

УДК 349.232:331.2

А.О. ГОРДЕЮК,

канд. юрид. наук, доц., Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНАЛЬНОГО ПРИЗНАЧЕННЯ ДОДАТКОВОЇ ЗАРПЛАТИ ЯК СТРУКТУРНОЇ ЧАСТИНИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Ключові слова: структура заробітної плати, додаткова зарплата, функції заробітної плати, функції додаткової зарплати

Проблема оплати праці (у першу чергу, розмір заробітної плати) є гостро актуальною на сьогодні в Україні. У зв'язку з цим вивчення правової природи заробітної плати, на наш погляд, здатне посприяти вдосконаленню правового регулювання відносин у цієї сфері.

Одним із аспектів дослідження правової природи заробітної плати є проблема її функціонального призначення. На нашу думку, її дослідження доцільно проводити шляхом аналізу складу виплат, що входять у структурні частини заробітної плати відповідно до ст.2 Закону України «Про оплату праці». Згідно з нормою заробітна плата складається з наступних частин: основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати [1].

Фахівці у галузі трудового права також приділяють увагу означеному напрямку, серед них О.І. Процевський, С.І. Шкурко, Н.Б. Болотіна та ін. Виходячи з загального стану дослідженості проблеми, метою роботи є розвідка особливостей функціонального призначення додаткової заробітної плати шляхом аналізу складу виплат цієї частини й, виходячи з цього, визначення її можливості виконувати певні функції.

Слід зазначити, що функції заробітної плати в першу чергу досліджують економісти, тому їхню думку слід ураховувати у правових

дослідженнях, оскільки їх висновки про заробітну плату як економічну категорію є базовими в дослідженнях правників, що вивчають властивості заробітної плати як юридичної категорії. Отже, економісти вважають, що роль заробітної плати проявляється у таких її функціях, які вона виконує: відтворювальна (відновлююча), стимулююча (мотиваційна), регулювальна (розподільна), соціальна. Відтворювальна функція полягає в тому, що заробітна плата виступає основним джерелом коштів на відтворення трудових здібностей працівників і повинна компенсувати вартість їх трудових послуг, забезпечуючи нормальну життєдіяльність кожної працюючої людини. Стимулююча функція передбачає використання заробітної плати для заохочення високоефективної праці: зарплата економічно спонукає працівників до підвищення витрат на працю шляхом співвіднесення оплати робочої сили з кількістю та якістю витраченої праці [2, с.108]. Регулювальна (розподільна) функція полягає в тому, що зарплата використовується для перерозподілу робочої сили між галузями та видами виробництва. Підвищуючи зарплату в сферах, які мають потребу в прискореному розвитку, можна залучити таким чином робочу силу. Соціальна функція реалізується через такий принцип організації зарплати, як однакова оплата за однакову працю, тобто, зарплата сприяє досягненню соціальної справедливості [3, с.94; 4, с.305].

Зокрема, фахівці з трудового права вважають, що оплата праці повинна бути так організована, щоб забезпечити функції, які на неї покладаються. Як юридичній категорії заробітній платі притаманні, перш за все, – відновлююча (відтворювальна) і стимулююча (мотиваційна) функції. Реалізація відновлюючої функції передбачає здатність заробітної плати відтворювати вартість робочої сили. Стимулююча пов'язана з правильною організацією оплати праці, дотриманням справедливих пропорцій, співвідношень обліку розмірів зарплати з умовами результатів праці. Тільки за такими умовами заробітна плата, на думку науковців, може служити могутнім чинником стимулювання продуктивності праці та заці-

кавленості працівника в підвищенні результативності та якості роботи. Також науковці виділяють соціальну функцію, тому що зарплата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, адже від неї 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 і у зв'язку з цим є провідним інструментом соціальної політики [5, с.302–304].

Певний інтерес становить виділення функцій й аналіз функцій додаткової зарплати як структурної частини заробітної плати.

Згідно Закону України «Про оплату праці» друга структурна частина заробітної плати – це додаткова заробітна плата, яка є винагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона, за ч.2 ст.2 Закону включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. Більш детально елементи, що входять у цю частину, можна виділити, використовуючи Інструкцію № 5, де визначається склад фонду додаткової заробітної плати: суми, виплачені (при виконанні робіт вахтовим методом) у розмірі тарифної ставки (окладу, посадового окладу) за дні перебування в дорозі до місцезнаходження підприємства (пункту збору) – місця роботи і назад, передбачені графіком роботи на вахті, а також дні затримки працівників у дорозі через метеорологічні умови та з вини транспортних підприємств; суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників; суми компенсації працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати; вартість безоплатно наданих окремим категоріям працівників відповідно до законодавства житла, вугілля, комунальних послуг, послуг зв'язку та суми на відшкодування їхньої оплати; витрати, пов'язані з наданням безкоштовного проїзду працівникам залізничного, авіаційного, морського річкового, автомобільного транспорту та

міського електротранспорту; вартість безкоштовно наданого працівникам форменого одягу, обмундирування, що може використовуватися поза робочим місцем та залишається в особистому користуванні, або сума знижки у разі продажу форменого одягу за зниженими цінами; оплата за невідпрацьований час (тобто оплата, а також суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних (основних та додаткових) відпусток та додаткових відпусток працівникам, які мають дітей, у розмірах, передбачених законодавством, оплата додаткових відпусток (понад тривалість, передбачену законодавством), наданих відповідно до колективного договору, оплати додаткових відпусток у зв'язку з навчанням та творчих відпусток, оплата додаткових відпусток, що надаються відповідно до Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи», суми заробітної плати, що зберігаються за основним місцем роботи працівників, за час їхнього навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів, суми, нараховані особам, які проходять навчання (підготовку) для роботи щойно введених у дію підприємствах за рахунок коштів, передбачених у загальних кошторисах будівництва, оплата спеціальної перерви в роботі у випадках, передбачених законодавством, оплата пільгового часу неповнолітнім, оплата працівникам, які залучаються до виконання державних або громадських обов'язків, якщо вони виконуються в робочий час; оплати працівникам-донорам днів обстеження, здавання крові та відпочинку, що надаються після кожного дня здавання крові або днів, приєднаних за бажанням працівника до щорічної відпустки, оплата, що зберігається за працівником, який підлягає медичному огляду, за основним місцем роботи за час перебування в медичному закладі на обстеженні, оплата простоїв не з вини працівника [6].

Ґрунтуючись на переліку виплат, що входять у додаткову заробітну плату, можна дійти висновку, що ці виплати працівник отримує тільки за наявності якихось особливих умов праці (збільшення обсягу робіт, інтенси-

вності праці, роботи в нічний час, роботи на територіях радіоактивного забруднення та ін.), досягненні особливих результатів у праці (висока професійна майстерність, наявність дипломатичного рангу, персонального звання, кваліфікаційного класу та ін.), наставанні юридичних фактів (вислуга років, невідпрацьований час з різних обставин та ін.). Отже, це все такі виплати, які працівник «може отримати, а може й ні» за формулою О.І. Процевського, який розмежовує два терміни «заробітна плата» і «оплати праці» таким чином, що перший означає сукупність тих виплат, які входять у структуру зарплати конкретного працівника, тобто йдеться про реальну винагороду за працю, а другий означає сукупність можливих виплат, які може отримати працівник за наставання певних юридичних фактів. Отож «оплата праці» відповідає категорії «можливості», а «заробітна плата» – категорії «дійсності» [7, с.16–18]. На наш погляд, з вченим слід погодитися, оскільки для заробітної плати (відповідно й для кожної з її частин) можна тільки передбачати потенційну можливість виконувати певні функції, з урахуванням тих елементів (виплат), що складають її структурно згідно з законодавством, але в результаті, у зарплаті працівника заявлені функції реалізуються не однаково. Таким чином, додаткову заробітну плату, яка в Законі України «Про оплату праці» визначається як друга структурна частина заробітної плати, має сенс вважати структурною частиною оплати праці (як і основну заробітну плату й інші заохочувальні та компенсаційні виплати), тому що у неї визначаються ті можливі виплати, які тільки може отримати працівник за певними умовами. У зв'язку з цим доцільно визначати, які функції має можливість виконувати додаткова заробітна плата в структурі оплати праці.

Оскільки в додаткову заробітну плату входять такі виплати, як надбавки і доплати до тарифних ставок, премії та винагороди, у тому числі за вислугу років, що мають систематичний характер, відсоткові або комісійні винагороди, то, безперечно, можна говорити про можливість виконання стимулюючої фу-

нкції додатковою частиною оплати праці. Наприклад, доплата за роботу у важких і шкідливих та особливо шкідливих умовах праці, звісно, заохочує працівників до менш привабливої роботи так само, як і підвищена ставка за таку працю. Спеціалісти в галузі економіки, які досліджують мотиваційну роль оплати праці, звертають увагу на таку категорію, як «поріг матеріальної чутливості до стимулювання»: тільки за умови, що очікувана винагорода сприймається як значна, працівник схильний витратити свій час і зусилля, приймати на себе відповідальність [8, с.598].

Стимулюючій ролі премії, на наш погляд, доцільно приділити особливу увагу. Слід зазначити, що премії, які включені в додаткову заробітну плату, мають систематичний характер, тобто це такі премії, які входять у систему оплати праці та виплачуються працівникам за досягнення заздалегідь встановлених виробничих показників. Виходячи з висновків фахівців, можна стверджувати, що премія як елемент заробітної плати відіграє стимулюючу роль, але у зв'язку з тим, що вона виплачується понад основний заробіток, ця виплата є не просто стимулом, а додатковим стимулом. До того ж премія, хоча й систематичного характеру, виплачується тільки за умов досягнення встановлених показників, тобто за результатами праці як заохочення. У зв'язку з цим варто згадати, що свого часу О.І. Процевський дійшов висновку, що премія не є елементом первинних трудових відносин (як заробітна плата), хоча виникає в їх межах як додатковий стимул, а є елементом іншого відношення – заохочувального [9, с.269–270]. Таким чином, премія виконує функцію додаткового стимулювання та заохочення працівників, тому, у свою чергу виправданим і логічним виявляється твердження, що додаткова заробітна плата як структурна частина оплати праці має можливість виконувати стимулюючу функцію.

На наш погляд, із стимулюючою функцією безпосередньо пов'язана функція додаткової заробітної плати – виховна, яку економісти, як правило, не виділяють, а юристи не розглядають окремо від стимулюючої, що не зовсім

коректно. Отже, виховну функцію додаткова зарплата має можливість виконувати завдяки наявності в її складі таких можливих виплат, як доплати, надбавки та, звісно, премії. Якщо мають місце надбавки та доплати за високу професійну майстерність, керівництво бригадою, виконання особливо важливої роботи на певний термін, за науковий ступінь та ін., то, безперечно, можна казати, що наявність таких виплат сприяє вихованню в працівників таких людських і професійних якостей, як відповідальність, вміння організувати працю, сумлінне ставлення до праці, цілеспрямованість тощо. У кінцевому результаті доплати та надбавки сприяють вихованню професіоналів своєї справи.

Виходячи з наведених аргументів, можна зробити висновок, що додаткова зарплата як частина оплати праці має можливість виконувати виховну функцію завдяки тим елементам, що входять у її склад.

Щодо питання про практичну реалізацію стимулюючої та виховної функцій у заробітній платі в разі, коли до неї входять елементи додаткової заробітної плати, то на нього не можна дати однозначної відповіді. Рівень практичної реалізації залежить від того, які виплати передбачені в конкретного працівника в трудовому договорі, які виплати передбачені для працівників у колективному договорі, як організована преміальна система на підприємстві тощо. На жаль, на багатьох підприємствах України ще не створено ефективної системи стимулювання працівників до праці, не використовується трудовий потенціал підприємства, працівник ще не став найбільшою цінністю для підприємства.

Якщо на підприємстві, установі або в організації система стимулювання передбачає такий механізм розподілу результатів виробництва, який дозволяє враховувати інтереси як працівника, так і роботодавця, то можна казати про реалізацію стимулюючої функції в заробітній платі. Якщо механізм стимулювання пробуджує в працівника ініціативу та підприємливість, зацікавлює його рахувати доходи і витрати, то можна говорити про реалізацію й виховної функції в заробітній платі.

Без сумніву, якщо підприємство, установа або організація додержуються вищенаведеної системи цінностей, стимулююча і виховна функції будуть реалізованими.

У додаткову частину заробітної плати також входять такі норми і гарантії в оплаті праці, які, згідно ст.12 Закону України «Про оплату праці», є мінімальними державними гарантіями. Зокрема, це оплата роботи в надурочний час і у святкові та неробочі дні, у нічний час, оплата простоїв не з вини працівника, оплата при обстеженні в медичному закладі, оплата працівникам-донорам, оплата за час навчання з відривом від виробництва в системі підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів [1]. Завдяки цим виплатам додаткова частини заробітної плати в межах структури оплати праці має можливість виконувати соціальну функцію, оскільки вищевказані виплати гарантуються державою і повинні захистити працівника при наставанні тих чи інших життєвих обставин, які є юридичними фактами, що можуть виникати в процесі трудової діяльності.

Реалізація соціальної функції у заробітній платі в цьому разі залежить від того, чи не порушує роботодавець норми чинного трудового законодавства, якщо є підстава для здійснення вищенаведених виплат працівникам. Якщо роботодавець виконує приписи законодавства про працю, то реалізація соціальної функції має місце. Про реалізацію цієї функції на підприємстві повною мірою можна казати, наприклад, коли роботодавець може дозволити збільшення тривалості оплачуваної відпустки, забезпечення можливості підвищення кваліфікації працівників за кордоном тощо.

Таку функцію, як відтворювальна, на наш погляд, додаткова заробітна плата виконувати не повинна (у тому сенсі, що вона не має бути пріоритетною для цієї частини зарплати), хоча, зрозуміло, може її виконувати в сукупності з основною заробітною платою або сприяти її виконанню. Відтворювальна функція має бути реалізована вже на рівні мінімальної заробітної плати, тому що деякі працівники отримують тільки мінімальну соціальну гара-

нтю, отже, із розрахунку саме на неї вони й можуть поновити свій фізичний стан.

Отже, додаткова заробітна плата (додаткова частина оплати праці) як структурна частина заробітної плати (оплати праці) має можливість виконувати стимулюючу, виховну та соціальну функції. Ступень же реалізації цих функцій залежить від багатьох чинників, наприклад, від розміру зарплати, прибутковості підприємства, особистого внеску працівника в процес праці, певних результатів колективної праці, організації оплати праці на підприємстві, від сучасної кон'юнктури на ринку праці, потреб на продукцію, послуги тощо.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про оплату праці»: від 24.03.1995 р., № 108/95-ВР // ВВР України. – 1995. – № 17.
2. Есинова Н. И. Экономика труда : учеб. пос. / Н. И. Есинова. – Х. : изд. группа «Академия», 1999. – 188 с.
3. Чепінога В. Г. Основи економічної теорії :

навч. посіб. / В. Г. Чепінога. – К. : Вид-во Ліра-К, 2014. – 240 с.

4. Мочерний С. В. Економічна теорія : навч. посіб. / С. В. Мочерний. – К. : ВЦ «Академія», 2009. – 640 с.

5. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотина. [5-е вид., перероб. і доп.]. – К. : Т-во «Знання», 2008. – 860 с.

6. Інструкція зі статистики заробітної плати / затв. наказом Держкомстату України : від 13.01.2004 р., № 5 // Офіційний вісник України. – 2004. – № 4. – Ст. 200.

7. Процевський О. Визначення права на заробітну плату / Олександр Процевський // Юридичний вісник України. – 2008. – № 1. – С. 16–18.

8. Савинова А. Б. Мотивация и оплата труда в условиях рынка / А. Б. Савинова // Вчені записки Харківськ. гуманітар. ун-ту. – 2005. – Т. 11. – С. 596-603.

9. Процевский А. И. Метод правового регулирования трудовых правоотношений : монография / А. И. Процевский. – М. : Юридлит., 1973. – 288 с.

Гордеюк А. О. Особливості функціонального призначення додаткової зарплати як структурної частини заробітної плати / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2017. – № 1. – С. 15–19 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2017_1_5.pdf

Досліджуються функції додаткової зарплати, які притаманні їй, виходячи із складу виплат цієї частини структури заробітної плати, що визначаються трудовим законодавством України, а також аналізується ступень і можливість реалізації виділених функцій на сьогодні у державі.

Гордеюк А.А. Особенности функционального назначения дополнительной заработной платы как структурной части заработной платы

Исследуются функции дополнительной заработной платы, которые присущи ей, исходя из состава выплат, установленных трудовым законодательством Украины для этой структурной части заработной платы, а также анализируется степень и возможность реализации выделенных функций на данном этапе развития государства.

Gordeyuk A.A. Features of the Functional Purpose of Additional Wages as a Structural Part of Wages

In this article research the functions of supplementary payment, which are inherent it based of the composition of payments, established by labor legislation of Ukraine for this structural part of salary (wages) and also analyzed the degree and possibility of implementing the allocated functions at the stage of state development.