати сили, час на підвищення своєї кваліфікації, що є необхідною умовою для роботи. Певні зусилля потрібні й для адаптації працівника до вимог нового робочого місця, відповідних нормативних документів при зміні роботи. Неписаними правилами може передбачатися “оплата” за працевлаштування у вигляді хабара чи певної послуги.

Для найманого працівника, як і для роботодавця, досить актуальним є питання “витрат нелегальності”. Якщо працівник не був офіційно оформлений, він не матиме права на пенсію за віком (або матиме тільки на її частину), на оплачуваний лікарняний. А якщо такий працівник потребуватиме допомоги по безробіттю, її розмір буде мінімальним.

Підсумовуючи, слід зазначити, що витрати дотримання закону становлять вагому частину трудових витрат підприємця, котра в умовах становлення правової системи України зазнає істотних змін. Саме тому доцільно проводити подальші дослідження таких витрат, і особливо витрат дотримання норм Цивільного, Господарського кодексів України, нового Трудового кодексу, а також неписаних правил відносин між організаціями та всередині них.