

Научная статья
<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-7-27>
УДК 349.2



ОПЛАТА ТРУДА: СУЩНОСТЬ И ПОНЯТИЕ

Бачаев А.А.

ОУП ВО «Академии труда и социальных отношений»

Аннотация. Изучение вопросов оплаты труда работников представляет научный интерес на протяжении уже большого количества лет, поскольку оплата труда, как правило, оказывается единственным доходом многих граждан. На современном этапе, учитывая сложившуюся ситуацию в стране, данный институт является особо актуальным.

В статье представлен краткий исторический экскурс становления оплаты труда. Анализируется теоретический подход к толкованию терминов «заработная плата» и «оплата труда», их соотношение и разграничение как на законодательном уровне, так и в науке трудового права. Автором раскрывается сущность оплаты труда в контексте экономической и правовой категории.

Обозначены отдельные пробелы в положениях Трудового кодекса РФ, регулирующих оплату труда. Даются некоторые рекомендации по совершенствованию трудового законодательства. Особое внимание уделяется проблемам размера заработной платы работников социально значимых профессий. На основании установленного в настоящее время МРОТ, обосновывается необходимость обеспечения работников достойной оплатой труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, работник, работодатель, Трудовой кодекс РФ.

REMUNERATION OF LABOR: THE ESSENCE AND CONCEPT

Ali A. Bachaev

Academy of Labor and Social Relations

Abstract. The study of employee remuneration issues has been of scientific interest for a large number of years, since wages, as a rule, turn out to be the only income of many citizens. At the present stage, given the current situation in the country, this institution is particularly relevant.

The article outlines a brief historical stage in the formation of wages. The article analyzes the theoretical approach to the interpretation of the terms "wages" and "wages", their correlation and differentiation both at the legislative level and in the science of labor law. The author reveals the essence of remuneration in the context of economic and legal categories.

There are some gaps in the provisions of the Labor Code of the Russian Federation regulating labor remuneration. Some recommendations are being made to improve labor legislation. Special attention is paid to the problems of the salary of employees of socially significant professions. On the basis of the minimum wage currently established, the need to provide employees with decent wages is justified.

Keywords: remuneration, salary, employee, employer, Labor Code of the Russian Federation.

Введение.

Оплата труда – это значимый институт в сфере трудового права, поскольку выступает обеспечением жизнедеятельности гражданина, является источником его дохода. Правильная организация системы оплаты труда у работодателя повышает эффективность производства. Кроме того, данная категория оказывает влияние на спрос и предложение на рынке труда, в целом характеризует благосостояние общества каждого государства.

Цель исследования - проанализировать понятие и сущность оплаты труда на современном этапе, разработать отдельные рекомендации по совершенствованию трудового законодательства.

Исходя из цели, обозначим следующие задачи исследования:

- изучить краткий исторический аспект появления термина «заработная плата» и «оплата труда»;
- проанализировать теоретические подходы к толкованию исследуемой категории;

- исследовать сущность оплаты труда в экономическом и правовом контексте;
- обозначить проблемы в сфере оплаты труда и предложить пути их решения.

Обсуждение.

Прежде чем раскрывать сущность понятийного аппарата исследуемой категории, обратимся к истории его возникновения. Поскольку оплата труда выступает основополагающим признаком трудовых отношений, зародился данный институт одновременно с отраслью трудового права. Отметим, что изначально вознаграждение за труд осуществлялось в натуральной форме. Спустя некоторое время, взаимоотношения между нанимателем и наемным работником приобрели, так называемый коммерческий характер, и строились на взаимной выгоде.

Теоретические концептуальные основы оплаты труда впервые были разработаны А. Смитом и Д. Рикардо, которые указывали на то, что труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену [8, с. 39].

Изначально, термин «заработная плата» появился в Уставе о промышленном труде 1913 г. [3]. Интересным является тот факт, что законодатель установил периодичность выплаты в зависимости от срока найма. При заключении трудового договора на срок более месяца заработная плата выплачивалась один раз в месяц, при оформлении трудовых отношений более указанного срока, работник получал заработную плату два раза в месяц. При найме на время исполнения определенной работы – в соответствии с договором, а при отсутствии такого положения в договоре – по окончании работ.

Укажем, что действующая ст. 136 Трудового кодекса РФ [11] закрепляет выплату заработной платы не реже чем каждые полмесяца вне зависимости от срока заключения трудового договора.

Обратим внимание на то, что принятый в 1918 г. КЗоТ, вовсе не содержал понятие исследуемой категории, а применял термин «вознаграждение за труд». КЗоТ 1922 г. закрепил вознаграждение за труд в отдельном разделе, хотя в других правовых нормах упоминает заработную плату и оплату труда. Впервые институту «заработная плата» была посвящена отдельная глава в КЗоТе 1971 г., в которой законодатель также употреблял два понятия «заработная плата» и «оплата труда».

Рассматривая теоретические основы оплаты труда, необходимо обозначить, что вообще понятийный аппарат данной категории не

всегда был однозначным, а в науке трудового права до сих пор ведутся дискуссии по его толкованию и соотношению с понятием «заработная плата».

Отметим, что ранее действующее трудовое законодательство разделяло обозначенные определения. Ныне действующая ст. 129 Трудового кодекса РФ данные термины определяет как синонимы.

Как полагают некоторые ученые, объединение двух понятий, во-первых, в полной мере соответствует Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» [10, с. 212], а во-вторых, в полной мере раскрывают сущность изучаемой категории.

При этом обратим внимание на то, что указанная Конвенция раскрывает понятие только одного термина «заработной платы».

Некоторые исследователи отмечают, что указанные категории не должны рассматриваться в одном толковании.

Например, как считает Д. Нармандах данные понятия нельзя соотносить, поскольку оплата труда выступает более узким понятием по сравнению с заработной платой и вознаграждением за труд, в связи с чем, автором в сфере трудовых отношений было предложено руководствоваться термином «заработная плата», как частью дохода работника [4, с. 18].

Противоположной является точка зрения А.Я. Петрова, который считал, что оплата труда, наоборот, более широкая категория [6, с. 94].

И.Б. Адова отмечала, что они не являются синонимами, их следует соотносить в виде процесса и результата. По ее мнению, заработная плата – это выплаты, а оплата труда подразумевает процесс и результат данных выплат [1, с. 34].

На наш взгляд, законодатель обоснованно объединил две категории «оплата труда» и «заработная плата». С учетом современной действительности, отсутствует необходимость данные термины разделять, они объективно являются тождественными.

Интересным представляется суждение Н.Г. Александровым, который предлагал разграничить понятия «заработная плата» и «гарантийные, компенсационные выплаты» [2, с. 114].

Согласимся с указанной позицией, полагая, что гарантийные, компенсационные и стимулирующие выплаты являются дополнением к исследуемой категории, поскольку у некоторых работников при исчислении оплаты труда данные выплаты могут быть, а могут и отсутствовать.

Заслуживает внимания то, что изучаемая категория рассматривается учеными в разных отраслях – правовой и экономической. Но существует ряд исследований, в которых данная категория рассматривалась в социальном или социально-экономическом аспекте, например, Ф. Аквинским и Дж. Адамсом в контексте справедливости оплаты труда; Дж. Коммонсом и М. Туган-Барановским в теории социальных конфликтов; в системе представления интересов, социальном партнерстве, взаимодействии профсоюзов и государственных учреждений - Валтон, Маккерски, Лембрух [4, с. 17], А.Я. Петровым в определении социального статуса [6, с. 93] и т.п.

Думается, что социальные и социально-экономические теории могут рассматриваться как вспомогательные, основными же выступают экономические и правовые, которые целесообразно и обозначить.

Как полагает Д. Нармандах, оплату труда следует относить к экономической сфере [4, с. 18], хотя в ее толковании ученый ссылается на юридические конструкции (например, трудовые и коллективные договоры).

Экономической теории оплаты труда посвящены труды также А.Смита, Дж. М.Кейна, Т. Мальтуса, К. Маркса и других.

На наш взгляд подход к оплате труда с точки зрения экономики позволяет определить ее минимальный размер в целях обеспечения человеческих потребностей, а также выработать методы регулирования оплаты труда с позиции доходов граждан.

В трудовом праве оплата труда выступает элементом трудового отношения, что подтверждается рядом исследований; например, А.Я. Петров указывал на данный факт [6, с. 94].

Схожая позиция содержится в трудах Л.С. Таля, который к элементам трудового договора относил обязанность работодателя выплачивать своевременно и в полном размере заработную плату [11, с. 158].

В сфере трудовых отношений С.Л. Рабинович-Захарин определял заработную плату как вознаграждение, получаемое работником от работодателя за выполненный труд [7, с. 8].

А.Е. Пашерстник, вовсе, указывал на то, что заработную плату следует рассматривать только через призму трудовых отношений [5, с.107].

Результаты.

На основе толкований понятия «оплата труда» в правовом поле, целесообразно определить ее характерные особенности:

1) это вознаграждение за труд (выполненную работу);

2) прямая зависимость размера от сложности, качества и характера выполняемой работы, а также нормы труда;

3) систематичность выплаты;

4) правовая организация (гарантии закреплены в нормативных правовых актах);

5) зависимость от трудовых отношений.

По нашему мнению, целесообразно в ст. 129 Трудового кодекса РФ из определения понятия «заработная плата» (оплата труда работника) их исключить, а отдельно дополнить: «В заработную плату (оплату труда работника) могут быть включены компенсационные выплаты...».

Кроме того, имеется некий пробел в Трудовом кодексе РФ, когда законодатель, например, в отдельных статьях употребляет оплату труда и заработную плату в разных значениях. Считаем, необходимо в Разделе VI Трудового кодекса РФ при упоминании исследуемой категории обозначить «заработная плата (оплата труда работника)», исходя из представленного определения в ст. 129.

Заключение.

Как правовая категория оплата труда выступает обязательным условием при заключении трудового договора и, зачастую, является определяющим фактором для работника в трудовых отношениях.

Анализируя рынок труда на современном этапе, стоит обозначить, что, безусловно, для работника главная цель заключается в увеличении платы за свой труд, а для работодателя – снизить эту оплату, чтобы больше сэкономить и повысить производительность труда в своей организации. Основная задача состоит в том, чтобы сторонам трудового отношения достичь компромисса. К сожалению, в связи с введением специальной операцией на Украине, а также санкциями против Российской Федерации, приходится констатировать массовые увольнения работников, повышение конкуренции на рынке труда и снижение заработной платы. Работники вынуждены соглашаться на представленные условия, чтобы трудоустроиться и обеспечить свою семью.

Следует отметить размер заработной платы работников социально и жизненно значимых профессий. В своем исследовании правовед И.А. Шувалова уделяла внимание оплате труда педагогических, медицинских и социальных работников, а также спасателей. По ее мнению, размер их заработной платы должен быть не меньше средних показателей, но, как свидетельствует

действительность, они находятся на минимальном уровне [12, с. 42]. Согласимся с данной позицией и по поводу принятия отдельного нормативного правового акта, регулирующего оплату труда данных категорий работников.

В целом стоит обозначить, что рынок оплаты труда находится в стагнации, нужны новые пути его совершенствования, необходимо создавать эффективные меры с повышением размера оплаты труда.

Так, размер оплаты труда работника зависит от множества факторов, на законодательном уровне закреплён минимальный ее размер, который с 1 января 2024 г. по всей территории Россий-

ской Федерации составляет 19242 руб. В отдельных субъектах установлен повышенный размер минимальной заработной платы, например, в Москве он составляет 29389 руб., в Санкт-Петербурге – 25000 руб.

Очевидно, что указанный размер довольно низкий, необходимо обеспечивать достойную оплату труда. Заработная плата должна занимать центральное место в разработке и принятии нормативных правовых актов в области трудового законодательства как на государственном, так и региональном уровне. Достойная оплата труда играет ключевую роль в борьбе с бедностью и является показателем устойчивого развития общества в стране.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Адова И.Б. Социально-экономическая сущность вознаграждения персонала как предмета управления в организации // Вестник Томского государственного университета. Экономика. 2010. № 2 (10). С. 30-41.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект. 2009. С. 336.
3. Громан В. В. Устав о промышленном труде (Св. Зак. т. XI ч. 2, изд. 1913 г., статьи 1-228 и 541-597). Петроград, издание юридического книжного склада «Право». 1915 г.
4. Нармандах Д. Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий // Проблемы теории и практики управления. 2013. № 3. С. 16-20.
5. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М. 1949. С. 352.
6. Петров А.Я. Заработная плата как экономическая и правовая категория // Российское право: состояние, перспективы, комментарии. 2011. № 4. С. 91-105.
7. Рабинович-Захарин С.Л. Заработная плата по советскому праву. М. 1927. С. 218.
8. Рикардо Д. Сочинения. Том 1 Начало политической экономии и налогового обложения / Пер. под ред. М.Н. Смит. М.: Госполитиздат. 1955. С. 360.
9. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) – 13-е издание. РИОР. 2023. С. 749.
10. Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. М. 1918. С. 225.
11. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024) [Электронный ресурс]. Доступ из информ.-правовой системы «Гарант».
12. Шувалова И.А. Заработная плата работников социально и жизненно значимых профессий // Кадровик. 2024. № 4. С. 41-48.

References:

1. Adova I.B. Socio-economic essence of staff remuneration as a subject of management in an organization // Bulletin of Tomsk State University. Economy. 2010. No. 2 (10). pp. 30-41.
2. Alexandrov N.G. Labor relations: monograph. M.: Prospect. 2009. P. 336.
3. Groman V. V. The Statute of Industrial labor (St. Zak. vol. XI part 2, ed. 1913, articles 1-228 and 541-597). Petrograd, publishing house of the legal book warehouse "Pravo". 1915

4. Narmandakh D. *Wages and salaries: the development of theoretical approaches to the definition of concepts* // *Problems of theory and practice of management*. 2013. No. 3. pp. 16-20.
5. Pasherstnik A.E. *Legal issues of remuneration for the work of workers and employees*. М. 1949. p. 352.
6. Petrov A.Ya. *Wages as an economic and legal category* // *Russian law: state, prospects, comments*. 2011. No. 4. pp. 91-105.
7. Rabinovich-Zakharin S.L. *Wages under Soviet law*. М. 1927. p. 218.
8. Ricardo D. *Essays. Volume 1 The beginning of political economy and taxation* / *Trans. edited by M.N. Smith*. М.: Gospolitizdat. 1955. p. 360.
9. Skachkova G.S. *Commentary on the Labor Code of the Russian Federation (article by article) – 13th edition*. RIOR. 2023. p. 749.
10. Tal L.S. *Essays on industrial labor law*. М. 1918. P. 225.
11. *Labor Code of the Russian Federation dated 12/30/2001 No. 197-FZ (ed. from 04/06/2024)* [Electronic resource]. Access from inform.- the legal system "Garant".
12. Shuvalova I.A. *Wages of employees of socially and vitally important professions*. *Kadrovik*. 2024. No. 4. pp. 41-48.

Информация об авторе:

Бачаев Али Асланбекович, аспирант кафедры трудового права юридического факультета, ОУП ВО «Академии труда и социальных отношений»; Москва, Россия; al.bachaev@mail.ru

Ali A. Bachaev, Postgraduate student of the Department of Labor Law of the Faculty of Law, OUP in the Academy of Labor and Social Relations; Moscow, Russia.