СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ С ПОЗИЦИИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Лелекин Р.О.
студент 5 курса специальности «Управление персоналом»
Бажин А.С.
доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
Дальневосточный федеральный университет, г. Владивосток

Аннотация. Доклад представляет собой сравнительный анализ понятий и определений термина «заработная плата», данных различными авторами, в том числе и Трудовым Кодексом РФ. При анализе данных определений выявлено два подхода к истолкованию исследуемого понятия. Исходя из рассмотренных подходов, даётся общее комплексное значение термина "заработная плата.

Ключевые слова: Заработная плата (ЗП), оплата труда, компенсация за труд, доход работника, определение заработной платы, понятие заработной платы, сущность заработной платы.

Впервые о заработной плате задумался А. Смит, характеризующий ЗП как «естественную цену». К. Маркс рассматривает ЗП как цену рабочей силы. Авторами даются различные определения данного понятия. Они видят ЗП как «доход в денежной форме, получаемый наемным работником за предоставление определенной трудовой услуги». В чём сущность исследуемого понятия и почему ему даётся определение с разных позиций? Чтобы ответить на этот вопрос, в докладе будет рассмотрено несколько определений заработной платы различных авторов. Применив метод

сравнительного анализа, сгруппируем определения по категориям, первая из которых будет содержать определения с позиции работника, а вторая – со стороны работодателя. Объединив два подхода к определению сущности ЗП, получим комплексное определение исследуемого предмета.

Оплата труда (заработная плата) – главный стимул работника. От неё зависит всё благополучие человека. ЗП – это главный доход, а значит, работник заинтересован, чтобы этот доход был как можно большим. Но чтобы много получать, нужно и много работать, а значит, работать больше, лучше и качественнее в интересах работника, ведь от этого будет зависеть уровень его семейного бюджета.

ТК РФ даёт такую трактовку ЗП – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами [1].

Наниматель компенсирует труд работника – чем лучше труд, тем выше эта компенсация. Но эта компенсация всегда фиксирована, её размер не превышает оговоренных рамок. ЗП призвана обеспечивать:

- работнику – степень удовлетворения потребностей, необходимых для возобновления сил, потраченных в производстве;
- работодателю – получение результата, с помощью которого достигается поставленная задача на предприятии [2].

ЗП выражает столкновение интересов работника и нанимателя в отношении выполнения первым требуемой функции. Для труженика ЗП – первоочередной легальный доход. Главная цель работника – увеличить оплату своего труда. Достигается это путём отличной работы и при помощи повышения цены его труда. Повышая свои навыки работы и квалификацию, работник ждёт от этого определённой отдачи в финансовом выражении.

Работник всегда рад повысить производительность, ведь от неё зависит его будущий доход. Чем больше и качественнее конечный продукт его деятельности, тем большую ЗП он получит. Для нанимателя оплата труда – это издержки, которые он теряет, оплачивая труд работника. Задача нанимателя – снизить эту оплату. Это достигается путём максимального использования трудового потенциала работника при оговоренной оплате за единицу времени и заключения более выгодных условий [3].

Итак, мы видим две тенденции при формировании ЗП: наниматель прилагает все усилия, чтобы как можно больше сэкономить на работнике, повысив тем самым прибыль своего предприятия, работник же хочет иметь максимальную компенсацию за приложенные им усилия на работе. Найти компромисс между двумя противоположными целями - вот главная задача. Как сделать так, чтобы каждая из сторон не оказалась в проигрыше? Здесь на помощь приходят способы регулирования трудовых взаимоотношений. Главным из таких способов является соблюдение норм Трудового Кодекса, постановлений судов и рекомендаций профсоюзов. Но не всегда низкий уровень оплаты за производство зависит только лишь от алчности работодателя. Здесь имеют место присутствовать несколько факторов, такие как продолжительность работы, национальные и культурно-исторические традиции и, безусловно, индивидуальные особенности труда работников, выполняющих один и тот же тип работ, но с разным результатом.

Чтобы выразить суть ЗП, необходимо проанализировать определения, представленные экономистами в своих научных трудах.

Так А. К. Саакян даёт следующее толкование значения термина ЗП. ЗП – это форма личных доходов трудящихся, получаемая за затраты труда определённого количества и качества и его индивидуальные и коллективные

результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленными компетентными органами [4].

З. А. Капелюк же утверждает: ЗП – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [5].

Своё мнение выражает и В. В. Адамчук. Он даёт определение: “ЗП представляет собой элемент дохода наёмного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его в качестве одного из факторов производства, ЗП наёмных работников является одним из элементов издержек производства” [6].

Л. П. Владимирова подходит к даче определения исследуемого понятия комплексно. Во-первых, ЗП – это выплаты работодателя в денежном и натуральном выражении, образующие текущий доход работника, а также отчисления на социальное страхование работника по старости, болезни, при несчастном случае и др. Во-вторых, это цена стоимости предметов потребления и услуг, обеспечивающие воспроизводство трудоспособности работника, удовлетворяющей физические и духовные потребности его и его семьи [7].

По А. П. Егоршину ЗП – цена рабочей силы, соответствующая стоимости предметов потребления и услуг, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы, удовлетворяющих материальные и духовные потребности работника и его семью [8].

Рассмотрев данные трактовки исследуемого термина, очевидны два подхода к определению его сущности.

Так А. К. Саакян, З. А. Капелюк трактуют ЗП как основную форму распределения по труду. С этой позиции ЗП – доход работника, формирующийся из количества и качества приложенного труда.
Следующие авторы (Владимирова Л. П., Егоршин А. П.) выделяют другой подход, состоящий в понимании ЗП как денежного выражения стоимости рабочей силы.

Опираясь на эти подходы, можно дать итоговое комплексное определение ЗП – доход работника, обеспечивающий воспроизводство его рабочей силы, являющийся основной частью средств трудящихся, и зависящий от конкретного вклада в производственную деятельность.

Получив таким образом определение исследуемого термина, можно решить главную проблему, стоящую долгие времена между сторонами трудовых отношений. Теперь мы знаем, что ЗП для работника – это не просто его компенсация за потраченные в процессе труда силы, но и основополагающая возможность существования в социуме, возможность удовлетворения всех нужных потребностей. Но возможность удовлетворить потребности - это уже нечто большее, здесь уже речь заходит о получении врождённых и приобретённых социальных прав, а значит, и регулироваться такие отношения должны не только трудовым законодательством.

Нельзя переоценить роль государства в регулировании трудовых отношений, его социальной направленности. ЗП – это не только некая денежная сумма, но и система гарантий, социальных выплат, страховых взносов, премирований, компенсаций за проезд, питание, неиспользуемый отпуск и других поощрений и вознаграждений, способных повысить у работника мотивацию к труду и стимулирующих повышение производительности труда. Но работодатель тоже является участником таких правоотношений, поэтому государство должно поощрять и его. Это может

быть сделано путём субсидий, различных поощрений и льгот бизнесу, выгодных контрактов и привилегий.

С нравственной позиции ЗП можно рассматривать как некий социальный лифт, призванный повышать социальный статус. Тогда цену труда нужно рассматривать как способ удовлетворения духовных и культурных потребностей.

Но нельзя повышать уровень ЗП необоснованно и беспредельно, иначе это чревато негативными последствиями в экономике. ЗП должна быть высокой, дабы стимулировать спрос на рынке труда, но она не должна быть чрезмерно большой, ведь тогда спрос превысит возможности производства, а это повлечёт рост безработицы и цен, что породит инфляцию в стране. Чтобы избежать этого, ЗП необходимо регулировать.

Например, путём заключения трудового договора между работодателем и его персоналом. Ещё один способ регулирования ЗП – это заключение коллективных актов, распространяющихся не только на отдельно взятое предприятие, но и на всю отрасль деятельности. В некоторых развитых странах уровень ЗП регулируется централизованно: средства на ЗП планируются и выделяются заранее, объём такой ЗП строго фиксирован. Нельзя недооценивать и роль профсоюзов, которые также участвуют в регулировании ЗП.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. - М.: Изд-во ОМЕГА-Л, 2008.-184с.

2. Горфинкель Д. В. Экономика предприятия: Учебник.. – М.: ИНФРА – М, 1999. – 512 с.

3. Завельский М. Г. Экономика и социология труда: Курс лекций. - М.: Издательство «Логос», 2009.-208с.

4. Саакян А. К. Экономика и социология труда. Учебное пособие. - СПб: Питер, 2011.-128с.
5. Капелюк З. А. Организация, нормирование и оплата труда.-М.:Изд-во Омега-Л, 2006.-224с.
6. Адамчук В. В. Экономика труда: Учебник/В.В. Адамчук, Ю. П. Кокин, Р. А, Яковлев; Под. ред. В. В. Адамчукп.-М.: ЗАО «Финстатинформ», 1999.-431с.
7. Владимирова Л. П. Экономика труда: Учеб. пособие.- 2-е изд., перераб. и доп.-М.: Издательский Дом «Дашков и К», 2008.-300с.
8. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие.-Н.Новгород:НИМБ,2003.-320с