

Секция «Юриспруденция»

**К вопросу о трудовом понимании заработной платы с учетом
экономики труда**

Бородин Алексей Сергеевич

Аспирант

ГОУ ВПО Пермский государственный университет, юридический, Пермь, Россия

E-mail: deemster@yandex.ru

Как представляется, заработная плата, прежде всего, является ценой способностей работника к труду, выраженных в количестве и качестве выполнения им трудовой функции. И рабочая сила и труд не являются товаром и не могут продаваться на рынке труда. Данное положение закреплено в ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 Трудового кодекса РФ, согласно которым каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.

Думается, что заработную плату следует определять через категорию «доход от выполнения работником своей трудовой функции». Стоит отметить, что от нахождения в трудовых отношениях с работодателем работник получает некоторую экономическую полезность, которая состоит из двух компонентов: нематериального (получение опыта, комфортные условия труда, развитие личности и др.) и материального (трудовой доход от наемного труда). Под доходом от наемного труда следует понимать все выплаты, который работник получает от выполнения трудовой функции по трудовому договору, в зависимости от качества его рабочей силы (квалификации, деловых, личностных качеств, опыта работы и др.), количества и качества труда (в том числе характера работы и условий его выполнения). Причем, доход работника от наемного труда не должен определяться финансово-экономическими показателями деятельности работодателя, например рентабельностью, но зависит от этой деятельности путем возможности получения дополнительных доходов (повышенное единовременное вознаграждение по итогам работы за год, разовые дополнительные премии, опционы и т. д.). В категорию дохода от наемного труда должны войти все социальные льготы, преимущества, компенсации, предоставляемые работнику при условии возможности их выражения в денежной форме. В рамках категории «доход от наемного труда» можно выделить категорию «доход от выполнения работником своей трудовой функции», в которую входят должностной оклад, все компенсационные, стимулирующие выплаты, перечисленные в ст. 129 ТК РФ.

Как представляется, экономика труда может расширить и дополнить принципы, лежащие в основе «заработной платы» категорией «качество рабочей силы», включающей затраты на ее развитие и воспроизводство. Думается, расширение данного принципа поспособствует решению ряда проблем, а именно объяснению дифференциации доходов работников. То, что заработная плата определяется не только самим трудом, но и качеством рабочей силы позволяет объяснить, почему работники в зависимости от их образования, квалификации, внутренней мотивации, субъективными предпочтениями и потребностями имеют неодинаковые трудовые доходы от работы по трудовому договору. При этом если мы говорим о качестве рабочей силы речь не может идти о дискриминации по различным признакам, а должна идти о ее дифференциации, то есть о деловых качествах работников. Как представляется, говоря о понятии «качество ра-

бочей силы» можно сделать вывод, что работодатель фактически оплачивает не только количество и качество выполнения работником его трудовой функции, но и некую «прибыль», получаемую работником, выражающуюся в стоимости его привлечения к работе у данного работодателя и закрепления, обусловленную качеством его рабочей силы.

На основании изложенного, как представляется, можно внести изменения в ст. 132 ТК РФ. Название данной статьи можно изложить в редакции: «оплата по труду и в зависимости от деловых качеств работника». В тексте данной статьи, думается перед словом квалификации» следует дополнить словами «деловых качеств и ».

Как представляется для категории «заработная плата» можно предложить следующую дефиницию: «заработная плата – это являющийся элементом трудового правоотношения трудовой доход работника от выполнения им своей трудовой функции, выплачиваемый ему работодателем систематически не менее 2-х раз в месяц не зависимо от экономического положения работодателя в зависимости от качества его рабочей силы, количества и качества труда, в том числе характера и качества выполнения работником трудовой функции, и некоторых других факторов, минимальный размер которого устанавливается государством, а максимальный – ничем не ограничивается».

Состав заработной платы с учетом экономики труда можно изложить следующим образом: элементы заработной платы, которые обеспечивают возмещение стоимости трудовой функции, выполняемой работником, и элементы заработной платы, которые обеспечивают возмещение цены трудовой функции, выполняемой работником.

При этом соотношение между ценой и стоимостью указанной трудовой функции можно отразить с помощью следующей формулы: цена трудовой функции – стоимость трудовой функции и стимулирующая часть. В часть, возмещающую стоимость трудовой функции, входят оклад (должностной оклад), доплаты, надбавки компенсационного характера и иные компенсационные выплаты, а также отдельные виды стимулирующих выплат, начисленных за дополнительные индивидуальные трудовозатраты работника (например, за особые результаты в работе, имеющая целью стимулирование дополнительных затрат работника). В стимулирующую часть следует включать премии, связанные с индивидуальными результатами деятельности работника, некоторые иные виды премий, отдельные виды компенсационных выплат (которые по своей природе фактически стимулируют работника). При этом стоимость трудовой функции также является интегральной категорией, включающей два элемента: стоимость трудовой функции, обеспечивающая простое воспроизводство и стоимость трудовой функции, обеспечивающая расширительное воспроизводство. К первому элементу, на мой взгляд, целесообразно отнести трудовые гарантии по установлению минимального размера оплаты труда (рассчитанного согласно стоимости потребительской корзины), а также компенсационные выплаты, установленные федеральным законом. Ко второму элементу относятся отдельные выплаты стимулирующего характера, часть оклада, превышающая минимальный размер оплаты труда, выплаты компенсационного характера, установленные в трудовом договоре с работником, локальных нормативных актов данного работодателя, коллективным договором, при условии, что они в указанных документах установлены в повышенном размере по сравнению с размером, установленным федеральным законом.