

Савіна С. С.,

кандидат економічних наук

Савін В. В.,

здобувач вищої освіти СВО магістра

факультету права, публічного

управління та адміністрування

Вінницького державного педагогічного

університету імені Михайла Коцюбинського

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Одним із важливих структурних елементів організації діяльності підприємства є оплата праці, оскільки від її оптимальної системи залежить життєвий рівень працівників і результати господарювання. Раціональна система оплати праці впливає на ефективність підприємства і на добробут населення. Рівень зарплати кожного працівника впливає на сукупний дохід населення, що сприяє формуванню попиту на товари, роботи і послуги. Відтак заробітна плата є основним джерелом доходів найманих працівників і підвищення їхнього життєвого рівня, механізмом матеріального стимулювання росту і підвищення продуктивності праці, вона впливає на масштаби соціально-економічного розвитку держави. Тому має велике значення як для конкретного працівника, так і загалом для розвитку держави та суспільства. Однак в умовах кризового стану економіки Україні через війну оплата праці, здебільшого, втратила свою відтворювальну функцію і перетворилася на соціальні виплати, а її «рівень є значно нижчим, порівняно з розвиненими державами світу» [1, с. 185]. З огляду на функції заробітної плати в суспільстві, державі і її значення для усіх підприємств, установ, організацій і для кожного найманого працівника, вважаємо, що тема не втрачає своєї актуальності. Означені обставини вимагають продовження наукових досліджень для пошуку відповідей на питання, пов'язаних із оплатою праці як інструмента мотиваційного механізму на підприємстві.

Легальне визначення заробітної плати міститься у Законі України «Про оплату праці», під якою законодавець розуміє «винагороду, обчислену, як

правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2, ст. 1].

Заробітна плата має певні юридичні ознаки, за якими вона відрізняється від звичайної цивільно-правової винагороди. Так, на думку науковців, для заробітної плати як правової категорії характерними є такі ознаки: а) вона є винагородою за виконання працівником своїх трудових обов'язків (про це йдеться у ст. 21 КЗпП України); б) розмір заробітної плати визначається за наперед встановленими нормами і розцінками, які встановлюються централізовано або деталізуються у локальних актах. Її розмір залежить ще й від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства; в) заробітна плата має гарантований характер (це впливає з ст. 43 Конституції України, яка встановлює право кожного на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Заробітна плата повинна регулярно виплачуватися у строки, встановлені колективним договором або законом) [3, с. 204].

Оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів найманів працівників, тому вона є найсильнішим мотиватором розвитку трудового потенціалу більшості населення. В ідеалі до основних функцій оплати праці відносять наступні: 1) відтворювальна функція заробітної плати – полягає у забезпеченні працівників необхідними життєвими благами для відтворення робочої сили; 2) стимулююча або мотивуюча функція заробітної плати – полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства; 3) регулююча функція заробітної плати – полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства з урахуванням ринкової кон'юнктури; 4) соціальна функція заробітної плати – відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманим працівником і власником засобів виробництва; 5) функція формування платоспроможного попиту населення – її призначення полягає в узгодженні платоспроможного попиту, під яким прийнято розуміти форму виявлення потреб, забезпечених грошовими коштами покупців, з одного

боку, і виробництва споживчих товарів – з іншого [1, с. 186]. На жаль, в умовах сьогоденішніх життєвих реалій в Україні заробітна плата не виконує всіх цих функцій.

В умовах війни набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі - Закон) [4], який не змінив порядок виплати заробітної плати, тобто її, як і раніше, потрібно виплачувати два рази на місяць. У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. При цьому роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати, якщо саме він доведе, що таке порушення сталося внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин. Попри воєнний стан, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, а також дбати про безпеку працівників [5].

Погоджуємося з думкою, що удосконалення оплати праці на підприємстві матиме високу ефективність у разі: дотримання принципів відповідності заробітної плати вартості робочої сили; залежності заробітної плати від кількості та якості праці та від кінцевих результатів роботи підприємства; забезпечення переваг в оплаті праці тим працівникам, які здійснюють найбільший трудовий внесок у виробничі результати підприємств; вдосконалення тарифної системи та нормування праці; відповідальності керівників підприємств за порушення законодавства про оплату праці; об'єднання індивідуальних інтересів з колективними [6, с. 62].

Отже, оплата праці є найголовнішим фактором, який забезпечує формування мотиваційного механізму і стимулює ефективність праці на підприємстві. Реформування системи заробітної плати повинно здійснюватися збалансовано і водночас із проведенням відповідних трансформацій у соціально-економічній сфері. Для посилення зацікавленості найманих працівників у підвищенні ефективності роботи необхідно вдосконалювати системи

матеріального стимулювання, впроваджувати винагороди за підсумками роботи, інші форми заохочення.

Список використаних джерел:

1. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. Випуск 3/4 (23/24). 2014. С. 185-189.
2. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст.121.
3. Мельничук О. А., Мельничук О. Ф. Трудове право України: навчальний посібник. Вінниця: «Едельвейс і К», 2009. 328 с.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. №2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
5. Подолянчук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Ефективна економіка. 2022. №5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf
6. Райко М. С. Оплата праці як один із важливих факторів матеріального стимулювання. Право та інновації. 2020. № 1 (29). С. 59-64.

Смішна Н. В.,

*директор Вінницького місцевого центру
з надання безоплатної вторинної правової допомоги*

Кушнір І. С.,

*здобувач вищої освіти СВО магістра
факультету права, публічного управління та адміністрування
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського*

МЕДІАЦІЯ У ТРУДОВИХ СПОРАХ

З метою удосконалення захисту порушених прав у сфері праці, забезпечення ефективності механізму врегулювання трудових спорів і доступу до правосуддя