

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.22

Райко Максим Сергійович

здобувач кафедри правознавства

Юридичного факультету

Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля

Райко Максим Сергеевич

соискатель кафедры правоведения

Юридического факультета

Восточноевропейского национального университета имени Владимира Даля

Rayko Maksym

Applicant at the Department of Law of

Faculty of Law

East Ukrainian National Vladimir Dahl University

**ПРИНЦИПИ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТУВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ
– ОСНОВОПОЛОЖНІ КЕРІВНІ ЗАСАДИ ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ
ПРАЦІ**

**ПРИНЦИПЫ ПРАВОВОГО РЕГЛАМЕНТИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ
ТРУДА – ОСНОВОПОЛАГАЮЩИЕ РУКОВОДЯЩИЕ ПРИНЦИПЫ
ИНСТИТУТА ОПЛАТЫ ТРУДА**

**PRINCIPLES OF LEGAL REGULATION OF LABOR PAYMENT AS
THE BASIC GUIDELINES OF THE INSTITUTE OF LABOR
PAYMENT**

Анотація. У статті проаналізовано погляди науковців стосовно принципів правового регламентування оплати праці, на підставі чого зроблено певні висновки. Зазначено, що принципи правового регулювання оплати праці відіграють основоположну роль, відбивають керівні ідеї, що містять і регулюють зміст правової регламентації цього процесу на

підставі правових норм, установлених чинним законодавством України. Ці принципи закріплюють зміст нормативно-правових актів (як міжнародних, так і вітчизняних), у них віддзеркалені такі загальнолюдські цінності, як прагнення до свободи, рівності, справедливості, верховенства права. Саме принципи зумовлюють зміст національного законодавства взагалі й законодавства у сфері оплати праці, зокрема. Їх потрібно виводити не із законодавства, дія якого спрямована на впорядкування оплати праці, а з тих цінностей та ідей, що панують у суспільстві.

Виходячи з положень трудового законодавства України, виокремлено наступні принципи оплати праці: принцип єдності та диференціації; принцип зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці; принцип гарантованості виплат праці; принцип належної оплати праці; принцип врахування розміру мінімальної заробітної плати, що встановлюється державою; принцип заборони дискримінації в оплаті праці; принцип рівності оплати за однакову працю, принцип невідворотності захисту права на оплату праці; принцип вибору раціональної системи оплати (відрядної, погодинної, їх різновидностей) для окремих працівників; принцип матеріальної заінтересованості.

Зазначено, що їх дотримання надасть можливість вирішити одну із найбільш актуальних проблем, а саме підвищити рівень життя людей. Якщо працівники матимуть відповідний рівень заробітної плати, то зростатиме добробут населення, а разом з цим і економічний рівень нашої держави. Запропоновано закріпити на законодавчому рівні у новому Трудовому кодексі України наведені принципи правового регулювання оплати праці з урахуванням норм міжнародно-правового регулювання оплати праці.

Ключові слова: *оплата праці, керівні засади, система принципів оплати праці, населення.*

Аннотация. В статье проанализированы взгляды ученых относительно принципов правового регламентирования оплаты труда, на основании чего сделаны определенные выводы. Отмечено, что принципы правового регулирования оплаты труда играют основополагающую роль, отражают руководящие идеи, которые содержат и регулируют содержание правовой регламентации этого процесса на основании правовых норм, установленных действующим законодательством Украины. Эти принципы закрепляют содержание нормативно-правовых актов (как международных, так и отечественных), в них отражены такие общечеловеческие ценности, как стремление к свободе, равенству, справедливости, верховенства права. Именно принципы предопределяют содержание национального законодательства вообще и законодательства в сфере оплаты труда, в частности. Их нужно выводить не из законодательства, действие которого направлено на упорядочение оплаты труда, а из тех ценностей и идей, что господствуют в обществе.

Исходя из положений трудового законодательства Украины, выделены следующие принципы оплаты труда: принцип единства и дифференциации; принцип связи между производительностью и размером оплаты труда; принцип гарантированности выплат труда; принцип надлежащей оплаты труда; принцип учета размера минимальной заработной платы, устанавливаемый государством; принцип запрета дискриминации в оплате труда; принцип равенства оплаты за одинаковый труд, принцип неотвратимости защиты права на оплату труда; принцип выбора рациональной системы оплаты труда (сдельной, почасовой, их разновидностей) для отдельных работников; принцип материальной заинтересованности.

Отмечено, что их соблюдение позволит решить одну из наиболее актуальных проблем, а именно повысить уровень жизни людей. Если работники будут иметь соответствующий уровень заработной платы, то

будет расти благосостояние населения, а вместе с этим и экономический уровень нашего государства. Предложено закрепить на законодательном уровне в новом Трудовом кодексе Украины приведены принципы правового регулирования оплаты труда с учетом норм международно-правового регулирования оплаты труда.

Ключевые слова: *оплата труда, руководящие принципы, система принципов оплаты труда, населения.*

Summary. *The article analyses the views of scientists on the principles of legal regulation of remuneration, on the basis of which certain conclusions are drawn. It is stated that the principles of legal regulation of remuneration play a fundamental role, reflect the guiding ideas that contain and regulate the content of the legal regulation of this process on the basis of legal norms established by the current legislation of Ukraine. These principles enshrine the content of legal acts (both international and domestic), reflecting such universal values as the desire for freedom, equality, justice, the rule of law. It is the principles that determine the content of national legislation in general and legislation in the field of remuneration, in particular. They should be derived not from legislation that aims at streamlining wages, but from those values and ideas that prevail in society.*

Based on the provisions of the labor legislation of Ukraine, the following principles of remuneration are distinguished: the principle of unity and differentiation; the principle of correlation between productivity and pay; the principle of guarantee of payment of labor; the principle of proper remuneration; the principle of taking into account the amount of the minimum wage established by the state; the principle of non-discrimination in pay; the principle of equal pay for equal work, the principle of the inevitability of protection of the right to remuneration; the principle of choosing a rational system of payment (part-time, hourly, their variants) for individual employees; the principle of material interest.

It is stated that their observance will provide an opportunity to solve one of the most pressing problems, namely to improve the standard of living of people. If the workers have the appropriate level of wages, then the welfare of the population, as well as the economic level of our country, will increase. It is proposed to consolidate at the legislative level the new Labor Code of Ukraine outlines the principles of legal regulation of remuneration, taking into account the rules of international legal regulation of remuneration.

Key words: *wages, guidelines, system of principles of remuneration, population.*

Вступ. В умовах нагальної потреби у докорінному реформуванні законодавчого впорядкування забезпечення реалізації відтворювальної і стимулюючої функцій заробітної плати одним із понять науки трудового права, що потребує визначення, є «принципи правового регулювання оплати праці». Це питання лише на перший погляд є суто теоретичною темою. Насправді, правозастосовні органи та їх посадові особи у своїй повсякденній діяльності, приймаючи рішення, проводячи ту чи іншу діяльність, повинні узгоджувати її із певними керівними засадами, що містяться насамперед у Конституції України, а також у чинному трудовому законодавстві.

Будь-які принципи, у тому числі й принципи у сфері праці, є продуктом людської діяльності, результатом якої вони виступають та інтереси якої задовольняють. Принципи – це соціальні явища як за джерелом виникнення, так і за змістом. Їх генеза зумовлюється потребами суспільного розвитку, і тому в них відображаються закономірності суспільного життя. Отже, із самого початку свого виникнення принципи оплати праці існують як модифіковані і пристосовані до правової сфери певні перебуваючі в діалектичній взаємодії загальносоціальні явища. Їм властиве абстрактне й універсальне засвоєння соціальної дійсності, що

зумовлює їх особливу роль у структурі правової системи, в механізмі правового регулювання нормотворчої і правозастосовчої діяльності. Принципи спрямовують і синхронізують увесь механізм правового впорядкування суспільних відносин, розкривають місце права в розвитку соціуму.

Стан вивчення проблеми. Питанням порушеним у даній статті приділялась увага в роботах таких науковців, як О.В. Валецька [6], Л.В. Васюренко [8], Ю.М. Верес [9], К.Н. Гусов [7], К.К. Довбиш [3], І.П. Жигалкін [2], С.М. Прилипко [1], А.И. Процевский [4], Я.В. Сімутіна [5], В.Н. Толкунова [7], Т.Б. Фартушок [10], О.М. Ярошенко [1] та ін.

Мета дослідження. Метою статті є аналіз поглядів науковців стосовно принципів правового регламентування оплати праці. Виокремлення особливостей щодо оплати праці в Україні. Робота сфокусована на правовому аспекті оплати праці в державі.

Виклад основного матеріалу. Принципи правового регулювання оплати праці відіграють основоположну роль, відбивають керівні ідеї, що містять і регулюють зміст правової регламентації цього процесу на підставі правових норм, установлених чинним законодавством України. Ці принципи закріплюють зміст нормативно-правових актів (як міжнародних, так і вітчизняних), у них віддзеркалені такі загальнолюдські цінності, як прагнення до свободи, рівності, справедливості, верховенства права. Саме принципи зумовлюють зміст національного законодавства взагалі й законодавства у сфері оплати праці, зокрема. Їх потрібно виводити не із законодавства, дія якого спрямована на впорядкування оплати праці, а з тих цінностей та ідей, що панують у суспільстві.

У наукових джерелах виокремлюють характерні ознаки, притаманні як принципам трудового права загалом, так і його інститутам, одним із яких є інститут оплати праці. Так, проаналізувавши чинне законодавства про працю, О. М. Ярошенко й С. М. Прилипко дійшли висновку, що для

принципів трудового права характерні такі ознаки: економіко-політична зумовленість (визначаються політикою держави в соціальній сфері); спільність змісту (виражають сутність не однієї, а багатьох груп норм права); державна нормативність (являють собою керівні ідеї, які закріплені в нормах права, установлених державою, і які, маючи загальність і обов'язковість, виконують регулятивну функцію); системність (виражають сутність норм права в їх взаємозв'язку з іншими нормами в межах певної системи права); цілеспрямованість (виражають сутність норм права в динаміці); стабільність (діють протягом тривалого періоду часу, відображають якісний стан системи права і за своєю природою не настільки мінливі, як норми права) [1, с. 42].

У свою чергу І. П. Жигалкін у своєму дослідженні принципи трудового права розглядає як об'єктивно зумовлені характером і змістом соціально-трудоких відносин, закріплені у відповідних джерелах або виражені у стійкій юридичній практиці загальноновизнані основоположні керівні засади, відправні ідеї, що становлять аксіологічне підґрунтя трудового права, характеризують зміст, сутність і призначення в суспільстві цієї правової галузі, відбивають загальні закономірності її виникнення, розвитку та функціонування і служать створенню внутрішньоузгодженої й ефективної системи правових норм у царині праці. Їх значення полягає у тому, що вони: а) служать підставою для об'єднання різнорідних правових норм, що регулюють трудові і пов'язані з ними відносини, в єдину галузь права; б) виступають запорукою єдності і стабільності цієї галузі права та її норм; в) визначають загальні закономірності й головні тенденції розвитку трудового права та його складових; г) є основою для порівняння вітчизняного трудового права в різні часи його розвитку із зарубіжним; д) становлять підґрунтя для формування й удосконалення законодавства про працю; е) сприяють процесу реалізації суб'єктами права правових норм у

сфері праці; є) служать для подолання прогалін у законодавстві про працю [2, с. 145, 146, 130].

Що ж до розуміння принципів правового регулювання оплати праці, то К. К. Довбиш трактує їх як керівні засади, які визначають характер і обсяг забезпеченого заходами державного примусу впливу спеціальних юридичних засобів на поведінку працівників і роботодавців з метою узгодження їх прав і законних інтересів при реалізації конституційного права на оплату праці. Вказані принципи у концентрованому вигляді відображають закономірності і динаміку відносин щодо оплати праці, а за своїм змістом є імперативними та безумовними. Головне їх призначення полягає у забезпеченні єдності і стабільності нормативно-правового впорядкування у відповідній сфері. На фоні частих змін до законодавства стабільність принципів є запорукою ефективного забезпечення найповнішої реалізації права громадян на оплату праці. Усі нормативні-правові акти, що утворюють систему джерел у відповідній царині, повинні логічно впливати зі змісту принципів і не суперечити їм [3, с. 28].

На її думку система принципів правового регулювання оплати праці – це об'єктивно існуюча цільна науково обґрунтована сукупність внутрішньо взаємопов'язаних, взаємообумовлених і структурно-впорядкованих принципів правового впорядкування відносин, що складається у ході реалізації конституційного права на оплату праці. Кожен окремий принцип – компонент цієї системи і вносить свою частку в досягнення загальної мети. Зокрема, кожен принцип (а) несе в собі історичний досвід побудови суспільних, державно-владних відносин, відбиває закономірності їх еволюції; (б) виступає ідеєю, закладеною у традиційний механізм розвитку й функціонування цих відносин; (в) обумовлює свою значимість, законність і соціальну цінність правового регулювання фактом свого впливання з таких загальнолюдських чеснот, як рівність, справедливість, порядність і совість; (г) має політичну природу, оскільки ґрунтується на основних

тенденціях державно-владних відносин, на практиці державного будівництва й народного суверенітету; (г) має економічною передумовою свого формування передусім невід'ємне від людини право власності, а також розвинену на підставі людської кооперації власність колективну й державну як показник життєздатності держави. Інакше кажучи, принципи права виникають за наявності відповідних об'єктивних умов, мають історичний характер, віддзеркалюють результати наукового осмислення закономірностей розвитку об'єктивної дійсності [3, с. 34].

У наукових джерелах існують різні погляди щодо класифікації принципів правового регулювання оплати праці. Так, свого часу О. І. Процевський, виокремлював: (1) принципи винагороди за працю (оплата за працю відповідно до її кількості та якості; підвищення рівня оплати праці), та (2) принципи організації оплати праці (диференціації рівня оплати праці різноманітних груп та категорій працівників; єдність державної економічної політики у сфері заробітної плати) [4, с. 60, 61].

З погляду Я. В. Сімутіної [5, с. 65], організація заробітної плати на сучасному етапі передбачає закріплення на найвищому рівні таких основних принципів правового регулювання оплати праці, як 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. На її думку, наявність подібних загальних критеріїв зумовлює єдність регулювання заробітної плати, яка полягає у поширенні 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, в якій працює працівник тощо.

О. В. Валецька, у свою чергу, до системи принципів правового регулювання оплати праці включає наступні: принцип справедливого заробітку; заборона 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; диференціація 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 [6, с. 90-98].

Деякі вчені принципи правового регулювання оплати праці ототожнюють із принципами правової організації заробітку. Так, одні вчені 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 встановлюється 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 даному виробництві, а також з урахуванням регіону, чому сприяє тарифна система, що впорядковує диференціацію у 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 [7, с. 289].

Інші вчені вважають, що організація оплати праці базується на таких принципах: (а) принцип справедливості. Він має на меті виключити ймовірність дискримінації в оплаті праці за певний обсяг виконаної роботи працівниками однакового рівня кваліфікації; (б) принцип матеріальної

зацікавленості. Цей принцип передбачає, що заробітна плата має бути не лише джерелом для задоволення базових потреб працівника, а й мотиваційним чинником, що спонукає до зростання продуктивності праці; (в) принцип гарантованості. Він передбачає, що, з одного боку, роботодавець гарантує оплату праці, що визначено в трудовій угоді, укладеній із працівником, а з іншого – гарантування оплати праці забезпечується відповідною нормативно правовою базою, яка регламентує трудові відносини; (г) принцип раціонального співвідношення темпів зростання продуктивності та оплати праці. Він базується на необхідності випереджального збільшення оплати праці для стимулювання працівників до зростання їх продуктивності; (д) принцип плановості оплати праці. На кожному підприємстві організація оплати праці здійснюється за певним планом, який визначає, скільки разів на місяць і в який термін здійснюється оплата праці, встановлює певну періодичність перегляду базових ставок для їх підвищення. Фонд оплати праці планують виходячи з очікуваних результатів діяльності підприємства в наступному періоді та з фактичних фінансових можливостей підприємства; (е) принцип єдності та диференціації. Єдність передбачає єдині умови праці для всіх працівників і недопущення дискримінації в оплаті праці. Диференціація означає необхідність установлення відповідного розміру оплати праці для працівників різних кваліфікаційних та освітніх рівнів за певний обсяг роботи. Також диференціація стосується встановлення надбавок та доплат за роботу у святкові дні, понаднормовий і нічний часи, у складних та шкідливих умовах тощо; (є) принцип вирівнювання оплати праці. Він передбачає, що розрив між працівником, який має отримувати найнижчу оплату праці, та працівником, якому встановлюється найбільша оплата праці, має бути невеликим; (ж) принцип простоти й доступності, який полягає у тому, що визначена система оплати праці на підприємстві має бути зрозумілою для його працівників. Інформація щодо порядку

розрахунку основної та додаткової заробітної плати має бути доступна кожному в трудовому колективі. Прозорість у нарахуванні та сплаті заробітної плати забезпечує довіру працівників до керівництва, що позитивно впливає на тривалість трудових відносин і підвищення ефективності праці [8, с. 68-71].

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 їх сімей; – забезпечення належного отримання заробітної плати – повної суми, в установлений час, у відповідній формі й у певному місці; – гарантованості матеріального стимулювання якісної й сумлінної праці, якщо воно закріплено в локальних актах; – єдності й диференціації в оплаті праці; – договірного встановлення умов оплати праці [9, с. 26-42].

Оцінюючи позитивно численні спроби вчених-трудовиків окреслити й у подальшому розкрити зміст принципів правового регулювання оплати праці, К. К. Довбиш вважає, що найбільш продуктивною могла б бути систематизація вищевказаних принципів за їх функціональним призначенням оплати праці. Так, виходячи із вищевказаних теоретичних напрацювань, науковець пропонує залежно від функцій оплати праці принципи її правового регулювання класифікувати на: 1) принципи відтворювального спрямування: гарантованість оплати праці; встановлення державою мінімальної заробітної плати; 2) принципи стимулюючого спрямування: справедливість оплати праці; диференціація правового регулювання. При цьому такий поділ, на її думку 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 і може бути виправдане з наукової точки зору, однак на

практиці, принципи діють не ізольовано щодо один одного, а в тісному взаємозв'язку.

Висновки. Підводячи підсумок вищенаведеному можемо констатувати, що критеріїв для класифікації може бути дуже багато, і всі вони, у випадку належного їх обґрунтування, можуть бути правильними.

Виходячи з положень трудового законодавства України, можна виокремити наступні принципи оплати праці, а саме: 1) принцип єдності та диференціації; 2) принцип зв'язку між продуктивністю та розміром оплати праці; 3) принцип гарантованості виплат праці; 4) принцип належної оплати праці; 5) принцип врахування розміру мінімальної заробітної плати, що встановлюється державою; 6) принцип заборони дискримінації в оплаті праці; 7) принцип рівності оплати за однакову працю, 8) принцип невідворотності захисту права на оплату праці; 9) принцип вибору раціональної системи оплати (відрядної, погодинної, їх різновидностей) для окремих працівників; 10) принцип матеріальної заінтересованості.

Їх дотримання надасть можливість вирішити одну із найбільш актуальних проблем, а саме підвищити рівень життя людей. Якщо працівники матимуть відповідний рівень заробітної плати, то зростатиме добробут населення, а разом з цим і економічний рівень нашої держави. Принципи оплати праці – це координати того шляху, яким повинна рухатись країна, котра прагне не лише «де-юре» закріплення статусу соціальної, правової держави, а й «де-факто» [10, с. 77]. За необхідне вважаємо законодавчо закріпити вказані принципи правового регулювання оплати праці у новому Трудовому кодексі України з урахуванням норм міжнародно-правового регулювання оплати праці.

Література

1. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підруч. 5-те вид., переробл. і допов. Харків: ФІНН, 2012. 800 с.
2. Жигалкін І. П. Система принципів трудового права в умовах формування нової правової доктрини України: дис. ... д-ра юрид. наук: спец. 12.00.05. Сєверодонецьк, 2016. 449 с.
3. Довбиш К. К. Принципи правового регулювання оплати праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2017. 200 с.
4. Процевский А. И. Заработная плата и эффективность общественного производства: моногр. Харьков: Вища шк., 1975. 168 с.
5. Сімутіна Я. В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 2006. 210 с.
6. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці. Миколаїв: Вид-во Чорномор. держ. ун-ту ім. Петра Могили, 2012. 220 с.
7. Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России: учеб. пособ. Москва: Юрист, 1995. 448 с.
8. Васюренко Л. В. Механізм державного регулювання організацією оплати праці в умовах глобалізації: дис. ... д-ра екон. наук: 08.00.03. 2019, Київ. 533 с.
9. Верес Ю. М. Локальне правове регулювання оплати праці : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2012. 215 с.
10. Фартушок Т. Б. Захист прав працівників на оплату праці: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 194 с.

References

1. Prilipko S. M., YAroshenko O. M. Trudove pravo Ukraїni: pidruch. 5-te vid., pererobl. i dopov. Harkiv: FINN, 2012. 800 s. (in Ukr.).

2. ZHigalkin I. P. Sistema principiv trudovogo prava v umovah formuvannya novoï pravovoï doktrini Ukraïni: dis. ... d-ra yurid. nauk: spec. 12.00.05. Severodonec'k, 2016. 449 s. (in Ukr.).
3. Dovbish K. K. Principi pravovogo reguluvannya oplati praci: dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. Harkiv, 2017. 200 s. (in Ukr.).
4. Procevs'kij A. I. Zarabotnaya plata i effektivnost' obshchestvennogo proizvodstva: monogr. Xar'kov: Vishcha shk., 1975. 168 s. (in Russ.).
5. Simutina YA. V. Metodi pravovogo reguluvannya zarobitnoï plati na suchasnomu etapi (pravovi problemi) : dis. ... kand. yurid. nauk : 12.00.05. Kiïv, 2006. 210 s. (in Ukr.).
6. Valec'ka O. V. Pravove reguluvannya oplati praci. Mikolaïv: Vid-vo CHornomor. derzh. un-tu im. Petra Mogili, 2012. 220 s. (in Ukr.).
7. Gusov K. N., Tolkunova V. N. Trudovoe pravo Rossii: ucheb. posob. Moskva: YUrist, 1995. 448 c. (in Russ.).
8. Vasyurenko L. V. Mekhanizm derzhavnogo reguluvannya organizaciyu oplati praci v umovah globalizacii: dis. ...d-ra ekon. nauk: 08.00.03. 2019, Kiïv. 533 s. (in Ukr.).
9. Veres YU. M. Lokal'ne pravove reguluvannya oplati praci : dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. Harkiv, 2012. 215 s. (in Ukr.).
10. Fartushok T. B. Zahist prav pracivnikiv na oplatu praci: dis. ... kand. yurid. nauk: 12.00.05. Kiïv, 2017. 194 s. (in Ukr.).