

дотримання сторонами трудового контракту гарантій захисту та забезпечення трудових прав працівників. Творчий характер праці окремих категорій працівників, які працюють за трудовим договором, обумовлює необхідність більш вільного договірному регулювання трудових відносин. Таке регулювання, по-перше, дозволить у договірному порядку додатково стимулювати творчу працю робітників; по-друге, захистити та визначити права сторін трудового контракту щодо належності майнових та інших прав на об'єкт творчості; по-третє, створити для професійних творчих працівників більш комфортні й сприятливі умови праці; по-четверте, створити підґрунтя для гарантованого отримання роботодавцем конкретного результату творчої праці з можливістю подальшого використання, що повинно бути обумовлено визначенням в якості об'єкта трудового права не тільки процесу праці, а й результату.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Глазырин В.В. Проблемы правового регулирования труда на предприятиях негосударственной формы собственности // Законодательство и экономика. – 1995. – № 7–8. – С. 23–29.
2. Головина С.Ю. Контрактная форма регулирования трудовых отношений / С.Ю. Головина, В.Д. Шахов // Советское государство и право. – 1991. – № 8. – С. 44–48.
3. Кудрин С.М. Обеспечение прогресса технического творчества средствами трудового права : дис. на соиск. уч. степ. к.ю.н.: (12.00.05) / С.М. Кудрин ; Пермский государственный университет. – Пермь, 1998. – 165 с.
4. Цивільний кодекс України : науково-практичний коментар (пояснення, тлумачення, рекомендації з використанням позицій вищих судових інстанцій, міністерства юстиції, науковців, фахівців). – Т. 6: Право інтелектуальної власності / За ред. проф. І.В. Спасибо-Фатеевої. – Серія «Коментарі та аналітика». – Х. : ФО-П Лисяк Л.С., 2011. – 592 с.
5. Чернышева С.А. Авторский договор в гражданском праве России / С.А. Чернышева. – М. : Гардарика, 1996. – 104 с.

УДК 349.232:331.215.53

ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ПРИНЦИПІВ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Довбиш К.К., здобувач
кафедри трудового права
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

Статтю присвячено принципам правового регулювання оплати праці та визначенню її основних функцій. Проведено аналіз наукової літератури, яка стосується ключових аспектів цієї теми, та здійснено класифікацію принципів оплати праці.

Ключові слова: функції оплати праці, принципи оплати праці, класифікації принципів оплати праці.

Статья посвящена принципам правового регулирования оплаты труда и определению ее основных функций. Проведен анализ научной литературы, касающейся ключевых аспектов этой темы, и осуществлена классификация принципов оплаты труда.

Ключевые слова: функции оплаты труда, принципы оплаты труда, классификации принципов оплаты труда.

Dovbysh K.K. ON THE ISSUE OF CLASSIFICATION OF LEGAL REGULATION PRINCIPLES OF REMUNERATION OF LABOR

This article is devoted to the principles of legal regulation of remuneration of labor and the definition of its basic functions. The scientific literature relating to key aspects of the issue has been analysed and the classification of the principles of remuneration has been conducted.

Key words: function of remuneration, remuneration principles, classifications of remuneration principles.

Система принципів правового регулювання оплати праці – це об'єктивно наявна цільна науково обґрунтована сукупність внутрішньо взаємопов'язаних, взаємозумовлених і структурно впорядкованих принципів правового впорядкування відносин, що складаються під час реалізації конституційного права на оплату праці. Кожен окремий принцип – компонент цієї системи – вносить свою частку в досягнення загальної мети.

Однак одноставність серед учених-трудо-виків у питанні визначення принципів правового регулювання оплати праці, що входять у відповідну систему, відсутня.

Ще у 1963 р. С.С. Каринський обстоював позицію, за якою принцип оплати за працю має бути єдиним в інституті винагороди за працю, і попереджав про небезпеку, пов'язану із формулюванням нових принципів [1, с. 40].

У 1973 р. Р.З. Лівшиц вказує на неприйнятність такої концепції і виділяє такі принципи регулювання оплати праці: оплата за працю; оплата праці за її кількістю та якістю; заборона дискримінації у сфері заробітної плати; єдність і диференціація заробітної плати; зв'язок між продуктивністю праці й розмірами її оплати; гарантованість виплат. Крім того, називаються принципи, що належать до



окремих норм або групи норм з оплати праці: 1) матеріальне стимулювання тривалої й дисциплінованої праці; 2) встановлення гарантії в разі відхилення від умов праці, передбачених тарифами; 3) оплата за понаднормову працю [2, с. 37]. Однак вчений упускає із виду критерій, який дав йому підставу виокремити ці, а не інші принципи в досліджуваній царині.

Позиція О.І. Процевського, сформульована у 1975 р., така: існують як (1) принципи винагороди за працю (оплата за працю відповідно до її кількості та якості; підвищення рівня оплати праці), так і (2) принципи організації оплати праці (диференціації рівня оплати праці різноманітних груп і категорій працівників; єдність державної економічної політики у сфері заробітної плати) [3, с. 60, 61].

А.М. Лушніков і М.В. Лушнікова борються за існування трьох основних принципів виконання роботодавцем обов'язку із виплати заробітку: належне виконання обов'язку по виплаті заробітної плати; реальне виконання роботодавцем обов'язку по виплаті заробітної плати незалежно від видів його відповідальності перед працівником; пріоритет зобов'язань роботодавця по виплаті заробітної плати працівникові [4, с. 17]. При цьому суттєву ознаку, що послугувала для цього висновку, не називають.

«Організація заробітної плати на сучасному етапі передбачає закріплення на найвищому рівні основних принципів правового регулювання оплати праці: принцип рівної оплати за рівну працю, принцип заборони дискримінації в оплаті праці, принцип оплати за кількістю та якістю праці, але не нижче мінімального розміру оплати праці та ін. Наявність подібних загальних критеріїв зумовлює єдність регулювання заробітної плати, яка полягає у розповсюдженні певних прав, обов'язків та мінімальних гарантій у сфері оплати праці на всіх працівників та роботодавців незалежно від фактичних умов праці, особи конкретного працівника, форми власності організації, у якій працює працівник тощо. Єдність принципів правового регулювання оплати праці закріплено у Конституції України та КЗпП України», – висловлює міркування Я.В. Сімутіна [5, с. 65]. Від відповіді на запитання, що мала авторка на увазі, коли говорила про «наявність подібних загальних критеріїв», вона утримується.

На погляд І.Я. Фурика, принципами інституту заробітної плати є (а) оплата за працю, (б) рівна оплата за рівну працю, а також (в) єдність і диференціація заробітної плати [6, с. 15]. Ця класифікація є спробою сучасної інтерпретації загальновідомого підходу О.В. Смірнова, висловленого ним у монографії «Основні принципи радянського трудового права» на вказану проблему (1977 р.) [7, с. 176]. Загалом позитивно ставлячись до активного використання творчого надбання науковців-попередників, вважаємо, що за 40 років принципи оплати праці, виведені для господарювання за часів соціалістичної організації праці, а головне їх змістове наповнення потребує критичного переосмислення і на цій основі – доповнення й уточнення в умовах ринкової економіки. Зауважмо, що в

обох рукописах чітко сформульовані критерії виокремлення принципів, на жаль, відсутні.

О.В. Валецька до системи принципів правового регулювання оплати праці включає: принцип справедливого заробітку; заборону дискримінації в оплаті праці; встановлення державою мінімальної заробітної плати; встановлення розміру заробітку конкретного працівника у трудовому договорі; поєднання державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; випередження темпів зростання продуктивності праці над темпами зростання заробітної плати; гарантованість виплати заробітку; диференціацію розміру заробітної плати залежно від особливостей умов праці, її складності, шкідливості, значення для господарства країни, природно-кліматичних і географічних особливостей району виконання робіт та інших відповідних факторів, визначених законодавством, локальними актами та трудовим договором [8, с. 90–98].

В.М. Божко пропонує, як сам він казує, «...геометричну будову системи принципів інституту оплати праці: загальноправові принципи; принципи трудового права; принципи, притаманні лише інституту оплати праці» [9, с. 202]. До чого тут геометрія як розділ математики (наука про просторові форми, відносини і їх узагальнення), фахівець поясень не дає. Тим більше це не зрозуміло в ситуації, коли, і це загальновізнано, будь-які правові принципи і принципи правового регулювання оплати є не статичною, а динамічною системою. Далі провознавець називає і характеризує загальноправові принципи справедливості, свободи і рівності. Зроблено такі висновки: а) принцип справедливості на галузевому рівні найяскравіше проявляється в ідеї оптимального поєднання інтересів працівників, роботодавців і суспільства, а в інституті оплати праці – у необхідності обмеження розміру заробітної плати мінімальною величиною, яка забезпечувала б гідне існування не лише самого працівника, але й членів його сім'ї, стала б засобом реалізації їх права на життя, на достатній життєвий рівень; б) принцип свободи на рівні трудового права найочевидніше відображається в принципі соціального партнерства, а на рівні інституту оплати праці – в ідеї необхідності залучення працівників до правового регулювання оплати праці; в) принцип рівності втілюється в нормах трудового права як принцип єдності та диференціації правового регулювання, а в нормах інституту оплати праці – через ідею рівної плати за рівноцінну працю [9, с. 324, 325]. Як бачимо, науковець допускає цілу низку упушень і некоректних висловлювань: по-перше, зробивши акцент на принципах справедливості, свободи і рівності, поза увагою залишає принципи законності, демократизму, захисту прав людини, гуманізму; по-друге, принцип плуває з ідеями (правова ідея – це уявлення (погляд, думка, міркування) про бажане право, про те, яким повинно бути досконале правове життя, тобто це конструкція юридичних явищ, у якій міститься усвідомлення мети, перспективи пізнання і практичного перетворення дійсності); по-третє, одні і ті самі за суттю принципи у різних місцях називає

по-різному (наприклад, разом із оптимальним поєднанням інтересів працівників, роботодавців і суспільства згадується принцип соціального партнерства. Останнє за своєю суттю є системою відносин між працівниками, роботодавцями й державою щодо співпраці з питань регулювання соціально-економічних прав та інтересів у сфері праці [10, с. 19]); по-четверте, в окремих випадках сумнівними виглядають запропоновані автором логічні ланцюги (наприклад, важко навіть уявити, як може загальноправовий принцип свободи відображатись у галузевому принципі соціального партнерства, а тим більше в принципі інституту оплати праці – необхідності залучення працівників до правового регулювання оплати праці. Логічно два останні принципи вважати проявами загальноправового принципу рівності).

Деякі вчені принципи правового регулювання оплати праці ототожнюють з принципами правової організації заробітку. Зокрема, К.М. Гусов і В.М. Толкунова відносять до них такі: 1) за рівноцінну працю має бути рівна оплата; 2) оплата праці залежить від внеску працівника й максимальним розміром не обмежується; 3) мінімальний її розмір установлюється державою й відповідно до зростання цін систематично переглядається й підвищується; 4) праця оплачується диференційовано залежно від її складності (кваліфікації), тяжкості, шкідливості умов, значення в народному господарстві й на конкретному виробництві, а також з урахуванням регіону, чому сприяє тарифна система, що впорядковує диференціацію в централізованому і в локальному порядку; 5) оплата праці конкретного працівника встановлюється за угодою сторін трудового договору; 6) форми, системи й тарифи оплати праці встановлюються колективними договорами й угодами; 7) темпи зростання продуктивності праці повинні випереджати темпи зростання заробітної плати [11, с. 289]. М.Є. Смірнова обстоює такий перелік принципів: диференціація оплати праці; індексація ставок і окладів; забезпечення рівної оплати за рівну працю в межах одного підприємства, установи, організації; врахування кон'юнктури ринку праці; простота, логічність і доступність розуміння працівників чинних форм і систем заробітної плати; забезпечення реального зростання оплати праці за одночасного зниження витрат на одиницю продукції [12, с. 16–18].

Окремі фахівці, не заперечуючи існування загальних принципів правового регулювання оплати праці, аргументують існування основних засад державного і локального правового впорядкування в цій сфері.

«Інституційні принципи державного регулювання оплати праці: а) її єдність і диференціація; б) рівність оплати за однакою працю; в) гарантування оплати праці; г) підвищення її оплати в разі відхилення від нормальних умов праці; д) справедливість оплати праці; е) соціальне партнерство; є) індексація заробітної плати», – заявляє О.В. Гаєвая [13, с. 49–71]. Із метою уніфікації й поліпшення правозастосовної практики посилення правової захищеності працюючих рекомендується закріпити

цей перелік принципів державного регулювання оплати праці в новому ТК України.

Ю.М. Верес із урахуванням специфіки локального правового регулювання оплати праці доводить необхідність нормативного закріплення таких інституційних принципів оплати праці: гарантування працівникам своєчасної й у повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей; забезпечення належного отримання заробітної плати – повної суми, в установлений час, у відповідній формі й у певному місці; гарантованість матеріального стимулювання якісної й сумлінної праці, якщо воно закріплено в локальних актах; єдність й диференціація в оплаті праці; договірне встановлення умов оплати праці [14, с. 26–42].

Позитивно ставлячись до численних спроб учених-трудодиків окреслити і в подальшому розкрити зміст принципів правового регулювання оплати праці, вважаємо, що найбільш продуктивною могла б бути систематизація вищевказаних принципів за їх функціональним призначенням оплати праці.

Як відомо, сутність будь-якого соціального явища, і юридичного також, проявляється й реалізується через його функції (від латинського *function* – виконання, коло діяльності, призначення, обов'язок тощо).

На погляд М.І. Іншина та В.І. Щербини, функції трудового права – це діяльність трудового права щодо ефективного впорядкування і врегулювання відносин, пов'язаних із використанням здібностей людини до праці, шляхом встановлення і реалізації на основних (магістральних) напрямках норм права [15, с. 74]. Цей висновок є справедливим: оскільки основною і визначальною властивістю права, і трудове право не є винятком, є нормативність, то встановлення і реалізацію трудо-правових норм треба розглядати як прояв його сутності, саме як регулятора трудових і пов'язаних із ними відносин. У процесі реалізації права розкривається перехід його можливостей, втілених у нормах права, до суспільної дійсності – правовідносин. Функція трудового права виражається через його діяльність, що спрямована на врегулювання суспільних відносин у сфері праці.

Функціями оплати праці як юридичної категорії є історично зумовлені та взаємопов'язані основні напрями правового впливу, у яких виявляється природа і зміст оплати праці й завдяки яким реалізується її призначення в суспільстві й державі.

Для них властивими є такі ознаки: а) являються засобами реалізації мети й завдань оплати праці; б) динамізм – зумовлені рівнем розвитку держави та її економіки; в) комплексність; г) вплив на структуру заробітної плати та її системи.

Винятково важлива роль оплати праці в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати кілька функцій – відтворювальну і стимулюючу. Саме про них йдеться у Преамбулі Закону України «Про оплату праці» [16]: «Цей Закон визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах на підставі



трудового договору з підприємствами, установами, організаціями всіх форм власності та господарювання <...> а також з окремими громадянами у сфері державного й договірного регулювання оплати праці, і спрямований на забезпечення відтворювальної та стимулюючої функцій заробітної плати». У п. 2.2 мотивувальної частини рішення у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України уточнює ці положення вищий орган конституційного правосуддя [17]:

– винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці;

– держава передбачає заходи, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, тобто грошової винагороди за виконану роботу як еквівалента вартості споживчих товарів і послуг.

На жаль, ні сам Закон України «Про оплату праці», ні нормативно-правові акти, прийняті для його розвитку, безпосередньо не дають тлумачення відтворювальної і стимулюючої функцій оплати праці. Проте в науковій літературі на пояснення значення цих функцій можна натрапити. Так, І.В. Зуб відтворювальну функцію пов'язує із забезпеченням працівників та членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили. Значення стимулюючої функції полягає в заохоченні працівника до постійного покращення якості та результатів власної праці через установлення залежності її розміру від кількості та якості праці [18, с. 341].

Намагання виокремити інші функції оплати праці не є науково вваженими та такими, що викликані потребами практики, і мають або штучний характер, або ж не стосуються трудо-правової природи розглядуваного явища.

Так, регулююча функція (оплата праці як засіб перерозподілу робочої сили з урахуванням ринкової кон'юнктури) і функція формування платоспроможного попиту населення, які виводить у своєму дисертаційному дослідженні «Удосконалення правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки» О.С. Гальченко [19, с. 86, 87], є, поза всяким сумнівом, функціями економічного порядку. Той же перерозподіл робочої сили – це суто економічний процес, оскільки його здійснює ринок праці залежно від попиту і пропозиції на неї. У цьому разі про робочу силу йдеться як про специфічний товар, що безпосередньо слугує першоджерелом виробництва товарів і надання послуг, оскільки сприяє кращій організації ведення господарської діяльності. Платоспроможний попит – це форма вияву потреб, забезпечених грошима, що їх покупці можуть і мають намір заплатити за необхідні для них товари і послуги.

Н.Б. Болотіна та Г.І. Чанишева обстоюють існування соціальної функції. Необхідність виділення цієї функції вони пояснюють тим, що зарплата має великий опосередкований вплив на розвиток соціальних процесів, адже саме із неї здійснюються відрахування – страхові внески до різних соціальних фондів, формується податки. Таким чином, зарплата багато в чому зумовлює рівень охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти, підготовки кадрів [20, с. 302, 303]. На нашу думку, відносини, що виникають у цьому випадку, належать до предметів таких галузей права, як податкове право і право соціального забезпечення, а ніяк не до трудового права. Предметом податкового права є система суспільних відносин, які регламентуються нормами права і визначають порядок встановлення, адміністрування та контролю обов'язкових платежів із платників грошових коштів до публічних фондів. У складі цієї системи можна виділити суспільні відносини щодо: встановлення, зміни та скасування обов'язкових платежів; адміністрування обов'язкових платежів; здійснення контролю над справами обов'язкових платежів [21, с. 14]. Предмет права соціального забезпечення – це широка система суспільних відносин із задоволення першочергових і найнеобхідніших потреб тих громадян та їхніх сімей, які з об'єктивних, визнаних суспільством (державою) поважних причин опинились у складних (здабільшого негативних) життєвих ситуаціях, шляхом надання їм допомоги в різних організаційно-правових формах. До предмета цієї галузі права також належать процедурно-процесуальні відносини з приводу встановлення юридичних фактів, реалізації й захисту права на той чи інший вид соціального забезпечення [22, с. 63–68].

А.О. Гордеюк аргументує існування виховної функції оплати праці: «...можливість отримати заохочення за індивідуальні досягнення в праці сприяє розвитку в працівників позитивних якостей, таких як ініціативність, відповідальність, бажання виявити свої здібності тощо... Виховний момент... полягає ще й у тому, що факт цінування інтелектуальної праці та поваги до неї, які можуть виявлятися у вигляді гідного заохочення, сприяють зберіганню інтелектуальної власності як на підприємствах, установах і організаціях, які зацікавлені у своїх прибутках, так і в державі, тому що інтелектуальна власність у наш час стає найціннішим капіталом. У такому разі виховна функція... має можливість виявлятися у впливі на роботодавця» [23, с. 65]. О.М. Столяренко виховання трактує як цілеспрямований процес формування важливих соціальних рис особистості як громадянина суспільства і носія загальнолюдських цінностей: духовних, світоглядних, патріотичних, гуманних, поведінкових, моральних, правових, культурних, трудових тощо [24, с. 8]. Тобто виховання – це організований і цілеспрямований процес формування особистості. Він здійснюється шляхом стимулювання поведінки у потрібному суспільству напрямі. За цих умов розгляд виховної функції оплати праці як самостійної, стосовно стимулюючої є недоречним.

Відсутня однозначність суджень у дисертації В.М. Божка «Теорія правового регулювання оплати праці». Трансформаційно-еквівалентну функцію оплати праці він то називає основною [9, с. 322], то наполягає на тому, що «...процес “оплата праці” повинен бути придатним до виконання єдиної, трансформаційно-еквівалентної функції, до перетворення праці працівника у грошовий еквівалент, співрозмірний (пропорційний) створеній ним доданій вартості» [9, с. 317]. Фахівець пише: «...якщо певний процес не здатен забезпечити рівноцінну трансформацію праці людини в грошовий еквівалент, то цей процес не є оплатою праці... коли отримана працівником плата за виконання місячної норми робочого часу не придатна відтворити вартість робочої сили працівника, забезпечити збереження для нього та членів його сім'ї гідного способу життя – це не заробітна плата. А тому роботодавцю варто здійснити доплату до того розміру, коли плата за працю придатна буде відшкодувати витрачені працівником зусилля, енергію, знання та спонукати його до продуктивної праці» [9, с. 322]. При цьому (а) чіткого і логічного пояснення вказаних реляцій рукопис не містить, (б) не формулюються на цій основі також пропозиції щодо внесення відповідних змін і доповнень у чинне законодавство про оплату праці. Приміром, не зрозумілою є подальша доля ч. 2 ст. 1 Закону України «Про оплату праці», за якою розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Як бачимо, про витрачені працівником зусилля, енергію, знання і спонукання його до продуктивної праці в ній не сказано жодного слова. В.М. Божко, запропонувавши не вважати заробітком грошову виплату, що не придатна відтворити вартість робочої сили працівника, забезпечити збереження для нього та членів його сім'ї гідного способу життя, не вказує, чим же тоді є такий платіж і який правовий статус він має.

Виходячи із вищевказаних теоретичних напрацювань, вважаємо, що залежно від функцій оплати праці принципи її правового регулювання доцільно класифікувати на:

1) принципи відтворювального спрямування: гарантованість; встановлення державою мінімальної заробітної плати;

2) принципи стимулюючого спрямування: справедливість; диференційованість; заборона дискримінації в оплаті праці.

При цьому цей поділ є відносним, позаяк у реальній дійсності вказані принципи тісно переплітаються, діючи в одному або протилежних напрямках. У зв'язку з цим роздільне вивчення окремих принципів хоча й може бути виправдане з наукової позиції, однак на практиці принципи діють не ізольовано один від іншого, а в тісному взаємозв'язку.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Каринский С.С. Правовое регулирование заработной платы : [моногр.] / С.С. Каринский. – М. : Госюриздат, 1963. – 210 с.

2. Лившиц Р.З. Зароботная плата в СССР. Правовое исследование : [моногр.] / Р.З. Лившиц. – М. : Наука, 1972. – 271 с.

3. Процевский А.И. Зароботная плата и эффективность общественного производства : [моногр.] / А.И. Процевский. – Х. : Вища шк., 1975. – 168 с.

4. Лушников А.М. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ / М.В. Лушникова, А.М. Лушников // Трудовое право. – М. : Интел-Синтез, 2005. – № 2. – С. 17–28.

5. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Я.В. Сімутіна. – К., 2006. – 210 с.

6. Фурик І.Я. Договірне регулювання оплати праці за трудовим правом України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.Я. Фурик. – К., 2015. – 18 с.

7. Смирнов О.В. Основные принципы советского трудового права : [моногр.] / О.В. Смирнов. – М. : Юрид. лит., 1977. – 216 с.

8. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : [моногр.] / О.В. Валецька. – Миколаїв : Вид-во Чорноморського держ. ун-ту ім. Петра Могили, 2012. – 220 с.

9. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці : дис. ... д-ра юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В.М. Божко. – Х., 2013. – 400 с.

10. Прилипко С.М. Колективні угоди як результат соціального партнерства (сучасний стан і перспективи розвитку) : [моногр.] / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко, Н.М. Клименчук. – Х. : ФІНН, 2011. – 256 с.

11. Гусов К.Н. Трудовое право России : [учеб. пособ.] / [К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова]; под ред. В.Н. Толкуновой. – М. : Юрист, 1995. – 448 с.

12. Организация и регулирование оплаты труда : [учеб. пособ.] / под ред. М.Е. Сорокиной. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Вузский учебник, 2012. – 301 с.

13. Гаєвая О.В. Державне регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.В. Гаєвая. – Х., 2013. – 225 с.

14. Верес Ю.М. Локальне правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Ю.М. Верес. – Х., 2012. – 215 с.

15. Іншин М.І. Трудове право України : [підруч.] / М.І. Іншин, В.І. Щербина. – Х. : Діса плюс, 2014. – 500 с.

16. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. №108/95-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.

17. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15 жовтня 2013 р. №9-рп/2013 // Офіц. вісн. України. – 2013. – № 84 (частина 2). – Ст. 3118.

18. Трудове право України : [підруч.] / за заг. ред. Н.М. Хуторян. – К. : А.С.К., 2004. – 608 с.

19. Гальченко О.С. Удосконалення правового регулювання оплати праці в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / О.С. Гальченко. – Луганськ, 2010. – 188 с.

20. Трудове право України : [підруч.] / за ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої. – 2-ге вид., стер. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.

21. Податкове право України : [навч. посіб.] / за ред. О.П. Гетманець, О.М. Шуміла. – К. : Хай-Тек Прес, 2013. – 432 с.

22. Право соціального забезпечення : [підруч.] / за ред. О.М. Ярошенка. – 4-ге вид., переробл. і доп. – Х. : Право, 2015. – 458 с.

23. Гордеюк А.О. Преміювання працівників у системі оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / А.О. Гордеюк. – Х., 2009. – 196 с.

24. Столяренко А.М. Юридическая педагогика : [курс лекцій] / А.М. Столяренко. – М. : ЭКМОС, 2000. – 203 с.