

2016. – С. 301–317.

2. Maskus, Keith E. “Intellectual Property Rights and Economic Development”. Case Western Reserve Journal of International Law. – Vol. 32. – P. 471.

3. Joshua M. Pearce. Open-source nanotechnology: Solutions to a modern intellectual property tragedy, Nano Today. – Volume 8. – Issue 4. – August 2013. – P. 339–341.

4. Moser, Petra. Patents and Innovation: Evidence from Economic History // Journal of Economic Perspectives. – № 27(1). – P. 23–44.

УДК 349.2 (043.2)

**Яковлєв О. А.**, к.ю.н., доцент,  
Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків, Україна

## **ОПЛАТА ПРАЦІ: ОКРЕМІ ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ ПИТАННЯ**

З переходом України до ринкових відносин поступово змінюється ставлення до питання належності до істотних умов трудового договору окремих умов про оплату праці. Передумовою забезпечення ефективності виконуваних процесів, що, у свою чергу, визначає конкурентоздатність підприємства, є зацікавленість як трудового колективу загалом і окремих його працівників у результатах його діяльності. Керівництво підприємства намагається зменшити витрати на оплату праці, при цьому забезпечити збереження якості й обсягу виробленої продукції. Працівники, у свою чергу, прагнуть отримати якомога більшу винагороду за свою працю, при цьому приклавши якомога менші зусилля. Основним мотиваційним фактором для забезпечення балансу між інтересами сторін трудового договору є система оплати праці. Вона повинна враховувати як індивідуальні здібності кожного працівника, так і його реальний внесок у виробництво певного продукту або надання послуги, а також продуктивність його праці.

Умови оплати праці найманих працівників визначаються на державному та договірному рівнях. Відповідно до Закону України «Про оплату праці» [1] суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; роботодавці, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців або їх представницькі органи; професійні спілки, об'єднання професійних спілок або їх представницькі органи; працівники.

Світовий досвід показує, що жодна країна з найрозвиненішою ринковою економікою не обходиться без втручання держави у процеси регулювання заробітної плати, хоч методи, сфера, масштаби державного впливу звичайно різні. Держава водночас виступає і в ролі власника, і в ролі захисника інтересів найманих працівників, і в ролі гаранта

дотримання трудового законодавства.

У сучасних умовах господарювання, коли ринок праці перебуває у постійному русі, не всіх працівників влаштовує лише високий рівень заробітку, а тому є потреба у розробці нових способів і форм мотивування найманих працівників. Одним із найбільш ефективних способів, який широко використовується у іноземних компаніях, є мотивування працівників за допомогою соціального пакету. По суті, він є, з одного боку, мотиваційним інструментом, який інтегрує методи матеріального і нематеріального стимулювання праці. З другого, – це система заходів, що дає можливість не лише задовольнити потреби найманих робітників, а й безпосередньо вплинути на виробничий процес. До таких пакетів входить виплата лікарняних, медичне страхування, компенсація витрат на транспорт, навчання коштом компанії, оплачені обіди, безкоштовний мобільний зв'язок, надання путівок у санаторії, матеріальна допомога при одруженні, народженні дитини, безвідсоткове кредитування, надання в службове і неслужбове користування автомобіля, оплата амортизації власного транспортного засобу тощо [2, с. 30].

Таким чином, стимулювання праці стає необхідним елементом ринкової економіки. Воно являє собою достатньо складним процес, однак, якщо його правильно організувати, то можна отримати значний позитивний ефект. Вибір системи матеріальної мотивації, її періодичність і розмір залежить як від специфіки трудової діяльності, так і від спеціалізації працівника. Важливо розуміти індивідуальні потреби різних груп найманих працівників і вибирати системи мотивації, які їм підходять найбільше. Все це має бути відображено у локальних актах підприємства. «З точки зору забезпечення оперативного та ефективного впливу на суспільні відносини, гнучкості чинного законодавства в процесі праці локальні нормативно-правові акти у формуванні правового положення працівника займають значне місце. Це пояснюється тим, що їх зміст розробляється безпосередньо в організації, забезпечуючи необхідне правове опосередкування процесу праці. Ці акти в сучасних умовах є тією формою права, яка без громіздких процедур прийняття і введення в дію здатна опосередкувати соціально-трудова відносини в будь-якому підприємстві та забезпечувати їх динамічний розвиток. Наведене міркування ні в якій мірі не означає відмови від регулювання трудових відносин на рівні держави, галузі економіки тощо.

Часто виникають ситуації, коли система оплати праці не стимулює працівників до підвищення продуктивності праці. Наприклад, на виробництвах із значною кількістю неоднорідних операцій оплата праці, зазвичай, встановлюється за погодинною системою на основі фіксованих посадових окладів. Причина полягає в тому, що у цій ситуації складно провести нормування великою кількістю неоднорідних операцій та оцінити роботу працівників відповідно до результатів їх праці. Однак,

погодинна або погодинно-преміальна системи на основі фіксованих окладів не завжди задовольняють вимоги до ефективності роботи працівників. Існує принципова різниця між стимулами до підвищення продуктивності праці при оплаті на основі фіксованих окладів та оплаті на основі виконання норм. Аналіз показує, що ефективною основою організації системи оплати праці є справедливе визначення кількості витрат праці на основі індивідуальної продуктивності кожного працівника. Правильне організування такої системи дозволяє встановити оптимальну оцінку індивідуальних здібностей та продуктивності праці кожного працівника [3, с. 182].

Умова про оплату праці є істотною умовою трудового договору. Проте слід пам'ятати, що істотні умови праці є оціночними поняттями, сутність яких полягає в тому, що нормотворчі органи свідомо надають правозастосувачу можливість вільної оцінки ситуації з огляду на конкретні обставини справи. Перелік істотних умов праці, що міститься в ч. 3 ст. 32 КЗпП України [4] не є вичерпним. До них відносяться (а) система та розмір оплати праці, (б) пільги, (в) режим роботи, (г) встановлення або скасування неповного робочого часу, (д) суміщення професій, (е) зміна розрядів і найменувань посад працівників тощо.

На сьогодні у більшості випадків роботодавець як сторона трудового договору не хоче визначати інші умови оплати праці працівників, ніж ті, що заздалегідь визначені на даному підприємстві для певних посад або робіт. І саме тому угода сторін про оплату праці працівника при прийомі на роботу, у більшості випадків, має суто інформативний характер. Разом із тим, поінформувати працівника про розмір і системи оплати його праці є не менш важливо, ніж погодження з ним, наприклад, умови про його місце роботи або трудову функцію. Оскільки саме від згоди працівника залежить, чи буде укладено трудовий договір між ним і власником підприємства або уповноваженим ним органом, чи ні. Тому є потреба визнати умову про оплату праці як істотною умовою праці, так і обов'язковою умовою для того, щоб трудовий договір вважався укладеним.

#### *Література*

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
2. Дмитренко Г. А. Нові інструменти мотивації / Г. А. Дмитренко // Економіка України. – 2006. – № 5. – С. 28-30.
3. Каринский С. С. Правовые способы материального и морального стимулирования рабочих и служащих к дальнейшему повышению эффективности: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / С. С. Каринский. – М., 1964. – 223 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.