

І. Д. МАЛИЦЬКА. ФУНКЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА СТАН ЇХ ВИКОНАННЯ В УКРАЇНІ

Здійснено науково-теоретичне дослідження функцій заробітної плати як правової категорії. Проаналізовано зміст кожної функції, розширено перелік функцій заробітної плати. Показано, як здійснюються функції заробітної плати в умовах сьогодення в Україні. Зроблено висновок, що заробітна плата в Україні починає набувати притаманних їй рис, наближатися до виконання своїх функцій, хоча цей процес є довготривалим.

Ключові слова: функції заробітної плати, відтворювальна функція, стимулююча функція, регулююча функція, соціальна функція, виховна функція, захисна функція, диференціація оплати праці.

Осуществлено научно-теоретическое исследование функций заработной платы как правовой категории. Проанализировано содержание каждой функции, расширенный перечень функций заработной платы. Показано, как осуществляются функции заработной платы в настоящих условиях в Украине. Сделан вывод, что заработная плата в Украине начинает приобретать присущих ей черт, приближаться к выполнению своих функций, хотя этот процесс является длительным.

Ключевые слова: функции заработной платы, воспроизводящая функция, стимулирующая функция, регулирующая функция, социальная функция, воспитательная функция, защитная функция, дифференциация оплаты труда.

The article presents the research of the theoretical study of the functions of the salary as a legal category. It was analyzed the content of each function, expanded the list of the functions of the salary. It was shown how the functions of the salary are making in current state conditions in Ukraine. The conclusion is that the salary in Ukraine begins to acquire the features, which are inherent to it, comes near to the realization of its functions, although this process is lengthy.

Key words: functions of the salary, reproduction function, stimulating function, regulative function, social function, educational function, protective function, differentiation of the salary.

Заробітна плата є основним джерелом доходів громадян в усіх країнах, тому належне регулювання і дослідження її проблематики в різних аспектах має важливе соціальне значення. Оплата праці як самостійний інститут трудового права та економічної науки є предметом дослідження економістів та юристів, які одначе розглядають її з різних позицій відповідно до свого кола зацікавлень. Так, питання оплати праці серед правників досліджували такі вчені як Лівшиць Р.З., Гетьманцева Н., Валецька О.В. та ін.

Функція заробітної плати полягає в забезпеченні матеріальних потреб найманих працівників, але з врахуванням також інтересів роботодавця. Так, питання розміру заробітної плати вирішується спільно роботодавцем і працівником при укладенні трудового договору, а також роботодавцем разом з первинним виборним органом первинної профспілкової організації при укладенні колективного договору.

Серед вчених досі існують дискусії щодо класифікації функцій заробітної

© МАЛИЦЬКА Іванна Дмитрівна – аспірант кафедри трудового, аграрного та економічного права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

плати. Однозначно до її функцій відносять відтворювальну, стимулюючу і соціальну¹, хоча основний законодавчий акт, що регулює питання оплати праці в Україні – Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 року, в преамбулі називає лише дві функції заробітної плати – відтворювальну і стимулюючу. Окремі автори виділяють також регулюючу функцію та функцію формування платоспроможного попиту².

На наш погляд, якщо розглядати заробітну плату як правову категорію найбільш важливими є наступні її функції, оскільки їхня реалізація можлива за допомогою нормативно-правових актів України.

1. *Відтворювальна функція* заробітної плати полягає у забезпеченні працівників та членів його сім'ї необхідними засобами для життя. Заробітна плата виступає основним джерелом доходів працівників, а тому визначає рівень їхнього життєзабезпечення, сприяє відтворенню робочої сили.

Деякі автори називають відтворювальну функцію репродуктивною, ступінь виконання якої можливо оцінити відношенням мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, середньої заробітної плати до прожиткового мінімуму, мінімальної заробітної плати до середньої заробітної плати³.

Законом України «Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати» № 1646-VI від 20.10.2009 року ст.ст. 1, 2 визначено розмір мінімальної заробітної плати з 1 листопада 2009 року – 744 грн. (37,9 % середньої заробітної плати), а розмір прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць з 1 листопада 2009 року – 701 грн. (35,7 % середньої заробітної плати). Мінімальна заробітна плата становить 106,1 % розміру прожиткового мінімуму. Це свідчить про поетапне реформування оплати праці і виконання Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні, схваленої Указом Президента України № 1375/2000 від 25.12.2000 року, відповідно до якої підвищення рівня номінальної та реальної заробітної плати в умовах фінансової стабілізації економіки і досягнення сталих темпів економічного зростання повинно здійснюватися на таких концептуальних засадах: встановлення економічно та соціально обґрунтованих рівнів мінімальної заробітної плати з поетапним наближенням її розміру до прожиткового мінімуму (п. 3 абз. 1).

Проте, практичного застосування ці положення закону відразу так і не отримали. Листом Міністерства юстиції України від № 20-0-33-10-21 від 11.02.2010 року було надано роз'яснення, відповідно до якого застосовувалися попередні розміри мінімальної заробітної плати, оскільки не було прийнято закону «Про державний бюджет на 2010 рік». Лише з прийняттям цього закону від 27.04.2010 року (набрав чинності 30.04.2010 року) почали застосовуватися вказані розміри мінімальної заробітної плати та прожиткового мінімуму.

2. *Стимулююча функція* заробітної плати полягає у забезпеченні високої продуктивності та якості праці, тобто заробітна плата виступає засобом мотивації праці. 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 діючих загальнообов'язкових правил, а саме можливість встановлення форм, систем і розмірів заробітної плати.

Цікавим є досвід зарубіжних країн, де досить поширеною є система «оплата за кваліфікацію». Суть її полягає в тому, що рівень оплати праці залежить не тільки від складності роботи, що виконується, а й набору професій (спеціальностей), які працівник опанував і здатний використати відповідні знання, навички в своїй діяльності. Також важливим чинником при встановленні розміру заробітної плати є оцінка заслуг. Оцінка заслуг в зарубіжних країнах здійснюється, як правило, один раз в рік, стосовно новопризначених – один раз на півріччя. Традиційно оцінка заслуг персоналу є обов'язком безпосереднього керівника, проте останніми роками в інтересах більшої об'єктивності до оцінки залучається як колектив, так і самі працівники. Західні спеціалісти вважають, що самооцінка повинна бути обов'язковим елементом загальної оцінки заслуг⁴.

Стимулюючу функцію часто називають мотиваційною⁵. Терміни «мотив» і «стимул» співвідносяться як загальне і часткове. 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 нею⁶. Тому існує пропозиція внести зміни у преамбулу Закону України «Про оплату праці», де не тільки вказати цю функцію заробітної плати як мотиваційну, а й розкрити її зміст⁷.

3. *Регулююча (ресурсно-розміщувальна) функція заробітної плати* полягає в розміщенні робочої сили в регіонах, галузях господарства, підприємствах відповідно до ринкової кон'юнктури. В радянські часи мало місце державне регулювання розміщення трудових ресурсів, таким способом держава намагалася тримати під контролем запиту щодо робочої сили в різних галузях економіки. Сьогодні існують державні замовлення на навчання для підготовки кваліфікованих спеціалістів, фахівців. Випускники вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, зобов'язані відпрацювати за місцем призначення не менше трьох років (Постанова Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням» № 992 від 22.08.1996 року).

4. *Соціальна функція заробітної плати* полягає, по-перше, в тому, що заробітна плата повинна забезпечувати соціальну справедливість, однакову винагороду за однакову працю. На жаль, сьогодні в Україні немає розроблених єдиних методик оцінки виконання працівниками своїх трудових обов'язків і на основі цього визначення належного розміру заробітної плати. Можливість розробки таких методик передбачена Конвенцією МОП № 100 про рівне винагородження чоловік і жінок за працю рівної цінності. Так, відповідно до ч. 2 ст. 3 цієї Конвенції методи такої оцінки можуть стати об'єктом рішень влади, компетентної в галузі визначення ставок винагородження, або сторін, котрі беруть участь у колективних договорах, якщо ставки винагородження визначається такими договорами. На нашу думку, законодавче врегулювання цього питання сприяло б створенню додаткових гарантій прав працівників і логічному поясненню конкретного розміру заробітної плати.

По-друге, соціальна функція заробітної плати полягає в здійсненні соціального страхування працівника. Від заробітної плати щомісяця здійснюються відрахування до різних соціальних фондів з метою здійснення страхових виплат при

настанні страхових випадків: безробіття, тимчасова непрацездатність, нещасний випадок чи професійне захворювання на виробництві, а також досягнення пенсійного віку.

В реалізації соціальної функції заробітної плати заінтересовані в більшості наймані працівники, але також і держава, яка виступає гарантом додержання прав і свобод своїх громадян, і частково роботодавець, оскільки несправедливе розміщення коштів, виділених на оплату праці працівників, спричиняє демотивацію і відповідно відбивається на продуктивності і якості праці.

На нашу думку, до функцій заробітної плати як правової категорії, окрім названих слід би було віднести захисну та виховну, оскільки будь-який нормативно-правовий акт стоїть на порозі захисту прав та інтересів людини і громадянина, а також здійснює виховну роль у формуванні правової свідомості. І тому нижче описані функції мали б теж знайти прозоре відображення в законодавстві України.

1. *Захисна функція* заробітної плати означає, що роботодавець зобов'язаний виплачувати заробітну плату працівнику за виконану роботу принаймні не нижче розміру мінімальної заробітної плати. Цим самим працівник є захищеним від зубожіння з боку держави. Окрім того у разі погодження конкретного розміру заробітної плати під час укладення трудового договору роботодавець не вправі самовільно не виплачувати чи зменшувати її розмір.

2. *Виховна функція* заробітної плати полягає в усвідомленні серед працездатного населення необхідності працювати, щоб забезпечити себе та свою родину необхідними засобами для існування. Окрім цього, через заробітну плату появляється відчуття морального обов'язку сумлінно працювати та бути законослухняним громадянином.

Серед вчених існують різні позиції щодо пріоритетності функцій заробітної плати⁸. Як зазначає Л. Стариченко, враховуючи те, що Декрет КМУ і Закон України «Про оплату праці» 1992 року приймалися в умовах інфляції й різкого спаду виробництва, підкреслювалась в основному стимулююча роль заробітної плати, її залежність від результатів праці й господарської діяльності підприємств. Проте заробітну плату не можна однозначно трактувати тільки як оплату за результатами праці, тому що результати не повною мірою залежать від робітників⁹.

На нашу думку, не можна говорити про пріоритетність тієї чи іншої функції заробітної плати, кожна з них доповнює іншу, перебуваючи в органічній єдності між собою. Адже матеріальне стимулювання до праці обумовлює відтворення робочої сили, оскільки заробітна плата є основним джерелом доходів населення і забезпечує задоволення основних потреб. Можливим є врахування запитів у окремих галузях економіки щодо трудового ресурсу в результаті підвищення заробітної плати в найбільш пріоритетних з них і на основі цього вироблення мотивації до праці. Справедливе розподілення фонду оплати праці з врахуванням об'єктивних чинників сприяє диференціації в оплаті праці і перерозподілу робочої сили.

Щодо належної реалізації заробітною платою своїх функцій, то в сучасних умовах в Україні вона не може виконувати їх повною мірою. Її розмір не забезпечує належний рівень відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Тому, як відзначають Д. Богиня, О. Грішнова, для забезпечення виконання покладених на заробітну плату функцій необхідним є дотримання таких найваж-

лівіших принципів: підвищення реальної заробітної плати мірою зростання ефективності виробництва та праці; диференціація заробітної плати в залежності від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцезположення підприємства, його галузевої належності; однакова плата за однакову працю; державне регулювання оплати праці; врахування впливу ринку праці; простота, логічність і доступність форм і систем оплати праці¹⁰.

Отже, підсумовуючи вищесказане, можна зробити висновок, що існують різноманітні підходи до класифікації функцій заробітної плати, проте такими що, відповідають її суті як правової категорії, визначено шість основних: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, захисну та виховну. На сьогоднішній стан виконання заробітною платою таких функцій бажає бути кращим, це зумовлено недосконалим розвитком ринкової економіки в Україні, зловживаннями з боку роботодавців, економічною кризою. Проте, заробітна плата починає набувати притаманних їй рис, наближатися до виконання нею своїх функцій, але цей процес безперечно є тривалим і потребує подальшого дослідження як з боку економістів, так і з боку працівників.

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., переробл. і доп. – К.: Знання, 2008. – С. 465-467. **2. Богиня Д.П., Грішнова О.А.** Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3-тє вид., стер. – К.: Знання-Прес, 2002. – С. 217. **3. Журлов А.М., Яценко В.П.** Оцінка виконання заробітною платою репродуктивної, стимулюючої та регулюючої функцій // Проблеми праці, економіки та моделювання: Зб. наук. праць (українською та російською мовами). Ч. 1. – Хмельницький: Евріка, 1998. – С. 98. **4. Колот А.** Зарубіжний досвід матеріального стимулювання персоналу // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 19. **5. Колот А.** Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15. **6.** Там само. – С. 17. **7. Валецька О.В.** Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект // Університетські наукові записки. – 2006. – № 3-4 (19-20). – С. 282. **8. Беспятая М.** Тенденции выполнения основных функций заработной платы // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. трудов. Т. 2. – Донецк, 2003. – С. 339. **9. Стариченко Л.Л.** Проблеми оплати праці при переході до ринкових відносин. // Соціально-трудові відносини: оцінка і напрямки удосконалення: Зб. наук. праць / Редкол.: О.І. Амоша (відп. ред.) та ін. – Донецьк, 1997. – С.105-106. **10. Богиня Д.П., Грішнова О.А.** Основи економіки праці: Навч. посіб. – К.: Знання-Прес, 2002. – С. 219-220.