



зарубіж. композиторів, арії з опер, нар. пісні, романси. 1996 записав аудіоальбом «Криниця».

А. І. Кузьменко

ЗАРНИЦЬКА

Єфросинія Пилипівна

(справж. – Азгуріді; 04(16). 02. 1867, Одеса – 30. 06. 1936, м. Первомайськ, нині Микол. обл.) – співачка (сопрано), актриса. Закін. Муз. школу Т-ва красних мист-в в Одесі (1886).



Працювала у трупах М. Кропивницького (1889–93), Г. Деркача (1893–94), О. Суслова й О. Суходольського (1894–98), О. Суслова (1898–1909) та ін. 1919–24 – в Укр. театрі ім. Т. Шевченка у Петрограді (нині С.-Петербург); 1927–30 – у Харків. Червонозавод. укр. драм. театрі. З. досконало володіла мист-вом перевтілення. Її голос відзначався багатством інтонац. відтінків, постань була пластично виразною, образи трактувалися оригінально.

Партії: Кулина, Наталка («Чорноморці», «Наталка Полтавка» М. Лисенка), Оксана («Запорожець за Дунаєм» С. Гулака-Артемовського), Катерина (одн. опер. М. Аркаса), Серполетта («Корнелівські дзвони» Р. Планкетта), Міміза («Гейша» С. Джонса).

Ролі: Ярина, Олеся («Невольник», «Олеся» М. Кропивницького), Галя («Назар Стодоля» Т. Шевченка), Аза, Гордія («Циганка Аза» М. Старицького), Харитина («Наймичка» І. Карпенка-Карого), Наталія («Лимерівна» Панаса Мирного).

Літ.: Йосипенко М. Є. П. Зарницька (1867–1936) // Театр. 1936. № 1; Полек В. «Наталка Полтавка» у Франції //

Наука і сусп.-во. 1991. № 3; Кінзерська Т. Учениця Марка Кропивницького // УТ. 2000. № 1–2; Їж. Пророцтво Петра Ніщинського Єфросинії Зарницької // Мистецтвознавство України: Зб. наук. пр. К., 2001. Вип. 2; Їж. Єфросинія Зарницька: Життєвий шлях та світоглядно-естет. погляди. К., 2005.

Т. П. Кінзерська

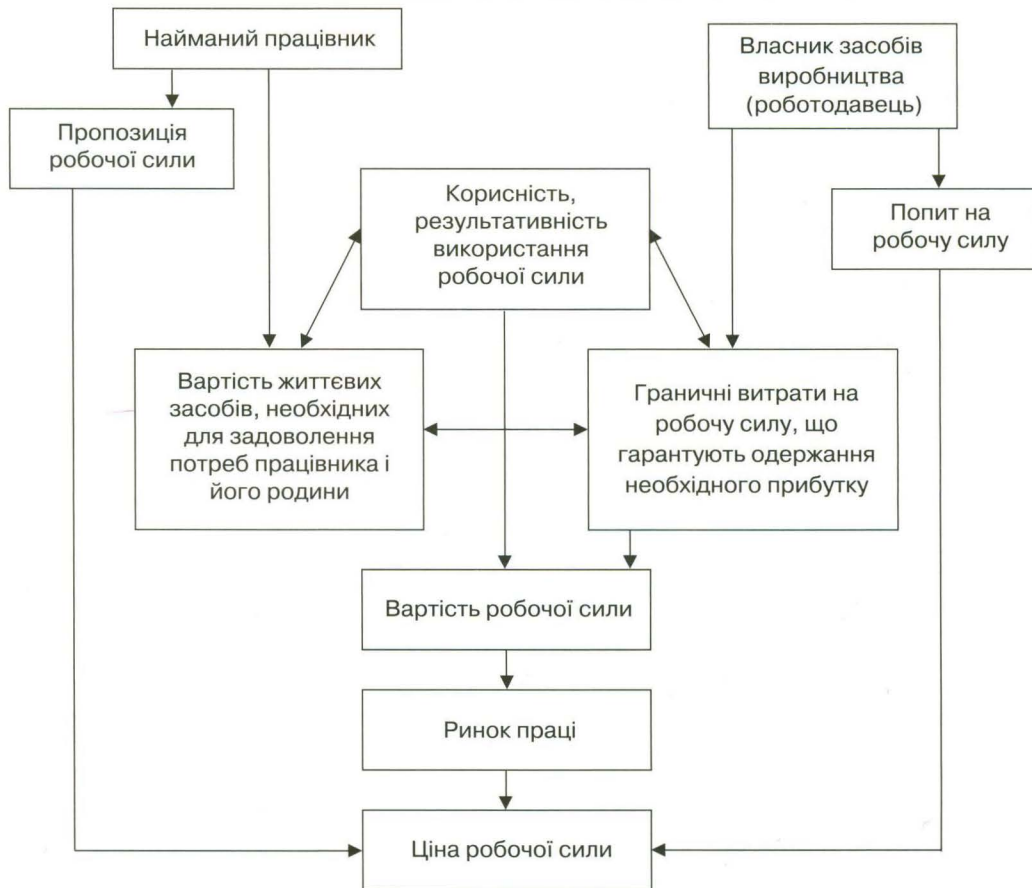
ЗАРОБІТНА ПЛАТА

– основна форма винагорода, що її отримують наймані працівники. Поняття «З. п.» з'явилося значно пізніше, ніж поняття «робота», «праця», «винагорода за працю». Праця як обов'язк. атрибут існування людини і сусп.-ва, природна умова життя

трудитися до певного віку (втрапи працездатності), тому працездатна людина у процесі праці має здобувати засоби для задоволення потреб не тільки своїх дітей, а й батьків, які втрапи працездатність. Отже, винагорода за працю є уособленням засобів (умов), що їх працездатна людина одержує у процесі праці та які мають забезпечити задоволення потреб цієї людини і її утриманців (дітей та батьків у непрацездат. віці). На таких етапах розвитку людської цивілізації, як первіс. лад і натурал. селян. госп.-во, вина-

розвитку товар. вироб.-ва відбулося відокремлення працівника від засобів вироб.-ва та виникнення пром. капіталу і найманої праці (з'явилися власники засобів вироб.-ва та наймані працівники, а товарне вироб.-во набуло суто сусп. характеру). По-перше, змінилася цільова спрямованість вироб.-ва – найманий працівник почав виробляти не тільки для себе, а й для ін. (у розрахунку на винагороду за працю) на умовах, погоджених із власником засобів вироб.-ва. При цьому розширилися можливості задоволення

Рис. 1. Організаційно-економічні засади формування заробітної плати як ціни робочої сили



людей за своїм змістом є матеріал. процесом ставлення людей до природи, а за характером – сусп. процесом, що виражає взаємовідносини людей у ході їх спіл. впливу на природу. Завдяки праці людина здобуває засоби для існування та задоволення різноманіт. потреб. Оскільки людина може працювати лише з набуттям працездат. віку, певний період свого життя вона живе за рахунок праці батьків. У процесі праці економічно активна людина повинна добувати засоби для свого існування й існування своїх дітей. Як біол. істота вона може

города за працю здійснювала-ся виключно у натурал. формі та визначалася обсягом виробленої працівником продукції. З появою товар. вироб.-ва і виручки від продажу виробленої продукції у працівника з'явилися нові форми та можливості задоволення своїх біол. і соц. потреб. При цьому винагорода за працю у формі виручки від продажу виробленої продукції поступово почала розподілятися за двоканал. системою: для задоволення потреб самого працівника і його утриманців; для вироб.-ва, підтримки й заміни засобів праці. На певному етапі

потреб працівника у зв'язку зі зростанням продуктивності праці на основі поглиблення її розподілу та кооперації. По-друге, концентрація засобів вироб.-ва у незнач. кількості власників сприяла об'єднанню найманих працівників у колективи, запровадженню таких форм орг.-ції вироб.-ва і праці, для яких характерні чітка регламентація та висока інтенсивність. Внаслідок цього виникли умови для підвищення продуктивності праці та задоволення потреб на основі застосування нових тех. й організац. досягнень. Створення та стійке розширення обсягу за-

собів, необхід. для задоволення зростаючих потреб власників засобів вироб-ва і найманих працівників, набуло форми винагороди за суспільно організовану працю, реал. вираження якої – виручка від реалізації вироблених товарів і послуг. З неї відшкодовують витрати уречевленої праці, задовольняють потреби найманих працівників і чл. їхніх родин, а також потреби власників засобів вироб-ва у накопиченні капіталу, задоволенні особистих потреб і потреб своїх родин. Та частка зазначеної вище винагороди, що її отримує працівник в умовах товар. вироб-ва й відчуження від засобів вироб-ва, і є З. п.

Ціна робочої сили, як і будь-яка ін. ціна, формується на ринку, а саме на ринку праці. Під дією закону попиту та пропозиції відбувається коливання ціни робочої сили навколо певної об'єктив. величини, якою є вартість робочої сили (організац.-екон. засади формування З. п. як ціни робочої сили див. на Рис. 1). Осн. суб'єкти ринку праці – роботодавці та наймані працівники – мають свої критерії встановлення вартості робочої сили. Для роботодавця вартість робочої сили визначає величина витрат на неї, які він спроможний понести, за умов гарантії заміщення витрачених засобів і предметів праці та отримання суспільно необхід. величини прибутку на вкладений капітал. Для найманого працівника вартість його робочої сили визначає вартість життєвих засобів, необхід. для відтворення робочої сили працівника та чл. його родини. Склад і вартість зазнач. засобів формується під впливом багатьох факторів і обставин, зокрема досягнутого рівня екон. розвитку, природно-клімат. умов, рівня «соціалізації» розподіл. відносин. Сучасна теор. конструкція природи вартості повинна створюватися шляхом поєднання двох складових формування вартості (цінності) – корисності й сусп. витрат, а отже, синтезу труд. теорій вартості й маржиналізму. Необхідність такого синтезу пов'язана із потребою використання їхніх сильних аспектів і об'єктив. передумовами інтеграції. Доки праця у реальності виступає визначал. субстанцією для збільшення сусп. багатства, труд. теорія вартості більшою мірою пояснює природу вартос-

ті, причину відмінностей у вартості конкрет. товарів (послуг). Проте внаслідок того, що значну роль у збільшенні багатства відіграють менеджмент, маркетинг, інтелектуал. здібності людини, нетруд. фактори, посилюється й роль маржиналізму в поясненні природи вартості. Вартість товару, що є об'єктом купівлі-продажу на ринку праці, повинна встановлюватися на рівні, який узгоджує граничну корисність праці (цінність послуг для покупця – роботодавця) з умовами відтворення робочої сили (витратами, необхід. для відтворення робочої сили). Знаючи умови попиту (корисність) й пропозиції (витрати), можна визначити вартість послуг робочої сили. Це усереднений еквівалент життєзабезпечення типового представника асоційов. групи людей, об'єднаних спільністю інтересів і цілей, умов проживання та результатів праці, рівнів інтелектуал. і культур. розвитку. При визначенні вартості послуг робочої сили неприпустима недооцінка як витрат на відтворення робочої

трів цього показника зумовлена необхідністю забезпечити за будь-яких умов відтворення робочої сили (хоча б на рівні фізіол. виживання) й мати конкретні результати діяльності, а отже, джерело покриття витрат на робочу силу. Лише на основі поєднання витратності й результативності можна пояснити відмінності у рівнях винагороди асист. і проф., комірника й слюсаря-інструментальника, двох робітників однієї професійно-кваліфікац. групи, один із яких не виконує, а ін. перевиконує норми виробітку, працівників, які працюють у несприятливих і нормал. умовах праці тощо. Купівля-продаж робочої сили здійснюється на ринку праці, а її використання – у процесі праці (вироб-ва матеріал. і нематеріал. благ), тому виокремлюють два рівні взаємовідносин найманого працівника і роботодавця – ринок праці та підпр-во (внутр. ринок праці). Ціну робочої сили визначають у сфері обігу ще до того, як розпочинається процес споживання робочої сили. Купівля-продаж ро-

ботодавця на підпр-ві (внутр. ринку праці) відбувається споживання (використання) робочої сили та оплата цього споживання відповідно до результатів виконаної роботи і ставки З. п. Стосовно робочої сили, проданої (відчуженої, переданої в оренду) на першому рівні взаємовідносин між найманим працівником і роботодавцем, використовують термін «ставка З. п.», а щодо спожитої робочої сили – «З. п.». Оплату за будь-який товар (окрім робочої сили) здійснюють на ринку до його використання (споживання), оплату за товар «робоча сила» – після виконання роботи (завершення процесу вироб-ва). Ставка З. п. як вид ціни робочої сили, визначеної на першому рівні взаємовідносин роботодавця і найманого працівника (ринку праці), на другому рівні (у процесі вироб-ва) потребує матеріалізації. Вона здійснюється на підпр-ві (внутр. ринку праці) із застосуванням організаци.-екон. механізму визначення З. п. працюючих за наймом. Реал. існування двох видів ціни робочої сили пов'язане з тим, що роботодавець на першому рівні взаємовідносин із найманим працівником спочатку визначає ставку З. п. як потенційну плату, виходячи зі здатності працівника виконувати певну роботу, а реал. оплату здійснює після виконання роботи. З. п. як екон. категорія та явище є продуктом розвитку товар. вироб-ва, що спричинив трансформацію змісту й форм вияву більшості екон. категорій, які характеризують вироб-во. Це стосується ціни робочої сили, форм її існування і вияву стосовно тих чи ін. етапів розвитку товар. вироб-ва. Наведені характеристики понять «ціна робочої сили», «ставка З. п.», «З. п.» стосуються товар. вироб-ва і найманої праці загалом, та не враховують особливостей конкрет. етапу їхнього розвитку, пов'язаних зі зміною соц. устрою сусп-ва, умов життєзабезпечення людини на різних етапах її життєвого циклу. Із поч. товар. вироб-ва, засн. на найманій праці, усе навантаження, пов'язане із життєзабезпеченням людини, покладалося на З. п., з часом самот. джерелом існування людини стала також пенсія. При цьому З. п. – ціна функціонуючої робочої сили, пенсія – ціна робочої сили, яка вже вийшла з пра-

Рис. 2. Структура ставки заробітної плати



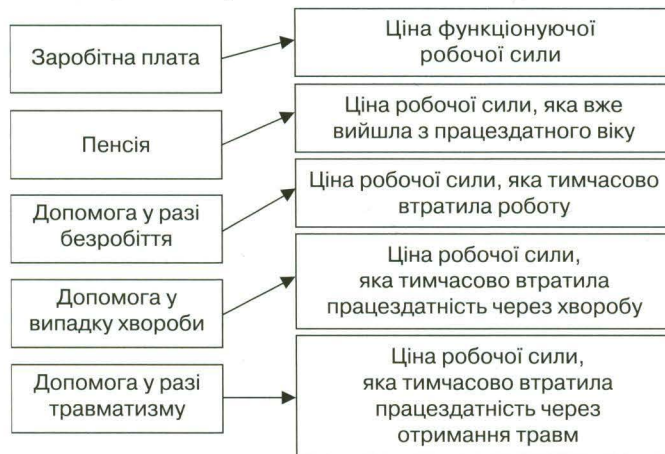
силю, виходячи з потреб працівників, так і результатів (корисності) послуг, оскільки при вирішенні проблеми формування вартості робочої сили неможливо ігнорувати інтереси найманих працівників або роботодавців. Витратність і результативність – обов'язк. складові визначення вартості послуг робочої сили. Їхня постійна присутність у формуванні параме-

бочої сили на ринку праці відбувається зі встановленням ставки З. п., що на практиці є різновидом ціни робочої сили. Після продажу робочої сили роботодавцю належить право на її використання і створені працівниками продуктів праці. Структура ставки З. п. як ціни робочої сили на ринку праці зображена на Рис. 2. На другому рівні взаємовідносин працівника і

цездат. віку. За своєю природою пенсія є відкладеною винагородою за працю у період перебування людини у працездат. віці. Подальший розвиток товар. вироб-ва та соц.-труд. відносин спричинив виокремлення із З. п. ще однієї складової, пов'язаної із забезпеченням життєдіяльності працівника у випадку втрати роботи та набуття статусу безробітного – ін-ту страхових фондів на випадок безробіття, джерела фінансування яких – відрахування роботодавця і працівника. З розвитком відносин між працею і капіталом з'явилися нові самост. джерела життєзабезпечення працівника як форми ціни робочої сили (див. Рис. 3). Комплексна характеристика сутності З. п. передбачає її трактування з декількох позицій. З. п. – екон. категорія, що відображає відносини між власником підприємства (або його представником) і найманим працівником з приводу розподілу новоствор. вартості (доходу). Це також винагорода, обчислена переважно у грош. вираженні, яку за труд. договором власник або уповноважений ним орган сплачує працівникові за виконану роботу. З. п. залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та госп. діяльності підприємства загалом. Джерелом коштів на оплату праці є дохід підприємства. В сучас. товар. вироб-ві, базованому на найманій робочій силі, З. п. – елемент ринку праці, що становить ціну, за якою найманий працівник продає свою робочу силу. З огляду на це вона виражає ринк. вартість використання найманої робочої сили. Для найманого працівника З. п. – труд. дохід, який він отримує у результаті реалізації здатності до праці, що повинен забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили; для підприємства – елемент витрат на вироб-во, включених до собівартості продукції, робіт (послуг), а також гол. чинник забезпечення матеріал. зацікавленості працівників. З. п. розглядають і як форму екон. реалізації права власності на ресурс праці або форму доходу від «людського капіталу», що повинен давати дохід, маса якого залежить від маси і структури капіталу та ефективності його використання. Як винаго-

рода, обчислена у грош. виразі, складається з декількох частин: осн. З. п., додатк. З. п., ін. заохочувал. та компенсац. виплати. Осн. З. п. – винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Встановлюється у вигляді тариф. ставок (окладів) і відряд. розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Рис. 3. Оцінювання робочої сили



Додатк. З. п. – винагорода за працю понад установлені норми, труд. успіхи та винахідливість, за особл. умови праці. Включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсац. виплати, передбачені чинним законодавством, і премії, пов'язані з виконанням вироб. завдань і функцій. До заохочувал. та компенсац. виплат також належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спец. системами і положеннями, компенсац. та ін. грош. й матеріал. виплати, не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазнач. актами норми. Робоча сила – особл. товар, що потребує постій. відновлення фіз. й розумової енергії, підтримки організму людини у стані нормал. життєдіяльності. З. п. є осн. джерелом коштів на відтворення робочої сили, тому її параметри повинні формуватися виходячи з вартіс. концепції оцінки послуг робочої сили. Намагання людини поліпшити свій добробут, задовольнити різні потреби спонукає її до актив. труд. діяльності, підвищення якості своєї робочої сили, повної реалізації труд. потенціалу, вищої результативності праці. За таких умов вона стає осн. засобом моти-

вації до виконання склад., відповідал. робіт, покращення результатів праці через установлення безпосеред. залежності З. п. від складності, важкості, кількості та якості праці кожного працівника, його труд. внеску в заг. результати. Регулювал. функція полягає у впливі З. п. на співвідношення між попиту і пропозицією, формування персоналу підприємств, рівень його зайнятості, а також міжсекторі-

ють різноманітні чинники, що характеризують стан ринку праці (співвідношення попиту і пропозиції, модель ринку праці та ін.), працівників, результати їхньої діяльності та колектив. праці, формують вартість послуг робочої сили (складність та умови виконуваної роботи, професійно-ділові якості працівника, результати його праці та госп. діяльності підприємства загалом). Функціонування З. п. в економіці ринк. типу здійснюється через відповідну її орг-цію – поєднання ринк. «самонастроювання», включаючи кон'юнктуру ринку праці; держ. регулювання; договір. регулювання через укладення ген., галуз., регіон. (регіон.-галуз.) угод і колектив. договорів на рівні підприємств, а також індивід. труд. договорів з найманими працівниками; механізму визначення індивід. З. п. безпосередньо на підприємстві (у структур. підрозділі) з використанням тариф. нормування, нормування праці, системи оплати праці.

В Україні досягнуте в останні роки екон. зростання стало матеріал. і фінанс. основою підвищення доходів працюючих, а задіяні механізми держ.-договір. регулювання держ. доходів сприяли соціалізації відносин в осн. сфері життєдіяльності людини. Серед позитив. стійких тенденцій – зростання частки З. п. у ВВП (з 42,3 % у 2001 до 49,8 % у 2007); підвищення мінім. гарантій в оплаті праці, які у доларовому еквіваленті є одними з найвищих серед країн СНД (2001–08 розмір мінім. З. п. зріс більш, ніж у п'ять разів); збільшення номінал. та реал. З. п.; реалізація комплексу заходів щодо її підвищення у бюджет. установах, упорядкування структури та оптимізація диференціації оплати праці у цій сфері. Однак проблема оплати праці й нині одна з найактуальніших з огляду на інтереси конкрет. людини й економіки загалом. Так, незважаючи на позитивну динаміку в оплаті праці, її рівень залишається досить низьким і не забезпечує розширене відтворення робочої сили; не вдається зламати негативні тенденції росту міжрегіон. диференціації рівнів З. п.; незадовільними залишаються міжгалуз. співвідношення в оплаті праці; не відповідають принципу рівної оплати за рівну працю міжкваліфікац. співвідношення

ал. диференціацію З. п. Вона посідає проміжне місце між відтворен. і мотивац. функціями, відіграючи щодо них інтегруючу роль з метою досягнення балансу інтересів найманих працівників і роботодавців. Об'єктив. основою для реалізації цієї функції є диференціація рівня З. п. за окремими сегментами (субринками), тобто групами працівників, які відрізняються за пріоритетністю сфери діяльності, станом на ринку праці відносно попиту на зовн. і внутр. ринках. При визначенні З. п. найманого працівника важливо враховувати принцип однакової винагороди за однаковою працю. З. п. (складові операц. витрат) – чинник мотивації власника до вдосконалення тех. бази вироб-ва, його раціоналізації, підвищення продуктивності праці. Реалізація цієї функції на практиці безпосередньо пов'язана також із запровадженням прогресив. систем З. п., покращенням усіх елементів оплати праці. Власник щоразу вирішує, що для нього вигідніше: зменшити чисельність працівників, а решті підвищити З. п., замінити частину працівників машинами, перенести вироб-во до ін. країни, де дешевші послуги робочої сили тощо. На розмір З. п. (її диференціацію) вплива-

у рівнях оплати праці. Подолання негатив. тенденцій, що зберігаються у сфері оплати праці, вимагає вирішення взаємопов'язаних завдань: послідовне забезпечення реал. екон. зростання, підвищення конкурентоспроможності вітчизн. вироб-ва та досягнення на цій основі фінанс. незалежності, стабільності, здатності суб'єктів господарювання забезпечувати стійкий приріст реал. доходів; запровадження побуд. на нетрадиц. підходах організац.-екон. механізму зростання З. п. в умовах обмеженості доходів підприємств; збільшення ефективності держ.-договір. регулювання З. п.; наповнення якісно новим змістом як держ. регуляторів, так і угод, що укладаються на нац., галуз., територ. та вироб. рівнях.

Літ.: Колот А. М. Вартість і ціна послуг робочої сили: теоретичні аспекти формування // Україна: аспекти праці. 1998. № 6; Колот А. М., Куліков К. Т., Поплавська О. М. та ін. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС). К., 2008.

А. М. Колот, О. М. Поплавська

ЗАРОБІТЧАНСЬКІ ПІСНІ

– цикл соціально-побутових народних пісень про різні форми заробітку (бурлакування, строкарство, заробітчанську еміграцію), пов'язаних з майновою нерівністю в епохи феодалізму, капіталізму в пореформовий період, з обезземеленням селянства та його пролетаризацією. На цьому тлі виникли пісні про заробітки в риболовець. артілях, великих фільварках, госп-вах, на цукроварнях, в еміграції тощо; такі позаобряд. пісні зараховують до «принагідних» або «звичайних». З. п. про строкарство, ремісн. промисли, роботу на з-дах, еміграцію можна співвіднести з конкрет. часом та обставинами. У З. п. виділяють домінантні сюжети з властивими їм силабів. структурами та мелодіями, які в процесі побутування і простор. руху зазнають варіант. видозмін стосовно модусів мислення регіон. локусів та утворюють пісенні парадигми. Серед таких сюжетів – «Да ішов козак з Дону, / Да з Дону додому, / Да й сів над водою, / Проклинає долю»; «Ой матінко-зірко, / Як у строку гірко, / Куди хилять, то й хилюся, / Бо я всіх боюся»; «Ненько ж моя рідна, / Чого ж я невільна? / – Тоді, дочко, вільна будеш, / Як строку добудеш»; «Ой крикну

я, гукну / Із строку додому: / – Вари, мати, вечеряти / ще й на мою долю», «Ой хто не служив, братці, в багатира, / Да той горя не знає. / А я служив, братці в багатира, / Я все горечко знаю»; «Де ж ти, милий, скрився, / Де ж тебе зискать? / – Ой чи в Рос-тов найнявся / Чували таскать?»; «Ой ти, орле сизокрилий, / Ой да скажи правдоньку, / де мій милий. / Ой да мій милий на роботі, / Ой да на литейному заводі»; «Подме, хлопці, подме до той Гамерички, / І я пойдзем з вами, [Лем попродам бичкі:]. З. п., пов'язані з відходництвом, різноманітні за поет. та муз. структурами, відзначаються оновленням тем і лексики, зокрема введенням іншомовної, нерідко «сурогат.» за характером новотворчості. Зберігаючи генотипні ознаки вербал. та муз. мови середовищ виникнення, в процесі варіант. дивергенції З. п. інтегрували елементи сільс. і міського фольклору. Темі З. п. розробляли письменники І. Нечуй-Левицький (повість «Бурлака»), А. Головка (роман «Мати»), В. Стефаник («Камінний хрест»), композитори Л. Ревуцький («Ой, гей, а хто горя не знає»), П. Козицький (обробка «Як у строк я пішла»), художники І. Іжакевич (у живописі), В. Касіян (у графіці) та ін.

Літ.: Васильев М. К вопросу о новых мотивах малорусской народной поэзии (из украинских сахарозаводских песен) // Этногр. обозрение. 1897. № 2; Гнатюк В. Пісенні новотвори в українсько-руській народній словесності // Зап. НТШ. Л., 1902–03. Т. 50, 53; Колесса Ф. Народні пісні з Галицької Лемківщини // Етногр. зб. 1929. Т. 29–30; Білецька В. Наймитські пісні // Етногр. вісн. 1929. Кн. 8; Наймитські та заробітчанські пісні. К., 1975.

С. Й. Грица

ЗАРОЧЕНЦЕВ

Євген Васильович (20. 07. 1938, м. Баксан, Кабардино-Балкарія, РФ – 17. 08. 2003, Донецьк) – фізик. Д-р фіз.-мат. н. (1980), проф. (1984). Закін. Рос-



тов. ун-т (РФ, 1962). Працював у ньому; 1973–98 – у Донец. фіз.-тех. ін-ті НАНУ: від 1983 – зав. лаб. конденсов. стану, від 1996 – пров. н. с., від 1997 – зав. відділу теорії магнетизму і надпровідності. Наук. дослідж. присвяч. питанням мікроскопіч. теорії властивостей речовин з різноманіт. типами хім. зв'язку в умовах екстремально великих впливів.

Пр.: Атомные свойства металлов. К., 1990 (співавт.); Электронная структура идеальных и дефектных кристаллов. К., 1991 (співавт.); Theory adiabatic potential and atomic property of metal. London, 1998 (співавт.); Природа запрещенной щели и переход изолятор–металл под давлением // ФТТ. 2002. Т. 44, № 7; Interatomic potential and elastic constants of rare-gas crystals under pressure // Phys. Stat. Sol. (b). 2006. Vol. 243, № 12 (співавт.).

О. П. Троїцька

ЗАРУБ

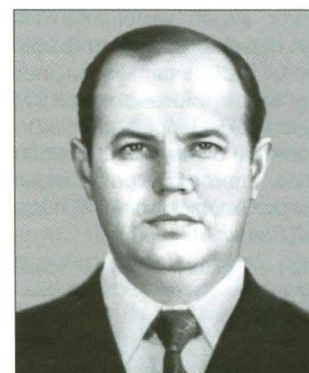
– літописне місто. Знаходилося на правому березі Дніпра навпроти гирла р. Трубіж поблис. Зарубинці Київ. губ. (нині затоплене Канів. водосховищем). Вперше згадане у літописах під 1096, згодом – під 1146, 1151, 1156, 1223 у зв'язку із боротьбою київ. князів проти половців (контролювало один із важливих бродів через Дніпро). 1899 В. Хвойка дослідив тут могильник, що дав назву зарубинецькій культурі. Під час розкопок, проведених 1948–49 Ін-том археології АН УРСР (Київ), в урочищі Церковщина поблис. городища виявлено рештки двох кам'яних церков (2-ї пол. 11 ст. і 12 ст.), що, ймовірно, входили до архіт. комплексу Заруб. монастиря. На думку деяких дослідників, саме звідси князь Ізяслав Мстиславич запросив на Київ. метрополію Климента Смолятича.

Літ.: Розкопки в Зарубському монастирі // Наше минуле. 1918. № 2; Каргер М. К. Развалины Зарубского монастыря и летописный город Заруб // СА. 1950. Вып. 3; Толочко П. П. Киев и Киевская земля в эпоху феодальной раздробленности 12–13 вв. К., 1980; Хроленко Т. Козацька столиця у безодні // Музеї України. 2009. № 2.

В. В. Отрощенко

ЗАРУБА

Анатолій Леонідович (19. 01. 1936, с. Червоне Поле Бердян. р-ну, нині Запоріж. обл. – 06. 10. 1994, с. Масандра Ялтин. міськради, АР Крим, похов. у м. Маріуполь Донец. обл.) – письменник. Чл. НСПУ (1978). Закін. Літ. ін-т у Москві (1975). Писав рос. мовою. Дебютував 1961.



Твори З. присвяч. металургам, сільс. трудівникам. Трагічно загинув.

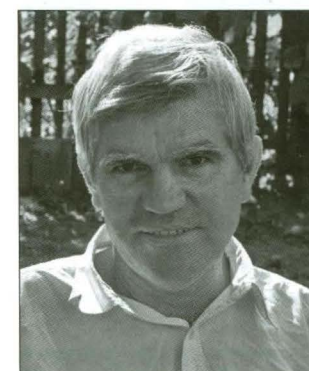
Тв.: Отчие места: Стихи. 1974; Живите светло: Повесть, рассказы. 1975; Август в отчем доме: Рассказы и повести. 1981; Терпкий запах шалфея: Рассказы. 1984; Заветное окно: Рассказы, повести. 1986 (усі – Донецьк).

Літ.: Рогожкин А. «Обыкновенные люди» Анатолия Зарубы // Донбасс. 1985. № 4; Битюков И. Памяти А. Л. Зарубы // Азовсталец. 1994, 19 окт.; Анатолий Заруба [Некролог] // ЛУ. 1994, 20 жовт.

А. В. Білоус

ЗАРУБА

Віктор Антонович (03. 08. 1946, Запоріжжя) – графік. Чл. НСХУ (1977). Закін. Дніпроп. художнє



уч-ще (1967; викл. М. Боровський). Працював у Запоріжжі: 1970–74 – викл. дит. худож. школи; 1974–2006 – оформлювачем



В. Заруба. «Дорога додому». 2007. Офорт