

29. Пашин С.А. Доклад на тему “Юридическое образование и правовая компетентность” на научной конференции “Современное юридическое образование”, проведённой 17 октября 2006 года / С.А. Пашин / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://law.institute.sfu-kras.ru/index.php?option=com_content&task=view&id=460.
30. Шевченко И. О культурных основаниях юридической клиники и некоторых аспектах её деятельности / И. Шевченко / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ilya-shevchenko.livejournal.com/29843.html>.
31. Галай А. Шляхи впровадження курсу юридичної криничної освіти у навчальний процес вищих навчальних закладів України / А. Галай // Право України. – 2009. – № 1. – С. 16-21.
32. Доброхотова Е. Н. Модернизация высшего юридического образования в направлении усиления связи с практикой / Е.Н. Доброхотова // Правоведение. – 2003. – № 4. – С. 243-249.
33. Семенова А.В. Концепція системи парадигмального моделювання професійної підготовки майбутніх учителів /А.В. Семенова // Вища школа: наук.-практ. видання. – 2008. – № 11. – С. 52-62.

УДК 349.232

ВІТЧИЗНЯНА ПРАКТИКА ЗАКОНОДАВЧОГО РОЗМЕЖУВАННЯ ЗМІСТУ ТЕРМІНІВ „ЗАРОБІТНА ПЛАТА” Й „ОПЛАТА ПРАЦІ”

Божко В.М., к.ю.н., доцент

Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди

Стаття присвячена дослідженню вітчизняної практики законодавчого розмежування змісту термінів „заробітна плата” й „оплата праці”.

Ключові слова: заробітна плата; оплата праці; винагорода за працю; термінологія; працівник; роботодавець.

Божко В.Н. ОТЕЧЕСТВЕННАЯ ПРАКТИКА ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО РАЗГРАНИЧЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ТЕРМИНОВ „ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА” И „ОПЛАТА ТРУДА” / Харьковский национальный педагогический университет имени Г.С. Сковороды, Украина

Статья посвящена исследованию отечественной практики законодательного разграничения содержания терминов „заработная плата” и „оплата труда”.

Ключевые слова: оплата труда; заработная плата; вознаграждение за труд; терминология; работник; работодатель.

Bozhko V.M. THE NATIVE PRACTICE OF LEGAL DISSOCIATION OF THE CONTENT "WAGES" AND "LABOR PAYMENT" / Kharkov national pedagogical university named after G.S. Scovoroda, Ukraine

The article deals with the research of native practice of legal dissociation of the content "wages" and "labor payment".

Key words: labor payment; wages; remuneration for work; terminology; employee; employer.

Гене́за і розвиток понятійного апарату трудового права, як і права взагалі, має історичний характер. Виникнення понять, зміна їх змісту з плином часу, зникнення окремих термінів та їх заміна на більш придатні, які відповідають тому чи іншому етапу розвитку суспільства – всі ці історичні аспекти дозволяють виявити логіку розвитку понятійного апарату трудового права, спадковість термінології. „Історичне дослідження правових явищ є первинним щодо їх логічного дослідження, воно є обов’язковою передумовою логічного, адже потрібно знати історію того об’єкта, який ми намагаємось дослідити”, – наголошував Д.А. Керимов [1, 52]. Про значення історичних досліджень А.М. Васильєв писав: „Без уяви про історію розвитку права неможливо глибоко усвідомити його сутність. Теорія опрацьовує свої категорії на основі історичних узагальнень, розкриваючи в них логіку виникнення та розвитку права. Історичні дані дозволяють глибоко проникати в сутність правової форми суспільного життя, синтезувати

історичні уявлення з сучасними про сутність права і на цій основі розвивати, доповнювати, уточнювати правові поняття” [2, 60]. У контексті нашого дослідження можна припустити, що вивчення вітчизняної практики законодавчого розмежування змісту окреслених термінів дасть змогу поглибити наявні знання про поняття та категорії інституту оплати праці, виявити проблеми його термінології, у кінцевому підсумку діалектично підійти до розробки концепції формування понятійного апарату сучасного трудового права.

Науково-теоретичною основою дослідження стало вітчизняне трудове законодавство, яке діяло на території сучасної України впродовж XVIII-XX століть, а також праці А.М. Васильєва [2], Д.А. Керимова [1], В.С. Нерсесянца [12], О.І. Чистякова [4].

Відаючи належне науковому доробку названих дослідників, термінологічний аспект інституту оплати праці для них не був об’єктом спеціального дослідження. Свою увагу вони зосереджували на аналізі правового регулювання трудових відносин.

Нашою метою є аналіз вітчизняної практики законодавчого розмежування змісту термінів „заробітна плата” й „оплати праці” впродовж XVIII-XX століть.

Одним із перших нормативно-правових актів в історії Російської імперії, дія якого була спрямована на нормативне регулювання оплати праці, стали „Работныя регулы на суконныя и карозейныя фабрики” від 2 вересня 1741 року [3]. Згідно з цими документами „Работныя регулы” працівник та фабрикант повинні були обумовити кількість роботи, яку перший мав виконати впродовж доби, а також розмір належної йому за це *заробітної плати*, яку останній повинен був *виплатити*. Якщо ж на фабриці впродовж робочого дня або ночі виникала пожежа й працівник брав участь в її гасінні, то за це він мав отримати „окрему *винагороду*” (тут і надалі виділено мною. – **В.Б.**).

Отже, аналіз названих регул засвідчив, по-перше, що термін „заробітна плата” використовувався для характеристики тієї плати, яку мав виплатити фабрикант працівникові за його роботу; по-друге, зміст названого терміна розкривався через родові поняття „плата”; по-третє, термін „винагорода” використовувався для характеристики виплат, які мав здійснити фабрикант працівнику не через виконання договірних обов’язків, а за його допомогу по ліквідації надзвичайної ситуації.

Згодом в Російській імперії було ухвалено цілу низку нормативно-правових актів, в яких використовувались щойно узагальнені підходи до використання термінів „заробітна плата” та „винагорода”. Зокрема, в Постановах „Объ ограниченіи права приписки крестьянь къ частным заводамъ” (1745 рік); „О производствъ на казенныхъ заводах работъ, по возможности, наемными рабочими людьми” (1762 рік); „Объ уменьшеніи работъ приписанымъ къ казеннымъ и частнымъ заводам крестьянамъ, объ увеличеніи вдвое производимой имъ платы и о непринужденіи къ работамъ” (Маніфест від 21 травня 1779 року) тощо. Після скасування кріпосного права, згідно з п.39 Додаткових правил щодо людей, приписаних до приватних гірничих заводів, затверджених Законом 19 лютого 1861 року [4], уряду доручено було „визначити правила *плати* за роботу”.

У подальшому в законодавстві терміни „заробітна плата” та „винагорода” використовувались у тому ж контексті, що й раніше. Так, відповідно до п.12 Статуту фабричної та заводської промисловості (1879 року), навіть зі змінами, внесеними Законом від 3 червня 1886 року [5] „*виплата заробітної плати* мала здійснюватись не рідше одного разу на місяць”; „якщо ж працівник вчасно не отримав належної йому *плати*, то він міг в судовому порядку вимагати розірвання договору”. У цьому випадку йому мала бути присуджена особлива *винагорода* в розмірі двомісячного заробітку (при строковому договорі), або двотижнева (при безстроковому) (п.13) понад його заробітну плату. Відповідно до Примітки п.20 Закону від 3 червня 1886 року „в разі незаконного звільнення з роботи суд мав постановити рішення про *винагороду* працівника за понесені ним збитки”.

Згідно з пп.в) п.24 „Правил нагляду за закладами фабричної промисловості та про взаємовідносини фабрикантів та працівників”, затверджених тим самим Законом від 3 червня 1886 року, „в розрахунковій книжці працівника мало бути вказано ... розмір *заробітної плати*, а також підстави її обрахунку і строки *платежі*”. Щоправда, в п.32 названих Правил, визначаючи міру покарання за прогул, поряд із терміном „заробітна плата” законодавець

використав термін „здесьняя плата”: „за весь час прогулу утримується заробітна плата, а з працівників, які отримують здесьнюю плату, – стягнення не повинно перевищувати 1 крб. за кожен день прогулу”.

Відповідно ж до п.1 „Правил про винагороду робітників, службовців та членів їх сімей, потерпілим внаслідок нещасних випадків на підприємствах фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості”, затверджених 2 червня 1903 року [6], в разі нещасного випадку на підприємствах фабрично-заводської промисловості їх власники повинні були *винагородити* працівників за втрату працездатності більше, ніж на три дні, через тілесне ушкодження внаслідок виконання робіт на підприємстві. Згідно з п.5 Правил „*винагорода* потерпілим здійснювалася шляхом виплати допомоги та пенсій”. Допомоги, відповідно до п.6 Правил, призначались в розмірі половини дійсного заробітку потерпілого, у той час як пенсія – у розмірі 2/3 річного утримання потерпілого (в разі повної втрати працездатності), або пропорційно до її зниження (при неповній її втраті) (п.7 Правил). Згідно з п.9 пенсії потерпілим підліткам збільшувались пропорційно до зростання середньої поденної *плати* некваліфікованих робітників відповідних вікових категорій. Крім того, у п.16 названих Правил наведено алгоритм розрахунку річної *винагороди* потерпілого, в основу якого покладено його середню „заробітну плату”, „середню поденну плату”. „заробіток”. „Якщо ж потерпілий не отримував на підприємстві жодної *плати*, то його річна *винагорода* визначається...” (п.17 Правил), „*винагорода* виплачується в терміни, встановлені на підприємстві для виплати *заробітної плати* працівникам” (п.42 Правил).

У Статуті промислової праці (1893 року) також було використано терміни „заробітна плата” і „винагорода” у своїх попередніх значеннях. Так, відповідно до п.54 Статуту промислової праці „*видача заробітної плати* має здійснюватись не рідше одного разу на місяць... У разі найму працівника на термін виконання певної роботи *плата* видається в строки, визначені в договорі, а якщо там нічого не вказано, то *плата* здійснюється після закінчення роботи”. Згідно примітки 2 до п.62 в разі незаконного звільнення з роботи працівник за рішенням суду мав бути *винагородженим* за понесені ним збитки, а відповідно до примітки до п.104 в разі заподіяння збитків власнику підприємства працівник, також за рішенням суду, мав *винагородити* останнього. Більше того, окрема, сьома глава четвертого розділу Статуту мала назву „Про *винагороду* потерпілих робітників, службовців, а також членів їх сімей внаслідок нещасного випадку на фабрично-заводських, гірничих та гірничозаводських підприємствах”, повністю відтворювала зміст раніше досліджених „Правил про винагороду робітників та членів їх сімей, потерпілих внаслідок нещасних випадків на підприємствах фабрично-заводської, гірничої та гірничозаводської промисловості”, затверджених 2 червня 1903 року.

Таким чином, відповідно до Статуту промислової праці (навіть у редакції 1913 року) [7] зміст терміна „заробітна плата” розкривався через родовий термін „плата”, а термін „винагорода” використовувався в значенні певної компенсації за заподіяну шкоду однією стороною договору найму іншій.

Відразу ж після приходу до влади, більшовики ухвалили Декрет ВЦВК і РНК від 11 грудня 1917 року „Про норми *оплати праці* залізничників, службовців та про восьмигодинний робочий день у всіх сферах залізничної праці”, Постанову Вищої Ради Народного Господарства від 20 грудня 1917 року „Про нормування *заробітку* робітників та службовців державних установ”, 19 січня 1918 року НКП було затверджено „Положення про норми *заробітної плати* працівникам металургійної промисловості”, Декрет РНК від 27 червня 1918 року „Про *оплату праці* службовців та працівників радянських установ”, Декрет РНК від 2 липня 1918 року „Про порядок затвердження колективних договорів (тарифів), що встановлюють ставки *заробітної плати* та умови праці”, Декрет РНК від 18 жовтня 1918 року „Про *оплату праці* службовців та працівників радянських установ” тощо.

Натомість 9 листопада 1917 року було ухвалено Декрет РНК „Про винагороду потерпілих від нещасних випадків військових чиновників, направлених на роботу на підприємства”, у якому термін „винагорода” ототожнювався із компенсацією шкоди, заподіяної військовим чиновникам. Аналогічний зміст було вкладено в це поняття і в Постанові НКП від 22 лютого 1918 року, якою було затверджено „Правила винагороди працівників-інвалідів при закритті підприємств”.

Оскільки в тексті названих нормативно-правових актів не було наведено визначень ані терміна „заробітна плата”, ані терміна „винагорода”, ані „оплата праці”, то можна припустити, що в них законодавець вклав саме той зміст, який вони мали згідно Статутом промислової праці, відповідно до якого зміст терміна „заробітна плата” розкривався через родовий термін „плата”, а термін „винагорода” використовувався в значенні певної компенсації через заподіяну шкоду однією стороною договору найму іншій.

Однак уже в тексті Кодексу законів про працю 1918 року (далі – КЗпП 1918 року) змінилась термінологія трудового законодавства [8]. Так, згідно з п.ІІ преамбули, дія КЗпП 1918 року поширювалась на всіх осіб, що працювали за *винагороду*. Тобто тепер всі працездатні громадяни отримали право на працю за своєю спеціальністю за *винагороду* (п.10), розмір якої, умови та порядок її *виплати* визначалися тарифами (п.55 КЗпП 1918 року).

Ретельний аналіз КЗпП 1918 року засвідчив, що в ньому теж не було визначено значення терміна „винагорода”, хоча його було навіть використано в назві розділу IV названого акту. Крім того, складність з’ясування змісту названого терміна зумовлена ще й тим, що по тексту Кодексу законодавець використовував його в різних контекстах: „виплата *винагороди*”; „використання праці за *винагороду*”; „розмір *винагороди*”; „визначення норм *винагороди*”. „Якщо особа працює в кількох місцях, то вона має вказати, в якому з них вона прагне отримувати *винагороду* за свою працю” (п.66), інакше вона буде нести кримінальну відповідальність як за обман (п.67 КЗпП 1918 року).

Отже, новий кодифікований акт замість двох колишніх термінів „заробітна плата” і „винагорода” запровадив єдиний – „винагорода”, проте зміст цього терміна нагадував зміст колишнього терміна „заробітна плата”. Чим була зумовлена необхідність таких дій? Очевидно ідеологічними догмами, спрямованими на скасування грошей, або термінологічними відмінностями вказаних термінів – в умовах „воєнного комунізму” не може бути заробленої плати, адже роботодавцем здебільшого виступає держава. А вона може лише винагороджувати за роботу, роблячи цим самим послугу працівникам, а не платити за неї. І вони мають бути їй за це вдячні. Тут доречним було б нагадати соціалістичну уяву про винагороду за працю, сформульовану К. Марксом: „Кожен окремий працівник отримує назад від суспільства зі всіма відрахуваннями рівно стільки ж, скільки сам дав йому. Те, що він дав суспільству, визначає його індивідуальний трудовий пай ... Ту ж саму кількість праці, яку він дав суспільству в одній формі, він отримує назад в іншій формі” [9, 128].

Не маючи наміру полемізувати з К. Марксом щодо наведеної ним сутності винагороди за працю, хочемо привернути увагу лише до того, що на думку класика, „трудоий пай” кожного працівника мав визначатись виключно „кількістю праці”, тобто кількісними показниками, які характеризували результати його трудової діяльності. Однак всупереч цим ідеологічним вимогам „при визначенні розміру винагороди враховуються важкість праці, шкідливість її умов, складність та точність виконуваної роботи, міра самостійності та відповідальності за її виконання, необхідні для роботи міра навченості та досвідченості” (п.59 КЗпП 1918 року). Тобто законодавець не передбачав врахування „кількості праці” при визначенні величини винагороди за працю.

Повертаючись до термінологічного дослідження, хочемо нагадати, що в актах дореволюційного періоду історії мова не йшла про винагороду за роботу, а була „рядна плата”, „заробітна плата”, „здеськая плата” тощо. Тобто зміст названих термінів розкривався через спільний для них всіх родовий термін „плата”, а не винагорода. До початку ХХ століття законодавче використання терміну „винагорода” не було пов’язане із заохоченням до праці. Швидше, навпаки, цей термін відображав своєрідну компенсацію наймачем шкоди, завданої працівнику. І хоча спочатку подібну практику використання терміна „винагорода” сприйняли й більшовики, але згодом самі ж і відмовились від неї.

Щоправда законодавцві не завжди послідовно вдавалося дотримуватись нового значення терміна „винагорода”. Адже в п.33 КЗпП 1918 року вказано, що „*винагорода виплачується* за тарифними ставками”; „*винагорода* за відрядні роботи визначається із розрахунку поденної тарифної *плати*, розділеної на норму виробітку”; „*виплата винагороди* здійснюється грошима або натурою (п.72); „в разі невиконання норм виробітку за працівником зберігається середньоденний *заробіток*” (п.п.27, 76). Окрім того, відповідно до п.8 Додатку до ст.104 КЗпП

1918 року та „Правил про щотижневий відпочинок та святкові дні” місцеві ради професійних спілок можуть визначати дні відпочинку, але за умови, що робота в той час не *оплачуватиметься*.

Отже, задекларувавши відмову від поняття „заробітна плата” як плата за роботу, а натомість прагнучи запровадити нову філософію праці та її оплати – „винагороду” за роботу, законодавцеві, через свою непослідовність, усе ж не досить успішно вдалось здійснити свій замисел.

Однак уже невдовзі почали відбуватись чергові термінологічні трансформації в галузі трудового законодавства. Очевидно вони стали наслідком реалізації політики „воєнного комунізму”. Як би там не було, але вже 17 червня 1920 року Декретом РНК „Загальне положення про тариф (Правила про умови найму та *оплати праці* робітників і службовців всіх підприємств, установ та господарств)” [10], які поширювали свою дію на всі без винятку державні, цивільні, військові відомства, громадські й приватні підприємства, установи, господарства, що діяли на території РРФСР та УРСР, замість колишніх термінів „заробітна плата”, „винагорода” було запроваджено новий – „оплата праці”. Щоправда, термін „винагорода” в названому акті зустрічається один раз у §93: „коли безоплатне забезпечення робітників виробничим одягом та взуттям неможливе, їм виплачується особлива *винагорода* понад тарифну ставку”.

Тобто за допомогою „Загального положення про тариф” було не лише запроваджено нову термінологію, але й було змінено філософію праці та її оплати. Адже тепер праця не винагороджувалась, а оплачувалась. Зверніть увагу не лише на назву цього нормативно-правового акта, але й на назви підрозділів Б „Про відрядну *оплату* робіт”, В „Про преміальну *оплату*”, Г „*Оплата* надурочних робіт”, Е „*Оплата* браку”, Ж „*Оплата* в разі призупинення робіт”, З „*Оплата* відряджень та роз’їздів”, И „*Оплата* при переміщенні” розділу VI „Тарифні ставки, норми і порядок *оплати*”. Загалом у тексті названого акта в різних контекстах термін „оплата” використано більше, ніж 40 разів.

Окрім того, термін „заробіток” теж використано в тексті нормативно-правового акта: „*заробіток* учнів встановлюється на підставі спеціальних тарифних ставок” (§42); „всім працівникам *заробіток* виплачується щомісячно двічі” (§49) тощо.

Після цього, щоправда, термінологічні експерименти не припинилися і законодавець продовжував демонструвати свою термінологічну невиваженість. Так, 22 березня 1921 року було ухвалено Декрет РНК „Про скасування попередньої ревізії на всі види *заробітної плати* робітників та службовців”, а 23 березня 1921 року – Постанову Головного Комітету із загальної трудової повинності та ВЦРПС „Про використання та *оплату праці* робітників на підприємствах, що тимчасово припиняють свою діяльність”. Тобто законодавець не відмовився від використання терміна „заробітна плата”, проте не формулюючи його визначення вживає його поряд із терміном „оплата праці”. Яскравим підтвердженням викладеного є Декрет РНК від 10 вересня 1921 року „Основне положення з тарифного питання”, згідно з п.1 якого „при встановленні тарифної ставки слід виходити з того, що мінімум *оплати* – мінімум праці. Збільшення *оплати* має бути пов’язано зі збільшенням продуктивності праці”. Однак, відповідно до п.2 „*заробітна плата*, має бути пов’язаною лише з участю працівника у виробництві, а її підвищення – лише із збільшенням результатів виробництва”. Тобто не зрозуміло, що ж саме: „заробітна плата” чи „оплата праці” мають залежати від результатів виробництва і як саме вони співвідносяться між собою.

Термінологічні експерименти було продовжено КЗпП УРСР від 2 грудня 1922 року [11], який оперував не лише термінами „заробітна плата” і „оплата праці”, але й таким терміном, як „винагорода”, хоча він використовувався вже в новому контексті. Так, відповідно до п.27 КЗпП 1922 року трудовим договором проголошувалась угода, за якою одна сторона надає свою робочу силу іншій за *винагороду*, розмір якої визначається колективним і трудовим договорами, але при цьому вона не може бути меншою від мінімуму *оплати*, визначеного державними органами для кожної місцевості (п.п.58, 59). Відповідно ж до п.57 „в разі невиконання норми виробітку працівник має отримати *заробітну плату* пропорційно до кількості виконаної роботи”.

Якщо при цьому врахувати, що новий кодифікований акт трудового законодавства не лише не

містив визначень жодного із тих понять, за допомогою яких нормувались відносини оплати праці, то можна собі лише уявити, наскільки досконалою була юридична техніка КЗпП 1922 року.

Отже, законодавець не просто продовжував використовувати термін „винагорода” в новому Кодексі, ним було названа окрема глава VIII КЗпП 1922 року. Щоправда його зміст напевно змінився, адже праця вже не вважалась „першою життєвою необхідністю людини” і, працюючи, вже не потрібно було завдячувати державі за отримані кошти. Адже в законі вживалися такі словосполучення, як „оплата праці підлітків” (п.61); „нижчеоплачувана робота” (п.64); „відрядна або поштучна оплата” (п.70); „оплата часу, витраченого на підготовку до роботи” (п.71); „почасова оплата праці” (п.76); „оплата службовцям і робітникам за час простою” (п.87); „оплата за кожну відпрацьовану годину в нічний час” (п.96) тощо.

Тобто термін „оплата праці” вживався або в значенні дієслова, характеризуючи дії роботодавця (наприклад, „при відрядній оплаті недопрацьовані години підлягають додатковій оплаті”, п.113), або в значенні іменника, характеризуючи об’єкт дії роботодавця – (наприклад, „із заробітної плати осіб, що отримують місячну оплату, відрахувань за святкові та передсвяткові дні не здійснюється”, додаток до п.113). Натомість термін „винагорода” законодавець використовував лише в значенні іменника, характеризуючи об’єкт дій роботодавця (наприклад, „розмір винагороди” п. 58; „виплата винагороди” п.39).

Термін „заробітна плата” вживається також лише як іменник у значенні об’єкта дій роботодавця (наприклад, „працівник, який з власної вини не виконав місячну норму виробітку, отримує заробітну плату відповідно до кількості виконаної роботи” п.57; „із заробітної плати осіб, що отримують місячну оплату, відрахувань за святкові та передсвяткові дні не здійснюється”, додаток до п.113; „виплата заробітної плати” пп.в) п.158; „не більше 2 % заробітної плати всіх працівників” п.162; „страхові внески встановлюються у відсотковому виразі до виплачуваної заробітної плати” п.177 КЗпП 1922 року).

5 грудня 1936 року було прийнято Конституцію СРСР, у якій праця була проголошена обов’язковою та названа „справою честі кожного здатного до праці громадянина”. Відповідно до ст.118 Конституції, громадяни СРСР мали право на працю – право на отримання гарантованої роботи з оплатою їх праці відповідно до її кількості та якості. Подібні приписи містила й Конституція (Основний Закон) Української Радянської Соціалістичної Республіки від 30 січня 1937 року, відповідно до ст.12 котрої „праця в Українській РСР є обов’язком і справою честі кожного здатного до праці громадянина за принципом: „хто не працює, той не їсть”. Першою статтею, котра починала розкривати зміст основних прав громадян в УРСР, була стаття 98, згідно з якою „громадяни Української РСР мають право на працю, тобто право на одержання гарантованої роботи з оплатою їх праці у відповідності до її кількості та якості”.

Отже, конституційне законодавство, розкриваючи зміст права на працю, оперувало поняттям „оплата праці”, уникаючи використання термінів „заробітна плата” чи „винагорода”.

Не став термінологічно бездоганим і Кодекс законів про працю УРСР від 10 грудня 1971 року (далі – КЗпП 1971 року). Хоча він був першим радянським кодифікованим актом, у якому повноцінно, а не епізодично, використано поняття „заробітна плата” в назві окремої глави. Але, на жаль, жодна із статей цієї глави так і не розкрила змісту цього терміна, адже навіть перша її стаття мала назву „Оплата за працю”. Таким чином, із самого початку законодавчого запровадження терміна „заробітна плата” в сферу практичної юриспруденції, він використовувався поряд із терміном „оплата праці”. Цікавою виявилась історія продовження спільного існування вказаних термінів. Так, 10 вересня 1996 року Верховна Рада України змінила назву глави VII КЗпП 1971 року із „Заробітна плата” на „Оплата праці”, а статтю 94 КЗпП 1971 року із „Оплата праці” на „Заробітна плата”. Не вніс чіткості в розмежування вказаних термінів і Закон України „Про оплату праці” від 24 березня 1995 року, де вже в першій статті мова йде про заробітну плату.

Отже, у той час як КЗпП 1918 року, регламентуючи відносини оплати праці, оперував переважно терміном „винагорода”, КЗпП 1922 року використовував терміни „заробітна плата”, „оплата праці”, „винагорода”, то термінологічний апарат КЗпП 1971 року став значно різноманітнішим. У ньому поряд із терміном „заробітна плата” використовувались терміни

„заробіток”, „колективний заробіток”, „середній заробіток”, „середня заробітна плата”, „оплата праці”, „оплата за роботу”, „винагорода за працю”, „матеріальне забезпечення”, „компенсація за роботу у вихідний день”, „грошова компенсація” тощо.

І проблема не стільки в термінологічному багатоманітті (хоча і в цьому також), скільки в нелогічному та непослідовному використанні термінології. Адже якщо згідно ст.94 КЗпП 1971 року заробітна плата – це винагорода, то чому ж тоді за роботу в важких, шкідливих і небезпечних умовах праці (ст.100), за сумісництво (ст.102¹), при виконанні робіт різної кваліфікації (ст.104), при суміщенні професій (ст.105), за роботу в надурочний час (ст.106), святкові та неробочі дні (ст.107), нічний час (ст.108 КЗпП 1971 року) працівника не винагороджують, а оплачують його працю? Якщо ж працю оплачують, то чому тоді заробітна плата не є платою за працю, а є винагородою? Наскільки доречна така підміна понять? Чи не свідчить таке термінологічне різноманіття про легковажність законодавця, про недосконалість застосованої юридичної техніки при формулюванні приписів трудового законодавства? А, можливо, навпаки, це свідчить про багатий, розвинений лексичний апарат законодавця?

7 жовтня 1977 року було прийнято нову Конституцію СРСР, у якій було розширено зміст права на працю, яке тепер включало в себе не лише право на отримання гарантованої роботи з *оплатою праці* відповідно до її кількості та якості (ст.40 Конституції СРСР 1930 року та ст.98 Конституції УРСР 1937 року), але й *право на заробітну плату*, не нижчу від установлені державою мінімальної *винагороди*, право на вибір професії, роду занять, роботу згідно з покликанням, здібностями, професійною підготовкою, освітою та з урахуванням суспільних потреб. Цю норму Конституції СРСР дослівно було відтворено і в ст.38 нової Конституції УРСР, яку було прийнято 20 квітня 1978 року. Згідно зі ст.23 Конституції УРСР, „державна повинна неухильно здійснювати курс на підвищення рівня *оплати праці*, реальних доходів трудящих”.

Тобто, навіть на рівні конституційного законодавства, законодавцеві не вдалося розмежувати термін „оплата праці” (ст.23), „винагорода” та термін „заробітна плата” (ст.38 Конституції УРСР 1978 року). І проблема навіть не в тому, що вони використовувались в одному нормативно-правовому акті, до того ж який мав найвищу юридичну силу, і тому мав би бути термінологічно бездоганним. Проблема в тому, що всі вони використані в значенні іменника, який характеризує об’єкт дій зобов’язаного суб’єкта. Така багатоманітна термінологія, на наше переконання, не лише не сприяє підвищенню ефективності правового регулювання відносин з оплати праці, але й свідчить про недосконалість юридичної техніки законодавства.

Узагальнюючи дослідження вітчизняної практики законодавчого розмежування змісту термінів „заробітна плата” та „оплата праці”, переконались у вірності думки В.С. Нерсисянца, який говорив, що „в історичних дослідженнях заслуговує на особливу увагу дослідження проблем, пов’язаних із понятійним і категорійним апаратом досліджень. При цьому необхідно відзначити не лише історичне коріння понять сучасної юриспруденції, але й їх значення для сучасної політико-правової теорії юридичних досліджень” [12, 45]. Також дійшли висновку, що з плином часу змінюється позиція законодавця щодо окреслених понять. Тому сучасний понятійний апарат трудового права, який сформований ще за іншої парадигми, у нових умовах потребує не просто вдосконалення, але й докорінної якісної переробки свого інструментарію.

ЛІТЕРАТУРА

1. Керимов Д.А. Философские основание политико-правовых исследований / Д.А. Керимов. – М.: Мысль, 1986. – 250 с.
2. Васильев А.М. Правовые категории. Методологические аспекты разработки системы категорий теории права / А.М. Васильев. – М.: Юрид лит-ра, 1976. – 420 с.
3. Полное Собрание Законов Российской Империи. Т. XI., 1741. – № 8440.
4. Российское законодательство X-XX вв.: в 9 т. / Отв. ред. О.И. Чистяков. – Т. 7: Документы крестьянской реформы. – М.: Юридическая литература, 1989. – 480 с.
5. Полное Собрание Законов Российской Империи. Т. VI. – 1888. – № 3769.
6. Полное Собрание Законов Российской Империи. Т. XXIII. – 1903. – № 23060.

7. Свод Законов Российской Империи. Т. XI. Ч. 2. – С.Пб. 1913. – 1082 с.
8. Собрание Узаконений. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.
9. Маркс К. Критика Готской программы // К. Маркс, Ф. Энгельс / Сочинения. Т. 19., М.: Политиздат, 1961. – 480 с.
10. Собрание Узаконений. – 1920. – № 61-62. – Ст. 276.
11. Собрание Узаконений УССР. – 1922. – № 52. – Ст. 751. Приложение.
12. Нерсесянц В.С. История и современность (об укреплении взаимосвязей юридических дисциплин исторического и юридического профиля) / В.С. Нерсесянц // Методология историко-правовых исследований. – М.: Юридическая литература, 1980. – 380 с.

УДК 340.15:349.3:94(477)“1917/1921”

ОРГАНІЗАЦІЯ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ В ЧАСИ ПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИХ УРЯДІВ 1917-1921 РОКІВ

Колосова О.О., аспірант

Одеська національна юридична академія

У статті розглядається історико-правовий аспект становлення та розвитку органів охорони здоров'я та соціального забезпечення населення України в часи правління національних урядів 1917-1921 рр. Робиться висновок, що найбільш ефективною в цій площині була політика Гетьманату, тоді як керівники УНР часів Центральної Ради та Директорії підходили до цього питання менш послідовно.

Ключові слова: соціальне забезпечення, соціальний захист, Міністерство народного здоров'я, соціальна політика.

Колосова О.О. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ УКРАИНЫ ВО ВРЕМЕНА ПРАВЛЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРАВИТЕЛЬСТВ 1917-1921 ГОДА / Одесская национальная юридическая академия, Украина

В статье рассматривается историко-правовой аспект становления и развития органов здравоохранения и социального обеспечения населения Украины во времена правления национальных правительств 1917-1921 гг. Делается вывод, что наиболее эффективной в этой плоскости была политика Гетьманата, тогда как руководители УНР времен Центральной Рады и Директории подходили к этому вопросу менее последовательно.

Ключевые слова: социальное обеспечение, социальная защита, Министерство народного здоровья, социальная политика.

Kolosova O.O. ORGANIZATION OF HEALTH AND SOCIAL SECURITY OF THE POPULATION OF UKRAINE DURING THE REIGN OF NATIONAL GOVERNMENTS OF THE YEAR 1917-1921 / Odessa national academy of law, Ukraine

The article deals with historical and legal aspects of formation and development of health and welfare of the population of Ukraine in the reign of national governments of 1917-1921. The conclusion that the most effective in this context was the policy Get'manatu, whereas the UPR during the Central Rada and the Directory approach to this issue is less consistent.

Key words: social security, social protection, Ministry of national health, social policy.

Питання соціальної політики є досить актуальними в наш час. Адже, ставши на шлях самостійного демократичного розвитку, Україна проголосила себе суверенною, незалежною, демократичною, а головне соціальною і правовою державою [1, 5], у якій пріоритетним визнано забезпечення права на соціальний захист кожного члена українського суспільства. Утім, в обхід досвіду минулого і без урахування позитивів та помилок, які мали місце в попередні періоди українського національного державотворення, неможливо формувати політику, яка б задовольнила всі верстви населення, принаймні відносно її більшості. Отже, історичні віхи цього питання на часі.

Метою статті є висвітлення діяльності тих органів державної влади, які відповідали за нормативне та організаційне забезпечення охорони здоров'я та соціальної політики в центрі і