

ФУНКЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ И АНАЛИЗ РЕАЛИЗАЦИИ

В статье представлен краткий теоретический анализ количества и состава функций заработной платы, выявлены и обоснованы функции, раскрывающие сущность заработной платы как экономической категории.

Выполнен анализ реализации функций заработной платы в Свердловской области по материалам государственной статистики за 2001–2009 гг.

Среди важнейших направлений модернизации современной отечественной экономики особое место занимает решение проблемы заработной платы, которая заключается не только в повышении ее абсолютного уровня и обеспечении темпов роста, адекватных условиям развития экономики, но и в укреплении ее статуса как основного источника доходов населения.

Величина заработной платы зависит от различных экономических, социальных, производственно-технических и рыночных факторов:

— стоимость рабочей силы. Наименьший уровень стоимости рабочей силы характеризует величину стоимости жизненных средств, необходимых для восстановления и поддержания работоспособности работника самой низкой квалификации. Более высокий уровень стоимости рабочей силы включает дополнительные затраты на получение высокой квалификации и удовлетворение социально-культурных потребностей;

— качество рабочей силы. Рабочая сила высокой квалификации требует для своего воспроизводства лучших в количественном и качественном отношении жизненных условий;

— степень развитости экономических, культурных и социальных условий жизни населения, в частности, научно-технический уровень производства и направлений его развития, достигнутый уровень производительности труда, уровень развитости рабочей силы, условия труда, уровень качества жизни, экономический рост производства, сложившиеся национальные традиции и др.;

— конкуренция на рынке труда, которая обуславливает дифференциацию заработной платы и определяет ее уровень в зависимости от спроса и предложения рабочей силы;

— политика предприятия в области заработной платы, на содержание которой влияют экономические условия его деятельности, конъюнктура рынка, уровень инфляции, структура кадров, обеспечение финансовыми ресурсами и др.;

— направленность социальной политики государства и государственного регулирования оплаты труда.

Все эти факторы не только влияют на величину заработной платы, но и определяют условия реализации ее функций.

Функции заработной платы, органически присущие ей, представляют собой диалектичес-

кое единство, позволяющее правильно понять и раскрыть ее сущность.

Среди современных отечественных экономистов нет единого мнения о количестве и составе функций заработной платы. Причем если мнения авторов совпадают по количеству функций, то обязательно разнятся по их составу. Так, Б. М. Генкин, В. П. Пашуто и В. Г. Золотоголов считают, что заработная плата выполняет пять функций, но в их состав, кроме воспроизводственной и стимулирующей, каждый из них включает разные функции [4, 6, 10]. Б. М. Генкин добавляет к ним регулируемую, учетную и социальную, В. П. Пашуто солидарен с ним, но учетную функцию заменяет на измерительную, а В. Г. Золотоголов дополняет основные функции регулирующей, разместительной и функцией формирования платежеспособного спроса. Б. Г. Мазманова и Н. А. Волгин отмечают наличие у заработной платы четырех функций практически единогласно добавляют к основным функциям только регулируемую и социальную, хотя Н. А. Волгин вместо регулирующей рассматривает учетно-производственную [2, 7]. Согласно концепции реформирования заработной платы, предложенной Институтом труда Минтруда России, заработная плата выполняет только три функции: воспроизводственную, стимулирующую и регулируемую [1]. Эту позицию разделяют А. А. Сперанский, Н. В. Драгункина, Г. Ю. Дубянская, А. С. Головачев [5, 8, 14]. Однако Р. А. Яковлев и Ю. П. Кокин выделяют только две функции заработной платы [11, 19]. Кроме того, они считают рассматриваемые функции функциями заработной платы, в то время как А. С. Головачев относит эти функции к функциям ее организации [8].

Возникает вопрос: рассматриваемые функции являются функциями заработной платы или ее организации?

Само слово «функция» переводится с латинского как «исполнение» и включает достаточно широкий круг понятий: обязанности, круг деятельности, назначение, роль.

Применительно к заработной плате, как считает Б. Г. Мазманова, функция означает деятельность, присущую данной экономической категории [7]. Однако это утверждение нельзя признать бесспорным, поскольку заработная плата как экономическая категория отражает существенные стороны общественных явлений и процессов, но не выполняет какой-либо деятельности, раскрываемой ее функциями.

Функции скорее характеризуют назначение, роль заработной платы и раскрывают ее сущность как экономической категории.

В экономической теории заработная плата рассматривается как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная стоимость товара рабочая сила». Исходя из этого следует принять, что сущность заработной платы как экономической категории и ее экономическую природу раскрывают только две функции: воспроизводственная и стимулирующая. Остальные функции: распределительная, регулирующая, социальная, статусная и другие — это функции организации заработной платы, в процессе реализации которых решается целый комплекс задач в соответствии с поставленными целями и основными принципами организации и управления оплатой труда.

Особенность заработной платы как экономической категории, как отмечает Н. А. Волгин, состоит в том, что в ее миссию входит решение как минимум двух жизненно важных проблем: во-первых, воспроизводства рабочей силы и человека, во-вторых, мотивации к труду, а значит, заинтересованности работников в результативности деятельности своих предприятий, развитии экономики регионов, страны и общества в целом. Эта двуединая направленность оплаты труда вытекает из двух ключевых функций, которые заработная плата должна выполнять: воспроизводственной и стимулирующей [3].

Авторские трактовки содержания воспроизводственной и стимулирующей функций отличаются большим разнообразием.

Воспроизводственная функция заключается в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы (Н. А. Волгин) [2], в обеспечении работника необходимыми благами для воспроизводства его рабочей силы (А. С. Головачев) [8], в возмещении стоимости рабочей силы, благодаря чему обеспечивается ее регулярное возобновление как непосредственно в процессе производства, так и на рынке труда (Ю. П. Кокин) [11]. Через воспроизводственную функцию, как считает Р. А. Яковлев [19], заработная плата как доход должна гарантировать нормальное воспроизводство рабочей силы. По мнению В. П. Пашуто, воспроизводственная функция — это материальная основа для воспроизводства рабочей силы соответствующей квалификации [10]. Так или иначе, но во всех трактовках воспроизводственной функции содержится указание направленности (назначения) заработной платы на воспроизводство ра-

бочей силы. Поэтому можно считать, что сущность воспроизводственной функции заключается в обеспечении работника необходимыми жизненными благами для восстановления его рабочей силы. Для работника заработная плата является основной частью личных доходов, средством удовлетворения основных жизненных потребностей его и его семьи и повышения уровня благосостояния. Выполняя эту функцию, заработная плата гарантирует работнику воспроизводство его рабочей силы.

В трактовке стимулирующей функции заработной платы отечественными экономистами можно выделить два подхода.

Первый подход, преобладающий, заключается в рассмотрении стимулирующей функции заработной платы с позиции материального воздействия на работника или его материальной заинтересованности. Так, В. П. Пашуто отмечает, что стимулирующая функция выражается в материальном стимулировании заинтересованности в труде, в повышении производительности труда и качества работы [10], Н. А. Волгин и Ю. П. Кокин характеризуют стимулирующую функцию как свойство заработной платы направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда [11], а А. С. Головачев — как необходимость поддержания (установления) зависимости размера заработной платы работника от его трудового вклада, от результатов деятельности предприятия [8]. Точку зрения А. С. Головачева разделяют В. Г. Золотогоров и Б. Г. Мазманова [6, 7].

Второй подход содержит характеристику стимулирующей функции с позиции работодателя. Так, в концепции реформирования заработной платы указывается, что ее стимулирующая функция заключается в том, чтобы формировать для работодателя определенный производственный результат от применения приобретенной им рабочей силы, то есть позволяющий ему в конечном счете получить ожидаемую прибыль или валовой доход, для наемного работника — формировать заинтересованность в продуктивном труде [1]. Эту позицию разделяет Р. А. Яковлев, который считает, что заработная плата, выполняя стимулирующую функцию, должна гарантировать получение нужного работодателю результата, побуждая работника к определенной активности [19].

Оба эти подхода отражают цели реализации стимулирующей функции в определенных условиях организации заработной платы, но не раскрывают ее теоретического содержания.

С теоретической точки зрения стимулирующая функция проявляется в материальной заинтересованности работника в получении заработной платы, соответствующей стоимости его рабочей силы, и характеризует свойство заработной платы побуждать стремление работника получить ее в размере, необходимом для удовлетворения его потребностей.

Степень реализации воспроизводственной функции зависит от абсолютного размера заработной платы, а стимулирующей — от меры соответствия оплаты труда экономическим интересам работника, от меры взаимосвязи величины заработной платы и фактических результатов труда работника.

Повышение роли заработной платы как основного дохода населения объективно требует анализа реализации ее функций, однако в экономической науке и практике этому вопросу не уделяется должного внимания, методические разработки не проводятся.

Для проведения анализа реализации функций заработной платы авторы считают необходимым сформулировать:

1. *Цель анализа*, которая заключается в определении степени реализации заработной платой основных функций, присущих ей как экономической категории и адекватных ее сущности.

2. *Показатели реализации функций заработной платы*. Анализ реализации функций заработной платы предусматривает использование абсолютных и относительных показателей, дифференцированных по основным функциям: воспроизводственной и стимулирующей. В качестве показателей реализации воспроизводственной функции приняты уровень среднемесячной номинальной заработной платы, потребительские расходы на душу населения в месяц и прожиточный минимум трудоспособного населения. Выбор средней номинальной начисленной заработной платы в качестве основного показателя реализации воспроизводственной функции обусловлен тем, что она как стоимость рабочей силы формируется на рынке труда и фиксируется в трудовых договорах. На практике она используется как экономический показатель, характеризующий уровень оплаты труда работников. При выборе прожиточного минимума в качестве показателя реализации воспроизводственной функции сделано допущение, что заработная плата должна возмещать работнику необходимые расходы, минимальная величина которых представлена в виде прожиточного минимума трудоспособного населения.

Кроме того, величина прожиточного минимума дифференцирована по субъектам РФ по годам анализируемого периода в отличие от минимального размера оплаты труда, который используется на практике в качестве социальной гарантии, а не стоимости рабочей силы или затрат на ее воспроизводство. Границами изменения заработной платы при реализации ее воспроизводственной функции могут служить: прожиточный минимум как нижний допустимый предел и стоимость рабочей силы соответствующего качества или потребительский бюджет высокого уровня стандарта как необходимый ориентир затрат, необходимых для расширенного воспроизводства рабочей силы в рыночных условиях, и как верхняя прогнозируемая величина.

Стимулирующая функция заработной платы проявляется в реализации экономических интересов работников, направленных на увеличение размера оплаты труда и обеспечение темпов ее постоянного роста. Реализацию этой функции характеризуют такие показатели, как темпы роста реальной заработной платы, индексы потребительских цен и доля заработной платы в денежных доходах населения. В соответствии с законодательством Российской Федерации максимальный размер заработной платы не устанавливается, а нижний — ограничивается минимальным размером оплаты труда, который не должен быть ниже величины прожиточного минимума [17, ст. 132, 133] и является социальной гарантией.

3. *Методы экономического анализа* реализации функций заработной платы — это эконо-

мико-статистические методы: сравнения, относительных величин, индексный метод и метод рядов динамики. Эти методы позволяют характеризовать реализацию функций заработной платы с количественной стороны и обосновать уровень их проявления.

Процесс экономического анализа заключается в сопоставлении количественной величины показателей реализации функций, выявление их отклонений во времени, тенденций и размеров изменений, определении их динамики.

По результатам анализа предполагается логическая интерпретация экономических показателей, выявленных изменений и взаимосвязей и выводы о полноте реализации заработной платой ее основных функций в современных экономических условиях.

Информационной базой анализа реализации функций заработной платы являются материалы государственной статистики по Свердловской области.

Показатели оценки реализации воспроизводственной функции рассмотрены в динамике за 2001–2009 гг. (табл. 1).

За анализируемый период среднемесячная номинальная заработная плата выросла в 5,3 раза, потребительские расходы — в 6,8 раза, а прожиточный минимум трудоспособного населения — только в 3,5 раза. Среднегодовой прирост средней номинальной заработной платы составил 1761,3 руб. или 23,3%, абсолютная величина одного процента прироста равна 75,6 руб. За этот же период потребительские расходы возросли в среднем за год на 1482,5 руб. или на 27,8%, абсолютная величина одного

Таблица 1

Анализ показателей реализации воспроизводственной функции заработной платы в Свердловской области в 2001–2009 гг.

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Среднемесячная номинальная заработная плата, руб.	3246	4473	5607	6928	8676	10772	13987	17527	17336
Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб./ мес.	1590	2160	2328	2574	2919	3626	4051	4919	5600
Потребительские расходы на душу населения, руб./ мес.	2030	2740	3470	4553	5995	7727	10077	14829	13890
Соотношение среднемесячной заработной платы с прожиточным минимумом	2,04	2,07	2,41	2,69	2,97	2,97	3,45	3,56	3,10
Доля прожиточного минимума в потребительских расходах на душу населения, %	78,3	78,8	67,1	56,5	48,7	46,9	40,2	33,2	40,3
Доля потребительских расходов в средней заработной плате, %	62,5	61,3	61,9	65,7	69,1	71,7	72,0	84,6	80,1

Источники: [9, 12, 16], расчеты автора.

**Анализ показателей реализации стимулирующей функции заработной платы в Свердловской области
в 2001–2009 гг.**

Показатели	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Средняя реальная начисленная заработная плата, %									
к предыдущему году	114	119	112	113	111	112	119	108	88
к 2000 г.	114	136	152	172	191	213	254	274	241
Индекс потребительских цен, %									
к предыдущему году	120,1	113,7	111,2	110,8	111,9	109,2	112,8	114,8	108,9
к 2000 г.	120,1	136,5	151,8	168,2	188,3	205,6	231,9	266,2	289,9
Соотношение темпов роста средней реальной заработной платы и индекса цен									
к предыдущему году	0,95	1,05	1,01	1,02	0,99	1,026	1,055	0,94	0,81
к 2000 г.	0,95	0,99	1,00	1,022	1,014	1,036	1,095	1,029	0,83
Доля заработной платы в денежных доходах населения, %									
	41,6	45,2	42,4	42,2	40,5	39,3	40,5	41,7	42,3

Источник: [9, 11, 16]; расчеты автора.

процента прироста составила 53,3 руб. или на 22,3 руб. меньше, чем по средней заработной плате. Значительно меньший рост характерен для прожиточного минимума. В среднем за год он увеличился на 17,0%, что составило 501 руб. На один процент прироста при этом пришлось только 29,5 руб.

В течение всего анализируемого периода величина средней заработной платы превышала потребительские расходы на душу населения. Потребительские расходы в среднем за год составили 69,9% уровня среднемесячной номинальной заработной платы, при этом удельный вес их в заработной плате постоянно превышает 60% и с 2004 г. устойчиво растет, составив в 2008 г. 84,6% и 80,1% в 2009 г. Это означает, что фактических размеров заработной платы достаточно только для восстановления затраченной работником в процессе труда энергии, физических и умственных сил, а для содержания семьи и детей и постоянного повышения образовательного, профессионального и культурного уровня ему приходится искать дополнительные источники доходов. Это свидетельствует об утрате заработной платой способности выполнять в полной мере свою воспроизводственную функцию, обеспечивать расширенное воспроизводство рабочей силы.

Прожиточный минимум также значительно отличается от уровня заработной платы, при этом разрыв между ними в течение анализируемого периода увеличился в полтора раза, что свидетельствует о возрастающей утрате заработной платой своей воспроизводственной функции. Значительно отличается прожиточный минимум и от потребительских расходов на душу населения. Это отличие за рассматриваемый

период увеличилось в 1,9 раза и характеризует неспособность прожиточного минимума вмещать даже минимальные потребности работника, обеспечивать самый низкий жизненный стандарт потребления товаров и услуг.

Анализ стимулирующей функции проводится с позиции материальной заинтересованности работников в более высоком уровне заработной платы и постоянном ее увеличении.

Показатели оценки реализации стимулирующей функции определены по материалам государственной статистики Свердловской области и представлены в динамике за 2001–2009 гг. (табл. 2).

Реальная заработная плата в течение 2001–2009 гг. росла неравномерно. На ее изменение как по абсолютной величине, так и по темпам роста оказали влияние прежде всего уровень средней номинальной заработной платы, темпы его роста и изменение индекса потребительских цен. За эти годы средняя реальная заработная плата выросла в 2,4 раза, а потребительские цены — в 2,9 раза. Темпы роста цен были близки к темпам роста реальной заработной платы. В течение 2001–2002 гг. рост потребительских цен, если рассматривать их в сравнении с уровнем 2000 г., опережал рост средней реальной заработной платы. Начиная с 2004 г. темпы роста реальной заработной платы незначительно превысили индексы потребительских цен, но в 2009 г. значительно снизились. Наибольшее годовое отставание темпов роста реальной заработной платы от роста цен наблюдается в 2009 г. Увеличение реальной заработной платы в условиях роста потребительских цен не способствует реализации экономических интересов работников в увеличении оплаты труда, не стимулирует

к высокопроизводительному и эффективному труду, к повышению образовательного и профессионального уровня.

Доля заработной платы в общей сумме денежных доходов населения колеблется от 39,3 до 45,2% и значительно отличается от уровня 1995 г. (62,8%). Снижение доли заработной платы в общей сумме денежных доходов свидетельствует об утрате способности заработной платы выполнять свою стимулирующую функцию. Это связано также с тем, что труд, особенно высококвалифицированный, в современных условиях превратился в один из самых дешевых производственных ресурсов. В рыночных условиях появились новые источники доходов, поэтому падение престижа труда вообще, а тем более интеллектуального, обусловило снижение заинтересованности работников в производительном труде, но развило желание получать высокую заработную плату без учета результатов труда. Даже рост номинальной численной заработной платы при росте цен не способствует возрождению ее стимулирующей функции.

В результате анализа реализации функций заработной платы в Свердловской области можно сделать следующие выводы:

— в регионе сложился уровень заработной платы, который не соответствует стоимости рабочей силы, не стимулирует заинтересованности работников в производительном труде и не обеспечивает воспроизводство качественной рабочей силы;

— темпы роста заработной платы не обеспечивают увеличения ее как основного источника доходов населения до размеров, необходимых и достаточных для расширенного воспроизводства рабочей силы и стимулирования труда в современных условиях развития экономики области;

— количественная оценка и анализ реализации функций заработной платы зависят от содержания и полноты статистической информации и требуют разработки нормативных критериев и соответствующих методических положений;

— заработная плата, не выполняющая свои основные функции, не обеспечивает работнику возможности интеллектуального, профессионального, культурного развития и заинтересованности в труде.

Современные экономические условия, сложившиеся в области, в частности снижение темпов роста объемов производства, высокий

уровень безработицы, растущая инфляция, отсутствие контроля и регулирования в организации оплаты труда, не позволяют заработной плате реализовать свои ключевые функции, что приводит к снижению ее роли как основного источника доходов населения и значимости как экономической категории.

По прогнозам развития экономики на 2010–2012 гг. [13] реальная заработная плата в 2010 г. не превысит уровня 2009 г. В последующие два года ожидаемый ее прирост составит всего 2–3% в условиях роста цен. Это свидетельствует о том, что в ближайшие годы не предвидится улучшения реализации функций заработной платы.

Одну из причин невыполнения заработной платой своих основных функций отечественные ученые-экономисты усматривают в несоответствии практического понимания сущности заработной платы ее теоретическому обоснованию. Согласно Трудовому кодексу Российской Федерации (ст. 129) заработная плата — это «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты» [17]. Это означает, что заработная плата рассматривается только как средство стимулирования рабочей силы, но не как средство ее воспроизводства. Но, как учат классики, чтобы понять сущность какого-либо явления или процесса, нужно прежде всего раскрыть их главные функции. Признавая воспроизводственную и стимулирующую функции оплаты труда важнейшими и ключевыми, необходимо отразить это в ее определении [3], поскольку от теоретических заключений во многом зависит практика формирования заработной платы, ее фактические размеры и решение проблем ее роста.

Список литературы

1. Бобков В. Н., Меньшикова О. И., Акумова Н. В. Новая концепция оплаты труда // Уровень жизни населения регионов России. 1998. № 4. с. 1–21.
2. Волгин Н. А. Оплата труда: производство, социальная сфера, государственная служба. Анализ, проблемы, решения. М.: Экзамен, 2004. 224 с.
3. Волгин Н. А. Оплата труда — болевая точка современной экономики // Человек и труд, 2009. № 7. с. 19–24.
4. Генкин Б. М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях. М.: Норма, 2004. 432 с.
5. Дубянская Г. Ю. Экономико-статистический анализ заработной платы в России. 1991–2001 гг. М.: Финансы и статистика, 2003. 256 с.
6. Золотогоров В. Г. Экономика. Энциклопедический словарь. М.: Книжный дом, 2003. 720 с.

7. *Мазманова Б.Г.* Оплата труда. Вопросы теории и практики. Екатеринбург : Изд-во ИПК УГТУ-УПИ, 2001. 192 с.
8. Организация, нормирование и оплата труда / под ред. А. С. Головачева. М.: Новое знание, 2004. 496 с.
9. Основные социально-экономические показатели Свердловской области. Свердловоблстат. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.Sverdl.qks.ru>.
10. *Пауто В. П.* Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. М.: Кнорус, 2005. 320 с.
11. Политика доходов и заработной платы / под ред. П. В. Савченко, Ю. П. Кокина. М.: Экономистъ, 2004. 525 с.
12. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2008: стат. сб. / Росстат. М., 2008. 847 с.
13. *Сенчагов В.* Способствует ли бюджет — 2010 модернизации Российской экономики? // Вопросы экономики. 2010. № 2. с. 26-38.
14. *Сперанский А. А., Драгункина Н. В.* Оптимизация системы оплаты труда и материального стимулирования. М. : Альфа-Пресс, 2006. 192 с.
15. *Струмилин С. Г.* Проблемы экономики труда. М. : Наука, 1982. 472 с.
16. Труд и занятость в Свердловской области. 2008 : стат. сб. / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области. Екатеринбург, 2009. 133 с.
17. Трудовой кодекс Российской Федерации [текст с изм. и доп. на 10 апреля 2010 г.]. М.: Эксмо, 2010. 192 с.
18. Экономика труда: социально-трудовые отношения / под ред. Н. А. Волгина, Ю. Г. Одегова. М.: Экзамен, 2002. 736 с.
19. *Яковлев Р. А.* Оплата труда в организации. М.: МЦФЭР, 2005. 528 с.

УДК 331.201

ключевые слова: Заработная плата, функции заработной платы, виды и содержание функций, воспроизводственная и стимулирующая функции, показатели реализации функций, анализ реализации функций оплаты труда