

# ИССЛЕДОВАНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Н.А. Титко

Владивостокский государственный университет экономики и  
сервиса, г. Владивосток

*Аннотация:* на основе анализа подходов к заработной плате в экономике труда и в трудовом праве дается определение понятия заработной платы. Анализируется сущность категории заработная плата.

*Ключевые слова:* заработная плата, система оплаты труда, принципы оплаты труда.

В экономической теории существует две основных концепции определения природы заработной платы:

– заработная плата как цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;

– заработная плата как денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами спросом и предложением, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы.

Во-первых, заработная плата выступает как условие трудового договора, определяющее конкретные права и обязанности его участников. Во-вторых, заработная плата - это элемент трудового правоотношения. В-третьих, заработная плата является институтом отрасли трудового права, представляя собой систему юридических норм, регулирующих отношения в сфере организации оплаты труда. В этом правовом институте находит выражение политика государства и общества в области оплаты труда, и в более широком смысле - в области доходов населения .

На наш взгляд следует согласиться с Н.М. Саликовой, полагающей, что на современной стадии развития законодательства можно выделить еще и четвертый аспект. Заработную плату можно рассматривать и как межотраслевой правовой институт, регулирующий общественные отношения, связанные с организацией оплаты труда работника. Такое определение не противоречит общетеоретическому понятию, где под предметом регулирования понимается качественно специфический вид однородных общественных отношений, а сам такой институт права включает совокупность общих и специальных норм[.]

Общие нормы устанавливают принципы оплаты труда (например, принцип оплаты по труду, право на заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, право на справедливую и в полном размере выплату заработной платы), государственные гарантии по оплате труда, ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.

Общие нормы содержатся в ст. ст. 30, 37 Конституции РФ, части первой Трудового кодекса РФ (ТК РФ) и в иных федеральных законах.

В ст. 37 Конституции установлено право гражданина на оплату труда без дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера. В ст. 2 ТК РФ закрепляется принцип права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается ст. 4 ТК РФ как принудительный труд.

Заработная плата конкретного работника зависит от его квалификации, занимаемой должности или выполняемой работы, количества, качества, результатов труда, условий выполнения работы. Таким образом, одного наличия общих норм по оплате труда недостаточно. Функцию индивидуализации заработной платы выполняют специальные нормы [5].

Специальные нормы содержатся: 1) в Разделе VI Трудового кодекса РФ, где устанавливается специфика оплаты труда работников в условиях, отклоняющихся от нормальных. На индивидуализацию оплаты труда влияют различные критерии дифференциации: объективные, например, сфера экономики (бюджетная сфера или реальный сектор экономики), условия труда (обычные или вредные, опасные), климатические условия (работа в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним), занимаемая должность, специфика трудовой функции, объем ответственности; 2) в Части четвертой Трудового кодекса (устанавливающей специфику регулирования труда отдельных категорий работников): например, положения об оплате труда лиц, работающих по совместительству. Следует согласиться с позицией профессора М.В. Молодцова, полагающего, что нормы части четвертой ТК РФ не образуют самостоятельной «специальной» части отрасли, но устанавливают ограничения и дополнения к общим нормам трудового права (нормы-дополнения, нормы-ограничения, нормы-льготы, нормы-запреты). В регулировании вопросов оплаты труда в основном присутствуют нормы-дополнения и нормы-льготы [3].

В изучении заработной платы как правовой категории фундаментальными достижениями являются труды А.Е. Пашерстника, утверждавшим, что юридическая природа и содержание вознаграждения за труд могут быть понятны в связи с природой и содержанием трудового

правоотношения, где наряду с правом на труд, реализуется право на оплату в соответствии с количеством и качеством труда. Право работника на оплату труда делает заработную плату элементом трудового правоотношения [4].

Под заработной платой как вознаграждением за труд А.Е. Пашерстник понимал только вознаграждение работников государственных организаций. От вознаграждения за труд он отличал трудовой доход как категорию, указывающую на источник приобретения средств к существованию и в равной мере относящуюся как к трудовым, так и к гражданско-правовым отношениям. Признаком, общим для всякого вознаграждения за труд, он считал соразмерность оплаты затратам труда. Пашерстник А.Е. включал в заработную плату все выплаты, производимые на предприятии, основанные на принципе взаимности и связанные с оценкой интенсивной и экстенсивной величины труда .

Лившиц Р.З. определял заработную плату как одну из форм вознаграждения за труд. Одним из самых первых признаков заработной платы он выделял такой признак как вознаграждение по количеству и качеству труда. Важное значение имеет и то обстоятельство, что в трудовых отношениях регламентируется процесс труда, обе стороны правоотношения - предприятие и работник - подчиняются установленному внутреннему трудовому распорядку. В гражданских правоотношениях процесс труда не подлежит правовому регулированию, оплате подлежит не оплачиваемый труд, а его конечный продукт. Эти особенности вознаграждения за труд отчетливо видны при выполнении работы по договору подряда, при оплате открытия и изобретения, при оплате труда авторов творческих произведений.

В качестве третьего обязательного признака заработной платы Р.З. Лившиц выделял рабочее время. Труд в его наиболее общем виде есть процесс общественно полезной деятельности человека, и потому величина труда нуждается в собственном измерителе. По мнению Лившица, таким общим измерителем является рабочее время. Причем в повременной системе рабочее время определяет размер заработной платы непосредственно, при сдельной - опосредованно, через нормы выработки и сдельные расценки [1].

Фатуев А.А. и Таль Л.С. полагают, что нельзя сводить все трудовое правоотношение к имущественным отношениям. Для трудовых, в отличие от гражданских, характерны отношения власти, подчинения, определенная связанность, ограничение работника как личности.

С другой стороны, имущественную сторону трудового правоотношения составляют и такие имущественные правомочия работника как право на компенсационные выплаты при командировках, при использовании личного транспорта в служебных целях, при

возмещении стоимости спецодежды, при выполнении государственных и общественных обязанностей и т.п.

По мнению А.И. Процевского, имущественный элемент в трудовом правоотношении определяется фактическими затратами живого труда с учетом продолжительности работы, степени выполнения норм выработки, времени обслуживания, условий труда и т.п. Однако при этом он отмечал, что лишь основная часть заработной платы выступает элементом трудового правоотношения, а дополнительная ее часть носит вторичный характер[].

Большинство устоявшихся ранее на практике словосочетаний, в которых понятия оплаты труда и заработной платы смешиваются, перешли в текст законодательства. Так, в ч. 1 ст. 135 ТК РФ упоминается «система заработной платы», а в части второй - «система оплаты труда». Далее, в ст. 143 Кодекса также используется «тарифная система оплаты труда», хотя оплата труда уже определена ст. 129 ТК РФ как «система отношений». Ясно, что у «системы отношений» не может быть какого-либо размера, однако иногда в Кодексе говорится о «размерах оплаты труда» (ст. 41, 147).

Сформулированное в ст. 129 ТК РФ определение заработной платы трудно назвать удачным. По мнению законодателя заработная плата состоит из двух частей: 1) вознаграждение за труд и 2) выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Из этого можно сделать вывод о том, что вознаграждение за труд - это и есть основная часть заработной платы (тарифная ставка/оклад, районный коэффициент, доплаты и надбавки за условия труда), а выплаты компенсационного и стимулирующего характера - это нечто отдельное, но никак не вознаграждение за труд. С точки зрения законодателя получается, что, например, компенсационные выплаты за условия труда - это не вознаграждение за труд, но, в то же время, они тоже являются зарплатой. Законодателю следует в определении заработной платы указать только те компенсационные выплаты, которые связаны с режимом работы и условиями труда. В теории трудового права такие выплаты всегда назывались компенсационные доплаты. Единообразие необходимо, в противном случае будут нарушаться права работников.

Нельзя также не обратить внимание на то, что ст. 37 Конституции РФ говорит о минимальном размере оплаты труда, а сама комментируемая статья делает понятия «минимальная заработная плата» и «минимальный размер оплаты труда» синонимами. Использование таких терминов в качестве синонимов сложилось исторически и стремление законодателя четко дистанцировать их друг от друга получилось не совсем удачным.

Следовательно, понятие «оплата труда» нельзя определять как систему отношений, поскольку это не свидетельствует о появлении самостоятельного вида отношений, непосредственно связанных с

трудовыми отношениями. Вряд ли можно признать ошибкой использование термина «оплата труда» в качестве синонима заработной платы, его можно рассматривать в качестве родового понятия по отношению к определению заработной платы. Заработная плата может являться лишь частью оплаты труда работника.

Исходя из анализа сущности категории заработная плата, ее можно определить как основную часть средств, направляемых на потребление, представляющую собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала.

#### Список литературы

1.Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука, 1972. 271с.

2.Молодцов М.В. Источники трудового права // Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: Учебник для вузов. М.: Издательство НОРМА, 2003. С.45.

3.Пашерстник А.Е. «Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих» М., Л.: Изд-во АН СССР, 1949. - 352 с.

4.Процевский А.И Предмет советского трудового права. - М.: Юрид. лит., 1979, с.34.

5.Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации. Екатеринбург: УрГЮА, 2002, с.441.

6.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (ТК РФ) (с изм. и доп.)