

ДОГОВІРНЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕМАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ

Лісова У., здоб. освіти

Науковий керівник – О. Атаманчук

ВСП «Хмельницький торговельно-економічний фаховий коледж ДТЕУ»

Необхідно відмітити, що у зарубіжних країнах «поруч із фінансовою стороною, помітна роль відводиться нематеріальним способам мотивації. Західні менеджери по управлінню персоналом давно дійшли висновку про те, що персонал підприємства являється головною їхньою цінністю, тому їх необхідно берегти та цінувати, адже від працездатності колективу залежить успіх підприємства» [2, с. 19].

Саме тому правове стимулювання трудової активності працівника буде неповним без засобів нематеріального стимулювання. При цьому, трудове право, з усіма його властивостями, здатне забезпечити такому стимулюванню прогнозований характер за рахунок визначення правового зв'язку між працівником і роботодавцем у процесі підвищення першим своєї трудової активності задля збільшення результативності діяльності підприємства, установи, організації де він працює.

Нематеріальна складова життєдіяльності людини є настільки ж важливою, як і матеріальна, бо саме їх сукупність розкриває рівень життя працівника. Задоволення нематеріальних потреб працівника соціально зорієнтовано на особистий розвиток, публічне визнання його здобутків та духовне і культурне збагачення. Тому, ми погоджуємося з тезою про те, що «не лише економічні складові рівня життя особи, а набір соціальних благ, що відповідає функціональним потребам людини, забезпечує її всебічний розвиток, можливість повноцінної життєдіяльності» [3, с. 22].

В контексті цього також вважаємо необхідним зазначити, що падіння загального рівня культури та соціальної адаптації людини у її життєдіяльності має прямий зв'язок з її трудовим життям, і бажанням працівника працювати сумлінно, активно і результативно. Нехтування роботодавцем життєво необхідними потребами працівника призводить до зниження зацікавленості працівника у результатах його праці, і саме тут нематеріальні складові результатів праці працівника можуть зіграти провідну роль у його мотивації до високопродуктивної праці. Але залишати на рівні соціальної відповідальності роботодавця питання нематеріального стимулювання праці працівників, на наше переконання, не можна. Необхідно інтегрувати нематеріальні стимули у процес діяльності підприємств, як невід'ємну складову правового зв'язку працівника і роботодавця у трудових відносинах.

«Практика все частіше використовує в якості стимулів різні пільги, переваги, права матеріального характеру, що не мають прямого грошового вираження» [4, с. 161].

А отже, необхідно визнати, що доступ працівника до суспільних благ є його правом, і це право у трудових відносинах може бути реалізоване за рахунок підвищення його трудової активності понад встановлену норму та міру праці.

В науці трудового права обґрунтовано і доведено, що «взаємодія, взаємозв'язок, а, інколи, і взаємозалежність матеріального та морального стимулювання полягає у тому, що вони взаємозбагачують і підкріплюють один одне» [5, с. 165].

Якщо виходити з того, що працівник приступивши до роботи має «повністю віддатися» процесу виконаних завдань, то важлива роль в цьому процесі належить настрою, з яким працівник приступає до роботи. Подекуди соціальні чинники та проблеми побутового характеру чинять негативний вплив на рівень трудової активності працівника, зниження рівня продуктивності праці має прямий зв'язок з фактичними обставинами життєдіяльності людини. Наприклад, проблеми, пов'язані з відсутністю власного житла, пригнічують трудову активність працівника оскільки ці проблеми повністю захоплюють увагу працівника. На противагу цьому, надання житлової площі працівнику від роботодавця, в якості службового житла, може виступати більшим мотиваційним стимулом для працівника, аніж рівень заробітної плати. Соціальні блага, доступ до яких забезпечений роботодавцем працівнику, дозволяє протидіяти не лише плинності кадрів, а й залучати до праці працівників з унікальними навичками та здібностями. Можливості доступу до соціальних благ, забезпечені роботодавцем, мають потенціал до підвищення трудової активності працівника не менше, ніж матеріальні стимули.

Разом з тим підпорядкування процесу доступу до соціальних благ, забезпечених роботодавцем, не повинно зводиться до бажання чи небажання роботодавця, і тому можливості доступу до таких соціальних благ повинні бути унормовані за допомогою правових засобів. Необхідно відмітити, що право надане підприємствам, установам, організаціям в межах їх повноважень і за власний кошт можливості встановлювати для працівників додаткові, порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги. Це свідчить про те, що на законодавчому рівні визнано таку можливість як складову процесу організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. Однак, можливості так і залишатимуться можливостями, якщо вони не набудуть конкретизованої правової форми щодо їх реалізації. Надання правового виразу таким можливостям одночасно формуватиме кореспондуючі права та обов'язки учасників відносин у сфері праці.

На наше переконання, тільки конкретизація умов та порядку доступу працівників до соціальних благ за рахунок роботодавця, понад встановлені державні гарантії, повинна стимулювати працівника до трудової активності з метою набуття права такого доступу. Слід погодитися з тезою про те, що «правові стимули являють собою найсильніший важіль мотиваційного впливу» [7, с. 80]. Отже, надаючи працівнику право доступу до соціальних благ, забезпечене роботодавцем, формуватиме не лише можливість працівника отримати такий доступ до необхідних йому соціальних благ, а й закріпить обов'язок роботодавця надати працівнику такий доступ у разі підвищення їм

своєї трудової активності, яка результативно відобразилась на діяльності підприємства, установи, організації.

«У Японії людина влаштовується на роботу на все життя. Будучи одного разу прийнятим в компанію, японець залишається там аж до офіційного виходу на пенсію. Підприємство, на якому працює фахівець, стає практично другою сім'єю. Отже, нематеріальна мотивація співробітників здійснюється за психологічною схемою «батько-син», де батьком виступає компанія, а сином – співробітник» [10, с. 89].

Національні традиції Японії у цьому аспекті свідчать про перевагу до морального мікроклімату в трудових колективах і соціальну адаптацію працівника в трудовому колективі.

А отже, договірне регулювання умов праці, до яких ми відносимо застосування засобів нематеріального стимулювання трудової активності працівника, у повній мірі надає можливості учасникам відносин у сфері праці задовольняти свої потреби і бажання в єдиному спільному колективному процесі праці.

Висновки. Вище викладене дає підставу стверджувати, що стимулювання трудової активності працівника правовими засобами повинно чітко відображатися у нормативних актах, які регулюють трудові відносини. При цьому, право роботодавця на таке стимулювання повинно за допомогою актів соціального партнерства та трудових договорів переходити у його обов'язок забезпечити працівнику доступ до додаткових обіцяних соціальних благ у разі виконання ним умов необхідних для їх отримання. Перехід права у обов'язок роботодавця забезпечити працівнику додаткові трудові та соціально-побутові права, порівняно із законодавством, створить стійкий правовий зв'язок між працівником і роботодавцем в процесі стимулювання його трудової активності та підвищення продуктивності праці. Прогнозований характер такого зв'язку може бути забезпечений виключно правовими засобами, де акти соціального партнерства відіграють провідну роль. Також ми пропонуємо ч.1 ст. 9 КЗпП України викласти у такій редакції: «Підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові права для працівників».

Інформаційні джерела:

1. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М.: Норма : ИНФРА-М, 2011. 352 с.
2. Ведерніков М. Д., Зелена М. І. Доцільність застосування зарубіжного досвіду мотивації персоналу на українських підприємствах // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. 2013. № 5. Т. 1. С. 18-21.
3. Юзько Т. Гідна оплата праці як необхідний атрибут захисту права на життя працівника // Підприємництво, господарство і право. 2015. № 8. С. 21-25.
4. Климов А.Е. Психология профессионального самоопределения. Ростов-на-Дону.: «Феникс», 1996. 349 с.
5. Венедіктов С.В. Матеріальне та моральне стимулювання ефективної професійної діяльності працівників органів внутрішніх справ України: теоретичний аспект: дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05. Харків, 2004. 187 с.
6. Кодекс законів про працю України // Відом. Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.

7. Смолярова М.Л. Стимуляційні правовідносини як самостійний різновид трудових правовідносин // Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2017. № 5. С. 78-81.
8. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації // Вісник національного Хмельницького університету. 2010. № 14. С. 5557.
9. Костюченко О.Є. Державне і договірне регулювання відносин у сфері праці. К. : УБС НБУ, 2011. 187 с.
10. Гривківська О.В. Мотивація персоналу в зарубіжних компаніях // Актуальні проблеми економіки. 2010. № 9. С. 86-91.

АНАЛІЗ РИНКУ ВИРОБНИЦТВА ЦУКРУ В УКРАЇНІ ТА ЄС

Пишна Д.С., здоб. ОС «бакалавр»

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. **Р.М. Остапенко**

Державний біотехнологічний університет

Україна запустила на третину менше цукрових заводів. У жовтні минулого року українські компанії експортували до країн Європи понад 30 000 тонн цукру - утричі більше, ніж у вересні. У листопаді експорт продовжував зростати. Ціни на цукор у Європі значно зросли, і українські фермери зацікавлені в продажах на цей ринок.

Цукру в Україні більш ніж достатньо. По-перше, кризова ситуація з електропостачанням тимчасово знизилася споживання цукру в країні. По-друге, понад 10 мільйонів людей покинули країну. Ці люди також є споживачами цукру. По-третє, значна частина цукру постачалася в Херсонську область, яка є основним виробником томатної пасты і соку на експорт. Це також сприяло зниженню внутрішнього споживання цукру.

За нашими оцінками, наше річне споживання становить менше 1 млн тонн. Тому за такого рівня споживання нам необхідно близько 1,2 млн тонн цукру на рік; тільки в сезоні 2022/2023 ми плануємо виробити 1,25 млн тонн. Крім того, існує значний перехідний запас у 500 000 тонн.

Але насправді внутрішнє споживання в 1 млн тонн цукру – це дуже велика цифра. Воно може бути набагато меншим. Достатній перехідний залишок - це двомісячне споживання, тобто 85 000 тонн на місяць. Крім того, необхідно 200 000 тонн перехідного запасу. Враховуючи все це, можна сміливо експортувати цукор, не створюючи дефіциту на внутрішньому ринку.

Станом на 1 січня 2023 року Україна експортувала 185 000 тонн цукру (2022 рік); у жовтні-грудні спостерігалася поживалення. Україна тепер має зону вільної торгівлі з Європою, що дозволяє їй експортувати необмежену кількість цукру. Раніше кількість цукру, яку можна було експортувати до ЄС, становила 20 000 тонн. Якщо цей ліміт перевищувався, необхідно було заплатити тариф у розмірі 300 євро. Після повномасштабного вторгнення цей великий конкурентний ринок відкрився, і тепер ми можемо продавати цукор без обмежень.