

Електронний журнал «Ефективна економіка» включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 975 від 11.07.2019). Спеціальності – 051, 071, 072, 073, 075, 076, 292. Ефективна економіка. 2024. № 12.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2105.2024.12.74>

УДК 330.837: 316.334.2:331.2

В. О. Шаповалов,

к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом, економіки праці та економічної теорії, Полтавський університет економіки і торгівлі

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-2439-7826>

І. Р. Гуртовий,

здобувач ступеня доктора філософії,

Полтавський університет економіки і торгівлі

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-8383-5224>

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ІНСТИТУТ ТА ЙОГО ФУНКЦІЇ У РИНКОВОМУ СЕРЕДОВИЩІ

V. Shapovalov,

PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Personnel Management, Labor Economics and Economic Theory,

Poltava University of Economics and Trade

I. Gurtovy,

Postgraduate student, Poltava University of Economics and Trade

THE LABOR REMUNERATION LIKE INSTITUTION AND ITS FUNCTIONS IN A MARKET ENVIRONMENT

У статті досліджується сутність інституту оплати праці через призму методології інституційної економіки. Оплата праці трактується як багатовимірний соціально-економічний феномен, який відіграє ключову роль у забезпеченні економічної стабільності, соціальної справедливості та узгодженні інтересів працівників і роботодавців.

Авторами виділено п'ять основних підходів до трактування оплати праці: як суми коштів, соціально-економічних відносин, процесу, організаційного механізму та соціального інституту. Особливий акцент зроблено на інституційному підході, який визначає оплату праці як систему формальних і неформальних норм, що регулюють трудові відносини між працівниками, роботодавцями й державою порядку, умов та структури виплат за використання робочої сили.

Інститут оплати праці інтегрує економічні, соціальні, правові та організаційні аспекти, сприяючи ефективному розподілу ресурсів, формуванню доходів населення та стимулюванню продуктивності праці. Як частина інституційного середовища, він врівноважує інтереси роботодавців у продуктивності з інтересами працівників у справедливій винагороді, створюючи механізми визначення, нарахування та виплати заробітної плати відповідно до ринкових умов.

Загальні функції оплати праці забезпечують її універсальність як регулятора соціально-економічних відносин, тоді як спеціальні функції підкреслюють особливу роль цього інституту у системі суспільного виробництва.

The article explores the essence of the labour reimbursement institution through the lens of institutional economics methodology. Wages are interpreted as a multidimensional socio-economic phenomenon that plays a pivotal role in ensuring economic stability, social justice, and harmonizing the interests of employees and employers.

The authors identify five main approaches to interpreting wages: as a sum of money, socio-economic relations, a process, an organizational mechanism, and a social institution. Particular emphasis is placed on the institutional approach, which defines wages as a system of formal and informal norms regulating labor relations among employees, employers, and the state concerning the procedures, conditions, and structure of remuneration for the use of labor.

The labour reimbursement institution integrates economic, social, legal, and organizational aspects, contributing to the effective allocation of resources, the formation of household incomes, and the stimulation of labor productivity. As part of the institutional environment, it balances employers' interests in productivity with employees' interests in fair compensation, creating mechanisms for determining, calculating, and paying wages in accordance with market conditions.

The labour reimbursement institution also reduces transaction costs by implementing clear rules and procedures, promoting greater social justice. The quality of its functioning determines labor market stability, employment levels, and population welfare. General functions of the labour reimbursement institution ensure their universality as a regulator of socio-economic relations, while specific functions emphasize the unique role of this institution within the system of social production.

Ключові слова: *оплата праці, інституційна економіка, інституційне середовище, соціальний інститут, ринок праці, трудові відносини.*

Keywords: *labor remuneration, institutional economics, institutional environment, social institution, labor market, labor relations.*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. *Оплата праці є ключовим елементом ринкової економічної системи, який виконує забезпечує взаємозв'язок між усіма учасниками суспільного виробництва. У глобалізованому світі питання справедливої оплати праці, розривів у*

доходах, нерівності та впливу заробітної плати на економічний стан залишаються ключовими. Упродовж історії економічної думки категорія "оплата праці" зазнала суттєвих змін у трактуванні. Від класичних теорій трудової вартості до сучасних концепцій вартості людського капіталу – кожна епоха відображала нові економічні умови, технологічні зміни та соціальні пріоритети. Особливо дискусійним є сучасне розуміння сутності оплати праці, що впливає із широкого масиву різноманітних соціально-економічних процесів, які характеризуються цією категорією.

На наш погляд, актуальним підходом до розгляду оплати праці є методологія інституційної економіки. Тобто, оплата праці є не лише суто економічною категорією, яка відображає певну сукупність економічних відносин, але й соціальним інститутом, який виконує ключову роль у регулюванні взаємовідносин між інтересами працівників, роботодавців та суспільства загалом. Його ефективне функціонування впливає на продуктивність праці, конкурентоспроможність економіки, соціальну стабільність і добробут населення. Застосування інституційного підходу дає змогу аналізувати оплату праці як багатовимірне соціально-економічне явище, що впливає на ефективність функціонування всієї економічної системи і враховує широкий спектр чинників — від законодавства до соціальних норм і культурних традицій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні, методичні та практичні питання багатоаспектної проблеми оплати праці були предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних економістів. У їх розробку значний вклад внесли такі українські вчені, зокрема: В. В. Близнюк, Д. П. Богиня, В. М. Ковальов, А. М. Колот, Т. А. Костишина, Е. М. Лібанова, В. Д. Лагутін, Л. С. Шевченко та багато інших. Однак сучасні виклики, що виникають через динамічні зміни в економіці України, недоліки в системі розподілу національного доходу, проблеми в організації оплати праці створюють нагальну потребу в оновлених підходах до розв'язання цих питань. Інституційний аспект стає особливо важливим у цьому контексті,

адже вдосконалення механізму оплати праці та його адаптація до нових умов вимагають не лише економічного аналізу, але й врахування організаційних, правових і соціальних чинників. Це визначає необхідність подальших досліджень вивчення суті та функцій інституту оплати праці, що дозволяє поглибити інституційний напрям економічної теорії праці.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Поглиблення розуміння оплати праці як інституту ринкового господарства шляхом міждисциплінарного аналізу економічних, соціальних, правових та організаційних аспектів його функціонування.

Виклад основного матеріалу дослідження. У загальному розумінні, інститут – це форма організації і регулювання соціальних відносин в різних сферах суспільного життя (економічні інститути, політичні інститути, виховні інститути тощо), що надає цим відносинам впорядкованості та організованості. Основне призначення інститутів, або, як їх нерідко називають, «правил гри» полягає в організації та упорядкуванні відносин між людьми. Без інститутів розвинене соціально-економічне життя була б неможливим: суспільство являло б собою безліч непов'язаних між собою сегментів, груп, індивідів [1, с. 50].

Будь-який економічний інститут завжди являє собою набір певних правил, але правила не завжди можна вважати інститутами. Інститути — це не просто норми або правила, які регламентують поведінку індивідів. Вони формують спонукальні мотиви людської поведінки і спрямовані на досягнення особистого та суспільного добробуту. Норми, правила та стандарти поведінки є результатом системи цінностей, яка історично склалася в суспільстві, і, насамперед, відображають економічні інтереси людей.

Ключовими ознаками інститутів є: регулярність (інститути формуються у процесі постійного повторення діяльності); деперсоналізація (формування стандартів щодо виконання певних дій); спостережуваність (можливість діагностувати поведінку як відповідну чи невідповідну інституту);

результативність (результативність нової практики детермінує до неї інтерес як до можливого зразка поведінки, що сприяє формуванню інституту з відповідним «цільовим» навантаженням).

Незважаючи на те, що поняття «оплата праці» активно використовується в наукових дискусіях, до цього часу в науковій літературі відсутня його загальноприйнята дефініція. Різноманіття проявів та функцій цієї категорії, міждисциплінарний характер цього поняття ускладнюють пошук адекватного визначення. Як відмічає Колот А. М. «такі категорії як «винагорода за працю», «вартість робочої сили», «ціна робочої сили», «заробітна плата», «оплата праці» і низка інших нерідко розглядаються як синоніми, що не відповідає дійсності і свідчить про неусвідомлення багатьма науковцями та практиками глибинних засад цих категорій та явищ, які вони мають адекватно віддзеркалювати» [2, с. 4].

Аналіз наукової літератури показав, що поняття «оплата праці» вітчизняними науковцями вживається у різних значеннях, які відображено на рис.1.

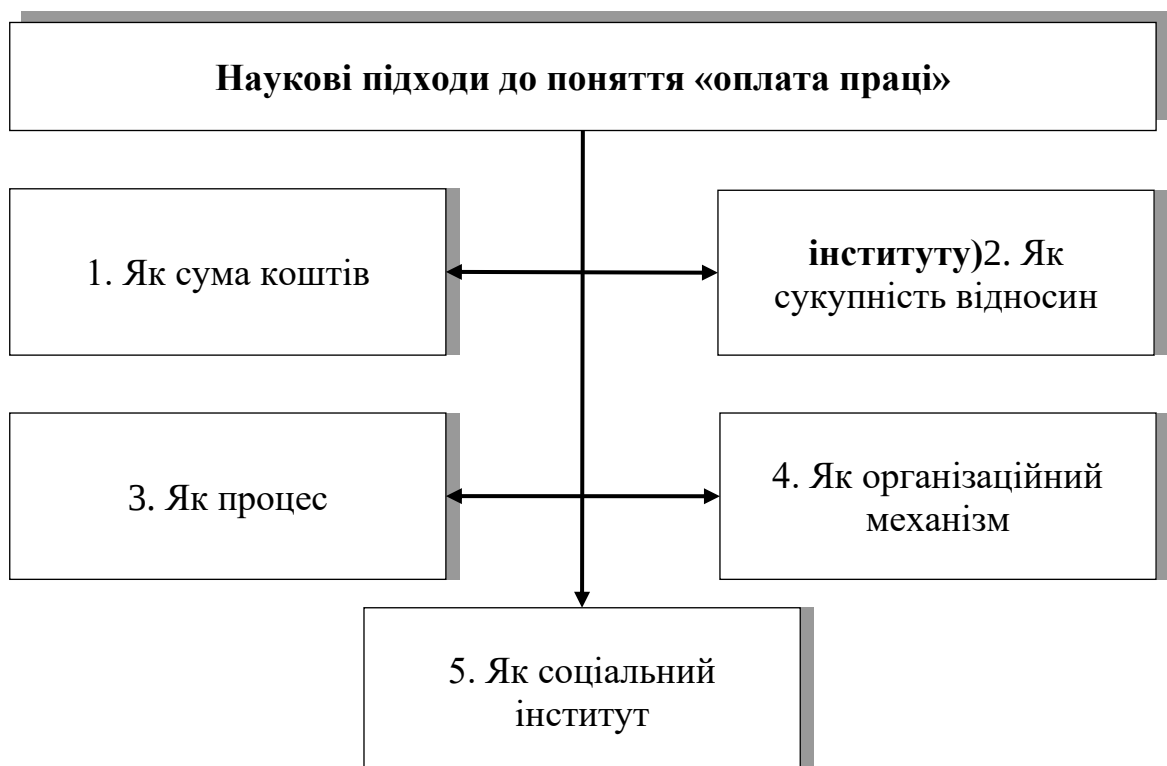


Рис. 1. Наукові підходи трактування поняття «оплата праці»

Джерело: сформовано на основі [2-9].

В межах першого підходу оплата праці трактується як сума коштів, що виплачується роботодавцем працівнику за використання його праці або робочої сили. Оплата праці розглядається як синонім до поняття «заробітна плата»; як форма винагороди за виконану роботу; як винагорода за надання працівником своєї робочої сили; як грошова компенсація роботодавцем витрат праці найманого працівника, як сума трудового доходу працівника тощо. Серед науковців, які дотримуються цієї позиції, продовжуються дискусії наскільки правомірним є ототожнювати заробітну плату і оплату праці та які саме складові слід відносити до кожної з них. Так, Мартин О. М. вважає теоретично обґрунтованим таке ототожнення, і недоцільно розглядати оплату праці як більш ширше поняття, ніж заробітна плата [3, с. 234]. Натомість, Костишина Т. А. у своєму дослідженні розглядає «...ту частину оплати праці, яка співпадає з працею найманих працівників і реалізується у формі заробітної плати» [4, с. 9]. Але все таки, відмітимо, що більшість дослідників, вважають необхідним розмежовувати ці дві категорії, оскільки вони відображають різні аспекти використання робочої сили. Ми поділяємо думку тих науковців, які вважають вживання терміну «оплата праці» в якості певної винагороди недоречним в семантичному значенні цього словосполучення. Так, Божко В. М. з цього приводу зауважує: «...досліджуваний термін має два значення. Перше – дієслова, що характеризує дію, певний процес і відповідає на питання «що робити?», «що зробити?». А тому «оплата праці» – це дія, спрямована на те, щоб виплатити плату за працю. Друге можливе значення досліджуваного терміна «оплата» – іменник, що характеризує предмет та відповідає на запитання «що?» – кошти, які виплачуються за працю. Однак, якщо термін «оплата» використовується в значенні іменника, то він набуває значення терміну «плата» і має обов'язково поєднуватись із прийменником «за» – оплата (в розумінні плата) за працю, якщо ж цей термін має значення дієслова, тоді «оплата праці» характеризує названий вище процес» [5, с. 73-74].

Другий підхід акцентує свою увагу, що оплата праці – це відносини з приводу оплати роботодавцями робочої сили (праці) найманих працівників. В межах цього підходу позиції вчених також різняться, про які саме відносини йде мова. Наприклад, Лагутін В. вважає, що оплата праці має розглядатися як *сукупність економічних відносин (виділено нами Ш.В., Г.І.)*. Ці відносини «відображають спільність та протилежність інтересів роботодавців і найманих працівників. ... Спільність інтересів роботодавців і найманих працівників визначається спорідненістю їх функцій у процесі виробництва продукту, спільною зацікавленістю в ефективній рентабельній роботі всього підприємства, а протилежність — суперечністю між прибутком і оплатою праці, різними можливостями участі в управлінні підприємством та контролі за його фінансовими потоками» [6, с. 16].

Так, на думку Колота А., «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)» [2, с. 16]. Вчений зауважує, що оплата праці – це синонім поняття «організація заробітної плати».

Третій підхід розглядає оплату праці як процес, що охоплює сукупність послідовних процедур, пов'язаних з визначенням умов оплати праці працівників та їх фактичним дотриманням (вимірювання і оцінка праці та її результатів, визначення і виплата еквівалентної ним заробітної плати). Подібну позицію дотримують Тибінка Г. І., Брик Г. В., Кохана Т. М., які розглядають оплату праці як систему «...відносин, механізмів та способів, тобто певним процесом» [7, с. 248].

Четвертий підхід розглядає оплату праці як організаційно-економічний механізм «...визначення розміру та порядку встановлення і виплати найманим працівникам різних складових заробітної плати. Основними елементами цього механізму є державне та договірне регулювання, інструменти визначення заробітної плати на підприємстві, а також ринкові важелі» [8, с. 35].

П'ятий підхід, який власне і є об'єктом наукового інтересу цієї роботи, у вітчизняній науковій літературі представлений недостатньо. Здебільшого, термін «інститут оплати праці» характеризується лише як правовий інститут, що визначається чинним законодавством. Представники вітчизняної правничої науки у своїх дослідженнях зокрема акцентують увагу на проблемах застосування понятійного апарату, що зумовлено недосконалістю чинного законодавства. Наприклад, Кельман Л. стверджує, що «...наскільки правильно і чітко у нормах буде зазначено зміст основних понять, залежать ефективність врегулювання суспільних відносин, реалізація права на оплату праці і рівень правозастосовної діяльності при цьому» [9, с. 214].

Серед наукових досліджень економічного спрямування, що присвячені соціально-трудовим відносинам, лише незначна їх кількість розглядає оплату праці як економічний інститут, ґрунтуючись на методології інституційної економічної теорії.

Наукові доробки українських науковців з цього питання різняться, залежно від об'єкту їх дослідження. Так, Близнюк В., розглядає оплату праці як один із регулятивних інститутів ринку праці. Останній же розглядається як інституційна система, що «виконує низку функцій, які реалізуються окремими економічними елементами – інститутами, та забезпечує зв'язок між потоками робочої сили та трудових підсистем в єдиний механізм й одночасно оптимізує трансакційні витрати [10, с. 58].

У дослідженні Цимбала О., Остафійчука Я., Пилипіва В. пропонується розглядати сферу оплати праці «...як багатополюсну та багатовимірну гру інституціоналізованих акторів у середовищі інституційних конструкцій (якщо це складні, поліцентричні утворення) або інституційних структур (коли мова йде про певний аспект, функцію) задля отримання більших ресурсів, зокрема для подальшого перегляду інституційного середовища на власну користь» [11, с. 101].

У роботі Шевченко Л. здійснено теоретико-інституційний аналіз власності на робочу силу. Ґрунтуючись на інституційній теорії «прав

власності», автор розглядає «власність на робочу силу» як економічний інститут. Цей інститут охоплює «пучок правомочностей», який включає право виняткового контролю (виключення з доступу інших агентів) над шляхами формування і застосування активу «робоча сила»; право на самостійне користування робочою силою під час виконання трудової функції; право на дохід від використання активу «робоча сила»; право на передавання певних повноважень щодо активу «робоча сила» іншій стороні; право на захист власності на робочу силу [12, с. 34-35].

Поворознюк І. відносить інститут оплати праці до інститутів розподілу, що втілюють важливі результати еволюції форм регламентації розподільчих відносин. На думку дослідниці, функціонування інституту оплати праці по-перше визначає пропорції розподілу загальної суми витрат на оплату праці між різними професійно-кваліфікаційними групами працівників, а по-друге – суттєво впливає на пропорції розподілу доходів між власниками засобів виробництва і найманими працівниками [13, с. 231]. Автор зауважує, що «інститут оплати праці в країнах, де найбільш виражено виявляються ознаки становлення постіндустріальної економіки, являє собою якісно відмінне від звичного для індустріальної економіки утворення. Це вже не сукупність механізмів підтримання життєдіяльності працівника, а система довгострокового інвестування в людський капітал, у накопичення компетенцій, поліпшення здоров'я, мотивації, трудової та соціальної мобільності працівника зі специфічною системою страхування, розподілу відповідальності виграшів і ризиків» [13. с. 232-233].

Різноманіття підходів до розуміння інститутів відображає їх багатогранну природу та різні аспекти впливу. Виділяються кілька концептуальних підходів, які характеризують сутність інститутів залежно від їхньої ролі, функцій та механізмів впливу на поведінку суб'єктів. Узагальнення цих підходів (табл. 1) дало можливість охарактеризувати інститут оплати праці.

**Таблиця 1. Різноманітність підходів трактування поняття
«інститут»**

Підхід	Характеристика підходу
Нормативний	Інститут як обмеження свободи індивіда через встановлення зовнішніх правил та механізмів примусу
Етичний	Інститут як моральна позиція, що впливає на вибір, який ґрунтується на етичних чи ціннісних переконаннях.
Інформаційний	Інститут як накопичене знання, передане від поколінь.
Еволюційний	Інститут як результат природного історичного відбору.
Ігровий	Інститут як правила гри між учасниками взаємодії.
Трансакційний	Інститут як система правил, дія яких залежить від витрат на контроль і оцінку їх виконання.
Контрактний	Інститут як угода між членами суспільства, що ґрунтується на взаємних зобов'язаннях і забезпечують соціальний порядок.
Організаційний	Інститут як форма внутрішньої впорядкованості, що забезпечує структурованість та узгодженість елементів соціального середовища

Джерело: сформовано на основі [16].

Нормативний підхід. Інститут оплати праці виступає як система зовнішніх правил і норм, що врегульовують процеси визначення, нарахування та виплати заробітної плати. Це можуть бути закони, колективні договори, нормативи щодо мінімальної оплати праці та соціального забезпечення. Таке регулювання забезпечує дотримання стандартів трудового законодавства, захист працівників та встановлення рівних умов для всіх учасників трудових відносин. Закони гарантують мінімальний рівень доходу, необхідний для забезпечення базових потреб працівників, а також регламентують соціальні виплати, що створює систему підтримки у випадках безробіття, хвороб чи виходу на пенсію. Колективні договори дають можливість адаптувати правила до специфіки окремих галузей чи підприємств, враховуючи їх економічні особливості.

Етичний підхід. Інститут оплати праці можна розглядати як систему етичних принципів, які формують уявлення про справедливу компенсацію праці. Вони впливають на ставлення до працівників, рівень соціальної відповідальності роботодавців і мотивацію співробітників. Роботодавець здійснює справедливу оплату, враховуючи етичні норми, соціальну відповідальність та принципи рівності. Працівники оцінюють адекватність зарплати з позиції моральних переконань. Етичні норми у сфері оплати праці

сприяють зміцненню довіри між працівниками й роботодавцями, підвищенню мотивації працівників і формуванню позитивного іміджу компанії. Соціальна відповідальність роботодавця виявляється в дотриманні принципів рівності, забезпеченні справедливих умов праці для всіх категорій працівників, незалежно від їх статі, віку чи інших характеристик. Зі свого боку, працівники оцінюють оплату не лише з погляду матеріальної вигоди, а й з урахуванням її відповідності особистому внеску, професійним навичкам і рівню зусиль.

Інформаційний підхід. Інститут оплати праці акумулює знання та досвід багатьох поколінь у сфері організації трудової винагороди. Це знання відображається в системах розрахунків, алгоритмах визначення ефективності працівника та практиках диференціації заробітної плати. Практика оплати праці базується на накопичених знаннях, досвіді, рекомендаціях галузевих стандартів та історично сформованих підходах. Багаторічний досвід у сфері праці дозволяє формувати ефективні системи оплати, які враховують як економічні умови, так і специфіку галузей. Наприклад, у високотехнологічних галузях практика часто включає гнучкі системи бонусів, тоді як у традиційних галузях можуть переважати фіксовані ставки. Галузеві стандарти сприяють встановленню єдиних правил гри, які допомагають уникати конфліктів між працівниками та роботодавцями.

Еволюційний підхід. Інститут оплати праці сформувався історично, адаптуючись до змін у технологіях, соціальних відносинах і ринкових умовах. Сучасні системи оплати праці – результат історичного розвитку. Наприклад, еволюція від фіксованих тарифних ставок до гнучких систем, що враховують продуктивність і кваліфікацію працівника. Історія оплати праці демонструє, як змінювалися підходи до винагороди відповідно до змін у суспільстві та економіці. У період індустріалізації переважали фіксовані ставки, які не завжди враховували особистий внесок працівника. Згодом, із переходом до постіндустріального суспільства, почали впроваджувати гнучкі системи, такі як погодинна оплата, премії за досягнення цілей чи

диференційовані тарифи, які враховують кваліфікацію, досвід та складність виконуваних завдань. У сучасних умовах такі системи вдосконалюються завдяки впровадженню автоматизованих платформ для оцінки продуктивності та розрахунку оплати, що дозволяє зробити процес винагороди більш прозорим і справедливим.

Ігровий підхід. Оплата праці розглядається як набір правил «гри» між роботодавцем і працівником. Роботодавець пропонує умови, працівник вибирає між альтернативами, а результат визначається взаємними інтересами та домовленостями. Цей процес є своєрідним торгом, у якому роботодавець прагне мінімізувати витрати, а працівник — отримати найкращі умови. Умови угоди можуть залежати від ринкової ситуації, рівня кваліфікації працівника, економічного стану компанії та багатьох інших факторів. Важливим аспектом цієї «гри» є взаємна вигода, адже успішне підприємство приносить працівнику стабільний дохід, а задоволений працівник сприяє підвищенню продуктивності.

Трансакційний підхід. Інститут оплати праці обмежує витрати, пов'язані з пошуком роботи, перевіркою кваліфікації працівників та моніторингом їхньої продуктивності. Ефективність оплати праці залежить від прозорості правил і низьких витрат на забезпечення їх дотримання. Визначення оплати праці залежить від витрат на контроль виконання трудових норм та оцінку результатів роботи. Наприклад, системи бонусів чи штрафів. Ефективність оплати праці значною мірою залежить від здатності роботодавця правильно оцінити продуктивність працівників. Системи бонусів стимулюють виконання планів і перевищення очікуваних результатів, тоді як штрафи дисциплінують і сприяють дотриманню трудових норм. Водночас, важливою є оптимізація витрат на ці системи, щоб уникнути надмірного адміністративного навантаження.

Контрактний підхід. Оплата праці є результатом багатостороннього соціального договору між працівниками, роботодавцями та державою. Заробітна плата формується на основі договірних зобов'язань, які

закріплюються у контрактах і регламентуються законодавством. Умови прописуються в трудовому договорі, де фіксуються права й обов'язки сторін. Трудовий договір є основним документом, який регулює відносини між сторонами. Він визначає не лише розмір оплати праці, але й умови її виплати, права працівника на соціальні пільги, додаткові бонуси, а також обов'язки щодо дотримання робочого графіка та виконання поставлених завдань. Така угода створює юридичну основу для захисту інтересів обох сторін.

Організаційний підхід. Інститут оплати праці — це внутрішньоорганізована система взаємодії всіх елементів трудових відносин. Вона забезпечує узгодженість між цілями організації, потребами працівників і вимогами зовнішнього середовища. Система оплати праці сприяє впорядкованості організації, розподілу ролей та стимулює узгоджену взаємодію всіх підрозділів і працівників. Ефективна система оплати праці забезпечує стабільність у роботі організації. Вона допомагає розподілити обов'язки між співробітниками, стимулює їх досягати результатів і сприяє узгодженості між різними підрозділами. Добре налагоджена система винагород мотивує персонал і сприяє зростанню продуктивності, що позитивно впливає на загальний успіх компанії.

В найбільш загальному розумінні **«інститут оплати праці»** охоплює сукупність правил, норм, процедур і механізмів, які врегульовують взаємовідносини між працівником і роботодавцем щодо порядку, умов та структури виплат за використання робочої сили у виробничому процесі.

Інститут оплати праці — це багатогранне поняття, яке охоплює різні аспекти організації, регулювання та реалізації трудової винагороди працівників. Його визначення та зміст залежать від контексту, у якому розглядається це поняття (табл. 2).

Таблиця 2. Характеристика ключових аспектів інституту оплати праці

Аспект	Характеристика
Економічний	Сукупність економічних механізмів, норм і правил, які врегульовують відносини між роботодавцем і працівником щодо оплати використаної робочої сили.
Соціальний	Сукупність соціальних норм, традицій та практик, що визначають структуру, рівень та умови виплат за використання робочої сили.
Правовий	Сукупність нормативно-правових актів у вигляді законів, яка встановлює правила і гарантії щодо винагороди працівників, зокрема розміри мінімальної заробітної плати, порядок укладання трудових угод та забезпечення справедливих умов оплати.
Організаційний	Набір організаційних процедур, які забезпечують формування, розподіл і контроль за винагородою працівників.

Джерело: сформовано самостійно.

Інститут оплати праці виконує важливу роль у системі суспільного виробництва, інтегруючи економічні, правові, соціальні та організаційні аспекти. Він забезпечує ефективний розподіл ресурсів, формування доходів населення, стимулювання продуктивності праці та сприяє економічному зростанню. Водночас інститут оплати праці регулює трудові відносини, встановлює правові гарантії та механізми захисту прав працівників, що сприяє вирішенню конфліктів і забезпеченню справедливості в оплаті праці. Соціальний зміст інституту полягає в забезпеченні життєвого рівня населення, підтримці соціальної стабільності та зменшенні нерівності, що сприяє інтеграції різних верств суспільства. Організаційний аспект охоплює побудову систем мотивації, регулювання трудових відносин і узгодження діяльності з іншими інститутами, включаючи державне регулювання, систему освіти та профспілки.

Оплата праці є ключовим елементом економічної системи, який виконує не лише функцію винагороди за трудову діяльність, але й забезпечує взаємозв'язок між усіма учасниками суспільного виробництва. Цей інститут виступає інструментом, що сприяє балансуванню інтересів роботодавців і працівників через встановлення правил і механізмів визначення, нарахування та виплати заробітної плати відповідно до продуктивності праці та ринкових умов. Як елемент економічної системи, інститут оплати праці являє собою

сукупність формальних і неформальних норм, які регулюють розподіл доходів між учасниками трудового процесу, стимулюючи ефективну працю та забезпечуючи соціально-економічну стабільність. У контексті ринку праці він виконує функцію регулятора, визначаючи правила ціноутворення на робочу силу через такі механізми, як рівень заробітної плати, компенсаційні пакети, бонуси та інші стимули. Крім того, інститут оплати праці відіграє важливу роль у стимулюванні економічного зростання. Він впливає на мотивацію працівників і продуктивність праці, сприяє перерозподілу ресурсів у процесі створення доданої вартості та формує основу для споживчого попиту, що є ключовим фактором стабільного економічного розвитку.

Інститут оплати праці виконує важливі функції, які забезпечують її ключову роль у регулюванні трудових, економічних та соціальних процесів (рис 2.).

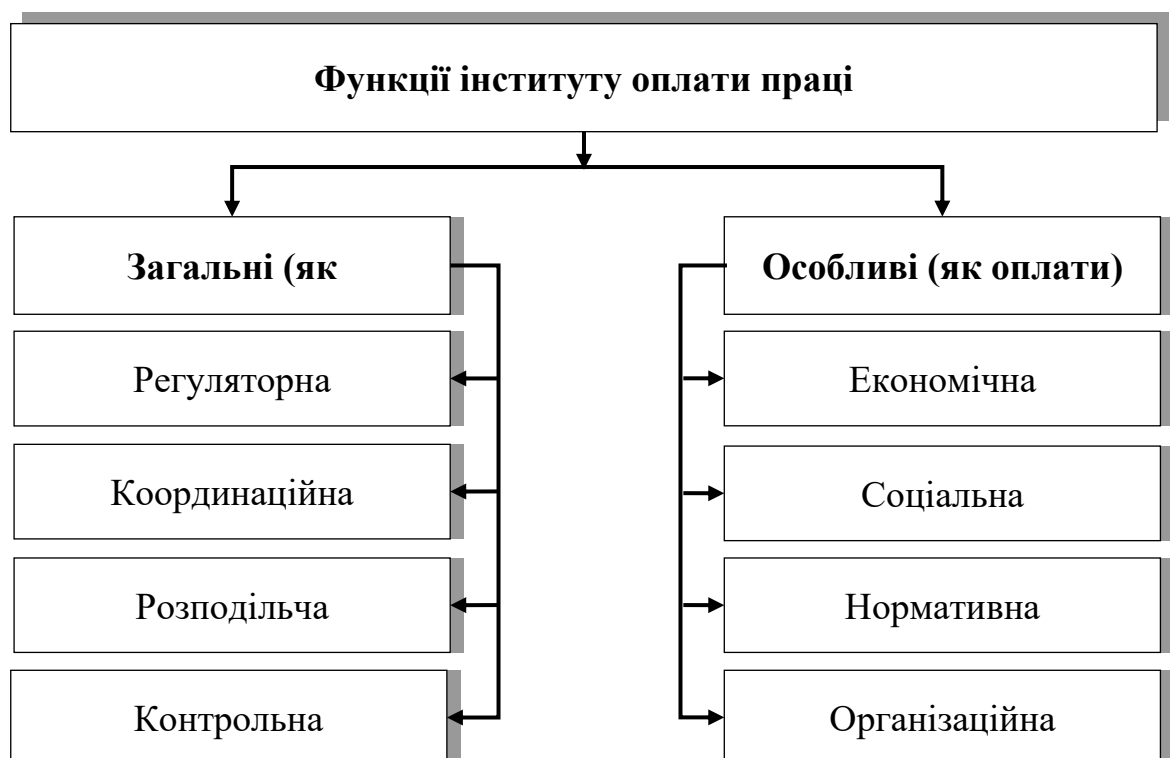


Рис. 2 Функції інституту оплати праці у ринковому середовищі

Джерело: сформовано на основі [2, 4, 6, 8].

На наш погляд, функції інституту оплати праці доцільно розділити на дві групи: загальні, що притаманні будь-якому соціальному інституту, та особливі, що розкривають роль оплати праці у суспільному виробництві.

Регулююча функція встановлює правила, норми та механізми, які регулюють взаємодію між працівниками, роботодавцями і державою. Вона передбачає визначення мінімальної заробітної плати, умов оплати понаднормових годин, премій та компенсацій. Завдяки цій функції забезпечується впорядкованість трудових відносин, вирішення конфліктів та адаптація до змін в економічному середовищі.

Розподільча функція інституту оплати праці має подвійний аспект. З одного боку, вона стосується справедливого розподілу доходів між учасниками трудових відносин. Заробітна плата відображає вклад працівника у створений продукт, враховуючи його кваліфікацію, продуктивність та умови праці. З іншого боку, розподільча функція охоплює раціональний розподіл трудових ресурсів між галузями, підприємствами та регіонами. Механізми оплати праці стимулюють працівників до мобільності, сприяючи задоволенню попиту на робочу силу в економіці.

Координаційна функція забезпечує гармонізацію інтересів учасників трудових відносин. Інститут оплати праці сприяє узгодженню дій через колективні договори, переговори між сторонами та встановлення стандартів, що враховують потреби економіки і соціальні очікування. Це дозволяє зменшити конфлікти та створити умови для ефективної взаємодії роботодавців і працівників.

Контрольна функція відповідає за дотримання встановлених норм і правил, які регулюють оплату праці. Вона включає перевірку відповідності законодавству, зокрема мінімальних стандартів оплати, виплат премій і компенсацій, та моніторинг умов праці. Контроль здійснюється через державні органи, профспілки та інші інституції, що забезпечує захист прав працівників і роботодавців, мінімізацію порушень і стабільність трудових відносин.

Економічна функція інституту оплати праці сприяє оптимізації використання трудових ресурсів та забезпечує ефективний розподіл і використання новоствореної вартості у господарській системі. Вона визначає ціну робочої сили відповідно до ринкових умов, таких як попит і пропозиція, забезпечуючи раціональний розподіл ресурсів в економіці. Завдяки цьому відбувається формування доходів як на рівні окремих працівників, так і на рівні суспільства в цілому. Оплата праці виступає ключовим механізмом, через який працівники отримують частину вартості, створеної їхньою працею, а роботодавці забезпечують умови для відтворення робочої сили. Механізми оплати праці формують стимули для ефективної трудової діяльності, адже чіткий зв'язок між результатами роботи і винагородою сприяє підвищенню продуктивності.

Соціальна функція інституту оплати праці спрямована на забезпечення добробуту працівників, сприяння їх соціальній захищеності та зміцнення соціальної стабільності. Завдяки механізмам регулювання заробітної плати, включаючи гарантії мінімального рівня доходу, компенсаційні виплати та соціальні пільги, цей інститут підтримує життєвий рівень працівників і їхніх родин. Соціальна функція також формує умови для зниження нерівності у розподілі доходів і забезпечує суспільний баланс, сприяючи інтеграції різних соціальних груп у трудовий процес. Оплата праці враховує культурні та соціальні норми, які впливають на формування відчуття задоволеності працівників і їхню соціальну інтеграцію. У результаті інститут оплати праці стає важливим чинником соціальної згуртованості та сприяє підтриманню довгострокового соціального миру.

Нормативна функція інституту оплати праці полягає в забезпеченні правової визначеності та передбачуваності у відносинах між роботодавцями та працівниками. Вона встановлює чіткі правила, які регулюють порядок нарахування та виплати заробітної плати, захищають права працівників і визначають обов'язки роботодавців. Ця функція забезпечує виконання трудових договорів, а також створює механізми правового захисту від

можливих порушень, таких як затримка виплат або несправедливі утримання. Завдяки правовим нормам інститут оплати праці сприяє зниженню конфліктів між сторонами та забезпечує юридичну відповідальність за дотримання встановлених правил, зміцнюючи довіру до трудових відносин.

Організаційна функція інституту оплати праці проявляється у формуванні структури та механізмів управління оплатою праці на рівні підприємств і галузей. Ця функція сприяє встановленню раціональних підходів до організації системи оплати, узгодженню внутрішніх правил із загальнодержавними нормами та забезпеченню ефективного контролю за їх дотриманням. Завдяки організаційній функції створюються умови для прозорості в оплаті праці, впровадження диференційованих систем винагороди залежно від кваліфікації, продуктивності чи інших критеріїв. Це сприяє впорядкуванню трудових відносин і оптимізації управлінських процесів, забезпечуючи узгодженість цілей працівників і роботодавців. Організаційна функція спрямована на підвищення мотивації працівників, розвиток їхньої професійної ефективності та забезпечення прозорості у процесах розподілу заробітної плати.

Висновки та перспективи подальших розвідок у даному напрямі. У рамках інституційного підходу оплата праці розглядається як інститут, який формує соціальні норми, правила та механізми взаємодії, що регулюють поведінку економічних суб'єктів соціально-трудова відносин стосовно порядку, умов та структури виплат за використання робочої сили. Це включає як формальні регулятори (закони, трудові договори, колективні угоди), так і неформальні норми (традиції, соціальні очікування), які визначають функціонування ринку праці. Інституційний підхід дозволяє зрозуміти, що оплата праці — це не просто категорія економіки, а складний соціально-економічний феномен, який впливає на розподіл доходів, забезпечення економічної рівноваги та соціальної справедливості. Як інститут, вона виконує кілька важливих функцій: узгодження інтересів працівників і роботодавців, забезпечення мінімізації конфліктів через

встановлення правил гри, які приймаються всіма сторонами, а також сприяння підвищенню продуктивності праці через формування стимулюючих механізмів.

Література

1. Шаповалов В. О. Інституційна економіка та предмет її дослідження. *Інституційний розвиток соціально-економічних систем: національна економіка у глобальному середовищі* : збірник наукових праць за матеріалами VIII Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 27–28 квітня 2016 р.). Полтава. ПУЕТ, 2016. С. 49-52.
2. Колот А. М. Методологічні аспекти розвитку теорії розподільчих відносин. *Економічна теорія*. 2008. № 4. С. 3–18.
3. Мартин О. М. Заробітна плата як економічна категорія: соціально-економічні аспекти. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2012. Вип. 22.7. С. 232–240.
4. Костишина Т. А. Конкурентоспроможна система оплати праці: проблеми теорії та практики: монографія. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2008. 389 с.
5. Божко В. М. Щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» і «оплата праці». *Бюлетень Міністерства юстиції України*. 2010. № 12. С. 70-77.
6. Лагутін В. Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці. *Україна: аспекти праці*. 2010. №3. С. 16-20.
7. Тибінка Г. І., Брик Г. В., Кохана Т. М. Розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата». *Економіка і суспільство*. 2018. №19. С. 246- 250.
8. Цимбалюк С. О. Гідна оплата праці: теоретико-методологічні засади та механізм реалізації : монографія. Київ : КНЕУ, 2019. 294 с.
9. Кельман Л. М. Інститут оплати праці: деякі аспекти функціонування. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2012. № 2. С. 207-215.
10. Близнюк В. В. Інституційне забезпечення інклюзивності ринку праці України. *Економіка і прогнозування*. Київ, 2020. № 3. С. 56-74.

11. Цимбал О., Остафійчук Я., Пилипів В. Інституційний простір сфери оплати праці. *Демографія та соціальна економіка*. 2024. №2 (56). С. 98-117.

12. Шевченко Л. С. Власність на робочу силу як інститут економіки *Вісник Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого. Серія: Економічна теорія та право*. 2010. № 1. С. 31-42.

13. Поворознюк І. М. Закономірності формування інституту оплати праці в ринковій економіці. *Бізнес Інформ*. 2013. № 11. С. 229-233.

14. Фертікова Т. М. Інституційна економіка : навч. посіб. Чорномор. держ. ун-т ім. П. Могили. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. П. Могили, 2010. 124 с.

References

1. Shapovalov, V. (2016), "Institutional economics and the subject of its research" *Instytutskijnyj rozvytok sotsial'no-ekonomichnykh system: natsional'na ekonomika u hlobal'nomu seredovyschi* [Institutional development of socio-economic systems: national economy in a global environment], Poltava, Ukraine, 27–28 April 2016, pp. 49-52.

2. Kolot, A. (2008), "Methodological aspects of the development of the theory of distributional relations", *Economic theory*, vol. 4, pp. 3–18.

3. Martyn, O. (2012), "Wage economic category: socio-economic aspects", *Naukovyj visnyk NLTU Ukrainy*, vol. 22.7, pp. 232–240.

4. Kostyshyna, T. A. (2008), *Konkurentospromozhna systema oplaty pratsi: problemy teorii ta praktyky* [Competitive system of labor remuneration: problems of theory and practice], RVV PUSKU, Poltava, Ukraine.

5. Bozhko, V. M. (2010), "Regarding the distinction between the terms «salary» and «remuneration»", *Biuleten' Ministerstva iustytzii Ukrainy*, vol. 12, pp. 70-77.

6. Lahutin, V. (2010), "About the theoretical and methodological foundations of the study of labor remuneration", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 3, pp. 16-20

7. Tybinka, H. I. Bryk, H. V. and Kokhana, T. M. (2018), "Distinction between «payment for work» and «salary»", *Economy and Society*, vol.19, pp.

246- 250, available at: http://economyandsociety.in.ua/journals/19_ukr/36.pdf (Accessed 24 November 2024).

8. Tsymbaliuk, S. O. (2019), *Hidna oplata pratsi: teoretyko-metodolohichni zasady ta mekhanizm realizatsii* [Decent of labor remuneration: theoretical and methodological principles and implementation mechanism], KNEU, Kyiv, Ukraine.

9. Kel'man, L. M. (2012), "Institute of Labor Remuneration: Some Aspects of Functioning", *Naukovyj visnyk Dnipropetrovs'koho derzhavnoho universytetu vnutrishnikh sprav*, vol. 2, pp. 207-215.

10. Blyzniuk, V. V. (2020), "Institutional support of the inclusiveness of Ukrainian labor market", *Economy and forecasting*, vol. № 3, pp. 56-74.

11. Cymbal, O. Ostafiichuk, Y. and Pylypiv, V. (2024), "Institutional Environment of the Labor Remuneration", *Demography and Social Economy*, vol. 2 (56), pp. 98-117.

12. Shevchenko, L. S. (2010), "Ownership of labor force as an institute of economics", *Visnyk Natsional'noi iurydychnoi akademii Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho. Serii: Ekonomichna teoriia ta pravo*, vol. 1, pp. 31-42.

13. Povorozniuk, I. M. (2013), "Regularities of Formation of the Labour Reimbursement Institute in the Market Economy", *Business Inform*, vol. 11, pp. 229–233.

14. Fertikova, T. M. (2010), *Instytutsiijna ekonomika : navch. posib.* [Institutional economics], Vyd-vo ChDU im. P. Mohyly, Mykolaiv Ukraine.

Стаття надійшла до редакції 15.12.2024 р.