

УДК 331.101.3 (477)

НОВЕЛИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ЗАОХОЧУВАЛЬНИХ ЗАХОДІВ ДЛЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІ

Андрійченко Ж.О., к.е.н., доцент, Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця, Харків, Україна

Анотація — В умовах економічних реформ ринкових значних перетворень зазнають і правові норми. Дана робота присвячена висвітленню вектору змін у нормативно-правовому регулюванні систем мотивації праці.

Ключові слова — заохочувальні заходи, заробітна плата, матеріальне заохочення, медіація, мотивація праці.

В сучасних умовах появи тенденції до зростання трудової і споживацької пасивності особливого значення набуває організація мотивації праці.

При організації мотивації праці необхідно комплексно задіяти всі існуючі важелі впливу на трудову поведінку людини, в тому числі і правові.

Правове забезпечення організації мотивації праці виходить перш за все із норм, які містяться в: Конституції України, Кодексі законів про працю України (КЗпП), Законі України “Про оплату праці” та інших законодавчих та підзаконних актах, а також локальних нормативно-правових актах – колективних угодах, контрактах, що регулюють питання праці, її оплати, робочий час та ін.

Діюче трудове законодавство передбачає матеріальні мотиваційні заходи у вигляді заробітної плати, премії, матеріального заохочення, а також заходи нематеріальної мотивації – заохочення, просування по роботі (ст. 144-146 КЗпП України) [2].

У КЗпП України заохочувальні заходи розглядаються в главі “Трудова дисципліна”. Однак сфера їхнього застосування не обмежується лише забезпеченням трудової дисципліни і заохоченням за сумлінну працю (ст. 140 КЗпП). У наступних статтях КЗпП заохочувальні заходи виступають як засоби підвищення зацікавленості працівників у кі-

нцевих результатах своєї діяльності, шляхом прив'язки заохочення до реальних трудових досягнень. Наприклад, ст. 143 КЗпП “Заохочення за успіхи в роботі”, ст. 146 КЗпП “Заохочення за особливі трудові заслуги” [2].

Щодо розробки конкретних заходів з організації мотивації праці держава надає ініціативу самім підприємствам (ст. 97, ст. 143 КЗпП України). У відповідності із ст.143 КЗпП до працівника можуть бути застосовані будь-які заохочення, що містяться в затверджених трудовими колективами правилах внутрішнього розпорядку. Наприклад, пільги в галузі соціально-культурного і житлово-будівельного обслуговування (путівки в санаторії і будинку відпочинку, поліпшення житлових умов і ін.), переваги при просуванні по службі (ст. 145 КЗпП). Згідно ст. 146 КЗпП за особливі трудові заслуги працівники представляються у вищі органи для заохочення, нагородження орденами, медалями, почесними грамотами, нагрудними значками і до присвоєння почесних звань і звання кращого працівника даної професії.

Наразі на розгляді у Верховній Раді України знаходиться законопроект №2708 «Про працю» від 28.12.2019 р. [3], який має на меті замінити застарілий КЗпП.

Законопроект №2708 взагалі не містить розділу про трудову дисципліну і, відповідно, заходів заохочення щодо її дотримання та одержання особливих результатів у роботі. В поданій редакції законопроекту роботодавець (а не трудовий колектив, профспілки) має право самостійно визначати норми праці та формувати систему оплати праці, а розмір та елементи заробітної плати мають встановлюватися у трудовому договорі.

Отже, якщо законопроект №2708 замінить КЗпП, то трудове законодавство більш не

буде регулювати матеріальні, а також заходи нематеріальної мотивації.

Це з одного боку, зробить мотиваційні системи більш гнучкими, і дозволить кожному роботодавцю розвивати власні ефективні мотиваційні заходи, проте з іншого боку позбавить найманих працівників державної регламентації і уніфікації у цій сфері і вимагатиме від них високої автономності і обізнаності, бо в нових умовах будуть діяти і нові інструменти.

Так, через те, що у проектних нормах законодавства відсутні положень щодо державного регулювання умов праці із матеріальної і нематеріальної мотивації праці, у законопроекті №2708 закріплена можливість працівника звертатися до суду з позовом про встановлення умов праці та їх зміну, що де-що незвично не тільки для працівників, але й для судової практики України, коли працівник в судовому порядку самостійно буде вимагати встановити йому певний розмір заробітної плати.

Представляється, що суттєво впливатимуть на матеріально-організаційний аспект мотивації праці [1] нові підходи до організації праці, які передбачають можливість комбінації фіксованого і змінного часу в межах гнучкого режиму робочого часу, а також дистанційної роботи. Вони нададуть змогу працівнику самостійно планувати свою робочу активність у зручний для нього час і, відповідно, підвищуватимуть рівень самомотивації, свідомості і відповідальності.

Саме на такого працівника – автономного, свідомого і відповідального, зорієнтований законопроект «Про працю». Про це свідчить зміна процедури розгляду індивідуальних трудових спорів, в якій на заміну комісіям по трудовим спорам приходить новий для України інститут медіації. Медіацією у сфері трудових відносин є досудова та позасудова процедура врегулювання трудового спору шляхом переговорів сторін трудових відносин за допомогою одного або декількох медіаторів [3].

За результатами медіації, у разі, якщо учасники медіації дійшли згоди, укладається мирова угода у письмовій формі, яка підписується учасниками медіації.

У разі невиконання однією із сторін трудових відносин взятих на себе зобов'язань за мировою угодою або не укладання такої угоди, інша сторона має право звернутися до суду у встановленому законодавством порядку. На відміну від формального судового процесу, під час медіації сторони доходять згоди самі – медіатор не приймає рішення за них [4]. Отже, такий підхід передбачає позбавлення працівника підтримки трудового колективу, профспілки, держави і повну його автономність при захисті своїх інтересів.

Запровадження нового порядку розгляду трудових спорів в межах морально-психологічного аспекту мотивації праці [1] може стати інструментом, що розвиває в працівника самоповагу, самомотивацію та мобільність.

Таким чином, проектні зміни у правовому регулюванні трудових відносин докорінно змінюють підходи до правового регулювання використання заохочувальних заходів для мотивації праці, віддаючи їх на саморегулювання працедавця, а також створюють нові інструменти мотивації через гнучкий режим роботи та розгляд індивідуальних трудових спорів за допомогою інституту медіації.

Список використаної літератури

1. Андрійченко Ж.О. Економічна сутність та зміст категорії мотивації праці у ринкових умовах / Ж.О. Андрійченко // Вісник ХНУ. – 2003. – № 580. – С. 8 – 11.
2. Кодекс законів про працю України : Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. (із змінами і доповненнями) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08>.
3. Про працю : Законопроект № 2708 від 28.12.2019 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833.
4. Проценко Д. Допустимість медіації в цивільних, господарських, адміністративних і трудових спорах / Д. Проценко // Юридичний журнал. – 2013. – № 6/7. – С. 102–107.

Автор

Андрійченко Жанна Олегівна, доцент,
ХНЕУ ім. С. Кузнеця
(zhanna.andriichenko@hneu.net).

Тези доповіді надійшли 15 січня 2020 року.
Опубліковано в авторській редакції.