

УДК 349.232:331.2

А.О. ГОРДЕЮК, канд. юрид. наук, Національний аерокосмічний університет ім. М.С. Жуковського «ХАІ»

ПРОБЛЕМА ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ЯК СТРУКТУРНОЇ ЧАСТИНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ключові слова: функціональне призначення, основна заробітна плата, структурна частина заробітної плати

Заробітна плата є одним із головних чинників соціально-економічного розвитку держави, оскільки визначає рівень добробуту суспільства та його соціальну спрямованість. Однак в Україні сьогодні значно зменшалась роль заробітної плати як засобу підвищення продуктивності праці і як одного з найбільш ефективних способів управління персоналом. Це пов'язано з тим, що заробітна плата не виконує притаманні їй функції (відтворювальну та стимулюючу), тобто має місце знецінювання робочої сили, що знищило мотиваційні можливості зарплати.

З огляdom на сказане, вивчення та аналіз проблеми функціонального призначення заробітної плати є актуальним аспектом дослідження у науці трудового права. Тому метою статті є виділення й дослідження функцій, притаманних основної заробітної плати як структурної частини заробітної плати, з урахуванням виплат, що в ній входять згідно з ч.1 ст.2 Закону України «Про оплату праці», а також визначення ступеню реалізації цих функцій у зарплаті, що реально отримають працівники на підприємствах (установах, організаціях) України.

Дослідження доцільно проводити з огляdom на позицію автора про несинонімічність термінів «оплата праці» та заробітна плата», а відповідно й нетотожність категорій оплати праці та заробітної плати. У зв'язку з цим ло-

гічна окрема структуризація кожної з указаних категорій відповідно до їх змістової специфіки, а це, у свою чергу, диктує необхідність розмежування їх ролевого характеру.

Питанню щодо функцій заробітної плати приділяли увагу чимало фахівців у галузі трудового права, зокрема Р.З. Лівшиць, А.Д. Зайкін, О.І. Процевський, С.І. Шкурко, Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева та ін.

Однак за вихідне при дослідженні цього питання, на наш погляд, може слугувати думка О.І. Процевського, яка полягає в тому, що співвідношення оплати праці та заробітної плати виявляється в найзагальнішому вигляді як співвідношення між категоріями можливості та дійсності. Можливість характеризує тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, як сукупність виплат, що їх може отримати працівник за певних умов. Відповідно, дійсність – це результат реалізації можливості, тобто вже зароблена працівником сума як винагорода у грошовому виразі [1, с.16–17]. Отже, роль оплати праці доцільно визначати, виходячи з її потенційних можливостей щодо регулювання відносин між сторонами трудового договору, а роль заробітної плати має сенс визначати з урахуванням отримання певної винагороди працівниками, тобто йдеться про її розмір, який залежить від кінцевих результатів роботи кожного працівника.

Згідно з «Великим тлумачним словником сучасної української мови», роль, призначення чого-небудь – це є функція чого-небудь [2, с.1335]. Отже, для того, щоб визначити роль або призначення оплати праці та заробітної плати в трудових правовідносинах, необхідно визначити їх функції. «Філософський словник» визначає функцію (від лат. *Functio* – виконання, звершення) як спосіб діяння речі або елемента системи, спрямований на досягнення певного ефекту [3, с.748]. З урахуванням цього функції оплати праці та заробітної плати, зокрема її основної структурної частини, буде доцільним визначати з урахуванням тих елементів, які до неї входять згідно ч.1 ст.2 Закону «Про оплату праці», при цьому використовуючи формулу О.І. Процевського, в

якій оплата праці порівнюється з категорією можливості, а заробітну плату – з категорією дійсності, а також керуючись змістом преамбули до Закону України «Про оплату праці», де зазначається, що цей Закон спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати [4].

Фахівці в галузі трудового права виділяють певні функції заробітної плати, досліджуючи її правову природу. Зокрема Н.Б. Болотіна і Г.І. Чанишева зазначають, що оплата праці повинна бути так організована, щоб забезпечити функції, які на неї покладаються, – відтворювальну і стимулюючу. Відтворювальна функція, на їх думку, визначається тим фактом, що розмір заробітної плати тісно пов’язаний з рівнем життя населення, із таким важливим соціальним стандартом, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини. Таким чином, реалізація відтворювальної функції заробітної плати передбачає здатність заробітної плати відтворювати вартість робочої сили. Щодо стимулюючої функції, то її реалізацію правознавці пов’язують з правильною організацією оплати праці, дотриманням справедливих пропорцій, співвідношень, обліку розмірів заробітної плати з умовами і результатами праці. Тільки тоді заробітна плата служить могутнім чинником стимулювання продуктивності праці, зацікавленості працівника в підвищенні результативності та якості роботи. Крім того, Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева вказують на соціальну функцію заробітної плати. Науковці пояснюють необхідність видлення цієї функції тим, що вплив зарплати на якість робочої сили здійснюється не тільки безпосередньо: зарплата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, адже саме від заробітної плати здійснюються відрахування – страхові внески до різних соціальних фондів, формуються податки. Таким чином, зарплата багато в чому зумовлює рівень охорони здоров’я, соціального забезпечення, освіти, підготовки кадрів. Правознавці вважають, що потрібно визнати, що заробітна плата є прові-

дним інструментом соціальної політики. Вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема [5, с.302–304].

Слід зазначити, що економісти також приділяють увагу дослідженням проблеми функціонального призначення заробітної плати, виділяючи при цьому її відтворювальну та стимулюючу функції [6, с.108], та деякі з них також указують на соціальну функцію зарплати й вважають, що вона її виконує тоді, коли при визначені індивідуальної заробітної плати реалізується принцип однакової винагороди за однакову працю, чим забезпечується соціальна справедливість [7, с.159–160].

Отже, і економісти, і правознавці, виділяючи певні функції заробітної плати, водночас переїмаються питанням про ступінь реалізації цих функцій, у першу чергу, двох основних – відтворювальної та стимулюючої. Аналізуючи реальний стан справ в Україні, фахівці доходять висновків, що, на жаль, заробітна плата ті функції, які на неї покладаються, не виконує. Зокрема, фахівці стверджують, що середній рівень доходів з розрахунку середньої заробітної плати не дає можливості навіть нормально харчуватися, а за таких умов важко говорити про відтворювальну функцію заробітної плати. Стимулююча ж функція заробітної плати, на їх думку, може бути реалізована тільки тоді, коли буде мати місце висока заробітна плата [6, с.109; 5, с.301].

Отже, спеціалісти вважають, що заробітна плата в Україні ті функції, які мають бути її притаманні, не виконує, тоді постає справедливе питання: чи є коректним визначати заздалегідь функції винагороди, яка не зароблена? А якщо йдеться про зароблену працівникам винагороду, то її функції не має сенсу визначати потенційно, тому що у результаті, заробітна плата, що отримана різними працівниками, буде також різною за своєю структурою. Тобто, хтось отримає заробітну плату з доплатами та надбавками, хтось з преміальними виплатами, хтось з першими і з другими виплатами, а хтось тільки мінімальну заробітну плату. У

кожному випадку заробітна плата в результаті реалізує притаманні їй функції не однаково. Відтак видається логічним, щоб у законодавстві визначалися не функції заробітної плати, а функції оплати праці як сукупності певних можливих виплат для працівника. Такий підхід відповідає теорії О.І. Процевського, згідно з якою оплата праці (вірніше її структура) дає уявлення працівнику про те, якою може бути його заробітна плата, тобто, визначає можливість, яка може перетворитися в дійсність при наставанні певних юридичних фактів [1, с.16–18]. Коли ж постає питання про реалізацію цих функцій, то тоді доречно аналізувати, якою мірою винагорода, яку отримають працівники за результатами праці, ці функції виконує, коли вона стає дійсністю для працівників.

У процесі аналізу не може, звичайно, бути зігнорована й виділювана соціальна функція заробітної плати, яку фахівці вважають також притаманною заробітній платі.

Основна заробітна плата є винагородою за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників і посадових окладів для службовців (ч.1 ст.2 Закону «Про оплату праці»). Більш детально визначити, які елементи входять у першу структурну частину заробітної плати, можна на підставі Інструкції № 5, згідно з якою до фонду основної заробітної плати належать, наприклад: винагороди за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками (окладами), відрядними розцінками робітників та посадовими окладами керівників, фахівців технічних службовців, включаючи в повному обсязі внутрішнє сумісництво; суми відсоткових або комісійних нарахувань залежно від обсягу доходів (виручки), отриманих від реалізації продукції (робіт, послуг), у разі, якщо вони є основною заробітною платою; оплата при переведенні працівника на нижче оплачувану роботу у випадках і розмірах, передбаченим чинним законодавством, а також при невиконанні

норм виробітку та виготовлені продукції, що виявилася браком не з вини працівника; оплати роботи висококваліфікованих працівників, залучених для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників; оплата праці за час перебування у відрядженні (не включає відшкодування витрат у зв'язку з відрядженням: добових, вартості проїзду, витрат на наймання житлового приміщення); вартість продукції, виданої працівникам при натуральній формі оплати праці та інші виплати [8, с.42–43].

У зв'язку з тим, що основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), можна сказати, що це тарифна заробітна плата. А тарифна система оплати праці використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати (ч.2 ст.6 Закону «Про оплату праці»). Тобто, чим вище розряд працівника за тарифною сіткою, тим вище його тарифна ставка – основна заробітна плата. Таким чином, виплати за тарифними ставками (окладами) використовуються для посилення матеріальної зацікавленості працівників, спонукають їх до підвищення своєї кваліфікації, виконання більш складних і відповідальних робіт. До того ж різна праця має різну привабливість, соціальний престиж, фізичний ризик. Тому ставки заробітної плати можуть підвищуватися з метою заохочення людей до менш привабливої роботи. Якщо йдеться про матеріальну зацікавленість працівників, то можна дійти висновку, що таким чином основна заробітна плата як структурна частина саме оплати праці покликана виконувати стимулюючу функцію.

Зовсім інше питання, наскільки повно реалізується ця функція, коли можлива оплата праці перетворюється в реальну заробітну плату. Відповідь на нього, як зазначалося вище, не може бути однозначною. Згідно ст.11 Закону України «Про оплату праці», «мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати, як мінімальні гарантії в оплаті праці, ви-

значаються генеральною угодою», а в цілому організація оплати праці на підприємствах здійснюється відповідно до ст.15 Закону «Про оплату праці» на підставі колективного договору з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевою (регіональними угодами), у тому числі щодо конкретних розмірів тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям. Оплата ж праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань, як прописано в ч.1 ст.13 Закону «Про оплату праці» [4]. Отже, відповідно до норм Закону, стимулююча функція може реалізуватися не однаково. Її реалізація залежить від форми власності підприємства, установи, організації, джерел фінансування, конкретних норм, установленіх щодо розмірів ставок (окладів) у різних галузевих (регіональних) угодах і колективних договорах різних підприємств.

На нашу думку, основна заробітна плата, як частина оплати праці, лише до певної міри має можливість реалізувати стимулюючу функцію, тому що лише частково враховує індивідуальну різницю в здібностях людей, результатах їх трудової діяльності, ставленні до праці.

Чи має можливість заробітна плата, як частина оплати праці, здійснювати соціальну функцію? Відповідь на це питання має бути позитивною. По-перше, мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати є мінімальними гарантіями в оплаті праці, які встановлюються генеральною угодою. Генеральні угоди укладаються на державному рівні (ст.11, ч.1 ст.14 Закону «Про оплату праці»), завдяки чому мінімальні розміри ставок (окладів) заробітної плати можна вважати соціальною гарантією держави, крім випадку, визначеного в ч.2 ст.14 Закону «Про оплату праці», коли норми колективного договору можуть допускати оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці і лише тимчасово на

період фінансових труднощів підприємства терміном не більш як на шість місяців. Подруге, тарифна сітка (схема посадових окладів) формується передусім на основі тарифної ставки робітника першого розряду, яка встановлюється в розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати (ч.3 ст.6 Закону «Про оплату праці»), а мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання (ч.4 ст.3 Закону «Про оплату праці»). Це означає, з одного боку, що в розмір основної заробітної плати при формуванні тарифної сітки вже зкладається мінімальна соціальна гарантія (мінімальна заробітна плата), а з другого, – що в разі, коли буде мати місце юридичний факт, передбачений ч.2 ст.14 Закону «Про оплату праці» (період подолання фінансових труднощів підприємства), працівники зможуть отримати заробітну плату не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, тобто саме, мінімальну заробітну плату. У цьому випадку для деяких працівників можна ставити знак рівності між основною заробітною платою та мінімальною. Чому «деяких»? Тому що мінімальну заробітну плату, за логікою речей, мають отримувати працівники тільки першого розряду з огляду на те, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, погодинну норму праці (обсяг робіт) (ч.1 ст.3 Закону «Про оплату праці»). Працівники, які мають більш високу кваліфікацію, повинні в кожнім разі отримувати заробітну плату вищу за мінімальну.

На думку деяких дослідників інституту оплати праці, зокрема мінімальної заробітної плати, «мінімум заробітної плати охоплює лише її тарифну частину. Усі надбавки, доплати, премії нараховуються працівникам понад встановлений мінімум...» [9, с.115]. На наш погляд, із тим, що мінімальна заробітна плата «охоплює лише тарифну частину» заробітної плати,

погодитися не можна, тому що мінімальна заробітна плата тарифну частину не охоплює, вона може охоплювати тільки частину тарифної частини у певних випадках. Тобто, рівною мінімальної може бути оплата праці працівника найнижчого кваліфікаційного рівня, а працівник більш високої кваліфікації завжди може отримати заробітну плату вищу за мінімальну.

Соціальна функція основної заробітної плати може здійснюватися не тільки завдяки тому, що саме в неї входить мінімальна заробітна плата, яка є соціальною гарантією держави, а ще й завдяки тому, що в основній заробітній платі закладена можливість реалізації певних соціальних гарантій у сфері оплати праці за рахунок тих виплат, які можна з її фонду здійснити. Це, зокрема, оплата праці при виготовленні продукції, що виявилася браком, не з вини працівника, оплата роботи працівників, які направляються для підвищення кваліфікації, оплата праці за час перебування у відрядженні. Згідно ст.12 Закону України «Про оплату праці», ці виплати є мінімальними державними гарантіями, а згідно пп.2.1.4.-2.1.6 Інструкції № 5 вони входять у фонд основної заробітної плати [4; 8, с.63].

Таким чином, з огляду на ті елементи, які входять в основну заробітну плату як структурну частину оплати праці, заробітна плата має можливість виконувати соціальну функцію. Щодо реального виконання заробітною платою соціальної функції, то воно має місце хоча б у частині виплати мінімальної зарплати. Держава контролює цю ситуацію. Зокрема, Законом України від 19.10.2005 р. № 2997-IV було ратифіковано Конвенцію Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються. У ст.2 цієї Конвенції визначено: «Мінімальна заробітна плата має силу закону й не підлягає зниженню, а незастосування цього положення спричиняє застосування належних кримінальних або інших санкцій щодо відповідної особи чи осіб» [10, с.21].

Ще одна з функцій основної заробітної плати (більш коректно було би визначати –

основної частини оплати праці) – це відтворювальна. На нашу думку, саме ця функція має бути реалізована в першу чергу, коли основна частина оплати праці перетворюється в заробітну плату, яку дійсно отримує працівник за виконану роботу. Можливість виконувати вказану функцію для цієї частини оплати праці зумовлена вже тим, що в неї входить мінімальна заробітна плата. Якщо для деяких працівників вона є не частиною оплати праці, а власне всією заробітною платою, то входить, що мінімальна заробітна плата має виконувати не тільки відтворювальну функцію, а до певної міри й стимулюючу функцію, тому що вона хоч і є державною соціальною гарантією, але не соціальною допомогою. Працівники, що виконують просту некваліфіковану працю, також повинні відновлювати свій фізичний стан. До того ж, мінімальна заробітна плати є тільки базою для визначення розміру оплати праці найменш кваліфікованого працівника. Найменша ставка за законодавством має бути вищою за мінімальну зарплату, відповідно, найбільш кваліфіковані працівники повинні мати більш високу оплату праці. Тому, безперечно, основній частині заробітної плати притаманна відтворювальна функція. Інша справа, чи закладена в законодавстві можливість в основній частині оплати праці на виконання цієї функції.

Якщо брати до уваги оплату праці за тарифними ставками (окладами), враховуючи той факт, що їх розміри встановлюються на договірних засадах та залежно від складності праці та кваліфікації працівників згідно з нормами трудового законодавства, то можна стверджувати, що «так»: в основній частині оплати праці закладена можливість виконувати відтворювальну функцію. На жаль, завжди є частина працівників, що отримає тільки мінімальну заробітну плату або зарплату, яка не на багато вища за мінімальну, тим більше, що в нормі законодавства конкретно не визначено наскільки тарифна ставка робітника першого розряду повинна перевищувати законодавчо встановлений розмір мінімальної зарплати. І якщо зважити на те, що в нормі Закону Укра-

їни «Про оплату праці» прописано, що «мінімальна заробітна плата встановлюється у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працеводатну особу» (ч.2 ст.9), то стає зрозумілим, що правове регулювання мінімальної заробітної плати спрямоване тільки на подолання бідності, а не на виконання зарплатою відтворюальної функції.

Отже, основна заробітна плата як частина у структурі оплати праці повинна виконувати відтворюальну функцію. Коли йдеться про тарифну її частину, то, згідно з законодавством, вона таку можливість має. Коли ж мова йде про основну оплату праці, яка не вища за мінімальну, то, враховуючи норми законодавства, які регулюють умови визначення та розмір мінімальної зарплати, можна зробити висновок, що в такої основної оплати не має навіть потенційної можливості при перетворені в дійсну заробітну плату реалізувати відтворюальну функцію. Таким чином, реалізація відтворюальної функції у дійсної заробітної плати залежить від обсягу витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, від розміру тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок, які встановлюються на різних підприємствах не в однаковому розмірі. Але коли йдеться про дійсну заробітну плату, розмір якої дорівнює розміру мінімальної зарплати, то тут можна казати однозначно, що така заробітна плата відтворюальну функцію не виконує. Вона можливо зможе її виконувати тоді, коли буде становити від 2 до 2,5 прожиткових мінімумів, за підрахунками експертів Євросоюзу [11, с.3–11].

З огляду на вище викладене можна зробити висновок, що основна заробітна плата як структурна частина заробітної плати (ч.1 ст.2 Закону України «Про оплату праці») має можливість з урахуванням тих елементів, які в неї входять, виконувати такі функції: відтворюальну, стимулюючу та соціальну, але ступень реалізації цих функцій у реальних зарплатах працівників, що працюють на підприємствах, установах, органі-

заціях України не дозволяє, на жаль, у повній мірі на сьогодні задовольняти їх необхідні людські потреби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Процевський О. Визначення права на заробітну плату / Олександр Процевський // Юридичний вісник України. – 2008. – № 1–2. – С. 16 – 18.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ «Перун», 2002. – 1440 с.
3. Філософський словник / ред. В. І. Жинкарука. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К. : Голов. ред. української радянської енциклопедії, 1986. – 786 с.
4. Закон України «Про оплату праці» : від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17.
5. Трудове право України : підручник / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – 2-ге вид. стер. – К. : Знання, КОО, 2001. – 564 с.
6. Есинова Н. И. Экономика труда : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – Х. : Изд. группа «Академия», 1999. – 188 с.
7. Основи економічної теорії / О. О. Мамалуй, О. А. Гриценко, Г. Ю. Дарнопих та ін. ; ред. О. О. Мамалуя. – К. : Юрінком Інтер, 2003. – 480 с.
8. Інструкція зі статистики заробітної плати / затв. наказом Державного комітету України : від 13.01.2004 р., № 5 // Офіц. вісн. України. – 2004. – № 4. – Ч. 2. – Ст. 200.
9. Буряк В. Єдність правового регулювання заробітної плати як державна гарантія соціального захисту працівників / В. Буряк // Вісник Львівськ. ун-ту. Серія юридична. – 1999. – Вип. 34. – С. 114–118.
10. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються // Законодавство про працю. – Х., 2008. – 124 с.
11. Осовий Г. Питання реформи оплати праці в Україні в контексті реалізації плану

дій щодо Євроінтеграції / Г. Основий // Украї- | на: аспекти праці. – 2005. – № 1. – С. 3–11.

Гордеюк А. О. Проблема функціонального призначення основної заробітної плати як структурної частини заробітної плати / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 132–138 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuu.gov.ua/e-journals/FP/2012-3/12gaohzp.pdf>

Досліджуються функції, які притаманні основній заробітній платі як структурній частині заробітної плати, з урахуванням тих виплат, що входять в неї згідно з ч.1 ст.2 Закону України «Про оплату праці», а також ступень реалізації визначених функцій у зарплаті працівників на підприємствах (установах, організаціях) в Україні.

Гордеюк А.А. Проблема функционального назначения основной заработной платы как структурной части заработной платы

Исследуются функции, присущие основной заработной плате как структурной части заработной платы, с учетом выплат, которые входят в нее согласно ч.1 ст.2 Закона Украины «Об оплате труда», а также степень реализации выделенных функций в зарплате работников предприятий (учреждений, организаций) Украины.

Gordejuk A.A. The Problem of the Functional Purpose of the Basic Salary as a Structural Part of Wages

Functions basic structure part of wages (salary), consideration the payments research, which be a member in it according to part 1 clause 2 law of Ukraine «Payment of work», and also degree realization of definite functions in the wages (salary) of enterprises (organizations, establishments) workers of Ukraine.