

ємств така форма організації збуту як створення мережі збутових філій є актуальною і популярною, то така система стимулювання буде поширюватися і розвиватися (удосконалюватися) залежно від специфіки діяльності господарюючих суб'єктів.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Алехина О. Е. Стимулювання розвитку працівників організації / О. Е. Алехина // Управління персоналом. – 2002. – № 1. – С. 50–52.
2. Дряхлов Н. Системи мотивації персоналу в Західній Європі і США / Н. Дряхлов, Е. Купріянов // Проблеми теорії і практики управління. – 2002. – № 2. – С. 83–88.
3. Колот А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
4. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации : учебник / А. Я. Кибанов. – М. : Инфра-М, 2004. – 638 с.
5. Качина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Качина. – К. : МАУП, 1995. – 382 с.

УДК 331.2

## СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ПОДХОД

**Т. Н. Долинина, кандидат экономических наук**

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 соот-

нести регулирование заработной платы с объективными потребностями общества в данный момент времени.

Ознакомление с современной научной и учебной литературой по проблемам оплаты труда показало, что в процессе перехода экономики на рыночные отношения произошли существенные изменения в понимании отечественными учеными функций заработной платы. Однако вопрос о количестве и содержании функций заработной платы, механизме их действия остается дискуссионным.

Отдельные исследователи называют от трех до тринадцати функций заработной платы. Контент-анализ показал, что все без исключения экономисты выделяют 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. Однако под одинаковыми названиями функций зачастую кроется различное их содержание.

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, которое сегодня представляется нам 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 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 пла-

ты как в теоретическом, так и в практическом плане» [4, с. 31].

Выполненное автором статьи исследование позволило 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 в наиболее общем виде следует понимать процесс определения денежной оценки выполненной работником работы (или работы, которая могла бы быть выполнена в рабочее время) с последующим начислением и выплатой заработной платы в соответствии с этой оценкой. 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 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.

Таким образом, 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. Реализация обеспечивает удовлетворение сложившегося в обществе уровня физических и духовных потребностей работников различных профессионально-

квалификационных групп и членов их семей. Реализуется эта функция на макроэкономическом уровне (обеспечение возможности воспроизводства населения), на микроэкономическом уровне (обеспечение возможности воспроизводства рабочей силы), а также на уровне отдельного индивида (обеспечение возможности воспроизводство 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 выполняет роль баланса интересов работников и работодателей. Реализуется эта функция на макроэкономическом уровне (перераспределение труда между сферами экономики, отраслями, организациями через взаимное воздействие заработной платы и соотношения спроса и предложения на рынке труда), на микроэкономическом уровне (перераспределении 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 мотивации высокопроизводительному труду, направленному на достижение целей, стоящих перед организацией. Функция реализуется на макроэкономическом уровне (обеспечивает высокую эффективность общественного труда), на микроэкономическом уровне (обеспечивает вовлечение работников в процесс достиже-

ния целей, стоящих перед организацией). Эта функция непосредственно корреспондирует с мотивационной 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 функции оплаты труда являются выполнение в должной степени воспроизводственной функции, эффективная реализация регулирующей функции, соблюдение принципа обоснованной дифференциации заработной платы по критериям, отражающим различия в результатах труда (организация труда и оплаты труда).

*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 функции, эффективная реализация 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 оптимальных пределов дифференциации заработной платы.

Эффективная реализация рассмотренных

выше функций оплаты труда обеспечивает оптимальный уровень заработной платы, которая, в свою очередь, выполняет ряд функций. Функции заработной платы по аналогии с функциями оплаты труда подразделяются на экономические и социальные, 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 значительной составляющей бюджета страны и социальных фондов является сумма налогов и отчислений из заработной платы, начисленной наемным работникам. 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, а 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, обеспечивающим замещение живого труда машинным, то есть заставляет их внедрять трудозамещающие и трудосберегающие

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

*Статусную функцию заработной платы* мы трактуем 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.

Выполненное исследование позволяет сделать следующие выводы:

1. следует различать функции оплаты труда и функции заработной платы;
2. функции заработной платы вторичны по отношению к функциям оплаты труда, поэтому необходимо не регулировать 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 выделенных функций оплаты труда и последующим построением

## 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 современной 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.