

**Галина ВОЗЬНА**

здобувачка освітньо-професійної  
програми «Менеджмент», ЗУНУ  
Науковий керівник – к. е. н., доцент,  
доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу  
ЗУНУ Інна ЧИКАЛО

## **ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ЕКОНОМІКО - ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ**

Розрахунки з працівниками щодо заробітної плати відіграють ключову роль у визначенні витрат підприємства та його фінансових результатів. Вони є невід'ємною частиною ефективного управління персоналом і впливають на формування конкурентних переваг організації. Саме тому чітке розуміння механізму нарахування заробітної плати є важливим аспектом управлінської практики.

Оплата праці є складним економічно-правовим явищем, що поєднує як нормативно закріплені терміни, так і глибоке економічне наповнення. Завданням бухгалтера у цьому контексті є забезпечення відповідності між законодавчими нормами та управлінським баченням підприємства.

Згідно з економічною теорією, заробітна плата – це форма реалізації відносин між роботодавцем і працівником щодо розподілу доходу. Вона виступає як грошова винагорода за виконану роботу відповідно до домовленостей, укладених сторонами. Працівник на ринку праці пропонує свою працю як товар, вартість якого формується відповідно до попиту, пропозиції та домовленостей. Для нього заробітна плата є джерелом коштів, необхідних для забезпечення життєвих потреб і відтворення працездатності, а для роботодавця – це один з елементів собівартості продукції чи послуг [1, с. 4].

Сучасна наукова дискусія щодо поняття заробітної плати поєднує як традиційні економічні підходи, так і юридичні інтерпретації. У більшості випадків оплата праці трактується як винагорода за працю, грошовий вираз вартості робочої сили або ж

ціна, що сплачується за виконану роботу. У цьому контексті, на нашу думку, найбільш точним і вдалим є визначення, запропоноване українською дослідницею Г. Швиданенко. Вона розглядає заробітну плату як суму грошової компенсації, що відображає вартість і ціну праці, нараховується працівнику за виконані ним обов'язки в процесі виробництва чи управління, і може мати як грошову, так і натуральну форму.

У національному законодавстві визначення терміну «заробітна плата» надається в статті 1 Закону України «Про оплату праці». Згідно з ним, заробітна плата - це грошова винагорода, яку роботодавець виплачує працівнику відповідно до умов трудового договору за виконану ним роботу. Її розмір залежить від різних чинників, серед яких - складність трудових функцій, умови праці, рівень кваліфікації працівника, якість виконання завдань і результати діяльності підприємства загалом [2].

Водночас Кодекс законів про працю України встановлює загальні правові норми щодо праці, однак чіткого визначення заробітної плати не містить. Також у Національному положенні (стандарті) бухгалтерського обліку № 26 «Виплати працівникам» йдеться про принципи формування облікової інформації щодо виплат, але конкретна дефініція заробітної плати також відсутня.

У практиці управління персоналом використовуються декілька ключових складових оплати праці. Зокрема, основна заробітна плата є стабільною частиною доходу працівника, яку він отримує за виконання своїх основних обов'язків. Додаткові виплати включають надбавки, премії, бонуси, компенсаційні виплати тощо. Надбавки, як правило, виплачуються за особливі умови праці (нічна зміна, робота у шкідливих умовах, відрядження). Премії є заохоченням за досягнення встановлених показників, підвищення продуктивності або виконання визначених завдань.

Державне регулювання у сфері оплати праці здійснюється шляхом встановлення мінімальної заробітної плати, індексації доходів працівників з урахуванням інфляційних процесів, а також контролю за дотриманням трудового законодавства. Рівень

мінімальної заробітної плати щорічно визначається Верховною Радою України в межах державної соціальної політики.

Мінімальний розмір заробітної плати в Україні встановлюється щорічно Верховною Радою за поданням Кабінету Міністрів під час ухвалення Державного бюджету. Розкривати зміст структури оплати праці можна лише через розуміння функцій, які вона виконує в економічному житті суспільства. Серед вчених немає єдиної думки щодо кількості та складу цих функцій. Так, С. Мочерний виокремлює три ключові: стимулюючу, розподільну та відтворювальну. Деякі інші дослідники доповнюють цей перелік оптимізаційною функцією та функцією формування платоспроможного попиту. О. Гадзевич вважає головними мотиваційну та стимулюючу функції, але також відзначає соціальну та відтворювальну. О. Грішнова запропонувала найбільш розгорнуту класифікацію - вона нараховує шість функцій: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та таку, що формує купівельну спроможність населення [3, с. 220].

Отже, заробітна плата є важливим елементом економічної та соціальної політики підприємства, що виконує низку ключових функцій – від стимулюючої до відтворювальної. Вона не лише визначає рівень матеріального забезпечення працівника, а й безпосередньо впливає на конкурентоспроможність та фінансову стабільність організації. Ефективне управління оплатою праці потребує балансу між законодавчими вимогами, економічною доцільністю та соціальною справедливістю. Саме комплексний підхід до розрахунків із працівниками забезпечує стабільність трудових відносин і розвиток підприємства.

### **Список використаних джерел:**

1. Ганечко О. М. Напрями вдосконалення правового регулювання оплати праці в Україні в умовах євроінтеграції України. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2018. Вип. 4(2). С. 3-7.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>
3. Гладир В. Державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці. *Юридичний вісник*. 2024. № 4. С. 219-224.