

Особенность досуговедения на этапе формирования заключается в том, что оно основывается на теории и методологии смежных наук – философии, социологии, педагогики, психологии, искусствоведения. Поэтому дальнейшие научные исследования должны быть направлены на выработку специальной теории и методологии досуговедения как отдельного направления культурологии.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВЗГЛЯДЫ НА ТЕРМИНОЛОГИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НАУКИ

Т. В. Пищик,

*кандидат экономических наук, доцент Белорусского
государственного университета культуры и искусств*

Переход к новым условиям хозяйствования привлекает пристальное внимание к возможности использования экономической терминологии, вызывает повышенную необходимость в четкости формулировки и систематизации употребляемых экономических понятий и категорий.

В настоящее время существуют различные современные взгляды на термины и понятия, употребляемые в экономической и финансовой сферах. Рассмотрим сущность и содержание одного из главных понятий успешного функционирования и развития рынка труда – оплаты труда. С появлением рынка труда и наемной рабочей силы как товара произошли коренные изменения в определении сущности и содержания заработной платы. Заработная плата, являющаяся основным законным источником удовлетворения материальных и духовных потребностей работников и членов их семей, в современных условиях представляет важную экономическую, юридическую, финансовую и бухгалтерскую категорию. Поэтому понятие «заработная плата» наполнилось новым содержанием и охватывает все виды заработков начисленных в денежной и натуральной формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством за *непроработанное время* (ежегодный отпуск, праздничные дни).

Термин «заработная плата» довольно часто отождествляют с термином «оплата труда». Обобщение мнений ученых экономистов позволяет констатировать, что эти понятия имеют определенные различия ввиду того, что термин «заработная плата» более узкий, чем термин «оплата труда». Заработная плата – это плата, заработанная за уже выполненный работником труд, и работодатель обязан согласно законодательству выплатить ее работнику. Оплата труда включает всю совокупность трудовых взаимоотношений между работником и нанимателем, включающих установление, регулирование, предоставление, выплату вознаграждений работнику за его труд.

Термин «заработная плата» ученые-экономисты и практики трактуют по-разному.

Так, современные экономисты рассматривают заработную плату как совокупность вознаграждений в денежной, натуральной форме, получаемых работником за фактически выполненную работу, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

В соответствии с точкой зрения О. А. Левковича [2], заработная плата – это стоимостное выражение затрат труда в зависимости от количества и качества произведенной продукции (отработанного времени) с учетом персональной подготовки и условий труда, вознаграждение за труд.

Исходя из толкования А. К. Саакяна, заработная плата – это «форма личных доходов трудящихся, получаемая за затраты труда определенного количества и качества и его индивидуальные и коллективные результаты, начисляемые по правилам и нормам, установленным компетентными органами» [цит. по: 3].

З. А. Капелюк утверждает, что заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера [Там же].

По определению В. В. Адамчука: «Заработная плата представляет собой элемент дохода наемного работника, форму экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда. Для работодателя, покупающего ресурс труда для использования его как фактора производства,

заработная плата наемных работников является одним из элементов издержек производства» [Там же].

Л. П. Владимирова подходит к определению исследуемого понятия комплексно. Во-первых, заработная плата, с ее точки зрения, – это выплаты работодателя в денежном и натуральном выражении, образующие текущий доход работника, а также отчисления на социальное страхование работника по старости, болезни, при несчастном случае. Во-вторых, это цена стоимости предметов потребления и услуг, обеспечивающих воспроизводство трудоспособности работника, удовлетворяющей физические и духовные потребности его и его семьи [Там же].

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

Рассмотрев приведенные выше определения исследуемого термина, можно сделать вывод, что одни авторы (А. К. Саакян, З. А. Капелюк) трактуют заработную плату как основную форму распределения по труду, то есть доход работника, формирующийся из количества и качества приложенного труда. Другие (Л. П. Владимирова, А. П. Егоршин) понимают заработную плату как денежное выражение стоимости рабочей силы.

Роль и значение заработной платы как социально-экономической категории различны для работника и работодателя. Для работника заработная плата является основной статьей его дохода, средством повышения благосостояния, как его самого, так и членов семьи. Для работодателя заработная плата работника представляет собой издержки производства. Поэтому возникает проблема балансирования интересов между работодателем и работником, поскольку, с одной стороны, работнику важна степень удовлетворения потребностей, необходимых для возобновления сил, потраченных в производстве; с другой – работодателю важно получить результат, который позволит максимизировать результат в виде дохода при минимальных затратах труда. Таким образом, заработная плата – это денежное выражение стоимости специфического товара «тру-

дового потенциала работника», определяемая факторами внутренней и внешней среды.

Далее перейдем к обобщению юридической точки зрения понятия «заработная плата». Официальная трактовка заработной платы дана в Трудовом кодексе Республики Беларусь (ст. 57) – это вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Согласно доктринальному определению В. А. Вайпана: «Заработная плата (индивидуальный доход) – это часть (доля) фонда оплаты труда, которую предприятие (организация) обязано выдать рабочему или служащему за его труд по утвержденным общим собранием трудового коллектива юридическим нормам количества и критериям качества труда, но не ниже установленного законом минимального размера» [1, с. 7].

П. Б. Цехмистер предлагает рассматривать заработную плату как вознаграждение за труд (оплату труда) рабочих и служащих, выплачиваемое в соответствии с принципом равной оплаты за труд равной ценности, за выполненный в течение установленного рабочего времени труд по заранее установленным правилам, которое не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законом, и должно выплачиваться в заранее установленные сроки [4, с. 73].

Доктор юридических наук Н. М. Саликова, систематизировав изученные определения, приходит к выводу, что заработная плата – это вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за его труд в соответствии с квалификацией, количеством, качеством, условиями и результатами труда в размерах, установленных по соглашению сторон, в соответствии с Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами.

С точки зрения права, более правильное определение заработной платы, на наш взгляд, дано П. Б. Цехмистером, поскольку указанная дефиниция соотносится с пониманием заработной платы, изложенным в действующем трудовом зако-

нодательстве Республики Беларусь, учитывает преемственность с пониманием заработной платы в советский период, отражает принципы института заработной платы, а также адаптировано к современному законодательству о труде в Республике Беларусь.

Обобщая приведенные выше трактовки заработной платы с правовой точки зрения, можно отметить, что в авторском понимании заработная плата как правовая категория – это важный имущественный элемент трудового правоотношения, определяющий трудовой доход, выплачиваемый нанимателем работнику с учетом выполняемой им функции и зависящий от качественных и количественных характеристик, не ниже установленного государством.

Рассмотрим заработную плату как финансовую категорию. С одной стороны, финансы создают условия для действия отношений, составляющих содержание заработной платы (отсутствие достаточного размера финансовых ресурсов приводит к нарушению сроков выплаты начисленной заработной платы). С другой стороны, заработная плата, начисление которой по времени не совпадает с выплатой, выступает одним из источников формирования финансовых ресурсов предприятий. В результате заработная плата, будучи самостоятельной категорией товарного производства, втягивается в финансовые отношения на время разрыва между ее начислением и передачей в руки владельцев. С нашей точки зрения, заработная плата как финансовая категория представляет собой для работника все вознаграждения за его труд, а для нанимателя – источник формирования финансовых ресурсов предприятия.

1. *Вайпан, В. А.* Реализация принципа социальной справедливости в правовом регулировании заработной платы рабочих и служащих : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 1989. – 19 с.

2. *Левкович, О. А.* Бухгалтерский учет : учеб. пособие / О. А. Левкович, И. Н. Тарасевич. – 8-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2012. – 647 с.

3. *Лелекин, Р. О.* Сравнительный анализ понятия заработной платы с позиции работника и работодателя [Электронный ресурс] / Р. О. Леле-

кин, А. С. Бажин. – Режим доступа <http://www.econf.rae.ru>. – Дата доступа: 21.03.2017.

4. *Цехмистер, П. Б.* Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2003. – 171 с.

К ВОПРОСУ ИЗУЧЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО МАТЕРИАЛА КАК ЧАСТИ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ КУЛЬТУРЫ

Т. Н. Покатилова,

*старший преподаватель кафедры хорового дирижирования
Орловского государственного института культуры*

Орловский край богат именами талантливых писателей, поэтов, композиторов, внесших большой вклад в историю развития духовной отечественной культуры. Гордостью нашего края стали композиторы Василий и Виктор Калинниковы, которые родились в селе Воин Мценского уезда Орловской губернии. Композитор Василий Калинников (1866–1901) писал симфоническую музыку, его первая симфония, самое яркое и вдохновенное из сочинений, и сегодня часто исполняется. Творчество Виктора Калинникова (1870–1927) связано преимущественно с вокально-хоровой деятельностью. Виктор Калинников является представителем эпохи расцвета хоровой культуры начала XX в., характеризующейся величайшим подъемом исполнительского мастерства Синодального хора и Петербургской капеллы, деятельностью выдающихся русских хоровых дирижеров В. С. Орлова, Н. М. Данилина, М. Г. Климова, творчеством композиторов – представителей нового направления, С. В. Рахманинова, А. Г. Гречанинова, А. Д. Кастальского, П. Г. Чеснокова, А. В. Никольского, соединивших в своей музыке русские музыкальные традиции и современность. Многие черты, свойственные хоровому творчеству той эпохи, нашли отражение в произведениях Виктора Калинникова. Вполне естественно, что в Орловском государственном институте культуры на кафедре хорового дирижи-