

УДК 331.2:330.15

**П.М. Куліков,**

докт. екон. наук, професор, ректор

ORCID: 0000-0003-2801-4810

**І.Ю. Дропа,**

аспірант

ORCID: 0000-0001-9551-3535

*Київський національний університет будівництва і архітектури, м.Київ*

## **СУТНІСТЬ ТА ЗНАЧЕННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ФУНДАМЕНТАЛЬНОЇ КАТЕГОРІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

*Стаття присвячена аналізу сучасних концепцій, уточнення сутності категорії «оплати праці», її значення в процесі регламентування соціально-трудоових відносин задля подальшого удосконалення механізмів її регулювання у сучасних умовах.*

*Аналіз чинного законодавства України демонструє відсутність чітко визначеного поняття "оплата праці" в таких ключових нормативно-правових актах, як Закон України "Про оплату праці" та Кодекс законів про працю України. Наявний дефініційний вакуум щодо поняття «оплата праці» в чинному правовому полі породжує множинність тлумачень.*

*В статті досліджуються історичні передумови появи терміну "оплата праці" та його трактування науковцями. Аналіз поглядів українських дослідників загалом можна класифікувати та систематизувати за наступними основними напрямками: економічним, соціальним, мотиваційним, витратним, обліковим, організаційно-управлінським, правовим та психологічним.*

*Охарактеризовано роль та ключові функції, які оплата праці виконує в соціально-трудоових відносинах: відтворювальну, регулюючу, соціальну, мотивуючу та оптимізаційну. Фундаментальність категорії оплата праці обумовлена тим, що вона виконує роль ціни робочої сили, доходу працівника, витрат підприємства, інструменту інвестицій у людський капітал і регулятора соціально-економічних процесів. Автори зазначають, що роботодавці, прагнучи зменшити витрати, часто ігнорують соціальні аспекти, що може спричинити соціальну напругу та зниження продуктивності.*

*Автори доходять до висновку та погоджуються з дослідниками, які вважають поняття «оплата праці» ширшим за «заробітну плату», адже воно поєднує всі аспекти взаємодії між працівником і роботодавцем, спрямовані на створення умов для економічної мотивації, соціальної стабільності та відтворення робочої сили в межах трудового процесу. Оплата праці є комплексною системою соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівником, яка включає механізми,*

*способи та процеси забезпечення грошової і матеріальної винагороди за використання робочої сили. На відміну від «заробітної плати», оплата праці охоплює також систему регулювання трудових відносин, визначення механізмів стимулювання праці, організаційно-правові аспекти, які регламентують співвідношення між виробничими результатами, продуктивністю праці та рівнем оплати праці.*

**Ключові слова:** *оплата праці, заробітна плата, трактування оплати праці, економічна сутність оплати праці, значення оплати праці, функції оплати праці, витрати на оплату праці.*

**Актуальність теми дослідження.** Оплата праці є однією з фундаментальних економічних категорій, що відіграє центральну роль у формуванні системи соціально-трудова відносин. Вона виступає не лише інструментом матеріального заохочення працівників, але й важливим фактором стабільності й ефективності взаємовідносин між роботодавцями і найманими працівниками, стимулюючи економічний розвиток та сприяючи соціальній стабільності. Сутність цієї категорії виходить далеко за межі простого фінансового винагородження, адже вона охоплює питання справедливого розподілу доходів, забезпечення мотивації працівників, підтримання соціальної рівноваги та формування умов для розвитку людського капіталу. Подальший розвиток теоретичних і практичних аспектів дослідження цієї категорії має базуватися на системному підході, що враховує економічні, соціальні, правові та інші аспекти, з урахуванням чинної нормативно-правової бази.

**Постановка проблеми.** Незважаючи на центральне місце оплати праці в трудових відносинах, її наукова інтерпретація залишається дискусійною. Для подальшого розвитку теорії та практики управління персоналом необхідно систематизувати наукові погляди на цю категорію та розробити єдиний підхід до її визначення, який враховуватиме різноманітні аспекти трудового права, бухгалтерського обліку та податкового законодавства.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідження категорії «оплата праці» та її взаємозв'язку з іншими економічними і правовими поняттями є важливим завданням, яке знайшло своє висвітлення в працях багатьох науковців, погляди яких можна класифікувати та систематизувати за наступними основними напрямками: економічним, соціальним, мотиваційним, витратним, обліковим, організаційно-управлінським, правовим та психологічним. В рамках економічного підходу Дмитренко Г.А., Головач Н.В. [1], Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. [2] розглядають оплату праці як ключовий економічний фактор, який стимулює економічний розвиток через формування сукупного попиту, нарощування якого має бути забезпечено системою державного регулювання оплати праці. При цьому Перепада Ф.Л. і Тонких Л.С. розцінюють оплату праці як важливий інструмент регулювання національного ринку праці, який суттєво впливає на темпи галузевого та регіонального економічного розвитку [3].

Представники соціального підходу Згалат-Лозинська Л.О. [4], Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. [5] вважають оплату праці визначальним засобом формування стандартів життя та соціального забезпечення, належний рівень яких має бути забезпечений встановленням гідних соціальних стандартів оплати праці та використанням обґрунтованих соціально-трудова нормативів в процесі договірного регулювання на національному, галузевому та мікроекономічному рівнях. Розкриваючи мотиваційний зміст оплати праці Колот А.М., Цимбалюк С.О. [6], Цимбалюк Г.С., Кравчук, Р.В. [7], розглядають її як стимулюючий фактор для підвищення продуктивності праці, трудової активності працівників. Представники витратного напрямку Бондаренко Н. М., Бобирь О. І. [8] вивчали оплату праці як одну зі складових витрат підприємства, що впливає на формування собівартості продукції, зосереджуючи свої дослідження на економії, оптимізації фонду оплати праці та підвищенні ефективності управління ним. В останні роки обліковому аспекту приділено значну увагу переважно через перманентні зміни щодо бази оподаткування доходів фізичних осіб та фонду оплати праці. Так, зокрема, Гуренко Т.О. [9], Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. [10] пропонують ряд підходів до обліку заробітної плати, які дозволять забезпечити більш точне визнання витрат на оплату праці, що дозволяє ефективно контролювати різні види виплат та оптимізувати податкове навантаження. Терещенко Д.А., Сабадаш Д.О. [11] в своїх дослідженнях акцентують увагу на організаційно-управлінських аспектах оплати праці та розробці практичних рекомендацій організаційно-економічного характеру в умовах фінансових обмежень. В рамках правового підходу Кучер О. [12], Серeda О.Г., Бурнягіна Ю.М. [13], розглядають оплату праці як об'єкт правового регулювання, що забезпечує захист трудових прав працівників через встановлення законодавчих норм та договірних механізмів. Дослідники цього напрямку наголошують на важливості правової регламентації оплати праці, а також відповідальності роботодавців за порушення трудового законодавства. Сутність психологічного аспекту полягає у вивченні впливу заробітної плати на поведінку працівників, їх мотивацію, задоволеність працею та організаційну культуру [14]. Українські науковці Колот А.М., Грішнова О.А., Завіновська Г.Т. розглядають оплату праці не лише як предмет соціально-трудова відносин, а й як багатогранне явище, яке потребує впровадження комплексу заходів для підвищення ефективності державно-договірного регулювання, вдосконалення тарифної системи, розвитку механізмів матеріального заохочення та оптимізації організації та нормування праці [15]. Отже питання формування ефективних систем оплати праці потребує не лише глибокого розуміння наукових підходів до трактування сутності цієї та суміжних категорій, але й врахування чинної нормативно-правової бази та інших регуляторних документів, які визначають адміністративно-правові, соціально-економічні та бюджетно-фіскальні аспекти організації оплати праці. Водночас слід визнати, що

наявний дефініційний вакуум щодо поняття «оплата праці» в чинному законодавчому та нормативно-правовому полі породжує множинність тлумачень, що актуалізує наукові дискусії відносно розуміння цього поняття та його застосування на практиці.

**Мета** статті полягає в аналізі сучасних концепцій, уточнення сутності категорії «оплати праці», її значення в процесі регламентування соціально-трудова відносин задля подальшого удосконалення механізмів її регулювання у сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Зважаючи на наявність різних поглядів дослідників на сутність поняття оплата праці, доцільно, на нашу думку, в першу чергу звернутись до наявних трактувань даного поняття в правових документах, що вважаються більш легально вживаними порівняно з іншими джерелами. При ознайомленні зі змістом офіційних документів виявилось, що сучасна законодавча та нормативно-правова база України, яка стосується оплати праці, часто обмежується лише визначенням поняття «заробітна плата». Так, закон України «Про оплату праці» (ст.1, ст.2) [16], який мав би містити відповідне трактування, дає натомість визначення заробітної плати як винагороди, що обчислюється, як правило, у грошовому виразі (також може бути в натуральній формі), «яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу». В законі також зазначено, що величина заробітної плати має бути залежною від складності (тобто характеристики трудового процесу, яка визначає рівень знань, навичок, досвіду та зусиль, необхідних для виконання певної роботи), умов виконуваної роботи (сукупності факторів, які впливають на процес праці – фізичних, організаційних, соціальних, економічних, правових, тощо), професійно-ділових якостей, результативності праці самого працівника та господарської діяльності підприємства (ст.1) [16]. Також в цьому законі визначено, що структурно заробітна плата працівника складається з кількох компонентів, які відображають різні аспекти трудової діяльності та її результатів: основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат. [16]. Також в ст.15 зазначено, що організація оплати праці здійснюється на базі форм та системи оплати праці, що є на підприємстві, відповідно до тарифної сітки для робітників, схеми посадових окладів для службовців та спеціалістів, згідно яких визначено тарифні розцінки, норми праці, а також внутрішніх нормативних (договірних) документів (зокрема додатків до колективного трудового договору), що визначають умови, розміри надбавок, доплат, премій, винагород, заохочень, компенсацій, гарантій, що мають бути не гіршими за ті, що визначені чинними генеральною, галузевою (або міжгалузевою), територіальною угодами, а також законами, що визначають мінімальні соціальні гарантії в сфері праці. Останні встановлюються щорічно при формуванні державного бюджету на відповідний рік на основі рекомендацій Національної тристоронньої соціально-економічної ради відповідно до закону «Про соціальний діалог

в Україні» [17].

Не визначено поняття «оплата праці» також і у Кодексі законів про працю України, зокрема в главі VII, що має назву «Оплата праці». Водночас глава VII Кодексу регламентує низку важливих аспектів, пов'язаних із заробітною платою, таких як визначення мінімального її розміру, механізм індексації, системи оплати праці, особливості виплат у святкові та неробочі дні, строки виплати тощо. Так у ст. 94 глави VII зазначено, що «заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу». У ст.96 Кодексу зазначено, що системи оплати праці включають тарифну та інші системи, які базуються на складності робіт і кваліфікації працівників. Тарифна система включає тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, професійні стандарти та кваліфікаційні характеристики. Вона використовується для розподілу робіт за складністю та поділу працівників за кваліфікацією, формуючи основи для диференціації заробітної плати [18]. Згадування про оплату праці наявне також в законі «Про індексацію грошових доходів населення» № 1282-ХІІ від 3 липня 1991 р., який визначає механізм підвищення грошових доходів населення через інфляцію. Однак і у цьому законі, так само як і в законах «Про оплату праці» та «Про соціальний діалог в Україні» відсутнє визначення «оплата праці».

Отже, аналіз змісту чинної законодавчої бази дозволив з'ясувати, що в текстах українських законів поняття «оплата праці» та «заробітна плата» використовуються як ідентичні, що створює певну термінологічну плутанину.

При цьому відсутність чіткого визначення «оплати праці» ускладнює розмежування між цими поняттями, що могло б допомогти у врахуванні всіх аспектів трудових відносин, таких як додаткові виплати, компенсації та інші форми матеріального заохочення. Така ситуація вимагає подальшого доопрацювання термінологічної бази на основі аналізу та теоретичного узагальнення праць науковців, що присвятили свої дослідження питанням оплати праці.

Незважаючи на те, що юридичні документи ототожнюють поняття «оплата праці» та «заробітна плата», однак навіть серед юристів, правознавців немає однастайності. Так, автори підручника «Трудове право України» В.О. Кучер, Т.В. Курило, В.М. Парасюк, не акцентують увагу на диференціації понять, вживаючи їх як взаємозамінні [12, с.309-311]. Подібної думки дотримується Прокопенко В.І., водночас він зазначає, що заробітна плата має два основні аспекти: економічний і правовий. Економічний аспект пов'язаний з розумінням оплати праці як грошової вартості праці, що відображає частку працівника в створеному доході, виплачувану йому за виконану роботу. А категорією права заробітна плата стає тоді, коли необхідно врегулювати юридичні питання визначення її розмірів та порядку її виплати [19, с. 326]. Правовий контекст заробітна плата набуває одночасно з обов'язком роботодавця

забезпечувати своєчасну та в повному обсязі виплату винагороди за виконану працівником роботу відповідно до умов трудового договору та чинного законодавства, а також права працівника на отримання такої винагороди як справедливої компенсації за витрачену ним працю. В правовому контексті важливим є питання організації оплати праці з точки зору справедливості компенсації послуг праці, правомірності та юридичної обґрунтованості оплати праці. Водночас з економічної точки зору організація оплати праці має бути побудована таким чином, щоб спонукати працівників до зростання трудового внеску, підвищення кваліфікації та якості роботи через встановлення чіткого зв'язку між збільшенням продуктивності праці і трудового доходу [19, с. 326]. На думку авторів підручника трудового права Кучер О. термін «оплата праці» ширший і рекомендують вживати його в процесі дослідження регламентування/ організації оплати праці, системи правових важелів у сфері праці, а поняття «заробітна плата» є більш доцільним у розумінні права окремо взятого працівника отримувати грошову винагороду [12, с. 63].

Якщо ж звернутись конвенцій Міжнародної організації праці (МОП), то можна з впевненістю засвідчити, що саме термін «заробітна плата» (анг. мовою «wages») використовується на міжнародному рівні як основний для позначення винагороди за працю. У Конвенції № 95 МОП «Про охорону заробітної плати» (1949 р.) термін «заробітна плата» означає «винагороду або заробіток, незалежно від того, як він визначений або обчислений, може бути виражений у грошах і встановлений за взаємною згодою або національними законами чи правилами, який роботодавець виплачує на підставі письмового або неписьмового трудового договору найманій особі за роботу, яку вона виконала або повинна виконати, або за послуги, які вона надала або повинна надати» [20]. Цей термін використовується в таких ключових конвенціях: Конвенція № 26 МОП «Про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати» (1928 р.), Конвенція № 99 МОП «Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві» (1951 р.), Конвенція № 131 МОП «Про встановлення мінімальної заробітної плати» («Minimum Wage Fixing Convention: International Labour Organisation») (1970 р.) [12].

Ці документи регламентують питання встановлення трудових правовідносин, охорони заробітної плати, процедури її встановлення та мінімальних гарантій, що підтверджує усталеність терміну «заробітна плата» в міжнародному трудовому праві. Отже, в трудовому праві термін «заробітна плата» вважається більш правильним, оскільки він відповідає міжнародним стандартам і є основою для правового регулювання трудових відносин на національному рівні.

Відзначимо також, що в працях закордонних авторів або не розділяють ці поняття, або вживають їх як рівноцінні. Наприклад М. Армстронг та Д. Браун включають до структури заробітної плати такі елементи, як

базова заробітна плата, премії, бонуси, додаткові винагороди, методи довготермінового заохочення, акції, участь у прибутку, соціальні виплати, а також пільги, що надаються працівникам. У їх розумінні термін «заробітна плата» охоплює всі види виплат, пов'язаних із трудовою діяльністю, що в інших джерелах можуть трактуватися як частини ширшого поняття «оплата праці» [14]. Таким чином, у зарубіжній науковій думці спостерігається тенденція до об'єднання цих понять, що дозволяє уникнути термінологічних суперечностей і спрощує аналіз систем винагороди. Це підтверджує актуальність дослідження чіткого розмежування або гармонізації термінів у вітчизняній науковій і правовій практиці.

Спробуємо розібратися чому ж все таки у міжнародних документах МОП використовується термін wages (заробітна плата), який у процесі адаптації та імплементації в національні системи правового регулювання часто розширюється до терміну «оплата праці», здебільшого для врахування ширшого спектра стимулювання трудових відносин. Історичні витоки використання терміну оплата праці сягають періоду колективізації та індустріалізації в Україні (початок ХХ ст.). В цей період термін «оплата праці» став використовуватися для позначення ширшого підходу до винагороди працівників, що включав не лише заробітну плату в грошовій формі, але й інші види оплати за використання робочої сили, наприклад, житло, харчування (пайки), соціальні виплати. У радянському праві термін «оплата праці» вперше активно почав використовуватися після прийняття Кодексу законів про працю РРФСР (1918 р.) і його подальших редакцій у 1920-х та 1930-х роках, згодом перейшов у Кодекс законів про працю Української РСР від 10.12.1971 №322-VIII, а з розпадом СРСР – у Кодекс законів про працю України. Після прийняття основних конвенцій МОП, таких як Конвенція № 95 «Про охорону заробітної плати» (1949 р.), у багатьох країнах світу розпочалося активне створення національного трудового законодавства. Формуючи сучасне законодавство, Україна спиралася на спадщину радянського періоду, зокрема Кодекс законів про працю УРСР, який став основою для подальших законів, таких як закон «Про оплату праці» (1995 р.) та «Про колективні договори і угоди» (1993 р.). Водночас, враховувалися міжнародні стандарти, особливо конвенції МОП.

Українське трудове законодавство поєднує радянські традиції з ринковими вимогами та міжнародними зобов'язаннями. Закон «Про оплату праці» детально регламентував порядок оплати праці, включаючи її структуру, гарантії та механізми соціального партнерства [16]. Закон «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р №3356-XII доповнив цю систему, закріпивши норми щодо договірного регулювання оплати праці та принципи тристороннього соціального діалогу. Таким чином, сучасне трудове законодавство України сформувалося на стику міжнародних стандартів, національних традицій та нових економічних реалій, забезпечуючи правове підґрунтя для розвитку соціально-трудових

відносин. Введення терміне «оплата праці» відображає комплексний підхід до організації матеріального стимулювання праці, що відповідає сучасним економічним реаліям.

Сучасні українські науковці-економісти, які досліджують питання управління оплатою праці, акцентують увагу на різних аспектах розуміння цього процесу. Характеризуючи сутність оплати праці, частина науковців в галузі економіки, зокрема, Беседін В.Ф., Бондар І.К., Пила В.І., Соколенко Н.А. [21, с.156-197], Крохмаль В. В., Пархоменко-Куцевіл О. І. [2] подібно до колег-правознавців, не розмежують поняття «оплата праці» та «заробітна плата», вживаючи їх як синоніми. Питання про ідентичність цих понять залишається досить дискусійним у наукових колах. На перший погляд, ці терміни можуть здаватися взаємозамінними, проте детальний аналіз теоретичних підходів та практичних аспектів управління персоналом дозволяє виявити певні відмінності у використанні цих понять. Так, коли розглядаються питання державного регулювання, вплив розміру оплати праці на сукупний попит, розвиток економіки, міжгалузева диференціація, умови оплати, укладання колективних договорів та тарифних угод, форми та системи автори переважно вживають термін «оплата праці». Якщо ж розглядаються питання розрахунку визначення розмірів мінімальних тарифних ставок та розцінок, величина виплат конкретним працівникам, на мікрорівні та на рівні найманого працівника, переважно використовується термін «заробітна плата» [21, с.156-178; 9].

Тибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М. [22, с.248], Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. [2, с.59] приєднуються до думки науковців, які стверджують, що поняття «оплати праці» є відмінним від категорії «заробітна плата». На думку професора Колота А.М. «оплата праці» є синонімом не поняття «заробітна плат», а «організація заробітної плати». Оплата праці – це «система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх робочої сили відповідно до законів, інших актів та трудового договору» [23, с. 16]. Таким чином, заробітна плата асоціюється з предметом, тобто конкретною винагородою, в той час як оплата праці асоціюється з системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом [15, с.248].

На думку В. Лукашевича поняття «оплати праці» і «заробітна плата» – рівнозначні, хоча між ними існує певна різниця - видатки на заробітну плату здійснюють із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні виплати здійснюють за рахунок прибутку підприємства або «коштів спеціального призначення та цільових надходжень» [24, с.139]. Така думка вимагає більш детальної конкретизації, які ж витрати підприємства відносяться до заробітної плати. Ця позиція, однак, не враховує особливостей нормативного визначення цих понять та їх практичного розмежування в чинному законодавстві України. Водночас в законі України «Про оплату праці» визначено, що структурно заробітна плата працівника складається



з основної, додаткової заробітної плати, інших заохочувальних і компенсаційних виплат [16]. Також відповідно до Інструкції зі статистики заробітної плати, фонд заробітної плати включає всі три складові: фонд основної заробітної плати (тарифні ставки, оклади, відрядні розцінки); фонд додаткової заробітної плати (надбавки, доплати, премії, компенсації); інші заохочувальні та компенсаційні виплати (одноразові винагороди, матеріальна допомога, соціальні виплати) [25]. Таким чином, заохочувальні виплати є невід'ємною частиною заробітної плати, а не окремою категорією, як стверджує Лукашевич. Навіть якщо деякі виплати здійснюються за рахунок прибутку або цільових надходжень, вони все одно належать до структури заробітної плати, якщо передбачені трудовими або колективними договорами. Отже, аргумент Лукашевича, що заохочувальні виплати фінансуються окремо і не належать до заробітної плати, не відповідає законодавчій структурі.

Також А.М. Колот, С.О. Цимбалюк підкреслюють важливість комплексного підходу до управління оплатою праці, включаючи не лише заробітну плату, але й інші форми матеріальної компенсації. Вони вважають, що ефективна система оплати праці повинна стимулювати продуктивність та мотивацію працівників [6, 15, 23].

На їх думку у сучасній змішаній економіці, яка характеризується різноманітністю форм власності та способів господарювання, послуги робочої сили розглядається як специфічний товар на ринку праці. Це обумовлює необхідність трактувати сутність заробітної плати з позицій її вартісної оцінки, розглядаючи ціну робочої сили її як базову складову забезпечення працівників необхідним обсягом життєвих благ для відновлення робочої сили та стабільного функціонування виробництва.

Отже, формування вартості та ціни робочої сили в сучасних умовах є результатом взаємодії макро- та мікроекономічних факторів. На макрорівні вартість робочої сили визначається загальноекономічними умовами, зокрема, рівнем економічного розвитку, політикою держави щодо мінімальної заробітної плати та соціальних гарантій, інфляцією. На мікрорівні ціна робочої сили, тобто заробітна плата, формується під впливом попиту та пропозиції на ринку праці, кількісно-якісних характеристик робочої сили, досягнутої продуктивності праці та фінансових можливостей підприємства, і безпосередньо пов'язана з результатами виробничої діяльності підприємства. Джерелом коштів для виплати заробітної плати є результат фінансово-господарської діяльності підприємства, який формується в процесі виробництва товарів та послуг. Оскільки роботодавці, як правило, прагнуть мінімізувати витрати на оплату праці, існує ризик встановлення занадто низьких рівнів заробітної плати, що може призвести до соціальної напруги та зниження мотивації працівників. Для запобігання такій ситуації держава встановлює мінімальну заробітну плату, яка гарантує працівникам певний рівень життя та створює умови для відтворення робочої сили. Відповідно економічна сутність заробітної плати є багатогранною [15, с.509-510]:

1) заробітна плата як економічна категорія опосередковує відносини між роботодавцем і працівником щодо розподілу новоствореної вартості (доходу);

2) заробітна плата виступає як ціна товару робоча сила на ринку праці, за якою працівник продає свої трудові послуги, тобто вона відображає ринкову вартість використання найманої праці;

3) заробітна плата є винагородою або заробітком, який роботодавець виплачує на підставі укладеного трудового договору найманій особі за роботу, яку вона виконала або повинна виконати, або за послуги, які вона надала або повинна надати за трудовим договором [20];

4) для найманого працівника заробітна плата – це трудовий дохід, який він отримує від роботодавця як оплату своїх трудових послуг, забезпечуючи тим самим об'єктивно необхідні умови для відтворення його робочої сили.

Залежно від досконалості соціального діалогу та регулювання соціально-трудова відносин таке забезпечення може сприяти простому, розширеному та звуженому відтворенню робочої сили, збільшувати або зменшувати зацікавленість працівників щодо досягнення високих результатів праці, стимулювати до підвищення своєї кваліфікації, забезпечувати соціальне благополуччя та сприяння розвитку підприємства.

5) для підприємства заробітна плата - це елемент витрат на виробництво, що входять до собівартості продукції, робіт (послуг), який безпосередньо впливає на фінансові результати підприємства, його конкурентоспроможність на ринку, а також на ефективність використання персоналу. Підприємства несуть соціальну відповідальність перед своїми працівниками, забезпечуючи їм гідну оплату праці. Рівень заробітної плати на підприємстві впливає на його конкурентоспроможність через збільшення/ зменшення лояльності та формування позитивного HR-бренду. Так, висока заробітна плата може привабити більш кваліфікованих працівників, що дозволить підприємству виробляти продукцію/ послуги більш високої якості та ефективно конкурувати на ринку, і, навпаки, низька заробітна плата призводить до демотивації, збільшення плинності, зниження лояльності працівників та продуктивності. Тож підприємства повинні знаходити баланс між витратами на оплату праці та ефективністю праці своїх працівників. Раціональна організація оплати праці дозволяє підприємству забезпечити економічну стабільність, залучити й утримати кваліфікованих працівників, а також створити умови для їхньої мотивації до досягнення стратегічних цілей.

6) заробітна плата як інструмент інвестицій у людський капітал є одним із ключових чинників, що впливають на розвиток останнього. Це не лише підвищує індивідуальну продуктивність працівників, але й сприяє зростанню конкурентоспроможності підприємств та економіки в цілому. У довгостроковій перспективі такі інвестиції забезпечують

стійкий розвиток ринку праці та створюють умови для інноваційного розвитку.

Окрім того, заробітна плата – це соціально-економічний регулятор, що сприяє розподілу доходів між різними верствами населення, зменшуючи соціальні диспропорції, виконуючи важливу роль у забезпеченні соціальної рівності та підтримці стабільності в суспільстві [2]. Крім того, заробітна плата впливає на добробут працівників, їхню соціальну захищеність та якість життя, визначаючи доступ до освіти, медицини, житла та інших соціальних благ. На макроекономічному рівні висока заробітна плата сприяє стимулюванню споживчого попиту, що позитивно впливає на економічне зростання.

Оплата праці відіграє ключову роль у формуванні соціальної справедливості, забезпечуючи справедливий розподіл результатів виробництва. Як невід’ємна складова системи соціально-трудових відносин, оплата праці є потужним інструментом, який тісно пов’язаний з мотивацією персоналу, продуктивністю праці, соціальним захистом працівників та загальною ефективністю підприємства. Її значення реалізуються через функції, які вона виконує, зокрема, функції відтворення робочої сили, стимулювання праці, регулювання трудових відносин та соціального захисту працівників, забезпечуючи тим самим ефективне функціонування економічної системи. Згідно з класифікацією, запропонованою професором Колотом А.М., функції оплати праці можна розглядати через призму інтересів трьох ключових суб’єктів – найманих працівників, роботодавців і суспільства. До основних функцій, які виконуються системою оплати праці, належать: відтворювальна, регулююча, соціальна, мотивуюча і оптимізаційна [19, с.14].

Відтворювальна функція безпосередньо спрямована на забезпечення працівника і його сім’ї необхідними ресурсами для підтримання життєдіяльності та відновлення робочої сили. Вона враховує об’єктивні потреби людини, які визначаються рівнем соціально-економічного розвитку. Для найманого працівника реалізація відтворювальної функції є основою стабільності, здоров’я і здатності ефективно виконувати свої професійні обов’язки. Водночас роботодавець зацікавлений у підтриманні продуктивності праці, що залежить від рівня добробуту працівника.

Регулююча функція оплати праці, реалізована через державні механізми, спрямована на балансування попиту та пропозиції на ринку праці через державне регулювання рівня мінімальної заробітної плати, індексацию виплат та забезпечення соціальних гарантій, з метою запобігання соціальній напруженості та забезпечення стабільного функціонування ринку праці.

Соціальна функція оплати праці полягає в тому, що вона виконує важливу соціальну роль, оскільки вона забезпечує справедливий розподіл матеріальних благ між працівниками. Для найманих працівників це означає гарантію рівності та соціального захисту, а для держави – утвердження принципу соціальної справедливості. Соціальна функція

спрямована на запобігання дискримінації, забезпечення прав трудящих і підтримання соціальної рівноваги.

Мотивуюча функція заробітної плати полягає у створенні стимулів для підвищення продуктивності праці, вдосконалення професійних навичок та досягнення високих результатів. Для роботодавця це важливий інструмент досягнення конкурентоспроможності та підвищення якості праці.

Оптимізаційна функція полягає у досягненні прямої пропорційності між витратами на оплату праці та отриманим економічним ефектом. Мета оптимізації – забезпечити найвищу продуктивність праці при мінімальних витратах на оплату.

Усі функції оплати праці є тісно взаємопов'язаними і лише в їхній сукупності забезпечується ефективна організація соціально-трудоких відносин. Домінування чи ігнорування будь-якої з них неминуче призводить до кризових явищ в економіці. Наприклад, надмірний акцент на соціальній функції без урахування оптимізаційної може знижувати конкурентоспроможність підприємства, тоді як відсутність регулюючої функції здатна створювати нерівність на ринку праці.

**Висновки.** Оплата праці є однією з ключових категорій соціально-трудоких відносин, що виконує важливу соціальну та економічну функцію: є основним джерелом доходу для більшості населення, визначає рівень життя працівників, їх мотивацію, відображає вартість робочої сили, впливає на ефективність підприємств та соціальну стабільність.

Аналіз чинної законодавчої та нормативно-правової бази України, конвенцій МОП, аналіз різних теоретичних підходів дозволив сформулювати уточнені визначення споріднених категорій. Заробітна плата - це сукупність усіх видів матеріальних винагород, які надаються працівникові за виконану ним трудову діяльність відповідно до умов трудового договору, колективних угод або законодавчих норм, включаючи основну заробітну плату, додаткові виплати, компенсації, соціальні гарантії та інші форми стимулювання, спрямовані на забезпечення економічної мотивації, соціальної справедливості та відтворення робочої сили.

Оплата праці – це комплексна система соціально-економічних відносин між роботодавцем і працівником, яка включає механізми, способи та процеси забезпечення грошової і матеріальної винагороди за використання робочої сили. Вона регулюється законодавчими актами, трудовими договорами та колективними угодами і має на меті встановлення справедливих умов винагороди, що відповідають обсягу, складності та якості виконаної праці.

На відміну від заробітної плати, яка є конкретною винагородою, що нараховується працівникові у формі основної та додаткової заробітної плати, компенсаційних виплат і соціальних гарантії, оплата праці охоплює також:

- систему регулювання трудових відносин (включаючи тарифні сітки,

колективні договори, індексацію заробітної плати);

- визначення механізмів стимулювання праці, компенсації за шкідливі умови роботи та заохочувальні виплати;

- організаційно-правові аспекти, які регламентують співвідношення між виробничими результатами, продуктивністю праці та рівнем оплати праці.

Таким чином, оплата праці є ширшим поняттям, яке поєднує всі аспекти взаємодії між найманим працівником і роботодавцем, спрямовані на створення умов для економічної мотивації, соціальної стабільності та відтворення робочої сили в межах трудового процесу.

### **Список літератури:**

1. Дмитренко Г.А., Головач Н.В. Людиноцентрична сутність економічного розвитку. *Економіка та суспільство*. 2021. Вип. № 29. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-8>

2. Крохмаль В.В., Пархоменко-Куцевіл О.І. Державне управління сферою оплати праці. *Інвестиції: практика та досвід*. 2022. №7-8. С.57-63 DOI: 10.32702/2306-6814.2022.7—8.57.

3. Перепада Ф.Л., Тонких Л.С. Сучасний стан оплати праці в Україні: соціально-економічні аспекти. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2019. № 3 (108). С. 209- 214

4. Зглат-Лозинська Л.О. Напрями подолання кризи системи соціально-трудова відносин в Україні. *Економіка та право*. 2017. № 1. С. 87-91.

5. Кицак Т.Г., Коваленко І.Ф. Колективно-договірне регулювання оплати праці: проблеми та напрями удосконалення. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2018. №1. С. 164-172.

6. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотиваційний менеджмент: підручник. Київ : КНЕУ, 2014. 479 с.

7. Цимбалюк Г.С., Кравчук, Р.В. Оплата праці як елемент матеріальної мотивації працівників. *Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Економічні науки*. 2022. №2(65).С.54-58.

8. Бондаренко Н.М., Бобирь О.І. Методичні підходи до аналізу витрат на оплату праці. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. 2022. Вип. 43. С.19-25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2022-43-3>

9. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка та суспільство*. 2022. Вип. 36. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/download/1153/1111>

10. Подмешальська Ю.В., Панченко А.М. Удосконалення організації обліку заробітної плати. *Інвестиції: практика та досвід*. 2020. №1. С.58-63.

11. Терещенко Д.А., Сабадаш Д.О. Мотивація трудової діяльності працівників як функція управління на підприємстві. *Науковий вісник будівництва*. 2015. № 3. С. 188-191.

12. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: Львів. ДУВС, 2017. 564 с.
13. Серета О.Г., Бурнягіна Ю.М. Трансформація принципів правового регулювання оплати праці в сучасних умовах. *Право та інновації*. 2022. №1 (37) С. 49–55. DOI: 10.37772/2518-1718-2022-1(37)-7
14. Armstrong M., Brown D. *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. 5th edition. London; New York: Kogan Page Publishers. 2019. 392 p. ISBN:9780749497743
15. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колота. Київ: КНЕУ, 2009. 711с.
16. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР (зі змінами та доповненнями станом на 30.12.2022 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://salo.li/4EB5007>
17. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 року №2862-VI (зі змінами та доповненнями станом на 30.12.2022 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82#w1\\_4](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2862-17?find=1&text=%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82#w1_4)
18. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. № 322-VIII (зі змінами і доповненнями станом на 30.12.2022 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
19. Прокопенко В.І. Трудове право: підруч. Харків: Консум, 1998. 480с.
20. C095 - Protection of Wages Convention: International Labour Organisation, 1949 (№95) [Electron.] - Available at: <https://salo.li/2d6f132>
21. Економіка України: потенціал, реформи, перспективи: Монографія: у 5 т. Том 4. Соціальна і регіональна політика в умовах переходу до ринкової економіки / З ред. В.Ф. Беседіна, І.К. Бондар, В.І. Пили, Н.А. Соколенко. Київ: Науково-дослідний економічний інститут Мінекономіки України, 1996. 432 с.
22. Гибінка Г.І., Брик Г.В., Кохана Т.М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка і суспільство*. 2018. Вип. 19. С.246-250. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-36>
23. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. *Економічна теорія*. 2008. №4. С.3-19.
24. Лукашевич В. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посібник. Львів : Новий світ 2004. 248 с.
25. Про внесення змін до наказу Держкомстату «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» та до Інструкції зі статистики заробітної плати: Наказ Державної служби статистики України від 17 січня 2023 р. №15 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://stat.gov.ua/uk/page-contents/nakaz-vid-17012023-no15>

### References:

1. Dmytrenko, H.A., Holovach, N.V. (2021). Liudynotsentrychna sutnist ekonomichnoho rozvytku. *Ekonomika ta suspilstvo*, 29. Retrieved from: DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-29-8>
2. Krokmal, V.V., Parkhomenko-Kutsevil, O.I. (2022). Derzhavne upravlinnia sferoiu opłaty pratsi. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 7-8, 57-63. DOI: 10.32702/2306-6814.2022.7—8.57.
3. Perepadia, F.L., Tonkykh, L.S. (2019). Suchasnyi stan opłaty pratsi v Ukraini: sotsialno-ekonomichni aspekty. *Derzhava ta rehiony. Serii: Ekonomika ta pidpriemnytstvo*, 3 (108), 209- 214.
4. Zgalat-Lozynska, L.O. (2017). Napriamy podolannia kryzy systemy sotsialno-trudovykh vidnosyn v Ukraini. *Ekonomika ta pravo*, 1, 87-91.
5. Kytsak, T.H., Kovalenko, I.F. (2018). Kolektyvno-dohovirne rehuliuвання opłaty pratsi: problemy ta napriamy udoskonalennia. *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktyka*, 1, 164-172.
6. Kolot, A.M., Tsymbaliuk S.O. (2014) *Motyvatsiinyi menedzhment* [Motivational management]. Kyiv : KNEU. (in Ukrainian)
7. Tsymbaliuk, H.S., Kravchuk, R.V. (2022). Oplata pratsi yak element materialnoi motyvatsii pratsivnykiv. *Naukovi pratsi Mizhrehionalnoi Akademii upravlinnia personalom. Ekonomichni nauky*, 2 (65), 54-58.
8. Bondarenko, N.M., Bobyr, O.I. (2022). Metodychni pidkhody do analizu vytrat na oplatu pratsi. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Serii: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo*, 43, 19-25. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2022-43-3>
9. Hurenko, T.O. (2022). Oblik opłaty pratsi ta trudovi vidnosyny u voiennyi period. *Ekonomika ta suspilstvo*, 2022, 36. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31>
10. Podmeshalska, Yu.V., Panchenko, A.M. (2020). Udoskonalennia orhanizatsii obliku zarobitnoi platy. *Investytsii: praktyka ta dosvid*, 1, 58-63.
11. Tereshchenko, D. A., Sabadash, D. O. (2015). Motyvatsiia trudovoi diialnosti pratsivnykiv yak funktsiia upravlinnia na pidpriemstvi. *Naukovyi visnyk budivnytstva*, 3, 188-191
12. Kuchera, V.O. (ed.) (2017). *Trudove pravo Ukrainy* [Labor law of Ukraine] Lviv: DUVS. (in Ukrainian)
13. Sereda, O.H., Burniahina, Yu.M. (2022). Transformatsiia pryntsyypiv pravovoho rehuliuвання opłaty pratsi v suchasnykh umovakh. *Pravo ta innovatsii*, 1 (37). DOI: 10.37772/2518-1718-2022-1(37)-7
14. Armstrong, M., Brown, D. (2019). *Armstrong's Handbook of Reward Management Practice: Improving Performance Through Reward*. London; New York: Kogan Page Publishers. (in English)
15. Kolot, A.M., Hrishnova, O.A., Herasymenko, O.O. (2009). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor economics and social and labor relations]. Kyiv, KNEU. (in Ukrainian)
16. The Verkhovna Rada of Ukraine (1995). The Law of Ukraine “Pro oplatu pratsi”, available at: <https://salo.li/4EB5007> (Accessed: 20 December

2022).

17. The Verkhovna Rada of Ukraine (2010). The Law of Ukraine “Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed: 20 December 2022).

18. The Verkhovna Rada of Ukraine (1971). “Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (Accessed: 20 December 2022).

19. Prokopenko, V.I. (1998). *Trudove pravo*. [Labor law]. Kharkiv : Konsum. (in Ukrainian)

20. C095 - Protection of Wages Convention: International Labour Organisation, (1949) Available at: <https://salo.li/2d6f132>

21. Besedin, V.F., Bondar, I.K., Pyly, V.I., Sokolenko, N.A. (1996). *Ekonomika Ukrainy: potentsial, reformy, perspektyvy* [Economy of Ukraine: potential, reforms, prospects] Tom 4. *Sotsialna i rehionalna polityka v umovakh perekhodu do rynkovoï ekonomiky* [Social and regional policy in the context of the transition to a market economy]. Kyiv: Research Economic Institute of the Ministry of Economy of Ukraine (in Ukrainian).

22. Tybinka, H.I., Bryk, H.V., Kokhana, T.M. (2018). Rozmezhuvannia poniat «oplata pratsi» ta «zarobitna plata». *Ekonomika i suspilstvo*, 19, 246-250. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-19-36/>

23. Kolot, A.M. (2008). Metodolohichni aspekty rozvytku teorii rozpodilchyykh vidnosyn. *Ekonomichna teoriia*, 4, 3-19.

24. Lukashevych, V.M. (2004). *Ekonomika pratsi ta sotsialno-trudovi vidnosyny* [Labor Economics and Social and Labor Relations]. Lviv: Novyi svit. (in Ukrainian)

25. State Statistics Service of Ukraine (2023). Order of the State Statistics Service of Ukraine “Pro vnesennia zmin do nakazu Derzhkomstatu “Pro zatverdzhennia Instruksii zi statystyky zarobitnoi platy” ta do Instruksii zi statystyky zarobitnoi platy: Nakaz Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy”. Available at: <https://stat.gov.ua/uk/page-contents/nakaz-vid-17012023-no15>

**P. Kulikov, I. Droga**

***The essence and significance of remuneration as a fundamental category of social and labour relations.***

*This article is devoted to the analysis of contemporary concepts, the clarification of the essence of the category "compensation," its significance in the process of regulating social and labor relations, and the subsequent improvement of the mechanisms for its regulation under modern conditions.*

*The analysis of the current Ukrainian legislation demonstrates that there is no clearly defined concept of 'remuneration of labour' in such key legal acts as the Law of Ukraine 'On Remuneration of Labour' and the Labour Code of Ukraine. The existing definitional vacuum regarding the concept of 'remuneration of labour' in the current legal framework gives rise to a multiplicity of interpretations.*



*The article examines the historical background of the term 'remuneration of labour' and its interpretation by scholars. The analysis of the views of Ukrainian researchers can generally be classified and systematised into the following main areas: economic, social, motivational, cost, accounting, organisational and managerial, legal and psychological.*

*The article characterizes the roles and key functions of compensation in social and labor relations: reproductive, regulatory, social, motivational, and optimizing. The fundamental nature of compensation is due to its role as the price of labor, employee income, enterprise costs, a tool for investing in human capital, and a regulator of socioeconomic processes. The authors note that employers, seeking to reduce costs, often neglect social aspects, which can lead to social tension and decreased productivity.*

*The authors conclude and agree with researchers who consider the concept of 'remuneration' to be broader than "wages", as it combines all aspects of interaction between the employee and the employer aimed at creating conditions for economic motivation, social stability and reproduction of labour force within the labour process. Remuneration is a comprehensive system of social and economic relations between employers and employees, which includes mechanisms, methods and processes for providing monetary and material remuneration for the use of labour. Unlike "wages", remuneration also covers the system of regulation of labour relations, determination of labour incentive mechanisms, organisational and legal aspects that regulate the relationship between production results, labour productivity and the level of remuneration.*

**Keywords:** *emuneration, wages, interpretation of remuneration, economic essence of remuneration, value of remuneration, functions of remuneration, labour costs.*

#### **Посилання на статтю:**

**АРА:** Kulikov, P., Dropa, I. (2023). The essence and significance of remuneration as a fundamental category of social and labour relations. *Shliakhy pidvyshchennia efektyvnosti budivnytstva v umovakh formuvannia rynkovykh vidnosyn*, 52(2), 185-201.

**ДСТУ:** Куліков П.М., Дропа І.Ю. Сутність та значення оплати праці як фундаментальної категорії соціально-трудоких відносин. *Шляхи підвищення ефективності будівництва в умовах формування ринкових відносин*. 2023. № 52 (2). С. 185-201.