

pISSN 2073-5081
eISSN 2311-9381

Теория бухгалтерского учета

РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ВЗГЛЯДОВ В ОБЛАСТИ ОПЛАТЫ ТРУДА И СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ЕЕ УЧЕТУ

Гузалия Салиховна КЛЫЧОВА ^{a,*},
Альберт Тагирович ИСХАКОВ ^b,
Карина Рустемовна КАРИМОВА ^c

^a доктор экономических наук,
профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита,
Казанский государственный аграрный университет (Казанский ГАУ),
Казань, Российская Федерация
kgaukgs@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1524-0552>
SPIN-код: 3021-4524

^b кандидат экономических наук,
доцент кафедры бухгалтерского учета и аудита,
Казанский государственный аграрный университет (Казанский ГАУ),
Казань, Российская Федерация
iat20@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-7113-8272>
SPIN-код: 8109-5732

^c магистр Института экономики,
Казанский государственный аграрный университет (Казанский ГАУ),
Казань, Российская Федерация
karina961231@mail.com
ORCID: отсутствует
SPIN-код: отсутствует

* Ответственный автор

История статьи:

Рег. № 31/2022
Получена 27.01.2022
Получена в
доработанном виде
08.06.2022
Одобрена 20.06.2022
Доступна онлайн
14.07.2022

УДК 331, 657

JEL: B15, B25, M11,
M41, M52

Аннотация

Предмет. Оплата труда является фундаментальной категорией с точки зрения экономических отношений. В статье раскрывается порядок развития экономических взглядов на теорию оплаты труда, а также рассматриваются методологические аспекты учетных процессов по формированию и раскрытию в отчетности информации о вознаграждениях работникам.

Цели. Изучение изменения взглядов общества на заработную плату наемных рабочих, а также обоснование необходимости разработки и принятия ФСБУ «Вознаграждение работникам» в соответствии с международными стандартами.

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

Результаты. Систематизированы основные теоретические подходы к изучению вопросов в области оплаты труда ученых на различных стадиях социально-экономического развития общества. Выявлены основные отличия и общие признаки теорий оплаты труда. Представлены основные положения по регулированию

Ключевые слова:

оплата труда,
вознаграждение
работникам,
экономические
взгляды,
бухгалтерский учет,
МСФО

бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. Представлена основная сравнительная характеристика российских и международных стандартов по вопросам учета вознаграждений работникам. Обоснована необходимость разработки и принятия ФСБУ «Вознаграждение работникам» в соответствии с международными стандартами.

Область применения. Результаты исследования могут быть использованы для теоретического изучения вопроса, а также в практической деятельности хозяйствующего субъекта в условиях устойчивого развития бизнеса.

Выводы. Изложенные в статье теории заработной платы характеризуют порядок развития экономической теории в области оплаты труда, а также изменений в суждениях общества, повлиявших на характер развития отношений между работником и работодателем.

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2022

Для цитирования: Клычова Г.С., Исхаков А.Т., Каримова К.Р. Развитие экономических взглядов в области оплаты труда и современные подходы к ее учету // *Международный бухгалтерский учет*. – 2022. – Т. 25, № 7. – С. 760 – 779.
<https://doi.org/10.24891/ia.25.7.760>

В современных условиях, несмотря на происходящую механизацию, автоматизацию, роботизацию и цифровизацию производственного процесса, трудовые ресурсы остаются важным фактором эффективной финансово-хозяйственной деятельности большинства предприятий. Труд является важнейшим элементом издержек производства и обращения [1].

Согласно п. 2 ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда¹.

Оплата труда является системой отношений, которые связаны с установлением и реализацией работодателем выплат сотрудникам предприятия за их труд в соответствии с нормативно-правовыми актами, коллективными и трудовыми договорами [2].

Ученое сообщество на протяжении долгого периода времени изучает факторы, которые способны оказывать влияние на трудовые отношения. На основании полученных результатов на протяжении всего периода формируются различные теории оплаты труда. Возникновение каждой новой экономической теории в области оплаты труда всегда было связано с

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020.
URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

экономическими изменениями в обществе. На разных этапах развития общества всегда было разное видение решения данного вопроса [3].

Античный период является истоком для развития науки, в том числе и экономической. Само слово «экономика» возникло в Древней Греции и в переводе с греческого означает «правила ведения домашнего хозяйства». Труд в различных сферах деятельности оценивался по-разному. Наиболее достойными видами труда в античности были труд воина и труд земледельца. Ремесленничество же считалось недостойным занятием, поэтому им занимались в основном чужеземцы и низшие слои общества.

В этот же период времени возникла идея о справедливой оплате за труд. Например, древнегреческий писатель Ксенофонт в своем произведении «Домострой», которое считается одним из первых трудов по экономике, и кроме того само название данного труда дало название для этой науки, отмечал необходимость правильной оплаты труда [3].

Несмотря на то что вопрос оплаты труда в работах античных мыслителей был освещен не в полной мере, так как основным их фокусом было изучение деятельности хозяйств, именно этот период времени образовал основу для последующего изучения вопросов, связанных с оплатой труда.

После падения в 476 г. н. э. Западной Римской империи произошел спад роста научной деятельности. Вопросы оплаты труда стали теперь юрисдикцией церкви. Итальянский философ и теолог Фома Аквинский в своем труде «Сумма теологии» рассматривал разделение труда как естественное явление, связанное с разделением общества на разные сословия [4].

Вопреки тому, что в средневековье почти все экономические отношения регулировались церковью, в этот исторический период произошло формирование понятия оплаты труда. Так, ремесленники и крестьяне вполне понимали, какое количество работы им необходимо совершить на производство того или иного товара.

В XVII–XVIII вв. в Европе в результате произошедших там буржуазных революций произошла серьезная перестройка всего общества. Однако положение простых рабочих было все еще плохим, несмотря на изменения в промышленной деятельности, так как все выступления рабочего класса останавливались правительством при помощи военных.

С конца XVIII в. по 30-е гг. XIX в. происходит расцвет классической политической экономии или классической экономики. Заработная плата

стала отдельным предметом исследования, что привело к бурным дебатам в научном обществе. Согласно данному экономическому направлению заработная плата рабочих должна обеспечивать минимум, необходимый для существования.

Основоположником классической политической экономии был английский статистик и экономист Уильям Петти (William Petty, 1623–1687), который считал, что заработная плата должна покрывать только те потребности работника, которые необходимы для воспроизводства рабочей силы, что также должно быть обеспечено на законодательном уровне².

После У. Петти данную теорию продолжил развивать английский экономист Давид Рикардо (David Ricardo, 1772–1823). Он понимал под заработной платой стоимость средств, необходимых для существования наемного работника. Д. Рикардо полагал, что рост и спад заработной платы соответственно ведут к увеличению и уменьшению численности населения. Он также отмечал, что заработная плата зависит от спроса и предложения на определенную рабочую силу. Д. Рикардо разделил рыночную цену труда и ее естественную цену. Под естественной ценой труда он понимал те затраты на заработную плату, которые необходимо понести в целях обеспечения рабочим возможности дальнейшего существования и продолжения своего рода. Тогда как рыночная цена труда – это затраты на заработную плату, которая действительно платится наемным работникам за их труд вследствие соотношения предложения и спроса на определенный вид труда [5].

Вследствие усиления конкуренции и подъема экономического либерализма заработная плата стала зависеть от спроса и предложения на рабочую силу. Английский экономист Адам Смит (Adam Smith, 1723–1790) считал, что в том случае, если заработная плата будет устанавливаться в зависимости от спроса и предложения на рабочую силу, то рабочие отдавали бы предпочтение тем профессиям и местам, где на них больший спрос, и уходили бы оттуда, где рабочих больше, чем необходимо для производства. А. Смит считал, что заработная плата должна превышать минимум, необходимый для существования, в противном случае работнику будет невозможным обеспечивать свою семью [3].

Завершающий этап развития классической политической экономии представлен трудами британского экономиста Джона Стюарта Милля (John

² Антология экономической классики: в 2 т. / Предисловие и составление И.А. Столярова. М.: Эконов; Ключ, 1993. Т. 1. 475 с.

Stuart Mill, 1806–1873) и немецкого философа, социолога и экономиста Карла Маркса (Karl Heinrich Marx, 1818–1883).

Дж. С. Милль продолжил развивать теорию заработной платы. Ученый является одним из создателей теории фонда заработной платы. Основой этой теории было предположение о том, что в каждой стране на определенный период времени существует только ограниченное количество денежных средств для оплаты трудовой деятельности рабочих. Это ограниченное число денежных средств и является фондом заработной платы, который предназначен для распределения между всеми рабочими. Поэтому при повышении заработной платы одной группы работников происходит понижение заработной платы других рабочих. В итоге рост заработной платы возможен либо при повышении фонда оплаты труда, либо при уменьшении количества работников [6].

В 40-х гг. XIX в. в Англии и Франции феодализм проиграл капитализму, в результате чего произошло изменение классовой структуры общества. В этот период времени К. Марксом была сформирована теория прибавочной стоимости. Эта теория составляла проблематику первого тома его главного труда «Капитал». Данная теория представляет собой анализ взаимоотношений между наемными работниками и собственниками производств. Согласно ей новая стоимость товара зависит только от одного рабочего [3].

Наемный работник получает заработную плату, которая должна покрывать расходы для обеспечения его нормального существования. К. Марксом было введено в оборот понятие «рабочая сила» – способность работника к трудовой деятельности [3].

Заработная плата выплачивается работнику не за труд, а за рабочую силу. Исключительной особенностью рабочей силы считается то, что она приводит к созданию продуктов более дорогих, чем сама рабочая сила. По итогу образуется разница между стоимостью рабочей силы и стоимостью произведенных товаров, которая и представляет собой прибавочную стоимость [4]. Таким образом, прибавочная стоимость – это часть труда работника, воплощенного в производимом товаре, присваиваемая владельцем предприятия. Экономист выделял два вида прибавочной стоимости: абсолютная и относительная. Абсолютная прибавочная стоимость возникает в результате увеличения продолжительности рабочего дня. Относительная же представляет собой дополнительную стоимость, которая образуется в результате изменения соотношения между частями рабочего дня при неизменной продолжительности рабочего дня, то есть

происходит сокращение необходимого труда и удлинение дополнительного при помощи способов, обеспечивающих производство эквивалента заработной платы в более короткий промежуток времени.

В 70-е гг. XIX в. возникает новое направление в экономической науке – *маржинализм*, который основывался на принципе полезности, а не затрат труда на производство. Согласно данному направлению работодатель будет продолжать нанимать рабочих до тех пор, пока стоимость продукции не будет покрывать издержки на выплату заработной платы.

Одним из основателей американской школы маржинализма был Джон Бейтс Кларк (John Bates Clark, 1847–1938), который вывел следующие экономические принципы:

- все работники определенной квалификации должны получать столько же, сколько получают предельные работники этой же квалификации;
- предельные работники получают то, что они сами и производят.

Данная теория предполагает соблюдение принципа спроса и предложения на рынке труда, а также мобильность рабочей силы. Однако данная теория не учитывает то, что конкуренция между и предпринимателями, и наемными работниками может быть несовершенной. Дж. Б. Кларк не учитывал влияние монополий, профсоюзов и воздействие самого государства на конкуренцию. Поэтому его теория может рассматриваться только в отношении частных случаев [6].

В дальнейшем маржинальный подход получает развитие в работах Альфреда Маршалла (Alfred Marshall, 1842–1924). По его мнению, 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 [7].

После Первой мировой войны происходит рост экономических кризисов и безработицы. Сторонники классической экономики не могли найти ответов в данной ситуации, во многом потому что негативно относились к вмешательству государства в экономические отношения граждан.

Экономический кризис 1929 г. привел к высокой безработице. Выход из сложившейся ситуации был найден английским экономистом Джоном Мейнардом Кейнсом (John Maynard Keynes, 1st Baron Keynes, 1883–1946), основоположником теории покупательной способности, согласно которой процветание экономики проходит при достаточном спросе на товары по ценам, обеспечивающим достаточную прибыль. Высокий уровень заработной платы благоприятно сказывается на спросе на товар. При низком уровне заработной платы происходит спад спроса, а за ним и снижение уровня производства и безработица [3].

Дж. М. Кейнс считал, что размер заработной платы наемных рабочих не должен сильно меняться из-за влияния рынка, так как сильные колебания заработной платы могут только ухудшить экономическую нестабильность. Это связано с тем, что последствием политики гибкой заработной платы являлась бы крайняя неустойчивость цен на производимую продукцию. Гибкая система оплаты может вводиться только в странах с сильной авторитарной властью, где изменения в оплате труда могли бы ею контролироваться. Однако экономист также выступал против высокой заработной платы, так как это могло бы привести к накоплению у рабочих сбережений. При этом Дж. М. Кейнс понимал, что нельзя снижать уровень заработной платы, так как это может привести к социальным трудностям и окажет негативное воздействие на уровень спроса [4].

Экономическая модель государственного регулирования Дж. М. Кейнса была приемлемой после Второй мировой войны, так как в этот период времени наблюдался высокий экономический рост, повышение производительности и эффективности производств. Однако после 70-х гг. прошлого века происходит снижение темпов роста производства. Возникает необходимость в формировании новой модели регулирования экономики. Создателем нового экономического направления был американский экономист Милтон Фридман (Milton Friedman, 1912–2006); оно получило название «монетаризм». М. Фридман был сторонником классической политической экономики и выступал против вмешательства государства в экономические отношения.

Теоретическая основа монетаризма заключалась в том, что деньги являются наиболее эффективным средством для регулирования экономики, например, с ростом количества денег растет номинальный доход, и наоборот. Изменение количества денег влияет также на уровень производства и уровень цен. Таким образом, монетаризм утверждает, что рынок является

саморегулирующей системой, которая способна обеспечить стабильность автоматически, главное – позаботиться о росте денежной массы [3].

М. Фридман отмечал разные реакции у работодателей и наемных работников на повышение цен и заработные платы. Повышение спроса приводит также к повышению цен на товары и заработной платы. Однако цены растут намного быстрее реальной заработной платы. И в результате падения реальной заработной платы работодатели стремятся увеличить занятость рабочих. Повышение спроса на труд становится эффективным, так как наемные рабочие привычны к одному уровню цен и не ожидают их повышения, поэтому происходит увеличение реальной заработной платы [8].

Одним из главных положений монетаризма является естественная норма безработицы, под которой понимается уровень добровольной безработицы, что приводит к очищению рынка труда и установлению равновесного уровня заработной платы на всех рынках труда. Такой уровень безработицы обеспечивает удержание заработной платы на одном уровне, а при отсутствии изменения производительности также обеспечивает неизменность цен на товары.

Изменение уровня заработной платы монетаристы также связывали с безработицей. Такая взаимосвязь была выявлена новозеландским экономистом Олбаном Уильямом Филлипсом (Alban William Phillips, 1914–1975) и получила название «кривой Филлипса» (Phillips curve). Кривая отражала зависимость безработицы и изменения заработной платы: при высоком уровне безработицы устанавливался низкий рост цен, при низком уровне безработицы, наоборот, наблюдался прирост денежной заработной платы и рост цен. Позже данная зависимость была обобщена, вместо показателей заработной платы экономисты стали брать показатели уровня цен [9].

По мере развития общества и совершенствования технологий происходило изменение отношений между работником и работодателем. Формируется теория человеческого капитала, то есть совокупность знаний, умений и навыков, которые используются для удовлетворения многообразных потребностей человека и всего общества. Одним из создателей данной теории является американский экономист Гэри Стэнли Беккер (Gary Stanley Becker, 1930–2014) (развивал теорию с 1964 г.). Согласно его подсчетам инвестиции в человеческий капитал в США приносят более высокую доходность, чем инвестиции в ценные бумаги. В соответствии с этой теорией размер заработной платы человека зависит от уровня инвестиций,

вложенных в человеческий капитал, что является рациональным вложением, так как с ростом инвестиций растет и уровень производительности. Поэтому Г. Беккер отмечал, что в инвестировании в человеческий капитал должны быть заинтересованы прежде всего работодатели [3].

В настоящее время существует большое количество теорий оплаты труда, но не выделяется одна единственная. По мере развития теорий оплаты труда изменялось представление о заработной плате. Вначале заработная плата зависела непосредственно от социального статуса человека в обществе, поэтому рабочие получали минимальную заработную плату, которая никак не зависела от личных умений и качеств работника. В современном мире размер заработной платы определяется навыками и интеллектом работника.

Все изложенные теории заработной платы характеризуют порядок развития экономической теории в области оплаты труда, а также изменений в суждениях общества, повлиявших на характер развития отношений между работником и работодателем.

В настоящее время в штате любого предприятия имеются квалифицированные специалисты, выполняющие свои трудовые функции согласно должностным инструкциям, и для удержания которых необходимо не только создание благоприятных условий труда, мотивация к труду, но и достойное вознаграждение. При этом все взаимоотношения предприятия с работником оговариваются в индивидуальном трудовом или коллективном договоре, где в том числе отражается и форма оплаты труда.

Основными формами оплаты труда в России являются: сдельная и повременная, каждая из которых имеет свои разновидности. Помимо указанных форм оплаты труда в последние десятилетия появились грейдовая и комиссионная оплата труда. Суть первой формы состоит в том, что размер оклада внутри предприятия для работников, занимающих одинаковые должности, не является фиксированным и может быть различным в зависимости от индивидуальных знаний и умений работника, что позволяет работнику «расти» в рамках одной должности путем получения более высокого грейда (оклада). Комиссионная оплата труда распространена в организациях, оказывающих услуги населению, например, в банках, страховых компаниях, агентствах недвижимости, рекламных агентствах. Оплата труда в данном случае зависит от

фиксированного процентного дохода и объема продажи продукции, оказанных услуг³.

Учет расчетов с персоналом по оплате труда является одним из самых сложных, важных, трудоемких и ответственных участков бухгалтерского учета на предприятии. Это обусловлено жесткими сроками оплаты труда, регламентированными трудовым законодательством, наличием различных форм оплаты труда и материального стимулирования, разнообразием форм первичных документов и аналитических регистров по учету оплаты труда, необходимостью предоставления в государственные органы и внебюджетные фонды соответствующей отчетности по персоналу [10, 11]. Также формирование учетно-аналитической информации об оплате труда актуально в связи с тем, что она является одной из основных статей затрат в структуре себестоимости продукции (работ, услуг). Важно осуществлять ее постоянный контроль для оптимального развития предприятия и обеспечения конкурентоспособности продукции (работ, услуг) предприятия.

В настоящее время отечественный бухгалтерский учет расчетов с персоналом по оплате труда регламентирован нормативными актами разного уровня^{4, 5, 6, 7, 8, 9, 10}, а также локальными документами предприятия (трудовой договор, коллективный договор, учетная политика предприятия, положение об оплате труда и другие).

В международной практике учет расчетов с персоналом по оплате труда в основном регламентирован двумя МСФО: МСФО 19 «Вознаграждения

³ Соловьева С.В., Филипова И.А., Жильцова Ю.В. и др. Трудовое право: учебник. Н. Новгород: НГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. 194 с.

⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

⁵ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть 2) от 05.08.2000 № 117-ФЗ. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28165/

⁶ Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» (ПБУ 10/99): приказ Минфина России от 06.05.1999 № 33н (ред. от 06.04.2015). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_12508/

⁷ Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Бухгалтерская отчетность организации» (ПБУ 4/99): приказ Минфина России от 06.07.1999 № 43н (ред. от 08.11.2010, с изм. от 29.01.2018). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18609/

⁸ О негосударственных пенсионных фондах: Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ (последняя редакция). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_18626/

⁹ Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (последняя редакция). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34447/

¹⁰ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (последняя редакция). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64871/

работникам» и МСФО 26 «Учет и отчетность по программам пенсионного обеспечения». Данные МСФО введены в действие на территории РФ согласно приказу Минфина России от 28.12.2015 № 217н¹¹.

С 1 января 2021 г. для бюджетного учета и отчетности, бухгалтерского учета и отчетности государственных (муниципальных) бюджетных и автономных учреждений применяется федеральный стандарт бухгалтерского учета государственных финансов «Выплаты персоналу»¹².

Следует отметить, что для коммерческих организаций на базе МСФО 19 «Вознаграждения работникам» разработан проект Положения по бухгалтерскому учету «Учет вознаграждений работникам», который был размещен на сайте Минфина России в июле 2011 г. и в настоящее время так и не принят. В 2016 г. в приказ Минфина России от 23.05.2016 № 70н¹³ в планах на 2016–2018 гг. была включена разработка ФСБУ «Вознаграждение работникам». Однако данный стандарт не разработан, а его разработка была исключена из последующих планов. Данный вопрос по разработке и утверждению нового отечественного стандарта для коммерческих организаций является актуальным [12]. Таким образом, в российской практике отсутствует единый нормативный документ, который мог бы регламентировать порядок отражения в учете расчетов с персоналом по оплате труда и их социального обеспечения [13].

Все виды оплаты труда персонала отражаются на синтетическом счете 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». По кредиту данного счета производится начисление заработной платы работникам, а по дебету отражаются удержания из начисленной заработной платы работников и выплата через кассу предприятия или перечисление на зарплатные банковские карты работников [14].

Начисленная заработная плата отражается по дебету затратных синтетических счетов исходя из специфики и видов деятельности предприятия (20 «Основное производство», 23 «Вспомогательное

¹¹ О введении Международных стандартов финансовой отчетности и Разъяснений Международных стандартов финансовой отчетности в действие на территории Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых приказов (отдельных положений приказов) Министерства финансов Российской Федерации: приказ Минфина России от 28.12.2015 № 217н (ред. от 11.07.2016). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_193532/

¹² Об утверждении федерального стандарта бухгалтерского учета государственных финансов «Выплаты персоналу»: приказ Минфина России от 15.11.2019 № 184н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339804/

¹³ Об утверждении программы разработки федеральных стандартов бухгалтерского учета на 2016–2018 гг.: приказ Минфина России от 23.05.2016 № 70н. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_198671/

производство», 25 «Общепроизводственные расходы», 26 «Общехозяйственные расходы», 29 «Обслуживающие производства и хозяйства», 44 «Расходы на продажу»). В случае выполнения сотрудником производственных заданий (например, приобретение сырья и материалов, производство хозяйственным способом основных средств) формируется бухгалтерская запись Дт 10 «Материалы», 08 «Вложения во внеоборотные активы» Кт 70. Начисленная заработная плата выплачивается сотруднику не в полном размере, так как из нее осуществляют следующие основные удержания:

- налог на доходы физических лиц (Дт 70 Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам»);
- профсоюзные взносы (Дт 70 Кт 76 «Расчеты с разными дебиторами и кредиторами»);
- штрафы за нарушение трудовой дисциплины, причиненный материальный ущерб, допущение брака по вине сотрудника (Дт 70 Кт 73 «Расчеты с персоналом по прочим операциям»);
- за форменную одежду (Дт 70 Кт 73);
- по исполнительным листам, например, алименты (Дт 70 Кт 76);
- погашение займа, полученного от предприятия (Дт 70 Кт 73);
- плата за проживание и другие услуги, оказываемые предприятием (Дт 70 Кт 73, 76) [15].

Отечественные правила бухгалтерского учета охватывают затраты на оплату труда работников, страховые взносы, уплачиваемые в бюджет и во внебюджетные фонды и другие выплаты, не входящие в фонд заработной платы и социальные фонды. МСФО, кроме указанных выплат, также включают в себя порядок учета всех видов вознаграждений и финансовых компенсаций работнику [12].

В МСФО выделяются следующие виды вознаграждений:

- краткосрочные вознаграждения работникам (заработная плата, отпускные, медицинское обслуживание, обеспечение жильем и автотранспортом, другие выплаты в течение 12 месяцев);
- вознаграждения по окончании трудовой деятельности (пенсии, страхование жизни, медицинское обслуживание и другие);

- прочие долгосрочные вознаграждения работникам (выплаты при несчастных случаях, пособия по инвалидности, другие выплаты выплачиваемые более 12 месяцев);
- компенсационные выплаты долевыми инструментами (акции, долевыми финансовыми инструментами и так далее);
- выходное пособие работникам (выплаты при расторжении трудового договора или достижения сотрудником пенсионного возраста) [16, 17].

Кроме того, имеются различия в терминологии, например, в МСФО используется основной термин «вознаграждение работникам», под которым понимаются все выплаты в пользу работника, в российской практике бухгалтерского учета в основном применяются понятия «оплата труда» и «зарботная плата», их определения являются более узкими по отношению к понятию «вознаграждение работникам».

В отличие от международных стандартов, где требования к раскрытию информации в финансовой отчетности разработаны по каждой группе выплат, в российской практике информация о задолженности перед персоналом организации раскрывается в бухгалтерской (финансовой), налоговой и статистической отчетности.

Согласно МСФО при оценке обязательств перед персоналом применяется недисконтированная, дисконтированная и справедливая стоимость. В российской практике применяется только недисконтированная стоимость¹⁴.

Принятие ФСБУ «Вознаграждение работникам» позволит повысить информативность и содержательность бухгалтерской отчетности, обеспечит полноту и своевременность раскрываемой в ней информации. Это также будет способствовать своевременному обеспечению руководства организации более полной информацией для принятия эффективных управленческих решений, в том числе по стимулированию и мотивированию персонала предприятия.

¹⁴ Дуплякова С.А. Сравнение бухгалтерского учета заработной платы в соответствии с требованиями нормативных документов Российской Федерации и международных стандартов финансовой отчетности / *Фундаментальные и прикладные научные исследования: актуальные вопросы, достижения и инновации: сборник статей XXX Международной научно-практической конференции*: в 2 ч., Пенза, 15 января 2020 г. Пенза: Наука и Просвещение (ИП Гуляев Г.Ю.), 2020. С. 74–80.

Список литературы

1. *Ибрагимова А.А.* Бухгалтерский учет и аудит оплаты труда // *Мировая наука*. 2019. № 5. С. 316–318.
URL: <https://readera.org/buhgalterskij-uchet-i-audit-oplaty-truda-140264559>
2. *Долгова В.И.* Актуальность проблем бухгалтерского учета и анализа труда и его оплаты на отечественных предприятиях // *Современные научные исследования и разработки*. 2017. № 8. С. 155–157.
3. *Хасанов Р.Р.* Эволюция экономических взглядов в области оплаты труда // *Проблемы современной экономики*. 2010. № 2. С. 88–91.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-ekonomicheskikh-vzglyadov-v-oblasti-oplaty-truda>
4. *Девятаева Н.В., Княжева О.В.* Развитие системы экономических взглядов на оплату труда // *Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук*. 2014. № 4-1. С. 213–218.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-ekonomicheskikh-vzglyadov-na-oplatu-truda>
5. *Кузнецова А.П.* Заработная плата как социальная форма труда // *Уровень жизни населения регионов России*. 2012. № 7. С. 71–83.
6. *Слабинская И.А., Лысакова С.Ю.* Развитие системы экономических взглядов на оплату труда // *Белгородский экономический вестник*. 2021. № 3. С. 12–18.
URL: <http://dspace.bstu.ru/handle/123456789/4190?mode=full>
7. *Сунгатуллина Л.Б., Садилов 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. Вып. 5. С. 507–519.
URL: <https://doi.org/10.24891/ia.25.5.507>
8. *Михалкина Е.В., Скачкова Л.С.* Трансформация концепции формирования заработной платы: от простого вознаграждения за труд до эффективных моделей стимулирования труда // *Terra Economicus*. 2012. Т. 10. № 4-3. С. 5–9. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-kontseptsii-formirovaniya-zarabotnoy-platy-ot-prostogo-voznagrazhdeniya-za-trud-do-effektivnyh-modeley>

9. *Гафаров Б.Н.* Кривая Филлипса и становление рынка труда в России // *Экономический журнал Высшей школы экономики*. 2011. Т. 15. № 2. С. 155–176. URL: <https://ej.hse.ru/2011-15-2/38503222.html>
10. *Мельгуй А.Э., Дворецкая Ю.А.* Вознаграждения работникам: новая категория в российском бухгалтерском учете // *Вестник Брянского государственного университета*. 2012. № 3-2. С. 286–290. URL: http://vestnik-brgu.ru/wp-content/numbers/v2012_32.pdf
11. *Юматов В.А., Тимченко В.А., Козменкова С.В., Клычова Г.С.* Судебно-бухгалтерская экспертиза расчетов с персоналом по оплате труда: проблемы и совершенствование // *Вестник Казанского государственного аграрного университета*. 2021. Т. 16. № 4. С. 140–147. URL: <https://doi.org/10.12737/2073-0462-2022-140-147>
12. *Малахова Ю.В., Бадеева Е.А.* Учет вознаграждений работникам: формирование и раскрытие информации // *Азимут научных исследований: экономика и управление*. 2019. Т. 8. № 2. С. 236–240. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-voznagrazhdeniy-rabotnikam-formirovanie-i-raskrytie-informatsii>
13. *Кузнецова Н.В., Кесян С.В., Макаов З.А., Рындина О.С.* Нормативно-правовое регулирование учета вознаграждений работникам в российской и международной практике // *Естественно-гуманитарные исследования*. 2021. № 38. С. 428–433. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovoe-regulirovanie-ucheta-voznagrazhdeniy-rabotnikam-v-rossiyskoy-i-mezhdunarodnoy-praktike>
14. *Дворецкая Ю.А.* Практика организации бухгалтерского учета: актуальные вопросы и современные тенденции // *Вестник Брянского государственного университета*. 2013. № 3. С. 177–181. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-organizatsii-buhgalterskogo-ucheta-aktualnye-voprosy-i-sovremennye-tendentsii>
15. *Мельгуй А.Э., Ковалева Н.Н., Ермакова Л.В.* Современные подходы к учетно-аналитической работе по расчетам с персоналом, связанным с оплатой труда // *Наука: общество, экономика, право*. 2019. № 3. С. 18–23.
16. *Чагарова Д.Б.* Отдельные аспекты учета расчетов с персоналом по оплате труда в российской и международной практике // *Проблемы науки*. 2018. № 4. С. 77–80. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otdelnye-aspekty-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-rossiyskoy-i-mezhdunarodnoy-praktike>

17. Назырова А.А. Международная практика учета вознаграждений работникам // Вектор экономики. 2020. № 12. URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/12/accounting/Nazyrova.pdf>

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.

DEVELOPMENT OF ECONOMIC VIEWS IN THE FIELD OF REMUNERATION AND THE MODERN APPROACHES TO ITS ACCOUNTING

Guzaliya S. KLYCHOVA ^{a,*},
Al'bert T. ISKHAKOV ^b,
Karina R. KARIMOVA ^c

^a Kazan State Agrarian University (Kazan SAU),
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
kgaukgs@mail.ru
<https://orcid.org/0000-0003-1524-0552>

^b Kazan State Agrarian University (Kazan SAU),
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
iat20@yandex.ru
<https://orcid.org/0000-0002-7113-8272>

^c Kazan State Agrarian University (Kazan SAU),
Kazan, Republic of Tatarstan, Russian Federation
karina961231@mail.com
ORCID: not available

* Corresponding author

Article history:

Article No. 31/2022
Received 27 Jan 2022
Received in revised
form 8 June 2022
Accepted 20 June 2022
Available online
14 July 2022

JEL classification:

B15, B25, M11, M41,
M52

Keywords:

remuneration of labor,
employee benefits,
economic views,
accounting, IFRS

Abstract

Subject. This article analyzes the development of economic views on the theory of remuneration, and it also considers the methodological aspects of accounting processes for the formation and disclosure of information on remuneration to employees in reporting.

Objectives. The article aims to consider changes in the views of society on the wages of employees, and justify the need to develop and adopt the Federal Accounting Standard FSBU – *Employee Benefits* in accordance with international standards.

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

Results. The article systematizes the main theoretical approaches to the study of issues in the field of remuneration, identifying the main differences and common features of the theories of remuneration. The article also presents a comparative description of Russian and international standards on the accounting of remuneration to employees and justifies the need to develop and adopt the FSBU – *Employee Benefits* in accordance with international standards.

Conclusions and Relevance. The theories of wages outlined in the article characterize the order of development of economic theory in the field of remuneration, as well as changes in the judgments of society that influenced the nature of the development of relations between the employee and the employer. The results of the study can be used for the theoretical study of the issue, as well as in the practical activities of an economic entity in the context of sustainable business development.

Please cite this article as: Klychova G.S., Iskhakov A.T., Karimova K.R. Development of Economic Views in the Field of Remuneration and the Modern Approaches to its Accounting. *International Accounting*, 2022, vol. 25, iss. 7, pp. 760–779.
<https://doi.org/10.24891/ia.25.7.760>

References

1. Ibragimova A.A. [Accounting and audit of wages]. *Mirovaya nauka*, 2019, no. 5, pp. 316–318. (In Russ.) URL: <https://readera.org/buhgalterskij-uchet-i-audit-oplaty-truda-140264559>
2. Dolgova V.I. [Actuality of problems of accounting and analysis of labor and its payment at domestic enterprises]. *Sovremennye nauchnye issledovaniya i razrabotki*, 2017, no. 8, pp. 155–157. (In Russ.)
3. Khasanov R.R. [The evolution of economic views in the field of wages]. *Problemy sovremennoi ekonomiki = Problems of Modern Economics*, 2010, no. 2, pp. 88–91. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-ekonomicheskikh-vzglyadov-v-oblasti-oplaty-truda> (In Russ.)
4. Devyataeva N.V., Knyazheva O.V. [Development of the system of economic views on wages]. *Aktual'nye problemy gumanitarnykh i estestvennykh nauk*, 2014, no. 4-1, pp. 213–218. (In Russ.)
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sistemy-ekonomicheskikh-vzglyadov-na-oplatu-truda>
5. Kuznetsova A.P. [Salary as a social form of labor]. *Uroven' zhizni naseleniya regionov Rossii = Living Standards of the Population in the Regions of Russia*, 2012, no. 7, pp. 71–83. (In Russ.)
6. Slabinskaya I.A., Lysakova S.Yu. [Development of the system of economic views on wages]. *Belgorodskii ekonomicheskii vestnik*, 2021, no. 3, pp. 12–18. (In Russ.) URL: <http://dspace.bstu.ru/handle/123456789/4190?mode=full>
7. 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]. *Mezhdunarodnyi bukhgalterskii uchët = International Accounting*, 2022, vol. 25, iss. 5, pp. 507–519. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.24891/ia.25.5.507>

8. Mikhalkina E.V., Skachkova L.S. [The transformation of the wage formation concept from simple remuneration to effective models of labor stimulation]. *Terra Economicus*, 2012, vol. 10, no. 4-3, pp. 5–9.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-kontseptsii-formirovaniya-zarabotnoy-platy-ot-prostogo-voznagrazhdeniya-za-trud-do-effektivnyh-modeley> (In Russ.)
9. Gafarov B.N. [Phillips curve and development of the labor market in Russia]. *Ekonomicheskii zhurnal Vysshei shkoly ekonomiki = HSE Economic Journal*, 2011, vol. 15, no. 2, pp. 155–176.
URL: <https://ej.hse.ru/2011-15-2/38503222.html> (In Russ.)
10. Mel'gui A.E., Dvoret'skaya Yu.A. [Compensations to workers: new category in Russian accounting]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta = Bryansk State University Herald*, 2012, no. 3-2, pp. 286–290.
URL: http://vestnik-brgu.ru/wp-content/numbers/v2012_32.pdf (In Russ.)
11. Yumatov V.A., Timchenko V.A., Kozmenkova S.V., Klychova G.S. [Forensic accounting expertise of payment with personnel: problems and improvement]. *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Vestnik of Kazan State Agrarian University*, 2021, vol. 16, no. 4, pp. 140–147. (In Russ.)
URL: <https://doi.org/10.12737/2073-0462-2022-140-147>
12. Malakhova Yu.V., Badeeva E.A. [Accounting of remunerations to workers: formation and disclosure of information]. *Azimut nauchnykh issledovaniy: ekonomika i upravlenie = Azimuth of Scientific Research: Economics and Administration*, 2019, vol. 8, no. 2, pp. 236–240.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/uchet-voznagrazhdeniy-rabotnikam-formirovanie-i-raskrytie-informatsii> (In Russ.)
13. Kuznetsova N.V., Kesyan S.V., Makaov Z.A., Ryndina O.S. [Regulation of employee remuneration in Russian and international practice]. *Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya = Natural-Humanitarian Studies*, 2021, no. 38, pp. 428–433. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/normativno-pravovoe-regulirovanie-ucheta-voznagrazhdeniy-rabotnikam-v-rossiyskoy-i-mezhdunarodnoy-praktike> (In Russ.)
14. Dvoret'skaya Yu.A. [Practice of the organization of accounting: actual questions and modern lines]. *Vestnik Bryanskogo gosudarstvennogo universiteta = Bryansk State University Herald*, 2013, no. 3, pp. 177–181.
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/praktika-organizatsii-buhgalterskogo-ucheta-aktualnye-voprosy-i-sovremennye-tendentsii> (In Russ.)

15. Mel'gui A.E., Kovaleva N.N., Ermakova L.V. [Current approaches to accounting and analytical work on settlements with personnel related to remuneration]. *Nauka: obshchestvo, ekonomika, pravo*, 2019, no. 3, pp. 18–23. (In Russ.)
16. Chagarova D.B. [Some aspects of accounting for settlements with personnel on remuneration in Russian and international practices]. *Problemy nauki = Problems of Science*, 2018, no. 4, pp. 77–80. (In Russ.)
URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otdelnye-aspekty-ucheta-raschetov-s-personalom-po-oplate-truda-v-rossiyskoy-i-mezhdunarodnoy-praktike>
17. Nazyrova A.A. [International practice of accounting remunerations for employees (based on IAS 19)]. *Vektor ekonomiki*, 2020, no. 12. (In Russ.)
URL: <http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/12/accounting/Nazyrova.pdf>

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.