

**СЕВАСТЬЯНЕНКО К. О.,**  
аспірант кафедри правознавства  
(Східноукраїнський національний  
університет імені Володимира Даля)

УДК 349.22

## ОПЛАТА ПРАЦІ: СОЦІАЛЬНИЙ, ЕКОНОМІЧНИЙ І ПРАВОВИЙ АСПЕКТИ

Стаття присвячена дослідженню теоретичних поглядів на сутність оплати праці як соціально-економічної та правової категорії. Зроблено висновок, що оплата праці є складним явищем, у якому віддзеркалюється взаємодія багатьох процесів, природа якої багатогранна, оскільки для роботодавця вона є витратами виробництва, а для працівника – доходом.

**Ключові слова:** оплата праці, працівник, роботодавець, заробітна плата, винагорода.

Статья посвящена исследованию теоретических взглядов на сущность оплаты труда как социально-экономической и правовой категории. Сделан вывод, что оплата труда является сложным явлением, в котором отражается взаимодействие многих процессов, ее природа многогранна, поскольку для работодателя она является издержками производства, а для работника – доходом.

**Ключевые слова:** оплата труда, работник, работодатель, заработная плата, вознаграждение.

The article is devoted to the study of theoretical views on the essence of remuneration as a socio-economic and legal category. It is concluded that wage labor is a complex phenomenon, which reflects the interaction of many processes, the nature of which is multifaceted, since for employer it is the cost of production, and for the employee – income.

**Key words:** labor remuneration, employee, employer, wages, remuneration.

**Вступ.** Існування й розвиток трудового права як галузі права та правничої науки – закономірний процес, що свідчить про об'єктивну необхідність і зацікавленість держави у правовому регламентуванні суспільних відносин у сфері трудових правовідносин. Дослідження проблем формування й розвитку галузі трудового права – одне з головних завдань юридичної науки. Це зумовлено тим, що за допомогою норм цієї галузі відбувається реалізація громадянами своїх найважливіших конституційних прав. Розроблення цих проблем особливого значення набуває в умовах здійснення соціальних реформ, удосконалення правового регламентування трудових відносин, зокрема, у сфері оплати праці, що мають відповідати новим соціальним та економічним реаліям. Економічні процеси, які нині відбуваються в Україні, докорінно змінюють теоретичні погляди на сутність оплати праці як соціально-економічної та правової категорії. Чинна в країні система оплати праці не відповідає сучасним вимогам соціально орієнтованої ринкової економіки, виникає необхідність пошуку шляхів її вдосконалення.

Дослідженням проблем оплати праці присвячені праці таких науковців, як К.Ф. Брезницька, О.В. Гасва, С.Ю. Головіна, О.А. Грішнова, І.В. Зуб, А.В. Калина, А.М. Колот, Р.З. Лівшиць, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Б.С. Стичинський та ін. Утім, незважаючи на існування чималої кількості теоретичних та емпіричних напрацювань науковців у сфері



оплати праці, не всі аспекти зазначеної проблеми розроблено достатньою мірою. Зокрема, реалії сьогодення потребують поглибленого вивчення й уточнення сутності оплати праці як соціально-економічної та правової категорії з урахуванням її специфіки в різних галузях.

**Постановка завдання.** Метою статті є узагальнення теоретичних поглядів на сутність оплати праці як соціально-економічної та правової категорії.

**Результати дослідження.** Визначення сутності оплати праці завжди належало до основних методологічних завдань юридичної й економічної наук. Учених-економістів зазвичай більше цікавить матеріальний зміст оплати праці, а для юристів важливим є розкриття в цій царині прав та обов'язків сторін правовідносин, зокрема виявлення правової форми оплати праці. Науковці дійшли висновку, що під час дослідження оплати праці переплітаються правовий та економічний аспекти, деякі виділяють і соціально-економічний.

В економічному аспекті оплата праці є однією з вузлових категорій відповідної галузі знань. Як економічна категорія оплата праці з'явилась в часи зародження капіталізму в період розвитку ринку праці, коли робоча сила стала товаром. З погляду економіки оплату праці охарактеризувати однозначно неможливо. У теоріях неринкової економіки її розглядають як частку працівника у створеному ним прибуткові; прихильники ринкової економіки – як ціну робочої сили. Зокрема, як економічну категорію Р.З. Лівшиць визначав оплату праці через поняття грошової форми основної частини необхідного продукту, розподілену між робітниками та службовцями відповідно до якості й кількості праці [1, с. 10].

Соціальний аспект оплати праці виражається в тому, що вона є провідним інструментом соціальної політики, так як визначає рівень соціальності суспільства, здатності держави підтримувати рівень якості життя загалом і кожної людини окремо. Тобто сутність оплати праці визначається тією роллю, яку вона має відігравати в реалізації соціальних прав людини й передусім її права на працю. Як зазначає Г. Форд, саме праця й лише праця може створювати цінності, лише праця виводить на правильний шлях до здоров'я, багатства і щастя [2, с. 14].

Розкриваючи правовий аспект оплати праці, насамперед варто зосередити увагу на визначенні та з'ясуванні співвідношення термінів «оплата праці» й «заробітна плата». З погляду прав та обов'язків сторін трудового договору ці категорії можна назвати синонімами. «Зовні це здається незначним відхиленням, яке не зачіпає основного змісту й водночас збагачує стиль законодавства. Але це враження є помилковим, оскільки в мові немає абсолютних синонімів. Окрім того, сам факт застосування синонімічних термінів може скласти помилкове враження, ніби вони мають різний юридичний зміст» [3, с. 114]. Насправді розглядувані терміни відрізняються саме за змістом.

У науці трудового права думки з приводу термінів «оплата праці» й «заробітна плата» розділилися. Так, Р.З. Лівшиць уважав зміст термінів «оплата праці» й «заробітна плата» схожими, але не ідентичними та розділяв їх за обсягом, визначаючи як ціле («оплата праці») й частину («заробітна плата»). При цьому зазначав, що заробітну плату необхідно відокремити від інших форм винагороди за працю, властивих цивільним та іншим правовідносинам [1, с. 7, 15]. Як основні ознаки заробітної плати як правової категорії вчений виокремлює такі: (а) це винагорода за кількістю та якістю праці, (б) це винагорода робітників і службовців: оплата затраченої праці становить сутність заробітної плати, (в) це винагорода за працю протягом певного часу, отже, це оплата робочого часу, (г) це винагорода згідно з раніше обумовленими нормами та розцінками [1, с. 12–23].

Деякі науковці вважають, що погляду прав та обов'язків сторін трудового договору поняття «заробітна плата» й «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 повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю). Виявити ж будь-які особливості прав та обов'язків, умов їх реалізації й наслідків невиконання обов'язків залежно від застосування в тому чи іншому законі або іншому нормативно-правовому акті одного з двох названих понять неможливо [4, с. 431].



У законодавстві нагепер легально вживається два терміни: «заробітна плата» й «оплата праці». Якщо проаналізувати, то термін «оплата праці» є ширшим, бо спрямований на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, а термін «заробітна плата» акцентує увагу на об'єкті трудових відносин між сторонами. При цьому якщо в законодавстві наявне легальне визначення поняття «заробітна плата», то щодо терміна «оплата праці» немає ні чіткого його визначення, ні критеріїв розмежування означених категорій.

Так, у Законі України «Про оплату праці» [5] заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Статтею 94 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України [6] передбачено важливе доповнення до цього визначення, відповідно до якого заробітна плата максимальним розміром не обмежується, що, на нашу думку, є необхідною та доцільною гарантією конституційно закріпленого права на працю. Наведене визначення заробітної плати дає змогу виділити такі ознаки цієї правової категорії: (а) винагорода за виконану роботу, (б) виплачується переважно в грошовому вираженні, (в) правосуб'єктністю в цих відносинах володіють як працівник, так і власник або уповноважений ним орган, (г) винагорода за роботу, обумовлену трудовим договором, (д) розмір заробітної плати залежить від кількості та якості виконуваної роботи, а також від господарської діяльності підприємства.

У наукових економічних і юридичних джерелах також наводиться визначення заробітної плати, вчені постійно намагаються вдосконалити визначення сутності цієї категорії та функцій, які вона повинна виконувати в сучасних умовах ринкової економіки, хоча єдиного розуміння її сутності бракує. Зокрема, категорія «заробітна плата» розглядається як (а) винагорода, обчислена як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу [7]; (б) плата за працю, а її величина – це ціна праці, яка визначається на ринку праці в результаті взаємодії попиту на конкретні види праці і її пропозицію [8]; (в) частина доданої вартості в грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [9]; (г) будь-яка винагорода або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана чи має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані [10]; (д) економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства й найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості; елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили [11].

Як бачимо, підходи науковців до визначення терміна «заробітна плата» неоднозначні. Підтримуючи позиції дослідників цієї проблематики, вважаємо за доцільне розглядати цей термін з декількох позицій, а саме: 1) з позиції підприємця (адже, з одного боку, заробітна плата є статтею витрат, що знижує прибуток, а з іншого – є мотиваційним чинником для працівників підприємства); 2) з позиції працівника (адже для нього заробітна плата є основним джерелом доходу й основним показником рівня життя); 3) як елемент ринку праці (складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозицію, виражає ринкову вартість використання найманої праці); 4) як економічну категорію, що відображає стосунки роботодавця й найманого працівника [12].

Цікавою із цього приводу є й позиція Конституційного Суду України, який у Рішенні у справі щодо офіційного тлумачення положень ч. 2 ст. 233 КЗпП України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15 жовтня 2013 р. № 8-рп/2013 [13] зазначив, що поняття «заробітна плата» й «оплата праці», які використовуються в законах, що впорядковують трудові правовідносини, є рівнозначними стосовно наявності в сторін, які перебувають у трудових відносинах, прав та обов'язків щодо оплати праці, умов їх реалізації й наслідків, що мають настати в разі невиконання цих обов'язків. Обсяг заробітної плати найманого



працівника становлять винагорода за виконану роботу й гарантовані державою виплати. За ст. 12 Закону України «Про оплату праці», норми оплати праці (за роботу в надурочний час; у святкові, неробочі й вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; під час виготовлення продукції, що виявилася бракованою не з вини працівника; працівників молодших за вісімнадцять років при скороченій тривалості їх щоденної роботи тощо) і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації, на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії й компенсації працівникам у разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи в польових умовах та в інших випадках установлюються КЗпП України й іншими актами законодавства України. Праву працівника на належну заробітну плату кореспондує обов'язок роботодавця нарахувати йому вказані виплати, гарантовані державою, і виплатити їх. Під заробітною платою, що належить працівникові, необхідно розуміти всі виплати, на отримання яких він має право згідно з умовами трудового договору й відповідно до державних гарантій, установлених законодавством для осіб, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, незалежно від того, чи було здійснене нарахування таких виплат.

Ми ж поділяємо позицію О.І. Процевського, на думку якого категорії «оплата праці» й «заробітна плата» можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвитку такого явища, яким є оплата праці, це шанс, який можна отримати за певних умов. Дійсність є результатом реалізації можливості, це вже об'єктивно існуюча, зароблена працівником сума (заробітна плата) як винагорода в грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого й впливає на коло і зміст прав та обов'язків сторін трудового договору. Саме праця та її результат (як юридичний факт) і трансформують правову можливість у правову реальність, тобто оплату праці в заробітну плату. Учений зазначає, що «оплата праці» – це категорія, яка може перетворитися на заробітну плату, а може й не перетворитися. Перетворення залежить від багатьох чинників, зокрема від підстав виникнення трудових правовідносин, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці, господарської діяльності підприємства тощо. Ось чому, коли в нормативно-правових актах уживається поняття «оплата праці», мається на увазі система норм права, на підставі яких формується правовий механізм вартісної оцінки виконання майбутньої роботи й регулюватимуться відносини сторін трудового договору [14, с. 16, 17].

Інакше кажучи, оплата праці – це змодельоване з урахуванням певних умов вартісне оцінювання роботи, зазначеної в трудовому договорі; і разі оперування категорією «заробітна плата» йдеться про винагороду, як правило, у грошовому вираженні за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.

Отже, незважаючи на вдавану простоту, оплата праці – складне явище, в якому віддзеркалюється взаємодія багатьох процесів. Природа оплати праці багатогранна, оскільки для роботодавця оплата праці є витратами виробництва, які зазвичай він намагається мінімізувати, а для працівника оплата праці є доходом, і він, відповідно, намагається її максимізувати, домовляючись про досить високий рівень оплати праці. У свою чергу, для суспільства взагалі оплата праці виконує функцію розподілу. Через організацію оплати праці досягається необхідний компроміс між інтересами роботодавця та працівника [15, с. 61].

**Висновки.** Підводячи підсумок вищенаведеному, варто зазначити, що одним із найважливіших складників організації діяльності будь-якого підприємства є оплата праці, оскільки від оптимальної системи оплати праці залежить не лише життєвий рівень працівників, а й результати господарської діяльності підприємства загалом. Тому в ній зацікавлені як наймані працівники та роботодавці, так і держава. Це складне явище, в якому



віддзеркалюється взаємодія багатьох процесів. Природа оплати праці багатогранна, оскільки для роботодавця вона є витратами виробництва, які зазвичай він намагається мінімізувати, а для працівника – доходом, і він, відповідно, намагається її максимізувати, домовляючись про досить високий рівень оплати праці.

**Список використаних джерел:**

1. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / отв. ред. С.А. Иванов. Москва: Наука, 1972. 271 с.
2. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. Чернигов: Деснянская правда, 1995. 184 с.
3. Язык закона / под ред. А.С. Пиголкина. Москва: Юрид. лит., 1990. 216 с.
4. Ротань В.Г., Зуб І.В., Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 6-те вид., доп. і переробл. Київ: А.С.К., 2005. 976 с.
5. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1995. № 17. Ст. 121.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
7. Петрова І.Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання. Київ: Таксон, 1997. 246 с.
8. Брезницька К.Ф. Аналіз сучасних систем оплати праці в зарубіжних країнах. Управління розвитком. 2011. № 8 (105). С. 30–31.
9. Калина А.В. Соціально-економічна сутність заробітної плати. Формування ринкових відносин в Україні. 2008. № 4 (23). С. 81–85.
10. Жидовська Н.М., Прокопишин О.С., Бойчун М.Б. Удосконалення систем оплати праці України з урахуванням зарубіжного досвіду. Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. Серія «Економічні науки». 2012. Т. 2. № 2 (18). С. 138–146.
11. Колот А.М. Оплата праці на підприємстві: організація та удосконалення. Київ: Праця, 1997. 267 с.
12. Гуня В.О., Кислиця К.В. Заробітна плата: українські та світові реалії. URL: <http://194.44.12.92:8080/jsrui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf> (дата звернення: 03.09.2018).
13. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянки Присяжнюк Людмили Михайлівни щодо офіційного тлумачення положень частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України, статей 1, 12 Закону України «Про оплату праці» від 15.10.2013 № 8-рп/2013. Офіційний вісник України. 2013. № 83. Ст. 3090.
14. Процевський О.І. Визначення права на заробітну плату. Юридичний вісник України. 2008. № 1. С. 16–18.
15. Яковлев Р.А. Организация оплаты труда при переходе к рынку. Человек и труд. 1994. № 7. С. 61–73.
16. Оплата праці працівників військових частин: монографія / О.І. Кузьмич, Д.М. Бабій, О.І. Оліфер та ін. Київ: Юрінком, 2004. 116 с.

