

УДК 331.2

Т. Н. Долинина, кандидат экономических наук,
доцент, заведующая кафедрой (БГТУ)

ОПЛАТА ТРУДА: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

Статья представляет результаты научного исследования сущности заработной платы на базе использования функционального подхода и метода контент-анализа. В статье определены самостоятельные функции заработной платы, из числа которых выделены базовые, доказана необходимость классификации функций заработной платы и необходимость применения системного подхода к разработке механизма реализации функций оплаты труда, учитывающего объективно существующие взаимосвязи между ними.

The article represents results of scientific research. The research objective is to come nearer to understanding of essence of a salary on the basis of use of the functional approach and a content-analysis method. In the article independent functions of a salary, including base functions are specified. Necessity of classification of salary functions, necessity of the justification of function system, taking into account their interrelation and the realization mechanism, are proved.

Введение. Заработная плата является уникальным экономическим инструментом и категорией, правильное использование которой может помочь и позволит решить десятки самых острых экономических, социальных и политических проблем в обществе. И наоборот, недооценка ее роли может привести к непоправимым последствиям. Очевидное несовершенство отечественной системы оплаты труда требует ее значительной корректировки на базе надежной теоретической платформы.

Рассмотрению теоретических основ заработной платы посвящены многочисленные работы как отечественных, так и зарубежных исследователей (Н. А. Вогина, А. Л. Жукова, Ю. П. Кокина, С. Н. Лебедевой, Б. Г. Мазмановой, Р. О. Одегова, А. А. Федченко, С. В. Шевченко, П. Чингоса, Р. Хендерсона, Р. Дж. Эренберга, Р. А. Яковлева и др.). Однако в современной научной и учебной литературе отсутствует единая позиция во взглядах на экономическую сущность заработной платы, на набор и механизм реализации ею функций. Такое состояние теории вопроса не могло не сказаться на практическом положении дел в сфере оплаты труда. В этой связи тема исследования сущности заработной платы на основе функционального подхода, традиционного для отечественной экономики, остается актуальной.

Основная часть. Сущность любой экономической категории проявляется, как известно в ее функциях, как и наоборот: функция – это форма проявления сущности. Путем выполнения функций происходит соединение абстрактной сущности экономической категории с практическими формами ее реализации.

Советская школа исследования заработной платы как экономической категории традиционно особое внимание уделяла ее функциям в экономике. Рассмотрение сущности заработ-

ной платы считалось неполным без уточнения ее функций, выполняемых в фазах общественного воспроизводства – производстве, распределении, обмене и потреблении, выделяемых согласно марксистскому подходу. Для современной отечественной, а также российской и украинской школ изучения и описания заработной платы также характерно выделение ее функций.

Сама постановка вопроса о функциональном аспекте заработной платы исходит из наличия в экономике причинно-следственных и интегративных связей. Поэтому функциональный подход, на наш взгляд, и сегодня представляет достаточно перспективное направление в исследовании сущности заработной платы и разработке ее теории. Комплексное рассмотрение функций заработной платы создает исходную методологическую базу для цельного уяснения ее сущности. С помощью совокупности функций не только наиболее полно выражается содержание заработной платы, но и возникает определенная упорядоченность в ее понимании и описании, что создает благоприятные возможности для умелого использования функций заработной платы и позволяет грамотно соотнести меры по регулированию заработной платы с объективными потребностями общества в данный момент времени.

Следуя отечественным научным традициям, при рассмотрении сущности заработной платы автор статьи также считает необходимым обращение к ее функциям, тем более что современное состояние оплаты труда в республике настоятельно этого требует. С этой целью автор обратился к изучению научной, научно-практической, учебной и справочной литературы. При этом рассматривалась не только отечественная литература, но и лите-

ратура, изданная в Российской Федерации и Украине. В перечень отобранной литературы вошли наиболее известные работы авторитетных авторов.

При выполнении исследования был использован *метод контент-анализа*, получивший в данном конкретном случае развитие с учетом специфики предмета исследования. В частности, на базе этого метода автор выделила и реализовала три направления анализа, а именно формально-терминологический, содержательный и системный анализ функций заработной платы.

Выполненный на базе охарактеризованного выше перечня источников предварительный *формально-терминологический анализ* показал, что большинство авторов выделяют и обосновывают функции заработной платы. Вместе с тем отдельные ученые говорят о функциях оплаты труда, функции системы оплаты труда, функциях политики оплаты труда, функциях организации заработной платы либо функциях системы вознаграждения персонала. В какой-то степени указанные разногласия объясняются тем, что одни авторы термины «заработная плата» и «оплата труда» используют как синонимы, другие – вкладывают в них разный смысл.

Не дискуссия по поводу различий в перечисленных терминологических конструкциях, далее будем использовать для всех функций условное название «функции заработной платы», имея при этом в виду необходимость дальнейшего его уточнения в связи с существованием среди ученых значительных разногласий по этому поводу.

Отметим, что в изученной нами белорусской, российской и украинской экономической литературе в общей сложности упоминаются 34 функции заработной платы. Из этого числа лишь 4 функции (воспроизводственную, стимулирующую, регулируемую и социальную) можно отнести к признанным научной общественностью, поскольку на них

чаще всего ссылаются в каждой из рассматриваемых стран. В отношении же других функций заработной платы среди ученых существуют значительные разногласия. Таким образом, обзор современной экономической литературы показал значительный разброс позиций ученых по поводу функций заработной платы. Вместе с тем *содержательный анализ* свидетельствует о том, что многие из упоминаемых функций по своему содержанию в значительной степени дублируют друг друга и, по сути, сводятся к 13 следующим функциям, которые мы в конечном итоге и обосновываем, опираясь на экономические реалии: воспроизводственная, компенсирующая, стимулирующая (мотивационная), регулирующая, учетная, социальная, статусная, формирования платежеспособного спроса, обеспечения социальных накоплений, инновационная, инвестиционная, доходобразующая, профессионально-ориентационная [1].

Несмотря на значительный разброс позиций ученых по поводу количества и содержания функций заработной платы, ее многофункциональность не вызывает сомнения. Все присущие ей функции составляют диалектическое единство и лишь в совокупности позволяют понять сущность заработной платы, противоречия и проблемы, возникающие в оплате труда. Именно поэтому в экономической литературе функции заработной платы, как правило, рассматриваются в их взаимосвязи, то есть, по сути, описываются *системы функций заработной платы*, представленные различными их комбинациями, состоящими из двух, трех, четырех, пяти, шести, семи или даже тринадцати функций. При этом в известных нам работах встречаются как минимум четыре комбинации из трех функций, семь из четырех, десять из пяти, по три из шести и из семи, а также по одной комбинации из двух и тринадцати функций, дающих в общей сложности 29 вариантов системы функций заработной платы.

Системы функций заработной платы в современной экономической литературе

№ п/п	Состав функций в системе	Частота упоминания, %
1	1. Воспроизводственная. 2. Стимулирующая. 3. Регулирующая	20
2	1. Воспроизводственная. 2. Стимулирующая. 3. Регулирующая. 4. Социальная	12
3	1. Воспроизводственная. 2. Стимулирующая. 3. Регулирующая. 4. Учетная. 5. Социальная	8
4	1. Воспроизводственная. 2. Стимулирующая. 3. Регулирующая. 4. Учетная	8
5	1. Воспроизводственная. 2. Стимулирующая. 3. Учетная. 4. Социальная	6
	<i>Итого</i>	<i>54</i>

Анализ описываемых в литературе систем функций заработной платы показал, что в экономической литературе наиболее часто упоминаются комбинации из трех-пяти функций. Среди рассмотренных комбинаций наиболее распространенными являются системы функций заработной платы, представленные в таблице в порядке убывания частоты их упоминания.

Каждая комбинация включает *воспроизводственную* и *стимулирующую* функции, являющиеся общепризнанными. Эти функции в различных системах чаще всего дополняются *регулирующей*, *учетной* или *социальной* функциями. В этой связи отметим, что все описываемые в литературе системы функций заработной платы основываются на этих пяти функциях, которые можно назвать *базовыми функциями*.

Отметим, что в отношении именно этих пяти функций существуют разногласия среди ученых по поводу их названия – являются ли они функциями заработной платы, оплаты труда, системы оплаты труда, политики оплаты труда, организации заработной платы или системы вознаграждения персонала. Отмеченное указывает на явное отличие этих функций заработной платы от других, а соответственно, на *необходимость классификации функций*.

Системный анализ предполагает рассмотрение *механизма реализации функций* заработной платы с учетом существующих между ними взаимосвязей. Этому направлению исследования в литературе уделяется явно недостаточное внимание. Вместе с тем здесь имеются требующие решения проблемы теоретического характера, в значительной мере связанные с отсутствием в научных кругах консолидированной позиции по поводу сущности заработной платы.

Так, различия в трактовках воспроизводственной функции ведут к различиям в теоретических и практических подходах к принципам и механизму ее реализации. Бесспорным является то, что для эффективной реализации воспроизводственной функции главным является размер заработной платы. Поэтому реализацию воспроизводственной функции, как правило, связывают с установлением минимальной (предельной) заработной платы либо минимальных стандартов оплаты труда для различных профессионально-квалификационных групп работников, в основе которых лежит стоимость рабочей силы (соответствующая сложившемуся в обществе уровню потребления или неким его нормам; с учетом или без учета иждивенческой нагрузки) либо услуг рабочей силы и т. д. Некоторые авторы указывают на то, что мини-

мальная заработная плата обеспечивает выполнение заработной платой, кроме воспроизводственной, еще и функции социальной защиты работников [2, с. 27].

Что касается реализации стимулирующей функции, то в понимании механизма ее реализации среди экономистов наблюдается относительно высокая согласованность мнений. Ее реализацию, как правило, связывают с соблюдением принципа дифференциации заработной платы в зависимости от различных факторов. При этом в литературе упоминаются количество и качество труда, его производительность, эффективность, результативность (индивидуальная и коллективная), личный трудовой вклад и другие факторы дифференциации заработной платы, которые учитываются посредством объединения норм труда и норм оплаты в конкретные системы заработной платы, использование систем премирования, надбавок, доплат, выплат и других рычагов.

При характеристике механизма реализации регулирующей функции заработной платы отдельные авторы считают, что объективной основой реализации этой функции является сегментация уровня оплаты труда, под которой понимают ее дифференциацию по отдельным сегментам (субрынкам), т. е. группам работников, которые различаются по приоритетности сферы деятельности, состоянию на рынке труда относительно спроса на внешнем и внутреннем рынках [3, с. 258]. Обеспечить реализацию этой функции можно при определении в рамках системы социального партнерства в отраслевых тарифных соглашениях размера минимальных тарифных ставок, видов и размеров надбавок и компенсационных выплат и других параметров рынка труда [4, с. 274].

Реализация статусной функции связывается авторами с гласной разработкой «системы критериев оплаты труда отдельных групп работников, категорий персонала с учетом специфики предприятия, что должно быть отражено в коллективном договоре (контрактах)» [5, с. 134].

Таким образом, можно констатировать наличие как противоречий во взглядах различных авторов на проблему реализации отдельных функций из числа рассмотренных, так и отсутствие теоретических концепций реализации других упоминаемых в литературе функций заработной платы. Все это не позволяет системно представить механизм реализации функций заработной платы с учетом взаимосвязей, существующих между ними.

При рассмотрении механизма реализации функций заработной платы целесообразно обратиться к проблеме обеспечения их сбаланси-

рованности. Под *сбалансированностью функций* понимается такая согласованность в их реализации, которая гарантирует оптимальный результат с точки зрения работника, нанимателя, государства, обеспечивая соответственно максимизацию дохода, рост производительности труда и, как результат, экономический рост. Значимость проблемы сбалансированности функций признают многие ученые, отмечая, что при общем диалектическом единстве функций одна (или несколько) из функций в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия. Однако в литературе по этому поводу имеются лишь замечания достаточно общего характера, например:

«функции заработной платы переплетаются между собой. Вместе с тем при общем единстве возникают и противоречия: одни функции требуют дифференциации, другие – выравнивания заработной платы. Чем сильнее осуществляется ее выравнивание, тем слабее воздействие стимулирования» [6, с. 155];

«важно подчеркнуть, что нередко противоположение функций, переоценка одних и недооценка других приводят к нарушению их единства и, как следствие, к односторонним, а подчас и неверным теоретическим и практическим выводам, касающимся организации заработной платы. Каждая функция, как часть единого целого – заработной платы не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, такие функции, как учетно-производственная, воспроизводственная, стимулирующая одновременно играют и социальную роль. В свою очередь, в воспроизводственной функции реализуются стимулирующая и учетно-производственная функции заработной платы. Вместе с тем при общем единстве одна из функций (или несколько) в определенной степени может быть противоположна другой или исключает другую, снижает результат ее действия» [7, с. 287].

Проблема сбалансированности непосредственным образом связана с проблемой *ранжированности функций*. Под ранжированностью мы понимаем необходимость обеспечения реализации функций заработной платы в строго определенной последовательности, считая при этом, что степень выполнения отдельных функций может стать как условием, так и препятствием эффективной реализации последующих функций в объективно существующей «цепочке» функций, обусловленной взаимосвязями между ними.

Так, согласно точке зрения многих авторов, воспроизводственная функция считается опре-

деляющей по отношению к другим [8, с. 554]. Авторы учебника под редакцией А. Я. Кибанова считают, что «поскольку все функции взаимосвязаны, невыполнение заработной платой хотя бы одной из них негативно сказывается на других. Поэтому потеря заработной платой воспроизводственной функции снижает, а порой изменяет направленность других ее функций» [9, с. 279]. Авторы другого учебника считают, что «стимулирующая функция зависит от распределительной (установление доли работника во вновь созданном продукте – Т. Д.) и воспроизводственной функций» [8, с. 554]. Некоторые авторы указывают, что регулирующая функция по своему содержанию занимает промежуточное положение между воспроизводственной и стимулирующей функциями заработной платы, помогая достижению баланса между интересами работников и работодателей [3, 5, 10, 11]. Соответственно реализация стимулирующей функции заработной платы зависит от степени реализации воспроизводственной и регулирующей функций. Встречается в литературе и упоминание о том, что в производственно-долевой функции воплощается реализация предыдущих функций (воспроизводственной, статусной, стимулирующей, регулирующей – Т. Д.) [5, с. 136].

Отметим, что функции, механизм реализации сбалансированность и ранжированность которых упоминается в экономической литературе, в основном относятся к базовым функциям. Механизм реализации других функций изучен недостаточно. Этот вывод лишней раз подчеркивает необходимость классификации функций. Автором выполнена такая классификация, основанная на понимании оплаты труда как процесса и заработной платы как результата этого процесса. Соответственно функции, обозначенные нами выше как базовые, являются функциями оплаты труда, другие выделяемые нами функции (доходообразующая, формирования платежеспособного спроса, инновационная, инвестиционная, финансово-бюджетная, формирования социальных накоплений, профессионально-ориентационная, статусная) – функциями заработной платы [12].

Завершая обзор современной литературы по проблеме функций заработной платы, обратимся к программным и нормативно-методическим документам с целью установления соответствия практики оплаты труда теоретическим представлениям о ней.

Концепция реформы оплаты труда в Республике Беларусь в условиях рыночных отношений, одобренная постановлением Совета Министров от 26 сентября 1995 г. № 525,

содержит положения, в которых речь идет о воспроизводственной, стимулирующей и социальной функциях заработной платы. Эти же функции упоминаются в Рекомендациях по организации заработной платы, разработанных НИИ труда, введенные в действие Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 апреля 2006 г. № 54.

В этой связи отметим, что в Концепции организации оплаты труда в народном хозяйстве Российской Федерации в условиях регулируемых рыночных отношений (1990), упоминались две функции заработной платы: воспроизводственная и стимулирующая. Согласно же Концепции реформирования заработной платы в условиях перехода к рынку, разработанной Институтом труда Минтруда России (1999), «заработная плата как цена рабочей силы призвана выполнять в рыночной экономике три основные функции»: воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую.

Как следует из обзора программных и нормативно-методических документов, воспроизводственная и стимулирующая функции заработной платы ни в Республике Беларусь, ни в Российской Федерации не подвергаются сомнению. При этом в Республике Беларусь упоминается еще и социальная функция, а в Российской Федерации – регулирующая функция. Другие функции в документах, предназначенных для реализации на практике, не упоминаются, то есть в обеих странах существует определенный разрыв между теоретическими представлениями о заработной плате и практическими подходами к использованию этого экономического инструмента. Вместе с тем отметим, что российские программные документы упоминают наиболее часто рассматриваемую в экономической литературе систему функций, тогда как система функций, определяемая белорусскими программными и нормативно-методическими документами, к наиболее упоминаемым в литературе системам не относится.

Таким образом, существует значительный разрыв между теоретическими представлениями о заработной плате и практическими подходами к использованию заработной платы как экономического инструмента.

Заключение. Общий вывод, который следует из выполненного анализа обширной литературы по вопросам оплаты труда, – тема функций заработной платы не является в должной мере разработанной. Изучение современной научной и учебной литературы, а также программных и нормативно-методических документов показало отсутствие единст-

ва в понимании функций заработной платы и механизма их реализации. Такое состояние теории вопроса не могло не сказаться на практическом положении дел в сфере оплаты труда в Республике Беларусь, которое нам представляется весьма печальным. В этой связи автор согласен с мнением известного российского ученого Б. Г. Мазмановой, которая пишет: «...ученые активно развивают “теории” функций заработной платы и представляют их в нормативно-методической и учебной литературе. То есть формируют у разных представителей общества (студентов, менеджеров по персоналу, экономистов по труду, бухгалтеров, работодателей, профсоюзных работников и др.) вполне определенное представление по данному вопросу. Так, читающие учебник, в котором говорится о семи функциях заработной платы, будут считать, что все они и должны работать, а те, кому попадутся книги с описанием двух-трех функций, будут считать, что их именно столько. Из этих знаний и будут строиться конкретные системы оплаты труда, устанавливаться структура и размер заработной платы, иными словами – решаться важные практические вопросы» поэтому целесообразно продолжить в более развернутом варианте анализ функций заработной платы как в теоретическом, так и в практическом плане» [13, с. 31].

Выполненное нами исследование, направленное на решение актуальных теоретико-методологических проблем оплаты труда, позволило:

1) классифицировать функции на функции оплаты труда (как процесса) и функции заработной платы (как результата этого процесса), позволяет отдельно подходить к обоснованию механизма их реализации.

2) обосновать необходимость системного подхода к разработке механизма реализации функций оплаты труда, учитывающего объективно существующие взаимосвязи между ними.

Формирование механизма, эффективно решающего проблемы сбалансированности и ранжированности функций оплаты труда, позволит выйти на разработку практических рекомендаций по развитию системы управления оплатой труда в отечественной экономике.

Литература

1. Долинина, Т. Н. Оплата труда и заработная плата: функциональный подход / Т. Н. Долинина // Труд и социальные отношения. – 2010. – № 4. – С. 52–60.
2. Шевченко, С. В. Основные направления государственного регулирования оплаты труда /

С. В. Шевченко // Экономический бюллетень НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь. – 2009. – № 9. – С. 26–34.

3. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.

4. Пашуто, В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии: учеб.-практ. пособие / В. П. Пашуто. – М.: КНОРУС, 2009. – 320 с.

5. Абакумова, Н. Н. Политика доходов и заработной платы: учеб. пособие / Н. Н. Абакумова, Р. Я. Подовалова. – Новосибирск: НГАЭиУ. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 224 с.

6. Управление организацией: энцикл. словарь / под ред. С. В. Шапочникова [и др.]. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 822 с.

7. Экономика труда: рыночные и социальные аспекты: учеб.-метод. комплекс / под общ. ред. Н. А. Волгина. – М.: РАГС, 2011. – 368 с.

8. Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник: в 2 т. / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабы-

нина; под общ. ред. Ю. Г. Одегова. – М.: Альфа-пресс, 2007. – Т. 2. – 924 с.

9. Экономика и социология труда: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – С. 279.

10. Локтев, В. Г. Нормирование и оплата труда: учеб. пособие / В. Г. Локтев. – Минск: Современная школа, 2006. – 115 с.

11. Экономика и организация труда / И. М. Погорелова [и др.]. – Харьков: Фактор, 2007. – 640 с.

12. Долинина, Т. Н. Функции оплаты труда и заработной платы: классификация, механизм реализации / Т. Н. Долинина // Труды БГТУ. – 2010. № 7: Экономика и управление. – С. 36–40.

13. Мазманова, Б. Г. О функциях заработной платы и трансформации базовых оснований для их реализации / Б. Г. Мазманова // Труд и социальные отношения. – 2009. – № 11. – С. 26–31.

Поступила 31.03.2011