

DEFINICJA POJĘCIA "PENSJE"

W artykule przedstawiono pilność pojęcia "pensje", które jest spowodowane stałym genezy. Autor podkreśla, że badanie istoty pensje jest warunkiem uczenia się, oswidomlennya i definicji "wynagrodzenia". Artykuł określa oświadczenie problemu określającą istotę pojęcia "pensje" relacji z pojęciem "wynagrodzenia" jego podstawowych elementów. W artykule przedstawiono definicję "pensje" w prawie krajowym i międzynarodowym, o których mowa w braku definicji w prawie pojęcie "wynagrodzenia". Ponadto, analizy relacji między pojęciami "pensje" i "wynagrodzenia" w odniesieniu do poglądów naukowców. W artykule przedstawiono główne cechy pensje, jego klasyfikacji, struktury, podstawowych funkcji. Według wyników podanych w artykule stwierdzono, że znaczenie badań pojęcia "pensje" dla tworzenia prawa i działalności tworzenia prawa i poprawy dobrostanu w sposobie ustalania stanu praworzędności.



T. Fartuszok
Sędzia
Sąd Gospodarczy
Obwodu Lwowskiego
m. Lwow
Ukraina

Słowa kluczowe: pensje, wynagrodzenie, funkcji pensji, struktura pensji, klasyfikacji pensji.

DEFINITION OF THE NOTION "WAGES"

The article presents the urgency of the concept "salary", which is due to the constant genesis. The author states that the analyses of the essence of wages is a prerequisite for learning, understanding and the definition of "wages." The main aim of the article is the definition of the concept "wages", its relation with the concept "pay" and its basic elements. The author of this article presents the definition of "wages" in the national and international legislation. The author underlines the absence of definition the concept of "wages in law." A special attention is paid to the relationship between the concepts of "wages" and "salaries" which is presented by different scientists. The article presents the main features of wages, its classification, structure, basic features. The author underlines the importance of research of the concept of "wages" for law-making and law-making activity and improving welfare in the way of fixing the status of the rule of law.

Keywords: wages, salaries, wages function, the structure of wages, salary classification.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ «ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ»

У статті наведено актуальність питання поняття «заробітна плата», яка обумовлена постійним генезисом. Автором зазначено, що дослідження сутності заробітної плати є передумовою для вивчення, освідомлення та визначення терміну «оплата праці». Метою статті визначено постановку проблеми визначення сутності поняття «заробітна плата», співвідношення з поняттям «оплата праці», її основних елементів. У статті наведено визначення поняття «заробітна плата» у національному та міжнародному законодавстві та звернуто увагу на відсутність визначення на законодавчому рівні поняття «оплата праці». Крім того, проаналізовано співвідношення між поняттями «заробітна плата» та «оплата праці» з врахуванням думок науковців. У статті наводяться основні ознаки заробітної

плати, її класифікація, структура, основні функції. За результатами викладеного у статті зроблено висновок про важливість дослідження поняття «заробітна плата» для правотворчої та законотворчої діяльності та покращення добробуту населення на шляху закріплення статусу правової держави.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати, структура заробітної плати, класифікація заробітної плати/

Одна з умов захисту трудових прав громадян будь-якої країни – належна оплата праці. Це рушійна сила для підвищення добробуту населення, що призводить до соціально-економічного розвитку держави. Питання поняття «заробітна плата» не може втрачати своєї актуальності, оскільки знаходиться в постійному генезисі, що обумовлено динамікою взаємовідносин між роботодавцем та працівником, а відтак, динамікою нормотворчої діяльності цього інституту. Дослідження сутності заробітної плати є передумовою для вивчення, освідомлення та визначення терміну «оплати праці».

Дана наукова стаття має своєю **метою** постановку проблеми визначення сутності поняття «заробітна плата», співвідношення з поняттям «оплата праці», її основних елементів.

Обґрунтовуючи важливість даної теми зазначу, що «оплата праці», «заробітна плата», «винагорода за працю» невідривно пов'язані з працівником, а отже Людиною, яка (а відтак і її права) повинна бути найважливішою цінністю не тільки у правовій науці, але і у всіх сферах.

Дослідження співвідношення наведених понять є необхідним для формування про них належного уявлення з метою вивчення питань їх захисту.

М.О. Бердяєв наголошував, що: «людина є більша цінність, ніж суспільство, нація, держава» [1, с. 306-307]. П.М. Рабінович зазначав, що принципово важливим є визнання людини соціальною цінністю, адже це значить, що вона є цінністю не тільки сама для себе, а й для всього суспільства, соціуму. Причому оскільки ця цінність – найвища, то жодне інше явище не може оцінюватись суспільством вище, аніж людина, не може перевершити її цінність. Всі інші соціальні цінності мають бути підпорядковані, субординовані цінності людини [2, с. 6].

Статтею 1 Конституції України 1996 року визначено, що «Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна правова держава» [3]. На думку О.Р. Михайленка, конституційне положення про Україну як правову державу необхідно розуміти не як уже здійснену реальність, а як загальну засаду, принцип. Саме так, - «Загальні засади», і називається розділ перший Конституції України, де йдеться про правову державу – Україну [4, с.265].

Відтак, з врахуванням того, що прагнення до правової держави є однією з основних, закріплених в Основному Законі держави, засад, захист прав працівників на оплату праці, є необхідною складовою цього такого прагнення, а відтак, тенденція до забезпечення такого захисту впливає з основних засад Конституції України.

Вивченням наведених у даному підрозділі питань приділяли увагу наступні вчені: О.І.Процевський, Ф.Лейтнер, І. Прокопенко, В. Лукашевич, А.Ю. Пашерстник, С.А. Міхеєв, Р.З. Лівшиць, Г.Чанишева, Н.Болотіна, О.Г. Гирич, В.М. Толкунова, К.М. Гусов, Р. Барр, В.С. Венедіктов, С.А. Іванов, В.М. Божко, О.Є. Сонін, Капліна Г.А., Р.З. Лівшиць, В.Я. Буряк. О.І.Процевський зазначає, що «право на працю – це природне і невід'ємне право людини, яке виявляє її особисті можливості, здібності до праці» [5, с.101].

Одна з умов захисту трудових прав громадян будь-якої країни – належна оплата праці. Це рушійна сила для підвищення добробуту населення, що призводить до соціально-економічного розвитку держави.

Вивчення сутності оплати праці є передумовою для вивчення, освідомлення та визначення терміну «оплати праці». Як зазначала С.В. Вишневецька, зрілість наукової теорії, глибина її теоретичних висновків, її здатність адекватно відобразити глибинні процеси, приховані від нас закономірності, значною мірою визначається зрілістю і досконалістю наукових понять, що входять до складу цієї теорії [6, с.55].

Актуальним є постановка проблеми визначення сутності поняття «заробітна плата», співвідношення з поняттям «оплата праці», її основних елементів.

Хочу відразу зауважити, що в юридичній науці визначення понять не завжди є абсолютним та логічно завершеним, підтвердженням чого існування великої кількості визначень загальноживаних науковцями понять «держава», «право», «праця» тощо. Це пояснюється неоднозначністю явищ, які відображають чи характеризують поняття, а відтак, відсутністю можливості абсолютного емпіричного виділення змісту поняття. Проте, вивчення ознак, а відтак властивостей, змісту, побудови системи характеризуючи ознак є необхідним та визначає необхідність дослідження.

Цицерон писав, що “дефініція є стисле і вичерпне роз’яснення ознак тієї речі, яку ми бажаємо визначити” [7, с.373].

Стаття 43 Конституції України та стаття 23 Загальної Декларації прав людини проголошує право кожної людини на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Вітак, заробітна плата є тими коштами (а в основному і єдиними), маючи які, людина задовольняє свої матеріальні та духовні потреби.

Держава повинна створювати умови для забезпечення працівникам здійснення права на працю, гарантування рівних можливості у виборі праці (професії, спеціальності, роду трудової діяльності, місця праці, посади, спеціалізації) та забезпечення прав працівника на оплату праці.

Конвенція МОП №95 "Охорона заробітної плати", надає наступні визначення поняття «заробітна плата»: "Термін "заробітна плата" означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані" [8].

Відповідно до ст.1 Конвенції № 100 “Про рівну винагороду за працю рівної цінності чоловіків і жінок” (1951р.), термін “винагорода” означає звичайну, основну чи мінімальну заробітну плату або звичайну, основну або мінімальну плату і будь-яку іншу винагороду, надану прямо або опосередковано працівникові за виконання останнім будь-якої праці [9, с.221].

Закон України «Про оплату праці» хоч і називається «Про оплату праці», проте містить лише визначення поняття «заробітної плати», а визначення «оплати праці» у ньому відсутнє. Немає визначення поняття «оплати праці» і у Кодексі Законів про Працю.

Проект Трудового кодексу України також хоч оперує поняттям «Оплата праці», проте не містить його визначення; наявне лише визначення поняття «заробітна плата» (частина 1 статті 207): «Заробітна плата - це обчислена у грошовому виразі оплата, встановлена трудовим договором, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.» [10].

Відповідно до частини першої статі першої Закону України "Про оплату праці", "заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу."

Наукова література надає кілька десятків трактувань сутності заробітної плати, що зумовлено різними науковими поглядами дослідників. Однак заробітну плату потрібно розглядати з кількох аспектів, а саме:

з позиції роботодавця (по-перше, це стаття витрат, що знижує прибуток підприємця; по-друге, правильна мотивація заробітної плати підвищує ефективність діяльності, оскільки зростає зацікавленість працівників у підвищенні якості виконуваної роботи, а відтак, у її продуктивності), і з позиції працівника (є джерелом доходу, а відтак, визначальною передумовою до підвищення якості умов життя).

Для роботодавця оплата праці – це витрати, які він прагне мінімізувати, для працівника – це заробіток, який є основним (або і єдиним) джерелом доходу, і він прагне його збільшити. Відтак, пошуки оптимізації розміру заробітної плати обумовлюють безперервну еволюцію рівня її величини.

Ф.Лейтнер у роботі «Основи соціальної економіки» зазначив наступне: «сукупні витрати підприємця на залучення і використання праці значно ширше ніж оплата праці, і включають дві групи елементів: власне заробіток і додаткові витрати» [11, с.58];

Заробітна плата розглядається як:

- фактор ринку праці (її рівень впливає на попит та пропозицію робочої сили);
- "грошове вираження вартості та ціни товару "робоча сила" і частково результативності її функціонування" [12, с.584];
- економічна категорія, яка характеризує взаємовідносини найманого працівника та роботодавця [13, с.185].

Автори енциклопедичного словника 1894 року заробітну плату визначали як встановлену історичну форму трудового доходу, тісно пов'язану з економічним устроєм, яка є однією із трьох основних категорій розподілу, характеризуючих цей устрій: земельна рента, підприємницький прибуток та, безпосередньо, заробітна плата [14, с.284].

VI розділ Кодексу Законів про Працю 1918 року регулював питання "винагороди за працю" [15]. Кодексу Законів про Працю 1922 року в розділі VII регулював питання «оплати праці» [16].

У словнику-довіднику 1989 року: "Заробітна плата – в СРСР визначена в грошах доля робітників і службовців у фонді індивідуального споживання національного доходу, яка складає основну форму необхідного продукту і розподіляється відповідно до кількості і якості затраченої ними праці у суспільному виробництві" [17, с.83].

Економічний погляд на поняття «заробітна плата» є дещо в іншій площині. Так, як зазначено в Економічній енциклопедії, "заробітна плата – це грошове вираження вартості й ціни товару "робоча сила" та частково результативності її функціонування" [18, с.584].

Певна частина дослідників (В.І. Прокопенко, В. Лукашевич, А.Ю. Пашерстник, С.А. Міхеєв) [19, с.139; 20, с.327; 21, с.203] ототожнюють поняття «заробітна плата» та «оплата праці», не загострюючи увагу на подібності чи різниці термінів. Так, В. Лукашевич вважає, що ці поняття – рівноцінні, хоча між ними існує певна відмінність: видатки безпосередньо на заробітну плату проводяться із фонду заробітної плати, а інші заохочувальні та компенсаційні виплати проводяться за рахунок суб'єкта господарювання або "коштів спеціального призначення та цільових надходжень" [19, с.139].

Проте, застосування ототожнень, синонімація для визначення одних і тих же понять може призвести до порушення принципів єдності, а відтак визначеності юридичної термінології. "Зовні це здається незначним відхиленням, яке не зачіпає основного змісту та водночас збагачує стиль законодавства. Але це враження є помилковим, оскільки в мові практично немає абсолютних синонімів. Окрім того, сам факт застосування синонімічних

термінів може скласти помилкове враження, ніби вони мають різний юридичний зміст” [22, с.114].

Р.З. Лівшиць вважає, що вони співвідносяться як частина і ціле [23, с.7]. Г.Чанишева та Н.Болотіна стверджують, що поняття "оплата праці" є ширшим і його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, визначення її окремих елементів та всієї системи правових засобів у цій сфері, тоді як поняття "заробітна плата" спрямоване на право окремого працівника отримувати грошову винагороду за працю [24, с.81]. О.Г. Гирич також вважає, що "оплата праці" є ширшим поняттям від заробітної плати, оскільки крім безпосередньо заробітної плати, включає інші оплати [25, с.138].

Такі науковці як В.М. Толкунова і К.М. Гусов вважають, що поняття "заробітна плата" є більш чітким та правильним до застосування, оскільки знайшло своє відображення у міжнародно-правових актах, зокрема у Конвенції № 26 МОП "Про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати" (1928 р.), Конвенції № 95 МОП "Про охорону заробітної плати" (1949 р.), Конвенції № 99 МОП "Про процедуру встановлення мінімальної заробітної плати у сільському господарстві" (1951р.), Конвенції № 131 МОП "Про встановлення мінімальної заробітної плати" (1970р.) [26, с.300].

Безпосередньо з позиції суб'єктивного права співвідношення понять «оплата праці» та «заробітна плата» розглядає О.І. Процевський: "Працівник, який виконав усі умови трансформації оплати праці у заробітну плату (можливість у дійсність), реально набув суб'єктивного права на винагороду за виконану ним роботу" [27, с.66].

Сміт Р.С. і Еренберг Р. Дж. трактуючи «заробіток» винятково як величину, обумовлену часом і годинною ставкою, як категорію, що поєднує весь спектр доходів від трудової діяльності, використовують поняття «загальна винагорода за працю» [28, с.42]. Р. Барр визначає винагороду за працю як комплексне поняття, що включає: 1) виплати працівнику за участь у виробничому процесі; 2) виплати, що не залежать від наслідків трудової діяльності працівника, але відображають відношення до його особи та враховують виплати по вагітності та пологах, допомогу по догляду за дітьми, виплати соціального характеру, в тому числі страхування на випадок непрацездатності (тимчасової чи сталої) тощо; 3) відкладену заробітну плату – пенсії [29, с.73].

На думку В.С. Венедіктова, в рамках оплати праці як одного з найважливіших інститутів трудового права, існує два поняття: "оплата праці" і "заробітна плата"; причому він висловлює думку, що термін "заробітна плата" – це більше економічна категорія, а термін "оплата праці" – юридична [30, с.180]. Н.Б. Болотіна наводить наступне визначення поняття «заробітна плата», – «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу в розмірі й у межах, визначених законодавством, соціально-партнерськими угодами, колективним і трудовим договорами [31, с.381]. В.І. Прокопенко визначає, що заробітна плата є винагородою в грошовому вираженні, яку працівник одержує від підприємства чи фізичної особи, для яких виконує обумовлену трудовим договором роботу [32, с.326]. С.А. Іванов зазначає, що виконання праці породжує обов'язок, а відтак обов'язково повинно викликати відповідну дію роботодавця – виплату винагороди за використану працю [33, с.230].

У Конвенції МОП № 95 "Про охорону заробітної плати" одразу за словом "винагорода" йде пояснення "або будь-який заробіток" [34]. Як стверджує В.М. Божко, виплата заробітної плати зумовлена саме дією відшкодувальності, а не винагороди, бо людина, працюючи, витрачає енергію, інвестує свої знання, досвід, очікуючи адекватного відшкодування [35, с.82]. Відтак, на думку В.М. Божка, необхідно надати перевагу терміну "заробітна плата", акцентуючи на принципі відшкодувальності в трудовому праві, оскільки

це більш точніше відображає природу трудових відносин, стверджуючи, що оплаті підлягає саме робота [35, с.13]. Проте, і термін «відшкодувальності» не є зовсім чітким та вдалим, оскільки не чітко відображає природу заробітної плати, так як ніякої «шкоди» не завдається. Більш вдалим в даному випадку може бути термін «оплатності», що, свою чергу, не заперечує обґрунтувань В.М. Божка.

Надання переваги в законотворчій діяльності терміну «заробітна плата» не означає відмови від використання у термінологічному апараті трудового права поняття «оплата праці», який, на мій погляд, є ширшим та включає інші поняття та виплати, окрім «заробітної плати». При цьому слід погодитись з позицією О.Є. Соніна, який відзначає, що необхідним є визначення єдиної системи виплат роботодавців на користь працівників, яка б об'єднала чотири самостійні інститути трудового права (заробітна плата, гарантійні виплати, компенсації та виплати, що здійснюються в порядку відповідальності роботодавців перед працівниками), і закріплення цієї системи в законодавстві [36, с.5].

Слід також обов'язково відрізнити поняття «заробітна плата» від поняття «дохід від господарської діяльності». Так, А. Сміт у зазначав, що заробітна плата видається в тих випадках, коли працівник та господар уживаного на виробництві капіталу є двома різними особами [37, с.284]. А. Гальчинський, виділяв дві економічні форми оплати праці – заробітну плату та підприємницький дохід [38, с.173]. Заробітній платі, як стверджує Божко В.М., притаманні наступні ознаки: це плата за виконану роботу; виплачується переважно у грошовій формі; правосуб'єктністю у правовідносинах із винагорода за працю володіють працівник та роботодавець – як юридична особа, незалежно від форми власності та організаційно-правової форми створення, так і фізична особа; працівник має право на оплату своєї роботи відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору; у працівника суб'єктивне право на заробітну плату виникає з моменту фактичного початку роботи, якщо вона проводилась за розпорядженням чи з відома роботодавця; її розмір залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства тощо; її розмір обмежений величиною мінімальної заробітної плати; неприпустиме обмеження її максимальним розміром; гарантований характер заробітної плати [35, с.53].

Капліна Г.А. стверджує, що вважати заробітну плату винагородою за працю не можна з таких причин: 1) заробітна плата – це відшкодування вартості праці, витраченої працівником, а не заохочення (нагородження його за щось); 2) своєю трудовою діяльністю працівник має законне, безумовне право на одержання заробітної плати, на відміну від винагороди, в основі якої є бажання роботодавця; 3) заробітна плата завжди носить регулярний, постійний характер, а винагороді, як було показано раніше, властивий несистемний, разовий характер; 4) заробітна плата виплачується у наперед обумовлених і встановлених розмірах, і не може залежати від сьогохвилинного бажання роботодавця – «скільки хочу – стільки плачу», на відміну від винагороди, заохочення, яке роботодавець у сьогоднішніх умовах виплачувати не зобов'язаний [39, ст.15].

На нашу думку, необхідними ознаками заробітної плати є те, що заробітна плата є обумовленою грошовою винагородою, яка виплачується у визначений строк за виконання трудової функції, обумовленої трудовим договором. Зауважимо, що у даному визначенні не вказую про виплату заробітної плати за виконану роботу, оскільки, навіть якщо роботодавець протягом певного строку не доручив працівнику жодної роботи, але працівник підпорядковувався правилам внутрішнього трудового розпорядку (виходив на роботу, перебував на робочому місці в робочий час), тобто виконував трудову функцію, то роботодавець зобов'язаний виплатити йому заробітну плату. З врахуванням наведеного

дозволу собі не повністю погодитись з думкою більшості вчених про те, що заробітна плата повинна виплачуватись обов'язково за виконану роботу.

При цьому поділяємо наведені вище позиції науковців, що заробітна плата не може бути винагородою, оскільки роботодавець в безспірному порядку повинен її виплачувати у визначеному розмірі, а термін «винагорода» може застосовуватись при виплаті заохочувальних виплат, де сам факти виплати такої та її сума не залежить виключно від виконання працівником трудової функції, а залежить від якісних характеристик виконання такої, волі роботодавця та його можливості.

Література:

1. Бердяев Н.А. Философия свободного духа / Н.А. Бердяев. – М.: Республика, 1994. – 619 с.
2. Рабінович П.М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень) / П.М. Рабінович. – Х.: Консум, 1997. – 63 с.
3. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України.– 1996.– №30.– Ст.141.
4. Михайленко О.Р. До питання про концепцію системи ознак правової держави // Правосуддя – гарант законності у сфері економічних відносин. - Київ. 2000.
5. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - №6.
6. Вишновецька С.В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення / С.В. Вишновецька // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2008. – № 2 (76). – С. 55-63.
7. Таранов П.С. Анатомія мудрости. 120 філософів. Т.1. – Симферополь, «Таврида», 1997. – 456 с.
8. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. Зб. норм. актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с.
9. Сборник правовых актов МОТ, действующих в Российской Федерации / Сост., предисловие докт. юрид. наук, проф. эксперта комитета экспертов МОТ С.П. Маврина. – СПб.: Изд-во Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2004. – 485 с.
10. Проект трудового кодексу України / номер, дата реєстрації 2902 від 22.04.2013/ Інтернет-ресурс – Офіційний веб-портал Верховної Ради України / http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
11. Гелбрайт Д.Ж. Индустриальное общество. – М.: Прогрес.- 1969.
12. Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3-х т. – Т. 1 / ред.кол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2000. – 864 с.
13. Тимош І.М. Економіка праці : навч. посібн. / І.М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с.
14. Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Блокгауза, И.А. Ефрона]. – С.-Петербург, т. XII. – 1894. – 480 с.
15. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., 1918. – № 87-88.
16. УССР. Кодекс законов о труде 1922 года. – Харьков: Изд-во НКЮ, 1922. – 64 с.
17. Труд и заработная плата в СССР: словарь-справочник / [сост. З.С. Богатыренко]. – М., 1989. – 447 с.

18. Економічна енциклопедія: у трьох томах / Відп. ред. С.В. Мочерний – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – Т.1: А-К. – 864 с.
19. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посібн. / В.М. Лукашевич. – Львів : Новий світ. – 2004. – 248 с.
20. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге стер.] / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
21. Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. Изд-во четвертое, допол. и перераб. / [И.Н. Пахомов и др.]: под ред. И.Н. Пахомова. – [4-е изд.]. – Х.: Одиссей, 2004. – 736 с.
22. Язык закона. Под ред. А.С. Пиголкина. – М.: Юридическое изд-во, 1990. – 192 с.
23. Лившиц Р.З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Изд-во “Наука”, 1972. – 272 с.
24. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.
25. Гирич О.Г. Трудове право: [курс лекцій для студ. юрид. вузів та факультетів] / О.Г. Гирич. – К.: Вілбор, 1999. – 208 с.
26. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристь, 2000. – 480 с.
27. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України. – 2008. – № 2. – С. 64-67.
28. Смит Р.С., Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М., 1996.С.42.
29. Барр Р. Политическая экономия. -Т. 2. –М: Экономика, 1994. - 73с.
30. Венедіктов В.С. Трудовое право Украины : учебн. пособие [для высш.учеб.завед.] / В.С. Венедіктов. – Х. : “Консум”, 2006. – 304 с.
31. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
32. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге стер.] / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
33. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. – 1978. – 367 с.
34. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. Зб. норм. актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с.
35. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В.М. Божко. – Київ, 2002. – 203 с.
36. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: Автореф. дис.канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого. – Х., 2003. – 21 с.
37. Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Блокгауза, И.А. Ефрона]. – С.-Петербург, т. XII. – 1894. – 480 с.
38. Гальчинський А. Теорія грошей: [навч. посібник] / Гальчинський А. – К.: Основи, 1996. – 413 с.
39. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Капліна Галина Анатоліївна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. - Луганськ, 2009. - 202 арк.

DEFINITION OF THE NOTION "WAGES"**FARTUSHOK T.**

One of the conditions for the protection of human rights in any country is proper wages. This is the driving force for the welfare, leading to social and economic development. Question the concept of "wages" can not lose its relevance, as is always the genesis, due to the dynamics of the relationship between employer and employee, and therefore the dynamics of legislative activity of the institution.

Research essence salary is a prerequisite for learning, awareness and the definition of "wages." This research article is aimed at setting the problem of defining the essence of the concept of "wages" relationship with the concept of "pay" its basic elements.

Explaining the importance of the topic, I note that "wages", "salary", "remuneration for employment" inseparably connected with the employee, and therefore man who (and therefore his rights) should be the most important value not only in legal science, but in all areas. Research ratio above concepts is necessary for the formation of these good idea to study for their protection.

M.O. Berdyaev emphasized that "man is more valuable than society, nation, state" [1, p. 306-307]. P.M. Rabinovich noted that the crucial is to recognize human social value, because it means that it is of value not only for itself but also for the whole society.

And since this value is the highest, then no other phenomenon can not be evaluated by society higher than a man, can not surpass its value. All other social values should be subordinated, subordinated human values [2, p. 6].

Article 1 of the 1996 Constitution of Ukraine stipulates that "Ukraine is a sovereign, independent, democratic and social constitutional state" [3]. According to E.R. Mikhaylenko, the constitutional position of Ukraine as the rule of law must be understood not as an already accomplished reality, but as a general conception, principle.

That's right - "General Principles," and called the first section of the Constitution of Ukraine, concerning the rule of law is Ukraine [4, p.265].

Therefore, in view of the fact that the pursuit of the rule of law is a major enshrined in the Basic Law states, principles, protection of workers' wages is an essential component of such a desire, and therefore, the tendency to provide this protection stems from the basic principles Constitution of Ukraine.

The study presented in this section for pay attention to the following scientists: O.I.Protsevskyy, F.Leytner, I. Prokopenko, V. Lukashevich, A. Pasherstnyk, S.A. Mikheev, R.Z. Livshits, H.Chanysheva, N.Bolotina, O.H. Gyrych, V.M. Tolkunova, K.M. Husov, R. Barr, V.S. Venediktov, S.A. Ivanov, V.M. Bozhko, A.E. Sonin, Kaplin G.A., R.Z. Livshits, V. Buriak.

O.I.Protsevskyy notes that "the right to work is a natural and inalienable human right that finds its own capabilities, the ability to work" [5, p.101].

One of the conditions for the protection of human rights in any country is proper wages. This is the driving force for the welfare, leading to social and economic development.

Exploring the nature of remuneration is a prerequisite for learning, awareness and the definition of "wages." As noted by S. Vyshnovetska, maturity of a scientific theory, the depth of its theoretical conclusions, its ability to adequately reflect the underlying processes are hidden from us laws largely determined by the maturity and perfection of scientific concepts that are part of the theory [6, p.55].

A topical formulation of the problem is defining the essence of the concept of "wages" relationship with the concept of "pay" its basic elements.

I hasten to note that in legal science definitions are not always absolute, and logically complete, as evidenced by the large number of definitions of common terms scientists "state", "right", "work" and so on.

This is due to the ambiguity phenomena that reflect or describe the concept, and therefore, lack of absolute meaning of empirical selection. However, the study of signs, and thus the properties, contents, describing the construction of the system features is necessary and determines the necessity for research.

Cicero wrote that "the definition is a concise and comprehensive explanation of the signs of things that we want to define" [7, p.373].

Article 43 of the Constitution of Ukraine and Article 23 of the Universal Declaration of Human Rights proclaims the right of everyone to work, which includes the ability to earn a living by work which a person freely chooses or freely agrees.

Wages are the means (and mainly and only), with which people satisfy their material and spiritual needs.

The state should create conditions for workers the right to work, to have equal opportunities in the choice of work (profession, specialty, type of work, place of work, position, specialization) and quality of workers' wages.

Convention ILO № 95 "Protection of Wages", provides the following definition of "wages": "The term" wages "means any remuneration or earnings, calculated in money that person pays for work that is either completed, or has be done or for services or provided, or to be provided "[8].

According to Article 1 of the Convention № 100 "On equal pay for work of equal value for men and women" (1951.), The term "compensation" means the ordinary, basic or minimum wage or ordinary, basic or minimum fee and any other fee provided directly or indirectly to the employee for the performance of any recent work [9, p.221].

Law of Ukraine "On labor" though is called "On wages," but only contains the definition of "wages" and the definition of "wages" in it is missing. There is no definition of "wages" in the Labour Code.

The draft Labour Code of Ukraine and even uses the term "remuneration" includes but is not its definition; available only definition of "wages" (Part 1 of Article 207): "Wages is calculated in monetary terms, fees prescribed in the employment contract that the employer pays the employee for work done by him." [10].

According to the first part of the first article of the Law of Ukraine "On wages", "wage is a reward calculated, usually in monetary terms, which under an employment contract the employer shall pay the employee for work done by him."

The literature provides several dozen interpretations of the nature of wages, due to different scientific views of researchers. However, wages must be considered from several aspects, namely: from the standpoint of the employer (first, this cost item, which reduces the income of the entrepreneur, and secondly, the right motivation wage increases efficiency of as growing interest of workers in improving the quality of work, and therefore, its performance), and the position employee (a source of income and, therefore, crucial prerequisite to improve the quality of living conditions).

For the employer pay - it costs as it seeks to minimize employee - a salary which is the main (or the only) source of income, and it seeks to enlarge. Therefore, search optimizing wage makes continuous evolution of the level of its size.

F.Leytner in "Foundations of Social Economy" stated the following: 'total business costs and attract employment of much broader than wages, and include two groups of elements: the actual income and additional costs "[11, p.58];

Wages is considered as:

- factor in the labor market (its level of impact on the demand and supply of labor);
- "monetary expression of value and price of the commodity" labor "and partly effectiveness of its functioning" [12, p.584];
- economic category which characterizes the relationship between the employee and the employer [13, p.185].

Authors of Encyclopedia dictionary of 1894 salary determined as established historical form of labor income is closely related to the economic system, which is one of the three main categories of distribution characterizing this system: land rent, business profits and directly, wages [14, p.284].

Chapter VI of the Labour Code in 1918 regulating the "remuneration" [15]. The Labour Code of 1922, in section VII of regulating the "pay" [16].

In Dictionary 1989: "Wages Soviet Union determined the fate of the money of employees in individual consumption fund in national income, which is the basic form of the desired product and is distributed according to the amount of money spent by their labor in social production" [17, p.83].

Economic perspective on the concept of "salary" is slightly different plane. Thus, as stated in the Economic Encyclopedia, "wages are a monetary expression of value and price of the goods" labor "and partly effectiveness of its functioning" [18, p.584].

Some of the researchers (V. Prokopenko, V. Lukashevich, A. Pasherstnyk, Mikheev S.A.) [19, p.139; 20, p.327; 21, p.203] identified the concept of "salary" and "wages" is not focusing on the similarity or difference of terms. Thus, V. Lukashevich said that these concepts - the same, although there exists some difference: direct expenditures on wages conducted with payroll and other incentive and compensation payments are made by the entity or "special purpose funds and trust income" [19, p.139].

97

However, the use of identifications, synonymatsia for defining the same concepts can lead to violation of the principles of unity, and therefore certainty of legal terminology. "From the outside it seems minor deviations that do not affect the basic content and style at the same time enriches legislation.

But this impression is wrong, because the language is almost no absolute synonyms. In addition, the fact that the use of synonymous terms can make a false impression that they have a different legal meaning "[22, p.114].

R.Z. Livshits considers that they are related as part and whole [23, p.7]. H.Chanysheva and N.Bolotina argue that the concept of "pay" is broader and its purpose is aimed at organizing wages, determination of its individual components and the whole system of legal remedies in this area, while the term "wages" is aimed at the right individual employee to receive a cash reward for work [24, p.81].

OH. Gyrych also believes that "pay of labour" is a broader concept of wages, because in addition to direct wages, other remuneration includes [25, p.138].

Such scientists as V.M. Tolkunova and K.M. Husov believe that the term "wages" is more accurate and valid for use as reflected in international instruments, including the Convention number 26 ILO "On the creation and use of the minimum wage" (1928) ILO Convention № 95 "On protection of Wages" (1949), ILO Convention № 99 "On the Minimum wages in agriculture" (1951.), ILO Convention number 131 "Minimum wage" (1970.) [26, p.300].

Directly from the standpoint of subjective right correlation between "wages" and "salary" considers A.I. Protsevskyy: "An employee who has completed all conditions for transformation of remuneration in wages (the opportunity into reality) actually came subjective right to remuneration for his work" [27, p.66].

Smith R.S. and Ehrenberg treating "earnings" only as the value specified time and hourly

rate, as a category, which combines the entire spectrum of income from employment, the notion of "total compensation for work" [28, p.42].

R. Barr defines remuneration as a complex concept that includes: 1) Employee benefits for participating in the production process; 2) payments that are independent of the effects of employment of the employee, but reflect his attitude towards people and account for payment of maternity care in child care, welfare payments, including insurance against disability (temporary or constant), etc., 3) deferred salary - pension [29, p.73]

According to V.S. Venediktova, under pay as one of the most important institutions of labor law, there are two concepts: "wages" and "salary"; and he expresses the opinion that the term "wages" is more an economic category, and the term "wages" is legal [30, s.180].

N.B. Bolotin gives the following definition of "wages" - "wages - remuneration is calculated, usually in terms of money, which under an employment contract owner or authorized body shall pay the employee for work done by him in the amount and within the limits set legislation, social partner agreements and collective labor agreements [31, s.381].

V.I. Prokopenko determines that wages are a reward in terms of money, the employee receives from the company or person for which an employment contract due to perform work [32, p.326].

S.A. Ivanov said that the implementation of labor creates a duty, and therefore necessarily cause the corresponding action employer - remuneration for labor used [33, s.230]. In ILO Convention № 95 "On Protection of Wages" once the word "reward" is the explanation "or any earnings" [34].

According to V.M. Bozhko, payment is due compensation action, not rewards for people working, spending energy to invest their knowledge, experience, waiting for adequate compensation [35, p.82].

In the opinion of V.Bozhko, must prefer the term "wages", focusing on the principle compensation in labor law, as it more accurately reflects the nature of the employment relationship, arguing that it is subject to payment of work [35, p.13].

However, the term "compensation" is not at all clear and good, because it does not accurately reflect the nature of wages, as well as any "damage" is inflicted. More successful in this case may be the term "payment", which, in turn, does not deny the justification V.M.Bozhko.

Preference in lawmaking term "wages" does not mean giving up the terminology in labor law concept of "pay", which, in my opinion, is broader and includes other concepts and benefits, other than "wages."

It should agree with the position of E.E. Sonina, who notes that it is necessary to determine a unified system of payments for employees of employers that brings four independent institutions of labor law (wages, guarantee the payment of compensation and benefits that are carried out in order responsibility of employers to employees), and fixing this system in the legislation [36, p.5].

It is also necessary to distinguish between the concept of "salary" from the concept of "income from business activities." Thus, in Adam Smith pointed out that wages issued in cases where the employee and the owner a used in the production of capital are two different entities [37, s.284].

A. Halchynskiy, singled out two economic forms of wages - wages and entrepreneurial income [38, s.173]. Salary, as the V.M.Bozhko inherent in following features: a charge for the work; mostly paid in cash; personality in the relationship of remuneration have employee and employer - a legal person, regardless of ownership and legal form of establishment and the individual; employee is entitled to payment for their work in accordance with the acts of legislation and collective bargaining under labor contract; the employee's subjective right to remuneration arises from the actual commencement of work, if it was done by order or with the

consent of the employer; it depends on the size and complexity of the work conditions, professional qualifications of employees, the results of its work and business enterprises, etc.; its size is limited by the size of the minimum wage; unacceptable limit its maximum size; guaranteed wages character [35, p.53].

Kaplina G.A. states that consider wage compensation for work not be for the following reasons: 1) wages is a full refund of the labor expended employee, rather than encouraging (rewarding him for something); 2) his employment an employee has a legitimate, unconditional right to receive salaries, unlike compensation, based on the desire to have the employer; 3) wages is always regular, permanent and remuneration, as shown earlier, the inherent non-systematic; 4) wages paid in advance and due to this size, and can not depend on the momentary desire employer - "what I want - so much crying," as opposed to compensation, promotion, that under present conditions the employer is not required to pay [39, p .15].

In our opinion, the necessary features of wages is that wages are determined by monetary compensation payable at a fixed period for performing work functions resulting from the employment agreement. We note that this definition does not specify the payment of wages for work done since, even if the employer for a period of time the employee is not charged any work, but the employee was subject to internal regulations (went to work, stayed on the job during working hours) ,work functions performed, the employer shall pay him a salary. Given the above, let me not fully agree with the majority of scientists that wages should be paid for the work required.

This share of the above positions scientists that wages can not be a reward, as an employer in an uncontested basis should it pay in a certain amount and the term "compensation" can be used in the payment of incentive payments, where the fact of such payment and its amount is independent solely on employee performance work function, and depends on the quality characteristics of such execution, the will of the employer and his possibilities.

99

References:

1. Бердяев Н.А. Философия свободного духа / Н.А. Бердяев. – М.: Республика, 1994. – 619 с.
2. Рабінович П.М. Права людини і громадянина у Конституції України (до інтерпретації вихідних конституційних положень) / П.М. Рабінович. – Х.: Консум, 1997. – 63 с.
3. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України.– 1996.– №30.– Ст.141.
4. Михайленко О.Р. До питання про концепцію системи ознак правової держави // Правосуддя – гарант законності у сфері економічних відносин. - Київ. 2000.
5. Процевський О. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України // Право України. – 1999. - №6.
6. Вишновецька С.В. Понятійний апарат науки трудового права: методологічне значення / С.В. Вишновецька // Бюлетень Міністерства юстиції України. – 2008. – № 2 (76). – С. 55-63.
7. Таранов П.С. Анатомія мудрости. 120 філософів. Т.1. – Симферополь, «Таврида», 1997. – 456 с.
8. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. Зб. норм. актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с.

9. Сборник правовых актов МОТ, действующих в Российской Федерации / Сост., предисловие докт. юрид. наук, проф. эксперта комитета экспертов МОТ С.П. Маврина. – СПб.: Изд-во Р. Асланова “Юридический центр Пресс”, 2004. – 485 с.
10. Проект трудового кодексу України / номер, дата реєстрації 2902 від 22.04.2013/ Інтернет-ресурс – Офіційний веб-портал Верховної Ради України / http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
11. Гелбрайт Д.Ж. Индустриальное общество. – М.: Прогрес.- 1969.
12. Мочерний С. Економічна енциклопедія. – У 3-х т. – Т. 1 / ред.кол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К. : Академія, 2000. – 864 с.
13. Тимош І.М. Економіка праці : навч. посібн. / І.М. Тимош. – Тернопіль: Астон, 2001. – 347 с.
14. Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Блокгауза, И.А. Ефрона]. – С.-Петербург, т. XII. – 1894. – 480 с.
15. Кодекс законов о труде 1918 г. // Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – М., 1918. – № 87-88.
16. УССР. Кодекс законов о труде 1922 года. – Харьков: Изд-во НКЮ, 1922. – 64 с.
17. Труд и заработная плата в СССР: словарь-справочник / [сост. З.С. Богатыренко]. – М., 1989. – 447 с.
18. Економічна енциклопедія: у трьох томах / Відп. ред. С.В. Мочерний – К.: Видавничий центр “Академія”, 2000. – Т.1: А-К. – 864 с.
19. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносина: навч. посібн. / В.М. Лукашевич. – Львів : Новий світ. – 2004. – 248 с.
20. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге стер.] / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.
21. Кодекс законов о труде Украины: научно-практический комментарий. Изд-во четвертое, допол. и перераб. / [И.Н. Пахомов и др.]: под ред. И.Н. Пахомова. – [4-е изд.]. – Х.: Одиссей, 2004. – 736 с.
22. Язык закона. Под ред. А.С. Пиголкина. – М.: Юридическое изд-во, 1990. – 192 с.
23. Лившиц Р.З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З. Лившиц. – М.: Изд-во “Наука”, 1972. – 272 с.
24. Болотіна Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна, Г.І. Чанишева. – К. : Знання, КОО, 2000. – 564 с.
25. Гирич О.Г. Трудове право: [курс лекцій для студ. юрид. вузів та факультетів] / О.Г. Гирич. – К.: Вілбор, 1999. – 208 с.
26. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2000. – 480 с.
27. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України. – 2008. – № 2. – С. 64-67.
28. Смит Р.С., Эренберг Р.Дж. Современная экономика труда. Теория и государственная политика. - М., 1996.С.42.
29. Барр Р. Политическая экономия. -Т. 2. –М: Экономика, 1994. - 73с.
30. Венедіктов В.С. Трудове право України : учебн. пособие [для высш.учеб.завед.] / В.С. Венедіктов. – Х. : “Консум”, 2006. – 304 с.
31. Болотіна Н.Б. Трудове право України: [підручник] / Н.Б. Болотіна. – 2-ге вид., стер. – К.: Вікар, 2004. – 725 с.
32. Прокопенко В.І. Трудове право України: [підручник: видання друге стер.] / В.І. Прокопенко. – Х.: Консум, 2000. – 480 с.

33. Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П. Советское трудовое право: вопросы теории / С.А. Иванов, Р.З. Лившиц, Ю.П. Орловский. – М. – 1978. – 367 с.
34. Про охорону заробітної плати: Конвенція МОП № 95 від 1 липня 1949 року // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 року. Зб. норм. актів: У 3-х книгах. – Упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко. – К.: Істина, 1999. – Кн. 2. – 704 с.
35. Божко В.М. Колективно-договірне регулювання заробітної плати: дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення” / В.М. Божко. – Київ, 2002. – 203 с.
36. Сонін О.Є. Компенсації за трудовим правом України: Автореф. дис.канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. академія ім. Я. Мудрого. – Х., 2003. – 21 с.
37. Энциклопедический словарь [ред. Ф.А. Блокгауза, И.А. Ефрона]. – С.-Петербург, т. XII. – 1894. – 480 с.
38. Гальчинський А. Теорія грошей: [навч. посібник] / Гальчинський А. – К.: Основи, 1996. – 413 с.
39. Проблеми правового регулювання оплати праці в ринкових умовах України і шляхи їх вдосконалення [Текст] : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Капліна Галина Анатоліївна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. - Луганськ, 2009. - 202 арк.