

## ФУНКЦІЇ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

У статті проведено поглиблене дослідження функцій локального правового регулювання оплати праці і пропонується їх розглядати як основні напрямки впливу актів локального рівня на відносини з оплати праці та їх роль при визначенні властивостей та ознак, притаманних цим відносинам.

Акцентується увага на різноманітті функцій локального регулювання оплати праці й особливостях, що відрізняють їх не тільки від загально правових та інституційних, а й від функцій локальних норм взагалі.

Установлено, що змінне зростання впливу тієї чи іншої функції локального регулювання оплати праці зумовлено економічними особливостями дій роботодавців, у межах компетенції яких розробляються, приймаються й реалізуються локальні акти.

**Ключові слова:** функції, оплата праці, локальне регулювання, понятійний апарат, умови праці

**Постановка проблеми.** Питання функцій у правовій доктрині тривалий час привертає увагу науковців. При цьому з упевненістю можна констатувати, що функції притаманні будь-яким правовим явищам. На сьогодні, незважаючи на ґрунтовні дослідження у сфері заробітної плати, питанню функцій локального регулювання оплати праці бракує належного рівня висвітлення. Наголосимо, що зазначена проблема не лише не втратила своєї актуальності, а в умовах проведення радикальної економічної реформи в Україні наповнюється дещо новим змістом.

Юридична наука категорію «функція» досліджує як правове явище переважно в теорії держави та права й використовує для позначення зовнішнього прояву об'єкта у відповідній системі відносин [1, с. 65]. Функції права, на думку, Д. А. Керимова, – це суворо цілеспрямований вплив на суспільні відносини [2, с. 191]. Ф. Г. Смирнов розуміє її як соціальне призначення правового регулювання, оскільки вона відбиває в сукупності предмет, завдання й метод регламентації [3, с. 9]. В. І. Щербина функції права розглядає як ефективне впорядкування й урегулювання суспільних відносин шляхом установлення й реалізації норм права на основних (магістральних) напрямках [4, с. 66].

С. М. Прилипка й О. М. Ярошенко під функціями трудового права розуміють основні напрямки правового впливу його норм на трудові й пов'язані з ними відносини поведінку їх учасників. За способом впливу їх поділяють на загальні та спеціальні. До перших відносять регулятивну, захисну й оціночну, до спеціальних – соціальну, виховну й виробничу [5, с. 23–25]. На переконання А. М. Колота, функція за-

робітної плати – це її призначення й роль як складника сфери практичної діяльності щодо узгодження й реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин [6, с. 15].

Отже, функції локального правового регулювання оплати праці – це основні напрямки впливу актів локального рівня на відносини з оплати праці, їх роль у визначенні властивостей та ознак, притаманних цим видам відносин.

**Метою дослідження** функцій локального регулювання оплати праці є спроба вибудувати їх у такій логічній послідовності, яка дозволить усвідомити перехід від найбільш значущих, що зумовили розроблення і прийняття актів локального рівня з питань оплати праці, до найменш значущих в реалізації соціальної спрямованості локальної правової регламентації заробітної плати. Не можна забувати, що при встановленні пріоритету й найбільшого ціннісного змісту тієї чи іншої функції важливу (а іноді й визначальну) роль відіграє не стільки коло питань регульованих в актах локального рівня, скільки історичний період розвитку України, політичні ідеї, цілі правової системи, діючої на певному етапі її становлення.

**Аналіз останніх досліджень.** Що стосується безпосередньо функцій правового регулювання оплати праці, то їх дослідженням займалися такі вчені, як Л. І. Антонова, Н. О. Бриллєнтова, С. С. Каринський, Р. І. Кондратьєв, Ф. М. Левіант, О. І. Процевський, Н. Б. Болотіна, Г. І. Чанишева, В. М. Божко, Я. В. Сімутіна, А. О. Гордеюк, О. В. Гаєвая та ін. Однак проблеми, що існують у цій царині, в тому числі й у сфері оплати праці, зумовлюють актуаль-

ність порушеної теми, а проведення їх наукового дослідження – своєчасним і практично необхідним.

**Виклад основного матеріалу.** Для з'ясування значення локального регламентування заробітної плати доцільно проаналізувати специфіку функціональної спрямованості, притаманну локальному правовому регулюванню взагалі й оплаті праці, зокрема.

Л. І. Антонова різнила такі функції локального правового регулювання:

(а) реалізація законодавчих приписів, (б) деталізація й конкретизація законодавчих приписів, (в) заповнення прогалін у праві, (г) експериментальна перевірка законодавчих положень, (д) первинне правове регулювання суспільних відносин, (е) критика законодавчих актів, що не відповідають потребам правового розвитку [7, с. 44, 45].

У даній статті ці та інші функції розглянемо залежно від їх соціальної значущості й регулятивного впливу на відносини з оплати праці в межах впливу повноважень роботодавця.

Історія локальних актів, що впорядковують оплату праці, сягає своїм корінням ще в XIX ст. Саме цей вид актів виник у числі перших нарівні з тими, що регламентують внутрішній розпорядок. Мета їх розроблення і прийняття – створення з'єднуючої ланки між роботодавцем і суб'єктом, який виконує трудову діяльність. Основне призначення локального акта – забезпечити підвищення продуктивності праці за рахунок її об'єктивної оцінки праці й подальшого стимулювання. Отже, першочерговою функцією локальних нормативних актів, що регулюють оплату праці, є функція об'єктивної оцінки останньої.

Із неї логічно випливає функція первинного правового регулювання суспільних відносин [7, с. 45]. З урахуванням специфіки обмеженої сфери дії локальних актів (організація, структурний підрозділ юридичної особи) порівняно з нормами закону тільки за допомогою локальної нормотворчості можливо в найбільш наближеному до реалій того чи іншого виробництва вигляді ефективно впорядкування сфери конкретних відносин у межах адміністративної влади роботодавця. Так, правознавець В. Лебедев зауважував, що в даний час уже не можна не бачити самостійної локальної нормотворчості, що явно виходить за межі конкретизації законодавства про працю й заповнення його прогалін. Установлення нормальних умов оплати праці й охорони працівників тільки зусиллями держави й законодавця неможливо; це насамперед завдання трудових колективів, їх профспілкових лідерів, які згідно з ринковими умовами господарювання об'єктивно поставлені в конфронтаційні, а не угодівські умови співпраці з роботодавцем [8, с. 15].

Л. І. Антонова й Р. І. Кондратьєв обмежували сферу локальної регламентації трудових відносин

санкціонованим і делегованим державою правом [7, с. 15; 9, с. 45]. З ними частково солідарна й О. О. Єршова, яка функцію первинного правового регулювання називає функцією правового регулювання трудових відносин і відносин у сфері, безпосередньо пов'язаній із трудовими відносинами, делегованого уповноваженими на те органами й особами. Це пояснюється наступним: по-перше, в результаті існуючих прогалін у трудовому праві в колективних договорах формулюються правові норми, за допомогою яких здійснюється первинне правове регулювання; по-друге, в таких випадках законодавець свідомо допускає прогалину в нормах права, делегуючи тим самим можливість вирішення питань на локальному рівні [10, с. 270].

Нестійкість, мінливість відносин у досліджуваній сфері внаслідок прямої залежності від різних чинників дозволяє визначати правила поведінки за допомогою динамічних локальних норм, здатних забезпечити оперативний вплив на відносини й дійове рішення, що виникають з питань оплати праці.

У зв'язку з різноманітним і постійно мінливим колом питань з оплати праці, вирішення яких обумовлює потребу розроблення і практичного застосування локальних актів, життєво необхідною постає функція координації відносин працівників (їх представників) і роботодавців, покликана забезпечити дотримання принципу соціального партнерства на всіх стадіях прийняття таких актів – від розроблення до дотримання й виконання.

Будучи на даний час однією з форм соціального партнерства, нормотворча діяльність, здійснювана безпосередньо в організаціях між представниками роботодавця й найманими працівниками, згідно зі ст. 332 проекту ТК України передбачає систему взаємовідносин не тільки між зазначеними суб'єктами, а й органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування. Варто підкреслити, що діяльність органів влади, спрямована на забезпечення узгодження інтересів працівників і роботодавців, при розробці і прийнятті локальних актів, регламентуючих оплату праці, обмежується імперативним установленням тільки загальних положень: порядку врахування думки представницького органу працівників, ведення колективних переговорів, укладення і зміни колективних договорів. За органами державної влади залишається також функція контролю за дотриманням чинного законодавства в царині оплати праці.

Т. Є. Кашаніна виділяє функцію гармонізації інтересів колективу та його окремих членів, суспільства й соціальної освіти [11, с. 129]. Нерозривний зв'язок з нею має функція розвитку виробничої демократії. Шляхом локального регулювання питань оплати праці відбувається залучення всіх членів тру-

дового колективу до процесу створення локальних норм, тобто в сам процес управління відносинами в цьому колективі. Відомі такі варіанти прийняття локальних актів з питань оплати праці: (а) роботодавцем (його представником) і працівниками (їх представниками) спільно (ч. 1 ст. 12 КЗпП: колективний договір укладається працівниками і роботодавцем в особі їх представників); (б) роботодавцем з урахуванням думки представницького органу працівників. Приміром, при прийнятті локального нормативного акта, який установлює систему оплати праці, на роботодавця лежить обов'язок урахувати думку представницького органу трудівників (ч. 2 ст. 97 КЗпП); (в) роботодавцем одноособово за відсутності представницького органу працюючих. Урахування думки колективного суб'єкта локальної нормотворчості при прийнятті локального нормативного акта становить собою функцію демократизації правового регулювання й одночасно закріплену законом гарантію.

Р. А. Яковлев та А. К. Соловйов при дослідженні проблем заробітної плати в умовах ринку визначають такі основні функції колективних договорів як регуляторів відносин з питань оплати праці: захисну, організуючу, примирну.

Призначення захисної функції полягає в соціальному захисті інтересів працівників від зловживання роботодавцем більш вигідним економічним становищем, від безмежного використання свого адміністративного ресурсу. Дану функцію можна розглядати у 2-х аспектах – як забезпечення: (1) стабільності, що впливає із самої природи такого локального погоджувального акта, як колективний договір, який, по-перше, є актом, прийнятим на певний строк, по-друге, зберігає чинність у разі зміни складу, структури, найменування уповноваженого власником органу, від імені якого він укладений (ч. 3 ст. 17 КЗпП), і, по-третє, внесення змін і доповнень до нього здійснюється в тому ж порядку, як і його укладення. У межах даного аспекту автори виділяють примирну функцію, зводячи її соціальне призначення до попередження боротьби за поліпшення умов оплати праці на час дії такого договору [12, с. 59]. Ця функція нерозривно пов'язана з функціями соціального захисту й координації інтересів учасників нормотворчого процесу; (2) добробуту суб'єктів, на які поширює свою дію локальний нормативний акт.

Наслідком першого аспекту може послужити гарантійна функція, що забезпечує стабільність у трудових відносинах на період дії колективного договору. Хоча законом і передбачено можливість внесення до нього змін і доповнень, але ця тривала й досить складна процедура стримуватиме роботодавця від прагнення змінити положення цього договору. Метою даної функції є забезпечення стабільного

положення працівників як найбільш уразливої сторони соціального партнерства.

У розвиток розглянутого другого аспекту виникає така функція локальних нормативних актів, як підвищення рівня встановлених державою гарантій трудових прав працівників.

Усі розглянуті вище функції локальних актів з питань оплати праці зумовлені перш за все своєю соціальною спрямованістю й об'єктивною необхідністю в їх прийнятті. Вони найбільш чітко віддзеркалюють правову природу актів з досліджуваної проблеми.

Що стосується таких функцій, як реалізація, конкретизація, доповнення й деталізація законодавчих актів, то їх розвиток відбувається паралельно з усіма зазначеними вище функціями, а періодичне посилення ролі кожної з них виявляється в локальному регулюванні під впливом політико-економічних чинників у процесі розвитку держави.

У наукових правових джерелах бракує однозначної позиції щодо дефініції поняття “реалізація права”, але більшість правників сходяться в тому, що це насамперед процес здійснення правових приписів шляхом запровадження в життя, у вчинки людей вимог, які в загальній формі виражені в нормах права [13, с. 616]. Так, С. С. Алексєєв визначав його як одну зі стадій процесу правової регламентації, за якої досягається мета впливу права на відносини шляхом втілення в поведінку конкретних людей [14, с. 34].

Найбільш детально в науці трудового права були розглянуті функції конкретизації та деталізації правових норм. Активний прояв цих функцій пов'язаний з необхідністю ефективного регулювання існуючих на локальному рівні відносин з оплати праці у зв'язку з тим, що в централізованому порядку регулювання здійснюється тільки в загальному вигляді. В даному випадку локальна норма деталізує загальний порядок стосовно конкретної організації.

Деталізувати – означає уточнювати, розробляти що-небудь у деталях, подробицях [15, с. 698]; конкретизувати – представляти будь-що в конкретному виді, надавати будь-чому конкретного вираження [16, с. 1015]. У науковій юридичній літературі була висловлена думка, що найчіткіше конкретизації, деталізації законодавчих положень виявлялась у виданих локальних актах на підставі типових, прийнятих у централізованому порядку [7, с. 45].

С. С. Алексєєв наголошував, що норми, які конкретизують закон, не містять нічого нового, а лише уточнюють, конкретизують стосовно даної конкретної обстановки те, що вже закріплено в законі, або роблять логічні висновки з нього [17, с. 92]. Підтримуючи наведену точку зору, А. А. Фатуєв додав, що умови оплати праці підприємством не встановлюються, воно може тільки конкретизувати загальні

норми щодо умов виробництва [18, с. 48]. Така позиція була основною в радянський період, і в ній вбачається яскраве відбиття панівної ідеології й директивних методів управління.

У практиці локального нормативно-правового регулювання конкретизуються положення трудового законодавства, що передбачають оплату за роботу зі шкідливими й небезпечними умовами праці, а також важку роботу. Показовим прикладом дії функції конкретизації загальних норм є встановлення в Положенні про оплату праці або в колективному договорі строків, періодичності й порядку виплати заробітної плати на підприємстві (в установі, організації) [19, с. 26].

Локальну нормотворчість як один зі способів регламентації оплати праці в межах влади роботодавця вирізняє досить демократичний, але практично не забезпечений заходами примусу процес прийняття актів, які характеризуються пристосованістю й найбільш тонко, послідовно віддзеркалюють дії роботодавця. У випадках, коли законодавець закріплює лише рамкові положення, роботодавець, як представник відповідної організації, вправі, а в деяких випадках зобов'язаний прийняти на локальному рівні акти, що конкретизують положення закону. Метою уточнення, внесення конкретики в чинні норми закону може бути як забезпечення їх реалізації, так і поліпшення умов праці трудівників [20, с. 57].

Р. І. Кондратьєв пов'язує деталізацію з появою нового правила із цілком самостійним змістом, хоча воно й впливає зі змісту загальної норми [21, с. 30]. Конкретизація виступає окремою стадією правовідносин, за якої нормативні приписи доводяться до рівня суб'єктивних прав і юридичних обов'язків, які стають чітко визначеними. Конкретизуюча норма уточнює, деталізує умови застосування гіпотези й диспозиції норми, що підлягає конкретизації. Проте не слід забувати, що у всіх випадках ідеться не про індивідуальну вказівку, не про винесення рішення тим чи іншим юрисдикційним органом у зв'язку з чітко окресленою, конкретною життєвою ситуацією, а про більш-менш загальне правило поведінки [22, с. 152].

З огляду на позиції більшості вчених, підкреслимо, що основна відмінність деталізації від конкретизації полягає у формуванні нової норми. Локальні норми приймаються й тоді, коли окремі питання регламентовані в законодавстві досить повно і виникає лише потреба деталізувати їх застосування до конкретних умов організації праці на тому чи іншому виробництві.

Як стверджував В. М. Левченко, конкретизація й доповнення – це самостійні форми розвитку основного акта, їх не можна ототожнювати [23, с. 106]. Доповнення норм загального характеру становить

собою переважно продовження логічних висновків, що впливають із загальних норм. Отже, при доповненні у процесі локальної нормотворчості підстав для суперечностей з нормами загального характеру не виникає.

Дискусійним на сьогодні залишається питання виокремлення деякими правознавцями функції заповнення прогалін у праві (до речі, С. І. Ожегов прогаліну визначав як недолік, упущення [24, с. 640]). Під правовими прогалинами С. С. Алексєєв розумів неповноту чинного законодавства, брак конкретного нормативного припису щодо фактичних обставин у сфері правового регулювання [25, с. 261]. На переконання Р. І. Кондратьєва, про це явище у трудовому праві можна вести мову, якщо: (а) дані трудові відносини підпадають під дію принципів трудового права (його загальних норм), які не конкретизовані або недостатньо конкретизовані в нормах права; (б) централізована норма прямої дії занадто абстрактна, але норми конкретної на підставі першої підприємство прийняти не має права; (в) у межах регульованих правом трудових відносин виникають нові їх елементи (сторони), з правовою регламентацією яких законодавець спізнюється [26, с. 61].

На думку В. А. Тарасової, локальна норма може заповнити прогаліну в праві у випадках, якщо норма загальна не в повному обсязі регламентує конкретні суспільні відносини; в таких випадках локальна здатна детальніше врегулювати виникаюче питання [27, с. 94]. З нею погоджується й Р. І. Кондратьєв, підкресливши, що при виникненні так званого “юридичного вакууму” саме проміжним актам локального рівня (положенням, правилам тощо) належить його заповнити, щоб уникнути порушення прав сторін трудових відносин [9, с. 121].

За сучасних умов усунення прогалін у праві стало пріоритетним напр. ямком локальної нормотворчості [28, с. 113]. С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко, Н. М. Клименчук приєднуються до позиції тих фахівців, які вважають, що локальні нормативно-правові й соціально-партнерські акти значною мірою вирішують проблему прогалін у законодавстві [29, с. 36].

З урахуванням наведених міркувань нам вбачається, що, включенням до системи джерел права локальних актів можна заповнити прогаліни тільки стосовно окремих норм, що впорядковують, наприклад, питання оплати праці, оскільки юридична сила таких норм поширюється у трудовому колективі обмеженому владою роботодавця. Прогалина ж у праві має бути заповнена тим же способом, яким і приймається нормативний акт, у якому вона виявлена. Отже, такі прогаліни (зокрема, в нормах, що регулюють питання оплати праці) повинні заповнюватися шляхом прийняття нормативних правових актів;

до того ж не виключено їх усунення і шляхом прийняття правозастосовних актів судовою практикою.

У корпоративному регулюванні Т. В. Кашаніна вирізняє стадію прийняття локальної норми права й одночасно таку функцію, як експериментальна перевірка тих чи інших законопроектів [30, с. 139]. Ця функція отримала активний розвиток ще в 60-х роках ХХ ст. Так, з метою вдосконалення систем преміювання в масштабах всього народного господарства були запроваджені досліді по введенню нових його положень в умовах окремо взятих виробництв.

Р. І. Кондратьєв розмежував локальні й експериментальні норми права за такими ознаками: (а) перевірка ефективності правового регулювання: для норми експериментальної – перевірка загальних закономірностей, властивих певному виду трудових відносин у цілому; для локальної – окремих сторін трудових відносин; (б) сфера дії: для першої – декілька об'єктів, типові, повторювані відносини; для другої – окреме підприємство; (в) строк дії: перша діє протягом проведення експерименту; друга – відповідний строк (для колективного договору – 1 рік) або без його встановлення (Положення про преміювання); (г) характер норми: для першої – властивий пошуковий характер; друга є нормою чинного права [9, с. 25, 26].

Ураховавши зазначені позиції, гадаємо, що функцію експериментальної перевірки не слід обмежувати тільки перевіркою законопроектів. Вона повинна мати першорядне значення, бо моделювання норми права й використання її на практиці розкривають ступінь реалізації її положень та ефективність самої норми. Треба включити експериментальну перевірку й окремих положень локальних актів, які в результаті їх позитивної практичної апробації можуть бути покладені в підґрунтя законодавчих норм.

Л. І. Антонова називає ще функцію критики законодавчих актів, які не відповідають потребам локального правового регламентування [7, с. 79]. Вважаємо, що її можна виділити лише умовно в силу неможливості практичної реалізації цієї функції. Критика – це процес розгляду, оцінювання, обговорення чого-небудь з метою оцінити, виявити недоліки [31, с. 392]. Суб'єкти локальної нормотворчості вправі обговорювати або критикувати норми права. Реалізація ж висновків, спрямованих на виправлення розкритикованих норм, ні до чого не призведе, тому що локальне регулювання завжди реалізується тільки в межах норм більшої юридичної сили. Яскравим прикладом неможливості дотримання положень закону є нездійсненність ст. 116 КЗпП, якщо роботодавець задовольняє прохання працівника в день подачі заяви про звільнення за власним бажанням без відпрацювання двотижневого строку. Згідно з нормою закону в день звільнення працюючому виплачуються

всі належні йому суми. Таким чином, критика некоректно сформульованих законодавцем норм у даному випадку не дозволить вирішити проблему, а роботодавцеві залишається лише пошук шляхів виходу з такої ситуації.

До функцій локального регулювання оплати праці можна віднести організаційну, яка сприяє типізації, впорядкуванню відносин із цього питання і яка виявляється у встановленні роботодавцем порядку видачі заробітної плати.

У межах механізму правового регулювання С. С. Алексєєв особливу увагу приділяв виховній функції юридичних норм [14, с. 80], яка реалізується в локальних нормах, пов'язаних із заохоченням, стимулюванням трудівників (наприклад, у нормах, що містяться в Положенні про преміювання). Знаючи показники преміювання, працівник буде не тільки прагнути дотримуватися встановлених нормативів, а й активізувати свою трудову діяльність. Реалізацію вказаної функції на локальному рівні можна розглядати і в інших аспектах, як-от: закріплення загальнообов'язкових норм, роз'яснення порядку їх застосування й контроль за дотриманням встановлених положень.

Інформаційна функція локального регулювання оплати праці полягає в тому, що акти цього рівня, які детально описують окремі питання, є не тільки більш доступними, наближеними, а ще й найефективнішими інформаційними засобами в силу прямого обов'язку роботодавця знайомити з ними працюючих (п. 2 ч. 1 ст. 29 КЗпП). Більшість працівників дізнаються про свої права й обов'язки загального характеру, про окремі правові положення насамперед з локальних актів. Багато хто з них не ознайомлені з текстом КЗпП. Ефективність і дієвість локального регулювання залежить не тільки від повноти й точності акта, а й від способу, стилістики, чіткості викладу і ясності його змісту.

Незважаючи на позитивні моменти функції, в інформативності локальних актів криється певна небезпека перенавантаженості акта й виникнення помилкового уявлення працівників щодо питань правової природи тих чи інших норм. На практиці часто виникають ситуації, за яких працівники при укладенні колективного договору намагаються відмовити роботодавця від імперативних положень закону, припускаючи, що ці питання можна вирішити в погоджувальному порядку.

**Висновок.** Як бачимо, функції локального регулювання оплати праці повинні підкреслювати специфіку даного явища, виявляти притаманні йому властивості. У результаті дослідження соціального, економічного, правового призначення функцій можемо зробити висновок, що локальне регулювання виявляється найефективнішим у вирішенні питань

оплати праці. Вони досить різноманітні, мають властиві тільки їм особливості, що відрізняють їх не тільки від загально-правових, інституційних, а й від функцій локальних норм взагалі. Поперемінне зростання впливу тієї чи іншої функції зумовлено історичною епохою, економічними особливостями дій роботодавців, у межах компетенції яких розро-

бляються, приймаються й реалізуються норми локальних актів. Незважаючи на нетотожність за силою впливу на регламентовані відносини, жодну з розглянутих функцій не можна відокремити від інших, бо кожна з них логічно пов'язана з іншою й багато в чому вони визначають ефективність одна одної.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кельман М. С. Теорія держави і права: навчальний посібник. Тернопіль: Львів. ін.-т внутр. справ при Нац. акад. внутр. справ України, 1997. 330 с.
2. Керимов Д. А. Философские проблемы права: монография. Москва: Мысль, 1972. 470 с.
3. Смирнов В. Г. Функции советского уголовного права. Предмет, задачи и способы уголовно-правового регулирования: монография. Москва: ЛГУ, 1965. 188 с.
4. Щербина В. І. Функції трудового права: дис. ... д-ра юрид. наук. Дніпропетровськ, 2009. 423 с.
5. Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 3-тє вид., переробл. і допов. Харків: ФІНН, 2010. 752 с.
6. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати. *Україна: аспекти праці*. 2000. № 6. С. 15 – 19.
7. Антонова Л. И. Локальное правовое регулирование: теоретическое исследование: монография. Ленинград: ЛГУ, 1985. 152 с.
8. Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства. *Рос. юстиция*. 2003. № 11. С. 14 – 15.
9. Кондратьев Р. И. Локальные нормы трудового права и материальное стимулирование: монография. Львов: Вища школа, 1973. 160 с.
10. Ершова Е. А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации: монография. Москва: РАП, 2009. 450 с.
11. Кашанина Т. В. Хозяйственные товарищества и общества: правовое регулирование внутрифирменной деятельности: учебник. Москва: Инфра-М, Кодекс, 1995. 543 с.
12. Яковлев Р. А., Соловьев А. К. Заработная плата в условиях рынка: экономические завоевания и социальные потери. Москва: Профиздат, 1994. 112 с.
13. Юридический энциклопедический словарь / под ред. М. Н. Марченко. Москва: ТК Велби; Проспект, 2008. 816 с.
14. Алексеев С. С. Механизм правового регулирования в социалистическом государстве: монография. Москва: Юрид. лит., 1966. 187 с.
15. Толковый словарь русского языка: в 4 т. / под ред. Д. Н. Ушакова. Москва: Астрель, АСТ, 2000. Т. 1. 1562 с.
16. Современный словарь русского языка: в 3 т. / под ред. Т. Ф. Ефремовой. Москва: Астрель, АСТ, 2006. Т. 1. 3312 с.
17. Алексеев С. С. Общая теория социалистического права: курс лекций Вып. 3: Правовые акты: Свердловск: Средне-Урал. кн. изд-во, 1966. 212 с.
18. Фатуев А. А. Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву: Москва: Юрид. лит., 1977. 87 с.
19. Швайковська В. М. Локальні нормативно-правове регулювання праці в умовах ринкової економіки: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2007. 191 с.
20. Козина Е. В. Локальный способ регулирования заработной платы: дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2009. 226 с.
21. Кондратьев Р. И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений: монография. Львов: Вища школа, 1977. 151 с.
22. Завіновська Г. Т. Економіка праці: навчальний посібник. Київ: КНЕУ, 2003. 300 с.
23. Левченко В. М. Акты Совета Министров СССР и акты, их развивающие. *Советское государство и право*. 1975. № 3. С. 105 – 109.
24. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под. общ. ред. Л. И. Скворцова. 24 изд. Москва: ОНИКС 21 век; Мир и Образование, 2007. 808 с.

25. Алексеев С. С. Проблемы теории права: Основные вопросы общей теории социалистического права: курс лекций: в 2-х т. Свердловск: Изд-во Свердл. юрид. ин-та, 1972. Т. 1. 396 с.
26. Кондратьев Р. И. Восполнение пробелов трудового права локальными нормами. *Сов. гос-во и право*. 1977. № 3. С. 61, 62.
27. Тарасова В. А. Предмет и понятие локальных норм права. *Правоведение*. 1968. № 4. С. 93 – 97.
28. Трудове право України: акад. курс: підручник / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Вид. дім «Ін Юре», 2004. 536 с.
29. Прилипка С. М., Ярошенко О. М., Клименчук Н. М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку): монографія / Харків: Вид-во ФІНН, 2011. 256 с.
30. Кашанина Т. В. Корпоративное (внутрифирменное) право: крат. учеб. курс. Москва: Норма, 2005. 320 с.
31. Ожегов С. И. Словарь русского языка / под. общ. ред. Л. И. Скворцова, 24 изд. Москва: ООО «Изд. Оникс», 2008. 1199 с.

## REFERENCES

1. Kelman M. S. (1997) Teoriia derzhavy i prava. Ternopil: Lviv. in.-t vnutr. sprav pry Nats. akad. vnutr. sprav Ukrainy [in Ukrainian]
2. Kerimov D. A. (1972) Filosofskiye problemy prava. Moskva: Mysl. [in Russian]
3. Smirnov V. G. (1965) Funktsii sovetskogo ugovnogo prava. Predmet. zadachi i sposoby ugovno-pravovogo regulirovaniya. Moskva: LGU [in Russian]
4. Shcherbyna V. I. (2009) Funktsii trudovoho prava. Doctor's thesis. Dnipropetrovsk [in Ukrainian]
5. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M. (2009) Trudove pravo Ukrainy. (3<sup>rd</sup> edn.) Kharkiv: FINN [in Ukrainian]
6. Kolot A. (2000) Teoretyko-metodolohichni aspekty klasyfikatsii y zmistu funktsii zarobitnoi platy. Ukraina: *aspekty pratsi - aspects of labor*, 6. pp. 15 – 19. [in Ukrainian]
7. Antonova L. I. (1985) Lokalnoye pravovoye regulirovaniye: teoreticheskoye issledovaniye. Leningrad: LGU [in Russian]
8. Lebedev V. (2003) Vzaimodeystviye sistem trudovogo prava i trudovogo zakonodatelstva. *Rossiyskaya yustitsiya - Russian justice*, 11. pp. 14 – 15. [in Russian]
9. Kondratyev R. I. (1973) Lokalnyye normy trudovogo prava i materialnoye stimulirovaniye. Lvov: Vishcha shkola [in Ukrainian]
10. Ershova E. A. (2009) Sushchnost. istochniki i formy trudovogo prava v Rossiyskoy Federatsii. Moskva: RAP [in Russian]
11. Kashanina T. V. (1995) Khozyaystvennyye tovarishchestva i obshchestva: pravovoye regulirovaniye vnutfirmennoy deyatelnosti. Moskva: Infra-M. Kodeks [in Russian]
12. Yakovlev R. A., Solov'yev A. K. (1994) Zarabotnaya plata v usloviyakh rynka: ekonomicheskiye zavoyevaniya i sotsialnyye poteri. Moskva: Profizdat [in Russian]
13. Yuridicheskiy entsiklopedicheskiy slovar (Marchenko M. N. Eds.) (2008) Moskva: TK Velbi; Prospekt [in Russian]
14. Alekseyev S. S. (1966) Mekhanizm pravovogo regulirovaniya v sotsialisticheskom gosudarstve. Moskva: Yurid. lit. [in Russian]
15. Tolkovyy slovar russkogo yazyka (Vols.1-4, Vol. 1) (. Ushakov D. N. Eds.) (2000) Moskva: Astrel. AST [in Russian]
16. Sovremennyy slovar russkogo yazyka (Vols.1-3, Vol. 1) (Efremovoy T. F. Eds.) (2006) Moskva: Astrel. AST. [in Russian]
17. Alekseyev S. S. (1966) Obshchaya teoriya sotsialisticheskogo prava. Vyp. 3: Pravovyye akty: Sverdlovsk: Sredne-Ural. kn. izd-vo. [in Russian]
18. Fatuyev A. A. (1977) Voznagrazhdeniye za trud po sovetskomu trudovomu pravu: Moskva: Yurid. lit. [in Russian]
19. Shvaykovska V. M. (2007) Lokalne normativno-pravove reguluyuvannya pratsi v umovakh rinkovoi ekonomiki. *Candidate's thesis*. Kharkiv [in Ukrainian]
20. Kozina E. V. (2009) Lokalnyy sposob regulirovaniya zarabotnoy platy. *Candidate's thesis* Ekaterinburg [in Russian]
21. Kondratyev R. I. (1977) Sochetaniye tsentralizovannogo i lokalnogo pravovogo regulirovaniya trudovykh otnosheniy. Lvov: Vishcha shkola [in Ukrainian]
22. Zavinovska H. T. (2003) Ekonomika pratsi: navchalnyi posibnyk. Kyiv: KNEU [in Ukrainian]
23. Levchenko V. M. (1975) Akty Soveta Ministrov SSSR i akty. ikh razvivayushchiye. *Sovetskoye gosudarstvo i parvo – Soviet state and law*, 3. pp. 105 – 109. [in Russian]

24. Ozhegov S. I. (2007) Slovar russkogo yazyka (Skvortsova L. I. Eds.) (24<sup>th</sup> edn.) izd. Moskva: ONIKS 21 vek; Mir i Obrazovaniye [in Russian]
25. Alekseyev S. S. (1972) Problemy teorii prava: Osnovnyye voprosy obshchey teorii sotsialisticheskogo prava (Vols. 1-2, Vol.1) Sverdlovsk: Izd-vo Sverdl. yurid. in-ta.. [in Russian]
26. Kondratyev R. I. (1977) Vospolneniye probelov trudovogo prava lokalnymi normami. *Sovetskoe gosudarstvo i parvo - Soviet state and law*, 3. pp. 61. 62. [in Russian]
27. Tarasova V. A. (1968) Predmet i ponyatiye lokalnykh norm prava. *Pravovedeniye – Jurisprudence*, № 4. pp. 93 – 97. [in Russian]
28. Trudove pravo Ukrainy: akad. Kurs (Pylypenko P. D. Eds.) (2004) Kyiv: Vyd. dim “In Yure” [in Ukrainian]
29. Prylypko S. M., Yaroshenko O. M., Klymenchuk N. M. (2011) Kolektyvni uhody yak rezultat sotsialnoho partnerstva (suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku). Kharkiv: Vyd-vo FINN [in Ukrainian]
30. Kashanina T. V. (2005) Korporativnoye (vnutrifirmennoye) parvo. Moskva: Norma [in Russian]
31. Ozhegov S. I. (2008) Slovar russkogo yazyka (Skvortsova L. I. Eds.) 24<sup>th</sup> Edn. Moskva: OOO “Izd. Oniks” [in Russian]

БУРНЯГИНА Ю. М.

кандидат юридических наук, ассистент кафедры трудового права Национального юридического университета имени Ярослава Мудрого

#### ФУНКЦИИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

В статье проведено углубленное исследование функций локального правового регулирования оплаты труда и предлагается их рассматривать как основные направления влияния актов локального уровня на отношения из оплаты труда и их роль при определении свойств и признаков, присущих этим отношениям.

Акцентируется внимание на многообразии функций локального регулирования оплаты труда и особенностях, которые отличают их не только от общеправовых и институционных, но и от функций локальных норм вообще.

Установлено, что переменный рост влияния той или другой функции локального регулирования оплаты труда предопределенно экономическими особенностями действий работодателей, в пределах компетенции которых разрабатываются, принимаются и реализуются локальные акты.

**Ключевые слова:** функции, оплата труда, локальное регулирование, понятийный аппарат, условия труда

BURNYAGINA Y. M.

PhD, Associate Professor of the Department of Labor law of Yaroslav Mudryi National Law University

#### FUNCTIONS OF LOCAL LEGAL REGULATION LABOR PAYMENTS

**Problem setting.** The question of functions in the legal doctrine attracts the attention of scientists for a long time. At the same time, it is safe to state that the functions are inherent in any legal phenomena. Today, despite widespread research in the field of wages, the issue of local regulation of wage labor lacks a proper level of coverage. We would like to emphasize that this problem not only has not lost its relevance, but in the conditions of radical economic reform in Ukraine is filled with new content.

**Analysis of resent researches and publications.** With regard to the direct functions of legal regulation of remuneration, their research was undertaken by such scholars as L. I. Antonov, N. O. Brilliantov, S. S. Karinsky, R. I. Kondratiev, F. M. Leviant, A. I. Protsevsky, NB Bolotina, G.I. Chanyшева, V.M. Bozhko, Ya.V. Simutina, A.O. Gordeyuk, A.V. Gaevaya and others. However, the problems existing in this area, including in the area of remuneration, determine the relevance of the issue, and their scientific research is timely and practically necessary.

**Target of research.** The main idea of research functions of local regulation of wages is an attempt to build them in such a logical sequence, which will realize the transition from the most significant, which led to the development and adoption of local level legislation on wages, to the least significant in the implementation of the social orientation of local legal regulation of wages pay.



**Target of research** The main idea of research functions of local regulation of wages is an attempt to build them in such a logical sequence, which will realize the transition from the most significant, which led to the development and adoption of local level legislation on wages, to the least significant in the implementation of the social orientation of local legal regulation of wages pay.

**Article's main body.** The history of local acts regulating labor remuneration reaches its roots back in the nineteenth century. It is this kind of acts that arose among the first on par with those that regulate the internal routine. The purpose of their development and adoption is to create a connecting link between the employer and the subject who carries out work activities. The main purpose of a local act is to ensure increased productivity through its objective assessment of labor and further stimulation. So, the primary function of local regulations governing wages is the function of an objective assessment at the last.

**Conclusions and prospects for the development.** As you can see, the functions of local regulation of wages should emphasize the specifics of this phenomenon, to show the inherent properties of it. As a result of the study of social, economic, legal assignment of functions we can conclude that local regulation is most effective in solving wage issues. They are quite diverse and have peculiar features that distinguish them not only from the general legal, institutional, but also from the functions of local norms in general. The alternating increase in the influence of one or another function is due to the historical era, economic peculiarities of the actions of employers, within the competence of which the norms of local acts are adopted and implemented. Despite the lack of identity by the power of influence on regulated relationships, none of the functions considered can be separated from others, because each of them is logically linked to another and in many ways they determine the effectiveness of each other.

**Keywords:** corruption, public officials, officials, the scope of the law