

УДК 349.22

<http://doi.org/10.5281/zenodo.192580>**Д.О. Новіков****ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ФУНКЦІЙ ОПЛАТИ
ПРАЦІ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ
З КЛАСИЧНОЮ ЕКОНОМІЧНОЮ
ТЕОРІЄЮ**

Анотація. Автором досліджено специфіку функцій оплати праці у трудовому праві (відтворювальної, стимулюючої, соціальної, регулюючої, формування платоспроможного попиту) в їх взаємозв'язку з вченням класичної економічної школи. Вказується, що функції оплати праці, досліджені представниками класичної школи економічної науки, переважно зводяться до опису природних закономірностей формування «законів» вартості робочої сили на ринку праці та інтересу окремих суспільних класів при розподілі національного багатства. Натомість трудове право як галузь права спрямовано на встановлення юридичної рівності, у тому числі у відносинах оплати праці, між суб'єктами трудових відносин, які фактично такими не є, для викоренення експлуатації людини людиною. Автором підкреслюється, що норми трудового права, присвячені регулюванню оплати праці, покликані створити соціально орієнтовану надбудову для максимального зменшення впливу ринкових механізмів та покращення матеріального становища працівників.

Ключові слова: оплата праці, функції, робоча сила, стимулювання, соціальна держава.

Аннотация. Автором исследована специфика функций оплаты труда в трудовом праве (воспроизведенной, стимулирующей, социальной, регулирующей, формирования платежеспособного спроса) в их взаимосвязи с учением классической экономической школы. Указывается, что функции оплаты труда, исследованные представителями классической школы экономической науки, преимущественно сводятся к описанию естественных закономерностей формирования «законов» стоимости рабочей силы на рынке труда и интереса отдельных общественных классов при распределении национального богатства. В свою очередь, трудовое право как отрасль права направлено на установление юридического равенства, в том числе в отношениях оплаты труда, между субъектами трудовых отношений, которые фактически таковыми не являются, для искоренения эксплуатации человека человеком. Автором подчеркивается, что нормы трудового права, посвященные регулированию оплаты труда, призваны создать социально ориентированную надстройку для максимального уменьшения влияния рыночных механизмов и улучшение материального положения работников.

Ключевые слова: оплата труда, функции, рабочая сила, стимулирование, социальное государство.

Abstract. The author studied the specific of wage functions in labor law (reproductive, stimulating, social, regulative, formation of effective demand) in relationship with the teaching of classical economic school. It's claimed that the wage functions in studies of representatives of the classical economical school mainly confined to describing the natural patterns of «laws» of cost of labor force in the labor market and the interest of certain social classes in the distribution of national wealth. Wage functions in economic terms aimed to satisfy the most influential private interests of the labor market and preserve the status quo on other actors who are actually weaker. Instead, the science of labor law and labor law as a branch of law, aimed to fix the legal equality in labor relations (including wage relations) between actors, who practically are not equal, for the elimination of

© Новіков Д.О., 2016.

exploitation of man by man. Wage functions from the standpoint of science of labor law are directed to ensure the entailment of public interest in determining the contribution of each employee in the division of national wealth that was created by their labor. The author emphasizes that the norms of labor law, devoted to regulation of wages, are directed to create a socially oriented superstructure to minimize the impact of mechanisms of market economy and improving the material wealth of employees.

Keywords: wage, functions, labor force, stimulating, social state.

Постановка проблеми. Розвиток в Україні ринкових відносин обумовлює трансформацію підходу до розуміння оплати праці як категорії можливого, тобто «чого працівник може досягнути, якщо успішно та добросовісно виконає свої обов'язки» [1, с. 91]. Адже за умов функціонування соціалістичної економіки оплата праці знаходилась повністю під сферою державного регулювання. Натомість сучасні ринкові умови надають більшого простору договірному регулюванню оплати праці, звісна річ, основаному на базових державних стандартах. Означена тенденція відображена й у структурі спеціального нормативно-правового акту, яким врегульовані відносини оплати праці, – Законі України «Про оплату праці». Договірний елемент правового регулювання оплати праці не тільки вносить динаміку у відносини із приводу встановлення винагороди за виконану роботу, але й задає нового імпульсу до наукового осмислення функцій оплати праці. А враховуючи реставраційний характер вітчизняного капіталізму, для розкриття змісту функцій оплати праці, відображених у нормах трудового права, доцільно звернутись до дослідження позицій по цьому питанню класиків економічної думки: Адама Сміта, Давіда Рікардо, Жан-Батіста Сея, Томаса Мальтуса та ін.

Формулювання мети статті. Автор має на меті розкрити специфіку функцій оплати праці у трудовому праві в їх взаємозв'язку з вченням класичної економічної школи.

Виклад основного матеріалу. Функції оплати праці – це її призначення та роль як складової сфери практичної діяльності щодо узгодження і реалізації інтересів суб'єктів трудових відносин [2, с. 15]. Природно функції заробітної плати мають економічну та правову природу.

Класифікація функцій оплати праці закріплена у Законі України «Про оплату праці». Згідно з преамбулою, цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати [3]. Дослідники доповнюють цей перелік соціальною [4], регулюючою функціями та функцією формування платоспроможного попиту населення [5]. Усі функції, виділені законодавцем та науковцями, мають тісний зв'язок із закономірностями функціонування ринкової економіки.

Так, про відтворювальну функцію оплати праці писали практично всі економісти класичної школи.

Адам Сміт у книзі «Дослідження про природу та причини багатства народів» (1776 р.) зазначав, що «людина завжди повинна мати можливість існувати своєю працею, і її заробітна плата повинна щонайменше бути достатньою для її існування. Вона навіть у більшості випадків повинна дещо перевищувати цей рівень; у іншому

випадку їй було б неможливо утримувати родину, і раса цих працівників вимерла б після першого покоління. Тому працівник найнижчого розряду повинен заробляти щонайменше вдвічі більше того, що необхідно для його особистого утримання, щоб він міг виростити двох дітей» [6].

Давід Рікардо в «Основах політичної економії та оподаткування» продовжив думку А. Сміта, констатувавши, що «природною ціною праці є та, котра необхідна, щоб працівники мали можливість існувати та продовжувати свій рід без збільшення або зменшення їх числа» [7].

Жан-Батіст Сей у «Трактаті з політичної економії» (1803 р.) вказував, що «прості і грубі роботи можуть бути виконані всякою людиною, аби тільки вона була живою і здоровою; підтримка життя та здоров'я становить єдину умову, щоб ці роботи виконувалися. Тому плата за такі роботи звичайно ніде не піднімається вище того, що потрібно для підтримки життя, а число осіб, які пропонують свою працю, досягає рівня існуючого на них попиту та дуже часто перевищує його, тому що неважко народитися на світ, а важко існувати... Потрібно, щоб у такому промислі робітники одержували заробітну плату дещо вище тієї, яка потрібна для простого існування, тобто не менше того, скільки потрібно, щоб утримувати себе і виховувати дітей» [8].

Томас Мальтус у своєму дослідженні «Досвід про закон народонаселення» (1798 р.) писав, що «середня величина оплати праці, установлена незалежно від випадкових обставин, зображує потреби суспільства порівняно з кількістю населення: незалежно від того, яке б не було число дітей у кожній родині для підтримки чисельності населення на даному рівні, заробітна плата може бути достатня, перевершувати або виявитися недостатньою для їх виховання, дивлячись на те, чи будуть запаси, призначені для оплати праці, перебувати в нерухомому стані, чи будуть вони поступово зменшуватися або збільшуватися» [9].

У свою чергу, французький економіст Жан Сімонді не шукав регуляторів заробітної плати в законах природи, як Сміт, Рікардо і Мальтус. Він приймав положення, що заробітна плата робітників тяжіє до прожиткового мінімуму. Однак причину такого положення Сімонді вбачав у специфічних капіталістичних відносинах, а саме у прагненні капіталістів «вичавити» якнайбільше прибутку зі своїх працівників [10].

Таким чином, відтворювальна функція полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили (за К. Марксом робоча сила представляє собою здатність людини до виконання роботи, а її вартість є вартістю життєвих засобів, необхідних для того, щоб зробити, розвинути, зберегти та увічнити робочу силу [11]). Відповідно, для того щоб підтримувати своє життя, людина повинна споживати певну кількість життєвих засобів. Однак людина, подібно машині, зношується, і її доводиться замінити іншою людиною. Крім тієї кількості життєвих засобів, які необхідні для підтримки існування самого працівника, він потребує ще в деякій їх кількості для того, щоб виростити дітей, які повинні його замінити на ринку праці та увічнити рід працівників. Крім того, працівник може несе витрати для того, щоб розвинути свою робочу силу і отримати певну кваліфікацію.

У науці трудового права відтворювальна функція пов'язується з таким важливим соціальним стандартом, як прожитковий рівень, який характеризує мінімально допустимі умови відновлення активного фізичного стану людини [4]. На відміну від економістів, наука трудового права наділяє відтворювальну функцію важливим, але не вирішальним значенням. Оплата праці на рівні відтворення має забезпечити достатній життєвий рівень працівникові та його сім'ї, який згідно зі ст. 43 Конституції України означає достатнє харчування, одяг, житло [12]. Сучасне втілення відтворювальної функції оплати праці знаходить своє відображення у нормах права, присвячених мінімальній заробітній платі, прожитковому мінімуму та мінімальному споживчому бюджету.

Що стосується другої, закріпленої у преамбулі Закону України «Про оплату праці», функції оплати праці – стимулюючої, то слід нагадати, що термін «стимул» (від лат. *stimulus* – стрекало, батіг) означає спонукання до дії, спонукальну причину, причому ці спонукання виникають внаслідок зовнішніх чинників, які мають цільову спрямованість.

Д. Рікардо підкреслював, що «бідність походить від лінощів народу. Щоб останній став щасливішим, він потребує тільки стимулів до працьовитості» [7]. А. Сміт розкрив значення матеріального стимулу в оплаті праці наступним чином: «щедра винагорода за працю, заохочуючи розмноження простого народу, разом з тим збільшує його працьовитість. Заробітна плата за працю заохочує працьовитість, котра, як і всяка інша людська властивість, розвивається відповідно до одержуваних заохочень. Рясна їжа збільшує фізичні сили працівника, а приємна надія поліпшити своє положення та закінчити свої дні у достатку спонукує його до максимальної напруги своїх сил» [7]. Як бачимо, Д. Рікардо та А. Сміт окреслювали позитивний характер стимулюючої функції оплати праці.

Натомість Ж.Б. Сей доводив, що працівники не можуть претендувати на весь продукт праці, оскільки вони не єдині учасники виробничого процесу. Їх дохід повинен бути не тільки обмежений заробітною платою, але й рівень її не може бути занадто високим. Логіка міркувань така: «Низька заробітна плата в результаті конкуренції знижує ціну продуктів, а тому вигоду із цієї дешевини ціни одержують споживачі продуктів, тобто все суспільство» [8]. А оскільки працівники є основною масою споживачів, вони більше виграють від низької ціни предметів споживання, ніж від підвищення заробітної плати.

Схожим чином аргументував недоцільність використання матеріальних стимулів Т. Мальтус: «якщо ми дамо бідному грошей за умови, що кількість продовольства у суспільстві не зміниться, то ми дамо йому право на одержання більшої частини запасів, ніж він одержував колись, а тим часом це може бути досягнуто лише шляхом зменшення частки інших членів суспільства» [9]. Природним наслідком підвищення заробітної плати навіть окремих працівників, які отримали додаткові виплати нібито з метою стимулювання, Т. Мальтус бачив підвищення цін на життєві засоби та збільшення народжуваності, що, на його думку, понизить розмір заробітної плати.

Таким чином, в економічній теорії наявні діаметрально протилежні позиції відносно стимулюючої функції оплати праці. Насамперед, скептичні погляди

Ж.Б. Сея та Т. Мальтуса на матеріальні стимули до праці засновувались не на перспективах підвищення продуктивності роботи працівників шляхом їх зацікавленості у результатах праці, а збереженням економічного status quo між рівнем заробітної плати, вартістю життєвих засобів та кількістю населення.

Наукою трудового права стимулююча функція оплати розглядається як така, що покликана заохотити працівника до постійного поліпшення якості та результатів власної праці через встановлення залежності її розміру від кількості та якості праці. Ця функція проявляється у структурній побудові заробітної плати на рівні додаткової заробітної плати та інших заохочувальних виплат у формі надбавок, доплат та різноманітних премій. Так, призначення надбавок з полягає в тому, щоб стимулювати працівників до підвищення ділової кваліфікації і зростання майстерності, тривалого виконання трудових обов'язків у певній сфері трудової діяльності [4, с. 408]. Доплати встановлюється та виплачується понад тарифну ставку, за наявності обставин, що потребують від працівника додаткових трудових витрат [13, с. 5], тобто виконують стимулюючий ефект при роботі в особливих умовах. Преміювання має за свою мету матеріально заохотити робітника за певні досягнення [1]. Виходячи зі змісту ч. 2 ст. 2 і ч. 3 Закону «Про оплату праці», можна зробити висновок, що премія у структурі заробітної плати виконує не просто стимулюючу функцію, а є саме додатковим стимулом, який повинен підсилювати матеріальну зацікавленість працівників, коли йдеться про виплату додаткової винагороди за досягнення результатів праці понад установлені норми.

Соціальну функцію оплати праці у трудовому праві та економічній науці можна розглянути з декількох позицій.

Так, у науці трудового права наявна думка, що оплата праці має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, тому що саме від неї сплачуються всі страхові внески, формуються податки, вона зумовлює рівень соціальності суспільства, здатність держави підтримувати рівень якості життя соціуму загалом і кожної людини зокрема [4].

У даному аспекті в економічній науці А. Сміт пов'язував зміни заробітної плати з економічним станом країни, вважаючи, що ріст заробітної плати є свідченням економічного прогресу, оскільки ріст заробітної плати обумовлений більшим попитом на працю: «Щедра оплата праці є як неминучим наслідком, так і природним симптомом росту національного багатства. Жебрацьке існування працюючих бідняків, з іншого боку, служить природним симптомом того, що країна переживає застій, а їх голод – що вона швидко йде до занепаду» [6]. З ростом національного багатства, доводив А. Сміт, збільшується попит на працю, підвищується заробітна плата та росте добробут населення. У результаті прискорюється його приріст. Утворюється надлишок робочих рук і заробітна плата знижується.

Д. Рікардо продовжив думку А. Сміта: «коли заробітна плата підвищується, це відбувається тому, що збільшення багатства та капіталу викликає новий попит на працю, що буде неминуче супроводжуватися збільшенням виробництва товарів» [7].

Крім того, соціальна функція заробітної плати характеризує індивідуальну заробітну плату кожного працівника при розподілі фондів споживання та при формуванні внесків до системи соціального страхування [4].

Означене твердження знаходить відображення у теорії робочого фонду Джона Стюарта Мілля [14]. Ця теорія виходить із посилання, що суспільство завжди має у своєму розпорядженні твердий і фактично стабільний фонд життєвих засобів, який зберігають капіталісти, щоб підтримувати своїх працівників. Передумова теорії робочого фонду – аналіз економіки як однієї великої фірми, яка повинна платити працівникам за надані ними послуги по мірі їх виконання до перетворення їх у споживчі товари. Інакше кажучи, така «фірма» повинна мати про запас готові споживчі товари, що купуються працівниками на заробітну плату. Заробітна плата згідно теорії робочого фонду визначається просто розподілом цього фонду на число працівників.

Також соціальну функцію оплати праці можна розкрити через соціальну функцію трудового права, яку з самого початку формування цієї галузі права вчені-трудовики визнавали і визнають пріоритетною [15, с. 4]. Як вказував Р.З. Лівшиць: «інтереси роботодавця складають виробничу сторону трудових відносин, а інтереси працівника – їх соціальну сторону. Тому, протиріччя виробничого і соціального елементів – неминучі, вони закладені у природі трудового відношення, у його генетичному коді» [16, с. 6–7]. Держава в реалізації моделі правового регулювання трудових відносин має виконувати функцію розмежування і забезпечення інтересів працівників і роботодавців у межах принципу соціальної справедливості.

В економічній науці Ж.Б. Сей вказував, що «без сумніву уряд, якщо тільки він може зробити це, не викликаючи ніякого безладдя та не порушуючи свободи угод, зобов'язаний здійснювати заступництво інтересам працівників, які менше, ніж інтереси їх хазяїв, захищені самою природою речей. Але з іншого боку, уряд, якщо він розумний, повинен намагатися якнайменше втручатися у справи приватних осіб, щоб нещастя природні не підсилити ще більшими нещастями, що відбуваються від адміністрації. Не менш дбайливо він повинен оберегати працівників від зловживань хазяїв, як і цих останніх від змов працівників» [8]. Цей підхід економіста можна назвати спробою визнати необхідність врахування соціального аспекту при формуванні державної політики, у тому числі у сфері оплати праці.

Таким чином, на думку економістів, соціальну функцію оплати праці можна розглянути у трьох напрямках:

- 1) як індикатор економічного розвитку держави;
- 2) як розподіл загального грошового фонду суспільства між державою, підприємцями та працівниками;
- 3) як прояв інтересів та можливість впливу різних верств суспільства на розподіл національного доходу.

У науці трудового права соціальна функція оплати праці, насамперед, спрямована на втілення положень Основного Закону України, де зазначається, що Україна є соціальною державою (ст. 1), а людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю

(ст. 3). Соціальна функція оплати праці також проявляється як у нормативно-правових актах, відповідно до яких у державі формуються та розподіляються фонди оплати праці (наприклад, положенні ч. 4 ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»), де вказується, що допомога по безробіттю не може бути вищою за середню заробітну плату, що склалася в галузях національної економіки відповідної області за минулий місяць, і нижчою за прожитковий мінімум, встановлений законом), так і у соціальному діалозі як договірному процесі визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень представниками працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань оплати праці.

Наступна, регулююча функція оплати праці з економічної точки зору характеризує оптимізацію розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами залежно від ринкової кон'юнктури.

У економічних дослідженнях класичної школи значення цієї функції підкреслювалось А. Смітом, який стверджував, що «рівень заробітної плати сільськогосподарських робітників завжди вище влітку, ніж узимку, хоча вартість життя для робітників узимку безумовно вища; у різних частинах країни заробітна плата різна, а ціни на продовольство скрізь однакові; заробітна плата та ціни на продовольство нерідко рухаються в протилежних напрямках» [6].

Д. Рікардо зазначав, що «природна ціна праці дуже істотно розрізняється у різних країнах. Житло й одяг, необхідні в одній країні, можуть бути зовсім не потрібні в іншій. Навіть у країнах, розташованих у тому самому кліматі, розходження у способі життя часто викликають розходження в природній ціні праці, настільки ж значні, як і розходження, викликані природними причинами» [7].

Ж.Б. Сей продовжував цю думку так: «розмір потреб першої необхідності змінюється у залежності не тільки від більш-менш стерпного способу життя робітників і їх сімейств, але й від сукупності всіх витрат, які вважаються для них необхідними в країні, де вони живуть. Також звички людей мають великий вплив на обсяг їх потреб» [8].

Томас Мальтус писав, що «рівень заробітної плати найманого робітника змінюється залежно від чисельності населення. Якщо чисельність населення зростає, заробітна плата одного працівника знижується. Тенденція зниження заробітної плати свідчить про «перенаселення» – появу «зайвого населення» [9].

Означені досить наївні уявлення економістів початку XIX ст. про регулюючі властивості оплати праці, не пішли далі, як і при описанні інших функцій, природного розуміння, а саме розподілу населення за кліматичними зонами чи кількістю. Натомість у сучасних умовах об'єктивною основою реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці за окремими категоріями працівників, зайнятих у різних сферах діяльності, зокрема, між ринковим сектором і бюджетною сферою, між сферою виробництва та послуг, між видобувними і переробними галузями тощо.

У трудовому праві регулююча функція оплати праці втілена у ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», де визначено правові основи диференціації заробітної

плати, а саме: міститься норма, згідно з якою розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [3]. До того ж регулююча функція оплати праці втілена у тарифній системі, яка використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки (ст. 6 Закону України «Про оплату праці»)

Остання функція оплати праці, яка виділяється правниками та економістами, – це функція формування платоспроможного попиту. Слід відзначити, що платоспроможний попит – це форма прояву потреб, забезпечених грошовими ресурсами покупців, та виробництва споживчих товарів. Він формується під впливом двох факторів – потреб та доходів, і саме заробітна плата в умовах ринку встановлює необхідні пропорції між товарним попитом та пропозицією.

Д. Рікардо співвідносив цю функцію зі стимулюючою функцією, коли писав, що для того, «щоб стимулювати працьовитість, варто створити нові потреби та розвинути нові смаки; адже країни повинні нагромаджувати набагато більшу кількість капіталу доти, поки зменшена норма виробництва зробить ріст капіталу менш швидким, чим ріст населення» [7]. Відповідно, функція формування платоспроможного попиту передбачає узгодження такого попиту з виробництвом споживчих товарів та кількістю населення. Варто відзначити, що від обоження цієї функції для вирішення економічних проблем держави застерігав Ж.Б. Сей, коли писав про «шкідливість для добробуту працівників політики, яка спонукує їх зносити в шинки те, що вони могли б відкласти для поліпшення свого положення» [8].

У трудовому праві прояв функції формування платоспроможного попиту можна знайти у положеннях, присвячених індексації грошових доходів громадян, у тому числі і оплати праці. Однак у даному випадку означена функція тісно переплетена із відтворювальною функцією, адже індексації підлягають грошові доходи населення у межах прожиткового мінімуму, встановленого для відповідних соціальних і демографічних груп населення (ст. 2 Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»).

Висновки. Функції оплати праці, досліджені представниками класичної економічної школи, зводяться до опису природних закономірностей формування «законів» вартості робочої сили на ринку праці та інтересу окремих суспільних класів при розподілі національного багатства. Тільки Жан Сімонді бачив у цих ніби то природних «законах», замаскованих під раціональне обґрунтування стихійного функціонування ринкових відносин, свідоме створення умов для експлуатації працівників великим капіталом. Схожу позицію займало та продовжує займати трудове право, спрямоване на встановлення юридичної рівності між суб'єктами трудових відносин, які фактично такими не є, для викоренення експлуатації людини людиною.

Норми трудового права, присвячені регулюванню оплати праці, покликані створити соціально орієнтовану надбудову для максимального зменшення впливу ринкових механізмів та покращення матеріального становища працівників. Функції

оплати праці у цьому випадку виступають елементами того загального «явища, яке розкриває соціальне призначення норм трудового права і завдяки цьому визначає напрями правового регулювання суспільних відносин, що становлять його предмет» [17, с. 223].

І хоча за формальним визначенням економічні та правові функції оплати праці співпадають, то за своїм призначенням в них проявляється антагоністична складова. Функції оплати праці з економічної точки зору спрямовані на задоволення приватних інтересів найвпливовіших суб'єктів ринку праці та збереження status quo щодо інших фактично більш слабких суб'єктів. Тоді як функції оплати праці з позицій науки трудового права покликані забезпечити втілення загальнонародного інтересу при визначенні частки кожного працюючого у розподілі створеного їх працею національного багатства.

Література

1. Процевский А.И. Заработная плата и эффективность общественного производства: монография / А.И. Процевский. – Х.: Вища шк., 1975. – 169 с.;
2. Колот А. Теоретико-методологічні аспекти класифікації й змісту функцій заробітної плати / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 6. – С. 15–19;
3. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 р., №108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – №17. – Ст. 121;
4. Болотіна Н.Б. Трудове право України: підручник; 5-ге вид., перероб. і доп. / Н.Б. Болотіна – К.: Знання. 2008. – 860 с.;
5. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю; 6-ге вид., доп. і переробл. / В.Г. Рогань, І.В. Зуб, Б.С. Стичинський. – К.: А.С.К., 2005. – 976 с.;
6. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – Електронний ресурс: Режим доступу: http://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Econom/smit/smit_1.pdf;
7. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Соч.: В 3 т. Т. 1. – М.: Госполитиздат, 1955. – Електронний ресурс: Режим доступу: <http://ek-lit.narod.ru/ric005.htm>;
8. Сэй Ж.Б. Трактат политической экономии. – М.: Изд-во К.Т. Солдатенкова, 1896. – Електронний ресурс: Режим доступу: <http://ek-lit.narod.ru/say007.htm>;
9. Мальтус Т. Опыт о законе народонаселения // Антология экономической классики. – М.: Эконов, 1993. Т. 2. – Електронний ресурс: Режим доступу: <https://ecocrisis.wordpress.com/1-2/suprapopulatia/malthus/>;
10. Сисмонди Ж. Новые начала политической экономии, или О богатстве в его отношении к народонаселению: В 2 т. / Перевод А.Ф. Кона и Ф.И. Михалевского. – М.: Директмедиа Паблшинг, 2008. – 362 с.;
11. Маркс К. Заработная плата, цена и прибыль. Наемный труд и капитал. – М.: Политиздат, 1990. – 110 с. – Електронний ресурс: Режим доступу: https://malchish.org/lib/marx/marx_salary.htm;
12. Конституція України від 28.06.1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №30;
13. Красько Я.В. Надбавки та доплати як форми реалізації стимулюючої функції оплати праці: автореф. дис. соискан. учен. степени канд. юрид. наук, спец.: 12.00.05 – «Трудове право; право соціального забезпечення» / Я.В. Красько. – К.: Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького, 2012. – 16 с.;
14. Милль Дж. С. Основы политической экономии: В 3 т. – М.: Прогресс, 1980–1981. [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/c/750/file/2-Dj_Mill.doc;
15. Таль Л.С. Пути и цели реформы законодательства о найме труда / Л.С. Таль. – М., Типо-литография т-ва И.Н. Кушнеревъ и Ко, 1912. – 29 с.;
16. Трудовое право России / Под редакцией Р.З. Лившица, Ю.П. Орловского. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1998. – 473 с.;
17. Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання / О.І. Процевський // Право України. – 2011. – № 2 – С. 223–234.