

Наталія БОНДАРЕНКО¹

Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара, м. Дніпро Україна

Аліна КРАЙНЯК²

Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара, м. Дніпро Україна

Еволюція підходів до тлумачення сутності заробітної плати та її функцій у сучасних умовах господарювання

Анотація. Соціально-економічні відносини є одним з ключових елементів ринкової економіки, оскільки будь-який виробничий процес потребує залучення найманих працівників. Чи не найголовнішим елементом при цьому виступає заробітна плата як основне джерело доходів та засіб мотивації персоналу, стимулювання його зацікавленості у результатах праці. Але, якщо наймані працівники передусім прагнуть збільшення розміру отриманого доходу у вигляді заробітної плати, то роботодавці – зниження витрат на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції, так як для підприємства оплата праці є статтею витрат і чинить прямий вплив на кінцевий фінансовий результат діяльності. Метою статті є поглиблення змістового наповнення обліково-економічної категорії «заробітна плата» та розкриття трансформації її функцій в сучасних умовах. Виявлено, що низький рівень заробітної плати не сприяє відтворенню трудових ресурсів та є однією з причин відтоку кадрів з країни, тобто погіршення її трудового потенціалу. З переходом України до інноваційного шляху розвитку відбулося усвідомлення вирішальної ролі розумових та творчих здібностей працівників в кінцевих результатах діяльності. Щоб залучити найманих робітників з високим рівнем кваліфікації та досвідом роботи, необхідно створити відповідні умови, перша з яких полягає у забезпеченні належного рівня зарплати, який має відповідати результативності їх роботи. Досліджено основні підходи до трактування сутності обліково-економічної категорії «заробітна плата», що представлені в нормативно-правових актах, а також запропоновані представниками різних шкіл економічної думки. З'ясовано, що «заробітна плата» є комплексним поняттям, яке потребує розгляду з точки зору різних суб'єктів економічної системи, оскільки зачіпає інтереси кожного з них.

Ключові слова: заробітна плата, роботодавець, наймані працівники, трудові відносини, школи економічної думки, функції зарплати.

Nataliia BONDARENKO

Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine

Alina KRAINIYAK

Oles Honchar Dnipro National University, Dnipro, Ukraine

Evolution of Approaches to the Interpretation of the Essence of Wages and Its Functions in Modern Economic Conditions

Abstract. Socio-economic relations are one of the key elements of a market economy, since any production process requires the involvement of employees. In this case, the main element is wages as the source of income and a means of motivating people, stimulating their interest in the results of work. However, if hired workers primarily strive to increase the amount of income received in the form of wages, then employers – to reduce labor costs per unit of production, since for an enterprise labor remuneration is an item of expenditure and has a direct impact on the final financial result of activities. The purpose of the article is to deepen the content of the accounting and economic category “wages” and disclose the transformation of its functions in modern conditions. It was revealed that the low level of wages does not contribute to the reproduction of labor resources and is one of the reasons for the outflow of personnel from the country, that is, the deterioration of its labor potential. With the transition of Ukraine to an innovative way of development, there was an awareness of the decisive role of the mental and creative abilities of

¹ Наталія Миколаївна БОНДАРЕНКО, доцент кафедри статистики, обліку та економічної інформатики Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (м. Дніпро), кандидат економічних наук, доцент.
ORCID 0000-0003-4733-8159

² Аліна Вадимівна КРАЙНЯК, студентка Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара (м. Дніпро).
ORCID 0000-0003-3875-0387

workers in the final results of activities. To attract highly skilled and experienced wage earners it is necessary to create the appropriate conditions: to provide the appropriate level of salary, which must correspond to the effectiveness of their work. The main approaches to the interpretation of the essence of the accounting and economic category "wages", presented in the normative legal acts, and also proposed by representatives of various schools of economic thought, have been investigated. It was found that wages is a complex concept that requires consideration from the point of view of various subjects of the economic system, since it affects the interests of each of them.

Keywords: wages, employer, employees, labor relations, schools of economic thought, functions of wages.

Постановка проблеми. Одним з найбільш актуальних питань, яке потребує особливої уваги на поточному етапі розвитку соціально-економічних відносин в країні, являється необхідність розробки методів поліпшення організації оплати праці завдяки впровадженню дієвого механізму її регулювання. Заробітна плата як багатогранна категорія чинить вплив на різні сфери життя суспільства, в значній мірі визначаючи рівень загального добробуту населення країни. Важко переоцінити її значення як для працівників, так і для інших суб'єктів економічних відносин. Вона є тим важелем, завдяки якому при розробці та реалізації системи відповідних заходів можна покласти початок вирішенню ряду нагальних для нашої країни проблем, а саме відтоку кадрів, суттєвої диференціації зарплати в різних галузях економіки, виплати тіньової заробітної плати, високої плинності кадрів, значного розриву між величиною окладів робітників основного виробництва й керівництва, незацікавленості в результатах праці. Перш за все, для цього потрібно мати усестороннє розуміння категорії «заробітна плата» та напрямків її впливу через функції, які вона виконує.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження сутності дефініції «заробітна плата» та виділення властивих їй основних та додаткових функцій знайшли своє відображення у працях багатьох вчених. Зокрема, О.В. Кучмаєва та О.О. Єгорова. [1] вивчали питання планування чисельності персоналу, нормування, а також оплати праці на підприємстві; І.Л. Петрова [2] розкрила роль зарплати як регулятора ринку праці, висвітлила особливості її диференціації та окреслила напрямки вдосконалення державного регулювання ринку праці України; В.П. Пашуто [3] розглядав методичні засади організації, нормування й оплати праці на підприємствах різних галузей економіки; Г.Т. Завіновська [4], В.М. Сліньков [5] та В.Я. Брич [6] особливу увагу приділяли виокремленню основних функцій заробітної плати; А.М. Колот [7] обґрунтував методологічні підходи щодо упорядкування понятійного апарату у сфері трудових доходів, дослідив традиційні та нетрадиційні підходи до побудови тарифної системи; А.В. Калина [8] розглядала питання вдосконалення оплати праці працівників як виробничої, так і невиробничої сфер, запропонувала модель регулювання оплати праці в залежності від рівня ефективності та продуктивності праці.

Попри наявну значну базу теоретичних розробок все ще немає єдиного підходу до тлумачення категорії «заробітна плата», дискусійним залишається питання визначення повного переліку її функцій, що у свою чергу свідчить про потребу подальших

наукових досліджень та підтверджує складність й актуальність питання, що вивчається.

Метою статті є поглиблення змістового наповнення обліково-економічної категорії «заробітна плата» та розкриття трансформації її функцій в сучасних умовах.

Для досягнення поставленої мети визначено наступні завдання:

- розкрити еволюцію підходів до трактування поняття «заробітна плата» в економічній теорії, шляхом виявлення основних поглядів науковців різних шкіл економічної думки;

- розглянути та порівняти наявні в нормативно-правовій базі підходи до визначення змісту дефініції «заробітна плата»;

- оцінити пропозиції вчених-економістів щодо тлумачення аналізованої категорії;

- з'ясувати які функції притаманні заробітній платі, проаналізувати як вони змінилися в сучасних умовах господарювання.

Методика дослідження. Для вирішення поставлених завдань було використано наступні методи: системний підхід, порівняння, абстрагування, узагальнення, статистичний аналіз.

Виклад основних результатів дослідження. Заробітна плата являється точкою перетину інтересів різних суб'єктів економічної системи. Вона має важливе значення як для працівників, оскільки для більшості з них є єдиним джерелом доходів, так і для роботодавців, адже питома вага витрат на оплату праці у складі сукупних витрат підприємства являється досить суттєвою. Окрім того, відрахування із заробітної плати є вагомим джерелом наповнення бюджетів різних рівнів, формування їх дохідної частини, а також Пенсійного фонду країни, що в свою чергу забезпечує вчасне фінансування страхових виплат та виступає гарантією соціальної захищеності найманих осіб.

Ринок диктує жорсткі вимоги підприємствам стосовно організації оплати праці. З одного боку, вони мають право на власний розсуд визначати розмір фонду заробітної плати, встановлювати тарифні ставки та посадові оклади, обирати системи преміювання, обсяг стимулюючих виплат в тій частині, в котрій вони не визначені трудовим законодавством й іншими нормативно-правовими актами. З іншого боку, постає потреба в постійному пошуку нових резервів зниження витрат на заробітну плату з метою забезпечення стійкої конкурентоздатної позиції на ринку. При цьому все це проходить під наглядом відповідних державних органів, що затверджують мінімальні розміри й тарифні ставки, а також здійснюють контроль за дотриманням встановлених вимог.

Усе це потребує чіткого розуміння сутності заробітної плати як однієї з основних обліково-економічних категорій, погляди та підходи щодо розуміння якої змінювалися на кожному етапі економічного розвитку суспільства. Протягом XV-XVIII ст. в Західній Європі широкого розповсюдження набули ідеї меркантилізму, представники якого ототожнювали капітал з грошима, а питанню визначення змісту категорії «заробітна плата» особливої уваги не приділяли. Томас Ман (1571-1641 рр.), один з найвідоміших представників меркантилізму, вважав за потрібне задля зниження витрат виробництва «зменшувати розмір заробітної плати найманих робітників», а для підтримки його на низькому рівні – сприяти зростанню чисельності населення країни [9, с. 93].

Внаслідок формування нових уявлень про джерела багатства, торговий капітал втратив своє виключне положення і на перше місце вийшов промисловий капітал. Саме в цей час відбувається становлення класичної школи політекономії, представників якої у Франції називали фізіократами. Одним з визначних економістів даної школи є Франсуа Кене (1694-1774 рр.), на думку якого, зарплата являється «мінімумом засобів існування» й повинна забезпечувати базові потреби найманих робітників, залишаючись при цьому на низькому рівні [10, с. 136].

В Англії представники школи класичної політекономії, насамперед Вільям Петті (1623-1687 рр.) та Адам Сміт (1723-1790 рр.) дотримувалися в питанні заробітної плати тієї ж думки, що й Франсуа Кене, надаючи наступне визначення: «заробітна плата – це природна ціна праці найманого працівника, яка визначається мінімумом засобів для існування» [11, с. 322]. Тобто мався на увазі фізичний прожитковий мінімум, необхідний для підтримання життєдіяльності робітника та його сім'ї, а основу ціни праці становила вартість

засобів існування. Такий погляд на трактування сутності «заробітної плати» заклав основу сучасного розуміння цієї категорії.

Карл Маркс (1818-1883 рр.), один з двох засновників марксистської школи економічної думки, у праці «Наймана праця і капітал» зазначав, що заробітна плата являється «частиною наявних уже товарів, на яку капіталіст купує собі певну кількість продуктивної робочої сили». Отже, зарплата є перетвореною формою вартості товару «робоча сила» (здатності до праці), а не самої праці робітників, й детермінується суспільно необхідними умовами, що потрібні для її відтворення. Розмір заробітної плати залежить також від співвідношення попиту та пропозиції робочої сили, що склалися на ринку, тобто залежатиме від того, «де конкуренція сильніша: в таборі покупців, чи в таборі продавців» [12, с. 56].

Джон Бейтс Кларк (1847-1938 рр.), відомий представник американської неокласичної школи, вважав, що заробітна плата є «еквівалентом граничної продуктивності праці». При цьому розмір граничної продуктивності праці буде зменшуватися при зростанні чисельності найманих робітників. В основу його теорії зарплати покладено закон спадної продуктивності праці. Джон Кларк наголошував, що і наймані працівники, і роботодавці отримують у результаті те, що їм належить: «перші – продукт своєї праці, другі – продукт свого капіталу» [13, с. 188].

На сьогоднішній день трактування заробітної плати наведено у таких нормативно-правових актах, як Закон України «Про оплату праці», Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), Податковий кодекс України (далі – ПКУ), Закон України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» (далі – Інструкція зі статистики заробітної плати) та Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 (табл. 1).

Таблиця 1

Визначення «заробітної плати», що представлені в законодавчих та нормативних документах

№ з/п	Нормативно-правовий акт	Визначення
1.	Закон України «Про оплату праці» [14]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
2.	КЗпП [15]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу
3.	ПКУ [16]	Заробітна плата – основна та додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, які виплачуються (надаються) платнику податку у зв'язку з відносинами трудового найму згідно із законом
4.	Інструкція зі статистики заробітної плати [17]	Заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу
5.	Конвенція Міжнародної організації праці про захист заробітної плати № 95 [18]	Заробітна плата – будь-яка винагорода або заробіток, які можуть бути обчислені в грошах, і встановлені угодою або національним законодавством, що їх роботодавець повинен заплатити, на підставі письмового або усного договору про наймання послуг, працівникові за працю, яку виконано, чи має бути виконано, або за послуги, котрі надано, чи має бути надано

Джерело: побудовано авторами.

Визначення заробітної плати, що наведені в законодавчих та нормативно-правових актах, регламентуючих трудові відносини в Україні та питання оподаткування отриманих працівниками доходів, є міжнародно визнаними й однаковими за своєю сутністю, так як розглядають дану категорію лише з точки зору працівника підприємства (організації,

установи). У цих трактуваннях увага акцентується на вартісному та юридичному аспектах при ігноруванні всіх інших. Оскільки розглянуті визначення є майже тотожними, то доцільно розглянути підходи до тлумачення даної категорії, що були запропоновані вченими-економістами (табл. 2).

Таблиця 2

Підходи до визначення поняття «заробітна плата» в економічній літературі

Автор	Трактування	Ключова ознака
О.О. Єгорова, О.В. Кучмаєва [1, с. 34]	Заробітна плата – ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання та послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняють матеріальні та духовні потреби працівника і членів його сім'ї	Ціна робочої сили
І.І. Петрова [2, с. 22]	Заробітна плата – винагорода, як правило, у грошовому вигляді, яку виплачує відповідно трудовому договору роботодавець працівникові за виконану роботу, тобто за надані трудові послуги	Винагорода за працю
А.М. Колот [7, с. 16]	Заробітна плата – економічна категорія, яка відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Для найманого працівника зарплата – основна складова його трудового доходу, який він одержує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. Для власника засобів виробництва зарплата – елемент витрат на виробництво, що включаються до операційних витрат, а водночас і головний фактор забезпечення матеріальної заінтересованості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці	Складова доходу працівника; елемент витрат виробництва; відображення відносин між працівником і власником
В.П. Пашуто [3, с. 54]	Заробітна плата – об'єктивно необхідний для відтворення робочої сили та ефективного функціонування виробництва об'єм вираженої в грошовій формі основної частини життєвих засобів, що відповідає досягнутому рівні розвитку продуктивних сил і зростає пропорційно підвищенню ефективності праці трудящих. Це не дохід, а витрати підприємства на відтворення трудових ресурсів на суспільно необхідному рівні	Витрати на відтворення трудових ресурсів; виражений в грошовій формі об'єм життєвих засобів
А.В. Калина [8, с. 218]	Заробітна плата – частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті розподілу надходить працівникам залежно від кількості та якості затраченої ними праці	Частина доданої вартості
Н.М. Ткаченко [19, с. 125]	Заробітна плата – компенсація трудового внеску працівників у діяльність підприємства, а відтак, мотивування працівників до ефективної та продуктивної праці є основною її функцією	Компенсація трудового внеску
В.М. Лукашевич [20, с. 158]	Заробітна плата – елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці	Елемент ринку праці
Н.Б. Болотіна [21, с. 147]	Заробітна плата – економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості	Відображення відносин між працівником і роботодавцем
Л.В. Шкуліпа [22, с. 43]	Заробітна плата – елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці	Елемент витрат виробництва; засіб мотивації
С.В. Мочерний [23, с. 62]	Заробітна плата – це грошове вираження вартості та ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування	Вартість та ціна робочої сили

Джерело: побудовано авторами.

Значна різноманітність поглядів щодо визначення поняття «заробітна плата» підтверджує складність, неоднозначність та багатогранність цієї дефініції. Кожний автор, як правило, описує у визначенні одну або декілька сторін даної категорії, не враховуючи при цьому всі інші.

На нашу думку, доцільно розглядати її з декількох позицій, а саме з позиції працівника (є основним, а інколи й єдиним, джерелом доходу, через що виступає індикатором рівня життя; являється головним стимулом підвищення ефективності та результативності праці), з позиції власника засобів виробництва (по-перше, це стаття витрат, що призводить до зниження розміру прибутку; по-друге, засіб залучення робочої сили, без якої неможливе провадження господарської діяльності; по-третє, основний елемент мотиваційної системи, який підвищує зацікавленість робітників у результатах своєї діяльності та дозволяє покращити продуктивність праці), як елемент ринку праці (чинить прямий вплив на співвідношення попиту та пропозиції робочої сили) та як економічну категорію, яка відображає з юридичної точки зору відносини між найманим працівником та роботодавцем, що виникають після укладання угоди (трудового договору, цивільно-правового договору, контракту).

Виходячи із зазначеного вище, можна надати наступне тлумачення даної обліково-економічної категорії: заробітна плата – це один з ключових індикаторів рівня соціально-економічного життя в країні;

а також частина фонду індивідуального споживання благ і послуг, яка отримується працівником на основі укладання між ним та роботодавцем угоди і залежить від складності, результативності та наявних умов праці.

У законодавстві терміни «заробітна плата» та «оплата праці» зазвичай використовуються як синоніми. Проте все ж вважається, що категорія «оплата праці» ширша і передбачає організацію оплати праці, регламентацію її окремих складових й всієї системи наявних правових засобів у цій сфері. У той час, як дефініція «заробітна плата» акцентує увагу передусім на отриманні винагороди працівником, а також на відносинах між ним та роботодавцем.

Сутність заробітної плати проявляється та розкривається через ті функції, які вона виконує. Наразі питання виокремлення функцій заробітної плати залишається дискусійним. А.М. Колот під функцією заробітної плати розуміє «її призначення та роль, як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження та реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин – найманих працівників і роботодавців» [24, с. 15]. У Законі України «Про оплату праці» зафіксовано дві основні функції даної категорії – відтворювальну та стимулюючу. Проте коло їх набагато ширше, ніж зазначено у законодавчій базі, а тому постає потреба у розгляді інших підходів, запропонованих в економічній літературі. Вчені-економісти у наукових роботах зазвичай виокремлюють від трьох до десяти функцій, що притаманні зарплаті (табл. 3).

Таблиця 3

Ідентифікація функцій заробітної плати в науковій літературі

Автори	Н.Б. Болотіна [21, с. 67]	А.М. Колот [24, с. 18]	С.В. Мочерний [23, с. 398]	Д.П. Богиня, О.А. Грішнова [25, С. 81-83]	Г.Т. Завіновська [4, С. 153-154]	В.М. Сліньков [5, С. 96-97]	І.Д. Малицька [26, С. 410-412]	В.Я. Брич, О.П. Дяків, Н.М. Слівинська [6, С. 185-187]	Л.С. Шевченко [27, с. 185]	О.В. Валецька [28, с. 281]	Б.А. Карпінський, П.Ю. Буряк, М.І. Григор'єва [29, С. 95-96]	І.Л. Петрова [30, с. 220]	Б.М. Генкін [31, с. 27]
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Відтворювальна	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Стимулююча (мотивуюча)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Соціальна (соціально-диференційна)	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Регулююча (ресурсно-розміщувальна)		+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Оптимізаційна		+						+	+				
Розподільча			+		+	+		+					
Захисна							+						
Виховна							+						

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Формування платоспроможного попиту				+		+		+		+	+		
Облікова													+
Статусна					+								
Збереження зайнятості					+								
Забезпечення соціальних гарантій					+								
Стимування інфляції					+								
Поширення нелегальної та вторинної зайнятості					+								
Посилення мобільності робочої сили					+								

Джерело: побудовано авторами.

Більшість науковців (І.Л. Петрова, А.М. Колот, Д.П. Богиня, О.А. Грішнова, Г.Т. Завіновська, І.Д. Малицька, В.Я. Брич, П.Ю. Буряк) відносять до переліку основних, окрім відтворювальної та стимулюючої функцій, соціальну (соціально-диференційну) та регулюючу (ресурсно-розміщувальну). Вперше зміст оптимізаційної функції заробітної плати сформулював А.М. Колот. Дана функція проявляється у здатності зарплати як однієї зі складових собівартості виготовленої продукції спонукати власника засобів виробництва оптимізувати виробничий процес, поліпшити технічну базу виробництва та продуктивність праці персоналу. Оптимізаційна функція також пов'язана з пошуком і впровадженням прогресивних форм та систем зарплати.

Досить доречним є зауваження А.М. Колота щодо потреби у заміні, попри широке розповсюдження терміну «стимул» у теоретичних та практичних напрацюваннях побудови системи мотивації трудової діяльності працівників, назви «стимулююча» функція на «мотивуюча». Це зумовлено тим, що стимул представляє собою зовнішню причину, котра спонукає особу реалізувати поставлені цілі. Прикладом стимулювання працівників є отримання певної винагороди, можливість зайняти високу посаду, застосування штрафних санкцій і т. ін. Мотив також є спонуканням до дії, проте «в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала-наказ, розпорядження тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо)» [24, с. 17]. Для того, щоб стимул перетворився на мотив, потрібно щоб людина усвідомила його та сприйняла. Наприклад, якщо працівник вважатиме за неможливе для нього отримати премію (виконати поставлені умови для преміювання), то стимул не перетвориться на мотив, а значить не призведе до поліпшення кількісних та якісних показників праці. При цьому думка М.Н. Беспятої щодо пріоритетності стимулюючої (мотивуючої) функції зарплати на даному етапі розвитку економіки та реформування оплати праці є не цілком коректною, так як переважання інтересів одних суб'єктів економічної системи над інтересами

інших призводить до поглиблення наявних суперечностей та/або виникнення нових [32, с. 3].

Соціальна функція зарплати на рівні з відтворювальною та стимулюючою присутня у всіх досліджених працях науковців. Н.Б. Болотіна пов'язує реалізацію даної функції зі значним опосередкованим впливом заробітної плати на «розвиток соціальних процесів», який проявляється через формування певного рівня соціального забезпечення населення, охорони здоров'я в країні, освіти, оскільки саме із зарплати проводяться відрахування до фондів соціального страхування, сплачуються податки [21, с. 67]. У той же час В.Я. Брич, О.П. Дяків, Н.М. Слівінська наголошують на тому, що соціальна функція заробітної плати полягає передусім в організації рівних умов праці та недопущення будь-якої дискримінації в оплаті праці, що забезпечується шляхом «поєднанням державного та договірної регулювання» [6, с. 186]. Кожний з цих підходів має право на існування, так як розкриває ту чи іншу сторону даної функції.

На наше переконання, при визначенні змісту соціальної функції зарплати доречно поєднати соціальний та економічний аспект, оскільки вона покликана забезпечити не лише однакову винагороду за однакову працю, а й стати підґрунтям для страхових виплат при тимчасовій непрацездатності працівника, настанні нещасного випадку на виробництві, досягненні пенсійного віку і т. д. Окрім того, соціальна функція проявляється у розвитку соціальної сфери країни за рахунок коштів державного та місцевих бюджетів, дохідна частина яких в певній мірі формується за рахунок податків, що стягуються з заробітної плати працівників. Реалізація цієї функції повинна стати одним з основних орієнтирів державної політики в сфері оплати праці.

І.Д. Малицька, крім основних, виокремила ще такі функції заробітної плати, як захисна та виховна. Захисна функція, на її думку, проявляється в обов'язку роботодавця здійснити виплату зарплати працівнику за виконану роботу (надані послуги) «принаймні не нижче розміру мінімальної заробітної плати» (захист з боку держави), а також у відсутності змоги у роботодавця на власний розсуд зменшити суму зарплати у разі погодження й закріплення у трудовому договорі

«конкретного розміру» (захист з юридичної точки зору). Виховна функція реалізується через формування у працівника «відчуття морального обов'язку сумлінно працювати», розуміння потреби в праці для забезпечення себе та родини засобами, необхідними для існування [26, с. 412]. На нашу думку, запропоновані І.Д. Малицькою функції є досить близькими за своєю суттю до відтворювальної функції, яку виокремлюють всі науковці.

До основних індикаторів рівня життя населення в країні відносять показник реальної заробітної плати, що

перебуває в прямій залежності від купівельної спроможності грошових коштів. Хоча єдиної тенденції щодо динаміки ланцюгового темпу зростання реальної зарплати в Україні протягом 2013-2020 рр. не простежувалося, проте, за винятком 2015-2017 рр., мало місце щорічне зменшення аналізованого показника, що являється негативною тенденцією (рис. 1). Серед головних чинників можна виокремити напружену політичну ситуацію у 2013-2014 рр., загострення інфляційних процесів в економіці, а також пандемію COVID-19 у 2019-2020 рр.

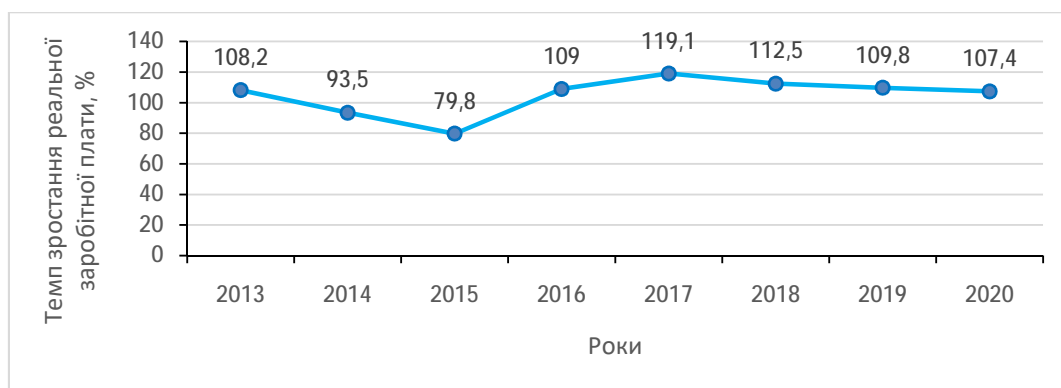


Рис. 1. Динаміка темпу зростання реальної зарплати в Україні

Джерело: побудовано авторами на основі [33].

Чим нижче розмір реальної заробітної плати, тим гірше добробут населення країни, так як доступна для придбання кількість товарів та послуг на отримані за виконану роботу кошти зменшується. Це в свою чергу погіршує виконання заробітною платою її функцій, особливо відтворювальної та стимулюючої.

Особливої уваги заслуговує макроекономічний показник середньої заробітної плати, який дозволяє з-поміж іншого з'ясувати пріоритетні галузі економіки з найбільш високим рівнем заробітку, за умов якого відбувається повніша реалізація більшості функцій заробітної плати. У 2016-2020 рр. найвища середня зарплата простежувалася за такими видами економічної діяльності, як фінансова та страхова

діяльність (20379 грн. у 2020 р.), інформації та телекомунікації (19888 грн. у 2020 р.), професійна, наукова та технічна діяльність (16613 грн. у 2020 р.), а також державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування (16443 грн. у 2020 р.). Якщо у 2016 р. найнижча середня заробітна плата була у працівників сфери охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (3400 грн.), то у зв'язку з пандемією акцент змінився й на задовірках у 2020 р. опинилася галузь тимчасового розміщування та організації харчування (6026 грн. у 2020 р.), темп приросту по якій, як видно з таблиці 4, у 2020 р. порівняно з 2019 р. був негативним і склав -10,46 %.

Таблиця 4

Види економічної діяльності з найбільшими та найменшими темпами приросту середньої заробітної плати

Найбільший темп приросту середньої заробітної плати		Найменший темп приросту середньої заробітної плати	
Вид діяльності	%	Вид діяльності	%
1	2	3	4
у 2017 р. в порівнянні з 2016 р.			
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	57,43	Операції з нерухомим майном	23,78
Освіта	55,41	Професійна, наукова та технічна діяльність	24,55
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	46,37	Фінансова та страхова діяльність	25,80
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	44,40	Інформація та телекомунікації	26,10

1	2	3	4
у 2018 р. в порівнянні з 2017 р.			
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	35,49	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	15,18
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	29,58	Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	17,60
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	28,25	Тимчасове розміщування й організація харчування	17,77
Промисловість	26,24	Інформація та телекомунікації	18,79
у 2019 р. в порівнянні з 2018 р.			
Інформація та телекомунікації	22,88	Надання інших видів послуг	11,85
Промисловість	22,37	Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	13,77
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	20,37	Тимчасове розміщування й організація харчування	14,55
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	19,95	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	14,79
у 2020 р. в порівнянні з 2019 р.			
Надання інших видів послуг	31,91	Тимчасове розміщування й організація харчування	-10,46
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	26,03	Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	2,10
Професійна, наукова та технічна діяльність	14,18	Операції з нерухомим майном	4,12
Освіта	13,96	Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	4,55

Джерело: побудовано авторами за даними [33].

Разом з даним видом економічної діяльності від карантинних обмежень суттєво постраждала галузь транспортування. Значних збитків зазнали компанії, які займаються морськими та авіаперевезеннями, що позначилося й на заробітку працівників. Середня заробітна плата робітників, що займаються авіаперевезеннями у 2020 р. порівняно з 2019 р. зменшилася на 5615 грн., тобто майже в 1,3 рази за рік.

Нагальним для економіки України все ще залишається питання виплати «тіньової» заробітної плати, що пов'язане з бажанням роботодавців ухилитися від оподаткування, а найманих працівників – отримати зарплату у більшому розмірі, ніж після утримання всіх належних відрахувань. Проте одержання заробітної плати «у конверті», окрім того що являється правопорушенням, позбавляє робітників соціальних гарантій. У такому разі не

доводиться розраховувати на отримання пенсійних виплат, що залежать від розміру наявного страхового стажу й величини зарплати, з котрої відбувалася сплата страхового внеску до Пенсійного фонду України, бо роботодавець єдиний соціальний внесок не нараховуватиме. Працівник не матиме права на матеріальну допомогу у випадку тимчасової втрати працездатності, оплату відпусток, допомогу по безробіттю тощо. Окрім того, зменшення податкових надходжень до бюджету країни негативно позначається на виконанні державою покладених на неї завдань.

Завдяки активній боротьбі з «тінізацією» економіки України упродовж 2016-2019 рр. було досягнуто скорочення питомої ваги неформально зайнятих працівників з 24,34 % до 20,87 %, тобто на 3,47 в.п. (або 14,26 %), що є позитивною тенденцією (рис. 2).

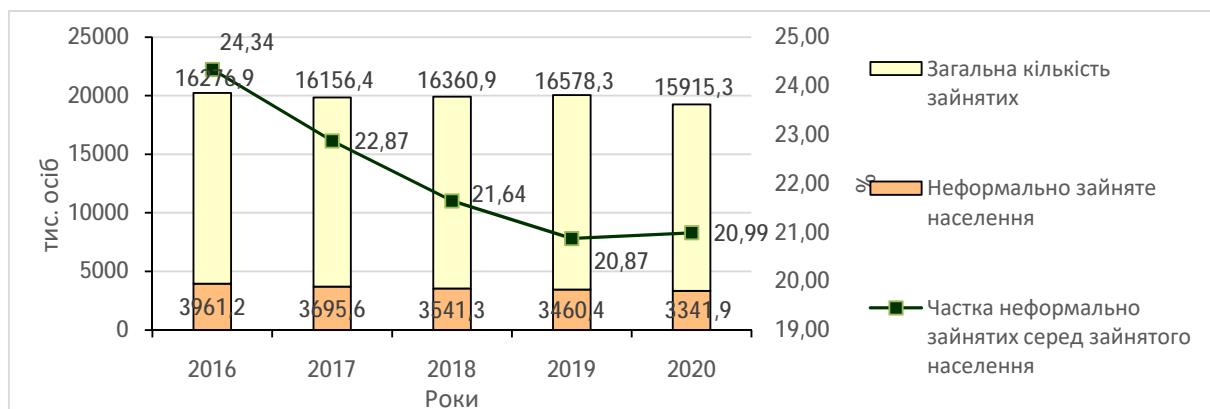


Рис. 2. Динаміка неформальної та загальної зайнятості населення України

Джерело: побудовано авторами на основі [33].

Проте у 2020 р. частка неформально зайнятого населення зросла на 0,12 в.п. у порівнянні з попереднім періодом. Така зміна спровокована насамперед карантинними обмеженнями, а саме втратою через це офіційних робочих місць. Частина населення була вимушена шукати нові способи заробітку, не завжди офіційні. У той же час кількість зареєстрованих безробітних в Україні збільшилася з 338,2 тис. осіб у 2019 р. до 459,2 тис. осіб у 2020 р., тобто на 121 тис. осіб (або 35,78 %), що вплинуло на зростання показника рівня безробіття, розрахованого за методологією МОП, з 8,6 % до 9,9 % відповідно. Це створює додаткову загрозу стабільності та ефективності функціонування держави, адже провокує зниження рівня життя населення, посилює соціальне напруження та соціальну диференціацію, призводить до зменшення обсягів ВВП.

Висновки. У процесі економічного розвитку суспільства й виникнення нових шкіл економічної теорії змінювалося бачення підходів до трактування «зарплати», при цьому єдиного погляду серед науковців немає й досі. Узагальнюючи результати наукових пошуків вчених-економістів, вважаємо, що заробітна плата – це один з ключових індикаторів рівня соціально-економічного життя в країні; а також частина фонду індивідуального споживання благ і послуг, яка отримується працівником на основі укладання між ним та роботодавцем угоди і залежить від складності, результативності та наявних умов праці.

Наразі заробітна плата в Україні не виконує в повному обсязі покладені на неї функції, що негативним чином позначається на стані соціально-трудових відносин зокрема та економіки взагалі. Тривалий час розмір зарплати знаходився на доволі низькому рівні, не забезпечуючи належне відтворення робочої сили, що в свою чергу нівелювало будь-яку зацікавленість у результатах праці. Застосовуючи дешеву робочу силу, власники засобів виробництва не приділяють достатньої уваги питанню поліпшення продуктивності праці, впровадженні нової техніки та технологій, усесторонньої оптимізації виробничого процесу. Низька зарплата значно ускладнює процес реформування податкової системи. Попри активну боротьбу й вже досягнуті результати все ще залишається нагальним питання розповсюдження тіньової заробітної плати в країні, що призводить у свою чергу до пригнічення соціальної функції зарплати. Допомогти у вирішенні зазначених проблем може підвищення реальної заробітної плати працівників при покращенні ефективності виробництва та праці, дотримання диференціації зарплати в залежності від умов та складності виконуваної роботи, правильний підбір форм та систем оплати праці, державне регулювання та надання гарантій.

4 Список використаних джерел

1. Єгорова О. О., Кучмачева О. В. Економіка праці: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 80 с.
2. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / І. Л. Петрова, В. В. Близнюк, Г. Т. Кулікова та ін.; кол. монографія за ред. І. Л. Петрової. К.: Інститут економіки НАН України, 2009. 368 с.
3. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособ. Москва: КНОРУС, 2005. 311 с.
4. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
5. Слинков В. Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: Практические рекомендации. Краснодар: Дакор КНТ, 2010. 336 с.
6. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч.-метод. посіб. / В. Я. Брич та ін.; за заг. ред. проф. Качана Є. П. Тернопіль: ТДЕУ, 2006. 373 с.
7. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. *Економічна теорія*. 2008. № 4. С. 3-18.
8. Калина А. В. Розвиток соціально-економічної категорії «заробітна плата» та передумови для формування її гідного рівня. *Соціально-трудові відносини: теорія та практика*. 2017. № 1. С. 212-223.
9. Mark Blaug. Great Economists Before Keynes: An Introduction to the Lives & Works of One Hundred Great Economists of the Past Hardcover. Brighton: Wheatsheaf. 1997. 286 p.
10. Кене Ф., Тюрго А. Р. Ж., Дюпон де Немур П. С. Физиократы. Избранные экономические произведения: пер. с франц., англ., нем. Москва: Эксмо, 2008. 1200 с.
11. Ковальчук В. М., Лазаревич М. В., Сарай М. І. Історія економіки та економічної думки: навч. посіб. Київ: Знання, 2008. 647 с.
12. Маркс К., Энгельс Ф. Наёмный труд и капитал: пер. с нем. Москва: Политиздат, 1957. Т. 6. 577 с.
13. Clark J. B. The Distribution of Wealth A Theory of Wages, Interest and Profits. New York: Macmillan, 1908. 432 p.
14. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
15. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
16. Податковий кодекс України від 02.12.2010 р. № 2755-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2755-17#Text>
17. Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державної служби статистики України від 13.01.2004 р. № 5. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>
18. Конвенція про захист заробітної плати № 95: Міжнародний документ від 01.07.1949 р. № 95. Міжнародна організація праці. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text
19. Ткаченко Н. М. Бухгалтерський фінансовий облік, оподаткування і звітність: підручник / 6-те видання. Київ: Алерта,

2013. 982 с.

20. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Львів: Новий світ, 2014. 248 с.
21. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підруч. Київ: Знання, 2010. 564 с.
22. Шкуліпа Л. В. Вплив макроекономічних чинників на заробітну плату працівників. *Вісник економіки транспорту і промисловості*. 2013. № 41. С. 267-274.
23. Мочерний С. В. Політична економія: навч. посіб. Київ: Знання-Прес, 2006. 687 с.
24. Колот А. М. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 6. С. 15-19.
25. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: навч. посіб. для студ. екон. спец. 2-е вид. Київ: Знання-Прес, 2005. 314 с.
26. Малицька І. Д. Функції заробітної плати та стан їх виконання в Україні. *Держава і право*. 2011. № 51. С. 409-413.
27. Основи економічної теорії: навч. посіб. / Л. С. Шевченко, О. А. Гриценко, Т. М. Камінська та ін.; за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. Л. С. Шевченко. Харків: Право, 2008. 448 с.
28. Валецька О. В. Забезпечення функцій заробітної плати: економіко-правовий аспект. *Університетські наукові записки*. 2006. № 3-4(19-20). С. 276-281.
29. Буряк П. Ю., Карпінський Б. А., Григор'єва М. І. Економіка праці й соціально-економічні відносини: навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2004. 440 с.
30. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія; за ред. д-ра екон. наук, проф. І. Л. Петрової. Київ: Фенікс, 2010. 332 с.
31. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленном предприятии: учеб. Москва: Норма, 2006. 400 с.
32. Беспятая М. Н. Тенденции выполнения основных функций заработной платы. *Социально-экономические аспекты промышленной политики: сб. наук. пр. Донецьк: Лавис. 2004. Т. 2. С. 339.*
33. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 13.08.2021).
34. Подолянчук О. А. Облікова політика щодо заробітної плати. *Облік і фінанси*. 2018. № 1(79). С. 64-71.

4 References

1. Yegorova, O. O., Kuchmacheva, O. V. (2010). *Ekonomika praci* [Labor economics]. Kyiv: Znannya.
2. Petrova, I. L., Blyznyuk, V. V., Kulikova, G. T. (2009). *Ukrayinskyj rynek praci: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funkcionuvannya* [Ukrainian labor market: features of development and efficiency of functioning] (ed. by I. L. Petrova). Kyiv: Instytut ekonomiky NAN Ukrayiny.
3. Pashuto, V. P. (2005). *Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na predpriyatii* [Organization, regulation and remuneration of labor at the enterprise]. Moskva: KNORUS.
4. Zavinovska, G. T. (2003). *Ekonomika praci* [Labor economics]. Kyiv: KNEU.
5. Slinkov, V. N. (2010). *Motivatsiya, stimulirovanie i oplata truda: Prakticheskie rekomendatsii* [Motivation, Incentives and Wages: Practical Recommendations]. Krasnodar: Dakor KNT.
6. Brych, V. Ya., Dyakiv, O. P., Nadvynychnyj, S. A., et al. (2006). *Ekonomika praci ta socialno-trudovivi dnosyny* [Labor economics and social and labor relations] (ed. by E. P. Kachan). Ternopil: TDEU.
7. Kolot, A. M. (2008). *Metodologichni aspekty rozvytku teorii rozpodilchyh vidnosyn* [Methodological aspects of the development of the theory of distributive relations]. *Ekonomiczna teoriya*, (4), 3-18.
8. Kalyna, A. V. (2017). *Rozvytok socialno-ekonomichnoyi kategori «zarobitna plata» ta peredumovy dlya formuvannya yiyi gidnogo rivnya* [Development of the socio-economic category of “wages” and prerequisites for the formation of its decent level]. *Socialno-trudovi vidnosyny: teoriya ta praktyka*, (1), 212-223.
9. Blaug, M. (1997). *Great Economists Before Keynes: An Introduction to the Lives & Works of One Hundred Great Economists of the Past Hardcover*. Brighton: Wheatsheaf.
10. Kene, F., Tyurgo, A. R. Zh., Dyupon de Nemur, P. S. (2008). *Fiziokratyi. Izbrannyye ekonomicheskyye proizvedeniya* [Physiocrats. Selected works of economics] (Trans. from the French, English, German). Moskva: Eksmo.
11. Kovalchuk, V. M., Lazarevych, M. V., Saraj, M. I. (2008). *Istoriya ekonomiky ta ekonomichnoyi dumky* [History of economics and economic thought]. Kyiv: Znannya.
12. Marks, K., Engels, F. (1957). *Naemnyiy trud i kapital* [Wage labor and capital] (Trans. from the German). Moskva: Politizdat.
13. Clark, J. B. (1908). *The Distribution of Wealth A Theory of Wages, Interest and Profits*. New York: Macmillan.
14. Verkhovna Rada Ukrainy. (1995). *Pro oplatu praci: Zakon Ukrainy* [About wages: Law of Ukraine]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр#Text>
15. Verkhovna Rada Ukrainy. (1971). *Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrayiny* [Labor Code of Ukraine]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
16. Verkhovna Rada Ukrainy. (2010). *Podatkovyy kodeks Ukrainy* [Tax Code of Ukraine]. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
17. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrayiny. (2004). *Pro zatverdzhennya Instrukciyi zi statystyky zarobitnoyi platy* [On approval of the Instruction on wage statistics: instruction of Ukraine]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04#Text>

18. Mizhnarodna organizaciya praci. (1949). Konvenciya pro zahyst zarobitnoyi platy № 95 [Wage Protection Convention № 95]. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146#Text
19. Tkachenko, N. M. (2013). Buhgalterskyj finansovyj oblik, opodatkovannya i zvitnist [Financial accounting, taxation and reporting]. Kyiv: Alerta.
20. Lukashevych, V. M. (2014). Ekonomika praci ta socialno-trudovi vidnosyny [Labor economics and social and labor relations]. Lviv: Novyj svit.
21. Bolotina, N. B., Chanysheva, G. I. (2010). Trudove pravo Ukrainy [Labor law of Ukraine]. Kyiv: Znannya.
22. Shkulipa, L. V. (2013). Vplyv makroekonomichnyh chynnykiv na zarobitnu platu pracivnykiv [The influence of macroeconomic factors on employees' wages]. *Visnyk ekonomiky transportu i promyslovosti*, (41), 267-274.
23. Mochernyj, S. V. (2006). Politychna ekonomiya [The political economy]. Kyiv: Znannya-Pres.
24. Kolot, A. M. (2000). Teoretyko-metodologichni aspekty klasyfikaciyi j zmistu funkcij zarobitnoyi platy [Theoretical and methodological aspects of classification and content of wage functions]. *Ukrayina: aspekty praci*, (6), 15-19.
25. Bogynya, D. P., Grishnova, O. A. (2005). Osnovy ekonomiky praci [Fundamentals of labor economics] (2nd edition). Kyiv: Znannya-Pres.
26. Malyczka, I. D. (2011). Funkcii zarobitnoyi platy ta stan yih vykonannya v Ukraini [Wage functions and the state of their implementation in Ukraine]. *Derzhava i pravo*, (51), 409-413.
27. Shevchenko, L. S., Grycenko, O. A., Kaminska, T. M. et al. (2008). Osnovy ekonomichnoi teorii [Foundations of economic theory] (ed. by L. S. Shevchenko). Kharkiv: Pravo.
28. Valeczka, O. V. (2006). Zabezpechennya funkcij zarobitnoyi platy: ekonomiko-pravovyj aspekt [Ensuring wage functions: economic and legal aspect]. *Universytetski naukovy zapysky*, 3-4(19-20), 276-281.
29. Buryak, P. Yu., Karpinskyj, B. A., Grygoryeva, M. I. (2004). Ekonomika praci j socialno-ekonomichni vidnosyny [Labor economics and socio-economic relations]. Kyiv: Centr navchalnoi literatury.
30. Petrova, I. L. (2010). Ukrainskyj rynek praci: osoblyvosti rozvytku ta efektyvnist funkcionuvannya [Ukrainian labor market: features of development and efficiency of functioning] (ed. by I. L. Petrova). Kyiv: Feniks.
31. Genkin, B. M. (2006). Organizatsiya, normirovanie i oplata truda na promyshlennom predpriyatii [Organization, regulation and remuneration of labor at an industrial enterprise]. Moskva: Norma.
32. Bespyataya, M. N. (2004). Tendentsii vyipolneniya osnovnykh funktsiy zarabotnoy platyi [Trends in the performance of the main functions of wages] (p. 339). In *Sotsialno-ekonomicheskie aspektyi promyshlennoy politiki*. (In 2 volumes, Vol. II). Doneczk: Lavis.
33. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [State Statistics Service of Ukraine]. Retrieved from: <http://www.ukrstat.gov.ua> (accessed August 13, 2021).
34. Podolianchuk, O. A. (2018). Oblikova polityka shchodo zarobitnoi platy [Accounting Policy Concerning Wages]. *Oblik i finansi*, 1(79), 64-71.