



О. В. Валецька\*

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ФУНКЦІЙ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ: ЕКОНОМІКО–ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Становлення соціально орієнтованої ринкової економіки України неможливо без реформування соціально-трудових відносин, включаючи регулювання заробітної плати, адаптованої до нових умов господарювання. Як справедливо визначають окремі дослідники, заробітна плата внаслідок деформацій перетворилася на різновид соціальної виплати, не пов'язаної з кількістю, якістю та результатами праці, що руйнує основи економічного та соціального розвитку суспільства<sup>1</sup>. Складовою теоретичних проблем у сфері оплати праці, які потребують дослідження, є теоретико-методологічні аспекти забезпечення функцій заробітної плати з економічних та правових позицій. Ця проблема знайшла відображення в працях відомих економістів: А. Колота, Г. Завіновської, Г. Слезінгера, С. Осипова, І. Бушмаріна, Д. Богиня, О. Грішнкової, а також юристів: І. Зуба, Р. Лившиця, Н. Болотіної, Н. Хуторян, В. Прокопенко та інших, але з огляду на сучасний стан розвитку інституту заробітної плати можна стверджувати, що проблема є актуальною в сучасних умовах. Метою статті є дослідження забезпечення функцій заробітної плати з економічних і правових позицій.

Слово “функція” (від лат. *functio* — виконання, звершення) — діяльність, обов'язок, призначення, роль. Функція заробітної плати — це її призначення та роль, як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин<sup>2</sup>. Заробітна плата є категорією економіко-правовою, тому дослідження доцільно проводити системно в двох напрямках.

В економічній літературі питання визначення структури та механізму забезпечення функцій заробітної плати залишається дискусійним. Окремі автори виділяють від двох до двох десятків функцій заробітної плати. Наявність різних підходів до класифікації функцій заробітної плати є правомірною, тому що в основі класифікацій лежать мета та глибина дослідження, але існують основні, базові функції, які повинні бути представлені в будь-якій класифікації. Згідно з преамбулою Закону України “Про оплату праці”<sup>3</sup> цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати. Законодавець чітко визначив основні функції, але не виправдано звузив їхнє коло. Окремі дослідники доповнюють цей перелік. Наприклад, Н. Болотіна виділяє три функції, додаючи до основних ще соціальну, І. Зуб виділяє, слід за Д. Богиня та О. Грішнковою, ще регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту населення<sup>4</sup>. Найбільш повною, на наш погляд, є наступна класифікація функцій заробітної плати.

Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили<sup>5</sup>. Послуги робочої сили — це особливий товар, який потребує постійного відновлення фізичної й розумової енергії, підтримки

© Валецька О. В., 2006

\* аспірант Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили

<sup>1</sup> Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. — 2000. — № 6. — С. 15.

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> ВВР. — 1995. — № 17. — Ст. 121.

<sup>4</sup> Трудове право України: Академ. курс: Підручник / А. Бабаскін, Ю. Баранюк, С. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. Хуторян. — К.: А.С.К., 2004. — С. 342.

<sup>5</sup> Там само. — С. 341.



організму людини в стані нормальної життєдіяльності. І саме заробітна плата виступає основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, тому в основі формування параметрів заробітної плати лежить вартісна концепція оцінки послуг робочої сили. Н. Болотіна пов'язує відтворювальну функцію з таким важливим соціальним стандартом, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини<sup>6</sup>. Окремі фахівці пов'язують цю функцію з особливостями державного регулювання заробітної плати, встановлення на законодавчому рівні такого мінімального її розміру, який забезпечив би відтворення робочої сили. Залежність мінімальної заробітної плати від прожиткового мінімуму повинна, на наш погляд, чітко та однозначно бути визначена на законодавчому рівні. В Україні мінімальна зарплата не досягає прожиткового мінімуму, хоча за визначенням експертів Євросоюзу має становити 2-2,5 прожиткових мінімуму, і при цьому вона в більшості країн світу становить 35-40 % від середньої<sup>7</sup>. За таких умов заробітна плата не може виконувати функцію відтворення робочої сили працівників та забезпечення членам їхніх сімей достатнього рівня життя.

Стимулююча (мотиваційна) функція покликана заохотити працівника до постійного поліпшення якості та результатів власної праці через встановлення залежності її розміру від кількості та якості праці<sup>8</sup>. Дослідження, проведені на предмет виявлення пріоритетів у мотивації трудової діяльності працівників на підприємствах різних форм власності, показують, що головним пріоритетом у мотивації в сучасних умовах є оплата праці, зокрема, висока заробітна плата<sup>9</sup>. Ми стикаємося з двома поняттями: стимул та мотив, які позначають спонукання людини до активної трудової діяльності, підвищення якості робочої сили, повної реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. Практично у всіх класифікаціях означена функція має назву стимулюючої, а А. Колот вважає, що більш точно використовувати термін “мотив”, і, внаслідок цього, функція має стати мотиваційною. Цю точку зору підтримують Є. Бельтюков, П. Івонча<sup>10</sup>. На аналізі співвідношення цих термінів ми хотіли б зупинитися докладніше, так як з'ясування тлумачень цих понять може мати важливе значення в трактовці змісту цієї функції. Деякі автори трактують її як засіб впливу роботодавця на трудову поведінку найманих працівників через політику заробітної плати, а інші — як засіб дії внутрішніх мотивів працівників. Термін “мотив” (від лат. *moveo* — штовхаю, рухаю) — спонукальна причина дії та вчинків людини, є важливим компонентом у структурі людської діяльності<sup>11</sup>. Відомий психолог С. Рубінштейн доводив, що будь-яка свідома людська дія виходить із мотиву, з спонукального переживання чогось значущого, що розкриває сенс даної дії для індивіда, тобто її внутрішній психологічний зміст<sup>12</sup>. Основою мотивів діяльності людини є її різноманітні потреби. А. Маслоу запропонував ієрархію людських потреб, починаючи з первинних (природних) — фізіологічних (голод, спрага) до потреби у самоактуалізації, тобто прагнення до реалізації своїх здібностей, розвитку власної особистості. У трудовій діяльності людина може задовольнити ці потреби. Внаслідок усвідомлення й переживання потреб у людини виникають певні спонуки до дії, завдяки яким ці потреби задовольняються. Мотив залежить від безлічі зовнішніх та внутрішніх чинників. Термін “стимул” (від лат. *stimulus* — стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину, причому ці спонукання виникають внаслідок зовнішніх

<sup>6</sup> Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — 2-ге вид., стер. — К.: Вікар, 2004. — С. 348.

<sup>7</sup> Осовий Г. Проблеми зарплати на шляху до євроінтеграції // Урядовий кур'єр. — 2005. — 16 червня. — С. 16.

<sup>8</sup> Трудове право України: Академ. курс: Підручник / А. Бабаскін, Ю. Баранюк, С. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. Хуторян. — К.: А.С.К., 2004. — С. 341.

<sup>9</sup> Болотіна Н. Б. Вказ. праця. — С. 385.

<sup>10</sup> Бельтюков Е. А., Івонча П. М. Функции заработной платы и их проявление в условиях рыночной экономики // Вісник Технологічного університету Поділля. — 2001. — № 2. — С. 195.

<sup>11</sup> Психологічний словник. За ред. В. І. Войтко. — К.: Вища школа, 1982. — С. 96.

<sup>12</sup> Там само. — С. 98.



чинників (матеріальних, моральних), які мають цільову спрямованість. На відміну від мотиву, в основі якого може бути і стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала), так і особисті причини (відповідальність, страх, прагнення до самовираження), стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею<sup>13</sup>. Мотивація — це система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини<sup>14</sup>, сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації<sup>15</sup>. Стимулювання — процес використання конкретних стимулів на користь людини і організації, це один із засобів, за допомогою якого може реалізовуватися мотивація трудової діяльності. Термін “мотивація” та “стимулювання”, на наш погляд, співвідносяться як загальне та часткове, тому одну з основних функцій заробітної плати слід трактувати саме як мотиваційну, ми пропонуємо з вищевказаних висновках внести зміни у преамбулу Закону “Про оплату праці”, де не тільки вказати цю функцію, але й розкрити її зміст. У процесі трудової діяльності на поведінку людини впливає комплекс чинників-мотиваторів, що спонукають до діяльності: зовнішніх — на рівні держави, галузі, підприємства, внутрішніх — потреб, інтересів, цінностей, особливостей трудової ментальності. Забезпечення мотиваційної функції в сучасних умовах має важливе значення.

Соціальна функція присутня майже у всіх класифікаціях, але зміст її відрізняється. Н. Болотіна висловлює думку, що заробітна плата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, так як саме від неї здійснюються всі страхові внески, формуються податки, вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатність держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема<sup>16</sup>. І. Зуб пов’язує цю функцію з відображенням міри живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками й власниками засобів виробництва і має забезпечити при цьому соціальну справедливість<sup>17</sup>. На наш погляд, аналізуючи соціальну функцію заробітної плати, можна запропонувати поєднати економіко-соціальний аспект і сформулювати наступне: соціальна функція відображає індивідуальну заробітну плату, міру живої праці при розподілі фондів споживання, побудовану на засадах соціальної справедливості, як наслідок цього, заробітна плата має також великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів через систему соціального страхування. Хоча в сучасних умовах поняття соціальної справедливості є орієнтиром, ніж прикметою часу, особливо в сфері оплати праці, забезпечення даної функції повинно стати складовою соціальної політики держави.

Регулююча функція, або ресурсно-розміщувальна (її виділяють Д. Богиня, О. Грішнова, А. Колот, Н. Єсинова, І. Зуб), характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами залежно від ринкової кон’юнктури. Дослідники вважають, що ця функція займає проміжне місце між відтворювальною і мотиваційною, виконуючи щодо них інтегруючу роль із метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Окремі фахівці вважають, що значення регулюючої функції істотно зростає, що зумовлено об’єктивними факторами, а саме: державне регулювання розміщення трудових ресурсів стало мінімальним, а нові економічні умови спонукають найманих працівників у пошуках роботи, максимально задовольняючої його потреби, переходити з одного робочого місця на інше<sup>18</sup>. В свою чергу, ці переміщення зумовлюють

<sup>13</sup> Колот А. Вказ. праця. — С. 17.

<sup>14</sup> Психологічний словник / За ред. В. І. Войтко. — К.: Вища школа, 1982. — С. 97.

<sup>15</sup> Колот А. Вказ. праця.

<sup>16</sup> Болотіна Н. Б. Вказ. праця. — С. 386.

<sup>17</sup> Трудове право України: Академ. курс: Підручник / А. Бабаскін, Ю. Баранюк, С. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. Хуторян. — К.: А.С.К., 2004. — С. 342.

<sup>18</sup> Єсинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учеб. пособие. — К.: Кондор, 2003. — С. 330.



диференціацію заробітної плати в регіонах, галузях, підприємствах. У ч. 2 ст. 1 Закону “Про оплату праці” надається правове підґрунтя існування диференціації заробітної плати, а саме включена норма, згідно якої розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Це загальне правило, яке, на наш погляд, на сьогоднішній день потребує вдосконалення та розширеного тлумачення. У проекті Трудового кодексу аналогічна стаття відсутня, але ці норми розосереджені в окремих статтях<sup>19</sup>. Забезпечення регулюючої функції в нових ринкових умовах набуває великого значення, перетворюючись із проміжної на одну із головних функцій, тому доцільним буде визначити її на законодавчому рівні.

Функція формування платоспроможного попиту — узгодження такого попиту з виробництвом споживчих товарів<sup>20</sup>. Платоспроможний попит — це форма прояви потреб, забезпечених грошовими ресурсами покупців, та виробництва споживчих товарів<sup>21</sup>, він формується під впливом двох факторів — потреб та доходів, і саме заробітна плата в умовах ринку встановлює необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією. На наш погляд, це суто економічна категорія, але вона має вплив на подальше реформування інституту заробітної плати не тільки в економічному, але в правовому аспекті.

І ще на одній функції заробітної плати необхідно зупинитися. Ми не включили її в класифікацію функцій, так як вважаємо, що трудове право, регулюючи трудові відносини найманих працівників, стосується роботодавця в тій мірі, в якій він стає учасником саме цих відносин (або відносин тісно пов’язаних із трудовими), але окремі дослідження доводять, що для проведення прогресивної економічної політики потрібно створювати для капіталу такі умови, за яких він відчує інтерес до підвищення ефективності виробництва, і першою умовою має бути збереження заробітної плати на високому рівні. В цьому разі заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Мова йде про так звану оптимізаційну функцію заробітної плати, реалізація якої безпосередньо пов’язана також із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, вдосконаленням усіх її елементів<sup>22</sup>.

Кожна функція заробітної плати має власних “персоніфікованих носіїв, тобто суб’єктів, які найбільш зацікавлені в її реалізації”<sup>23</sup>. У забезпеченні відтворювальної та стимулюючої (мотиваційної) функції найбільше зацікавлені наймані працівники, для яких заробітна плата є переважно єдиним джерелом доходів, крім того, вони також зацікавлені в реалізації соціальної функції, у цьому їхній інтерес збігається з інтересом держави. У забезпеченні регулюючої функції та функції формування платоспроможного попиту зацікавлені державні органи з метою повноцінного функціонування ринку праці та встановлення необхідних пропорцій між попитом товарів та пропозицією, крім держави в реалізації останніх функцій зацікавлені роботодавці. Включаючись у трудові відносини, вони зацікавлені в реалізації й відтворювальної, і стимулюючої, і соціальної функції, адже порушення, наприклад, принципу соціальної справедливості стає істотним демотиваційним чинником, а отже, порушує і інтереси роботодавця. І, нарешті, оптимізаційна функція стає об’єктом зацікавленості роботодавця, оскільки саме він має одержати очікуваний дохід.

<sup>19</sup> Проект Трудового кодексу України // Праця і зарплата. — 2003. — № 42. — Листопад.

<sup>20</sup> Трудове право України: Академ. курс: Підручник / А. Бабаскін, Ю. Баранюк, С. Дріжчана та ін.; За заг. ред. Н. Хуторян. — К.: А.С.К., 2004. — С. 342.

<sup>21</sup> Есинова Н. И. Указ. соч. — С. 330.

<sup>22</sup> Колот А. Вказ. праця. — С. 18.

<sup>23</sup> Там само.



Тенденції розвитку заробітної плати в Україні показують, що в повній мірі вона не виконує свої функції, проте виконує інші, продиктовані особливостями перехідного періоду: збереження зайнятості, попередження безробіття ціною зниження заробітної плати, збереження статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем, стримування інфляції (за рахунок заборгованості із заробітної плати), перерозподіл зайнятих по галузях і регіонам, сферах економіки, зростання нелегальної діяльності та вторинної зайнятості, спонукання до конкуренції на ринку праці, посилення мобільності робочої сили<sup>24</sup>. В умовах трансформації заробітна плата виступає як одним з основних регулювальників ринку праці, тому вплив заробітної плати на зайнятість населення може бути прямим і опосередкованим. Безумовно, проблему зайнятості населення не можна вирішити лише підвищенням або зменшенням заробітної плати, для цього потрібні масштабні зміни в економічній ситуації, податковій системі, у правовому полі на рівні законів та підзаконних актів у масштабах всієї держави.

Не можемо погодитися з думкою окремих фахівців, зокрема В. Лагутіна, М. Беспятої<sup>25</sup>, що на сучасному етапі реформування оплати праці необхідно зосередити увагу лише на стимулюючій (мотиваційній) функції заробітної плати, адже переважання будь-яких інтересів завжди призводить до внутрішніх суперечностей. Невиконання заробітною платою відтворювальної функції унеможливує реалізації стимулюючої (мотиваційної) функції; якщо соціальна функція не реалізована, рівень мотивації трудової діяльності буде низький. У дослідженні забезпечення функцій заробітної плати необхідно зупинитися ще на одному аспекті, який лишився поза увагою юристів, тому ми зробимо спробу ліквідувати цю прогалину, маючи на увазі зв'язок функцій заробітної плати та принципів реалізації. Для усестороннього забезпечення функцій необхідно дотримання важливіших принципів організації заробітної плати. Ми класифікували принципи згідно з функціями, на реалізацію яких вони спрямовані. Кожен принцип пов'язаний не з однією, а із сукупністю функцій, але можливо виділити головну функцію, на виконання якої в першу чергу і спрямований конкретний принцип. По-перше, принцип заборони дискримінації в оплаті праці тісно пов'язаний зі стимулюючою функцією (мотиваційною), тому що дискримінація по будь-якому ознаку веде до зниження рівня мотивації трудової діяльності. Крім того, заборона має включати й те, що за рівноцінну працю має бути рівна оплата, тобто мова йде про соціальну справедливість — соціальну функцію. По-друге, принцип встановлення державою мінімальної заробітної плати як державної соціальної гарантії тісно пов'язаний із соціальною функцією. По-третє, диференціація розміру заробітної плати залежно від умов праці, складності, трудового внеску працівника. Даний принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості робітників в кваліфікації своєї праці, забезпечені високої якості продукції (мотиваційна функція), крім того, повинні рахуватися матеріальні блага, необхідні для відтворення робочої сили (відтворювальна функція), для забезпечення соціальної справедливості (соціальна функція). По-четверте, принцип встановлення розміру оплати праці конкретного працівника в трудовому договорі за угодою з роботодавцем. Оплата праці повинна бути пов'язана з індивідуальними трудовими досягненнями й слугуватиме могутнім стимулом (як слідство, стає могутнім мотивом) праці найманого працівника, тобто спостерігається зв'язок зі стимулюючою (мотиваційною) функцією. По-п'яте, колективно-договірне встановлення форми, системи оплати праці на конкретному підприємстві, в установі, організації. Ми спостерігаємо зв'язок з соціальною функцією, тобто у колективному договорі важливо передбачити індивідуальну частину кожного при розподілі фонду споживання між найманими працівниками та власниками для забезпечення

<sup>24</sup> Петрова І. Заробітна плата як регулятор ринку праці // Україна: аспекти праці. — 1997. — № 3-4. — С. 25.

<sup>25</sup> Беспятая М. Тенденции выполнения основных функций заработной платы // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. трудов. Т. 2 / НАН Украины. Институт эконом. промышленности. — Донецк, 2003. — С. 339.



соціальної справедливості (соціальна функція). Крім того, у сучасний період велику роль відіграють саме акти соціального партнерства в оптимізації ринку праці і створення необхідних умов для всебічного забезпечення працівників необхідним життєвим рівнем з метою зацікавленості в роботі саме на цьому підприємстві, галузі (регулююча функція). По-шосте, принцип забезпечення випереджуючих темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання зарплати. Суть цього принципу — максимізація трудових доходів на основі розвитку та підвищення ефективності виробництва. Порушення принципу призводить до інфляції, а в умовах конкретного підприємства — відсутність оновлених засобів виробництва, орієнтації на перспективу розвитку і, як результат — падіння попиту. Ми спостерігаємо зв'язок з функцією формування платоспроможного попиту. І, останній принцип — гарантованість виплати заробітної плати. На наш погляд, найбільш пов'язаний цей принцип зі стимулюючою (мотиваційною) функцією, так як впевненість у майбутньому, у систематичності надходження доходів, захищеність є великим мотивом особливо в час змін та реформ.

Підводячи підсумки аналізу забезпечення функцій заробітної плати необхідно зробити наступні висновки. Заробітна плата є категорією соціально-економічною та правовою, тому процес реформування інституту заробітної плати потребує спільної праці економістів та юристів, щоб уникнути безсистемного та некерованого характеру. Комплексний підхід до з'ясування природи, класифікації й змісту функції має як теоретичне, так і практичне значення. Правомірною є наявність різних підходів до класифікації функцій заробітної плати залежно від мети дослідження, але обов'язково повинно включати ті основні функції, які впливають з її внутрішньої природи: відтворювальна, стимулююча (мотиваційна), соціальна. Крім того, ми вважаємо доцільним включити наступні: регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту. Всі функції тісно пов'язані і лише за їхньої спільної дії досягається ефективна організація заробітної плати, гіпертрофія або применшенні їх значення може поглибити деформації, що спостерігаються в сфері оплати праці. В сучасних умовах заробітна плата не в повному обсязі виконує свої функції, але починає виконувати інші, впливаючи на динаміку попиту й пропозиції на ринку праці. Вважаємо, що це допустимо лише короткочасно, на обмежений період часу, зумовлений особливостями перехідного періоду. Повернення до основних функцій заробітної плати є важливою передумовою для побудови системи оплати праці, адекватної соціально-економічному розвитку України.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою цивільного та кримінального права та процесу Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили (протокол № 6 від 11 жовтня 2006 року)*

