

Security. 2024. Vol. 14(1). С. 127. URL: <https://www.researchgate.net/publication/379057965> (дата звернення 22.04.2025).

4. Турейчук А. М. Напрями удосконалення автоматизованих систем управління персоналом Збройних Сил України. *Збірник наукових праць Центру військово-стратегічних досліджень НУОУ*. 2023. URL: <https://znp-cvsvd.nuou.org.ua/article/view/127938> (дата звернення 22.04.2025).

Науковий керівник: *Нехай В. В., доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного*

ФІНАНСОВІ ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ: МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВИКЛИКІВ СЬОГОДЕННЯ

Ціль сталого розвитку №8: Гідна праця та економічне зростання

Лантратова А. О. natalia.horbova@tsatu.edu.ua

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Фінансові гарантії трудових прав працівників є основою соціальної стабільності та економічної безпеки. Вони забезпечують своєчасну виплату заробітної плати, дотримання мінімальних стандартів оплати праці, соціальні виплати та компенсації.

В умовах сучасних викликів, зокрема економічної нестабільності, військових дій та поширення нестандартних форм зайнятості, питання захисту фінансових гарантій набуває особливої актуальності. Основними проблемами залишаються затримки виплат, тіньова зайнятість та порушення прав працівників при звільненні.

Аналіз законодавства України та міжнародних норм дозволяє визначити ключові механізми захисту фінансових прав працівників і шляхи вдосконалення системи гарантій у сучасних умовах.

Фінансові гарантії трудових прав працівників в Україні регулюються такими основними нормативно-правовими актами: **Кодекс законів про працю України** (далі — КЗпП); **Закон України «Про оплату праці»** від 24.03.1995 № 108/95-ВР; **Закон України «Про колективні договори і угоди»** від 01.07.1993 № 3356-ХІІ; **Закон України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії»** від 05.10.2000 № 2017-ІІІ; **Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»** від 15.03.2022 № 2136-ІХ; **Кримінальний кодекс України** — у частині відповідальності за порушення прав працівників щодо виплати заробітної плати.

Ці акти визначають механізми встановлення розміру заробітної плати, порядок її виплати, умови забезпечення соціальних виплат і відповідальність роботодавців за порушення фінансових зобов'язань.

Відповідно до ст. 95 КЗпП, мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою для всіх роботодавців. Вона встановлюється на рівні, що забезпечує задоволення основних життєвих потреб працівника і його сім'ї.

Згідно з **Законом України «Про оплату праці»**, мінімальна заробітна плата підлягає перегляду з урахуванням рівня інфляції, продуктивності праці та середньої зарплати в державі. Розмір мінімальної заробітної плати у 2020–2025 роках:

Таблиця 1

Рік	Мінімальна заробітна плата (грн)
2020	4723
2021	6000
2022	6500

Рік	Мінімальна заробітна плата (грн)
2023	6700
2024	7100
2025	8000

Аналізуючи вказані дані, зазначаємо, що протягом 2020 – 2025 років спостерігається стабільне зростання мінімальної зарплати. Найбільший приріст зафіксовано у 2021 році (+1277 грн), що відповідає стратегії держави щодо підвищення рівня соціальних стандартів.

Відповідно до ст. 115 КЗпП, заробітна плата має виплачуватися регулярно у строки, встановлені колективним договором, але не рідше ніж двічі на місяць.

Інструменти захисту: Звернення до **Державної служби України з питань праці**; Звернення до **суду** відповідно до ст. 233 КЗпП; Ініціювання перевірки через **профспілку** (ст. 45 Закону України «Про професійні спілки»).

Профспілки відіграють важливу роль у контролі за дотриманням фінансових гарантій працівників. Вони беруть участь у: укладенні колективних договорів; моніторингу стану виплати заробітної плати; захисті прав працівників у судових інстанціях.

Згідно зі ст. 175 Кримінального кодексу України, невиплата заробітної плати понад один місяць без законних підстав карається штрафом, виправними роботами або обмеженням волі до трьох років.

Економічна нестабільність, спричинена глобальними кризами, пандемією та війною, негативно впливає на фінансові гарантії працівників:

- **Зниження реальної заробітної плати** – У 2023 році інфляція сягнула **12,8%**, тоді як зарплата зросла лише на **7,5%** (Держстат).

- **Порушення строків виплати зарплати** – У 2023 році заборгованість із зарплати перевищила **4,5 млрд грн** (Держпраці).

- **Скорочення соціальних виплат** – Через дефіцит бюджету у 2023 році фінансування деяких соціальних програм зменшено на **12%**.

Російсько-українська війна спричинила серйозні порушення у сфері трудових відносин, наприклад: **Закриття підприємств** – станом на 2023 рік понад **30% підприємств** повністю припинили діяльність (ТПП України); **втрата робочих місць** – Рівень безробіття зріс із **9,8%** у 2022 році до **18,5%** у 2023 році (Держцентр зайнятості).

Зростає кількість працівників, зайнятих за цивільно-правовими договорами та в неофіційному секторі: **Робота за ЦПД** – понад **15% працівників** працювали за ЦПД у 2023 році, що позбавляє їх права на відпустку, лікарняні та пенсію; **відсутність соцвиплат та гарантій** – самозайняті та працівники на ЦПД не мають права на оплачувані відпустки, лікарняні та страхування; **ухилення від сплати податків** – у 2023 році тіньова зайнятість сягнула **21%** ринку праці (Держстат).

Таблиця 2

Проблеми та наслідки викликів у сфері трудових гарантій

Виклики	Причини	Наслідки
Економічна нестабільність	Інфляція, зниження ВВП	Падіння реальних доходів, затримка виплат, зростання боргів по зарплаті
Військові дії	Руйнування інфраструктури, міграція працівників	Масове безробіття, закриття підприємств, нестача робочих місць
Нестандартні форми зайнятості	Відсутність правового регулювання, спрощенні цивільно-правові договори	Відсутність соцвиплат, трудових прав, низькі пенсійні відрахування

Проаналізувавши проблеми та наслідки викликів у сфері трудових гарантій, автор пропонує наступні напрями вдосконалення механізмів захисту фінансових гарантій:

1. Посилення контролю за дотриманням законодавства у сфері оплати праці.
2. Створення державних фондів для компенсації затримок заробітної плати в умовах форс-мажору.
3. Законодавче врегулювання нестандартних форм зайнятості з гарантією мінімальної оплати праці та соціального захисту.
4. Розширення можливостей профспілок щодо захисту прав працівників.

Фінансові гарантії трудових прав працівників є важливим інструментом соціального захисту населення. В умовах економічної та політичної нестабільності необхідне посилення державного контролю, розширення прав профспілок і вдосконалення законодавчих механізмів для забезпечення своєчасної та повної виплати заробітної плати.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР.
3. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ.
4. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ.
5. Кримінальний кодекс України. *Відомості Верховної Ради України*. 2001. № 25-26, Ст. 131.
6. Горбова Н. А., Моца А. А. Особливості господарсько-правового регулювання підприємств під час воєнного стану. *Право та державне управління*. 2023. № 2. С. 31- 37.

Науковий керівник: Горбова Н. А., к.п.н. кафедри М&ПУ Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

ВІДКРИТИЙ ПРОСТІР ЧИ ОКРЕМІ КАБІНЕТИ: ЩО ЕФЕКТИВНІШЕ ДЛЯ РОБОТИ

Нагасць І. О. nagaetsira007@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Офісний простір відіграє важливу роль у продуктивності працівників. Компанії обирають як відкритий простір (open space), що сприяє співпраці та командній роботі, так і окремі кабінети, що сприяє зосередженості та комфорту. Але який формат є ефективнішим? Неможливо однозначно сказати, що краще. Все залежить від специфіки роботи компанії:

Організації та відділи, які націлені на активну роботу з людьми – обирають open space (колл-центри, інтернет-провайдери, компанії з продажу);

Якщо робочий процес має на увазі зосередженість і самоту, то краще обирати окремі кабінети (видавництва, дизайнерські бюро, фінансові та аудиторські фірми).

Ми розглянемо переваги та недоліки обох варіантів і знайдемо оптимальне рішення.

Відкритий офісний простір (open space) – це планування, де працівники працюють в одному великому приміщенні без стін або перегородок, що відокремлюють їх робочі місця.

Переваги відкритого простору (open space):

1. Комунікація та співпраця - швидкий обмін ідеями, легша взаємодія між командами;
2. Гнучкість використання простору – можна змінювати розміщення працівників залежно від потреб;
2. Прозорість та контроль – керівники бачать робочий процес, що сприяє дисципліні;
3. Бізнес економить на облаштуванні робочих місць офісного персоналу, що особливо важливо для компаній;
4. На однаковій площі open space можна розмістити більше співробітників, ніж за