

2.4. Поняття та класифікація функцій заробітної плати

У сучасних умовах реформування інституту оплати праці потребує переосмислення значення основних функцій заробітної плати. Функції заробітної плати – це її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин². Функції заробітної плати мають економічну та правову природу. В економічній літературі питання визначення функцій та механізму реалізації заробітної плати залишається дискусійним.

¹Лаврів О.Я. Зазначена праця. – С. 7.

²Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15.

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 лежать мета та глибина досліджень, але існують основні, базові функції, які повинні бути представлені у будь-якій класифікації.

Правові засади визначення та класифікації функцій заробітної плати закріплені у Законі України “Про оплату праці”. Згідно із преамбулою, цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати¹. Законодавець чітко визначив функції, але не виправдано звужив їх коло. Окремі дослідники доповнюють цей перелік. Наприклад, Н.Б. Болотіна виділяє три функції, додаючи до основних ще соціальну². І.В. Зуб, слідом за Д. Богинею та О. Грішновою, виділяє ще регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту населення³. Найбільш повною, на наш погляд, є така класифікація функцій заробітної плати.

1. Відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили⁴. Послуги робочої сили – це особливий товар, який потребує постійного відновлення фізичної й розумової енергії, підтримки організму людини у стані нормальної життєдіяльності⁵. 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. Сучасний стан розвитку економіки України, зростання інфляції, подорожчання життя свідчать про неможливість заробітної плати виконувати функцію відтворення робочої сили працівників та забезпечення членам їхніх сімей достатнього рівня. Якщо в радянській системі значна частина соціальних трансферів надавалась державою безоплатно, у тому числі через систему соціальної сфери на підприємствах і через так звані суспільні фонди споживання

¹*Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. Зазначений акт.*

²Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 386.

³*Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 342.*

⁴*Там само. – С. 341.*

⁵Колот А. Зазначена праця. – С. 16.

(через цю систему робітники отримували додатково до заробітної плати соціальні трансфери в обсязі 3-3,5 місячних зарплат на рік), то в нинішній ринковій системі майже за все треба платити. Обсяг соціальних трансферів, наданих працівникам через систему колективних договорів, становив лише 1/3 місячного заробітку середньостатистичного працівника. Н.Б. Болотіна пов'язує відтворювальну функцію з таким важливим соціальним стандартом, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини¹.

2. Стимулююча (мотиваційна) функція покликана заохотити працівника до постійного поліпшення якості та результатів власної праці через встановлення залежності її розміру від кількості та якості праці. При аналізі цієї функції стикаємося з двома поняттями: стимул та мотив, які визначають 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”, тоді як А. Колот вважає, що більш точно використовувати термін “мотив”, і, внаслідок цього, функція повинна стати мотиваційною². Таку точку зору підтримують Є. Бельтюков, П. Івонча. На аналізі співвідношення

цих термінів хотілось би зупинитися докладніше, оскільки з'ясування тлумачень цих понять може мати важливе значення у трактовці змісту функції заробітної плати. 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 дій та вчинків людини, є важливим компонентом у структурі людської діяльності³. Відомий психолог С.Л. Рубінштейн доводив, що будь-яка свідомо людська дія виходить із мотиву, зі спонукального переживання чогось значущого, що розкриває сенс даної дії для індивіда, тобто її внутрішній психологічний зміст⁴.

¹Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 384.

²Колот А. Зазначена праця. – С. 17.

³Психологічний словник / [за ред. В.І. Войтко]. – К.: Вища школа, 1982. – С. 96.

⁴*Там само.* – С. 97.

Основою мотивів діяльності людини є її різноманітні потреби. А. Маслоу запропонував ієрархію людських потреб, починаючи з первинних (природних) – фізіологічних (голод, спрага) до потреби в самоактуалізації, тобто прагнення до реалізації своїх здібностей, розвитку власної особистості. У трудовій діяльності людина може задовольнити всі ці потреби. Внаслідок усвідомлення і переживання потреб у людини виникають певні спонукання до дії, завдяки яким вони задовольняються. Мотив залежить від безлічі зовнішніх та внутрішніх чинників. Інтерес – це спрямованість людини на певний об'єкт чи певну діяльність, викликану позитивним, зацікавленим ставленням. Інтереси завжди характеризуються емоційним забарвленням. Термін “стимул” (від лат. *stimulus* – стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину, причому ці спонукання виникають внаслідок зовнішніх чинників (матеріальних, моральних), які мають цільову спрямованість. На відміну від мотиву, в основі якого може бути як 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 нею¹. Мотивація – це

система мотивів, яка визначає конкретні форми діяльності або поведінки людини, а стимулювання – процес використання конкретних стимулів на користь людини й організації, це один із засобів, за допомогою якого може реалізовуватися мотивація трудової діяльності². А. Колот наголошує на тому, що термін “мотивація” та “стимулювання” співвідносяться як загальне та часткове³. У процесі трудової діяльності на поведінку людини впливає комплекс чинників-мотиваторів, що спонукають до діяльності. Це дослідження дає підстави стверджувати, що одну з основних функцій заробітної плати слід трактувати саме як мотиваційну, та запропонувати з вищевказаних висновків внести зміни і у преамбулу Закону України “Про оплату праці”, де зазначити всі функції. Ситуація, яка склалася в Україні у політиці організації матеріального стимулювання, може бути охарактеризована як перехідна, коли

¹Колот А. Зазначена праця. – С. 17.

²Психологічний словник. Указанный труд. – С. 97.

³Колот А. Зазначена праця. – С. 16.

адміністративно-командні методи вже ліквідовані, а економічні методи ще не достатньо теоретично і методологічно відпрацьовані. Окремі фахівці пропонують у такій складній ситуації застосовувати класичний принцип “проти ваг і балансів”¹. Спільна праця, що спрямована на загальний кінцевий результат, дозволяє підтримати “баланс” інтересів. Другий аспект цього принципу – “проти ваги” – передбачає виявлення та включення до системи оплати виробничих показників, на досягнення або покращення яких можуть впливати конкретні працівники. За такого підходу для кожного працівника або групи працівників будуть встановлені критерії оцінки ефективності їх праці. Впроваджуючи механізми реформування оплати праці для посилення виконання нею функції мотивації для працівників, необхідно виділити принципи системи стимулів. По-перше, ця система повинна бути простою і зрозумілою, по-друге, вона повинна бути гнучкою, по-третє, розміри заохочення необхідно психологічно та економічно обґрунтувати, по-четверте, ця система повинна сприяти підвищенню зацікавленості працівників у виконанні своєї праці та роботи всього колективу².

3. Соціальна функція наявна майже у всіх класифікаціях, але зміст її різниться. Н.Б. Болотіна висловлює думку, що заробітна плата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, тому що саме від неї сплачуються всі страхові внески, формуються податки, вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатність держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема³. І.В. Зуб вважає, що ця функція відображає міру живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками й власниками засобів виробництва і має забезпечити при цьому соціальну справедливість⁴. Н. Єсінова називає цю функцію вимірювально-розподільчою і акцент робить саме на економічному аспекті – визнанні долі

¹Стретович О. Новий підхід до організації системи матеріального стимулювання праці / О. Стретович // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 22.

²Беспятая М. Тенденции выполнения основных функций заработной платы / М. Беспятая // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: [сб. науч. трудов] / НАН Украины; Ин-т эконом. промыш. [ред кол.: А.И. Амоша и др.]. – Донецк, 2003. – Т. 2. – С. 340.

³Болотіна Н.Б. Зазначена праця. – С. 386.

⁴Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 342.

кожного учасника у фонді споживання відповідно до його внеску¹.

На погляд автора, можна запропонувати таке визначення: “Соціальна функція заробітної плати характеризує індивідуальну заробітну плату кожного працівника при розподілі фондів споживання та при формуванні внесків до системи соціального страхування”. У сучасних умовах на законодавчому рівні необхідно чітко вказати на зв’язок соціальної функції заробітної плати із реальним забезпеченням соціальних стандартів, через призму яких реалізується соціально захисна діяльність держави. По-перше, реформування оплати праці повинно мати чітку соціальну орієнтацію; по-друге, проведення реформи передбачає відповідне корегування всієї системи соціальної політики держави. Однак на цьому етапі необхідно проявити максимальну обачливість, тому що існує загроза перетворення соціальної політики держави на антистимул праці й виробництва, що підтверджує і світовий досвід².

4. Регулююча або ресурсно-розміщувальна функція характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства,

підприємствами залежно від ринкової кон'юнктури. А. Колот вважає, що ця функція обіймає проміжне місце між відтворювальною і мотиваційною, виконуючи щодо них інтегруючу роль із метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Об'єктивною основою реалізації цієї функції є сегментація рівня оплати праці – формування певної політики встановлення рівня заробітної плати окремим категоріям працівників в умовах, коли попит і пропозиція на ринку праці не збігаються, та співвідношень рівня трудових доходів працівників, зайнятих у різних сферах діяльності, зокрема, між ринковим сектором і бюджетною сферою, між сферою виробництва й послуг, між видобувними і переробними галузями тощо³. 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

¹Есинова Н. Указанный труд. – С. 328.

²Лагутін В.Д. Реформування оплати праці стимулюючого типу в Україні: концепція, практичні рекомендації і пропозиції: [монографія] / В.Д. Лагутін. – Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волин. держ. ун-т ім. Лесі Українки, 2000. – С. 227.

³Колот А. Зазначена праця. – С. 17.

працівників у пошуках роботи, яка буде максимально задовольняти їх потреби, переходити з одного робочого місця на інше. У свою чергу, ці переміщення зумовлюють диференціацію заробітної плати в регіонах, галузях, підприємствах. У ч. 2 ст. 1 Закону України “Про оплату праці” визначено правові основи диференціації заробітної плати, а саме: міститься норма, згідно з якою розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Це загальне правило, на погляд автора, на сьогодні потребує вдосконалення. У проекті Трудового кодексу є аналогічна стаття (ст. 207).

5. Функція формування платоспроможного попиту – узгодження такого попиту з виробництвом споживчих товарів¹. Платоспроможний попит – це форма прояву потреб, забезпечених грошовими ресурсами покупців, та виробництва споживчих товарів. Він формується під впливом двох факторів –

потреб та доходів, і саме заробітна плата в умовах ринку встановлює необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією. Хоча це суто економічна категорія, але вона має вплив на подальше реформування інституту оплати праці не тільки в економічному, але й правовому аспекті.

І ще на одній функції заробітної плати необхідно зупинитися. Ми не включили її до класифікації функцій, оскільки трудове право, регулюючи трудові відносини найманих працівників, стосується роботодавця тією мірою, у якій він стає учасником саме цих відносин (або відносин, тісно пов'язаних із трудовими), але докази, висунуті А. Колотом на захист існування цієї функції, варті уваги. Слідом за американським економістом І. Ставинським, А. Колот доводить, 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 рівні². У цьому разі заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення

¹Трудове право України: Академ. курс / за заг. ред. Н.М. Хуторян. Зазначена праця. – С. 342.

²Колот А. Зазначена праця. – С. 18.

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.

Кожна функція заробітної плати має власних “персоніфікованих носіїв, тобто суб'єктів, які найбільш зацікавлені в її реалізації”¹. У реалізації відтворувальної та 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 їх інтерес збігається з інтересом держави. У реалізації регулюючої функції та функції формування платоспроможного попиту, які покликані сприяти ефективному функціонуванню ринку, зацікавлені як держава, так і роботодавці та працівники. Вступаючи у трудові відносини, вони зацікавлені в реалізації і

відтворювальної, і мотиваційної, і соціальної функцій, адже порушення, наприклад, принципу соціальної справедливості стає істотним демотиваційним чинником, а отже, порушує й інтереси роботодавця. І, нарешті, оптимізаційна функція стає об'єктом зацікавленості роботодавця, оскільки саме він повинен одержати очікуваний дохід².

Тенденції удосконалення правового регулювання оплати праці в Україні показують, що вона не виконує свої функції вповні, проте, як зауважують дослідники, виконує інші функції, продиктовані особливостями перехідного періоду: збереження зайнятості, попередження безробіття ціною зниження заробітної плати; стримування інфляції (за рахунок заборгованості із заробітної плати); перерозподіл зайнятих по галузях і регіонах, сферах економіки; зростання нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; спонукання до конкуренції на ринку праці; посилення мобільності робочої сили³. У дослідженнях окремих фахівців (В. Лагутіна, М. Беспятої) висловлюється думка, що на сучасному етапі реформування оплати праці необхідно зосередити увагу лише на стимулюючій функції заробітної плати. Не можна

¹Колот А. Зазначена праця. – С. 19.

²Там само. – С. 19.

³Петрова І. Зазначена праця. – С. 25.

погодитися з цим твердженням, оскільки всі функції взаємопов'язані та нерозривні. Переважання будь-яких інтересів завжди призводить до внутрішніх суперечностей. Невиконання заробітною платою відтворювальної функції унеможливує реалізацію мотиваційної функції; якщо соціальна функція не реалізована, рівень мотивації трудової діяльності буде низьким¹.

При дослідженні функцій заробітної плати необхідно зупинитися ще на одному аспекті, який лишився поза увагою юристів. Тому ми спробуємо ліквідувати цю прогалину, маючи на увазі зв'язок функцій та принципів регулювання оплати праці. Для всебічної реалізації функцій необхідне дотримання найважливіших принципів регулювання оплати праці. Кожен принцип пов'язаний не з однією, а із сукупністю функцій, але можна виділити головну функцію, на виконання якої, у першу чергу, і спрямований конкретний принцип. По-перше, принцип заборони дискримінації в оплаті праці тісно пов'язаний із мотиваційною функцією, тому що дискримінація за будь-якою ознакою призводить до зниження рівня мотивації трудової діяльності. Заборона повинна 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 покликаний посилити матеріальну зацікавленість працівників у підвищенні кваліфікації своєї праці, забезпеченні високої якості продукції (мотиваційна функція), крім того, повинні враховуватися матеріальні блага, необхідні для відтворення робочої сили (відтворювальна функція), для забезпечення соціальної справедливості (соціальна функція). По-четверте, принцип встановлення розміру заробітної плати конкретного працівника в трудовому договорі за угодою з роботодавцем. Заробітна плата повинна бути пов'язана з індивідуальними трудовими досягненнями і виступати могутнім стимулом (як наслідок – могутнім мотивом) праці найманого працівника, таким чином, спостерігається зв'язок із мотиваційною функцією.

¹Колот А. Зазначена праця. – С. 19.

По-п'яте, колективно-договірне встановлення форми, системи оплати праці на конкретному підприємстві, в установі, організації. Варто звернути увагу на зв'язок із соціальною функцією, тобто в колективному договорі важливо передбачити індивідуальну частину кожного під час розподілу фонду споживання між найманими працівниками та власниками для забезпечення соціальної справедливості (соціальна функція). У сучасний період велику роль відіграють саме акти соціального діалогу в оптимізації ринку праці і створення необхідних умов для всебічного забезпечення працівників необхідним життєвим рівнем із метою зацікавленості в роботі саме на цьому підприємстві, у цій галузі (регулююча функція). По-шосте, принцип забезпечення випереджаючих 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 – до відсутності оновлення засобів виробництва, орієнтації на перспективу розвитку і, як результат, – падіння попиту. Ми відзначаємо зв'язок із функцією формування платоспроможного попиту. І останній принцип – гарантованість виплати заробітної плати. Він найбільш пов'язаний із мотиваційною функцією, тому що впевненість у майбутньому, у систематичності надходження доходів та захищеність є потужним мотивом, особливо в час змін та реформ.