

ИСТОРИЧЕСКИЕ ПРЕДПОСЫЛКИ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СУЩНОСТИ ПОНЯТИЙ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА» И «ОПЛАТА ТРУДА» В СИСТЕМЕ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА

Лилия Баграмовна СУНГАТУЛЛИНА ^{а,*},
Ильшат Марселевич САДИКОВ ^б

^а доктор экономических наук, профессор кафедры учета, анализа и аудита, Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ), Казань, Российская Федерация
Lilia_sungat@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4262-9259>
SPIN-код: 3283-5594

^б студент Института управления, экономики и финансов, Казанский (Приволжский) федеральный университет (КФУ), Казань, Российская Федерация
IMSadikov@stud.kpfu.ru
ORCID: отсутствует
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Per. № 157/2022
Получена 27.03.2022
Получена в доработанном виде 04.04.2022
Одобрена 06.04.2022
Доступна онлайн 16.05.2022

УДК 658.511

JEL: D24, L23, L71

Аннотация

Предмет. Оплата труда выступает одним из основных элементов социально-трудовых отношений в обществе и как экономическая категория является достаточно сложным понятием, возникшим в результате эволюции теорий заработной платы. Нередко в экономической литературе понятия «заработная плата» и «оплата труда» отождествляются, что приводит к неоднозначному пониманию принципов, лежащих в основе бухгалтерского учета заработной платы и организации ее оплаты. Это вызывает необходимость рассмотрения исторических предпосылок и современных тенденций, которые определили сущность понятий «заработная плата» и «оплата труда».

Цели. Раскрытие сущности понятий «заработная плата» и «оплата труда», а также решение проблемы их синонимичности, что позволит сформировать единый подход к трактовке и разграничению в бухгалтерском учете и трудовом законодательстве указанных понятий.

Методология. В процессе исследования использованы общенаучные методы познания: анализ и синтез, сравнение, логическое обобщение и системный подход.

Результаты. На основе проведенного исследования представлена интерпретация понятия «оплата труда», рассмотрены и обобщены основные теории заработной платы. Определено соотношение понятий «заработная плата», «оплата труда» и «вознаграждения работникам» в системе финансового учета и обозначены современные проблемы их использования в нормативно-правовых

Ключевые слова:

оплата труда,
заработная плата,
вознаграждения
работников, теории
заработной платы,
нормативно-правовое
регулирование

актах. Рекомендовано и обосновано разграничение понятий «заработная плата» и «оплата труда» в системе бухгалтерского учета, а также введение понятия «вознаграждения работникам», учитывающего все современные формы вознаграждения за труд.

Область применения. Результаты исследования могут быть использованы в процессе организации учетно-аналитической работы на предприятии, составления бухгалтерской отчетности и принятия нормативных актов в области трудового права и финансового учета.

Выводы. Обоснован вывод о необходимости разграничения понятия «оплата труда» с понятиями «заработная плата» и «вознаграждения работникам», а также показана их взаимосвязь, что позволяет сформировать целостную концепцию их использования в трудовом законодательстве и системе бухгалтерского учета.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2022

Для цитирования: Сунгатулина Л.Б., Садиков И.М. Исторические предпосылки и современные тенденции определения сущности понятий «заработная плата» и «оплата труда» в системе бухгалтерского учета // *Международный бухгалтерский учет*. – 2022. – Т. 25, № 5. – С. 507 – 519.
<https://doi.org/10.24891/ia.25.5.507>

В экономической науке вопросы определения понятий «заработная плата» и «оплата труда» и их соотношения всегда являлись дискуссионными и на сегодняшний день полемика по этому поводу является незавершенной. Это связано с тем, что данные понятия являются достаточно сложными и включают в себя различные аспекты социально-трудовых отношений. При этом отечественными экономистами все чаще отмечается необходимость реформирования трудового законодательства и финансового учета расчетов с персоналом по оплате труда.

Указанные обстоятельства вызывают необходимость рассмотрения исторических предпосылок и современных проблем определения сущности заработной платы и ее взаимосвязи с процессом оплаты труда в целях разработки теоретического инструментария, позволяющего прийти к однозначному пониманию экономической сущности и принципов, лежащих в основе бухгалтерского учета заработной платы и организации ее оплаты.

В научной литературе оплата труда, как самостоятельная экономическая категория, закрепилась на рубеже XIX–XX вв. Предпосылкой формирования данной категории выступил процесс эволюции трудовых отношений и теорий заработной платы, что оказало влияние на дальнейшее развитие учетно-аналитической мысли в отношении оплаты труда работников.

Для исследования вопроса, под влиянием каких факторов и научных теорий сформировались обозначенные категории, рассмотрим основные теории

заработной платы и исторические тенденции, повлиявшие на выделение оплаты труда в отдельную экономическую категорию.

Первоначальные формы вознаграждения за труд относятся к первобытным цивилизациям, когда на смену родовым общинам пришло семейное хозяйство и господствовал натуральный обмен, а работники получали заработок в натуральной форме. Постепенно с развитием обмена цена товара начинает отождествляться с затратами труда на его изготовление, заработная плата выступает эквивалентом получаемого в обмен за труд вознаграждения в натуральной форме, которое определялось количеством и ассортиментом произведенной продукции [1, с. 90].

В период генезиса и развития феодальных отношений (V–XI вв.) основным фактором производства становится земля, появляются первые примеры сдельной системы оплаты труда для сельскохозяйственных рабочих. В период развитого феодализма (XI–XV вв.) наблюдается рост общественного разделения труда, в связи с чем за каждым работником устанавливается норма выработки, и возникает необходимость контроля за выполнением плана. На рубеже XV–XVI вв. значительно расширяется сфера товарно-денежных отношений, широкое распространение приобретает сдельная система оплаты труда, когда крестьяне и ремесленники выступают в качестве товаропроизводителей. С появлением и развитием мануфактурного производства в XVI–XVIII вв., отличительной чертой которого является использование наемного труда, специализация и машинное производство товаров, все большее внимание начинает уделяться учету затрат труда и его оплате. В этот период появляются первые теории заработной платы.

Одними из первых экономическую сущность заработной платы попытались раскрыть представители теории, в соответствии с которой заработная плата определяется как минимум средств к существованию. Так, В. Петти (William Petty, 1623–1687) определяет заработную плату как стоимость труда, которая обеспечивает рабочему и его семье «средства к жизни» [2, с. 23], то есть минимум средств существования. А. Смит (Adam Smith, 1723–1790) утверждает, что размер заработной платы складывается под стремлением рабочего получить большую сумму, а владельца капитала платить меньшую заработную плату. Классик отмечает наличие минимального уровня заработной платы, который должен обеспечивать существование человека, а также показывает взаимосвязь спроса и предложения на труд и величины заработной платы, которая возрастает по мере увеличения фондов, направленных на ее выплату [3, с. 209]. Д. Рикардо (David Ricardo, 1772–1823) отмечает, что естественная цена труда – стоимость средств существования, лежит в основе рыночной цены труда, то есть заработной платы, величина которой колеблется под воздействием спроса и предложения на труд [4, с. 85–86].

В XIX в. мировая экономика характеризуется углублением международного разделения труда, переходом от мануфактурного производства к промышленному, концентрацией капитала в крупных предприятиях и формированием промышленной буржуазии и наемных рабочих как общественных классов, что не могло не оказать влияния на развитие экономической мысли в отношении вопросов оплаты труда, многостороннее исследование которых провел К. Маркс (Karl Heinrich Marx, 1818–1883). В противовес своим предшественникам, которые определяли заработную плату как цену труда, он разработал теорию заработной платы как денежного выражения цены товара «рабочая сила». Ученый отмечает, что заработная плата всегда меньше созданной рабочим стоимости, а стоимость рабочей силы определяется не только стоимостью средств существования, но и зависит от многочисленных факторов, среди которых – квалификация работника, спрос на рабочую силу, интенсивность и производительность труда, уровень экономического развития страны и т.д. [5, с. 537–541].

Помимо прочего, К. Маркс выделяет две основные формы заработной платы: повременную и поштучную (сдельную). Повременная форма предполагает оплату труда рабочего в зависимости от фактически отработанного времени, когда выделяется почасовая, дневная, недельная или месячная заработная плата. При поштучной (сдельной) форме заработная плата определяется количеством произведенных изделий или выполненных операций одним рабочим [5, с. 545–561]. Данные формы исчисления заработной платы актуальны и на сегодняшний день, поскольку лежат в основе современных форм и систем оплаты труда.

Дж. Кларк (John Bates Clark, 1847–1938), последователь теории факторов производства Ж.-Б. Сэя (Jean-Baptiste Say, 1767–1832), приходит к выводу, что размер заработной платы наемного работника определяет предельный, то есть наиболее низкий, уровень производительности труда. В дальнейшем маржинальный подход к определению сущности заработной платы получает развитие в работах А. Маршалла (Alfred Marshall, 1842–1924), который придерживается мнения, что размер заработной платы зависит от производительности труда работника и издержек обучения и содержания работников. Производительность труда определяет спрос, а издержки на обучение и содержание работников определяют предложение на рынке труда; под воздействием спроса и предложения формируется заработная плата, что определяет ее двойственный характер. Согласно подходу А. Маршалла, двойственны и функции заработной платы, поскольку, с одной стороны, заработная плата обеспечивает воспроизводство способностей к труду, а с другой – стимулирует производительность и качество труда [6, с. 235].

Несмотря на то что в начале XX в. большинство западных стран переживали бурный экономический рост, в 1930-х гг. мировая экономика

столкнулась с масштабным экономическим кризисом, что не могло не сказаться на рынке труда. В этот период английский экономист Джон М. Кейнс (John Maynard Keynes, 1883–1946) предлагает макроэкономический подход к анализу экономических процессов. Он определяет заработную плату как вознаграждение за труд. В целом, в этот период вознаграждение работников как инструмент управления становится мощным стимулом роста производительности труда. Дж.М. Кейнс отмечает, что заработная плата является негибкой в сторону своего понижения, что связано с противодействием профсоюзов, установлением в трудовых договорах и коллективных соглашениях фиксированных окладов и сдельных расценок [7, с. 250–253].

В результате изучения подходов исследователей к определению сущности заработной платы можно прийти к выводу, что данная категория является исторической, сформированной под влиянием различных экономических школ. На сегодняшний день, по нашему мнению, уместен интегральный подход к интерпретации заработной платы как величины, отражающей меру труда и его результаты, при формировании которой взаимодействуют «стоимостные факторы, связанные с затратами на воспроизводство рабочей силы, результаты труда и рыночные факторы» [8].

Как отмечалось ранее, в экономической литературе категория «оплата труда» стала использоваться на рубеже XIX–XX вв. в отношении характеристики форм и систем оплаты труда наемных работников. В этот период на предприятиях формируется простой системный учет отработанного времени и выработки продукции, в условиях глобализации экономических процессов и усиления конкуренции товаропроизводителей возникает необходимость разработки наиболее оптимальной системы оплаты труда наемных работников.

В начале XX в. в России появляются первые работы, посвященные оценке эффективности использования труда и зависимости вознаграждения от напряженности труда¹. Начиная с конца 10-х гг. XX в., на предприятиях вводятся тарифные системы оплаты труда работников и вплоть до начала 30-х гг. XX в. формируется комплексная система учета расходов на оплату труда работников [9, с. 171]. В Кодексе законов о труде РСФСР от 1922 г. для характеристики суммы выплат (в денежном и неденежном выражении), причитающихся работнику, используется термин «вознаграждения» и «заработок», а выражение «оплата труда» характеризует сдельные (поштучные) и повременные ставки и расценки, процесс оплаты рабочего времени и установления норм выработки². В дальнейшем, по мере развития хозяйственных отношений, на предприятиях совершенствуются учет и

¹ Сунгатуллина Л.Б. Исторические аспекты развития управленческого анализа вознаграждения персонала / Экономика в меняющемся мире: IV Всероссийский экономический форум: сборник научных трудов. Казань, 2020. Казань: КФУ, 2020. С. 81.

контроль оплаты труда рабочих, однако, отсутствует четкое разграничение понятий «заработная плата» и «оплата труда», в том числе и в Кодексе законов о труде РСФСР от 09.12.1971, с принятием которого легализуется вознаграждение труда в форме материального поощрения, для учета которого предприятия определяют виды и устанавливают ставки выплат поощрительного характера [10, с. 19].

Начиная с 90-х гг. XX в., в России появляются новые виды вознаграждения работников: дивиденды, проценты по облигациям, причитающиеся работникам организации, которые становятся объектом бухгалтерского учета и инструментом обеспечения заинтересованности работников в эффективности производства и росте акционерной стоимости компании [9, с. 175]. На сегодняшний день на крупных предприятиях реализуются пенсионные программы с установленными выплатами, которые требуют использования актуарных оценок и допущений, а также отражения активов и обязательств пенсионных планов на дисконтированной основе.

В связи с данными обстоятельствами понятие «заработная плата» уже не в полной мере отражает результат и характер отношений между работником и работодателем. По нашему мнению, в современных рыночных условиях актуальным является термин «вознаграждения работникам», под которым в соответствии с МСФО ОС (IPSAS) 25 понимаются все формы вознаграждений, предоставляемых организацией работникам в обмен на оказанные ими услуги³. Соответственно, вознаграждения работникам являются более широким объектом учета, чем заработная плата, поскольку охватывают все виды выплат работникам. При этом учет расчетов с персоналом по оплате труда требует дальнейшего совершенствования как в организации, так и в методике учета в контексте гармонизации национальных стандартов бухгалтерского учета с МСФО [11, с. 16].

На сегодняшний день в российской системе финансового учета понятие «заработная плата» нередко отождествляется с понятием «оплата труда». Во многом это связано с положением Трудового кодекса РФ, согласно которому «заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты... и стимулирующие выплаты...»⁴. Данное определение отражает в

² О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР: Постановление ВЦИК от 09 ноября 1922 г. С. 58–76. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ESU&n=3889#vOFazzSk9DJri6D01>

³ Международные стандарты финансовой отчетности общественного сектора: сборник. Министерство финансов Российской Федерации. Документ от 18.07.2012. С. 599. URL: https://minfin.gov.ru/ru/performance/budget/bu_gs/sfo/?id_57=16828-sbornik_mezhdunarodnye_standarty_finansovoi_otchetnosti_obshchestvennogo_sektora

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). С. 129.

первую очередь сущность заработной платы как базового вознаграждения за труд. Вместе с тем оплата труда представляется более широкой экономической категорией, поскольку заработная плата и вознаграждения работникам являются ценовыми категориями и относятся к наемному труду [12, с. 1], а оплата труда включает в себя механизмы учета причитающихся выплат в пользу работников.

В работах современных исследователей вопрос в отношении определения сущности оплаты труда остается дискуссионным, поскольку подходы к трактовке указанного понятия различаются. А.В. Ломоносов отмечает, что оплату труда следует рассматривать как «систему, которая состоит из информационных экономико-правовых компонентов, определяющих теоретическую, расчетную и правовую базы для определения величины заработной платы, порядка и условий ее установления и выплаты» [13]. Однако Л.И. Саченок указывает на то, что оплата труда подразумевает не только систему расчета заработной платы, но и режимы рабочего времени, сроки выплаты заработной платы, а также документальное оформление рабочего времени⁵. Д. Нармандах придерживается институционального подхода и предлагает рассматривать оплату труда как систему экономических институтов, которая представляет собой традиционный метод распределения и состоит из официальных документов, связанных с управлением заработанными доходами от труда и собственности [12, с. 3]. С.В. Козменкова и Н.А. Шарипова отмечают, что при разработке в организации системы оплаты труда необходимо руководствоваться тем, что в ее основе будут лежать нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, основополагающий из которых – Трудовой кодекс РФ⁶.

Таким образом, в научном сообществе отсутствует единый подход к трактовке дефиниции «оплата труда», а на законодательном уровне оплата труда отождествляется с заработной платой. Причина данных противоречий состоит в том, что исторически сущностные аспекты оплаты труда не были проработаны на законодательном уровне, а с переходом к рыночной модели развития некоторые экономические категории требовали уточнения. В связи с этим нами предлагается рассматривать оплату труда как процесс определения размера и осуществления выплаты причитающейся работникам заработной платы и прочих вознаграждений в соответствии с трудовыми и коллективными договорами, принятыми формами и системами оплаты труда, внутренними политиками организации, а также требованиями трудового законодательства.

URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

⁵ Саченок Л.И. Система организации оплаты труда в государственных учреждениях / Сборник избранных статей по материалам научных конференций ГНИИ «Нацразвитие». СПб.: ГНИИ Нацразвитие, 2018. С. 107.

⁶ Шарипова Н.А., Козменкова С.В. Особенности формирования и учета затрат на оплату труда в коммерческих организациях и бюджетных учреждениях / Развитие аграрного сектора экономики России в условиях санкций: сборник трудов конференции. Н. Новгород: НГСХА, 2016. С. 385.

Следует отметить, что в бухгалтерском учете словосочетание «оплата труда» получило распространение преимущественно в отечественной экономико-правовой среде. При этом исследователями отмечается, что термин «вознаграждения работникам» более корректно отражает специфику взаимоотношений работника и организации, так как включает все причитающиеся выплаты в пользу работников взамен на оказание ими трудовых услуг [14, с. 51].

Несмотря на то что в настоящее время требования Федеральных стандартов бухгалтерского учета во многих аспектах приближены к МСФО, учет вознаграждений работникам в бюджетных и коммерческих организациях существенно отличается от требований международных стандартов. По нашему мнению, в Трудовом кодексе РФ необходимо обособить понятие «оплата труда» с учетом рассмотренных вопросов и по мере сближения учета в бюджетных и коммерческих организациях с требованиями МСФО ввести термин «вознаграждения работникам» с перечислением всех элементов данного понятия, в частности, заработной платы. Необходимо внедрить единый подход к трактовке и разграничению рассмотренных понятий, который нашел бы свое отражение во всех законодательных актах, регулирующих учет труда и процесс его оплаты.

Таким образом, по результатам проведенного исследования установлено, что заработная плата является исторической категорией. Во многих экономических школах находят свое отражение трактовки заработной платы, и все они имеют место быть, поскольку рассматривают заработную плату в различных экономических аспектах и сформированы под влиянием исторических тенденций. При этом понятие «оплата труда» формируется на рубеже XIX–XX вв. и характеризует механизмы учета заработной платы, в которые входят формы и системы оплаты труда.

По нашему мнению, причиной синонимичности понятий «заработная плата» и «оплата труда» является их отождествление в трудовом законодательстве и их соотношение, как результат и процесс. В целях уточнения понятийного аппарата предлагается авторское видение оплаты труда как экономической категории, подразумевающее установление размера и процесс выплаты заработной платы и прочих вознаграждений работникам организации в соответствии с заключенными договорами, внутренними документами и политиками организации, а также требованиями трудового законодательства.

На сегодняшний день термин «вознаграждения работникам» является более актуальным и корректным в контексте сближения российских стандартов бухгалтерского учета с МСФО.

Список литературы

1. Рафикова Н.Т., Халитова Л.Р. О теоретических основах сущности заработной платы // Вестник Оренбургского государственного университета. 2008. № 5. С. 90–97. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-teoreticheskikh-osnovah-suschnosti-zarabotnoy-platy>
2. Петти В. Экономические и статистические работы. Т. I и II / под ред. М. Смит. М.: Соцэкгиз, 1940. 324 с.
3. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов: в 2 т. / под ред. Л.И. Абалкина. М.: Наука, 1993. Т. 1. 570 с.
4. Рикардо Д. Сочинения / под ред. М.Н. Смит. М.: Госполитиздат, 1955. Т. 1. 360 с.
5. Маркс К. Капитал: Критика политической экономии. М.: Госполитиздат, 1953. Т. 1. Кн. 1. 794 с.
6. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. М.: Прогресс, 1993. Т. 2. 310 с.
7. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. М.: Гелиос АРВ, 2011. 351 с.
8. Уварова Е.Е. Эволюция понятия заработной платы в экономической теории // Региональная экономика: теория и практика. 2010. Т. 8. Вып. 4. С. 37–46. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-ponyatiya-zarabotnoy-platy-v-ekonomicheskoy-teorii>
9. Сунгатуллина Л.Б. Исторические аспекты и современные тенденции развития бухгалтерского учета и контроля вознаграждения персонала // Международный бухгалтерский учет. 2017. Т. 20. Вып. 3. С. 170–182. URL: <https://doi.org/10.24891/ia.20.3.170>
10. Абалдуев В.А. Заработная плата в России: проблемы разграничения ее частей и структурных элементов // Российское право: образование, практика, наука. 2017. № 3. С. 19–23. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-v-rossii-problemy-razgranicheniya-ee-chastey-i-strukturnyh-elementov>
11. Козменкова С.В., Шарпова Н.А. Особенности учета расчетов с персоналом по оплате труда в казенном учреждении (Окончание) // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2017.

№ 20. С. 9–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii-okonchanie>

12. *Нармандах Д.* Заработная плата и оплата труда: развитие теоретических подходов к определению понятий // Известия Иркутской государственной экономической академии (Байкальский государственный университет экономики и права). 2013. № 3. С. 16. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-i-oplata-truda-razvitie-teoreticheskikh-podhodov-k-opredeleniyu-ponyatiy>
13. *Ломоносов А.В.* Экономическая сущность регулирования оплаты труда // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 1. С. 274. URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11997>
14. *Ивановская А.В., Абдуллина Г.Р.* Учет вознаграждений работникам в соответствии с российскими и международными стандартами финансовой отчетности // Современные тенденции развития науки и технологий. 2015. № 2-7. С. 50–54.

Информация о конфликте интересов

Мы, авторы данной статьи, со всей ответственностью заявляем о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

WAGES AND REMUNERATION IN THE ACCOUNTING SYSTEM: HISTORICAL BACKGROUND AND CURRENT TRENDS IN DETERMINING THE ESSENCE OF THE CONCEPTS

Liliya B. SUNGATULLINA ^{a,*},
Il'shat M. SADIKOV ^b

^a Kazan (Volga Region) Federal University (KFU),
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
Lilia_sungat@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0002-4262-9259>

^b Kazan (Volga Region) Federal University (KFU),
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
IMSadikov@stud.kpfu.ru
ORCID: not available

* Corresponding author

Article history:

Article No. 157/2022
Received 27 Mar 2022
Received in revised
form 4 April 2022
Accepted 6 April 2022
Available online
16 May 2022

JEL classification:
D24, L23, L71

Keywords: labor
remuneration, wage,
employee benefit,
theory of wages,
statutory regulation

Abstract

Subject. This article examines the historical background and current trends that determine the essence of the concepts of *Wages* and *Remuneration of Labor*.

Objectives. The article aims to reveal the essence of the concepts of *Wages* and *Remuneration of Labor*, as well as solve the problem of their synonymous character. This will make it possible to form a unified approach to the interpretation and differentiation of these concepts in accounting and labor legislation.

Methods. For the study, we used analysis and synthesis, comparison, logical generalization, and the systems approach.

Results. The article interprets the concept of *Remuneration of Labor*, determines the correlation of the concepts of *Wages*, *Remuneration of Labor* and *Employee Benefits* in the system of financial accounting, and identifies current problems of their use in regulatory legal acts. The article also recommends and substantiates to distinguish between the concepts of *Wages* and *Remuneration of Labor* in the accounting system and introduce the concept of *Employee Benefits*, taking into account all actual forms of remuneration for work.

Conclusions and Relevance. The article concludes that it is necessary to distinguish between the concept of *Remuneration of Labor* and the concepts of *Wages* and *Employee Benefits*, and describes their relationship, which will help form a holistic concept of their use in labor legislation and the accounting system. The results of the study can be used in the process of organizing accounting and analytical work at the enterprise, compiling financial statements and adopting regulations in the field of labor law and financial accounting.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2022

Please cite this article as: Sungatullina L.B., Sadikov I.M. Wages and Remuneration in the Accounting System: Historical Background and Current Trends in Determining the Essence of the Concepts. *International Accounting*, 2022, vol. 25, iss. 5, pp. 507–519.
<https://doi.org/10.24891/ia.25.5.507>

References

1. Rafikova N.T., Khalitova L.R. [On theoretical foundations of the essence of wages]. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo universiteta = Vestnik of Orenburg State University*, 2008, no. 5, pp. 90–97.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/o-teoreticheskikh-osnovah-suschnosti-zarabotnoy-platy> (In Russ.)
2. Petty W. *Ekonomicheskie i statisticheskie raboty. T. I i II* [Works on Economics and Statistics. Vol. I and II]. Moscow, Sotsekgiz Publ., 1940, 324 p.
3. Smith A. *Issledovanie o prirode i prichinakh bogatstva narodov: v 2 tomakh* [An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations: in 2 volumes]. Moscow, Nauka Publ., 1993, vol. 1, 570 p.
4. Ricardo D. *Sochineniya* [Writings]. Moscow, Gospolitizdat Publ., 1955, vol. 1, 360 p.
5. Marx K. *Kapital: Kritika politicheskoi ekonomii* [Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie]. Moscow, Gospolitizdat Publ., 1953, vol. 1, book 1, 794 p.
6. Marshall A. *Printsipy ekonomicheskoi nauki: v 3 tomakh* [Principles of Economics: in 3 volumes]. Moscow, Progress Publ., 1993, vol. 2, 310 p.
7. Keynes J.M. *Obshchaya teoriya zanyatosti, protsenta i deneg* [The General Theory of Employment, Interest and Money]. Moscow, Gelios ARV Publ., 2011, 351 p.
8. Uvarova E.E. [Evolution of the concept of wages in economic theory]. *Regional'naya ekonomika: teoriya i praktika = Regional Economics: Theory and Practice*, 2010, vol. 8, iss. 4, pp. 37–46.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-ponyatiya-zarabotnoy-platy-v-ekonomicheskoy-teorii> (In Russ.)
9. Sungatullina L.B. [The accounting and control system for staff remuneration: Historical perspective and current trends in the development].

Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchet = International Accounting, 2017, vol. 20, iss. 3, pp. 170–182. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.24891/ia.20.3.170>

10. Abalduev V.A. [Wages in Russia: problems of differentiation of wage parts and structural elements]. *Rossiiskoe pravo: obrazovanie, praktika, nauka = Russian Law: Education, Practice, Researches*, 2017, no. 3, pp. 19–23.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-v-rossii-problemy-razgranicheniya-ee-chastey-i-strukturnyh-elementov> (In Russ.)
11. Kozmenkova S.V., Sharapova N.A. [Features of accounting for settlements with personnel on remuneration in a public institution. (The article completion)]. *Bukhgalterskii uchet v byudzhetykh i nekommercheskikh organizatsiyakh = Accounting in Budgetary and Non-Profit Organizations*, 2017, no. 20, pp. 9–20. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-kazennom-uchrezhdenii-okonchanie> (In Russ.)
12. Narmandakh D. [Salary and remuneration: development of theoretical approaches to the definition of the concepts]. *Izvestiya Irkutskoi gosudarstvennoi ekonomicheskoi akademii (Baikal'skii gosudarstvennyi universitet ekonomiki i prava)*, 2013, no. 3, p. 16. (In Russ.)
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarabotnaya-plata-i-oplata-truda-razvitiye-teoreticheskikh-podhodov-k-opredeleniyu-ponyatiy>
13. Lomonosov A.V. [Economic essence of remuneration management]. *Sovremennye problemy nauki i obrazovaniya*, 2014, no. 1, p. 274. (In Russ.)
URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=11997>
14. Ivanovskaya A.V., Abdullina G.R. [Accounting of remuneration to employees in accordance with the Russian and International Financial Reporting Standards]. *Sovremennye tendentsii razvitiya nauki i tekhnologii*, 2015, no. 2-7, pp. 50–54. (In Russ.)

Conflict-of-interest notification

We, the authors of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.