

КАДРОВА РОБОТА В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ, ТРУДОВЕ ПРАВО, ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.232.001.11(477)

Н. Л. ШЕВЧЕНКО,

здобувач

Харківського національного університету внутрішніх справ

ДО ПРОБЛЕМИ ВИЗНАЧЕННЯ КАТЕГОРІЇ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА»

Розглянуто питання співвідношення категорій «заробітна плата» та «оплата праці». Проаналізовано сучасний стан юридичної термінології у сфері оплати праці. Досліджено підходи науковців до визначення поняття «заробітна плата». Надано авторське визначення поняття «заробітна плата». Запропоновано рекомендації з удосконалення національного законодавства у сфері оплати праці.

Ключові слова: *оплата праці, заробітна плата, оклад, тарифна ставка, працівник, роботодавець.*

Проблематика категоріального апарату трудового права особливо стає актуальною сьогодні в умовах роботи над проектом Трудового кодексу України. Так, за різних часів розробленням проблеми термінології у сфері оплати праці займалася низка вчених-трудоваків, серед яких: В. М. Божко, Н. Б. Болотіна, С. С. Каринський, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, В. С. Стичинський, Н. М. Хуторян. Водночас у сучасних умовах існує доцільність по-новому поглянути на термінологію інституту оплати праці. У зв'язку з цим метою статті є надання авторського визначення категорії «заробітна плата», а також порівняння категорій «оплата праці» та «заробітна плата».

Як можна побачити, ст. 43 Конституції України [1] та ст. 2 Кодексу законів про працю України [2] для визначення одного і того ж явища оперують різними категоріями: «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю». Аналіз інших національних нормативно-правових актів дозволяє виділити ще цілий ряд термінів у цій сфері («грошове забезпечення», «грошове утримання», «матеріальне забезпечення»). Так, відповідно до ст. 19 Закону України «Про міліцію» від 20.12.1990 [3] форми і розміри грошового забезпечення працівників міліції встановлюються Кабінетом Міністрів України і мають забезпечувати достатні матеріальні умови для комплектування якісного особового складу

міліції, диференційовано враховувати характер і умови роботи, стимулювати досягнення високих результатів у службовій діяльності і компенсувати їх фізичні та інтелектуальні затрати. Слід зазначити, що до внесення змін Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань соціального захисту військовослужбовців, військовозобов'язаних та резервістів, які призвані на навчальні (або перевірочні) та спеціальні збори, і деяких інших осіб» від 3 листопада 2006 р. ст. 19 Закону України «Про міліцію» оперувала терміном «грошове утримання». Стаття 30 «Грошове забезпечення військовослужбовців та оплата праці працівників Служби безпеки України» Закону України «Про Службу безпеки України» від 25.03.1992 [4] оперує терміном «грошове забезпечення» та «оплата праці», причому термін «грошове забезпечення» застосовується до військовослужбовців Служби безпеки України, а термін «оплата праці» – до працівників Служби безпеки України.

Слід зазначити, що з усіх вищенаведених термінів національний законодавець дає визначення тільки терміна «заробітна плата», під яким розуміється винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу (ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 [5]). Причому національний законодавець у назві закону використовує

термін «оплата праці», а ст. 1 називає «Заробітна плата» та дає визначення останньому терміну. Аналогічною є ситуація і в Кодексі законів про працю України, де гл. VII має назву «Оплата праці», а перша стаття цієї глави (ст. 94) – «Заробітна плата».

Такий стан національного законодавства дає окремим ученим підстави стверджувати, що термін «оплата праці» є синонімічним терміну «заробітна плата». Так, В. С. Венедиктов указує, що, аналізуючи Закон України «Про оплату праці» і главу VII Кодексу законів про працю України, можна зробити висновки про те, що терміни «оплата праці» і «заробітна плата» є синонімами, оскільки і вищевказаний закон, і розділ кодексу називаються «оплата праці», але містять визначення заробітної плати [6, с. 183]. Такої ж думки дотримується і П. Д. Пилипенко [7, с. 319].

А ось Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань указують, що з точки зору прав та обов'язків сторін трудового договору поняття «заробітна плата» і «оплата праці» є синонімами. Різниця між ними полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці зазначає на дію власника, яку він має здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю). Вчені вважають, що за часів соціалізму категорії заробітної плати та оплати праці досить чітко розмежовувались. Але зараз підстави для такого розмежування зникли [8, с. 440]. З цією позицією категорично не погоджується О. І. Процевський. Так, відомий учений зазначає, що як за часів соціалізму, так і зараз законодавство України і практика його застосування розмежовують поняття «оплата праці» і «заробітна плата». Для найпростішого розуміння співвідношення оплати праці і заробітної плати їх можна порівняти з категоріями можливості та дійсності. Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, – це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність – це результат реалізації можливості, це вже об'єктивно існуюча, зароблена працівником сума як винагорода у грошовому виразі [9, с. 16, 17].

Дещо в іншому бачить різницю між оплатою праці і заробітною платою Н. Б. Болотіна. На її думку, термін «оплата праці» більш широкій, і його цільове призначення спрямоване

на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як термін „заробітна плата” спрямований на права працівника у трудових відносинах, на отримання грошової винагорода [10, с. 381]. Я. В. Сімутіна, притримуючись аналогічної позиції, вказує, що український законодавець, приймаючи в 1995 р. Закон України «Про оплату праці», не розмежував терміни «оплата праці» та «заробітна плата», вважаючи їх рівнозначними за своїм змістом. Однак автору здається, що термін «оплата праці» ширший, бо спрямований на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, а тому вживання його в назві закону, що регулює винагороду за працю між сторонами трудових правовідносин, є не виправданим, і ці два терміни потребують чіткого розмежування [11, с. 77].

Не зовсім зрозумілою є позиція І. С. Лаптії стосовно співвідношення термінів «оплата праці» та «заробітна плата». Так, спочатку автор пише, що з погляду прав та обов'язків сторін трудового договору ці терміни можна назвати синонімами [12, с. 81]. Далі вказується на те, що термін «оплата праці» є ширшим, оскільки спрямований на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, а поняття «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин між сторонами [12, с. 82].

Слід звернути увагу на те, що і в Російській Федерації (далі – РФ) не все гладко з понятійним апаратом у цій сфері. Так, перша редакція ст. 129 Трудового кодексу (далі – ТК) РФ від 30.12.2001 [13] розрізняла поняття «оплата праці» та «заробітна плата». Так, оплата праці визначалась як система відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їх працю відповідно до законів, інших нормативних правових актів, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудових договорів; заробітна плата – винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості й умов виконуваної роботи, а також виплати компенсаційного і стимулюючого характеру.

Таку позицію російського законодавця неодноразово було піддано критиці з боку російських учених-трудоваків. Так, на думку

А. Ф. Нуртдинові, навряд чи припустимо визначення оплати праці як системи відносин, пов'язаних із забезпеченням встановлення і здійснення роботодавцем виплат працівникам за їхню працю. Самостійної системи відносин зі встановлення і виплати заробітної плати існувати не може, оскільки права й обов'язки з оплати праці виникають у сторін трудового правовідношення як один з його елементів у силу відплатного характеру праці [14, с. 74]. О. Б. Зайцева вказувала, що якщо звернутися до норм гл. 20 ТК РФ, присвяченій оплаті і нормуванню праці, то можна відзначити, що законодавець не слідє приведеним вище визначенням. Зокрема, у ст. 131 ТК РФ говориться про форми оплати праці (грошової і негрошової), що ніяк не можна віднести до системи відносин за змістом трактування оплати праці, викладеної в ст. 129 ТК РФ. Стаття 132 ТК РФ називається «Оплата за працю», але в самому тексті використовується поняття «заробітна плата», яка для кожного працівника залежить від його кваліфікації, складності виконуваної роботи, кількості і якості витраченої праці і максимальним розміром не обмежується. Подібні приклади можна привести на основі багатьох норм гл. 20 ТК РФ і з упевненістю констатувати, що поняття «заробітна плата» і «оплата праці» російський законодавець фактично використовує як синоніми, тому не було ніякої необхідності розмежовувати ці поняття [15, с. 15].

Мабуть, під впливом цілком справедливої критики російський законодавець у новій редакції ТК РФ зазначене розходження усунув. Так, сьогодні ст. 129 ТК РФ містить таку дефініцію: «Заробітна плата (оплата праці працівника) – це винагорода за працю залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості, якості й умов виконуваної роботи, а також компенсаційні виплати (доплати і надбавки компенсаційного характеру, у тому числі за роботу в умовах, що відхиляються від нормальних, роботу в особливих кліматичних умовах і на територіях, що піддалися радіоактивному забрудненню, і інші виплати компенсаційного характеру) і стимулюючі виплати (доплати і надбавки стимулюючого характеру, премії й інші заохочувальні виплати)» [16].

Певним чином позитивно сприймаючи такий підхід російського законодавця, водночас вважаємо неприйнятним застосування синонімів у текстах нормативно-правових актів.

Це передусім порушує єдність законодавчої термінології та може призвести до помилок в правозастосуванні та юридичній науці. Як зазначає О. С. Піголкін, ззовні це здається незначним відхиленням, яке не зачіпає основного змісту та водночас збагачує стиль законодавства. Але це враження є невірним, оскільки в мові практично немає абсолютних синонімів. Окрім того, сам факт застосування синонімічних термінів може скласти помилкове враження, ніби вони мають різний юридичний зміст [17, с. 114].

На підтримку нашої позиції наведемо такий приклад. Так, сьогодні одним із законів, що входять у систему трудового законодавства, є Закон України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 [18]. Відповідно до ст. 2 цього Закону колективний трудовий спір (конфлікт) – це розбіжності, що виникли між сторонами соціально-трудова відносин, щодо: а) встановлення нових або зміни існуючих соціально-економічних умов праці та виробничого побуту; б) укладення чи зміни колективного договору, угоди; в) виконання колективного договору, угоди або окремих їх положень; г) невиконання вимог законодавства про працю.

Така позиція національного законодавця стосовно цього питання дозволила окремим науковцям розробити власні теорії щодо відмінності категорій «трудова спір» і «трудова конфлікт». Так, В. В. Лазор зазначає, що трудові спори і трудові конфлікти є самостійними правовими категоріями, мають специфічну правову природу і розмежовуються за предметною ознакою і характером розбіжностей. Трудові спори носять позовний характер, предметом домагань є поновлення порушеного права; вирішення трудових спорів має здійснюватися переважно у судовому порядку шляхом позовного провадження. Трудові конфлікти носять непозовний характер, їх предметом є встановлення або визнання нового права, захист трудового інтересу працівників; вирішення трудових конфліктів має здійснюватися, в основному, за допомогою примирливо-третейських процедур [19, с. 8].

Автори проекту Трудового кодексу України [20] застосували дещо інший підхід. Так, гл. 5 книги 3 Проекту має назву «Заробітна плата». Перша стаття (ст. 207) цієї глави називається «Визначення заробітної плати та її

структура» та містить поняття «заробітна плата». А вже наступна стаття називається «Сфера державного регулювання оплати праці». Тобто, як ми бачимо, зберігається теперішній підхід, стосовно використання двох термінів «оплата праці» та «заробітна плата», за визначенням тільки останнього.

Слід зазначити, що в юридичній літературі неодноразово наголошувалося на неправильності визначення поняття «заробітна плата» через термін «винагорода». Так, В. М. Божко, виходячи з тлумачення слова «винагорода» як нагороди за які-небудь заслуги, віддяку, зазначає, що працюючи, людина витрачає фізичну, нервову енергію, інвестує свої знання, досвід та навички, очікуючи адекватного відшкодування, тому виплата заробітної плати зумовлена саме дією принципу відшкодувальності, а не винагорода [21, с. 269]. На думку Б. Г. Мазманової, в основі слова «винагорода» лежить «нагорода», що на практиці завжди розглядалася і розглядається як вид заохочення якихось додаткових (наднормативних) зусиль, особливих, видатних заслуг, досягнень тощо, і в силу цього вона надається (присуджується) далеко не всім і знову ж, як усім нам добре відомо, на жаль, не завжди об'єктивно. Виходить, що якщо розуміти заробітну плату як нагороду за працю, то багатьом працівникам цієї нагороди не дочекається, підсумовує вчений [22, с. 25].

Слід зазначити, що, досліджуючи цю проблему, окремі автори не послідовні у власних выводах. Так, І. С. Лаптії, обгрунтовуючи недоцільність визначення поняття «заробітна плата» через термін «винагорода», пропонує авторське визначення поняття «заробітна плата», яке згодом надається в такому вигляді: «Заробітна плата – це винагорода, включаючи виплати стимулюючого характеру, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові своєчасно та систематично за виконану ним роботу» [12, с. 84]. Вважаємо таку непослідовність автора шкідливою для юридичної науки.

Дійсно, з одного боку можна погодитися з В. М. Божком [21], що слово «винагорода» не повною мірою відображає правову природу заробітної плати та її виплату зумовлено дією принципу відшкодувальності, тобто вона відшкодовує втрати фізичної та нервової енергій працівника. Однак, якщо уважно придивитися до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» [5],

то законодавець до структури заробітної плати відніс і доплати, і надбавки, і премії. Тобто все те, що можна назвати нагородою за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці.

Таким чином, вважаємо за доцільне для визначення поняття «заробітна плата» використати інший підхід, а саме визначати це поняття через форму виплати заробітної плати. Так, відповідно до ст. 23 Закону України «Про оплату праці» заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі забороняється. Заробітна плата може виплачуватися банківськими чеками у порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України за погодженням з Національним банком України. Колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 відсотків від нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплаті праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України. Серед інших до Переліку товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 244 від 03.04.1993 [23], включено: зброю, боєприпаси та іншу продукцію військового призначення, що випускається підприємствами оборонної промисловості; вибухонебезпечні та отруйні речовини, наркотичні засоби; усі види алкогольних напоїв, включаючи спирт і виноматеріали.

Як можна побачити, в Україні переважною формою виплати заробітної плати є грошова форма. Це цілком відповідає вимогам Конвенції про захист заробітної плати № 95 (1949 р.) [24]. Так, відповідно до ст. 3 Конвенції заробітна плата виплачуватиметься тільки грішми, що мають законний обіг. Конвенція забороняє такі негрошові форми виплати заробітної плати, як векселі, бони, купони та інші форми, призначені замінити гроші, що мають законний обіг. Також забороняється виплата заробітної плати у вигляді спиртних чи наркотичних засобів.

Конвенція № 95 дозволяє виплачувати заробітну плату банківськими чеками або поштовими переказами за дотримання таких вимог: така форма виплати прийнята у звичайній практиці чи вона конче потрібна з огляду на особливі обставини і колективний договір, чи рішення арбітражного органу це передбачають, або за відсутністю таких постанов, якщо заінтересований працівник згоден на це. Крім того, Конвенція дозволяє натуральну форму заробітної плати за дотримання певних вимог, а саме: у тих галузях промисловості чи професіях, де цю форму виплати прийнято в звичайній практиці або вона бажана, зважаючи на рід галузі промисловості чи професії, про які йде мова; видача натурі призначається для особистого користування працівника та його сім'ї і відповідає їхнім інтересам; видача натурі здійснюється за справедливою і розумною ціною.

З огляду на вищезазначене ми певним чином погоджуємося з авторами проекту Трудового кодексу України, які визначили заробітну плату як обчислену у грошовому виразі оплату, встановлену трудовим договором, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Водночас вважаємо, що таке визначення містить не всі ознаки цього правового явища. Так, для визначення поняття «заробітна плата», на нашу думку, є важливою ознака, яка впливає з ст. 12 Конвенції про захист заробітної плати № 95 та ст. 24 Закону України «Про оплату праці». Так, відповідно зі ст. 12 Конвенції про захист заробітної плати № 95 заробітна плата виплачуватиметься через регулярні проміжки часу. Стаття 24 Закону України «Про оплату праці» встановлює, що заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені у колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів.

В юридичній літературі таку ознаку називають або систематичним характером виплат або регулярним характером виплат. Так,

Я. В. Сімутіна ознакою заробітної плати як юридичної категорії виділяє регулярність виплат [11, с. 76]. І. С. Лаптії пише про ознаку систематичності виплати заробітної плати [12, с. 83]. О. Б. Зайцева спочатку називає цю властивість заробітної плати регулярним характером виплати, а трохи згодом – систематичним характером [15, с. 15].

Зважаючи цю ознаку доволі важливою для розуміння правової природи заробітної плати та з огляду на такий термінологічний різнобій, дослідимо смислове значення термінів «систематичність» та «регулярність». Так, Великий тлумачний словник сучасної української мови дає такі визначення: «регулярний – який відбувається, здійснюється систематично, рівномірно через певні проміжки часу [25, с. 1021]; систематичний – який являє собою систему, побудований, упорядкований за певним планом; систематичність – послідовність у діях, вчинках, наявність системи у чому-небудь» [25, с. 1026].

З огляду на нормативно закріпленій порядку виплати заробітної плати та вищенаведені тлумачення, досліджувану ознаку заробітної плати більш доцільно назвати «регулярністю виплат». Така ознака, на нашу думку, відрізняє заробітну плату від виплат за цивільно-правовими договорами (наприклад, за договором підяду). Так, оплата за договором підяду здійснюється після закінчення обумовленої договором роботи або після виконання певного обсягу робіт, щодо заробітної плати за трудовим договором, то роботодавець повинен її виплатити у визначені строки незалежно від виконаного об'єму роботи. Крім цього, виплата заробітної плати не залежить від наявності прибутку на підприємстві. Це відрізняє її від виплат дивідендів за акціями, які мають таку залежність.

Виходячи з вищезазначеного, заробітну плату слід визначити як грошову виплату, що, як правило, здійснюється роботодавцем регулярно через рівні проміжки часу працівникові за виконану ним роботу, передбачену трудовим договором.

Список використаних джерел

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : закон України від 10.12.1971 № 322-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Про міліцію : закон України від 20.12.1990 № 565-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/565-12>.
4. Про Службу безпеки України : закон України від 25.03.1992 № 2229-XII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-12>.

5. Про оплату праці : закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
6. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины : учеб. пособие / В. С. Венедиктов. – Харьков : Консум, 2004. – 305 с.
7. Трудове право України : навч. посіб. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / за ред. П. Д. Пилипенка. – Київ : Ін Юре, 2003. – 536 с.
8. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – Київ : АСК, 2002. – 1024 с.
9. Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату / О. І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2008. – № 1/2. – С. 16–19.
10. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник / Н. Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – Київ : Вікар, 2004. – 725 с.
11. Сімутіна Я. В. До питання про поняття заробітної плати / Я. В. Сімутіна // Часопис Київського університету права. – 2004. – № 1. – С. 75–81.
12. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // Право України. – 2005. – № 7. – С. 81–84.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rg.ru/2001/12/31/trud-dok.html>.
14. Нуртдинова А. Ф. Оплата и нормирование труда / А. Ф. Нуртдинова // Трудовое право. – 2004. – № 4–5. – С. 74–78.
15. Зайцева О. Б. Заработная плата и ее роль в правовом регулировании трудовых отношений / О. Б. Зайцева // Трудовое право. – 2005. – № 5. – С. 14–22.
16. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации : Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakonbase.ru/content/base/99904#86e71>.
17. Язык закона / под ред. А. С. Пиголкина. – М. : Юрид. изд-во, 1990. – 192 с.
18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр>.
19. Лазор В. В. Проблеми правового регулювання трудових спорів і конфліктів за умов формування ринкових відносин в Україні : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Лазор Валерій Васильович. – Київ, 2005. – 43 с.
20. Трудовой кодекс Украины : проект закона Украины : реєстр № 1108 від 04.12.2007 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00A.html.
21. Божко В. М. Поняття заробітної плати / В. М. Божко // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – Вип. 29. – 2005. – С. 267–275.
22. Мазманова Б. Г. Понятийный и терминологический аппарат Трудового кодекса РФ в сфере оплаты труда и некоторые проблемы его практического применения / Б. Г. Мазманова // Трудовое право. – 2003. – № 10. – С. 24–29.
23. Про перелік товарів, не дозволених для виплати заробітної плати натурою : постанова Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 № 244 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/244-93-п>.
24. Конвенція про захист заробітної плати № 95 : від 01.07.1949 № 95 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_146.
25. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – Київ ; Ірпінь : Перун, 2002. – 1440 с.

Надійшла до редколегії 06.03.2014

ШЕВЧЕНКО Н. Л. К ПРОБЛЕМЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КАТЕГОРИИ «ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА»

Рассмотрены вопросы соотношения категорий «заработная плата» и «оплата труда». Проанализировано современное состояние юридической терминологии в сфере оплаты труда. Исследованы подходы научных работников к определению понятия «заработная плата». Предоставлено авторское определение понятия «заработная плата». Предложены рекомендации по усовершенствованию национального законодательства в сфере оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, оклад, тарифная ставка, работник, работодатель.

SHEVCHENKO N. L. TO THE PROBLEM OF DEFINING THE CATEGORY «WAGES»

The current state of legal terminology in the wages sphere is analyzed. It is noted that there are various categories of «compensation», «wages», «remuneration for work» for determining the same phenomena, which are used in the Art. 43 of the Constitution of Ukraine and the Art. 2 of the Labor Code of Ukraine. Analysis of other national normative and legal acts allows to outline a number of other terms in this field («money guaranteeing», «salaries», «material guaranteeing»). Impossibility to use synonyms in the texts of normative and legal acts is proved. This situation violates the unity of legal terminology and can lead to errors in enforcement and jurisprudence.

Approaches of scientists and Ukrainian and Russian legislators on defining the notion «wages» are researched. The expediency of defining the notion «wages» through the form of paying wages as well as such feature as regularity of its payment is grounded. The latter goes out of the Art. 12 of the Convention of Wages Protection No. 95 and the Art. 24 of the Law of Ukraine «On Compensation». Thus, in accordance with the Art. 12 of the Convention of Wages Protection No. 95, wages will be paid in regular intervals.

Author's definition of the notion «wages» as a cash payment, which is usually carried out by an employer at regular intervals to an employee for fulfilled work, provided by the labor contract, is presented. Recommendations to improve national legislation on wages are offered.

Keywords: *compensation, wages, salary, wages rate, an employee, an employer.*