

майбутніх психологів до роботи з соціально дезадаптованими неповнолітніми виступає пусковим механізмом розвитку усіх інших складових моделі, що сприяє трансформації власного досвіду набутих знань. Результативність впровадженої моделі підготовки психологів до роботи з соціально дезадаптованими неповнолітніми доведена динамікою розвитку ключових компетенцій майбутніх юридичних психологів для роботи з девіантами.

Отже, психолінгвістичний вимір символіки кольоропозначень допомагає подолати бар'єри спілкування дезадаптованих підлітків та їх застосування у повсякденних соціальних практиках, окреслюючи шляхи для подальших студій у цьому напрямку.

Література

1. Мак-Вильямс М. Избранные труды по психологии / пер. с англ. – М.: Гнозис, 1994. – 397 с.
2. Никонов А. Ю. // <http://www.portal-slovo.ru/history/35768>
3. Altmann H. Zu methodischen Problemen der semantischen Beschreibung von Farbadjektiva im Deutschen // Words, lexemes, concepts – approaches to the lexicon. Studies in honour of L.Lipka. – Tübingen: Narr, 1999. – 200 s.
4. Goethe J. W. Über Kunst. – Berlin: Aufbau-Verlag, 1993. – 562 s.

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТЕРМІНОЛОГІЧНИХ ВІДМІННОСТЕЙ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Л. В. Межевська

(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Серед прийомів і засобів, які використовуються для формальної визначеності права та підвищення ефективності правового регулювання, юридична термінологія відіграє вирішальну роль у цьому випадку ми хочемо провести короткий аналіз термінологічних відмінностей у трудових відносинах. Терміни, які використовуються в трудовому праві, є тим будівельним матеріалом, за допомогою якого будуються правові норми трудових правовідносин. Саме тим, хто формулює норми права, так і перед тими, хто їх застосовує, постійно виникають різноманітні питання термінологічного та мовностилістичного характеру.

Наприклад, термін «оплата праці» є більш широким та його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і в системі правових засобів на відміну від терміна «заробітна плата» [3, с. 298].

Оплата праці – це встановлена угодою сторін (не нижче державного мінімуму) та передбачена колективними договорами, угодами систематична винагорода працівника за виконану роботу відповідно до трудового

договору. Оплата праці є одним з елементів трудових правовідносин. Укладаючи трудовий договір, працівник домовляється про конкретний розмір оплати праці. Оплата праці провадиться згідно з його трудовим внеском і в різні періоди може бути неоднаковою, тому «оплата праці» – одна з найважливіших правових категорій у системі трудового права України.

Заробітна плата – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір зарплати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці І. Лаптії [1], Н.Б. Болотіної [2, с. 3], Г.І. Чанишевої [3], В.І. Прокопенко [4] та багатьох інших дослідників.

Наукові доробки науковців, потрібно відмітити, що вони здебільшого спеціально не зосереджували свою увагу на співвідношенні змісту досліджуваних термінів. Метою постає виявлення правових позицій, сформульованих науковцями у своїх наукових дослідженнях щодо розмежування змісту термінів «заробітна плата» та «оплата праці». На їх думку «оплата праці» залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але також від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства. Терміни «заробітна плата» і «оплата праці» є синонімами. Відмінність між ними полягає лише в тому, що перший термін акцентує увагу на об'єкті правовідносин між роботодавцем та працівником, а другий вказує на дію роботодавця, яку він має здійснити через перебування в трудових правовідносинах. Тобто спочатку ототожнивши досліджувані терміни, далі авторський колектив погодився визнати, що заробітна плата, як іменник, характеризує об'єкт, у той час, як оплата праці характеризує процес. Чи дозволяє їх відмінність говорити про них як про синоніми? До того ж, на нашу думку, авторський колектив коментаря надто звужено розуміє поняття «оплата праці» як процес виключно щодо виплати заробітної плати та те явище, яке воно уособлює. Авторська позиція породжує ще одне запитання: якщо заробітна плата виступає в трудових відносинах як об'єкт, то чи може вона бути об'єктом правового регулювання трудових правовідносин? Звісно, що ні, дія механізму правового регулювання спрямована – на трудові відносини загалом.

В.І. Прокопенко – один із небагатьох вітчизняних дослідників відносин оплати праці, який у своєму підручнику не лише спробував розмежувати зміст досліджуваних термінів, але й сформулював їх визначення. Так, на його

думку, «заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу» [4, 528]. Натомість під оплатою праці він розуміє «винагороду, що встановлюється попередньо в державно-нормативному порядку або за угодою сторін трудового договору». Сформулювавши визначення двох термінів, але не пояснивши їх відмінності, дослідник таким чином лише привернув увагу до сутності тих явищ, які приховуються за термінами «оплата праці» та «заробітна плата», але так і не розмежував їх зміст. Адже як перше, так і друге поняття, на його переконання, характеризують не просто предмет, а один і той самий предмет – винагороду за працю. Це дало підстави В.І. Прокопенку не лише стверджувати про те, що «оплата праці повинна залежати від кількості та якості праці» [4], але й оперувати, наприклад, такими термінами, як «системи заробітної плати» і «системи оплати праці».

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

Проаналізувавши правові позиції науковців, сформульовані ними впродовж досліджень даної теми, щодо розмежування змісту досліджуваних термінів, можемо зробити кілька висновків. По-перше, аналіз засвідчив, що науковці в тій чи іншій мірі не лише використовують зв'язок: оплата праці характеризує певний процес (як систему відносин), наслідком якого є заробітна плата як предмет (винагорода) й прагнуть проаналізувати їх зміст. По-друге, аналіз наукових праць виявив, що існують точки зору на співвідношення змісту окреслених термінів: вони є синонімами, тобто тотожні за змістом; вони співвідносяться як частина та ціле (зміст одного є ширшим від змісту іншого); вони взаємопов'язані причинно-наслідковим.

Література

1. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питань термінології / І. Лаптії // Право України. – 2005. – №7. – С. 81- 84.
2. Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – К.: Т-во Знання, КОО, 2000. – С. 564.

3. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. – 5- те вид., перероб. і доп. / Н.Б. Болотіна. – К.: Знання. 2008. – С. 860.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: Підручник. 3-те вид., перероб. та доп. / Володимир Іванович Прокопенко. – Х.: Консум, 2002. – С. 528.

КОМУНІКАЦІЯ ЯК БАГАТОАСПЕКТНИЙ ФЕНОМЕН

В. Я. Мороз

(Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ)

Проблема комунікації як багатоаспектного феномена активно розробляється сучасними авторами. Серед них слід назвати Б. Грушина, В. Конєцьку, С. Лещева, І. Мальковську, М. Назарова, А. Соколова та ін. Можна виокремити різні підходи у визначенні цього явища: психологічний підхід представлений роботами Д. Бівіна, П. Вацлавіка, Д. Джексона, Л. Виготського; соціологічний – Т. Адорно, П. Лазарсфельда, Г. Лассауелла, Г. Лебона, Г. Маркузе, А. Менегетті, Р. Мертон, Г. Тарда; математичний – Г. Фреге, Р. Хартлі, К. Шеннона; кібернетичний – А. Арсака, С. Біра, Н. Вінера, А. Колмогорова; біологічний – Ф. Варелі, У. Матурані; культурологічний – М. Бахтіна, Ю. Лотмана, А. Моля; семіотичний – Т. А. ван Дейка, У. Еко, Т. Дрідзе, О. Каменської, О. Реферовської, Ю. Шрейдера. Сучасний конструктивістський підхід найбільш повно поданий у працях Н. Лумана, П. Вірілію, Д. Ваттімо. Серед досліджень у галузі філософії мови й тексту, у яких вирішується завдання структурування соціальної комунікації в структурах тексту, слід назвати праці Р. Барта, Т. А. ван Дейка, У. Еко, О. Каменської та ін. Вивченню смислу соціальної реальності в герменевтичному аспекті присвячені дослідження В. Колчиної, А. Мерзлякова, М. Поліщук, М. Рябова, А. Шадріна. Необхідність у висвітленні тотожності соціальної й комунікативної реальності зумовлюється зверненням до фундаментальних праць Ж. Бодрійяра, Н. Лумана, М. Маклюєна, Ю. Хабермаса, які описують і аналізують комунікативну реальність у межах соціальної дискурсивності.

Наукова парадигма соціальних комунікацій початку ХХІ ст. знаменується тим, що в поглибленні головних положень теорії й історії соціальних комунікацій взяли участь філософи, соціологи, культурологи, історики, лінгвісти, журналісти. З'явилася ціла низка досліджень, присвячених проблемі інформації як соціального феномена, комунікації як філософського, соціокультурного і духовного феноменів: А. І. Ракітова, І. А. Саяпіної, І. І. Докучаєва, Зименкової, О. В. Дводненко, О. І. Чубукової, В. В. Сметани, П. М. Дінця, М. О. Логутової, О. Г. Ніконорової,