

УДК 331.2

Т. Н. Долинина, канд. экон. наук, доцент (БГТУ)

**ФУНКЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ:  
КЛАССИФИКАЦИЯ, МЕХАНИЗМ РЕАЛИЗАЦИИ**

Статья посвящена рассмотрению сущности заработной платы на основе функционального подхода. Автором разграничены функции оплаты труда и заработной платы, дана классификация функций, рассмотрена их иерархия, уровни реализации, сформулированы условия реализации функций оплаты труда.

The article is devoted consideration of essence of wages on the basis of the functional approach. The author differentiates wage and wages functions, gives the classification of functions, their hierarchy, considers realization levels and formulates realization conditions of the wage functions.

**Введение.** Неэффективность отечественной системы оплаты труда очевидна сегодня как ученым, так и практикам. Совершенствование действующей системы оплаты труда должно выстраиваться на соответствующей теоретической платформе, которая, в свою очередь, базировалась бы на верных представлениях о сущности заработной платы.

Вопрос о сущности заработной платы затрагивается в многочисленных научных и учебных изданиях (А. С. Головачева, Б. М. Генкина, В. Г. Локтева, С. Н. Лебедевой, Н. А. Волгина, Б. Г. Мазмановой, А. П. Моровой, Р. О. Одегова, А. А. Федченко, С. В. Шевченко, Р. А. Яковлева и др.). При этом авторы придерживаются, как правило, функционального подхода к исследованию функций заработной платы. Вместе с тем в настоящее время существуют значительные разногласия среди ученых по поводу количества, названия, содержания функций заработной платы и механизма их реализации. В экономической литературе встречается более 30 названий функций и более 20 систем функций заработной платы. При этом в литературе недостаточное внимание уделяется рассмотрению механизма реализации функций заработной платы и проблеме их сбалансированности. В этой связи представляется целесообразным развитие функционального подхода к исследованию сущности заработной платы.

**Основная часть.** Заработная плата – важнейший экономический и социальный феномен. Она составляет значительную часть ВВП, существенную долю совокупного спроса, большую часть доходов широких слоев населения. Заработная плата для большинства членов общества является основой материального благополучия, определяющего уровень и качество их жизни: трудящиеся и члены их семей удовлетворяют свои потребности в питании, одежде, жилье и т. д., главным образом, за счет заработной платы. Заработная плата определяет социальное положение в старости, через нее формируются представления о социальной справедливости общественного устройства.

Формируя платежеспособный спрос населения, заработная плата тем самым во многом определяет динамику развития экономики страны. Одновременно с этим заработная плата является одним из элементов издержек производства. Высокая заработная плата заинтересовывает нанимателей рационально использовать персонал и активно оснащать производство новой техникой и современными технологиями. Соответственно, заработная плата является центром взаимодействия, взаимопреплетения экономических интересов работников, работодателей и общества в лице государства. Эти интересы в некоторой мере противоречат друг другу, а в определенной степени согласуются. Степень противоречия или, наоборот, согласованности экономических интересов по поводу заработной платы зависит от уровня развития общества, в том числе от развития теоретических представлений об этой категории.

Следует отметить, что советская школа исследования заработной платы традиционно особое внимание уделяла ее функциям в экономике. Рассмотрение сущности заработной платы считалось неполным без уточнения ее функций, выполняемых в фазах общественного воспроизводства: производстве, распределении, обмене и потреблении. Сама постановка вопроса о функциональном аспекте заработной платы в своем исходе имеет наличие в экономике причинно-следственных и интегративных связей. Поэтому функциональный подход, на наш взгляд, и сегодня представляет достаточно перспективное направление в исследовании сущности заработной платы, в 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 само содержание заработной платы, но и возникает определенная упорядоченность в ее понимании и описании, что создает благоприятные возможности для умелого использования функций заработной платы и помогает соотнести регулирование

заработной платы с объективными потребностями общества в данный момент времени.

Необходимо отметить, что с приходом рыночных отношений тема внутреннего содержания заработной платы получила новый импульс к развитию. Ознакомление с современной российской, белорусской, украинской научной и учебной литературой по проблемам оплаты труда (монографиями, диссертационными исследованиями и наиболее известными учебными изданиями авторитетных авторов) показало, что в процессе перехода экономики на рыночные отношения представления ученых о функциях заработной платы существенно трансформировались. Тем не менее сегодня вопрос о количестве и содержании функций заработной платы, механизме их действия остается дискуссионным.

Анализ взглядов ученых на функции заработной платы показал, что под одинаковыми названиями функций зачастую кроется различное их содержание и, наоборот, за различными названиями функций скрываются схожие их интерпретации. В частности, в рассмотренной нами литературе (более 50 источников) упоминается 32 названия функций заработной платы. При этом отдельные исследователи обосновывают от трех до тринадцати функций заработной платы.

Анализ содержания выделяемых авторами функций позволил установить, что, по сути, речь идет о пятнадцати различных функциях заработной платы, упоминаемых с различной частотой (рисунок). На диаграмме показана относительная частота упоминания различных функций заработной платы. При этом использованы условные обобщающие названия функций заработной платы при наличии альтернативных названий функций, но совпадении их содержания.

Практически все экономисты указывают на воспроизводственную и стимулирующую функции заработной платы как на фундаментальные функции заработной платы, занимающие главенствующее положение в списке функций заработной платы. Эти функции традиционно обосновываются. Регулирующая функция заработной платы по частоте упоминания находится на третьем месте после воспроизводственной и стимулирующей функций. Многие авторы обосновывают социальную функцию заработной платы и учетно-производственную функцию заработной платы. В литературе упоминаются также функция формирования платежеспособного спроса, статусная функция, функция обеспечения социальных накоплений, а также оптимизационная, компромиссная, доходобразующая и другие функции заработной платы.

Необходимо отметить, что большинство авторов выделяют и обосновывают *функции заработной платы*. Вместе с тем известные российские ученые, например, Г. Э. Слезингер [1, с. 244–262], Н. А. Волгин [2, с. 19–21], говорят о *функциях оплаты труда*, а в белорусском учебнике под редакцией А. С. Головачева рассматриваются *функции организации заработной платы* [3, с. 412]. В определенной степени указанные разногласия объясняются тем, что зачастую термины «заработная плата» и «оплата труда» используются как синонимы, а в отдельных случаях в них вкладывается различный смысл. Общий же вывод, следующий из обзора литературы по вопросам оплаты труда, – тема функций заработной платы не является в должной мере разработанной. Такое состояние теории вопроса не может не сказаться на практическом положении дел в сфере оплаты труда в постсоветских странах, которое сегодня представляется нам весьма печальным.



Частота упоминания функций заработной платы в современной экономической литературе

В этой связи автор согласен с мнением 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 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. ...Целесообразно продолжить в более развернутом варианте анализ функций заработной платы как в теоретическом, так и в практическом плане» [4, с. 31].

Выполненное исследование позволило нам сформулировать изложенное ниже понимание заработной платы и ее функций. При этом отправной точкой является терминологическое разграничение понятий «оплата труда» и «заработная плата». На наш взгляд, под оплатой труда работников в наиболее общем виде следует понимать процесс, представленный совокупностью последовательных процедур, связанных с оценкой объема выполненной ими работы с последующим начислением и выплатой заработной платы, эквивалентной цене их труда. Заработная же плата, представляя собой величину вознаграждения за труд, является результатом этого процесса. Отсюда следует, что оплата труда как процесс и заработная плата как результат этого процесса выполняют различные функции. При этом функции оплаты труда первичны по отношению к функциям заработной платы, поскольку должное выполнение оплатой труда своих функций обеспечивает оптимальный для существующих условий функционирования экономики (организации) уровень оплаты труда, что является предпосылкой эффективной реализации функций заработной платы.

Оплата труда выполняет как экономические, так и социальные функции, реализация которых осуществляется на различных уровнях. Существует три уровня реализации функций оплаты труда: макроэкономический уровень (уровень национальной экономики), микроэкономический уровень (уровень организации), уровень индивида. Выделение этих уровней связано с существованием различных субъектов экономических интересов (государство, работодатель, наемный работник). При этом каждому уровню реализации соответствует определенный набор функций.

*Воспроизводственная функция* рассматривается нами как одна из опорных функций оплаты труда, ее конституирующий элемент, объективной основой которого выступает стоимость рабочей силы. Она обеспечивает удовлетворение сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работников различных профессионально-квалификационных групп и членов их семей. Реализуется эта функция на макроэкономическом (обеспечение возможности воспроизводства населения), микроэкономическом (обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы), а также на уровне отдельного индивида (обеспечение возможности воспроизводства работника и членов его семьи). В основе реализации этой функции лежит принцип установления заработной платы на основе стоимости рабочей силы.

*Регулирующая функция оплаты труда* должна обеспечивать перемещение ресурсов труда туда, где они дадут наибольший эффект. Эта функция балансирует интересы работников и работодателей. Реализуется она на макроэкономическом уровне (перераспределение труда между сферами экономики, отраслями, организациями через взаимобратное воздействие заработной платы и соотношения спроса и предложения на рынке труда), на микроэкономическом уровне (перераспределение труда между рабочими местами), на уровне отдельного индивида (перемещение работника с целью нахождения работы, в максимальной мере удовлетворяющей его материальные потребности). Условиями эффективной реализации регулирующей функции оплаты труда являются, во-первых, выполнение в должной степени воспроизводственной функции, во-вторых, соблюдение принципа дифференциации заработной платы по критериям, отражающим особенности труда (требуемая профессиональная подготовка, физические и умственные усилия, ответственность за персонал или используемые средства и предметы труда), его общественную значимость (приоритетность вида деятельности), различия в условиях труда, различия в спросе на труд.

*Стимулирующая функция оплаты труда* – обеспечивать у наемных работников мотивацию к высокопроизводительному труду, направленному на достижение целей, стоящих перед организацией. Функция реализуется на макроэкономическом уровне (обеспечивает эффективность общественного труда), на микроэкономическом уровне (обеспечивает вовлечение работников в процесс достижения целей, стоящих перед организацией). Эта функция непосредственно корреспондирует с *мотиваци-*

*онной функцией*, реализующейся на уровне индивида (мотивация к труду и повышению квалификации). Желание работника улучшить свое благосостояние, удовлетворить разнообразные потребности побуждают его к активной трудовой деятельности, повышению качества своей рабочей силы, полной реализации своего трудового потенциала, большей результативности труда. Условиями эффективной реализации стимулирующей (мотивационной) функции оплаты труда являются выполнение в должной степени воспроизводственной и регулирующей функции, соблюдение принципа обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в результатах труда путем разработки систем оплаты труда, отвечающих интересам как работодателя, так и наемных работников.

*Функция минимизации издержек на производство и реализацию продукции* связана с учетом затрат труда в процессе образования цены продукта. Реализуется на макроэкономическом уровне (обеспечивает конкурентоспособность национальной экономики), на микроэкономическом уровне (обеспечивает конкурентоспособность организации). Условиями эффективной реализации рассматриваемой функции оплаты труда являются выполнение в должной степени воспроизводственной, регулирующей и стимулирующей функций, обеспечение высокого уровня планирования, учета и анализа издержек на оплату труда.

*Функция обеспечения социальной справедливости* направлена на достижение социальной стабильности, способствует реализации экономических и социальных реформ. Реализация этой функции осуществляется изначально на уровне индивида (обеспечение удовлетворенности наемных работников условиями оплаты труда), затем на микроэкономическом уровне (обеспечение социальной справедливости в организациях) и на макроэкономическом уровне (обеспечение социальной справедливости в стране). Основным принципом реализации этой функции является обеспечение обоснованного уровня минимальных стандартов оплаты труда и оптимальных пределов дифференциации заработной платы.

Таким образом, функции оплаты труда взаимосвязаны и ранжированы по отношению друг к другу (воспроизводственная → регулирующая → стимулирующая → минимизации издержек → обеспечение социальной справедливости). При этом следует иметь в виду существование проблемы сбалансированности функций оплаты труда. Степень выполнения отдельных функций в рассмотренной цепочке может стать как условием, так и препятствием

реализации последующих функций не только в силу их ранжированности, но и вследствие того, что одни функции направлены на сглаживание дифференциации заработной платы (воспроизводственная, минимизации издержек, обеспечения социальной справедливости), тогда как другие предполагают ее усиление (регулирующая, стимулирующая).

Эффективная реализация совокупности рассмотренных выше функций оплаты труда обеспечивает оптимальный уровень заработной платы. Заработная плата, в свою очередь, выполняет ряд присущих ей функций. Функции заработной платы по аналогии с функциями оплаты труда подразделяются на экономические и социальные, также реализуются на трех уровнях.

*Доходообразующая функция заработной платы* обусловлена тем, что заработная плата является основной формой дохода большинства работников наемного труда, которые преобладают в структуре занятого населения. Реализуется эта функция на уровне индивида.

*Функция формирования платежеспособного спроса населения* понимается нами следующим образом: заработная плата как элемент дохода работника и последующих его расходов формирует структуру расходов, соответственно структуру потребления работника и в конечном итоге покупательский спрос. Функция имеет макроэкономический характер.

*Финансово-бюджетная функция заработной платы и функция обеспечения социальных накоплений* связаны тем, что значимой составляющей бюджета страны и социальных фондов является сумма налогов и отчислений из заработной платы наемных работников. При этом первая функция реализуется только на макроэкономическом уровне, тогда как вторая может реализовываться и на микроуровне (создание в организациях социальных фондов).

*Инвестиционная функция заработной платы* обусловлена тем, что часть доходов работников (формируемых в значительной мере за счет заработной платой), не используемая на текущее потребление, направляется на сбережение и, соответственно, выступает как источник инвестиций в развитие национальной экономики (производства), организации, индивидуальной предпринимательской деятельности. Соответственно, реализуется эта функция на всех рассматриваемых нами уровнях.

*Инновационная функция* связана с тем, что высокая заработная плата обеспечивает у предпринимателей и инвесторов и наемных работников стимулы к техническим инновациям, при которых происходит замещение живого труда машинным, то есть заставляет их внедрять трудозамещающие и трудосберегающие технологии.

Эта функция, как и предыдущая, реализуется на трех выделенных уровнях.

*Статусная функция заработной платы* трактуется нами следующим образом: уровень заработной платы во многом определяет социальный статус работника, престиж профессии на рынке труда, а также имидж организации и страны в целом.

*Профессионально-ориентационная функция* заработной платы в некоторой степени корреспондирует с регулирующей функцией оплаты труда. Ее смысл заключается в обеспечении ориентации у лиц, с которыми связан потенциальный приток новой рабочей силы на рынок труда, на выбор той или иной профессии.

Необходимо отметить, что степень реализации функций заработной платы в значительной мере зависит от проводимых в стране социальной, фискальной и денежно-кредитной политик.

**Заключение.** Таким образом, основные наши выводы сводятся к следующим положениям: 1) необходимо различать функции оплаты труда и функции заработной платы; 2) функции заработной платы вторичны по отношению к функциям оплаты труда, поэтому необходимо не ре-

гулировать заработную плату, а управлять процессом оплаты труда; 3) управление оплатой труда должно базироваться на принципах, позволяющих обеспечить реализацию ее функций. В этой связи нам представляется, что основные направления развития научных исследований в рассматриваемой области связаны с изучением механизма реализации функций оплаты труда и решением проблемы их сбалансированности.

### Литература

1. Слезингер, Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики: учеб. пособие / Г. Э. Слезингер. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 336 с.
2. Волгин, Н. Оплата труда – болевая точка сегодняшней экономики / Н. Волгин // Человек и труд. – 2009. – № 7. – С. 19–24.
3. Организация, нормирование и оплата труда: учеб. пособие / под ред. А. С. Головачева. – Минск: Новое знание, 2008. – 546 с.
4. 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 19.07.2010*