

УДК 349.232

В.М. Божко

**ПОГЛЯД НА СПІВВІДНОШЕННЯ  
ЗМІСТУ ТЕРМІНІВ «ЗАРОБІТНА  
ПЛАТА» І «ОПЛАТА ПРАЦІ»  
КРІЗЬ ПРИЗМУ ДИСЕРТАЦІЙНИХ  
ДОСЛІДЖЕНЬ**

**Анотація.** Стаття присвячена порівняльному аналізу термінологічних відмінностей між оплатою праці та заробітною платою на основі дисертаційних досліджень, здійснених впродовж останніх років.

**Ключові слова:** оплата праці; заробітна плата; винагорода за працю; плата; правове регулювання оплати праці; працівник; роботодавець.

**Аннотация.** Статья посвящена сравнительному анализу терминологических отличий между понятиями оплата труда и заработная плата на основании диссертационных исследований, осуществлённых на протяжении последних лет.

**Ключевые слова:** оплата труда; заработная плата; вознаграждение за труд; плата; правовое регулирование оплаты труда; работник; работодатель.

**Abstract.** The article deals with the comparative analysis of terminological differences between labor payment and wages based on the dissertations research that was made during last years.

**Key words:** labor payment; wages; remuneration for work; legal regulation of labor payment; employee; employer.

**Постановка проблеми.** Серед усієї сукупності прийомів і засобів, які використовуються для формальної визначеності права, юридична термінологія відіграє вирішальну роль, бо терміни є тим будівельним матеріалом, за допомогою якого будуються правові норми. Саме тому в жодній іншій сфері життєдіяльності

людини зовнішня форма вираження думки не має такого важливого, навіть доленосного значення, як в юриспруденції. Адже помилкове використання юридичних термінів, неточності у формулюванні норм права приводять до багатозначного розуміння змісту самого правила поведінки та, як наслідок, до зниження ефективності правового регулювання суспільних відносин, що є неприпустимим у правничій мові [1, с. 58]. Тому слід погодитись із В.М. Коссаком, який стверджує: «Вирішення проблем термінологічного характеру є важливою умовою вироблення єдиних підходів до застосування правових норм, що в кінцевому результаті сприятиме ефективному регулюванню правових відносин» [2, с. 97]. Однак лексико-семантичні особливості української мови іноді перешкоджають однозначному розумінню і застосуванню термінів не лише в законотворчості, але й у сфері правозастосування, що й зумовлює актуальність нашого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Науково-теоретичною основою дослідження стали праці Н.В. Артикуца [1], С.Ю. Головіної [3], Н.М. Салікової [5], П.Б. Цехмістера [6], Я.В. Сімутіної [8] та Г.А. Капліни [10].

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, яким присвячується дана стаття.** Віддаючи належне науковому доробку названих учених, потрібно відмітити, що вони здебільшого спеціально не зосереджували свою увагу на співвідношенні змісту досліджуваних термінів.

**Формулювання цілей статті.** Нашою метою є виявлення правових позицій, сформульованих науковцями в своїх дисертаційних дослідженнях щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» та «оплата праці».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** С.Ю. Головіна у своєму дисертаційному дослідженні «Понятійний апарат трудового права», зосередивши увагу на термінологічних аспектах трудового законодавства, дійшла до висновку, що «терміни „оплата праці” й „заробітна плата” є синонімами» [3, С. 82–83]. Свідченням цього є не лише наведена цитата, але й аналіз контекстного використання названих термінів: «Оплатою праці є всі або майже всі виплати роботодавця на користь працівника» [3, с. 103], «трудове законодавство не дозволяє вважати компенсаційні виплати, страхові внески, матеріальну допомогу оплатою праці» [3, с. 104] або «систематичний характер оплати праці вирізняє заробітну плату від виплат за договорами цивільно-правового характеру» [3, с. 297]. Це дало підстави ученому використовувати не лише такі терміни, як «розмір оплати праці» [3, с. 197] та «розмір заробітної плати» [3, с. 198, 211], але й «індексація оплати праці» [3, С. 322–323].

Досліджуючи ознаки заробітної плати, С.Ю. Головіна говорить про її «аліментарність, адже саме це вирізняє заробітну плату з-поміж цивільно-правових угод» [3, с. 210], про те, що вона є «платою за виконання визначеної роботи» [3, с. 293] тощо. Але, формулюючи її загальне визначення, дослідник забуває про названі властивості, адже, на її думку, заробітна плата – це «встановлена законодавством, локальними актами або угодою сторін трудового договору грошова винагорода, яку роботодавець повинен регулярно виплачувати працівнику як за виконану роботу, так й за ту, яку працівник був готовий, але не зміг виконати з вини роботодавця» [3, с. 345].

Н.М. Салікова, дослідивши у своїй дисертації співвідношення розглядуваних термінів, винесла на захист положення, що «з одного боку, термін „оплата праці” можна розглядати як синонім „заробітної плати”, оскільки він досить часто використовується в якості словосполучення, яке є частиною тлумачення, опису. В той самий час потрібно визнати, що цей термін має більш широке значення, а тому його можна розглядати як родове поняття щодо визначення заробітної плати. Тому остання може бути лише частиною оплати праці працівників» [4, с. 9].

Аналізуючи припис ст.129 ТК РФ, Н.М. Салікова дійшла до висновку, що «на думку законодавця, поняття оплата праці є більш ширшим, аніж термін заробітна плата» [5, с. 79]. Проте дослідник вважає, що поняття «оплата праці» не можна розкривати як систему відносин, адже «це не свідчить про появу самостійного виду відносин, які були б безпосередньо пов’язані з трудовими відносинами» [5, с. 80]. «Тому, – підсумовує учений, – навряд чи можна визнати хибним використання терміна „оплата праці” як синоніма заробітної плати, оскільки він досить часто використовується в словосполученні, яке є частиною тлумачення, опису» [5, с. 81]. Однак далі дослідник стверджує, що термін «оплата праці» має й інше значення: його можна розглядати як родове поняття щодо визначення заробітної плати, тобто «вона може бути лише частиною оплати праці працівників» [5, с. 82].

Узагальнюючи результати своїх досліджень, Н.М. Салікова робить висновок, що терміни «заробітна плата» і «оплата праці» можуть використовуватись в таких значеннях: «як синоніми; можуть не співпадати за обсягом (оплата праці може використовуватись як більш ширше поняття); у виняткових випадках може використовуватись лише одне з них» [5, с. 82].

Таким чином, Н.М. Салікова переконана в тому, що терміни «оплата праці» та «заробітна плата» є синонімічними за своїм змістом, адже навіть будучи частиною одне одного вони за своїм змістом мають співпадати.

П.Б. Цехмістер у своїй дисертації теж ототожнює названі терміни. Зокрема, серед положень, які визначають наукову новизну його дослідження та які він виносив на захист, було і таке: «Запропоновано вважати терміни „оплата праці” й „винагорода за працю” синонімами, пов’язаними із будь-якими категоріями працівників» [6, с. 6]. І далі: «Заробітна плата – це термін, що використовується для уточнення того, що мова йде про оплату праці (винагороду за працю) саме працівників». Або, формулюючи власне визначення поняття заробітної плати, автор говорить про «винагороду за працю (оплату праці) працівників, що виплачується відповідно до принципу рівної оплати за працю рівної цінності, за виконану впродовж встановленого робочого часу, працю за завчасно встановленими правилами, яка до того ж не може бути меншою за мінімальний розмір оплати праці та має виплачуватись у завчасно визначені строки» [6, с. 7]. Щоправда, в тексті своєї дисертації автор чомусь заперечував щодо використання терміну «організація оплати праці», наполягаючи на терміні «організація заробітної плати» [7, С. 63–64], не пояснюючи при цьому свою правову позицію. Нам здається така точка зору не зовсім послідовною, адже автор є прибічником ототожнення змісту понять «заробітна плата» і «оплата праці».

Спробу розмежувати досліджувані поняття здійснила і Я.В. Сімутіна в своєму дисертаційному дослідженні «Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові питання)» [8]. Вона починає із твердження, що у трудовому законодавстві названі поняття розглядаються як тотожні через те, що «Закон України має назву „Про оплату праці”, відповідна глава КЗпП України – „Оплата праці”. Водночас у ст.1 та ст.94 названих Закону та Кодексу дається лише визначення заробітної плати, а визначення терміна „оплата праці” взагалі відсутнє» [8, с. 36]. Щоправда, ця теза породжує запитання: невже цього достатньо, щоб говорити про тотожність змісту названих термінів? Адже якщо звернути увагу на зміст проекту Трудового кодексу України, схваленого в першому читанні Верховною Радою України, то його Глава 5 має назву «Заробітна плата», щоправда визначення «оплати праці» теж немає – чи це є свідченням уже нетотожності названих термінів? До речі, перший параграф названого проекту містить назву «Організація заробітної плати», але визначення цього терміну теж немає – чи можна вважати тотожними за змістом поняття «заробітна плата» і «організація заробітної плати»? На нашу думку, будь-яке поняття характеризує певне явище. І лише в тому випадку, якщо кілька понять по-різному називають одне і те ж явище можна говорити про їх тотожність. Але в будь-якому випадку об'єктом порівняння мають бути не слова, а зміст досліджуваних термінів, сутність тих явищ, які вони характеризують.

Аналізуючи правову позицію російського законодавця, який розкрив зміст поняття «оплата праці» через поняття «системи відносин, пов'язаних зі встановленням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам за їх працю, дослідник наводить твердження А.Ф. Нуртдінової про те, що «самостійної системи таких відносин існувати не може, оскільки права та обов'язки з оплати праці виникають у сторін трудових правовідносин як один із їх елементів через оплатний характер праці» [9, с. 74], з чим повністю погодилась і Я.В. Сімутіна [8, с. 39]. Таким чином, на нашу думку, дослідник вдруге погодився із тотожністю названих термінів. Нарешті, завершуючи порівняльний аналіз багатоманітних підходів до змісту досліджуваних термінів, учений робить такий висновок: «Водночас це не означає відмови від використання ... поняття „оплата праці”. На мій погляд, цей термін є значно ширшим порівняно з терміном „заробітна плата” і включає, зокрема, процедури з встановлення та здійснення виплати роботодавцями будь-якої грошової винагороди працівникам за виконану ними роботу, в тому числі й заробітної плати» [8, с. 40]. По-перше, з одного боку дослідник заперечує існування будь-яких відносин, пов'язаних із встановленням та здійсненням виплат заробітної плати, а з іншого – говорить про існування процедур, пов'язаних з тим самим. Виникає запитання, якщо немає відносин, то чи можуть існувати процедури щодо того ж самого об'єкта? Адже процедура характеризує певний процес, але тоді який саме, адже окремих відносин не існує? Хоча автор неодноразово наголошує, що «заробітна плата має певну правову організацію», але що це означає, теж не пояснює [8, с. 48, 54, 64, 83]. На превеликий жаль, дослідник не пояснив свою позицію, хоча вказав, що саме завдяки цій процедурі поняття «оплата праці» є значно ширшим, ніж поняття «заробітна плата».

По-друге, така думка дослідника свідчить про те, що поняття «заробітна плата» входить за своїм змістом до поняття «оплата праці». Тобто один термін водночас характеризує і заробітну плату як винагороду (предмет, іменник), так і процедуру, що характеризує певний процес (дію, дієслово). А якщо заробітна плата є іменником, що характеризує предмет, то чи може вона бути об'єктом правового регулювання? Якщо автор погоджується, що, окрім трудових відносин, жодних інших не існує, то чи можна вести мову навіть про правове регулювання оплати праці? Чи можна структурувати трудові відносини, чи вони взагалі є об'єктом правового впливу?

По-третє, дослідник охопив поняттям «оплата праці» «виплати роботодавцями будь-якої грошової винагороди працівникам за виконану роботу, в тому числі й заробітної плати» чим зумовив виникнення чергового питання, а які ж виплати здійснюють роботодавці працівникам за виконану роботу, що не охоплюються поняттям «заробітна плата»?

Очевидно, що саме нечіткість розмежування названих понять призвела до подальших термінологічних неточностей. Так, автор говорить про «інститут заробітної плати» [8, с. 35] та «інститут оплати праці» [8, с. 41]; про «системи заробітної плати» [8, с. 20, 106] та «системи оплати праці» [8, с. 48]; про «організацію заробітної плати» [8, с. 48] та «організацію оплати праці» [8, с. 83] тощо.

Не сприяє усвідомленню відмінності названих термінів і аналіз структури роботи дослідника. Адже в той час, як дисертаційне дослідження називається «Методи регулювання *заробітної плати* на сучасному етапі (правові питання)», а розділ перший має назву «Поняття та правові методи регулювання *заробітної плати*», то другий – «Система державних гарантій *оплати праці*», а третій називається «Правові проблеми договірному регулюванню *оплати праці*».

Одним із найбільш термінологічно бездоганних стало дисертаційне дослідження Г.А. Капліни «Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення» [10]. Бездоганність її праці, на наше переконання, зумовлена не лише тим, що дослідник розмежувала зміст термінів «заробітна плата» і «оплата праці» (щоправда, не обґрунтувавши при цьому свою позицію), але й тим, що цього підходу вона намагається дотримуватись по всьому тексту своєї роботи. Так, на її думку, заробітна плата – це ціна праці у грошовому виразі, яку роботодавець зобов'язаний регулярно виплачувати працівнику за виконання ним роботи, обумовленої трудовим договором, з урахуванням його особистого трудового внеску за встановленими нормами і розцінками, не нижче за гарантований державою мінімальний розмір заробітної плати залежно від кваліфікації працівника, складності, кількості й умов праці [10, с. 6]. Натомість оплата праці як інститут трудового права – це система правовідносин, спрямованих на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику, тарифікацію і нормування праці відповідно до законодавства, колективних договорів, угод, локальних нормативних актів і трудового договору [10, С. 8–9].

Тобто заробітна плата – це предмет, в той час як оплата праці – процес, система відносин. Однак, по-перше, все ж іноді, навіть в тексті автореферату, вона

використовує термін «оплата праці» в значенні не процесу, не системи відносин, а як іменник, характеризуючи предмет. Так, наприклад, коли дослідник в підрозділі 1.1. стверджує, що «заробітна плата і винагорода за працю є складовою частиною *оплати праці*» [10, с.9], в підрозділі 1.2. говорить про потребу «закріпити на рівні закону співвідношення між середнім і високим рівнем *оплати праці*» і далі: «встановити базовий рівень *оплати праці* працівників однієї спеціальності» [10, с. 10]. У підрозділі 2.3. учений вказує, що «*оплата праці* всіх працівників бюджетної сфери визначається на підставі Єдиної тарифної сітки» [10, с. 13], а в підрозділі 3.1. закликає до «підвищення *оплати праці* працівників залежно від збільшення одержаного прибутку підприємства» [10, с. 14] тощо.

По-друге, розкриваючи поняття заробітної плати як ціни праці [10, с. 6], дослідник стверджує, що вона (праця) має ціну, хоча не пояснює при цьому жодним чином алгоритму такого ціноутворення. Але ж ще Карл Маркс у главі 17 «Капіталу» дійшов до висновку, що праця, створюючи вартість, сама її не має. Натомість, на його думку, заробітна плата в умовах капіталізму є нічим іншим, аніж «ціною робочої сили». До того ж авторське твердження «ціна праці ..., яку роботодавець зобов'язаний ... виплачувати» [10, с. 6] формує уяву, що засобом, предметом платежу є саме ціна праці, а не заробітна плата.

У сформульованому понятті заробітної плати стверджується, що вона «виплачується за виконання роботи». Тобто дослідник чітко не вказала за що саме вона виплачується – за процес чи результат роботи? З одного боку, є підстави вважати, що саме за результат роботи, адже Г.А. Капліна в авторському визначенні говорить, що заробітна плата виплачується працівникові «з урахуванням його особистого трудового внеску». Однак, з іншого боку, навіщо тоді при визначенні розміру заробітної плати враховувати „кваліфікацію працівника, складність, кількість й умови праці” [10, с. 6]? Тобто, якщо заробітна плата виплачується за процес, тоді навіщо враховувати особистий трудовий внесок кожного працівника, а якщо за результат – тоді навіщо враховувати кваліфікацію, кількість та умови праці? І взагалі чи повинні підстави для диференціації заробітної плати (чи оплати праці?) міститись у її понятті, вирізняючи її з-поміж інших правових явищ? Чи не достатньо того, що вона виплачується однією стороною трудового договору іншої за виконання своїх трудових обов'язків?

По-третє, якщо, на думку дослідника, оплата праці є інститутом трудового права [10, с. 8], то вона (оплата праці) має становити сукупність правових норм, які регулюють якісно однорідні суспільні відносини [11, с. 388] – в даному випадку відносини оплати праці. Саме тому, на нашу думку, некоректно стверджувати, що «як інститут трудового права оплата праці має визначатись як система правовідносин» [10, с. 8]. Небездоганним є також розкриття сутності цих відносин як таких, що «спрямовані на забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику». І річ навіть не в терміні «забезпечення», який в трудовому законодавстві асоціюється із правом соціального забезпечення, а в цивільному – із такими явищами, як неустойка, порука, гарантія, застава, притримання, завдаток (ст. 546 ЦК України).

Мова йде про те, що під «забезпечення грошових виплат роботодавцем працівнику» можна розуміти всю діяльність роботодавця, в тому числі й таку, яка охоплюється такими термінами як «підприємництво», «господарська діяльність», адже саме внаслідок них у роботодавця з'явиться можливість «забезпечити грошові виплати працівнику».

По-четверте, не можемо погодитись з тим, що «за суб'єктивним складом правовідносини із оплати праці бувають індивідуальними та колективними» [10, с. 9] хоча б тому, що дослідник не вказала на те, чим же індивідуальні правовідносини оплати праці вирізняються з-поміж трудових відносин? Які юридичні факти зумовлюють їх виникнення і припинення? На наше переконання, той факт, що при укладенні трудового договору його сторони визначають умови оплати за працю, а згодом роботодавець, виплачуючи заробітну плату, їх виконує, ще не є свідченням того, що через це виникають нові правовідносини. Вважаємо, що в цьому разі реалізується зміст саме трудових правовідносин – працівник та роботодавець виконують свої юридичні обов'язки один перед одним, але в межах трудових правовідносин.

**Висновки.** Узагальнюючи все вищевикладене, можемо зробити такі узагальнення. По-перше, наше дослідження засвідчило, що науковці в тій чи іншій мірі не лише використовують терміни «оплата праці» та «заробітна плата», але й прагнуть проаналізувати їх зміст. По-друге, оскільки певне явище характеризується окремим поняттям, зміст якого передається за допомогою окремого терміну, то двом явищам мають бути притаманні два різні поняття, і навпаки – різні терміни мають свідчити про існування різних понять та явищ, які вони характеризують. Тобто, в суспільному житті існує таке явище: роботодавець виплачує працівникові певні кошти за те, що останній виконав роботу, обумовлену в трудовому договорі. Цим коштам відповідає спеціальний термін – «заробітна плата». Цьому терміну згідно ст. 94 КЗпП України відповідає таке поняття: «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу». Отже, якщо є термін «заробітна плата», то він має характеризувати певне явище, і, як наслідок, існує (або, принаймні, має існувати) певне самостійне поняття, яке його і описує. Очевидно, що все викладене має бути характерним і для терміна «оплата праці». Адже явище є первинним, а поняття та термін надають йому лише словесної оболонки. Тобто, явище, поняття та термін існують не окремо, а тісно взаємопов'язані між собою. І, нарешті, по-третє, аналіз дисертаційних досліджень засвідчив, що існує три точки зору на співвідношення змісту окреслених термінів: 1) вони є синонімами – тобто тотожними за змістом; 2) вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим за зміст іншого); 3) вони взаємопов'язані причинно-наслідковим зв'язком: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода). Яка із цих позицій є більш виваженою? Відповідь на це питання і стане предметом нашого подальшого дослідження.

### Література

1. Артикуца Н.В. Нові підходи до мовної підготовки майбутніх юристів і викладачів права / Н.В.Артикуца // Право України. – 1997. – №12. – С. 58–60;
2. Коссаk В.М. Право і лінгвістика: нотатки з II міжнародної науково-практичної конференції // Право України. – 2005. – №8. – С. 96–99;
3. Головіна С.Ю. Понятійний апарат трудового права : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Головіна Светлана Юрьевна. – Екатеринбург, 1998. – 363 с.;
4. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): автореф. дис. доктора юрид. наук: 12.00.05 / Саликова Наталья Михайловна. – Екатеринбург, 2003. – 50 с.;
5. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики) : дис. ... доктора юрид. наук: 12.00.05 / Саликова Наталья Михайловна. – Екатеринбург, 2003. – 441 с.;
6. Цехмистер П.Б. Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики): автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / П.Б. Цехмистер. – Пермь, 2003. – 16 с.;
7. Цехмистер П.Б. Правовое регулирование заработной платы в России (некоторые проблемы истории, теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Цехмистер Пётр Борисович. – Пермь, 2003. – 171 с.;
8. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові питання) : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. – Х., 2007. – 210 с.;
9. Нуртдинова А.Ф. Оплата и нормирование труда / А.Ф.Нуртдинова // Трудовое право. – 2004. – № 4–5. – С. 74–78;
10. Капліна Г.А. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення : автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Галина Анатоліївна Капліна. – Х., 2009. – 22 с.;
11. Теорія держави і права. Академічний курс : підручник / за ред. О.В. Зайчука, Н.М. Оніщенко. – К. : Юрінком Інтер, 2006. – 688 с.