

УДК 657.1

DOI 10.51691/2500-3666_2023_12_35

***ОЦЕНКА ОПРЕДЕЛЕНИЯ ДЕФИНИЦИИ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» В
ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ ЛИТЕРАТУРЕ***

Максимова Ю.О.,

студентка

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО

«КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Грекова В.А.,

к.э.н., доцент кафедры учёта, анализа и аудита

Институт экономики и управления ФГАОУ ВО

«КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Аннотация

В статье раскрывается сущность оплаты труда, особенности ее рассмотрение в трудах отечественных и зарубежных авторов. Кроме того, проанализированы подходы дефиниции «заработная плата» как к экономической и правовой категории, и рассмотрен порядок нормативного регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, система оплаты труда, теория, нормативно-правовое регулирование.

***EVALUATION OF THE DEFINITION «SALARY» IN ECONOMIC AND
REGULATORY LITERATURE***

Maksimova Yu.O.,

student

*Institute of Economics and Management of the Federal State Autonomous
Educational Institution of Higher Education
«KFU im. V.I. Vernadsky»,
Simferopol, Russia*

Grekova V.A.,

*Ph.D., Associate Professor, Department of Accounting, Analysis and Audit
Institute of Economics and Management of the Federal State Autonomous
Educational Institution of Higher Education
«KFU im. V.I. Vernadsky»,
Simferopol, Russia*

Abstract

The article reveals the essence of remuneration, the features of its consideration in the works of domestic and foreign authors. In addition, the approaches to the definition of "wages" as an economic and legal category are analyzed, and the procedure for regulatory regulation of wages is considered.

Keywords: salary, wages, wage system, theory, legal regulation.

Расчеты с персоналом по оплате труда характерны для организации любой формы собственности, поэтому заработная плата занимает одно из центральных мест во всей системе учета в организации. Оплата труда работника определяется его личным трудовым вкладом и зависит от конечных результатов работы организации. Каждая компания самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов для своих работников в соответствии с законодательством.

Исходя из современной экономической теории, заработная плата представляет собой фонд жизненных средств, необходимый для

воспроизводства рабочей силы, и издержки предпринимателя на рабочую силу с целью получения прибыли. При этом заработная плата и издержки на рабочую силу тесно связаны друг с другом, а оптимальное соотношение между заработной платой и прибылью предпринимателя является важной задачей как для государства, так и для бизнеса. Соответственно, заработная плата является доходом работника и расходом работодателя, что создает различие интересов между участниками трудовых отношений.

Современное определение понятия «оплата труда» или «заработная плата» закрепляется как на законодательном уровне – в Трудовом кодексе РФ, так и на теоретическом – в трудах отечественных и зарубежных авторов.

В научной литературе и законах Российской Федерации понятия «оплата труда» и «заработная плата» рассматриваются как тождественные. Термин «оплата труда» принято считать более широким с правовой точки зрения. Он включает в себя организацию оплаты труда, регламентацию отдельных его элементов и всей системы правовых средств в этой сфере. При этом понятие «заработная плата» направлено на право работника получать денежное вознаграждение и является одним из элементов оплаты труда.

Также вызывает оживленное обсуждение включение компенсационных и стимулирующих выплат в определение заработной платы, поскольку их правовая природа существенно разнится от концепции расходов на труд.

Впервые заработную плату как цену труда определил известный английский экономист Уильям Петти еще в XVII веке. Теория заработной платы как цены труда стала одним из классических вариантов ее толкования в экономической теории. Величину заработной платы он трактовал через «естественную цену труда», уровень которой определяется физиологическим минимумом средств существования наемного рабочего и членов его семьи [1]. Опираясь на опыт его исследований, можно сделать выводы, что уровень оплаты труда определяется именно экономическими, а не правовыми факторами. При этом работник получает только часть созданной им стоимости,

а остальное присваивает руководитель организации.

Аналогично сущность этих понятий рассматривал Адам Смит, утверждая, что человек всегда должен уметь обеспечивать свое существование благодаря собственному труду. Стоит учитывать, что заработная плата, которую он получает, должна быть достаточна для обеспечения его базовых потребностей. Если заработная плата была бы недостаточной, то люди не смогли бы заботиться о своих близких и будущем поколении, что привело бы к исчезновению племени рабочих еще после первого поколения. Также он отмечал, что «при наличии высокой заработной платы можно всегда найти работников более деятельных, исполнительных и толковых, чем при низкой заработной плате» [2].

Вместе с этим, Карл Маркс доказал, что заработная плата, в своей сущности, является замаскированной стоимостью рабочей силы, ценой труда. Он писал, что заработная плата является денежным выражением стоимости такого товара как «рабочая сила», размер которой определяют в соответствии с условиями производства и основными рыночными факторами, такими как спрос и предложение. Иными словами, она маскирует и скрывает экономические отношения эксплуатации, которые чаще всего невидимы для обычного работника [7]. Принимая это во внимание, в условиях современной экономики можно потенциально усовершенствовать системы оплаты труда, чтобы сделать их более справедливыми и равноправными для всех участников общества.

Представители классической теории склоняются к теории Томаса Мальтуса, устанавливающую жесткую корреляцию уровня заработной платы и увеличения населения от продовольственных ресурсов общества. Мальтус отмечал, что уровень заработной платы определяется минимальной стоимостью средств существования рабочего и лишь минимальный уровень заработной платы способен обеспечить оптимальную пропорцию между ростом населения и увеличением производства предметов потребления.

Эту мысль разделял и Давид Рикардо. Концепцию заработной платы он позаимствовал у своих предшественников таких как В. Петти, Ф. Кенэ, А. Тюрго, трактуя ее как рыночную цену труда, но пытался «усовершенствовать» с позиций теории народонаселения и заработной платы Мальтуса. В его трудах определение естественной цены труда основывается на основных потребностях рабочих, таких как пища, жилье, одежда и медицинская помощь. Эти факторы обычно являются неотъемлемыми составляющими существования человека и продолжения рода, и поэтому их финансовое основание должно быть обеспечено на справедливом уровне. Увеличение заработной платы позволяет людям обеспечивать себя и свои семьи. Это, в свою очередь, способствует росту спроса на товары и услуги, стимулирует национальную экономику и увеличивает производство, что благоприятно влияет на общественное развитие.

Концепции заработной платы, представленные в экономических теориях, отражают ее сложную и многогранную природу. Заработная плата имеет двойственный характер, так как является основным источником доходов для работников и значимым элементом издержек производства для работодателей. Работники заинтересованы в получении максимально возможной оплате труда, в то время как работодатели стремятся минимизировать трудовые затраты. В этом контексте заработная плата является базовой основой социально-трудовых отношений, влияя на все субъекты общества вместе с занятостью.

Кроме того, экономические теории заработной платы позволяют выработать различные методы регулирования оплаты труда и доходов населения, исходя из признания активной роли государства в распределительных процессах [3].

Что касается отечественной практики, то в учебнике Миславской Н.А. оплата труда рассматривается как структура взаимоотношений, связанных с обеспечением руководителем организации определения и реализации выплат сотрудникам за их трудовую деятельность на основе требований законодательства [5]. Эта структура предусматривает установление

соответствующих связей, которые позволяют определить размер и условия оплаты труда, а также обеспечить ее исполнение. В сущности, оплата труда является одним из важных инструментов, способствующих мотивации и удержанию квалифицированных работников, а также обеспечению социальной защиты и стабильности трудовых отношений в организации.

В свою очередь, Папковская П.Я. считает, что понятие «заработная плата» охватывает все формы вознаграждения, начисляемые работникам в денежном эквиваленте и (или) натуральной форме. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату за фактически выполненную трудовую деятельность, а также за период, который включается в рабочее время. При этом вся заработная плата должна быть четко оговорена и определена в трудовом договоре или коллективном договоре, чтобы обеспечить прозрачность и справедливость в отношениях между работником и работодателем.

Следовательно, в экономической литературе существует множество определений понятия заработная плата, имеющих свои особенности, но, в целом, все они имеют одно и то же значение, и многие авторы в своих работах опираются на понятие, которое содержится в статье 129 ТК РФ.

Так, согласно статье 129 Трудового кодекса РФ, «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты» [6].

Из статьи Трудового кодекса следует, что заработная плата в России – это денежная компенсация за труд работника, а также стимулирующие выплаты, которые зависят от множества факторов и должны быть обязательно учтены.

Следовательно, сущность заработной платы заключается в том, что она представляет собой долю денежных средств, получаемых работниками от общего национального дохода, которые используются для удовлетворения

личных потребностей, а также их распределения в зависимости от объема и качества труда, вложенного в процесс общественного производства. Понятие «заработная плата» является фундаментальным элементом трудовых отношений, который охватывает широкий спектр форм вознаграждения, начисляемого работникам в денежном или натуральном эквиваленте. Это понятие отражает сложность и многообразие трудовых отношений в современном обществе.

Цель системы нормативного регулирования бухгалтерского учета заработной платы заключается в установлении единых требований к учету, бухгалтерской (финансовой), налоговой и иной отчетности, а также в создании правового механизма для всех хозяйствующих субъектов на территории РФ. Иными словами, нормативное регулирование деятельности организаций призвано обеспечить правильное и единообразное ведение бухгалтерского учета.

Когда дело касается учета расчетов с персоналом, бухгалтерам необходимо соблюдать требования действующего законодательства. Эти требования основываются на законах, подзаконных актах и нормативно-правовых актах, регулирующих оплату труда.

В рамках нормативного регулирования определены различные факторы, которые влияют на размер заработной платы работника. Это может быть размер затрат на обеспечение условий работы, уровень квалификации и опыт работника, сложность и напряженность труда, а также региональные и отраслевые особенности. Нормативные документы устанавливают правила расчета заработной платы, включая определение базовой ставки, надбавок и доплат, что позволяет обеспечить прозрачность и объективность оплаты труда.

Одним из ключевых документов, регулирующих процесс учета оплаты труда, является Трудовой кодекс. В нем прописаны основные принципы и правила, касающиеся начисления и выплаты заработной платы, удержаний, дополнительных выплат, компенсаций и прочих расчетов. Этот документ

обеспечивает справедливость и законность начисления заработной платы, устанавливает порядок и формы осуществления расчетов с персоналом [4].

Кроме Трудового кодекса, существуют и другие нормативно-правовые акты, регулирующие порядок оплаты труда. Нормативное регулирование процесса бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда представлено такими документами как Конституция РФ, Федеральный закон «О бухгалтерском учете» №402-ФЗ, Налоговый кодекс РФ, Положение по ведению бухгалтерского учета и бухгалтерской отчетности в РФ, а также иными нормативно-правовыми актами.

Неразрывно связаны с ними и приказы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, которые содержат рекомендации и пояснения по ведению учета расчетов по оплате труда. Эти приказы обновляются регулярно и содержат детальные инструкции и примеры, которые помогают бухгалтерам правильно выполнять свои обязанности в части учета расчетов с персоналом.

В целом, нормативное регулирование порядка оплаты труда производится по четырем уровням. Выделяют федеральный, нормативный, методический и организационный уровни.

Нормативные акты первого уровня устанавливают единые требования и нормы для ведения бухгалтерского учета в России, в том числе в области учета оплаты труда. Прежде всего, к актам федерального уровня относятся Конституция РФ, Кодексы РФ и Федеральные законы.

Ко второму уровню нормативного регулирования трудового законодательства относят Положения по ведению бухгалтерского учета и отчетности, а также стандарты по бухгалтерскому учету таких объектов бухгалтерского учета, как расходы организации и прибыль. Этот уровень направлен на стандартизацию учета операций и установление общих правил по оформлению хозяйственных операций на территории РФ.

К третьему уровню нормативного регулирования можно отнести

разнообразные методологические указания по ведению бухгалтерского учета. В целом, на этом уровне собраны различные инструкции, методологические рекомендации и другие нормативные документы, утверждаемые министерствами, в том числе Министерством финансов РФ, профобъединениями бухгалтеров и различными органами государственной исполнительной власти. Стоит отметить, что они формируются на основе и для разъяснения документов первого и второго уровней нормативного регулирования учета в РФ.

В свою очередь, четвертый уровень нормативного регулирования составляют документы, которые разрабатываются организацией самостоятельно. К ним относятся учетная политика организации, распоряжения и приказы руководства, рабочие инструкции и конкретные указания по осуществлению бухгалтерского учета. Организация вправе разрабатывать и вносить изменения в эти документы в соответствии с ее потребностями и изменениями, произошедшими в ее деятельности или внешней среде.

Схематично нормативно-законодательное регулирование оплаты труда можно представить в виде рис. 1:

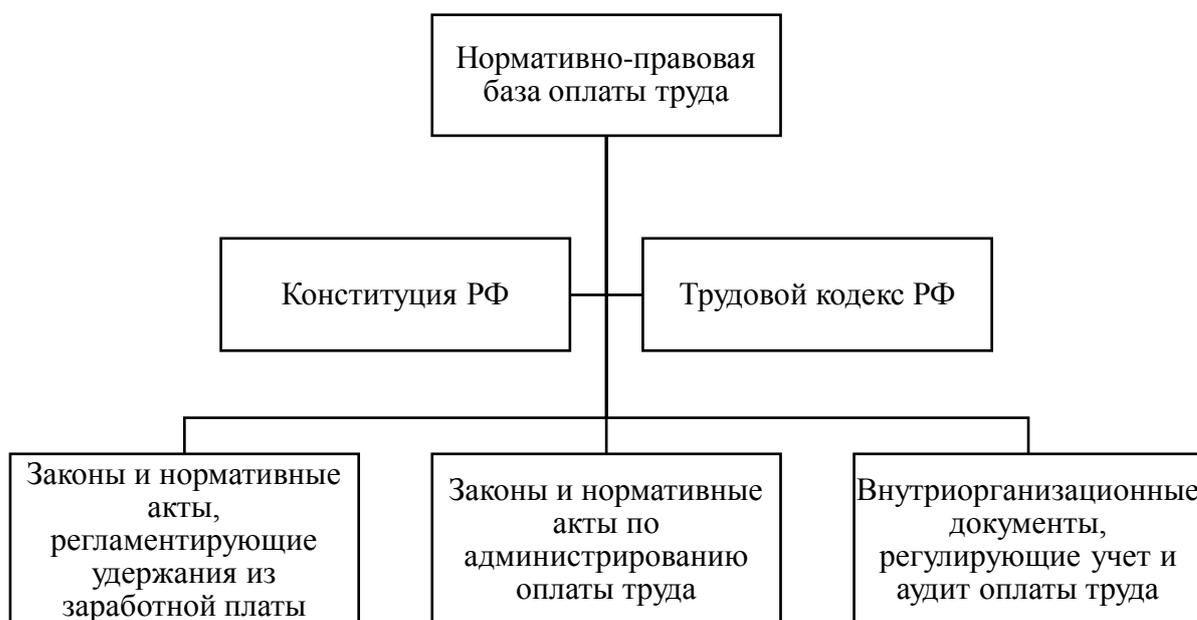


Рис. 1 – Нормативно-правовая база оплаты труда. Составлено автором

Так, осуществление бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда в Российской Федерации регулируется рядом нормативно-правовых документов различного статуса. Часть из них являются обязательными для применения, часть – носит характер рекомендаций.

После исследования действующего законодательства и ряда авторских определений относительно заработной платы можно сделать вывод, что большинство экономистов трактуют заработную плату как цену рабочей силы и денежное вознаграждение, которое выплачивается работодателем наемному работнику за выполненную им работу. Ключевыми факторами, влияющими на уровень оплаты труда, являются профессиональные навыки и квалификация работника, спрос на данную профессию, уровень конкуренции на рынке труда, а также условия и сложность выполняемой работы.

Таким образом, заработная плата играет важную роль в экономике и жизни людей, определяя уровень жизни, потребления и социальной стабильности. При этом государство должно обеспечивать справедливую систему оплаты труда, где учитываются как различия в профессиональных навыках и опыте сотрудников, так и стимулы к повышению эффективности и производительности. Соответственно, сущность и порядок учета выплат по заработной плате регулируется множеством федеральных законов и законодательных актов. При этом в экономической литературе также проведен анализ дефиниции «заработная плата».

Библиографический список:

1. Hull C. H. The Economic Writing of Sir William Petty, 2 vols / Charles Henry Hull. – Cambridge: Cambridge University Press, 1899.
2. Smith A. An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations [Text] / Adam Smith // Economics. – W. Strahan and T. Cadell, London, 1776.

3. Абдуллоева Х. Р. Развитие теоретических подходов к определению понятий заработная плата / Х. Р. Абдуллоева, Н. А. Джураева // Теория и практика современной науки. – 2020. – №6 (60).

4. Данилов А. И. Оплата труда работника по Трудовому кодексу РФ / А. И. Данилов // Молодой ученый. – 2019. – № 51 (289). – С. 90-91 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/289/65599/> (дата обращения: 30.12.2023).

5. Миславская Н. А. Бухгалтерский учет : учебник / Н. А. Миславская, С. Н. Поленова – М.: Дашков и К°, 2013 - 592 с.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // «КонсультантПлюс» : справочная система по законодательству РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения 25.12.2023)

7. Федотов М. С. Понятие и функции оплаты труда / М. С. Федотов // Молодой ученый. – 2020. – № 20 (310). – С. 456-460 [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://moluch.ru/archive/310/70234/> (дата обращения: 30.12.2023).

Оригинальность 75%