

Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата»

Тибінка Г.І.

кандидат економічних наук,
в. о. доцента кафедри менеджменту імені професора Є. Храпливого
Львівського національного аграрного університету

Брик Г.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри обліку та оподаткування
Львівського національного аграрного університету

Кохана Т.М.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри менеджменту імені професора Є. Храпливого
Львівського національного аграрного університету

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, однак більшість авторів сходиться на думці, що праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника. Також дискусійним в економічній літературі залишається питання теоретичного розмежування заробітної плати та оплати праці. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом. Розкриваючи предмет нашого дослідження, ми підтримуємо позицію, що заробітна плата є лише елементом системи оплати праці, тому, на нашу думку, ці категорії не можна ототожнювати.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, система оплати праці.

Тыбинка Г.И., Брик Г.В., Кохана Т.М. РАЗГРАНИЧЕНИЕ ПОНЯТИЙ «ОПЛАТА ТРУДА» И «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»

В современной экономической литературе отсутствует единый подход к трактовке сущности заработной платы, однако большинство авторов сходится во мнении, что труд однозначно считается фактором производства, а заработная плата – ценой использования труда работника. Также дискуссионным в экономической литературе остается вопрос теоретического разграничения заработной платы и оплаты труда. В то время как заработная плата отождествляется с предметом, оплата труда является системой отношений, механизмов и способов, то есть определенным процессом. Раскрывая предмет нашего исследования, мы поддерживаем позицию, что заработная плата является лишь элементом системы оплаты труда, поэтому, по нашему мнению, эти категории нельзя отождествлять.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, система оплаты труда.

Tybinka H.I., Bryk H.V., Kohana T.M. DISTINCTION BETWEEN "PAYMENT FOR WORK" AND "SALARY"

In modern economic literature there is no single approach to the interpretation of the nature of wages, but most authors agree that labor is clearly considered a factor in production, and wages – at the cost of using the work of an employee. We also note that the issue of the theoretical division of wages and salaries remains a controversial issue in the economic literature. It should be noted that at the legislative level, the concept of "salary" is not fixed, therefore, there are different points of view regarding the ratio of wages and salaries. Wages are only an element of the wage system, therefore, according to our belief; these categories cannot be identified.

Keywords: payment for work, salary, wage system.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства. Як економічне явище заробітна плата виникла тоді, коли у суспільстві з'явилися роботодавці-власники та наймані працівники. Проблематика нашого

дослідження пов'язана саме з процесом розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика організації оплати праці та напрямів її вдосконалення є предметом науково-практичних досліджень Д.П. Богині,

О.А. Грішної, А.М. Колота, А.В. Кроленка, С.В. Кривенко, О.І. Матвійчук, В.М. Новикова, Л.Г. Ткаченко. Питанням регулювання оплати праці в Україні присвячені праці К.Г. Губіна, Н.Д. Лук'янченко, Л.В. Синяєвої, Я.В. Сімутіної, Н.С. Шалімової та багатьох інших дослідників.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак остаточно не вирішеними, на нашу думку, залишаються питання ґрунтовного вивчення та обґрунтування теоретичного визначення й розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата».

Формулювання цілей (постановка завдання). Метою статті є узагальнення та критичний аналіз теоретичних підходів до визначення сутності заробітної плати, оплати праці, визначення її ролі та основних завдань на ринку праці та в системі мотивації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Праця є невід'ємним процесом людського життя, оскільки під час останнього людина здобуває засоби для існування та задоволення різних потреб, які є певною винагородою за працю.

Як зазначає А.М. Колот, «як економічне явище заробітна плата виникла на певній стадії розвитку товарного виробництва, а саме коли з'явився промисловий капітал, а в суспільстві – власники засобів виробництва і наймані працівники» [5, с. 9].

У сучасній економічній літературі відсутній єдиний підхід до трактування сутності заробітної плати, однак більшість авторів сходиться на думці, що праця однозначно вважається фактором виробництва, а заробітна плата – ціною використання праці робітника.

Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 95 «Про захист заробітної плати», прийнятої у 1949 р., поняття «заробітна плата» незалежно від назви й методу обчислення визначається як будь-яка винагорода або будь-який заробіток, що обчислюється в грошах та встановлюється угодою або національним законодавством, що завдяки письмовому чи усному договору про наймання підприємець виплачує трудівнику за працю, яку виконано чи має бути виконано, або за послуги, які надано чи має бути надано [7].

Згідно зі статтею 94 Кодексу законів про працю (КЗпП) України заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [4]. Закон України «Про оплату

праці» надає подібне визначення заробітної плати, а також встановлює чинники, від яких залежить її розмір [11].

На нашу думку, визначення заробітної плати, наведене у КЗпП та ЗУ «Про оплату праці», є дещо неповним. У цьому визначенні словосполучення «за виконану ним роботу» не зовсім відповідає всім реаліям трудових відносин в Україні, що виникають між роботодавцем та працівником. Національне трудове законодавство передбачає випадки, коли заробітна плата виплачується працівнику не за реально виконану ним роботу чи не лише за її обсяг [4, с. 113].

Також варто зауважити, що в наведеному вище трактуванні заробітної плати Конвенцією МОП «Про захист заробітної плати» зроблено акцент на тому, що заробітна плата є винагородою, яку роботодавець виплачує працівнику за працю шляхом укладання усного чи письмового договору, про що не згадується у визначеннях заробітної плати в національному законодавстві.

Більшість сучасних авторів наголошує на складності та багатогранності сутності поняття «заробітна плата», тому аналізує її з різних позицій. На рис. 1 узагальнено найпоширеніші трактування сутності заробітної плати, які зустрічаємо насамперед у працях відомих науковців Київського національного економічного університету ім. В. Гетьмана А.М. Колота та О.А. Грішної.

Також зазначимо, що дискусійним в економічній літературі залишається питання теоретичного розмежування заробітної плати й оплати праці. Так, з правової точки зору більшість дослідників (Н.В. Болотіна, О.І. Валецька, І.М. Зуб, І.В. Лаптії, В.О. Прокopenко) вважає, що термін «оплата праці» ширший, а його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття «заробітна плата» спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду [9, с. 234].

Багато вітчизняних та зарубіжних економістів вважають тотожними категорії «оплата праці» та «заробітна плата» [9, с. 113]. На їхню думку, не доцільно стверджувати, що оплата праці є більш широким поняттям, оскільки залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але й від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. Тоді, на їхню думку, йдеться про чинники формування заробітної плати.

Підхід або певна позиція	Визначення поняття «заробітна плата»
З точки зору економіки праці та права	Винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавця сплачує працівнику за роботу, яку виконано або має бути виконано.
З точки зору економічної теорії	Економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. В цьому розумінні доречнішим є поняття «оплата праці», яка, крім власне заробітної плати, включає інші витрати роботодавця на робочу силу.
В умовах ринкової економіки	Елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції, а також виражає ринкову вартість використання найманої праці. В цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.
З точки зору найманого працівника (як частина його доходу)	Основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.
З точки зору роботодавця (як витрати)	Елемент витрат виробництва, що включається до собівартості продукції, робіт, послуг.
Як мотиваційний чинник	Головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Рис. 1. Тракткування сутності заробітної плати за різними підходами

Джерело: складено на основі джерел [1, с. 274–275; 6]

Під час детального аналізування ЗУ «Про оплату праці» [11], глави 7 КЗпП [4], ЗУ «Про колективні договори та угоди» [10] виявили, що поняття заробітної плати та оплати праці не можна вважати синонімами, тому що вони мають суттєві відмінності.

В нашому дослідженні ми цілком підтримуємо позицію А.М. Колота та інших дослідників-економістів, які у своїх працях обґрунтовують наявність значних відмінностей між цими категоріями. На думку А.М. Колота, оплата праці є синонімом не заробітної плати, а поняття «організація заробітної плати». Оплата праці – це система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення та здійснення власником (роботодавцем) виплат працівникам за використання їх ресурсу праці (надані послуги робочої сили) відповідно до законів, інших актів та трудового договору [5, с. 16]. Тоді як заробітна плата ототожнюється з предметом, оплата праці є системою відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом. Наочно місце заробітної плати в системі організації оплати праці ми зобразили на рис. 2.

Як справедливо зазначає у своїх публікаціях О.В. Дубовська, використовуючи теорію

людського капіталу, можемо логічно пояснити та глибше дослідити такі кардинальні проблеми, як економічне зростання, розподіл доходів, роль та значення освіти у суспільному відтворенні, динаміка заробітків, мотивація. Ця теорія стала ідеологією значних інвестицій в освіту та розвиток людей на всіх організаційно-економічних рівнях, оскільки вони розглядаються як ефективне джерело економічного зростання [2].

Досить ґрунтовним, на нашу думку, є визначення заробітної плати, яке наводить у своїй статті О.М. Мартин: «це оплата послуг праці робітника, яка, відображаючи соціально-економічне становище в національній економіці та рівень життя у суспільстві, дає змогу робітникові і його сім'ї забезпечувати поточне споживання, а також заощаджувати на майбутнє» [9, с. 236].

Висновки з цього дослідження. Підсумовуючи викладене вище, робимо висновок, що в сучасних умовах розвитку національної економіки заробітна плата є головним джерелом доходів працівників та найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Розкриваючи предмет нашого дослідження, ми підтримуємо позицію, що

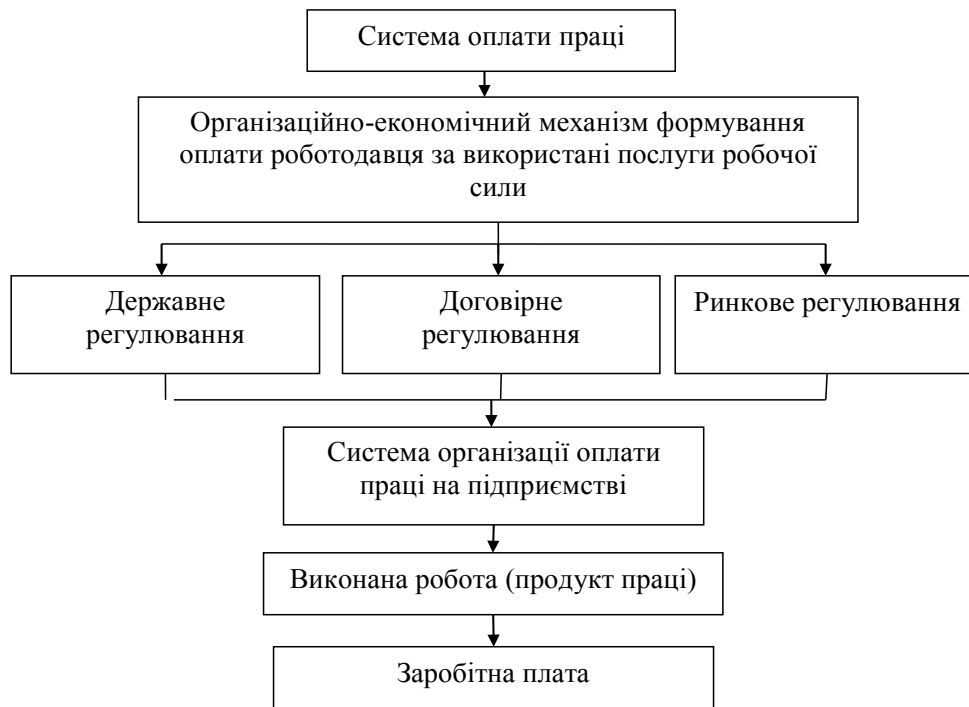


Рис. 2. Заробітна плата у системі оплати праці

Джерело: власна розробка авторів

заробітна плата є лише елементом системи оплати праці, тому, на нашу думку, ці категорії не можна ототожнювати. Надзвичайно актуальним завданням є вдосконалення системи організації та механізму регулювання

заробітної плати в господарській системі України та створення ефективного мотиваційного механізму, який має ґрунтуватись на поєднанні економічних стимулів та соціальних гарантій.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносина: підручник. 4-те вид., оновл. Київ: Знання, 2009. 450 с.
2. Дубовська О.В. Теоретичні засади заробітної плати як соціально-економічної категорії та її специфіка у галузі освіти. URL: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
3. Дяченко Я.Я. Детінізація економіки у системі макроекономічного регулювання. Фінанси України. 2006. № 2. С. 68–79.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII; за станом на 27 березня 2014 року. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Колот А.М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. URL: http://ief.org.ua/Arjiv_ET/Kolot408.pdf.
6. Колот А.М. Організаційно-економічний механізм регулювання заробітної плати і шляхи його вдосконалення (на матеріалах промислових підприємств України): автореф. дис. ... докт. екон. наук: спец. 08.06.01. URL: http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.
7. Конвенція про захист заробітної плати від 1 липня 1949 року № 95. URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
8. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
9. Мартин О.М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. Науковий вісник НЛТУ України. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.
10. Про колективні договори і угоди: Закон України від 1 липня 1993 року № 3356-XII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
11. Про оплату праці: Закон України від 24 березня 1995 року № 108/95-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.

REFERENCES:

1. Grishnova O.A The Economics of Labor and Social-Labor Relations: [textbook] / O.A. Grishnov; 4th type, updated. – K.: Knowledge, 2009. – 450 p.
2. Dubovskaya O.V. Theoretical foundations of wages as a socio-economic category and its specificity in the field of education [Electronic resource] / O.V. Dubovskaya. – Access mode: <http://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/4.1/110.pdf>.
3. Dyachenko Ya.Ya. Detinization of the economy in the system of macroeconomic regulation / Ya.Ya. Dyachenko // Finances of Ukraine. – 2006 – No. 2. – P. 68–79.
4. The Code of Labor Laws of Ukraine of December 10, 1971, No. 322-VIII; as at March 27, 2014 [Electronic resource]. – Mode of access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Kolot A.M., Methodological aspects of the development of the theory of distributive relations [Electronic resource] / A.M. Kolot. – Mode of access: http://ief.org.ua/Arjiv_EN/Kolot408.pdf.
6. Kolot A.M., Organizational and economic mechanism of wage regulation and ways of its improvement (on materials of industrial enterprises of Ukraine): author's abstract. Dis. DSE: 08.06.01. [Electronic resource]. A.M.Kolot.–Accessmode:http://librar.org.ua/sections_load.php?s=business_economic_science&id=3997&start=14.
7. Convention on the Protection of Wages No. 95 of 01.07.1949 [Electronic resource] / International Labor Organization. – Access mode: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
8. The Constitution of Ukraine dated June 28, 1996, No. 254к / 96-BP [Electronic resource]. – Mode of access: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96>.
9. Martyn O.M. Wages as an Economic Category: Socio-Economic Aspects / O.M. Martin // Scientific Bulletin of NLTU of Ukraine. – 2012. – Exp. 22.7. – P. 232–240.
10. On Collective Contracts and Agreements: from July 1, 1993, No. 3356-XII [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>.
11. About the payment of labor: the memorandum dated March 24, 1995, No. 108/95-VR [Electronic resource]. – Access mode: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.