

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КЛАСИФІКАЦІЇ Й ЗМІСТУ ФУНКЦІЙ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

А. КОЛОТ,

доктор економічних наук

Київський національний економічний університет

Активний процес формування соціально орієнтованої ринкової економіки України об'єктивно має супроводжуватися науковим його забезпеченням, який передбачає проведення результативних і практично корисних науково-дослідних робіт передовсім соціально-економічного спрямування. До пріоритетних з них належать наукові дослідження сучасних проблем соціально-трудових відносин, включаючи регулювання заробітної плати, належним чином адаптоване до ринкових умов господарювання. Нагальна потреба наукового дослідження такого конкретного спрямування обумовлена тим, що процеси у сфері оплати праці набули безсистемного і некерованого характеру. Внаслідок великомасштабних і багатовекторних деформацій у цій сфері заробітна плата перетворилася на різновид соціальної виплати, не пов'язаної з кількістю, якістю і результатами праці, вона як ціннісний орієнтир продовжує втрачати своє значення, що руйнує основи економічного й соціального розвитку суспільства.

Складовою теоретичних проблем у сфері оплати праці, які потребують свого дослідження, є теоретико-методологічні аспекти функцій заробітної плати. Комплексний підхід до з'ясування природи, класифікації й змісту функцій заробітної плати має як теоретичне значення, так і прямий вихід на практику. Останнє пов'язане з тим, що вирішення означених проблем є важливою передумовою для побудови системи оплати праці, адекватної організаційно-технічним і соціально-економічним умовам господарювання, адже її функціонування на практиці спрямоване на реалізацію функцій, органічно притаманних заробітній платі.

Слово "функція" латинського походження й означає призначення, сферу діяльності, походження. Отже, функція заробітної плати — це її призначення і роль, як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин — найманих працівників і роботодавців.

В економічній літературі питання про визначення структури функцій заробітної плати, механізму їх реалізації залишається дискусійним. Різні автори називають від двох до двох десятків функцій, які має виконувати заробітна плата. У навчальному посібнику "Економіка праці"

Г. Завіновська виокремлює чотири функції заробітної плати, котрі можна розглядати як традиційні функції-фундатори оплати праці. До них автор відносить відтворювальну, стимулюючу, регулюючу й соціальну функції¹.

Російський фахівець у сфері управління та економіки праці Г. Слезінгер вважає, що "в умовах ринкових відносин оплата праці покликана виконувати не лише відтворювальну і стимулюючу функцію, а й регулюючу"². С. Осипов виокремлює дві групи функцій заробітної плати (всього їх тринадцять)³:

А. Економічні: 1) функція залучення трудівників до праці; 2) відтворення робочої сили; 3) стимулювання; 4) неухильне підвищення матеріального добробуту; 5) забезпечення рівності працівника до результатів виробництва продукту; 6) облік; 7) формування платоспроможного попиту.

Б. Соціальні: 8) функція поєднання суспільних і особистих інтересів; 9) виховання інтересу до праці; 10) виховання і розвиток творчих здібностей; 11) розвиток почуття колективізму; 12) стимулювання гармонійного розвитку особистості; 13) розвиток морально-престижних настанов.

Характерною, що відображає погляд багатьох економістів на склад функцій заробітної плати та їх сутність, є точка зору на цю проблему відомого фахівця в сфері управління трудовими ресурсами І. Бушмаріна. На його думку, заробітна плата покликана забезпечити оптимальне життєве функціонування і розвиток трудових ресурсів. При цьому заробітна плата виконує три функції:

■ стимулювання трудової діяльності працівників усіх посадових рівнів і кваліфікацій;

■ забезпечення прожиткового мінімуму для найменш кваліфікованих або тих груп працездатного населення, що втратили спеціальність;

■ не лише матеріальне забезпечення життя працівника і його сім'ї, адекватне можливостям економіки взагалі й трудовому внеску працівника, а й — і це стало нині об'єктивною необхідністю — матеріальна підтримка розвитку робочої сили, підвищення кваліфікації працівників відповідно до потреб економіки⁴.

Розглядаючи проблеми організації оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки, Л.Тарасенко

¹ Див.: Завіновська Г. Економіка праці: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2000. — С.73.

² Див.: Слезінгер Г. Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996. — С.244.

³ Див.: Осипов С. Заработная плата: пропорции, динамика, тенденции. — Владивосток: Изд-во Дальневосточного ун-та, 1986. — С.9.

⁴ Див.: Бушмарин И. Заработная плата и доходы населения в России и развитых странах // Общество и экономика. — 1996. — №3-4. — С.69.

зазначає, що заробітна плата має виконувати різні функції загальнополітичного і соціально-економічного характеру⁵. Сутність соціально-політичної функції заробітної плати Л. Тарасенко вбачає у тому, що динаміка рівня оплати праці й реальних доходів населення точно і об'єктивно характеризує спроможність суспільної системи, правильність соціально-економічної політики держави, визначає авторитет вищих державних керівників та їхнє моральне право виконувати свої відповідальні обов'язки. Економічна функція заробітної плати, на думку Л. Тарасенка, виявляється в її повсюдному використанні для характеристики затрат живої праці в ході виробництва і реалізації продукції, обґрунтування цін, визначення оптимальної структури знову створеної вартості й забезпечення збалансованості фінансових ресурсів. І нарешті соціальна функція заробітної плати, як стверджує Л. Тарасенко, впливає з того, що оплата праці становить основну частку доходів населення, а її динаміка та диференціація визначає реальний рівень життя людей і соціальну структуру суспільства по вертикалі й горизонталі.

Якщо з авторами попередньо розглянутих класифікацій заробітної плати можна сперечатися, не погоджуючись з переліком функцій, їх назвою, окремими формулюваннями, то з класифікацією, запропонованою Л. Тарасенком, взагалі не можна погодитися з принципових міркувань. Вихідним у цій класифікації є не те, яку роль відіграє заробітна плата, як вона впливає на вирішення різних соціально-економічних завдань, що пов'язані з її природою й впливають з неї, а те, що вона характеризує, та в яких сферах економіки може бути використана.

Поверхове висвітлення методологічних питань щодо обґрунтування, аналізу і визначення пріоритетності функцій заробітної плати зумовлює потребу спеціальних досліджень означеної проблеми. На нашу думку, багатofункціональність заробітної плати впливає з її природи, багатовекторності функціонального призначення. Правомірною є наявність різних підходів до класифікації функцій заробітної плати залежно від мети і глибини дослідження. Водночас визнаємо, що будь-яка класифікація має обов'язково включати ті основні функції, які впливають з її внутрішньої природи, розкривають призначення, роль цієї складної економічної категорії.

Першорядне значення з-поміж основних фундаментальних функцій заробітної плати має *відтворювальна*. Послуги робочої сили — це особливий товар, який потребує постійного відновлення фізичної й розумової енергії, підтримки організму людини у стані нормальної життєдіяльності. Заробітна плата виступає основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили.

У заробітній платі як формі доходів найманих працівників закладено значний мотиваційний потенціал. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукає її до активної трудової діяльності, підви-

щення якості робочої сили, повної реалізації свого трудового потенціалу, більшої результативності праці. За таких умов заробітна плата має стати основною ланкою мотивації високоефективної праці, встановлення безпосередньої залежності заробітної плати від кількості й якості праці кожного працівника, його трудового внеску. Отже, до основних функцій заробітної плати слід віднести *мотиваційну*.

Визначимо, що практично в усіх відомих класифікаціях означена функція має назву стимулюючої. При цьому різні автори дотримуються неоднакових поглядів на її сутність. В одних випадках стимулююча функція заробітної плати трактується як засіб впливу роботодавця на трудову поведінку найманих працівників через політику заробітної плати, в інших — як засіб дії внутрішніх мотивів найманих працівників, а ще як засіб дії мотивів найманих працівників і роботодавців.

Ці розбіжності значною мірою є наслідком різного тлумачення понять "мотивація" і "стимулювання", результатом чого є "переобтяження" або надмірне звуження стимулюючої функції заробітної плати. З огляду на викладене вважаємо за необхідне викласти власне бачення сутності категорій "мотивація" і "стимулювання", що безпосередньо стосується досліджуваної проблеми.

Ефективність праці за інших однакових умов визначається особистим ставленням людини до праці, її трудовою поведінкою. В свою чергу, трудова поведінка детермінована впливом багатьох чинників, які діють з різною силою і в різних напрямках. У загальному розумінні мотивація — сукупність рушійних сил, які спонукають людину до виконання певних дій. Ці сили можуть мати зовнішнє і внутрішнє походження, змушувати людину свідомо чи несвідомо робити певні вчинки.

Для розуміння спільності й відмінності категорій "мотивація" і "стимулювання" потрібно попередньо з'ясувати сутність таких категорій як "потреба", "мотив", "інтерес", "стимул".

Людина є біосоціальною системою, відносно автономною, високоорганізованою, яка саморозвивається, активно взаємодіє із зовнішнім середовищем, вимагає постійного задоволення певних потреб.

Потреби виникають і супроводжують людину в процесі її життя, вони спільні для різних людей та усвідомлюються індивідуально кожною людиною. Потреби — відчуття фізіологічного, соціального або психологічного дискомфорту, нестачі чогось, необхідність у чомусь, що потрібне для створення і підтримки нормальних життєвих умов і функціонування людини. Правомірним є і трактування потреб як стану нерівноваги, дефіциту, на усунення яких спрямовані дії людини.

Величезна роль потреб полягає у тому, що вони спонукають людей до дії, тобто породжують інтерес до певної цільової діяльності. Потреби у свідомості людини перетворюються на інтерес або мотив, який і спонукає людину до певної цільової дії. Термін "мотив" (від лат. "movere") означає "приводити в рух", "штовхати". Мотив в еконо-

⁵ Див.: Тарасенко Л. Оплата и стимулирование труда в условиях рыночной экономики. — Донецк: ИЭП НАН Украины, 1997. — С.34-35.

мічній літературі трактується по-різному, але найчастіше як усвідомлене спонукання до дії. З різних поглядів на сутність мотивів найбільш плідним є, на нашу думку, той, у якому мотив розглядається в контексті відображення і виявлення потреб. Тісний зв'язок мотивів і потреб пояснюється передовсім схожістю сутностей. Потреби людини — це нестача чогось, мотиви — спонукання людини до чогось. Мотиви виникають майже водночас із виникненням потреб й проходять певні стадії, аналогічні стадіям формування потреб.

Отже, правомірним є твердження, що мотив — це те, що породжує певні дії людини. Мотив знаходиться “всередині” людини, має “персональний” характер, залежить від безлічі зовнішніх і внутрішніх стосовно людини чинників. Мотив не лише спонукає людину до дії, а й визначає, що треба зробити і як саме реалізовуватиметься ця дія.

Поряд з категоріями “мотив” та “інтерес” в теорії й практиці мотивації трудової діяльності широко використовується термін “стимул”. Попри те, що ці категорії мають великий історичний “стаж”, в економічній літературі відсутнє однозначне трактування їх співвідношень (спільності та відмінностей). Поширеною є думка про тотожність змісту категорій “мотиви” і “стимули”. На наш погляд, така думка є щонайменше спірною. Термін “стимул” (від лат. *stimulus* — стрекало, батіг, пуга) означає спонукання до дії, спонукальну причину. Виходячи з етимології терміна, маємо всі підстави припускати, що в основі цих спонукальних дій покладено зовнішні чинники (матеріальні, моральні тощо). Таким чином, під стимулом розуміємо зовнішні спонукання, які мають цільову спрямованість. Мотив — це теж спонукання до дії, але в основі його може бути як стимул (винагорода, підвищення по службі, адміністративна ухвала — наказ, розпорядження тощо), так і особисті причини (почуття обов'язку, відповідальність, страх, благородство, прагнення до самовираження тощо).

Стимул перетворюється на мотив лише тоді, коли він усвідомлений людиною, сприйнятий нею. Скажімо, щоб премія (стимул) стала мотивом поведінки і діяльності конкретного працівника, потрібно, щоб він усвідомлював її як справедливу винагороду за працю. Тоді намагання заслужити премію сприятиме підвищенню ефективності праці. Проте для деяких працівників, котрі не сподіваються одержати премію (низька фахова підготовка, недисциплінованість тощо) ця можлива винагорода не трансформується в мотив, залишаючись як потенційний стимул.

Яка ж сутність спорідненого терміна “стимулювання”? У загальному вигляді стимулювання — процес використання конкретних стимулів на користь людини й організації. Стимулювати означає впливати, спонукати до цільової дії, давати поштовх іззовні. Стимулювання — один із засобів, за допомогою якого може реалізуватися мотивація трудової діяльності. Чим вища якість робочої сили, досконаліші трудові відносини, тим меншою є потреба у стимулюванні, як засобу керування людьми, тим більше члени організації, причому без зовнішнього

впливу, виявляють заінтересованість справами організації, проводять заходи для досягнення її цілей.

Мотивація — сукупність внутрішніх і зовнішніх рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, визначають поведінку, форми діяльності, надають цій діяльності спрямованість, орієнтовану на досягнення особистих цілей і цілей організації. Мотивація — сукупність всіх мотивів, які впливають на поведінку людини.

Отже, терміни “мотивація” і “стимулювання” не взаємозамінні, вони співвідносяться як загальне і часткове. У процесі трудової діяльності на поведінку людини впливає комплекс чинників-мотиваторів, що спонукають до діяльності: *зовнішніх* — на рівні держави, галузі, регіону, підприємства і *внутрішніх* — складових структури особистості працівника (потреби, інтереси, цінності людини, пов'язані з ними та соціокультурним середовищем особливості трудової ментальності тощо). Це дає підстави стверджувати, що одну з основних функцій заробітної плати слід трактувати саме як мотиваційну.

Заробітна плата як важлива складова ринку праці має виконувати і *регулюючу* функцію. Ця функція полягає у впливі заробітної плати на співвідношення між попитом і пропозиціями, на формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також міжсекторіальну диференціацію заробітної плати. Зазначена функція займає проміжне місце між відтворювальною і мотиваційною, виконуючи щодо них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Об'єктивною основою для реалізації цієї функції є сегментація рівня оплати праці, що передбачає диференціацію її за окремими сегментами (субринками), тобто групами працівників, які вирізняються пріоритетністю сфери діяльності, станом на ринку праці відносно попиту на зовнішньому і внутрішньому ринках. Йдеться про сегментаційне регулювання заробітної плати, а саме про формування певної політики встановлення рівня заробітної плати окремим категоріям працівників в умовах, коли попит і пропозиції на ринку праці не збігаються та співвідношень рівня трудових доходів працівників, зайнятих у різних сферах діяльності, зокрема, між ринковим сектором і бюджетною сферою, між сферою виробництва й послуг, між видобувними і переробними галузями тощо.

Як впливає з теоретичних досліджень і підтверджується практикою, вартість послуг робочої сили формується під впливом витрат і результатів⁶. Під впливом витратної складової формуються мінімальні (гарантовані) рівні винагороди за послуги праці, а результативна складова формує надгарантовану частку оплати праці, яка залежить від кількісних і якісних показників трудової діяльності. Визначаючи індивідуальну заробітну плату, важливо реалізувати принцип однакової винагороди за однаковою працю, забезпечити соціальну справедливість. Вирішення цих завдань пов'язано з реалізацією на практиці *соціальної* функції заробітної плати. В умовах проголошення курсу на становлення соціально орієнтованої

⁶ Див.: Колот А. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. — 1998. — №6. — С.14—19.

ринкової економіки ця функція набуває першорядного значення. Неповноцінне виконання заробітної платою соціальної функції унеможливорює створення ефективного мотиваційного механізму та забезпечення справедливості у сфері розподільних відносин.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (доходу). Якщо для перших заробітна плата є основною формою доходу, то для других — елементом витрат на виробництво, чинником конкурентоспроможності продукції, складовою доходу підприємства.

Підтримання заробітної плати на високому рівні, зростання її частки у загальних витратах виробництва спонукає власника до вдосконалення виробництва, формування нової стратегії економічного розвитку. Якщо на ранніх стадіях розвитку капіталізму панівне становище власників давало їм змогу отримувати доходи за рахунок підвищення експлуатації найманої праці й зниження ціни послуг робочої сили, то за сучасних умов можливість отримання доходу від власності визначається передовсім здатністю підприємців забезпечити настільки високий рівень ефективності використання праці й капіталу, який дозволяє окупити високу вартість робочої сили і отримати прибуток. В умовах ринкової конкуренції підприємці проходять ще суворіший “природний відбір”, аніж наймані працівники, об’єктивним критерієм якого є їхня здатність підтримувати суспільно необхідний рівень ефективності використання праці й капіталу. Об’єктивна суперечність між економічними інтересами основних суб’єктів капіталістичних виробничих відносин — найманих працівників і власників засобів виробництва в “цивілізованій” ринковій економіці перетворюються на рушійну силу суспільного розвитку.

Досліджуючи сучасні проблеми впливу заробітної плати на стратегію поведінки власників, американський економіст І. Ставинський зазначає, що для проведення прогресивної економічної політики потрібно створювати для капіталу такі умови, за яких він відчув би інтерес до підвищення ефективності виробництва. Першою такою умовою, наголошує вчений, має бути збереження заробітної плати на високому рівні. У такому разі капітал лишатиметься полегшеної можливості отримувати прибуток за рахунок скорочення заробітної плати, якщо з якихось причин продуктивність праці знижується нижче від середнього рівня. Він змушений буде регулярно оновлювати техніку і постійно утримувати продуктивність праці на такому рівні, щоб вона приносила йому нормальний прибуток⁷.

Сучасна практика господарювання переконливо свідчить, що рівень заробітної плати, її структура, динаміка, висока частка у загальних доходах — показники, які суттєво впливають на визначення загальної економічної політики підприємства. За таких умов невинуватою є відсутність в існуючих класифікаціях функцій заробітної

плати тієї з них, яка б відображала вплив оплати праці на поведінку роботодавця, його мотивацію.

Отже, вважаємо за необхідне розширити перелік основних функцій заробітної плати. Чільне місце серед них має зайняти так звана *оптимізаційна* функція, сутність якої полягає ось у чому. Заробітна плата як складова собівартості продукції є чинником мотивації власника до вдосконалення технічної бази виробництва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов’язана також із запровадженням прогресивних форм і систем заробітної плати, вдосконаленням усіх елементів оплати праці. Власник щоразу зважує, що для нього вигідніше: скоротити персонал, а решті підвищити заробітну плату, замінити частину персоналу машинами чи перенести виробництво до іншої країни, де дешевші послуги робочої сили тощо.

Обґрунтовуючи необхідність виділення оптимізаційної (що стимулює роботодавця) функції заробітної плати як однієї з основних, пропонуємо звернути увагу на таку закономірність.

Чим вищий рівень розвитку національної економіки, тим повніше вітчизняний ринок наповнюється різними високоякісними товарами і послугами, тим більше економіка зацікавлена у розмаїтті потреб і смаків покупців — головних своїх споживачів, у максимально високому середньому рівні трудових доходів населення. Об’єктивна необхідність зростання загальної маси заробітної плати, як основної складової доходів працюючих, підвищення її частки у ВВП потребує проведення економічної політики, спрямованої на підвищення ефективності виробництва, зниження або обмеження зростання витрат на робочу силу в розрахунку на одиницю продукції.

Таким чином, до основних функцій заробітної плати відносимо *відтворювальну, мотиваційну, соціальну, регулюючу та оптимізаційну*. Механізм реалізації основних функцій заробітної плати показано на рисунку.

Ці функції заробітної плати тісно взаємопов’язані, і лише за їхньої спільної дії досягається ефективна організація заробітної плати. Протиставлення, а тим більше гіпертрофія будь-якої з них сприяє, як свідчить світовий і вітчизняний досвід, кризовим явищам в економіці. З огляду на це не можемо погодитися з В. Лагутіним, який, розглядаючи теоретичні аспекти реформування оплати праці, намагається довести, що заробітна плата на сучасному етапі розвитку економіки України має виконувати переважно стимулюючу функцію, що їй треба віддати незаперечний пріоритет

“Кризова економічна ситуація, — зауважує В. Лагутін, — вимагає концентрованого зосередження уваги на одній центральній проблемі — максимальному посиленні стимулюючої функції заробітної плати щодо розвитку процесу виробництва. Саме на цій головній меті повинна бути підпорядкована розробка та впровадження стратегії і тактики реформи національної системи оплати праці”⁸.

⁷ Див.: Ставинський І. Капіталізм сьогодні і капіталізм завтра. — М.: УРСС, 1977. — С.75.

⁸ Див.: Лагутін В. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: Монографія. — Луцьк: Ред.-вид. відд. “Вежа” Волинського державного ун-ту ім.Лесі Українки, 2000. — С.52-53.

Функції заробітної плати та механізм її реалізації



Не треба особливо переконувати в тому, що штучне применшення вартості послуг робочої сили, невиконання заробітною платою відтворювальної функції унеможливорює реалізацію стимулюючої функції. Відсутні умови для реалізації стимулюючої функції заробітної плати і за низької або зовсім відсутньої зарплати. Перша призводить до зрівнялівки, а друга — до соціальної несправедливості. В обох випадках рівень мотивації трудової діяльності низький через те, що соціальна функція не спрацьовує. В економіці переважання будь-яких інтересів, відхилення у функціях складових механізму господарювання завжди призводить до внутрішніх суперечностей. Орієнтація на реалізацію виключно стимулюючої функції заробітної плати не є винятком.

Зауважимо, що кожна функція заробітної плати має власних персоніфікованих носіїв (носія), тобто суб'єктів (суб'єкта), які найбільше зацікавлені в її реалізації. Так, у реалізації відтворювальної та мотиваційної функцій заробітної плати найбільше зацікавлені наймані працівники. До регулюючої функції заробітної плати

найбільш "схильні" державні органи, зацікавлені в повноцінному функціонуванні ринку праці. В реалізації соціальної функції заробітної плати зацікавлені переважно наймані працівники, а також держава, як гарант прав і свобод працюючих й соціальної справедливості в суспільстві. Проте це не означає, що роботодавець байдуже ставиться до реалізації цієї функції, адже порушення принципу соціальної справедливості на практиці стає істотним демомотиваційним чинником, а отже, порушує інтереси роботодавця.

У реалізації оптимізаційної функції заробітної плати найбільше зацікавлений роботодавець, оскільки саме він має одержати певний виробничий результат від використання найманої робочої сили, бо лише це дає йому змогу мати очікуваний дохід і водночас власний зиск — прибуток. Усе означене підтверджує, що гіпертрофія окремих функцій заробітної плати, штучне применшення чи завищення їх значення — це свідоме чи несвідоме протиставлення інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин, яке може лише поглибити деформації, що спостерігаються в сфері оплати праці.