

РОЗДІЛ III. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.232

СИСТЕМА ФУНКЦІЙ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Божко В.М., к.ю.н., доцент

Полтавський національний технічний університет імені Ю. Кондратюка

Стаття присвячена дослідженню системи функцій оплати праці. Автор розкриває призначення функцій оплати праці. Він доводить, що вони не лише відображають призначення оплати праці в механізмі правового регулювання трудових відносин, але й дозволяють відокремити одне правове явище від іншого. Це дає змогу науковцю назвати не тільки основні, але й неосновні функції оплати праці, заробітної плати, пояснивши їх відмінності та методологічне призначення.

Ключові слова: функція; оплата праці; заробітна плата; функції оплати праці; функції заробітної плати.

Божко В.Н. СИСТЕМА ФУНКЦИЙ ОПЛАТЫ ТРУДА / Полтавский национальный технический университет имени Ю. Кондратюка, Украина

Статья посвящена исследованию системы функций оплаты труда. Автор раскрывает назначение функций оплаты труда. Он доказывает, что они не только отображают назначение оплаты труда в механизме правового регулирования трудовых отношений, но и позволяют отделить одно правовое явление от другого. Это даёт ему возможность назвать не только основные, но и неосновные функции оплаты труда, заработной платы, объяснив их отличия и методологическое назначение.

Ключевые слова: функция; оплата труда; заработная плата; функции оплаты труда; функции заработной платы.

Bozhko V.M. SYSTEM OF REMUNERATION FUNCTIONS / Poltava national technical university named G. Kondratyuk, Ukraine

The Article was dedicated on system of remuneration functions searching. The author discloses the purpose of state legal events functions in general and remuneration particularly. He argues that remuneration functions not only show the remuneration purpose in the mechanism of labor relations legal regulation but allow separate one legal event from another. It makes the opportunity to the scientist to mention not only basic but and non-basic remuneration and salary functions, explained their differences and methodical purpose.

Key words: function, remuneration, salary, remuneration functions, salary functions.

Загальноновизнаним є той факт, що єдиним джерелом доходу переважної більшості працівників у нашій державі є плата за їх працю, котру вони виконують на основі трудового договору. А це зумовлює актуальність дослідження системи функцій оплати праці. Актуалізує наше дослідження ще й той факт, що нам не вдалось відшукати ані спільної позиції фахівців у галузі трудового права щодо системи функцій оплати праці, ані обґрунтування їх призначення.

Науково-теоретичною основою дослідження стали праці Т.М. Радько [1], В.І. Щербини [4], О.В. Валецької [6], О.І. Процевського [20] та багатьох інших дослідників.

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Віддаючи належне науковому доробку названих учених, потрібно відмітити, що вони зосереджували свою увагу на системі функцій заробітної плати, не з'ясовуючи їх теоретичного та практичного призначення.

Нашою метою є не лише виявлення системи функцій оплати праці та заробітної плати, але й розмежування основних та неосновних функцій названих правових явищ.

Перш ніж окреслити систему функцій оплати праці, вважаємо за необхідне знайти відповідь на наступне питання: навіщо виокремлювати функції з-поміж інших правових категорій? Іншими словами, чи не прагнуть науковці довести, говорячи про функціонування певного явища, що при цьому виникає інше явище з новими властивостями і призначенням? Якщо ні, то яке ж змістовне навантаження має термін „функція”, яке його призначення? Навіть не дивлячись на те, що функція явища – це його призначення, спробуємо відповісти ще на таке питання: яке призначення функцій правових явищ, тобто яке призначення має призначення? Поміркуюємо, навіщо термін „функція” було включено до юридичного лексикону, яке змістовне навантаження він має, яку мету переслідують, говорячи про функціонування правових явищ та

яке методологічне, наукове й практичне призначення функцій правових явищ.

„Аналіз функцій права дозволяє з'ясувати значення права, його роль у регулюванні відносин”, – переконує Т.М. Радько [1, 9]. І продовжує: „Методологічна цінність функцій права полягає в тому, що використання цієї категорії дає можливість ... усвідомлюючи творчі особливості кожної правової норми, побачити магістральні шляхи впливу права на суспільні відносини” [1, 10]. Отже, на думку вченого, функція права дозволяє виявити шляхи впливу права на суспільні відносини. Але навіщо це знати вченим, творцям права, суб'єктам правозастосовної діяльності? Невже усвідомлення „магістральних напрямів впливу права” має обмежувати їх поведінку? Тобто функції права здатні вплинути на правотворців, спонукаючи їх ухвалювати правові акти виключно у межах „магістрального напрямку”? Якщо це так, то в такому випадку, по-перше, потрібно розмежувати „магістральний вплив” функцій права та принципів права. По-друге, сам Т.М. Радько констатує: „З метою удосконалення регулятивної, охоронної, економічної, політичної та виховної функцій в нашій країні замінявались застарілі кодекси та створювались нові, змінювались санкції правових норм, виключались та формулювались нові склади злочинів, ухвалювались та скасовувались закони” [1, 39]. Тобто науковець визнає, що функції права не обмежують правотворця, навпаки, саме задля удосконалення функцій здійснюється правотворча діяльність. Якщо зміна законодавства зумовлює зміну функцій права, то внаслідок цього змінюється роль, сутність та призначення права? Іншими словами, всі вони, у тому числі й функції права, є похідними від змісту законодавства, а не навпаки, самі вони не висувають жодних вимог до суб'єктів права? Навіщо ж тоді їх вивчати, яке методологічне, практичне та наукове їх призначення?

Дослідник наголошує, що саме завдяки функціям права „творчі риси права досліджуються не дріб'язково, частинами, а комплексно, широко” [1, 10]. І пояснює: „Кожна галузь права має свої „правові нюанси”, специфічні юридичні ознаки, котрі індивідуалізують кожну галузь права ... Отриманий висновок якраз і стане одним із важливих результатів дослідження ролі права з позиції його економічної функції” [1, 10-11].

Таким чином, функції права узагальнено характеризують усю правову систему, вказуючи магістральний напрям її розвитку. Але в такому випадку не мають права на існування галузеві функції та функції правових інститутів, про існування яких учений також розмірковує [1, 60]. Адже, якщо функції відображають загальні тенденції, уникаючи „дріб'язковості”, забезпечуючи пізнання „магістральних напрямів”, то в такому випадку слід вести мову виключно про функції права. Тому на рівні галузі чи правового інституту функції не повинні існувати, вони не мають виокремлюватись, адже на їх основі не можна буде визначати „магістральний напрям”. „Бо, – як переконує Т.М. Радько, – категорія „функція права” є системо-утворюючим фактором, використання котрого в науковому дослідженні усуває перегородки, котрі виокремлюють одну галузь права від іншої та поєднує юридичні норми залежно від їх соціального спрямування й тієї функціональної ролі, котру вони виконують” [1, 56].

„Функції права – це прояв сутності права” [1, 106]; „функція – це сторона сутності, котра впливає на суспільні відносини, це розгортання сутності права в суспільних відносинах” [1, 111]; „функція права – це світіння сутності права в суспільних відносинах”, – послідовно переконує дослідник [1, 111]. Але чому сутність права не виявляється в термінах „право”, „реалізація права”, врешті-решт, „правове регулювання”? Адже В.М. Жимиров справедливо стверджує: „Категорія правового регулювання ... повністю виражає динамічну сутність усієї юридичної надбудови” [2, 86]. Чому, нарешті, термін „сутність права” не здатен окреслити правову сутність, а для цього слід використовувати інший термін? Невже без терміна „функція права” збагнути його сутність неможливо? А завдяки якому терміну тоді можна пізнати сутність функцій права?

Крім того, науковець зазначає: „Спочатку потрібно дослідити сутність, призначення, принципи, котрі лежать в основі правового явища, і лише тоді визначати його функції” [1, 78]. Отже, якщо функції права – це прояв його сутності [1, 106], то чому перш ніж аналізувати функції слід дослідити сутність права? Що є метою дослідження вчених: пізнати сутність права чи його функції? Невже із функцій не можна вивести його сутність? Якщо це так, то навіщо тоді пізнання функцій правових явищ, яка їх пізнавальна, наукова, практична цінність?

В.М. Жимиров переконаний: „Функція права, тобто *основний напрям правового впливу на суспільні відносини*, дозволяє глибше пізнати сутність правового феномена, виявити загальний

вектор його дії на суспільство” [2, 294-295]. Таким міркуванням, на наш погляд, дослідник ототожнює функції права із принципами права, адже у теорії права загально визнано, що саме вони є своєрідними векторами, котрі „визначають загальну спрямованість та найістотніші риси правової системи” [3, 197]. Тобто призначення функції права тотожне принципам права? Але науковець також наголошує: „... будь-яка *функція* відволікає певні ресурси та не завжди достатньою мірою компенсує їх своїм продуктом. Тому один і той самий *вид діяльності* виступає в одному зв'язку як *функція*, а в іншому – як *дисфункція*. Це є закономірністю внутрішньо-суперечливих *взаємовідносин функцій* у процесі їх реалізації, котра виражається поняттям функціонування права” [2, 59].

Отже, на відміну від свого попереднього міркування, цього разу, по-перше, вчений ставить знак рівності між функцією та діяльністю, а, по-друге, між функцією та правом, адже саме „взаємовідносини функцій” кваліфікуються ним як „функціонування права”. Хоча така мінливість поглядів не заважає науковцю стверджувати наступне: „Основні функції права – це різні, але такі, що проявляються одночасно властивості права” [2, с. 65, 81]. Отже, функції права – це ще й властивості права? Тобто функція права позбавлена своїх властивостей? Але це не заважає досліднику переконувати: „Кожна функція права ... є самостійним явищем” [2, 82].

В.І. Щербина наголошує: „Для того, щоб на належному рівні розкрити вплив трудового права на суспільні відносини, показати його соціальну сутність і призначення, необхідно досліджувати його функції, бо тільки функції права дозволяють побачити право в дії, його ефективність та значення для суспільства” [4, 4]. Дивно, що таке самодостатнє явище, як функція права [4, 6] здатне одночасно охопити соціальну сутність, призначення права, його ефективність та значення для суспільства. Але чи один термін може мати такий широкий зміст? Однак чому тоді зміст терміну „право” не здатен охопити названі складові?

Окреслюючи взаємозв'язок функцій трудового права, науковець уточнює: „*Захисна функція* трудового права певною мірою пов'язана з регулятивною функцією трудового права, бо *ідеться про систему норм*, що спрямовані на забезпечення належних і безпечних умов праці, забезпечення підтримки працівника у взаєминах із роботодавцем, обмеженням експлуатації людини” [4, 76]; „*зміст функцій* трудового права – це *група* певним чином цілеспрямованих *норм трудового права*. Іншими словами, *зміст функцій* трудового права *виражається через зміст певної сукупності норм трудового права*” [4, 102].

Отже, вчений ототожнює також функції із нормами трудового права, а тому в них повинні бути однакові властивості та призначення. Але яка тоді відмінність між ними? Адже В.І. Щербина переконаний, що „функції трудового права *мають високий ступінь самостійності*, але разом із тим завдяки своїй суперечливій природі *вони характеризують трудове право як регулятор певної частини важливих суспільних відносин*” [4, 76]; на його думку, вони „характеризується відносною самостійністю та самодостатністю” [4, 78]. А тому він запропонував їх „іменувати ... підфункціями загальних функцій трудового права. Така назва ... підкреслює їх *самостійність*” [4, 72]. У чому ж полягає їх самостійність та самодостатність, як вони насправді взаємопов'язані із трудовим правом, яке їх призначення, навіщо їх виокремлено з-поміж інших правових категорій?

На наш погляд, за допомогою будь-якого терміну взагалі й завдяки такому, як „функція” зокрема, можна виокремити одне явище від іншого. Саме в цьому ми і схильні вбачати методологічне призначення досліджуваного терміну. Крім того, функції правових явищ, як і будь-яких інших, зумовлені властивостями самих явищ. Тому ці властивості повинні зумовлювати не лише сферу їх можливого використання, їх призначення, але й сприяти виокремленню їх з-поміж інших правових явищ. Тобто будь-яке явище має певні властивості, завдяки яким його можна використовувати з тим чи іншим призначенням. Виконуючи те чи інше призначення, явище функціонує, сприяє здійсненню певних функцій. З іншого боку, якщо якимось явищем не виконує тим самих функцій, що й попереднє, то це свідчить про наявність у нього інакших властивостей, про інше його призначення. Іншими словами, оскільки правові явища в природі не існують, вони не є живими, їх не можна побачити, а можна лише відчутти за результатами їх функціонування, то саме завдяки функціональному аналізу можна виокремити одне правове явище від іншого. Але навіщо відокремлювати призначення правових явищ взагалі та яке призначення оплати праці й заробітної плати зокрема? Ще раз хочемо наголосити на тому, що лише призначення, тобто сфера можливого використання, властивості правових явищ дають змогу людині розмежувати їх між собою, виокремити оплату праці від інших

процесів, а заробітну плату – від інших платежів, які здійснює роботодавець працівнику.

Оскільки оплати праці та заробітна плата – це різні правові явища, які володіють різними властивостями, тому переконані, що вони мають різне призначення, а отже, мають виконувати різні функції. Проте, не дивлячись на те, що окремі вчені також схильні розмежовувати зміст термінів „заробітна плата” і „оплата праці”, функції, призначення останньої залишилися поза їх увагою. Так, Н.М. Салікова наголошує: „Заробітна плата багатофункціональна. Її соціальне призначення виявляється у виконанні нею наступних основних функцій: 1) відтворювальної; 2) стимулюючої; 3) регулюючої; 4) соціальної” [5, 58]. І додає: „Всі властиві їй функції знаходяться в діалектичній єдності і лише в сукупності дозволяють правильно зрозуміти сутність і зміст заробітної плати” [5, 58-59].

Значну увагу функціям заробітної плати приділила і О.В. Валецька. У підрозділі 2.4. „Поняття та класифікації функцій заробітної плати” свого дисертаційного дослідження вона навіть здійснює „класифікацію функцій заробітної плати з економічної та правових точок зору” [6, 12]. Це дало їй можливість зробити такий висновок: „Законодавець у Законі України „Про оплату праці” не виправдано зменшив кількість функцій, не включивши до них соціальну, регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту” [6, 12]. Дисертант переконує в доцільності „додання названих функцій до традиційно визначених, оскільки лише в сукупності вони характеризують роль і призначення заробітної плати у трудових відносинах” [6, 12].

Наведені цитати зумовили виникнення в нас низки міркувань. По-перше, дисертаційне дослідження О.В.Валецької, зважаючи на його назву, спрямоване на правове регулювання оплати праці. Більше того, науковець прагне розмежувати зміст таких термінів, як оплата праці та заробітна плата [6, 10-11]. Чому ж тоді вона аналізує функції заробітної плати? Невже вони тотожні функціям оплати праці, тобто функціям зовсім іншого явища? Дослідниця переконана, що „лише в сукупності вони характеризують роль і призначення заробітної плати” [6, 12]. Але яке відношення до оплати праці мають функції заробітної плати, що вони характеризують?

По-друге, привернула нашу увагу також назва підрозділу 2.4. її дисертаційного дослідження, з якої випливає бажання вченої розмежувати, класифікувати функції заробітної плати з економічної та правової точок зору [6, 12]. Хочемо підтримати автора в цьому, бо досі значна більшість, і не тільки вітчизняних дослідників, указує на функції заробітної плати, розкриваючи її зміст як економічної категорії. Так, наприклад, А.М. Курінний стверджує: „Для усвідомлення економічної сутності заробітної плати виокремимо три її основні функції: відтворювальну, стимулюючу та регулюючу” [7, 141]. Ю.П. Орловський, досліджуючи економічний аспект плати за працю, виокремлює регулятивну, відтворювальну, стимулюючу, вимірювально-розподільчу функцію та функцію формування платоспроможного попиту населення [8, 378-380].

Чому вчені проводять межу між економікою та правом, між економічним та правовим аспектом заробітної плати? Адже Ф.А. Гайек справедливо наголошував на штучності поділу названих дисциплін: „Ніде згубний ефект поділу на окремі науки не є більш очевидним як між двома найстарішими дисциплінами, економікою і правом” [9, 7].

На наш погляд, штучність такого поділу яскраво виявляється на прикладі відносин оплати праці. Складається враження, нібито такі терміни, як функція трудо-правових явищ, у тому числі заробітної плати й оплати праці, взагалі не існують. Хоча це не завадило названим дослідникам розмірковувати про функції трудового права та інших правових явищ [8, 4-5]. Якщо заробітна плата, оплата праці є не лише економічною, але й правовою категорією, то чи можна виокремлювати функції названих явищ з економічної та правової точок зору? Для пошуку відповіді на це питання пропонуємо пригадати, чим насправді є функція, яке її призначення, чи змінюється воно, залежно від того, з якої точки зору ми досліджуємо певне трудо-правове явище.

Якщо функція будь-якого правового явища свідчить про його призначення, то чи залежить воно від того, з якої точки зору ми спостерігаємо за самим явищем? Ні, не залежить, адже сутність явища не змінюється в залежності від того, з якого боку на нього дивитись, чи з якого аспекту його досліджувати. Тому, наприклад, склянка завжди має бути „засобом для пиття”, автомобіль – засобом для пересування тощо. Схожі висновки ми схильні екстраполювати і на заробітну плату й оплату праці.

Натомість О.В. Валецька проголосила намір класифікувати функції заробітної плати з різних точок зору. Однак у тексті її автореферату відсутня не лише вказівка на критерії такої класифікації, але й не виокремлено навіть функції заробітної плати як правової та економічної категорії. Натомість учена постійно говорить про три „основні функції заробітної плати” [6, 3; 12; 17], щоправда, іноді називаючи їх традиційно визначеними [6, 17], до яких відносить стимулюючу, відтворювальну та соціальну [6, 3], а згодом додає ще дві: регулюючу та функцію формування платоспроможного попиту [6, 6]. Виникає питання: які з них „характеризують роль і призначення” заробітної плати з правової, а які – з економічної точки зору?

По-третє, автор переконує, що наукова новизна її дисертаційного дослідження зумовлена тим, що нею вперше „запропоновано доповнити класифікацію функцій заробітної плати та внести зміни до преамбули Закону України „Про оплату праці”, в якій зазначити, що Закон спрямований на забезпечення *відтворювальної, мотиваційної, регулюючої, соціальної функцій заробітної плати та функції формування платоспроможного попиту*” [6, 6]. Щоправда, зі змісту наведеної цитати не зовсім зрозуміло, що саме зроблено нею вперше: наведено такий перелік із п’яти функцій заробітної плати, чи запропоновано внести відповідні зміни до преамбули названого Закону? Адже значно раніше, розкриваючи зміст заробітної плати як економічної категорії, у своєму дисертаційному дослідженні на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук Г.Я. Кучер доводила, що „поряд з *відтворювальною, стимулюючою, регулюючою, соціальною функціями, функцією формування платоспроможного попиту працівників*, заробітна плата виконує ще одну функцію – інноваційну” [10, 6]. С.А. Матюх теж наголошував: „Заробітна плата, як економічна категорія, є складною і багатофункціональною” [11, 7]. І додав: „У ринковій економіці змінюються ... функції заробітної плати. Поряд із *стимулюючою, відтворювальною, формування платоспроможності населення, регулюючою, соціальною*, заробітна плата виконує *інфляційну, контролюючу, нормотворюючу, глобально-оптимізаційну функції*” [11, 9].

Отже, окреслюючи економічний аспект заробітної плати, науковці вже давно називають усі ці функції, перелік яких лише згодом винесла на захист і О.В. Валецька. Але які ж тоді з названих нею п’яти функцій заробітної плати характеризують роль та призначення заробітної плати з правової точки зору, коли всі вони, на думку колег-економістів, формують саме економічний аспект досліджуваного явища?

По-четверте, яке призначення функцій заробітної плати? Навіщо їх взагалі виокремлювати? Яке їх методологічне, теоретичне, практичне призначення? Вчена стверджує, що лише в сукупності функції заробітної плати характеризують її роль та призначення [6, 12]. То тільки для того, аби збагнути призначення заробітної плати? Але чому тоді згодом дослідниця наголошує: „У сучасний період заробітна плата не виконує своїх функцій, але починає виконувати інші функції, непритаманні їй, впливаючи на динаміку попиту й пропозиції на ринку праці” [6, 12]? Тобто, якщо заробітна плата виконує вже інші функції, то про що це свідчить? Чи означає це, що змінюється її призначення?

По-п’яте, у своїй роботі науковець часто говорить саме про основні функції заробітної плати [6, 3; 12; 17], але водночас вона залишає поза своєю увагою критерій для виокремлення її основних функцій від неосновних. Але чим відрізняється їх роль та призначення? Дослідниця стверджує: „Повернення до *основних функцій заробітної плати є важливою передумовою для її реформування*” [6, 12]. Чому передумовою реформування плати за працю є повернення саме до основних функцій? Невже реформувати заробітну плату інакше не можна? Але якщо вона почне виконувати свої основні функції, то навіщо тоді її реформувати?

Крім того, у висновках до свого дисертаційного дослідження вчена додає: „Повернення до *основних функцій заробітної плати є важливою передумовою побудови системи оплати праці, адекватної соціально-економічному розвитку України*” [6, 17]. Складається враження, нібито функції заробітної плати також є передумовою формування систем оплати праці. І тому лише в разі повернення до основних функцій можна побудувати адекватну систему оплати праці. Напевно, науковець залишила поза своєю увагою, що плата за працю є результатом, наслідком застосування систем оплати праці. Тобто залежно від того, яку систему оплати праці буде використано, заробітна плата або буде виконувати у тому числі й основні свої функції, або ні. Але сама плата за працю, як результат застосування систем оплати праці, не може стати їх передумовою. Заробітна плата – наслідок застосування систем оплати праці. Переконані, що вона ніколи не може стати „передумовою побудови систем оплати праці”, котрі мають свої

функції, своє призначення.

Здійснений нами аналіз праць дослідників функцій заробітної плати виявив термінологічну багатоманітність, з якою вчені окреслюють функції вказаного економіко-правового явища. Так, В.В. Мортіков переконує, що плата за працю має єдине призначення: „Функцією зарплати є забезпечення оптимального розподілу і перерозподілу працівників між професіями, посадами, кваліфікаціями, регіонами, галузями” [12, 17].

А.М. Лушніков упевнений: „Для працівників заробітна плата найчастіше – єдине джерело існування. Звідси походить *двоєка функція заробітної плати: стимулююча й репродуктивна*” [13, 578].

„Потрібно створити умови, щоб заробітна плата виконувала три основні функції: відтворювальну, стимулюючу та розподільну. Лише в цьому випадку механізм її правового регулювання може бути ефективним”, – переконує Т.Д. Макаренко [14, 90].

В.М. Ячменьова доходить невтішного висновку: „За своїм рівнем заробітна плата в Україні набагато нижча від прожиткового мінімуму. Це свідчить про те, що вона не виконує жодну зі своїх функцій – *ані відтворювальну, ані стимулюючу, ані соціальну, ані регулюючу*” [15, 7].

Я.В. Сімутіна наголошує, що платі за працю повинні бути притаманні наступні п'ять функцій: відтворювальна, стимулююча, регулююча або ресурсно-розміщувальна, соціальна та функція формування платоспроможного попиту населення [16, 33-34]. Більше того, на її думку, саме „забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати – неодмінна умова виконання оплатою праці її *основних функцій, передусім відтворювальної, мотивуючої та соціальної*” [16, 68-69]. Хоча згодом, учена уточнює: „Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою *усіх притаманних їй основних функцій* (відтворювальної, стимулюючої, регулюючої та соціальної)” [16, 76].

Іншими словами, слід розуміти, що з перерахованих нею п'яти функцій, лише три-чотири є основними, а одна – неосновна? Щоправда, науковець залишила поза своєю увагою відповідь на таке питання: чим вирізняються основні функції заробітної плати від неосновних? Яке призначення має саме такий їх поділ?

Л.С. Шевченко переконана: „Заробітна плата у ринковій економіці виконує *низку важливих функцій*” [17, 81]. До них вона відносить наступні шість функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, оптимізаційну та фондоутворюючу [17, 81-83]. „Виконуючи названі функції, заробітна плата *узгоджує і реалізує* інтереси найманих працівників, роботодавців і суспільства в цілому”, – підсумовує дослідниця [17, 83].

Найбільшу кількість функцій заробітної плати виявив С.А. Матюх: „У ринковій економіці змінюються функції заробітної плати. Поряд із стимулюючою, відтворювальною, формування платоспроможності населення, регулюючою, соціальною, заробітна плата виконує інфляційну ..., контролюючу ..., нормоутворюючу... та функцію оцінки і контролю відповідності затраченої праці досягнутим результатам виробництва” [11, 9]. Крім того, ним виявлено „глобально-оптимізаційну функцію заробітної плати, котра за умов поінформованості населення має міжнародний характер і має встановлюватись, виходячи не з максимальних, а з оптимальних співвідношень попиту і пропозиції на робочу силу” [11, 10].

Таким чином, узагальнюючи результати аналізу праць фахівців з економіки та права, можемо констатувати, що вони виокремлюють від однієї до десяти функцій, котрі характеризують „роль та сутність” одного і того ж явища, котре має назву заробітна плата. У цьому контексті вважаємо за доречне навести влучний вислів Олівера Уенделла Холмса-молодшого: „Ваша справа як юристів – бачити зв'язок між конкретним фактом і будовою всього всесвіту” [18, 14]. Тобто фахівець у галузі права має розуміти взаємозв'язок між заробітною платою, оплатою праці та всіма іншими явищами навколишньої дійсності. Тому вважаємо, що насправді можна назвати значно більше функцій заробітної плати, оплати праці, аніж зробили колеги. Адже у функціях правового явища проявляється його призначення. Тому будь-яке явище, відповідно до його властивостей, можна використовувати за різним призначенням. Недаремно В.І. Ленін говорив про склянку не лише як про засіб для пиття, але й як про засіб для самооборони, пристрій для утримання метелика тощо. Аналогічно можна було б вказати й на інакше призначення заробітної плати, котра, наприклад, здатна впливати на продуктивність праці та кваліфікаційний рівень працюючих; зумовлювати поширеність бідності серед них, рівень їх

купівельної спроможності; сприяти розшаруванню громадян за рівнем їх доходів, що зумовлює становлення миру та злагоди в суспільстві; впливати на здоров'я працівника і членів його сім'ї, якість, на спосіб та тривалість їх життя, рівень смертності й народжуваності, демографічні процеси в країні; зумовлювати імміграцію та еміграцію; впливати на рівень злочинності в державі; зумовлювати рівень правосвідомості громадян, рівень їх правової культури; сприяти утвердженню демократії, формуванню громадянського суспільства. На наш погляд, заробітна плата також є засобом впливу навіть на рівень національної безпеки держави. Але досліджувати призначення заробітної плати, сфери її можливого використання – не є нашою метою. Ми прагнемо лише відповісти на питання: навіщо виокремлювати функції заробітної плати, оплати праці та поділяти їх на основні на неосновні?

Варто нагадати, що усі правові явища, у тому числі й право, оплата праці чи заробітна плата, у природі не існують, бо вони створені людьми, котрі надали їм певних властивостей, прагнучи задовольнити певні свої потреби. Саме завдяки своїм властивостям кожне явище здатне виконувати певні функції, в яких відображаються й через які проявляється їх призначення. Як наслідок, на наш погляд, основними функціями правових явищ є ті, в яких розкривається їх первинне призначення, те, задля чого вони створювались людьми. Натомість у неосновних функціях правових явищ окреслюється сфера їх можливого використання. Але оскільки усі правові явища у природі не існують, їх не можна побачити, до них не можна доторкнутись, їх можна розмежовувати між собою лише за результатом їх функціонування. Тому основні функції, на відміну від неосновних, допомагають вирізнити одне правове явище від іншого, оплату праці від інших процесів, а заробітну плату – з-поміж інших платежів роботодавця працівнику.

У функціях оплати праці знаходить свій вияв призначення оплати праці – справедливо щодо результатів праці та еквівалентно щодо її витрат трансформувати результати праці працівника у грошовий еквівалент. Натомість, функцією заробітної плати є призначення плати за працю – відшкодувати затрачені зусилля та стимулювати працівника до подальшої ефективної, продуктивної праці, забезпечивши йому можливість зберегти звичний для нього та членів його сім'ї спосіб життя.

Отже, окрім основної функції, кожне явище має бути придатним і до неосновних функцій. Саме в своїй сукупності вони і характеризують призначення явища. Але лише за допомогою основних функцій можна виокремити одне правове явище з-поміж інших, а через неосновні функції відображаються сфери його можливого використання.

Оскільки заробітна плата і оплата праці пов'язані функціональною залежністю, то вони виконують різні, хоча й споріднені функції. Виникає питання: яка із функцій оплати праці є тим індикатором, що дозволить розмежувати оплату праці від інших процесів, а яка допоможе вирізнити заробітну плату з-поміж інших видів платежів, які роботодавець виплачує працівнику? Аналіз генези правового регулювання оплати праці засвідчив, що трудове право виокремили в самостійну галузь права, рухаючись у напрямку соціалізації законодавства, в напрямі сприяння здійсненню його соціальної функції. Саме тому, ще на початку минулого століття, Л.С. Таль називав цю галузь права соціальною [19, 2]. О.І. Процевський наголошує, що з кінця ХХ століття в трудовому праві пріоритет надається соціальній функції [20, 224]. І додає: „Соціальній функції трудового права належить майбутнє” [20, 225].

Отже, узагальнюючи вищевикладене, керуючись також приписом ч.2 ст.3 Конституції України, відповідно до якої утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави, мусимо визнати, що основна функція трудового права – соціальна. Тому внаслідок оплати праці, у результаті трансформації підсумків своєї місячної праці працівник повинен отримати заробітну плату такого розміру, який забезпечив би йому та членам його сім'ї гідний рівень життя. У цьому зацікавлені не тільки працівники, роботодавці, але й держава загалом, бо це стане гарантією миру та злагоди в суспільстві.

Але що стане тим індикатором, який засвідчить, чи оплата праці виконує свою основну функцію, чи заробітна плата дійсно є заробітною платою, а не лише певною платою, яку роботодавець виплачує працівнику? Хто здатний відповісти на питання: чи забезпечує заробітна плата можливість працівнику підтримувати гідний рівень життя? Очевидно, що тільки він сам. Тому, якщо добросовісно виконуючи свої трудові обов'язки, працівник не вимагає підвищення плати за свою працю, то це свідчить, що вона його задовольняє, а, отже,

оплата праці й заробітна плата виконують свої основні функції. Однак щойно працівник починає вимагати підвищення заробітної плати, значить основні функції досліджуваних правових явищ не виконуються. Отже, його поведінка буде відповіддю на питання чи виконує оплата праці своє призначення і, відповідно, чи заробітна плата забезпечує працівнику гідний рівень життя.

Проте переважна більшість вітчизняних працівників пасивно спостерігає за тими процесами оплати праці, які відбуваються зараз. Чи означає це, що заробітна плата виконує свої функції, своє призначення? Адже загально визнано, що значна більшість працівників отримує мізерний рівень плати за свою працю й навіть серед працюючих – висока питома вага бідних. Чому ж тоді вони такі пасивні і не вимагають від роботодавців більшого? Аналіз генези правового регулювання оплати праці засвідчив, що такий стан – наслідок свідомої політики держави, яка впродовж століть проводилась на території сучасної України з метою виховання покірної людини, такої, яка б задовольнялась тим, що має; і навіть помираючи з голоду, не вимагала б більшого, не боролася б за своє життя.

До того ж, існує тісна прямопропорційна залежність між розміром заробітної плати та рівнем демократії в країні. „Демократія впливає на рівень заробітної плати у тому ж самому напрямі, що й розвиток техніки; зміна духу суспільного життя здійснює на заробітну плату такий же вплив, як зміна прийомів та засобів виробництва. Але у всіх цих випадках заробітна плата зростає не сама собою, поза волею працівників, а саме завдяки їх свідомому втручанням у життя. Розвиток демократизму в суспільстві, як і розвиток техніки, не зумовлює обов'язкового зростання заробітної плати; вони створюють лише більш вигідні для працівників умови боротьби за рівень заробітної плати, умови, за яких вони можуть домогтись підвищення плати за свою працю”, – переконував В. Войтинський [21, 92].

Усесвітньо відомий менеджер Лі Якокка стверджує: „Цементує демократію працівник, який отримує \$15 за годину своєї праці та купує дім, автомобіль, холодильник. Саме він є тим паливом, яке зумовлює рух „мотору” економіки” [22, 333]. Натомість Г.В. Осовий наголошує: „Дослідження у сфері оплати праці, які проводились у країнах Центральної та Східної Європи – тодішніх кандидатах в члени ЄС – виявили, що розвиток демократії розпочався, коли середньодушовий дохід у країні становив понад \$1500, а стала демократія сформувалась при середньорічному доході 6-7 тис. доларів США” [23, 25].

Виникає зачароване коло: з одного боку, оплата праці й заробітна плата не виконують своїх основних функцій, а з іншого – працівник, той, хто здатен поінформувати про це суспільство, чомусь мовчить. Мовчить – значить задоволений існуючим становищем? Очевидно, що ні, він боїться вимагати більшого, бо розуміє, що буде звільнений з роботи. За результатами соціологічного дослідження, проведеного Центром імені Олександра Разумкова 14-21 квітня 2010 року, на запитання: „Що Ви робитимете в першу чергу, якщо Ваша зарплата не може задовольнити потреби сім'ї?”, респонденти відповіли наступним чином: шукатиму додаткову роботу – 33,5%; шукатиму іншу роботу – 18,8%; знижу потреби – 17,4%; вимагатиму підвищення зарплати – 10,76%, вдамся до політичних форм протесту – 1,2% [24, 102].

Як вийти з цього зачарованого кола, хто допоможе його розірвати? Переконані, що це має зробити держава через механізм встановлення мінімальної заробітної плати з тим, щоб вона стала гарантією не лише гідного рівня життя працівників і членів їх сімей, але й запорукою існування демократії в країні. Отримання хоча б мінімальної плати за працю забезпечить працівнику гідний рівень життя, стане запорукою того, що він не боїтиметься висловлювати своє незадоволення роботодавцем, урядом, парламентом.

Впливаючи на мінімальну заробітну плату, держава створить передумови для високого рівня свідомості кожного працівника і він буде готовий сигналізувати, коли його заробітна плата не виконуватиме основної функції – не забезпечуватиме йому гідного, належного способу життя. Але держава повинна бути готовою водночас і до того, що цей бумеранг повернеться, і від неї працівники стануть вимагати активніших дій. Якраз це ми і спостерігаємо зараз у провідних країнах світу, де рівень життя є значно вищим, і на жаль, не бачимо цього на теренах колишнього СРСР, де громадяни живуть набагато гірше. Проте навіщо це державі? Навіщо їй своїми ж „руками” створювати собі зайві проблеми? Адже так зручно керувати, коли все тихо і спокійно! Переконані, що до дії державу має спонукати суспільство. Ще Платон переконував, що „основним призначенням держави є досягнення єдиної мети – блага усього полісу”. До того

ж, його ідеальна держава повинна була забезпечити щасливе існування „не окремій його частині, а щоб вона була щасливою в цілому” [25, 189]. Для цього держава повинна забезпечити баланс соціальних інтересів усіх її громадян шляхом „усунення багатства і бідності”, адже „одне з них призводить до розкоші, лінощів, а інше – до низькості та лиходійства” [25, 191]. „Головною метою держави є підвищення якості життя громадян”, – переконує О.М. Лощикін [26, 17]. Тому „сила сучасної держави визначається насамперед тим, наскільки ефективно вона виконує свої функції, наскільки результативна її політика” [26, 8].

Але якщо вона їх не виконує, зокрема, не впливає на оплату праці, на заробітну плату в інтересах усього суспільства, то, можливо, це вже не держава? Г.В.Плеханов наголошував: „Будь-який юрист підтвердить, що кожна правова установа рано чи пізно перетворюється на свою протилежність: нині вона сприяє задоволенню суспільних потреб; сьогодні вона є корисною, необхідною саме зважаючи на ці потреби. Але згодом вона починає все гірше і гірше їх задовольняти; врешті-решт, вона перешкоджає їх задоволенню, з необхідної вона трансформується на шкідливу, а тому її знищують” [27, 577].

Узагальнивши все вищевикладене, зробимо такі висновки. По-перше, функція – це не просто характеристика явища, яка свідчить про його призначення. Вона є кваліфікуючою ознакою для розмежування одних явищ від інших. По-друге, лише системне, комплексне виконання явищем усіх його основних функцій є передумовою того, що його можна використати за своїм призначенням, запорукою того, що оплата праці та заробітна плата – саме ті явища, задля чого вони і створювались людьми. По-третє, основними функціями оплати праці є трансформаційна та еквівалентна. По-четверте, основна функція заробітної плати – відтворювальна – призначена відтворити вартість робочої сили працівника, відшкодувати йому витрати, зумовлені виконанням роботи за трудовим договором, а неосновна функція – мотиваційна – заохотити працівника до продуктивної, результативної праці. Крім того, на наш погляд, згідно з формальною логікою, складові заробітної плати також мають вирізнитись своїм призначенням, своїми функціями. Основна заробітна плата – це плата за процес праці, незалежно від його результатів, а тому ця частина заробітної плати повинна відтворити вартість робочої сили працівника, призначена виконати відтворювальну функцію. Натомість додаткова заробітна плата – це плата за результати праці, а тому вона повинна спонукати працівника підвищувати продуктивність, результативність своєї праці, має виконувати мотиваційну функцію. По-п’яте, якщо певне правове явище не виконує своїх основних функцій, то це свідчить про відсутність у нього необхідних для цього властивостей, про те, що це зовсім інше явище, котре має інше призначення. Тому, якщо певний процес не здатен забезпечити еквівалентну трансформацію праці людини в грошовий еквівалент, то цей процес не є оплатою праці. З іншого боку, коли отримана працівником плата за виконання місячної норми робочого часу не може відтворити вартість робочої сили працівника, забезпечити збереження для нього та членів його сім’ї гідного способу життя – це не заробітна плата. А тому роботодавцю слід здійснити доплату до того розміру, коли плата за працю буде придатною відшкодувати витрачені працівником зусилля, знання й спонукати його до продуктивної праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Радько Т.Н. Методологические вопросы познания функций права / Т.Н. Радько. – Волгоград: НИИРИО ВСШ МВД СССР, 1974. – 151 с.
2. Жимиров В.Н. Юридический функционализм (теоретико-методологический анализ): дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.01 / Жимиров Вадим Николаевич. – С.Пб., 2005. – 334 с.
3. Загальна теорія держави і права: підручник / М.В. Цвік, О.В. Петришин, Л.В. Авраменко та ін.; За ред. М.В. Цвіка, О.В. Петришина. – Х.: Право, 2009. – 584 с.
4. Щербина В.І. Функції трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Щербина Володимир Іванович. – Х., 2008. – 423 с.
5. Саликова Н.М. Правовое регулирование оплаты труда в Российской Федерации (вопросы теории и практики): дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05 / Саликова Наталья Михайловна. – Екатеринбург, 2003. – 441 с.
6. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 „Трудове право; право соціального забезпечення”/ О.В. Валецька; Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля. – Луганськ, 2009. – 23 с.

7. Трудовое право России: учеб. / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. – 496 с.
8. Орловский Ю.П. Трудовое право России / Ю.П. Орловский. – М.: Инфра-М, 2004. – 880 с.
9. Гайек Ф.А. Право, законодавство і свобода. Нове визначення ліберальних принципів справедливості і політичної економії / Ф.А. Гайек. – Т. I-III. – К.: Аквілон-Прес, 2000. – 448 с.
10. Кучер Г.Я. Формування механізму організації заробітної плати в умовах становлення ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. економ. наук: спец. 08.01.01 „Економічна теорія” / Г.Я. Кучер; Харківська національна академія міського господарства. – Київ, 2000. – 17 с.
11. Матюх С.А. Удосконалення оплати праці в Україні на основі використання досвіду країн Європейського Союзу: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. економ. наук: спец. 08.00.07 „Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика” / С.А. Матюх; Інститут регіональних досліджень НАН України. – Львів, 2007. – 20 с.
12. Мортіков В.В. Економічний механізм відтворення ефективної зайнятості: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. докт. т.-економ. наук: спец. 08.01.01 „Економічна теорія” / В.В. Мортіков; Київський нац. економічний ун-т. – К., 2002. – 32 с.
13. Лушников А.М. Курс трудового права: учеб. / А.М. Лушников, М.В.Лушнікова: В 2 т. Т. 2. – М.: Статут, 2009. – 1151 с.
14. Макаренко Т.Д. Развитие методов регулирования оплаты труда: дис. д-ра економ. наук: спец. 08.00.07 / Макаренко Тамара Дмитриевна; Иркутская государственная экономическая академия, Иркутск, 2000. – 431 с.
15. Ячменьова В.М. Організація матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. економ. наук: спец. 08.06.01 „Економіка підприємства і організація виробництва” / В.М. Ячменьова; Східноукраїнський нац. ун-т ім. В.Даля. – Луганськ, 2002. – 19 с.
16. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові питання): дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 / Сімутіна Яна Володимирівна. – Х., 2007. – 210 с.
17. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: монографія / Л.С. Шевченко. – Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с.
18. Берман Г.Дж. Западная традиция права / Г.Дж. Берман. – М.: Изд-во МГУ, 1998. – 624 с.
19. Таль Л.С. Очерки промышленного права / Лев Семёнович Таль. – М.: Типография Г. Лисснера и Д. Совко, 1916. – 127 с.
20. Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О.І. Процевський // Право України. – 2011. – № 2. – С. 223-233.
21. Войтинский В. Заработная плата / В. Войтинский. – СПб.: Правда, 1910. – 107 с.
22. Якокка Ли. Карьера менеджера / Ли Якокка; пер. с англ. – М.: Прогресс, 1991. – 384 с.
23. Осовий Г.В. Реформа заробітної плати в Україні – орієнтир на євростандарт / Г.В. Осовий // Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2005. – №31 (3). – С. 14-26.
24. Проблеми оплати праці і зайнятості в оцінках громадян України та експертів (соціологічні дослідження) // Національна безпека і оборона. – 2010. – №7 (118). – С.90-114.
25. Платон. Собр. соч. в 4-х т. / Пер. С.С. Аверинцева. – Т.3 – М.: Мысль, 1994. – 360 с.
26. Лоцихін О.М. Теоретико-правові характеристики економічної функції сучасної держави: автореф. дис. на здобуття наук. ступ. докт. юрид. наук: спец. 12.00.01 / О.М. Лоцихін; Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького. – К., 2010. – 32 с.
27. Плеханов Г.В. Избранные философские произведения / Г.В. Плеханов. – Т. 1. – М.: Госполитиздат, 1956. – 850 с.