

УДК: 331.2 (045)

Г.В.Сліпенчук

## ТЕОРЕТИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІЙ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

### АНОТАЦІЯ

*В статті розглядаються основні функції заробітної плати, що несуть у собі смислове навантаження щодо ролі, призначення і сфери реалізації заробітної плати.*

**Ключові слова:** *функції заробітної плати, оплата праці, суб'єкти соціально-трудоових відносин.*

### АННОТАЦИЯ

*В статье рассматриваются основные функции заработной платы, которые несут в себе смысловую нагрузку о роли, назначении и сфере реализации заработной платы.*

**Ключевые слова:** *функции заработной платы, оплата труда, субъекты социально-трудоовых отношений.*

### ANNOTATION

*The issues considered in the article are main functions of salary that have concerning role, purpose and sphere realization of salary.*

**Keywords:** *function of salary, labour salary, individuals of social labour relations.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі соціально-економічного розвитку нашої країни основним джерелом доходів переважної більшості працюючих залишається заробітна плата. Заробітна плата - одна з найбільш важливих і найскладніших економічних категорій і вимагає з'ясування суті заробітної плати, визначення її функцій та призначення в системі ринкових відносин. Більшість науковців схильні виокремлювати традиційно основні функції – фундатори заробітної плати. Але кожна з функцій має різну спрямованість і власних суб'єктів.

**Актуальність останніх досліджень і публікацій.** Дослідники називають від двох до тринадцяти функцій заробітної плати. Так, Н. Н. Гвоздєв вважає, що зарплата виконує лише дві функції: відтворювальну та стимулюючу [1]. В свою чергу, С.А. Осіпов визначає дві групи функцій (всього 13 функцій) [2]. Волгін Н.А. виокремлює чотири

основних функцій [3], а Ляшецький А.П. виділяє три групи функцій (всього 10 функцій) [4]. Г.Т. Завіновська у навчальному посібнику „Економіка праці” виділяє чотири функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу, соціальну і регулюючу [5]. А.М. Колот вважає за необхідне розширити перелік чотирьох основних функцій і доповнює їх оптимізаційною [6].

**Невирішена частина загальної проблеми.** Вивчення економічної літератури ще раз доводить те, що це питання й досі є дискусійним, адже саме функції несуть у собі смислове навантаження щодо ролі, призначення і сфери реалізації заробітної плати.

**Метою даної статті** є теоретичне дослідження функцій заробітної плати, для запобігання штучного завищення значення одних та зменшення значення інших функцій.

**Виклад основного матеріалу.** Заробітна плата, дійсно, одна з найважливіших економічних категорій, яка одночасно виступає і формою розподілу за працею, і ціною робочої сили. Вона є макро- і мікроекономічною категорією, тому визначення її суті можливе лише за умов комплексного підходу. В умовах формування ринкового середовища вона є передумовою розвитку соціально-трудова відносин та становлення соціального партнерства в Україні, адже через неї реалізується економічний інтерес усіх суб'єктів ринкових відносин.

Комплексний підхід до визначення сутності заробітної плати створює вихідну методологічну базу для аналізу та усвідомлення значення органічно притаманних їй функцій. Так, Н. Н. Гвоздев вважає, що зарплата виконує лише дві функції: відтворювальну та стимулюючу [1].

В свою чергу С.А. Осіпов визначає дві групи функцій (всього 13 функцій) [2]:

1. Економічні: 1) залучення робітників до праці; 2) відтворення робочої сили; 3) стимулююча; 4) засіб безперервного підвищення матеріального добробуту; 5) засіб забезпечення рівності робітників по відношенню до результатів виробництва продукту; 6) облік; 7) формування платоспроможного попиту.

2. Соціальні: 8) функціональне поєднання суспільних та особистих інтересів; 9) виховання інтересу до праці; 10) виховання і розвиток творчих здібностей; 11) розвиток почуття колективізму; 12) стимулювання гармонійного розвитку особистості; 13) розвиток морально-престижних настанов.

Волгін Н.А. виокремлює чотири основних функцій: відтворювальну, що проявляється в забезпеченні можливості відтворення робочої сили; стимулюючу (мотиваційну), що направлена на підвищення інтересів до розвитку виробництва; соціальну, яка націлена на реалізацію принципу соціальної справедливості, та обліково-виробничу, що характеризує міру участі живої праці в процесі створення ціни продукту, його частки в сукупних витратах виробництва [3].

Ляшецький А.П. виділив три групи функцій (всього 10 функцій) [4]:

1. Політичні: 1) формування балансу трудових ресурсів; 2) формування дохідної частини бюджету через систему податків на доходи громадян і фонду оплати праці підприємств для розв'язання соціальних завдань; 3) економічна і фінансова стабілізація регіонів і країни в цілому; 4) прискорення реформ щодо демократизації суспільства і розвитку ринкових відносин.

2. Економічні: 5) планова, що направлена на формування плану випуску продукції та послуг, чисельності робітників, фонду оплати праці, фонду стимулювання, фонду соціального страхування та відрахувань в держбюджет; 6) виробнича; 7) облікова, що забезпечує облік трудових витрат, фонду оплати праці, відрахувань на соціальне страхування і в держбюджет.

3. Соціальні: 8) стимулююча, направлена на підвищення продуктивності праці, прискорення науково-технічного прогресу, якості продукції, економію ресурсів, ефективного використання інтелектуальної праці, зниження затрат на виробництво та збільшення доходів; 9) соціальна, направлена на забезпечення прожиткового мінімуму робітника, а також принципу соціальної справедливості; 10) відтворювальна, направлена на підтримку біологічного рівня організму робітника та соціальної забезпеченості, на освіту, охорону здоров'я та відпочинок.

Наведені функції більше відображають ідеологію епохи, що минула, ніж підходи, що могли би прискорити розвиток виробництва та підвищити рівень життя населення.

В умовах трансформації економіки країни у ринкову більшість науковців схильні виокремлювати традиційно основні функції – фундатори заробітної плати.

Так, Г.Т. Завіновська у навчальному посібнику „Економіка праці” виділяє чотири функції заробітної плати: відтворювальну, стимулюючу, соціальну і регулюючу [5].

А.М. Колот вважає за необхідне розширити перелік чотирьох основних функцій і доповнює їх оптимізаційною. Значення оптимізаційної функції полягає в тому, що: „Заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції пов'язана із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, вдосконалення усіх елементів оплати праці” [6].

На нашу думку, заробітна плата повинна виконувати чотири основні свої функції, а саме: відтворювальну, регулюючу, стимулюючу та соціальну.

Щодо першої, то в повноцінному її прояві зацікавлені, насамперед, наймані працівники. Адже заробітна плата для них є єдиним джерелом відтворення їх робочої сили. У країнах, економіка яких перебуває у кризовому стані, відтворювальна функція зарплати сприяє відтворенню робочої сили лише на рівні її біологічного виживання. Така ситуація характерна і для України: при державно встановленому рівні прожиткового мінімуму та гарантованому розмірі мінімальної заробітної плати, розмір яких із 01.0.2013 р. по 30.11.2013р. становить 1147 грн , інакше бути не може [8].

При розгляданні проблеми удосконалення регулювання оплати праці усіх без винятку категорій працівників необхідно виходити не просто з позиції відновлення характеристик робочої сили, а з того, що заробітна плата через повноцінну реалізацію її відтворювальної функції виступає засобом задоволення матеріальних і духовних потреб працівників, необхідних для розвитку та вдосконалення людини в самому широкому розумінні.

Регулююча функція зосереджена на регулюючому впливі держави щодо механізму організації та регулювання заробітної плати, регулюванні ринку праці, формуванні ринкової вартості послуг робочої сили, регулюванні диференціації у розмірах оплати праці. Головним показником, що свідчить про успішність реалізації регулюючої функції заробітної плати, є досягнення домовленості між суб'єктами соціально-трудових відносин з приводу регулювання оплати праці працівників, на основі проведення тристоронніх переговорів.

Стимулююча функція зарплати теж належить до числа основних, але на відміну від попередніх, цю категорія досліджують і оперують у психології. Ця категорія містить дуже глибинний зміст, адже пов'язана з

дослідженнями особистості, її поведінки, її внутрішнього світу, визначенням рушійних сил, що спонукають індивіда до дій (в тому числі і до цілеспрямованої діяльності людей – праці). В економіці стимул, зокрема, як стимулюючу функцію заробітної плати, теж розглядають у системі потреб та мотивів людей, що спонукають їх до ефективної, високопродуктивної праці, але узагальнено, з точки зору сукупної робочої сили.

Система оплати праці економічно розвинутого суспільства побудована на підставі диференціації оплати праці працюючих залежно від складності, кількості та якості виконуваної ними роботи. Якщо показник кількості праці можна виміряти шляхом зіставлення з мірою, нормами чи нормативами праці, то якісні характеристики праці залежать від кваліфікації, майстерності, досвіду працівника. Усвідомлення працівниками існування прямої залежності між результатами праці і її оплатою спонукає їх до покращення результатів своєї діяльності, таким чином впливаючи на показник продуктивності праці, а також на розвиток ринкових відносин в цілому.

Зрозуміло, що для покращення результатів діяльності необхідно збільшити кількість праці в одиницю часу. Кількість праці можна збільшити, покращивши її якість. А це, в свою чергу, спонукає працівника до набуття нових знань, вмінь, навичок, здобуття освіти, підвищення кваліфікації, майстерності, накопичення досвіду, пошуку раціональних методів та прийомів організації праці, вивчення нових технологій, найбільш повноцінного розкриття своїх здібностей. Отже, стимулююча функція заробітної плати направлена на всебічний розвиток носіїв робочої сили з метою досягнення більш продуктивної праці.

Останнім часом все більшої актуальності і визнання набуває соціальна функція заробітної плати. Справа в тому, що за умов панування командно-адміністративної системи господарювання більш привабливими були такі функції, як політична, планово-облікова, розподільна, поєднання суспільних та особистих інтересів, розвиток почуття колективізму. Якщо хтось і згадував про неї як функцію заробітної плати, то вона була покликана реалізувати лозунг „однакова плата за працю однакової складності”, в який було покладено принцип солідарності, соціалістичної справедливості та колективізму.

В наш час соціальна функція також базується на принципі соціальної справедливості, проголошеному і закріпленому ст. 24

Конституції України [7]. Зокрема, у ній зазначено, що кожний має право на одержання заробітної плати незалежно від соціального походження, статі, віку, раси, національної належності; кожен має право отримувати заробітну плату в залежності від індивідуального внеску працюючого у результати діяльності підприємства.

Для працівника соціальна функція виступає мотивом працювати з більшою чи меншою віддачею, для роботодавця – це інструмент впливу на робітника, порушення цієї функції з його боку є демотивуючим фактором. Це функція заробітної плати, через яку держава виступає як гарант прав і свобод працюючих й соціальної справедливості в суспільстві. Разом з тим, настав той час, коли саме вона визначає майновий та економічний стан людини в суспільстві, її соціальний статус і є передумовою подальшого розвитку особистості. Соціальна функція покликана не допустити неконтрольованого зuboжіння частини населення, падіння морального обліку особистості, що призводить до загострення криміногенної ситуації в країні та породжує в суспільстві соціальну напругу.

**Висновок.** Отже, можна зробити висновок, що не потрібно відокремлювати якусь окрему функцію з наведеного переліку й надавати їй привілейованого значення. Кожна функція несе у собі власне смислове навантаження, має різну спрямованість і власних суб'єктів, які найбільш зацікавлені в її реалізації. Штучне завищення значення одних та зменшення значення інших функцій – це свідоме протиставлення інтересів суб'єктів соціально-трудоких відносин, яке лише поглиблює деформації у сфері оплати праці, що склалися в період трансформації національної економіки.

### Список літератури:

1. *Гвоздев Н.Н.* Стимулы социалистической экономики: Монография / Н.Н. Гвоздев. - М.: Экономика, 1985. -224 с.
2. *Осипов С.А.* Управление занятостью инвалидов: Монография / С.А.Осипов. – Воронеж: Изд-во «Истоки», 2008. - 160 с.
3. *Волгин Н.А.* Оплата труда и проблемы её регулирования / Н.А. Волгин, Т.Б. Будаев – Изд-во «Альфа-Пресс», 2009. – 200 с.
4. *Ляшецкий А.П.* Унификация и стандартизация экономических и организационных механизмов управления предприятиями: учеб пособие для студ. экон. спец. / А.П Ляшецкий, Т.А. Ляшецкая, О.К. Комаров. – Саратов: СГТУ, 2007. – 51 с.

5. *Завіновська Т.Г.* Економіка праці: навчальний посібник. – К.: КНЕУ, 2008. – 30 с.

6. *Колот А.М.* Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу. – К.: КНЕУ, 2006. – 224 с.

7. Конституція України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР.

8. Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» від 06.12.2012 р. №5515-VI.

Отримано: 29.03.2013

УДК 334.012.56

**Т. В. Сердюк,  
І. В. Лавровська**

## **УМОВИ ПЕРЕХОДУ ДО САМОРЕГУЛЮВАННЯ В БУДІВНИЦТВІ**

### **АНОТАЦІЯ**

*Визначено сутність поняття «саморегулювання»; розглянуто особливості діяльності саморегулюючих організацій в США та країнах Європи; наведено порівняльну характеристику саморегулювання будівництва в Росії та країнах Європи; розроблені рекомендації щодо створення в Україні будівельних СРО.*

**Ключові слова:** саморегулювання, будівельна галузь, об'єднання, законодавча база.

### **ANNOTATION**

*The essence of "self-regulation"; are examples of self-regulatory organizations in the U.S. and Europe; indicated comparative analysis of self-construction in Russia and the countries of Europe; recommendations on the establishment in Ukraine of building self-regulatory organizations.*

**Keywords:** self-regulation, the construction industry, associations, legal framework.

**Постановка завдання.** Сьогодні в Україні діяльність підприємств будівельної галузі регулюється переважно державою та виражається у наданні певних дозволів. При цьому державне регулювання не забезпечує якісного контролю, нагляду та відповідальності. Все це є підґрунтям для участі на ринку недобросовісних учасників, непрозорості будівельного ринку, порушення прав та інтересів споживачів. Тому для