

РУБРИКА: ТРУДОВЕ ПРАВО
**ПРАВОВИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТІЙНОГО АПАРАТУ
ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ**

Поліщук Марина,
канд. юрид. наук,
доцент кафедри державно-правових дисциплін
державного вищого навчального закладу
«Українська академія банківської справи Національного банку України»

У статті проведено дослідження сучасного стану понятійного апарату інституту оплати праці в системі національного права, а також проаналізовано його основні поняття та існуючі дефініції.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, винагорода за працю, грошове забезпечення, грошове утримання, гарантії, компенсації.

Динаміка розвитку національного законодавства в цілому та необхідність реформування трудової галузі зокрема спонукають до детального аналізу мовних особливостей науки трудового права, виявлення відповідних недоліків та вирішення проблем, пов'язаних з ними. Проблема удосконалення понятійного апарату в трудовій галузі та окремих її інститутах завжди була достатньо актуальною. Розв'язання даної проблеми, з теоретичної точки зору, призведе до побудови логічно сконструйованої правової концепції понятійного апарату. З точки ж зору правозастосовчої діяльності, це дозволить однозначно трактувати та правильно співвідносити певні поняття і категорії, якими оперує трудове право. Слід зазначити, що проблеми з визначенням, а отже і з застосуванням, різних понять інституту оплати праці, на практиці виникають дуже часто. Вони, здебільшого, зумовлені намаганнями роботодавців, як основних користувачів норм трудового права, трактувати ці поняття таким чином, щоб знизити власні витрати, пов'язані з оплатою використаної праці працівників та із здійсненням цілої низки обов'язкових платежів до різних державних та недержавних установ. Розробка логічно обґрунтованого та несуперечливого понятійного апарату інституту оплати праці, основні поняття та категорії якого будуть

викладені в грамотно сформульованих дефініціях, є додатковою умовою для захисту прав та законних інтересів суб'єктів трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про відсутність фундаментальних наукових розробок щодо формування понятійного апарату саме в галузі трудового права, адже більшість праць у сфері проблематики термінології мають загальнотеоретичний напрям [1–3].

Окремі аспекти, пов'язані з визначенням деяких понять інституту оплати праці, вивчались в науці трудового права як в дореволюційний період [4] так і за радянських часів [5–7]. Вказану проблематику певною мірою зачіпали і сучасні українські науковці [8, 9]. Але варто зазначити, що комплексного дослідження понятійного апарату інституту оплати праці, яке б мало на меті дослідити термінологічну базу зазначеного інституту разом з відповідними дефініціями в їх діалектичному зв'язку, проведено не було.

Метою цієї статті є правове дослідження сучасного стану понятійного апарату інституту оплати праці в системі національного права, а також аналіз його основних понять та існуючих дефініцій. Для досягнення зазначеної мети вважаємо за необхідне в межах інституту що вивчається вирішити такі **задачі**: 1) визначити структуру понятійного апарату; 2) проаналізувати зміст та співвідношення основних понять; 3) сформулювати пропозиції щодо удосконалення понятійного апарату.

Виклад основного матеріалу. Правовий інститут оплати праці, що існує в Україні, не знайшов адекватного втілення та розвитку в національному законодавстві, адже його законодавчий «варіант» позбавлений чіткої логічно побудованої структури. Така ситуація складається з тієї причини, що нині чинний Кодекс законів про працю (далі КЗпП) був прийнятий ще в 1971 р., а значить не може виступати досконалим правовим регулятором. Для повноцінного регулювання відносин, що виникають з приводу оплати праці, додатково прийнято велику кількість законів та підзаконних нормативних актів, норми яких

часто певним чином конфліктують між собою та КЗпП. На цьому фоні довгоочікуваним виявляється прийняття нового Трудового кодексу, проект якого (далі ПТК) [10] вже пройшов декілька читань і, здавалося б, повинен містити досконалу систему норм для оперативного регулювання відносин в сфері праці. Але зазначений проект, на жаль, перейняв до себе більшість проблем та прогалин із нині чинного законодавства.

Розглянемо докладніше існуючі проблеми структури понятійного апарату зазначеного інституту. Основні приписи, що стосуються досліджуваного інституту, згруповано у главі 7 КЗпП з назвою «Оплата праці». Однак відносини щодо оплати праці регулюються і нормами інших глав КЗпП: глава 6 «Нормування праці», глава 8 «Гарантії і компенсації», глава 13 «Праця молоді», глава 14 «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням». Окрім цього, приписи щодо регулювання відносин в даній сфері передбачені Конвенцією про захист заробітної плати № 95 від 01.07.1949 р., законом «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. та багатьма відомчими підзаконними актами. Після аналізу термінів та визначень, що використовуються в наведених нормах, з'являється відчуття хаосу, адже, попри розуміння того, що всі вони покликані впорядковувати відносини, які виникають в сфері «оплати праці», та впливають на остаточний розмір грошової виплати, яку отримує працівник, ясності щодо правильності їх використання не виникає.

З'ясуємо основні проблеми. В цілому, чинне законодавство активно оперує термінами «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода»; у відомчих актах ми можемо зустріти поняття «грошове» та «матеріальне» «забезпечення» або ж «утримання» (наприклад: ЗУ «Про міліцію» від 20.12.1990 р.; ПКМУ «Про грошове забезпечення військовослужбовців» від 22.05.2000 р.). Назва основного законодавчого інституту має назву «оплата праці», а його складовою, із розуміння контексту, є «заробітна плата». При цьому дефініції терміну «оплата праці» законодавство не містить, а визначення «заробітної плати», які наведені в КЗпП та ЗУ «Про

оплату праці», різняться між собою. Також зазначені терміни використовуються в різному співвідношенні: часто як ціле та частина, а подекуди – як синоніми (ст. 110 КЗпП). Щодо внутрішньої побудови зазначеного інституту також виникають непорозуміння. Стаття 2 ЗУ «Про оплату праці» містить структуру заробітної плати, що складається з трьох елементів, кожен з яких включає в себе як складові елементи (часто другорядні) правові поняття суміжних інститутів трудового права – норми, гарантії, компенсації тощо. Визначень цих понять в чинному законодавстві не існує, воно обмежується лише спірним, на наш погляд, переліком випадків, які підпадають під те чи інше явище. Що стосується ПТК, то з його прийняттям в останній редакції, як нам здається, якість понятійного апарату інституту оплати праці не підвищиться, адже суттєвих відмінностей в існуючих термінах та їх дефініціях він не передбачає. Так, проект оперує тим же самим набором понять, містить практично теж саме визначення «заробітної плати», яке існує в чинному законодавстві і точно так же не передбачає визначення «оплати праці». Не суттєвими і не зрозумілими, на наш погляд, відмінностями, порівняно з чинним КЗпП, вбачаються зміни щодо назви самого інституту, який планується називати «заробітна плата» (гл. 7 ПТК), та щодо використання у визначенні «заробітної плати» слова «оплата» замість «винагорода» (ст. 207 ПТК). В цілому, після глибокого вивчення тексту глави сьомої ПТК, виникає чітке розуміння того, що його зміст є результатом компіляції норм чинного трудового законодавства з необґрунтованими спробами тлумачення існуючих термінів.

Для формулювання власних пропозицій щодо впорядкування правового регулювання відносин досліджуваного інституту, пропонуємо спочатку з'ясувати семантичне значення та співвідношення термінів, що використовуються в якості основних (оплата праці, заробітна плата, винагорода, грошове забезпечення), а також тих, яким надано статусу другорядних (доплати, надбавки, компенсації, гарантії тощо). В межах

нашого дослідження ми не будемо зачіпати питання концепції «оплати праці», як явища, що є логічною частиною трудових відносин, адже воно піднімалося в наукових працях багатьох всесвітньо відомих вчених-юристів та економістів, які, на наш погляд, досягли певного компромісу, визначивши (в загальних рисах), що «заробітна плата» – це «ціна використання праці працівника» [11]. Ми, розділяючи вказану позицію, плануємо з'ясувати смислове навантаження використовуваних термінів та дослідити їх відповідність зазначеній загальноприйнятій економічній концепції з метою проведення подальшої роботи з побудови чіткої структури зазначеного інституту. Аналіз понять досліджуваного інституту вважаємо за необхідне почати з розгляду позиції міжнародного законодавства, зокрема Конвенції МОП № 95, яка використовує термін «заробітна плата» і, в узагальненому вигляді, розкриває його як «винагороду», «заробіток» за виконану працю або за надані послуги. Конституція України взагалі не використовує вказаний термін і обмежується закріпленням прав громадян на «своєчасне одержання винагороди за працю» (ст. 43). Чинні КЗпП та ЗУ «Про оплату праці» розкривають поняття «заробітна плата» також використовуючи термін «винагорода». Існуюча редакція ПТК практично повністю дублює чинне визначення «заробітної плати». Щодо визначення терміну «оплата праці», то, як ми вже зазначали, воно відсутнє на всіх рівнях чинного трудового законодавства. Не знайшло воно свого закріплення і в проекті. Таким чином, доходимо висновку, що законодавець хоча і використовує різні терміни, даючи назву відносинам досліджуваного інституту, суттєвої різниці він між ними не вбачає.

Після аналізу положень чинного законодавства, які регулюють відносини в межах зазначеного інституту, спробуємо розмежувати поняття «оплата праці» та «заробітна плата». В трудовій науці такі спроби вже відбувались, але вони не знайшли, на жаль, реального втілення в законодавчих положеннях. Тлумачний словник української мови під

«оплатою» розуміє «певну дію, діяльність суб'єктів щодо внесення *плати* за послуги чи роботу» [12, с. 847]. Це визначення дає можливість цілком обґрунтовано називати систему досліджуваних правовідносин терміном «оплата праці». Що ж до об'єкту вказаних правовідносин, то, виходячи із загальноприйнятої позиції, що «об'єктом є те, з приводу чого виникає і здійснюється діяльність його суб'єктів» [1], ним (*об'єктом*) можна визнати безпосередньо «заробітну плату». Таке співвідношення, на наш погляд, не буде суперечити семантичному значенню термінів «оплата» і «плата» [12, с. 980]. Що ж до назви інституту, то, з огляду на викладене, вважаємо за необхідне залишити ту, що існує сьогодні, адже його норми регламентують не лише розміри виплат (*матеріальну частину*), а і певні процесуальні питання в зазначеній сфері, а отже, така назва буде відповідати змісту. Таким чином розмежувавши поняття «оплати праці» та «заробітної плати», ми довели, що ці поняття не є тотожними і мають різний правовий характер, а значить не можуть підміняти одне одного.

Тепер спробуємо визначити сутність поняття «заробітна плата», не торкаючись при цьому інших його ознак. Для цього ми з'ясуємо, чим, де-факто, є заробітна плата: винагородою, платою, оплатою, ціною, відшкодуванням за виконану роботу чи заробітком, адже, де-юре, всі зазначені терміни використовуються як в чинному законодавстві так і при доктринальному визначенні цього поняття. Проаналізуємо послідовно всі зазначені терміни на предмет їх семантичного значення. Так, «винагорода» у тлумачному словнику розкривається як «нагорода за які-небудь послуги» [12, с. 142], при цьому «нагорода» тлумачиться як «відзначення заслуг, позитивних якостей» [12, с.708]. Значення слова «плата» у словнику зазначається як «відшкодування вартості одержаного або використаного» [12, с. 980], тоді як словом «відшкодування» позначається «поповнення витрат» [12, с. 185]. Щодо значення і застосування терміну «оплата» ми вже визначились і не вважаємо за доцільне його використовувати для розкриття поняття «заробітна плата». Що стосується терміну «ціна», то під

ним розуміють «вартість товару, виражену в грошових одиницях», а також його можна трактувати як «винагорода, плату або грошове відшкодування» [12, с. 1588]. Що ж до терміну «заробіток», то він позначає «те, що зароблене, плату за виконану роботу» [12, с. 418]. Як бачимо, практично всі зазначені терміни можна використовувати як синоніми. Але ми вже зосереджували увагу на неприпустимості існування широкої синонімії при формуванні понятійного апарату в правовій сфері, а також на наслідках, до яких вона може привести. З огляду на зазначене, пропонуємо розкривати значення «заробітної плати», застосовуючи термін «ціна». З нашої точки зору, семантичне значення цього терміну є найбільш вільним від правових понять нижчого рівня, а отже може вважатись за елементарну одиницю, застосування якої у визначенні не буде порушувати законів логіки. Важливим фактором є також те, що саме через цей термін розкривається економічна сутність заробітної плати. Що ж до використовуюваного нині при визначенні «заробітної плати» терміну «винагорода», то вважаємо за потрібне відзначити недоцільність його застосування з огляду на семантичне значення, за якого «винагорода» по суті є синонімом «стимулювання», а отже в більшій мірі означає «заохочення за хорошу роботу» і може характеризувати засоби, які використовуються для «прискорення, поліпшення, підвищення ефективності чого-небудь, в т.ч. праці» [12, с. 1392]. Тому вважаємо, що термін «винагорода» в більшій мірі підходить для позначення та розкриття сутності «премій» [12, с. 1105] але аж ніяк не «заробітної плати». Що стосується термінів «грошове забезпечення» та «грошове утримання», які використовуються для позначення грошових виплат за службу військовослужбовцям та працівникам інших державних воєнізованих правоохоронних формувань, то аналіз нормотворчої практики з досліджуваних питань дозволив зробити висновок про те, що вони є синонімами «заробітної плати», адже означають одне й те ж саме [9, с. 78-84].

Після ретельного вивчення змісту використовуваних термінів інституту що вивчається отримуємо можливість спробувати згрупувати їх у певну логічно побудовану систему. Співвідношення «оплати праці» та «заробітної плати» ми вже встановили, визначивши процесуальний характер першого «явища» та, відповідно, матеріальний характер другого. Тепер з'ясуємо зміст та структуру безпосередньо «заробітної плати». Згідно зі ст. 2 ЗУ «Про оплату праці», до структури заробітної плати входять основна та додаткова заробітна плата, а також інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Розглянувши зміст кожного з названих елементів, ми дійшли таких висновків:

1. Під основною заробітною платою мається на увазі безпосередньо «ціна» (*авт.*) використаної (наданої) праці відповідно до певних чітко встановлених норм та розцінок. З таким формулюванням можемо погодитись.

2. Додаткова заробітна плата характеризує вартість праці «понад встановлені норми, за трудові успіхи, винахідливість та за особливі умови праці». Зі змістом цієї частини законодавчої тези також погоджуємося, варто лише додати, що такі види «виплат» доцільніше було б назвати «стимулюючими», а не «додатковими». А от щодо того, що додаткова заробітна плата «включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій», вважаємо за потрібне зазначити, що ця частина сформульована з порушенням вимог юридичної техніки. Спробуємо пояснити. По-перше, зазначена частина визначення сконструйована за допомогою «казуїстичного» перерахунку елементів, які входять до даного поняття, але використання цього методу є виправданим лише тоді, коли такий перелік є вичерпним [13]. В нашому ж випадку законодавець не «закрив» перелік, вказавши на те, що можуть існувати і інші «виплати, передбачені чинним законодавством». По-друге, зазначене визначення завідомо відносить до «стимулюючих» виплат (*авт.*)

гарантійні і компенсаційні виплати, що є абсолютно недопустимим з огляду на семантичне та правове значення зазначених термінів [12, с. 211].

3. Зміст третього структурного елемента, який має назву «інші заохочувальні та компенсаційні виплати», взагалі викликає подив, адже його формулювання порушує не лише вимоги юридичної техніки, а і закони логіки взагалі. Тут також застосований казуїстичний метод перерахунку з відкритим переліком. Більше того, має місце використання як в назві елемента так і в його визначенні словосполучень «інші виплати» та «компенсаційні виплати», завдяки чому утворюється логічне коло, тобто визначення поняття дається через його власну назву, причому двічі. Крім того, «компенсаційні виплати», як вже зазначалося, законодавцем одночасно віднесено і до складу «додаткової заробітної плати».

Таким чином, другий та третій структурні елементи заробітної плати не несуть в собі суттєвого змістовного навантаження, тобто не дозволяють виділити істотні ознаки предмету і, відповідно, не дозволяють відокремити його від суміжних.

Висновки. В результаті проведеного дослідження, можемо констатувати той факт, що сучасний понятійний апарат інституту оплати праці є явищем безсистемним з достатньо низьким рівнем юридичної техніки. Багаторазові зміни та доповнення в чинному законодавстві призвели до порушення логічних внутрішньо системних зв'язків між правовими категоріями, а зміни в інших галузях права призвели до порушення міжгалузевої термінологічної єдності. Існуюче становище інституту, коли його понятійний апарат побудований без суворого дотримання правил юридичної техніки та з хаотичним використанням термінів і словосполучень, де поряд з основним терміном в тому ж значенні використовуються його синоніми, не може називатись простою «синонімією», вона має всі ознаки «підміни термінів». Спроби ж навести лад в окресленій сфері також не здаються нам досконалыми, адже через існуючі проекти змін законодавець часто намагається провести

систематизацію правових норм без адекватного з'ясування понять та їх визначень.

Стосовно заходів щодо удосконалення понятійного апарату інституту під назвою «оплата праці», які б ми вважали за потрібне провести, відмітимо: 1) необхідність розмежування понять «оплата праці» та «заробітна плата»; 2) доцільність розкриття поняття «заробітна плата» через термін «ціна», а не «винагорода», як це існує в сучасний період; 3) необхідність перегляду змісту та структури «заробітної плати» з огляду на існуючі порушення вимог юридичної техніки та законів логіки при її формуванні, з метою підвищення якості цього важливого економіко-правового інструменту.

Список літератури

1. Скакун О. Ф. Теорія держави і права: Підручник / Пер. з рос., Харків. – 2001 [Ел.ресурс] – Реж. доступу: <http://pravoznavec.com.ua/books>.
2. Артикуца Н. В. Мова права і юридична термінологія. – К.: Стилос, 2004. – 277 с.
3. Сербенська О. А., Волощак М. Актуальне інтерв'ю з мовознавцем: 140 запитань і відповідей. – К.: Просвіта, 2001. – 204 с.
4. Таль Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М.: Московское научное издательство, 1918. – 225 с.
5. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 1948. – 336 с.
6. Пашерстник А. Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих / А. Е. Пашерстник. – М.–Л.: Издательство Академии наук СССР, 1949. – 352 с.
7. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства / А. И. Процевский. – Харьков: Вища школа, 1975. – 168 с.
8. Сонін О. Є. Компенсації за трудовим правом України: дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / О. Є. Сонін. – Харків, 2003. – 195 с.
9. Поліщук М. С. (Бидюкова М. С.) Правове регулювання матеріального забезпечення працівників ОВС: дис. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / М.С. Бидюкова. – Харків, 2008. – 218с.
10. Економічна теорія. Політекономія: підручник / ред. В. Д. Базилевич. – 7-ме вид. – К.: Знання-Прес, 2008. – 719 с. – С.382-386.
11. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод. і допов.) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.; Ірпінь: ВТФ «Перун», 2005. – 1728 с.
12. Головина С. Ю. Понятийный аппарат трудового права / С. Ю. Головина. – Екатеринбург: УрГЮА, 1997. – 180 с.

In the article the current state of conceptual structure of the Institute of wages in national law, and analyzes the basic concepts and existing definitions are analyzed.

В статтє проведено исследование современного состояния понятийного аппарата института оплаты труда в системе национального права, в том числе проанализированы его основные понятия и существующие дефиниции.

Відомості про автора

Поліщук Марина Сергіївна

Кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових дисциплін державного вищого навчального закладу «Українська академія банківської справи Національного банку України»

Поштова адреса:

м. Суми, пр. Даргомижського, б. 14, кв. 5, 40024

Конт. телефон: 095 42 41 548

