

вин вчинення дисциплінарного проступку є додатковою гарантією як для захисту трудових прав працівника, так і для самого роботодавця, оскільки, усвідомлюючи наявність тих чи інших обставин, останній матиме змогу обрати більш справедливий вид дисциплінарного стягнення до особи, яка вчинила неправомірні дії.

УДК 349.22

## ДО ПИТАННЯ СУТНОСТІ ОПЛАТИ ПРАЦІ

**Севастьяненко К. О.,**

*здобувач кафедри правознавства  
Східноукраїнського національного  
університету імені Володимира Даля*

Економічні процеси, які наразі відбуваються в Україні, докорінно змінюють теоретичні погляди на сутність оплати праці як соціально-економічної та правової категорії. Визначення її сутності завжди належало до основних методологічних завдань юридичної та 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.

У своїх монографічних працях науковці дійшли висновку, що при дослідженні оплати праці переплітаються правовий, економічний та соціальний аспекти. Так, в економічному аспекті оплата праці є однією з вузлових категорій відповідної галузі знань. Як економічна категорія вона з'явилася при зародженні капіталізму в період розвитку ринку праці, коли робоча сила стала товаром. З точки зору економіки, оплату праці охарактеризувати однозначно неможливо. У теоріях неринкової економіки її розглядають як частку працівника в створеному ним прибуткові; прихильники ринкової економіки – як ціну робочої сили. Соціальний аспект виражається в тому, що оплата праці є провідним інструментом соціальної політики, тому що 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 і, перш за все, її права на працю.

Розкриваючи ж правовий аспект оплати праці, перш за все, слід зосередити увагу на визначенні та з'ясуванні співвідношення термінів «оплата праці» і «заробітна плата». У науці трудового права думки з приводу вказаних дефініцій розділилися. Одні вчені вважають їх схожими, але не ідентичними та розділяють за обся-

гом, визначаючи як ціле («оплата праці») та частину («заробітна плата»)<sup>1</sup>. Інші – переконані, що це синоніми, різниця між якими полягає лише в тому, що поняття заробітної плати акцентує увагу на об'єкті правовідносин між працівником і власником, а категорія оплати праці вказує на дію власника, яку він повинен здійснити в силу наявності трудових правовідносин (оплатити працю)<sup>2</sup>.

У законодавстві сьогодні легально вживається два терміни: «заробітна плата» і «оплата праці». Якщо проаналізувати, то термін «оплата праці» є ширшим, тому що 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.

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 суті й досі бракує. Підтримуючи позиції дослідників цієї проблематики, вважаємо, доцільно 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 – мотиваційним чинником для працівників підприємства); 2) з позиції працівника (адже для нього заробітна плата є основним джерелом доходу та 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 відносини роботодавця й найманого працівника<sup>3</sup>.

Цікавою з цього приводу є позиція О. І. Процевського, яку ми, до речі, поділяємо. На його думку, категорії «оплата праці» й «заробітна плата» можна порівняти з термінами «можливість» і «дійсність». Можливість характеризує ступінь, тенденцію розвит-

---

<sup>1</sup> Лившиц Р. З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / отв. ред. С. А. Иванов. Москва: Наука, 1972. С. 10.

<sup>2</sup> 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. С. 431.

<sup>3</sup> Гуня В. О., Кислиця К. В. Заробітна плата: українські та світові реалії. URL: <http://194.44.12.92:8080/jspui/bitstream/123456789/2661/6/6.pdf> (дата звернення 03.09.2018).

ку 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 у грошовому вираженні. Для перетворення правової можливості (оплати праці) на правову дійсність (заробітну плату) потрібен юридичний факт, наявність якого і 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 ні. 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 вживається 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<sup>1</sup>. Інакше кажучи, оплата праці – це змодельоване з урахуванням певних умов вартісне оцінювання роботи, зазначеної у трудовому договорі; при оперуванні категорією «заробітна плата» йдеться про винагороду, як правило, у грошовому вираженні за вже виконану роботу з дотриманням умов, сформульованих у нормах про оплату праці.

Підбиваючи підсумки вищенаведеного слід зазначити, що оплата праці – це складне явище, в якому віддзеркалюється взаємодія багатьох процесів, її природа багатогранна, оскільки для роботодавця вона виступає витратами виробництва, які, зазвичай, він намагається мінімізувати, а для працівника – доходом, і він, відповідно, намагається її максимізувати, домовляючись про достатньо високий рівень оплати праці. Вона виступає однією із найважливіших складових організації діяльності будь-якого підприємства, від оптимальної системи якої залежить не лише життєвий рівень працівників, а й результати господарської діяльності підприємства загалом. Тому в оплаті праці зацікавлені як наймані працівники та роботодавці, так і держава.

---

<sup>1</sup> Процевський О. І. Визначення права на заробітну плату. *Юридичний вісник України*. 2008. №1. С. 16, 17.