

СТИМУЛЯЦІЙНА ФУНКЦІЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ЇЇ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКА

Матеріально-правове стимулювання має своїм головним завданням підтримку і зміцнення матеріальної зацікавленості працівників у результатах праці. Ефективність стимулювання працівників безпосередньо залежить від правильної організації оплати праці на підприємствах, установах, організаціях.

Основним засобом матеріально-правового стимулювання працівників є встановлення розміру заробітної плати та її виплата. Зрозуміло, що розмір заробітної плати повинен бути пов'язаний з витраченими працівником зусиллями (фізичними, моральними й т.д.), а також з результатами праці, досягненням цілей, поставлених підприємством перед працівником.

Заробітна плата, як ми вже відзначали, покликана компенсувати трудові зусилля працівника, які можуть мати різний характер: соціальний, психологічний, економічний, фізичний, біологічний й інші. Соціальний характер проявляється в тому, що трудову діяльність розглядають з точки зору здатності взаємодії працівника з трудовим колективом. Враховується вміння адаптуватися, знаходити спільні точки дотику з колегами, керівниками та іншими фахівцями. Психологічний характер виражається в тому, що працівник при виконанні трудової функції стикається з нервово-емоційними або інтелектуальними навантаженнями. Економічний характер проявляється в тому, що трудова діяльність працівника розглядається з точки зору її ефективності. При цьому зіставляються витрати праці й кінцеві результати. Фізичний характер орієнтований на важкі умови праці, при яких працівник виконує свою функцію. Біологічний характер відбивається негативним впливом на здоров'я працівника шкідливих виробничих факторів при виконанні ним трудової функції.

Автори юридичних та економічних досліджень розглядають заробітну плату як один з основних чинників, що визначає матеріально-побутове становище працівників та найважливішим елементом організації праці й виробництва, що складає один з головних чинників собівартості продукції. У правовій науці виділяють наступні функції заробітної плати: відтворювальну, стимуляційну, соціальну, регулятивну, захисну та виховну. Заробітна плата виконує різні функції.

В рамках нашого дослідження ми розглянемо стимуляційну функцію заробітної плати та визначимо її роль у формуванні мотивації працівника.

Одним з головних принципів реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці залежно від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Такий принцип зафіксовано в сучасному трудовому законодавстві України – ст. 94 Кодексу законів про працю України та ст. 1 Закону України «Про оплату праці».

Розроблення системи матеріального стимулювання працівників є справою не лише держави, а й самого роботодавця, якому держава надала можливість самостійно визначати способи вироблення стимулів до праці в межах чинних загальнообов'язкових правил, а саме можливість встановлення форм, систем і розмірів заробітної плати. Зрозуміло, що встановлення прямого і безпосереднього зв'язку між досягнутими результатами праці й нормами її оплати дозволяє зацікавити працівників в підвищенні продуктивності праці, в планомірному збільшенні трудового внеску. Заохочувальні системи заробітної плати покликані допомогти забезпеченню поєднання стимулів особистої та колективної зацікавленості працівників у результатах праці з інтересами роботодавця.

Справедлива заробітна плата у трудових відносинах відноситься до матеріально-правових стимулів, яка мотивує їх до продуктивної праці. Тому, не викликає сумнівів думки правників щодо внесення змін у преамбулу Закону України «Про оплату праці», де не тільки необхідно вказати цю функцію заробітної плати як мотиваційну, а й розкрити її зміст.

Отже, на сьогодні стан стимуляційної функції заробітної плати у трудових правовідносинах бажає бути кращим, це зумовлено економічною кризою та зловживаннями з боку роботодавців.