

РОЗДІЛ III. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2: 331.2 (477) „20”

РОЗМЕЖУВАННЯ ЗМІСТУ ТЕРМІНІВ „ЗАРОБІТНА ПЛАТА” І „ОПЛАТА ПРАЦІ” НА ОСНОВІ АНАЛІЗУ НАУКОВИХ ПРАЦЬ XXI СТОЛІТТЯ

Божко В.М., к.ю.н., доцент

Полтавський національний технічний університет імені Ю. Кондратюка

Стаття присвячена порівняльному аналізу термінологічних відмінностей між оплатою праці та заробітною платою на основі наукових досліджень, здійснених упродовж XXI століття.

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

Божко В.Н. РАЗГРАНИЧЕНИЕ СОДЕРЖАНИЯ ТЕРМИНОВ „ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА” И „ОПЛАТА ТРУДА” НА ОСНОВАНИИ АНАЛИЗА НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ XXI ВЕКА / Полтавский национальный технический университет имени Ю.Кондратюка, Украина.

Статья посвящена сравнительному анализу терминологических отличий между понятиями оплата труда и заработная плата на основании научных исследований, осуществлённых в начале XXI века.

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

Bozhko V.M. THE COMPARATIVE ANALYSIS OF TERMINOLOGICAL DIFFERENCES BETWEEN LABOR PAYMENT AND WAGES BASED ON THE MONOGRAPHIC RESEARCH OF XXI CENTURY / Poltava national technical university named after G. Kondratyuka, Ukraine.

The article deals with the comparative analysis of terminological differences between labor payment and wages based on the monographic research that was made during of XXI century.

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

Серед прийомів і засобів, які використовуються для формальної визначеності права та підвищення ефективності правового регулювання, юридична термінологія відіграє вирішальну роль. Адже терміни є тим будівельним матеріалом, за допомогою якого будуються правові норми. Саме тому як перед тими, хто формулює норми права, так і перед тими, хто їх застосовує, постійно виникають різноманітні питання термінологічного та мовностилістичного характеру. До того ж лексико-семантичні особливості української мови іноді перешкоджають однозначному розумінню і застосуванню термінів не лише в законотворчості, але й у сфері правозастосування. Усе це свідчить про актуальність нашого дослідження.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці І.В. Зуба [1], І. Лаптії [2], Н.Б. Болотіної [3, 4], В.І. Прокопенка [9], В.Я. Буряк [10], С.М. Прилипка й О.М. Ярошенка [12] та багатьох інших дослідників.

Віддаючи належне науковому доробку названих учених, потрібно відмітити, що вони здебільшого спеціально не зосереджували свою увагу на співвідношенні змісту досліджуваних термінів.

Нашою метою є виявлення правових позицій, сформульованих науковцями у своїх наукових дослідженнях щодо розмежування змісту термінів „заробітна плата” та „оплата праці”.

І.В. Зуб, аналізуючи в колективній монографії „Проблеми укрєплення соціальної справедливості в трудових отношениях” зміст права на винагороду за працю, використовує досліджувані терміни як синоніми. Так, розкриваючи структуру доходів працівників, учений говорить, що „вони складаються із трьох складових: 1) оплати праці; 2) частини чистого прибутку; 3) доходу від цінних паперів” [1, 74]. По тексті роботи зустрічаються терміни „розмір оплати праці” [1, 81], „системи оплати праці” [1, 82] та „системи заробітної плати” [1, 81] тощо.

Порівнюючи за змістом терміни „заробітна плата” і „оплата праці”, І. Лаптії стверджує, що „якщо простежити логіку законодавця, то 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” [2, 82]. Тому, на її думку, оплата праці – „це система юридичних норм, спрямованих на організацію всієї системи правовідносин у цій сфері і регламентацію окремих її елементів, пов’язаних із забезпеченням та здійсненням роботодавцем виплат працівникам” [2, 82]. А під заробітною платою вона розуміє „винагороду, включаючи виплати стимулюючого характеру, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові своєчасно та систематично за виконану ним роботу” [2, 84].

Натомість Н.Б. Болотіна переконана, що „нині в законодавстві терміни „оплата праці” і „заробітна плата” застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін „оплата праці” є більш широким та його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, на відміну від терміна „заробітна плата” [3, 298]. Щоправда в §10.2 підручника „Правове визначення поняття оплати праці. Структура і функції заробітної плати” дослідник формулює правове визначення заробітної плати [3, 297]. При цьому, на думку автора, „щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін „заробітна плата”, ним підкреслюється те, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана”. Тобто учений, з одного боку, прагне розмежувати зміст названих термінів, а з іншого – часто використовує їх як синоніми. Так, наприклад, на її думку „оплата праці залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але також від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства” [3, 298]; оплата праці становить найбільшу питому вагу в структурі грошових доходів населення [3, 301-302] тощо.

Наслідком ототожнення оплати праці і заробітної плати стало використання автором підручника наступних термінів: „організація оплати праці” [3, 295, 298] і „організація заробітної плати” [3, 295]; „розмір оплати праці” [3, 296, 302] і „розмір заробітної плати” [3, 301, 304]; „основна оплата праці” [3, 316, 326] і „основна заробітна плата” [3, 298] тощо.

Щоправда, наступний підручник Н.Б. Болотіної став більш термінологічно виваженим, однак і в ньому зустрічаються випадки ототожнення названих термінів. Так, розпочавши розкривати зміст функцій оплати праці (відновлюючої, стимулюючої) [4, 465-466], учений завершив дослідження соціальною функцією заробітної плати [4, 467]; досліджуючи сфери регулювання оплати праці (назва §11.3), відразу говорить про державне і договірне регулювання заробітної плати [4, 468]; розкриваючи зміст права на оплату праці (§11.11), веде мову про право на заробітну плату [4, 506] тощо.

Таким чином, аналіз контекстного використання досліджуваних термінів засвідчив, що Н.Б. Болотіна все ж таки ототожнює їх зміст та користується ними для характеристики предмета, який є не лише частиною валового внутрішнього продукту [4, 453], але й елементом умов праці [4, 451].

Автори „Науково-практичного коментаря до законодавства України про працю” також вважають, що з точки зору прав і обов’язків сторін трудового договору терміни „заробітна плата” і „оплата праці” є синонімами. Відмінність між ними полягає лише в тому, що перший термін акцентує увагу на об’єкті правовідносин між роботодавцем та працівником, а другий вказує на дію роботодавця, яку він має здійснити через перебування в трудових правовідносинах (оплатити працю) [5, 450]. Тобто спочатку ототожнивши досліджувані терміни, далі авторський колектив погодився визнати, що заробітна плата, як іменник, характеризує об’єкт, у той час, як оплата праці характеризує процес. Але ж чи дозволяє така їх відмінність говорити про них як про синоніми? До того ж, на нашу думку, авторський колектив коментаря надто звужено розуміє поняття „оплата праці” як процес виключно щодо виплати заробітної плати та те явище, яке воно уособлює. Авторська позиція породжує ще одне запитання: якщо заробітна плата виступає в трудових відносинах як об’єкт, то чи може вона бути об’єктом правового регулювання? Очевидно, що ні. Але ж на що тоді спрямовано дію механізму правового регулювання – на трудові відносини загалом?

У шеститомному виданні „Юридичної енциклопедії” теж розкрито зміст досліджуваних

термінів. Однак, формулюючи поняття заробітної плати, Н.М. Хуторян говорить про „винагороду за працю, яку роботодавець виплачує працівнику за виконану роботу” [6, 523], а розкриваючи зміст поняття оплати праці, Д.О. Карпенко теж говорить про „винагороду, обчислену як правило в грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [7, 279]. Окрім того, свідченням ототожнення змісту названих термінів є аналіз структури оплати праці, яка, на думку Д.О. Карпенка, складається з „основної оплати праці, додаткової оплати праці та інших заохочувальних виплат” [7, 280]. На наш погляд виникає цілком логічне запитання: якщо терміни „заробітна плата” й „оплата праці” дійсно є синонімічними, то чи потрібно було двічі розкривати їх значення? Однак, і у „Великому енциклопедичному юридичному словнику” збережено ті ж самі підходи до змісту досліджуваних термінів [8, 283, 563-564].

В.І. Прокопенко – один із небагатьох вітчизняних дослідників відносин оплати праці, який у своєму підручнику не лише спробував розмежувати зміст досліджуваних термінів, але й сформулював їх визначення. Так, на його думку, „заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу” [9, 354]. Натомість під оплатою праці він розуміє „винагороду, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору” [9, 365]. Тобто сформулювавши визначення двох термінів, але не пояснивши їх відмінності, дослідник таким чином лише привернув увагу до сутності тих явищ, які приховуються за термінами „оплата праці” та „заробітна плата”, але так і не розмежував їх зміст. Адже як перше, так і друге поняття, на його переконання, характеризують не просто предмет, а один і той самий предмет – винагороду за працю. Це дало підстави В.І. Прокопенку не лише стверджувати про те, що „оплата праці повинна залежати від кількості та якості праці” [9, 365], але й оперувати, наприклад, такими термінами, як „системи заробітної плати” [9, 195, 365] і „системи оплати праці” [9, 365, 367] тощо.

В.Я. Буряк стверджує, що „оплата праці може бути визначена як винагорода, що виплачується працівнику за використання його праці” [10, 317]. І далі, порівнюючи економічні та правові аспекти винагороди за працю, автор ототожнює заробітну плату і оплату праці, характеризуючи їх як предмет. Так, зокрема, на його думку, „оплата праці ...включає не тільки оплату праці осіб, які перебувають у трудових відносинах, але й доходи представників вільних професій” [10, 317]. Або наступне твердження ученого: „серед прав працівника на оплату праці можна виділити право на регулярну виплату заробітної плати” [10, 322]. Дослідник говорить також, що в правничій літературі й у законодавстві України при визначенні працівникам грошової винагороди застосовують терміни оплата праці й заробітна плата. Вважається, що обидва зазначені поняття є синонімами. Про це можна пересвідчитися, проаналізувавши той же Закон „Про оплату праці” та відповідну главу КЗпП України. І закон, і глава Кодексу мають назву „оплата праці”, але обидва акти при цьому подають визначення заробітної плати [10, 319]. Натомість, наголошує учений, у науковій літературі щодо грошової винагороди працівників, які працюють за трудовим договором, традиційно вживають термін „заробітна плата”. Що ж стосується поняття „оплата праці”, то існує думка, що воно є ширшим за своїм значенням, аніж „заробітна плата” [10, 319].

Зайвим свідченням того, що автор ототожнює названі терміни, є й структура підручника, в якому розділ 10 має назву „Правове регулювання оплати праці”, а підрозділ 10.2 – „Види регулювання заробітної плати” [10, 532].

Не можемо залишити поза увагою і дисертаційне дослідження О.В. Валецької „Правове регулювання оплати праці”, в якому також значну увагу зосереджено на розмежуванні змісту термінів „заробітна плата” й „оплата праці”. Так, на її думку, оплата праці – це система організаційно-правових механізмів та способів, які обумовлюють визначення, нарахування та виплату працівнику заробітної плати за його працю відповідно до законодавства, актів соціального діалогу і трудового договору [11, 10]. Натомість заробітна плата – це винагорода, обчислена в грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець систематично, гарантовано і своєчасно виплачує працівникові за виконану ним роботу в розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами та локально-правовими актами [11, 10-11].

Таким чином, у той час як заробітна плата ототожнюється із предметом, оплата праці є „системою механізмів та способів”, тобто певним процесом. Щоправда, на жаль, досліднику не

вдалося послідовно провести логічну та термінологічну демаркаційну лінію між окресленими явищами навіть у тексті автореферату.

До того ж під час аналізу його змісту в нас виникає багато додаткових запитань. По-перше, якщо оплата праці не є тотожною із заробітною платою, а дослідження, зважаючи на його назву, спрямоване на правове регулювання оплати праці (в цьому контексті не зовсім коректним вважаємо окреслення автором об'єкта дисертаційного дослідження трудовими відносинами з оплати праці, бо науковець так і не пояснила взаємозв'язку між трудовими відносинами та оплатою праці [11, 5]), то навіщо зосереджувати свою увагу на принципах та функціях заробітної плати? Адже якщо терміни „заробітна плата” і „оплата праці” не є тотожними за своїм змістом, то, очевидно, вони мають виконувати зовсім різні функції. Натомість автор залишив поза увагою функції оплати праці.

Щодо принципів заробітної плати, то виникає запитання – чи взагалі можливе їх існування, якщо заробітна плата є винагородою (тобто предметом)? Адже дослідник по всьому тексту роботи справедливо наголошує саме на правовому регулюванні оплати праці. Але якщо оплата праці є об'єктом правового регулювання (але не як „система механізмів і способів, які обумовлюють визначення, нарахування та виплату заробітної плати”), то винагорода за працю ним не може бути, а, отже, не існують і принципи правового регулювання заробітної плати.

По-друге, досліднику не вдалось послідовно дотриматись проголошеного розмежування змісту досліджуваних термінів. Навпаки, термін „оплата праці” іноді використовується для характеристики предмета. Так, наприклад, у підрозділі 1.2. стверджується, що „працівники отримали право на *оплату праці*, а її розмір не міг бути нижчим за прожитковий мінімум” [11, 8]; у підрозділі 3.1 – про „мінімальний розмір оплати праці” [11, 13]. Нарешті ще більш красномовний приклад: „Укладаючи трудовий договір, сторони *обов'язково* повинні дійти згоди щодо *оплати праці*. І в подальшому в процесі трудової діяльності питання з урегулювання оплати праці можуть бути вирішені в окремих випадках *лише* в індивідуально-договірному порядку” [11, 14-15].

В усіх цих випадках, на нашу думку, термін „оплата праці” використовується не в значенні процесу, і навіть не як „система механізмів та способів”, а як предмет, як винагорода за працю.

Хоча остання авторська цитата наводить читача на роздуми. І не лише тому, що сторони трудового договору, на її думку, зобов'язані дійти згоди щодо оплати праці. Хоча якщо це дійсно так, то чому ж тоді в авторському понятті „оплати праці” вказано, що вона визначається „відповідно до законодавства, актів соціального діалогу і трудового договору”, а не лише трудового договору?

Якщо в трудовому договорі визначається оплата праці, то як тоді зрозуміти зміст такого авторського принципу оплати праці: „встановлення розміру заробітної плати конкретного працівника в трудовому договорі” [11, 11]? Незрозуміло, до чого мають дійти згоди сторони трудового договору – щодо заробітної плати чи оплати праці? Адже якщо в трудовому договорі визначається розмір заробітної плати „конкретного працівника”, то чому ж тоді в авторському понятті заробітної плати немає жодної згадки про трудовий договір, а говориться лише, що вона „виплачується в розмірах і в строки, визначені законодавством, колективними угодами та локально-правовими актами”? Чи трудовий договір охоплюється одним із перерахованих правових актів?

Більше того, якщо в трудовому договорі дійсно встановлюється „розмір заробітної плати”, то як тоді зрозуміти зміст наступного принципу: „випередження темпів зростання продуктивності праці порівняно з темпами зростання заробітної плати” [11, 11]? Тобто в разі зростання продуктивності праці щоразу має переукладатись трудовий договір або до нього мають вноситись зміни?

По-третє, суперечливо дослідник окреслила юридичний факт, із настанням якого пов'язується виникнення права на заробітну плату. Адже в авторському понятті заробітної плати учений говорить, що вона виплачується за „виконану ним роботу” [11, 11], а в понятті оплати праці – „виплату працівнику заробітної плати за його працю” [11, 10]. Тобто, так і не зрозуміло, заробітна плата є винагородою за виконану роботу чи за процес праці? Якщо за результат, то як це узгоджується зі змістом наступного авторського принципу: „диференціація розміру

заробітної плати залежно від особливостей умов праці, її складності, шкідливості, значення для господарства країни, природно-кліматичних та географічних особливостей району виконання робіт та інших відповідних факторів, визначених законодавством, локальними актами та трудовим договором” [11, 11-12]? Тобто жодна з названих підстав диференціації заробітної плати не враховує результати праці. А якщо, при цьому, заробітна плата має залежати, ще й від „значення для народного господарства країни”, то не зрозуміло: значення з чієї точки зору: роботодавця, працівника чи держави? Адже до сфери державного регулювання оплати праці не віднесено визначення певного коефіцієнта, який би зумовлював диференціацію величини винагороди за працю залежно від галузі економіки чи промисловості. Більше того, в актах МОП закріплюється принцип „рівної плати за рівноцінну працю”, який напевно мав би заперечувати виплату різної винагороди за виконання рівноцінної, а не лише рівної праці. І, знову ж таки, як ці всі підстави для диференціації винагороди за працю співвідносяться з авторським твердженням, що „заробітна плата визначається в трудовому договорі” [11, 11]?

Крім того, авторське поняття „додаткової заробітної плати” охоплює такі показники, як „перевиконання норм праці”, що характеризують результат, так і „за особливі умови праці”, що характеризують процес праці. Це зумовлює виникнення чергового запитання – навіщо тоді говорити про „дворівневу структуру заробітної плати” [11, 9, 11]? Чим тоді її складові вирізняються поміж собою?

По-четверте, перераховуючи основні функції заробітної плати, учений згадує про „функцію формування платоспроможного попиту” [11, 12], що, на думку автора, дозволяє стверджувати, нібито „саме заробітна плата в умовах ринку встановлює необхідні пропорції між попитом та пропозицією споживчих товарів” [11, 12]. Не вважаючи за доречне дискутувати щодо змісту наведеної авторської тези з економічної точки зору, наведемо наступну цитату дослідника: „У сучасний період заробітна плата не виконує своїх функцій, але починає виконувати інші функції, непридатні їй, впливаючи на динаміку попиту й пропозиції на ринку праці” [11, 12]. Тобто формування платоспроможного попиту на ринку споживчих товарів є основною функцією заробітної плати, натомість вона не має впливати на ринок праці? Але ж розкриваючи зміст іншої, основної (регулюючої) функції, автор стверджує, що в сучасних соціально-економічних умовах істотно зростає її роль, тому що переміщення найманих працівників у пошуках роботи зумовлює диференціацію заробітної плати на підприємствах, у галузях і регіонах [11, 12]. А оскільки заробітна плата сприяє перерозподілу працівників між підприємствами, галузями, регіонами, то хіба вона таким чином не впливає на ринок праці, формуючи на ньому попит та пропозицію? Але хіба все це характеризує основну функцію заробітної плати та вирізняє її, наприклад, з-поміж винагороди за цивільно-правовими угодами?

Дискусійним також є віднесення заробітної плати до „найважливішої категорії в системі умов праці” [11, 3]. Адже аналіз змісту ст.ст.21, 32, 88 КЗпП України не дозволяє зробити такого висновку, бо законодавець намагався розмежувати такі категорії, як „заробітна плата” і „умови праці”.

С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко у своєму підручнику „Трудове право України” також використовують обидва досліджувані терміни. Крім того, самі автори наголошують на тому, що в трудовому законодавстві для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу згідно з трудовим договором, використовуються два терміни: „оплата праці” та „заробітна плата”. Щоправда, на їх думку, „з точки зору прав та обов’язків сторін трудових правовідносин, ці терміни є синонімами” [12, 472]. Але відразу ж дослідники застерігають: „У буквальному сенсі заробітна плата – це об’єкт правовідносин, а оплата праці – це дія роботодавця по відношенню до виконаної роботи” [12, 473] (а не працівника). Однак це застереження ускладнює розуміння сутності названих термінів. Адже якщо вони є синонімами, тобто близькими за змістом, то не можуть характеризувати водночас і предмет (об’єкт правовідносин), і дію роботодавця (очевидно, зміст правовідносин). Не сприяє усвідомленню сутності досліджуваних термінів і подальше перерахування дослідниками принципів правової організації оплати праці, серед яких вони виокремлюють: „2) Оплата праці залежить від трудового внеску працівника та максимальним розміром не обмежується. 3) Мінімальний розмір оплати праці встановлюється державою” [12, 182]. Тобто в усіх названих прикладах термін „оплата праці” характеризує предмет, а не процес, не дію роботодавця. Адже якщо

оплата праці не обмежується максимальним розміром та має мінімальну величину, то вона аж ніяк не може характеризувати дію роботодавця.

Проаналізувавши зміст підручника „Трудовое право России” під редакцією К.М. Гусова та В.М. Толкунової, переконалися в тому, що російські дослідники також ототожнюють поняття „оплата праці” та „заробітна плата”. Так, розкриваючи зміст поняття „заробітна плата” вони говорять про те, що „це зароблена плата за вже виконану роботу і роботодавець зобов’язаний систематично її виплачувати” [13, 288-289]. Проте, розкриваючи зміст принципів правової організації оплати праці (щоправда, на с.289 – правова організація заробітної плати), говорять про те, що: „2) *оплата праці* залежить від трудового внеску працівника та максимальним розміром не обмежена; 3) мінімальний розмір *оплати праці* встановлюється державою (а на с.289 – мінімальний розмір заробітної плати); 5) оплата праці конкретного працівника встановлюється за згодою сторін трудового договору; 6) форми, системи і тарифи *оплати праці* ... розмір *оплати праці* визначаються Урядом Російської Федерації” [13, 289]. Тобто в усіх названих випадках авторський колектив ототожнює за своїм змістом терміни „заробітна плата” й „оплата праці”.

Л.О. Сироватська у своєму підручнику „Трудовое право” не сформулювала власного визначення поняття „оплата праці” можливо саме тому, що вона ототожнює його з поняттям „заробітна плата”. Яскравим свідченням цього є назва глави Х „Правове регулювання оплати праці (заробітної плати)” та §10.1 „Поняття і методи регулювання оплати праці (заробітної плати)” [14, 117].

О.В. Смірнов стверджує, що „заробітна плата – це плата за роботу, яку виконує працівник відповідно до визначеної в трудовому договорі трудової функції. Іншими словами, – говорить дослідник, – заробітна плата є заробленою платою” [15, 303]. Натомість поняття „оплати праці” ним теж не сформульовано, але зважаючи на те, що він використовує такі вислови, як „місячна оплата праці працівників”, „мінімальний розмір оплати праці”, що є свідченням ототожнення автором поняття „заробітної плати” і „оплати праці” [15, 304-306].

В.І. Казанцев стверджує, що „такі поняття як „оплата праці” й „заробітна плата” близькі між собою за змістом. Проте перший термін є значно ширшим за другий. Оплата праці по суті теж є винагородою за працю, але до неї, окрім заробітної плати, входять й інші виплати, доплати, премії, компенсації, надбавки, які встановлюються нормативно-правовими актами, колективними договорами та угодами, а також індивідуальними трудовими договорами. Найголовнішою відмінністю названих термінів, – узагальнює дослідник, – є та обставина, що передбачені федеральними законами різноманітні утримання здійснюються лише із заробітної плати працівника” [16, 114].

Досліджуючи зміст окреслених термінів, Ю.П. Орловський наголошує, що „трудове законодавство застосовує поняття „заробітна плата” і „оплата праці”, однак частіше користується другим значенням (що є свідченням того, що автор їх ототожнює, адже, очевидно, він говорить про друге значення одного поняття). Разом з тим, з правової точки зору поняття „заробітна плата” є більш точним, адже саме з ним пов’язана категорія найманої праці. Справа в тому, – переконує дослідник, – що заробітна плата – це плата за роботу, яку виконує працівник відповідно до трудової функції. Іншими словами, заробітна плата є заробленою платою і цим вона відрізняється від оплати праці” [17, 358].

В.М. Скобелкін у своєму підручнику „Трудовое процедурно-процессуальное право” стверджує, що в законодавстві „отримують своє закріплення і процедури, пов’язані з оплатою праці”. Однак в тексті підручника автор використовує як тотожні поняття „системи оплати праці” та „системи заробітної плати” [18, 252-253], що дає нам підстави схилитись до думки про ототожнення автором термінів „оплата праці” та „заробітна плата”.

Узагальнюючи аналіз правових позицій науковців, сформульованих ними впродовж поточного століття, щодо розмежування змісту досліджуваних термінів, можемо зробити кілька висновків. По-перше, наш аналіз засвідчив, що науковці в тій чи іншій мірі не лише використовують терміни „оплата праці” та „заробітна плата”, але й прагнуть проаналізувати їх зміст. По-друге, наш аналіз наукових праць виявив, що існує три точки зору на співвідношення змісту окреслених термінів: 1) вони є синонімами, тобто тотожні за змістом; 2) вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим від змісту 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). Котра із цих позицій є більш виваженою? Пошук відповіді на це питання і стане предметом нашого подальшого дослідження.

ЛІТЕРАТУРА

1. Проблемы укрепления социальной справедливости в трудовых отношениях / Отв. ред. З.К. Симорот.– К.: Наукова думка.– 1993. – 172 с.
2. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І.Лаптії // Право України. – 2005. – №7. – С. 81-84.
3. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во Знання, КОО, 2000. – 564 с.
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. / Н.Б. Болотіна – К.: Знання. 2008. – 860 с.
5. Стичинський Б.С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б.С. Стичинський, І.В. Зуб, В.Г. Ротань. – 2-е вид., допов. та переробл. – К.: А.С.К., 2001. – 1072 с.
6. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: Укр. енцикл., Т.2: Д – Й. – 1999. – 744 с.
7. Юридична енциклопедія: в 6 т. / Ю.С. Шемшученко (голова редкол.) та ін. – К.: Укр. енцикл., Т.4: Н – П. – 2002. – 720 с.
8. Великий енциклопедичний юридичний словник / За ред. Ю.С. Шемшученка. – К.: ТОВ Вид-во Юридична думка, 2007. – 992 с.
9. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. 3-те вид., перероб. та доп. / Володимир Іванович Прокопенко – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
10. Трудове право України: Академічний курс: Підруч. для студ. юрид. вищ. навч. закл. / П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін.; за ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Концерн Видавничий Дім „Ін Юре”, 2004. – 536 с.
11. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення” / Оксана Валеріївна Валецька. – Луганськ, 2009. – 23 с.
12. Прилипко С.М. Трудове право України: підручник. – 3-те вид., перероб. і доп. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2010. – 752 с.
13. Гусов К.М. Трудовое право России: учеб. / К.М. Гусов, В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
14. Сыроватская Л.А. Трудовое право: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. / Л.А. Сыроватская. – М.: Юристъ, 1999. – 312 с.
15. Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 528 с.
16. Трудовое право: учеб. / В.И. Казанцев, С.Я. Казанцев, В.Н. Васин. – М.: Академия, 2003. – 288 с.
17. Трудовое право России: учеб. / Под ред. Орловского Ю.П., Нуртдинова А.Ф. – М.: Контракт Инфра, 2008. – 608 с.
18. Скобелкин В.Н. Трудовое процедурно-процессуальное право: учеб.пособие. – Воронеж: Изд-во Воронежского государственного университета. – 2002. – 504 с.