

13. Лапаева В. В. Социология права / Под ред. академика РАН, д. ю. н., проф. В. С. Нерсесянца. – М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА – ИНФРА.М), 2000. – 304 с. – (Краткие учебные курсы юридических наук). 14. Аберкомби Н., Хилл С., Тернер Б. Социологический словарь: Пер. с англ. под ред. С. А. Ерофеева. – Казань Изд-во Казан. Ун-та, 1997. – 326 с. 15. Кульчар К. Основы социологии права. – М.: прогресс, 1981. – 256 с. 16. Мейхью Л. Социология права // Американская социология. Перспективы. Проблемы. Методы. – М.: Прогресс, 1972. 257 с. 17. Лапаева В. В. Социология права: в поисках новой парадигмы // Государство и право. 1992. №7, с.12-17. 18. Туманов В. А. Вступ. ст. // Карбонье Ж. Юридическая социология. – М., 1986, С.3-12. 19. Лапаева В. В. Социология права как юридическая дисциплина? // Социологические исследования. – 1999. – №7, с.46-50. 20. Варчук В. В. Социология права – отрасль социологии // Социологические исследования. – 1996. -№11. 21. Ксенофонтос В. Н. Социология права: учебное

пособие / Изд-е 2-е. – М.: Р-Центр, 1998. – 159 с. 22. Савчук С. В. Юридична соціологія: предмет і місце в системі юридичних наук. – Чернівці "Рута", 2003, 190 с. 23. Погрібний О. О. До питання про предметно-об'єктну визначеність юридичної соціології // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ, 2006 р., вип. 32, С.320-326. 24. Оспанов С. И. Социология права: Учебное пособие для вузов. – Алматы: Раритет, 2002. – 336 с. 25. Карбонье Ж. Юридическая социология: пер. с фр. / Пер. и вступ. ст. В. А. Туманова. – М.: Прогресс, 1986. – 352 с. 26. Гревцов Ю. И. Социология права. Курс лекций. – СПб.: Издательство "Юридический центр Пресс", 2001. – 312с. 27. М. І. Мельник Правова соціологія – новий якісний рівень соціології права // Держава і права: Збірник наукових праць. Юридичні і політичні науки. Випуск 16. – К.: Ін-т держави і пра ім. В. М. Корецького НАН України, 2002. – 524 с.
Надійшла до редколегії 20.10.10

В. Божко, канд. юрид. наук, доц.

ДОСЛІДЖЕННЯ ТЕРМІНОЛОГІЧНИХ ВІДМІННОСТЕЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ ВІД ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В НАУКОВИХ ПРАЦЯХ ДРУГОЇ ПОЛОВИНИ ХХ СТОЛІТТЯ

Стаття присвячена порівняльному аналізу термінологічних відмінностей між оплатою праці та заробітною платою на прикладі вітчизняних монографічних досліджень, здійснених впродовж другої половини ХХ століття.

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

Статья посвящена сравнительному анализу терминологических отличий между понятиями оплата труда и заработная плата на примере отечественных монографических исследований, осуществлённых во второй половине ХХ века.

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

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

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

Постановка проблеми. Серед усієї сукупності прийомів і засобів, які використовуються для формальної визначеності права, юридична термінологія відіграє вирішальну роль, бо терміни є тим будівельним матеріалом, за допомогою якого будуються правові норми. Саме тому в жодній іншій сфері життєдіяльності людини зовнішня форма вираження думки не має такого важливого, навіть доленосного значення, як в юриспруденції. Адже помилкові використання юридичних термінів, неточності в формулюванні норм права приводять до багатозначного розуміння змісту самого правила поведінки та, як наслідок, до зниження ефективності правового регулювання суспільних відносин, що є неприпустимим у правничій мові. До того ж, лексико-семантичні особливості української мови іноді перешкоджають однозначному розумінню і застосуванню термінів не лише в законотворчості, але й у сфері правозастосування, що й зумовлює актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Науково-теоретичною основою дослідження стали праці А.Д. Зайкіна [1, 2], Р.З. Лівшиця [3, 4], С.С. Каринського [5, 6], О.І. Процевського [7, 8], Л.Я. Гінцбурга [9] та інших дослідників.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Віддаючи належне науковому доробку названих учених, потрібно відмітити, що вони здебільшого спеціально не зосереджували свою увагу на співвідношенні змісту досліджуваних термінів.

Формулювання цілей статті. Нашою метою є виявлення правових позицій, сформульованих науковцями в своїх наукових дослідженнях щодо розмежування змісту термінів "заробітна плата" та "оплата праці".

Виклад основного матеріалу дослідження. Аналіз відносин оплати праці впродовж досліджуваного періоду було здійснено авторським колективом у складі А.Д.Зайкіна та С.М.Шкурко в монографії "Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих". В першу чергу доречно було б звернути увагу на те, що в назві самої монографії використано словосполучення "оплати пра-

ці", а не винагороди за працю, не заробітної плати. Натомість §1 монографії має назву "Поняття заробітної плати"; §2 "Відмінність заробітної плати від гарантійних і компенсаційних виплат" тощо. Тобто аналіз структури роботи свідчить, що авторський колектив не лише ототожнює поняття "заробітна плата" й "оплата праці", але й не вважає за необхідне сформулювати хоча б визначення оплати праці, організації оплати праці, хоча, на нашу думку, їх до цього зобов'язує назва монографії.

Відлунням ототожнення понять "заробітна плата" й "оплата праці" стало використання дослідниками таких термінів, як "організація заробітної плати" [1, с.3, 7] й "організація оплати праці" [1, с.4, 6]; "розмір заробітної плати" [1, с.8] й "розмір оплати праці" [1, с.3, 47]; "системи заробітної плати" [1, с.3, 17] й "системи оплати праці" [1, с.5, 20]; "правовідносини по заробітній платі" [1, с.12, 21] й "правовідносини по оплаті праці" [1, с.9] тощо.

Але в роботі дослідники напевно підсвідомо висловили й таку, на наш погляд, глибоку думку, в якій відображено справжній взаємозв'язок між досліджуваними категоріями. Так, розмірковуючи над диференціацією оплати праці залежно від вартості життя та природно-кліматичних умов праці, учені приходять до висновку, що "потрібно так побудувати оплату праці, щоб забезпечити не лише рівну грошову, але й реальну заробітну плату" [1, с.32]. І трохи далі: "Оплата лише тоді буде побудована вірно, коли робітники, що досягли більших результатів у роботі, отримають вищий заробіток" [1, с.32-33]. Тобто заробітна плата є результатом оплати праці, а не тотожними явищами. Щоправда, свідченням того, що процитовані щойно думки були здебільшого підсвідомими, стало подальше ототожнення термінів "заробітна плата" й "оплата праці".

Чергова непослідовність, на нашу думку, виявляється і щодо визначення того юридичного факту, із яким у працівника виникає суб'єктивне право на заробітну плату "як найважливіший елемент трудових відносин". Так, одного разу дослідники пов'язують його виникнення із "фактично виконаною роботою" [1, с.12], другого – "при фактичному виконанні роботи" [1, с.16]. Тобто якщо в

першому випадку має бути вже виконано певну роботу, яка й винагороджується, то в другому – наявність самого факту роботи (тобто процесу роботи) зумовлює виникнення права на заробітну плату. Однак згодом, говорючи про єдність оплати праці дослідники стверджують, що її можна досягнути лише тоді, коли "праця кожного робітника певної кваліфікації буде оплачуватись однаково" [1, с.18]. Тобто заробітна плата виплачується вже за працю, а не за роботу як раніше говорили учені? І дали: "Держава забезпечує єдність якісної оцінки праці" [1, с.18], а не роботи. Тобто що ж насправді є об'єктом оплати: праця чи робота, процес чи результат? Якщо робота, то чому ж тоді в назві монографії фігурує "організація оплати праці", а не роботи?

На жаль, жодного разу в своїй монографії дослідники не зупинились на дослідженні співвідношення змісту термінів "заробітна плата" й "оплата праці", "робота" й "праця". А тому ми лише за контекстним їх використанням можемо здогадуватись про справжні міркування учених.

Досліджуючи ознаки заробітної плати, автори говорять про те, що "плата здійснюється за фактично виконану роботу; праця оплачується відповідно до її кількості та якості на основі завчасно визначених норм оплати; основна частина заробітної плати виплачується із фонду заробітної плати; а додаткова – із фонду матеріального заохочення, а тому залежить від результатів діяльності самого підприємства; заробітна плата виплачується переважно в грошовій формі. Узагальнюючи всі шойно названі ознаки, дослідники сформулювали наступне визначення заробітної плати: "це винагорода в грошовій формі, яку підприємство або установа (організація) повинна виплатити робітникам та службовцям за їх працю відповідно до її кількості та якості згідно завчасно визначених норм" [1, с.8-10].

Тобто, перераховуючи ознаки заробітної плати, автори говорили про "плату ... за виконану роботу", натомість об'єднавши їх в одне визначення, розкрили зміст досліджуваного поняття як "винагорода ... за працю".

Згодом, здійснивши самостійне дослідження заробітної плати як елемента трудових правовідносин, в підручнику "Российское трудовое право", А.Д.Зайкін виокремлював наступні її ознаки: це винагорода за працю, тобто за виконану роботу (так за процес праці чи за результат – за виконану роботу, адже ця властивість притаманна винагороді за цивільними договорами); вона виплачується за кінцевими результатами праці (автор лише згодом уточнив, але це уточнення суперечить засадам винагороди за працю в трудовому праві – винагорода за процес праці, а не за результат); вона виплачується у грошовій формі; ґрунтується на завчасно встановлених тарифних нормах; в організаціях виробничої сфери вона виплачується за рахунок коштів, зароблених даним трудовим колективом; її розмір не обмежено максимальними межами, однак не може бути меншим за мінімальний розмір, встановлений державою [2, с.232].

Наступним дослідником, який зосередив свою увагу на відносинах оплати праці, став Р.З.Лівшиця. У монографії "Заработная плата в СССР. Правовое исследование" автор теж розкриває зміст терміну "заробітна плата" як винагорода за працю. Дослідивши ознаки, які вирізняють заробітну плату з-поміж інших винагород за працю, автор формулює наступне визначення заробітної плати: "це винагорода, яку підприємство, установа повинно виплатити робітникам та службовцям за їх працю впродовж встановленого робочого часу відповідно до кількості та якості праці на підставі заздалегідь визначених норм та розцінок" [3, с.27].

Однією із ознак, які вирізняють заробітну плату з-поміж "інших винагород за працю", на думку автора є:

"заробітна плата – винагорода за кількість та якість праці". Цю тезу автор обґрунтовував посилаючись на ст. 118 Конституції СРСР 1936 року, в якій проголошувалось "право громадян на роботу з оплатою їх праці відповідно до її кількості та якості". Однак, по-перше, слід звернути увагу на те, кому адресована ця норма – "громадянам". Тобто, незалежно від того, в якій сфері життєдіяльності вони докладають свої зусилля та незалежно від того, нормами якої галузі права буде регулюватись їх праця, вони мають право розраховувати не лише на одержання роботи, але й на її оплату відповідно до кількості та якості. А оскільки громадяни, реалізуючи право на працю, проголошене в ст.118 Конституції СРСР, могли займатись не лише трудовою діяльністю, але й працювати в колгоспах, радгоспах, органах державної влади, проходити службу в правоохоронних органах, Збройних Силах тощо, то очевидно вони могли сподіватись на поширення цієї норми-гарантії і на них, вимагаючи, щоб оплата їх праці враховувала не лише кількість, але й її якість. Однак, на практиці цього не спостерігалось.

По-друге, в диспозиції ст.118 Конституції СРСР не використовується термін "заробітна плата", натомість стверджується, що "оплата праці здійснюється відповідно до її кількості та якості". Чи є підстави поширювати дії цієї норми-гарантії на заробітну плату? На наше переконання таких підстав немає, адже ця конституційна норма спрямована на "оплату праці". Більше того, неже в працівника виникає право вимагати виплатити йому заробітну плату лише через те, що винагорода за його працю розрахована не з урахуванням кількості та якості його праці?

Наступною ознакою, на переконання Р.З.Лівшиця є те, що "заробітна плата – це винагорода за працю робітників та службовців". На нашу думку, в цій ознаці заробітної плати невдало поєднано суб'єктів трудових правовідносин із терміном "праця". Нагадаємо, що відповідно до тлумачного словника української мови "праця" – це цілеспрямована діяльність людини, яка реалізує свої фізичні та розумові здібності (робочу силу) для створення певних матеріальних і духовних благ, які задовольняють її особисті та суспільні потреби. Категорія "праця" характерна для всього багатоманіття відносин, пов'язаних із працею, які регулюються нормами не лише трудового, але й інших галузей права (цивільного, адміністративного тощо). Визнаючи той факт, що лише в трудових правовідносинах робітники та службовців реалізують свій правовий статус, мусимо вказати на те, що навіть перебуваючи на робочому місці, або на території підприємства, та працюючи (в розумінні діючої, реалізуючи свої здібності задля задоволення певних потреб) працівники не завжди виконують свої трудові обов'язки. При цьому, таке невиконання трудових обов'язків може бути правомірним (в такому разі за ними зберігається середня заробітна плата), або ж протиправним (наприклад, в разі використання інструментів, обладнання, сировини наймача для того, щоб задовольнити певні свої потреби). Але як в першому, так і в другому випадку працівники працюють і тому, на думку Р.З. Лівшиця, мають отримати заробітну плату – винагороду за свою працю. Ми вважаємо, що коректніше було б вказати на те, що "заробітна плата – це винагорода за виконання трудових обов'язків".

Третя ознака заробітної плати – "це винагорода за працю впродовж встановленого робочого часу". Ця ознака винагороди за працю, на нашу думку, теж сформульована не бездоганно. Адже працівник в окремих випадках зобов'язаний виконувати трудові обов'язки і понад свій робочий час, наприклад, так звану надуроч-

ну роботу. Але тоді винагорода за таку роботу не може бути заробітною платою.

"Заробітна плата – це винагорода на підставі завчасно встановлених норм і розцінок", – стверджував Р.З. Лівшиць. З цього автор зробив висновок про гарантованість заробітної плати, адже "підприємство повинно оплатити працю, коли працівник виконає всі необхідні для цього умови". Відповідно до засад цивільного права істотною умовою всіх оплатних договорів є їх ціна, яка має бути визначеною в тексті самого договору, інакше він не буде вважатись укладеним та не породить у його сторін жодних прав та обов'язків. Але з цього цивілісти чомусь не роблять висновку про "гарантованість оплати". Більше того, тоді можна було б говорити про те, що предмет будь-якого обов'язку є гарантованим, що, на наше переконання, не є коректним.

Учений зосередив свою увагу на дослідженні поняття заробітної плати, залишивши поза увагою поняття оплати праці. Контекстний аналіз використання цього терміну засвідчив, що автор характеризує ним не лише певну дію: "право на оплату праці" [3, с.14], "праця підлягає оплаті", "оплата працівника за результатами праці є оплатою живої праці" [3, с.15], "оплата робочого часу" [3, с.23] тощо, але й предмет, використовуючи його в значенні іменника: "при визначенні розміру оплати праці" [3, с.25, 86, 244], "зв'язок розміру оплати праці працівників з дохідністю підприємства" [3, с.24], "заробітна плата включає оплату при відхиленні від нормальних умов праці" [3, с.31]. Так, наприклад, розділ 5 монографії має назву "Підвищення розмірів заробітної плати", а підрозділ 5.1. – "Шляхи підвищення розміру оплати праці" [3, с.223]. Яскравим прикладом взаємозв'язку названих термінів може стати наступна цитата: "заробітна плата – складна за складом категорія, в процесі зростання розмірів оплати праці кожна із складових заробітної плати відіграє свою роль" [3, с.224].

Таким чином, Р.З.Лівшиць використовував терміни "заробітна плата" і "оплата праці" як синоніми.

У наступній своїй монографії "Трудовое законодательство: настоящее и будущее" Р.З.Лівшиць теж ототожнював досліджувані терміни, говорячи про "підвищення розмірів оплати праці" [4, с.127, 137, 177] та про те, що "оплата праці – важливий, але не єдиний засіб заохочення добросовісної праці" [4, с.149] тощо.

С.С.Каринський у монографії "Оплата труда в промышленности", не дивлячись на те, що використав словосполучення "оплата праці" в назві свого дослідження, теж залишив поза своєю увагою зміст названого терміну. Натомість постійно по тексту роботи говорив про заробітну плату. Хоча іноді дослідник використовував і термін "оплата праці", але теж як синонім до заробітної плати: "головну частину заробітної плати робітників та службовців становить оплата їх праці за державним тарифом" [5, с.38].

Згодом, в енциклопедичному словнику "Трудовое право" вчений теж ототожнював зміст досліджуваних термінів. Свідченням цього є його твердження про те, що "державне регулювання заробітної плати – це діяльність держави щодо управління системою організації оплати праці" [6, с.95], заклик до "посилення ролі оплати праці в зміцненні трудової дисципліни" [6, с.127]. Як наслідок – ним використовуються такі словосполучення, як "організація оплати праці" [6, с.95] та "організація заробітної плати" [с.126-128]; "регулювання оплати праці" [с.128] та "регулювання заробітної плати" [6, с.127-129] тощо. Показовим також є той факт, що в цьому енциклопедичному словнику в статті під назвою "Оплата праці" відсутня будь-яка інформа-

ція, окрім наступної вказівки: "Див. Заробітна плата, винагорода за працю" [6, с.274].

Вперше розмежувати зміст термінів "заробітна плата" і "оплата праці" зробив спробу О.І.Процевський, який звернув увагу на те, що при ототожненні названих понять недооцінюється значення та роль процесу праці, а перевага надається його кінцевій меті. У своїй монографії "Заработная плата и эффективность общественного производства" вчений стверджував, що поняття заробітна плата є більш вузьким, а тому "охоплює застосування всієї сукупності відносин оплати праці до конкретного працівника" [7, с.91]. Оплата праці у вигляді заробітної плати є дією підприємства у відповідь на працю працівника. Різниця між заробітною платою та оплатою праці, – на його думку, – полягає в тому, що "заробітна плата – це винагорода, яка виплачується працівнику за вже досягнуті результати трудової діяльності. Натомість "оплата праці – це показник можливого, це те, чого працівник може досягнути, якщо успішно та добросовісно виконає свої обов'язки" [7, с.91]. "В системах оплати праці встановлюється залежність між рівнем виконання норм праці та міри її оплати, а в заробітній платі визначається конкретна величина винагороди, що відповідає кількості та якості витраченої праці" [7, с.92].

Досліджуючи причини виокремлення із поняття "умови праці" заробітної плати, О.І.Процевський у наступній своїй монографії "Предмет советского трудового права" також прийшов до висновку, що трудове законодавство розрізняє поняття оплати праці та заробітної плати. "Коли мова йде про умови праці, то законодавець має на увазі оплату праці як необхідну умову нормального функціонування процесу праці, точніше, робочої сили. Заробітна плата як міра винагороди, що належить до виплати робітникам та службовцям за кінцеві результати їх праці, не може бути елементом "умов праці", адже це вже результат діяльності, яка вже була предметом регулювання умов праці" [8, с.96]. Однак далі розмірковуючи над приписом ст.15 КЗпП, відповідно до якого підприємство, установа, організація повинні виплачувати працівнику заробітну плату та забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором та угодою сторін, автор стверджує, що "законодавець вважав за можливе заробітну плату віднести до поняття "умови праці", включивши до нього і "оплату праці" [8, с.96].

Тобто, якщо спочатку автор прагнув не лише співвіднести між собою терміни "умови праці" та "заробітна плата", але й термін "оплата праці", то згодом він об'єднав останні терміни в понятті "умови праці".

Природа винагороди за працю стала об'єктом наукового дослідження і Л.Я.Гінцбурга в монографії "Социалистические трудовые правоотношения". Так, аналізуючи оплатність ("возмездность") як одну з істотних ознак трудових правовідносин, учений писав: "в оплатності полягає підґрунтя кореляційного зв'язку між обов'язком виконання певної роботи ... та її *оплатою*" [9, с.72].

А.А.Фатуєв запропонував загальну ознаку, яка на його думку, спроможна розмежувати винагороду за працю від всіх інших виплат на користь працівника: вона має бути пов'язана з оцінкою праці, а величина винагороди має залежати від витраченої праці. На думку А.А.Фатуєва заробітна плата – "це винагорода, яку підприємство, установа або господарство повинно виплатити робітникам та службовцям за їх працю відповідно до її кількості та якості на підставі завчасно визначених норм" [10, с.50].

Праця, як і будь-яке явище реального світу охоплює необмежену кількість властивостей та відносин. Саме тому об'єктивні вимірники (тобто методи та ін-

струменти, результати застосування яких не залежать від нашого суб'єктивного ставлення до предмету вимірювання) можуть застосовуватись до багатьох параметрів, однак, не всі з них мають правове значення. Таким параметром є не що інше, як міра праці, де знаходить прояв інтенсивна та екстенсивна величина праці (тобто кількість та якість праці), однак не лише кількість та якість, але й інші характеристики міри праці можуть враховуватись при визначенні величини заробітної плати [10, с.54].

О.К.Пестова стверджувала, що заробітну плату не можна відокремлено розглядати як економічну та юридичну категорію, вона має мати єдине визначення, яке вона розкривала через поняття винагорода за працю. Натомість досліджуючи принципи заробітної плати говорить про "оплату праці за кількістю та якістю" [11, с.5].

В.А.Вайпан формулює наступне поняття заробітної плати: "це частина (доля) фонду оплати праці, яку підприємство (установа, організація, організація орендарів, кооператив) повинні видати робітнику або службовцю за його працю по затвердженім загальними зборами трудового колективу (організації орендарів, кооперативу) юридичним нормам кількості та критеріям якості праці, але не нижчим за встановлений законом мінімальний розмір" [12, с.9].

Висновки. Узагальнюючи все вищевикладене можемо зробити кілька узагальнень. По-перше, наше дослідження засвідчило, що науковці в тій чи іншій мірі не лише використовують терміни "оплата праці" та "заробітна плата", але й прагнуть проаналізувати їх зміст. По-друге, аналіз наукових праць другої половини ХХ століття виявив, що існує три точки зору на співвід-

ношення змісту окреслених термінів: 1) вони є синонімами – тобто тотожними за змістом; 2) вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим за зміст 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). Яка із цих позицій є більш виваженою – відповідь на це питання і стане предметом нашого подальшого аналізу.

1. Зайкин А.Д. Правовые вопросы организации оплаты труда рабочих / А.Д.Зайкин, С.И.Шкурко. – М.: Юрид. лит., 1967. – 208 с. 2. Российское трудовое право / Отв. ред. А.Д.Зайкин. – М.: Издат. группа ИНФРА-М–НОРМА, 1997. – 410 с. 3. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование / Р.З.Лившиц. – М.: Наука, 1972. – 271 с. 4. Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее / Отв. ред. В.И.Никитинский. – М.: Наука. – 1989. – 192 с. 5. Каринский С.С. Оплата труда в промышленности: правовые вопросы / С.С.Каринский. – М.: Юрид. лит., 1971. – 200 с. 6. Трудовое право. Энциклопедический словарь / Гл. ред. Иванов С.А. – М.: Советская Энциклопедия, 1979. – 528 с. 7. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства / А.И.Процевский. – Х., Высшая школа, 1975. – 168 с. 8. Процевский А.И. Предмет советского трудового права / А.И.Процевский. – М.: Юрид. лит., 1979. – 224 с. 9. Гинцбург Л.Я. Социалистическое трудовое правоотношение / Л.Я.Гинцбург. – М.: Наука, 1977. – 310 с. 10. Фатуев А.А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву / А.А.Фатуев. – М.: Юрид. лит., 1977. – 87 с. 11. Пестова О.К. Правовое регулирование заработной платы служащих промышленных предприятий: Тарифная сетка: автореф. дисс. на соискание учёной степени канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 "Трудовое право; право социального обеспечения" / Виктор Алексеевич Вайпан. – М., 1989. – 24 с.

Надійшло до редколегії 20.10.10

О. Коваленко, здобувач

ПОВТОРНІСТЬ ЗЛОЧИНІВ: ОСОБЛИВОСТІ РЕГЛАМЕНТАЦІЇ ЗА КРИМІНАЛЬНИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ ТА ОКРЕМИХ ЗАРУБІЖНИХ ДЕРЖАВ

Дослідження присвячене проблемі регламентації інституту множинності, зокрема повторності злочинів, як у вітчизняному, так і зарубіжному кримінальному законодавстві. В статті проаналізовано структуру ст.32 Кримінального кодексу України та проведено її порівняння з відповідними положеннями кримінального законодавства більшості пострадянських держав та ряду держав континентальної системи права.

Ключові слова: множинність злочинів, повторність, сукупність, рецидив.

Исследование посвящено проблеме регламентации института множественности, в частности повторности преступлений, как в отечественном, так и зарубежном криминальном законодательстве. В статье проанализирована структура ст.32 Криминального кодекса Украины и проведено ее сравнение с соответствующими положениями криминального законодательства большинства постсоветских государств и ряда государств континентальной системы права.

Ключевые слова: множественность преступлений, повторность, совокупность, рецидив.

Research is devoted the problem of regulation of institute of multiplicity, in particular to repeated of crimes, both in domestic and foreign criminal legislation. In the article the structure of st.32 of the Criminal code of Ukraine is analysed and its comparing is conducted to the proper positions of criminal legislation of most postsovietskikh states and row of the states of the continental system of right.

Key words: multiplicity of crimes, repeated, aggregate, relapse.

Вперше у розділі VII Загальної частини Кримінального кодексу України 2001 р. (в подальшому – КК України) законодавець передбачив такі різновиди (форми) множинності злочинів, як повторність, сукупність та рецидив. У радянський період – в Кримінальному кодексі УСРР 1922 р., Кримінальному кодексі УСРР (УРСР) 1927 р., Кримінальному кодексі Української РСР (України) 1960 р. не передбачалося окремого розділу щодо множинності злочинів, а її прояви фіксувалися за допомогою таких понять та формулювань, як повторність, неодноразовість, систематичність, вчинення

злочину у виді промислу, вчинення кількох злочинів, вчинення злочину особою, раніше судимою, вчинення

злочину особливо небезпечним рецидивістом тощо. Таке різноманіття законодавчої термінології для позначення окремих випадків вчинення декількох злочинів не могло не викликати активних дискусій в науці кримінального права щодо виділення різновидів (форм) множинності [4, 96]. Такі дискусії тривають й дотепер, і вони не втратили своєї актуальності.

Одним із різновидів (однією з форм) множинності злочинів є їх повторність. Ст.32 КК України, яка має саме таку назву, встановлює:

1. *Повторністю злочинів визнається вчинення двох або більше злочинів, передбачених тією самою*

