

УДК 331.2

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА

А.С. Ковчег, студентка гр. 4У1, IV курс

Научный руководитель: О.В. Максимочкина. к.э.н., доцент
Финансовый университет при Правительстве РФ, Омский филиал
г. Омск

Вопросы справедливого вознаграждения наемных работников за их труд являются одними из самых сложнейших в управлении. Сегодня в науке и практике сложилось представление о заработной плате как о сумме средств, которую работодатель платит наемному работнику. Несмотря на это, однозначный ответ на вопрос о том, что способствует установлению уровня и динамики заработной платы отсутствует.

Для того чтобы осмыслить природу формирования оплаты труда, нужно определить характерные черты сущности экономической категории «оплата труда». Фактически, понятия «заработная плата» и «оплата труда» зачастую считают тождественными. Данные термины имеют крепкую связь друг с другом.

Термин «оплата труда» охватывает термин «заработная плата», однако они становятся идентичными друг другу только если не было приложено дополнительных трудовых затрат, способствующих увеличению результативности. Разница между заработной платой и оплатой труда будет чувствоваться в большей степени тогда, когда размер дополнительных выплат выше. Причина отождествления данных терминов заключается в том, что они оба представляют собой плату за труд. Однако понятие «заработная плата» представляет собой четкое выражение и результат действия принципа оплаты труда – «всякий труд должен быть оплачен». Следовательно, под термином «оплата труда» также можно подразумевать принцип экономического взаимодействия - обмен трудовыми усилиями работника и материального поощрения работодателя [6, с. 114].

Конкретные, а тем более стандартные формулировки терминов «оплата труда» и «заработная плата» по сей день не имеют место. По этому вопросу постоянно ведутся научные споры в различных экономических специализированных и периодических изданиях.

В своей статье Коваленко А.Ю. говорит, что оплата труда — система отношений, связанных с обеспечением формирования и совершения работодателем выплат сотрудникам за их труд согласно законам, иным нормативно правовым актам, коллективным договорам, соглашениям, локальным нормативным актам и трудовым договорам [10, с. 115].

Минёва О.Н. пишет, что оплата труда – это уплаченные находящимся и не находящимся в штатном составе предприятия работникам средства, форма

которых может быть денежной или натуральной за проделанную работу или проработанное время [6, с. 84]

. Как отмечает Шевелев А.Е., труд служит центральным звеном экономики, потому как представляет собой товар и в то же время основание образования добавленной стоимости, поскольку предметы и материалы после добавления к ним труда делаются дороже. Из этого и выясняется потребность в оценке труда и расчетах за него во всех его выражениях, включая данные затраты на оплату труда в себестоимость готовых продуктов [9, с. 381].

Дубровин И.В. утверждает, что заработная плата — это цена, выплачиваемая работнику за использование его труда, величина которой определяется рынком труда, т. е. спросом на рабочую силу и ее предложением [4, с. 92].

Авторы Алексеева Г.И., Богомолец С.Р. и Сафонова И.В. считают, что заработная плата выступает ведущей статьей доходов работников, с ее помощью осуществляется контроль за мерой труда и потребления, она есть важный экономический рычаг управления экономикой [3, с. 381].

В статье 129 ТК РФ дано следующее определение: заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1].

Анализируя приведенные выше определения понятия «заработная плата», можно отметить, что все авторы подчеркивают один факт: заработная плата выступает мерой вознаграждения за труд.

Экономическая наука определяет две наиболее важных теории формулировки сущности оплаты труда:

- 1) заработная плата является ценой труда. Под влиянием в большей степени спроса и предложения, а также других рыночных факторов образовывается ее размер и динамика;
- 2) заработная плата является денежным представлением ценности товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Рыночные факторы, такие как спрос и предложение и в то же время условия производства устанавливают ее величину. Также под влиянием данных рыночных факторов происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Экономическая природа заработной платы заключается в том, что с помощью данного дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, гарантирующие процесс воспроизводства рабочей силы. К. Маркс установил, что величина заработной платы не сводится к

физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, а также от уровня производительности и интенсивности труда, его сложности и от рыночной конъюнктуры [8, с. 145].

Труд и оплата труда для работника и работодателя имеют разное значение и цель. Работник расценивает заработную плату как наиболее значимую и ведущую статью его собственного дохода, возможность улучшения уровня жизни его семьи и его самого, а также в качестве средства воспроизводства. Следовательно, заработная плата для работника осуществляет стимулирующую роль в совершенствовании итогов труда для повышения вознаграждения.

Работодатель рассматривает заработную плату как издержки производства или иными словами средства, расходуемые на использование привлекаемой рабочей силы. Работодатель пытается минимизировать данные издержки. Следовательно, оплата труда осуществляет воспроизводственную, стимулирующую и регулирующую функцию.

Каждой организации необходимо предоставить комфортные условия для трудовой деятельности и побудить желание работников к увеличению результатов их работы. Для этого нужно обеспечить прямую связь между оплатой труда и результатами его деятельности.

Предпосылкой возникновения потребности в формировании четкого контроля за мерой труда и потребления является значительная трудоемкость учетной работы на данном участке. К тому же, заработная плата значится одной из ключевых статей, определяющих себестоимость продукции, выполненных работ или оказанных услуг [2, с.582].

В настоящее время установлением форм, систем, размеров оплаты труда и материального стимулирования занимается непосредственно сама организация. Данная информация определяется в коллективном или трудовом договоре и в положении об оплате труда, которое утверждается приказом руководителя.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работнику оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы [9, с.229].

Базой для форм и размеров оплаты труда служат нормирование и тарифная система. Тарифная система предоставляет возможность качественно оценить труд, нормирование — принять в расчет количество затраченного труда, а формы — сформировать систему расчета заработной платы.

В заключении можно сделать следующий вывод. Основной причиной устойчивого развития общества служит углубление материальной заинтересованности персонала в увеличении итогов деятельности на основе

осуществления тесной взаимосвязи величины доходов работников с количеством и качеством затраченного ими труда.

Список литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект, КноРус, 2013. – 224 с.
2. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 984 с.
3. Алексеева Г.И., Богомолец С.Р., Сафонова И.В. Бухгалтерский учет: учебник. – М.: МФПУ «Синергия», 2013. – 720 с.
4. Дубровин И.В. Экономика труда: Учебник. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2013. – 232 с.
5. Кибанов А.Я., Митрофанов Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 524 с.
6. Минёва О.Н. Оплата труда персонала: учебник. – М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2014. – 192 с.
7. Попов А.И. Экономическая теория: Учебник для вузов. – СПб.: Питер, 2006. - 544 с.
8. Сапожникова Н.Г. Бухгалтерский учет: учебник. – 7-е изд., перераб. – М.: КНОРУС, 2014. – 456 с.
9. Шевелев А.Е. Бухгалтерский учет расчетов: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2013. – 506 с.
10. Коваленко А.Ю. Социально-экономическая сущность оплаты труда и основы ее организации // TERRA ECONOMICUS. – 2011. – №4. – С. 115 – 117.