

ПРИНЦИПИ ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Досліджується зміст принципів заробітної плати. Проведено аналіз мети існування принципів локального правового регулювання оплати праці, обов'язковості їх нормативного закріплення, втілення у судовій практиці. Запропоноване авторське визначення поняття «принципи локального правового регулювання оплати праці».

Ключові слова: локальне регулювання, принципи права, оплата праці, стимулювання.

Исследуется содержание принципов заработной платы. Проведен анализ цели существования принципов локального правового регулирования оплаты труда, обязательности их нормативного закрепления, воплощение в судебной практике. Предложено авторское определенное понятия «принципы локального правового регулирования оплаты труда».

Ключевые слова: локальное регулирование, принципы права, оплата труда, стимулирование.

The article is sanctified to research of maintenance of principles of salary. The analysis of aim of existence of principles of the local legal adjusting of remuneration of labour, obligatoriness of their normative fixing, embodiment, is conducted in judicial practice. Authorial determination of concept «principles of the local legal adjusting of remuneration of labour» is offered.

Key words: local adjusting, principles of right, remuneration of labour, promotion.

Будь-яка діяльність здійснюється на підставі певних принципів, тобто основних, вихідних положень, дотримання яких забезпечує узгодженість у діях її учасників, орієнтує на досягнення відповідного результату шляхом використання найефективніших методів тощо. Відхід від принципів конкретної діяльності призводить до її непослідовності, неузгодженості в діях її учасників і, врешті-решт, не до тих результатів, досягнення яких було її основною метою¹.

Дослідженню принципів організації оплати праці у науковій та юридичній літературі приділяли увагу такі вчені, як С.С. Каринський, Р.З. Лівшиць, О.І. Процевський, О.В. Смирнов, С.С. Лукаш, Г.А. Капліна, А.А. Фатуєв. Не применшуючи ролі та значення наукових здобутків цих та інших науковців, слід зауважити, що ця проблема і нині залишається дискусійною.

Будь-яка сфера правового регулювання характеризується власними, тільки їй притаманними принципами. За влучним висловлюванням М.І. Іншина, «принцип — це основа, фундамент, висхідне положення будь-якого явища (системи, відносин), що пронизує його та забезпечує існування. Звідси, принципом є такі керівні ідеї та правила, відсутність яких унеможливає існування, функціонування будь-якого явища»².

Деякі науковці пов'язують категорію принципів зі сферою правосвідомості, правової науки³. Для М.А. Гурвича, А.С. Воронова та ряду інших вчених принципи — це норми права⁴. Так, Т.І. Фулей під правовими принципами розуміє універсальні нормативні засади права, що визначають сутність і спрямованість правового регулювання⁵. В.І. Прокопенко доводить, що виявлення правових принципів має важливе теоретичне і практичне значення. Для трудового права теоретичне значення основних принципів полягає в тому, що вони дають можливість порівняти права різних держав, а також право однієї на історичних етапах. Практичне значення основних принципів вбачається в тому, що вони створюють основу єдиного розуміння положень законодавства про працю, спри-

яють усвідомленню права і тим самим дають можливість однакового тлумачення цих положень права... принципи є правовими приписами, причому приписами обов'язковими. Правові норми зобов'язують розуміти основні принципи як директиви щодо організації праці⁶.

Розвинене суспільство передбачає досконалу, цілісну юридичну надбудову, сформовану на передових засадах правової організації суспільного життя людей, їхніх установ і соціальних інститутів. Ці засади знаходять своє вираження насамперед у праві, у його принципах. З самого початку свого виникнення принципи права існують як модифіковані та пристосовані до правової сфери деякі загальносоціальні принципи, що перебувають у діалектичній єдності⁷.

На переконання А. М. Колодій, принципи права — це такі основи права, що відповідають характеру суспільних відносин, економічним, політичним, ідеологічним процесам⁸. Д. А. Фурсов наділяє категорію принципів властивостями системності, нормативного закріплення, визначення найважливіших рис змісту галузі права, перспективи її розвитку в межах якісно визначеної системи суспільних відносин⁹. С. С. Алексєєв підкреслював, що принципи права існують і виступають як своєрідний згусток правової матерії¹⁰.

Як слушно зазначає П. Д. Пилипенко, якщо через якісь об'єктивні обставини ті чи інші принципи права припиняють своє існування, то норми права, інститути або галузі, які на них спиралися, втрачають свої регулятивні властивості. Так само, якщо певні правові акти розроблено і прийнято законодавцем без врахування вимог принципів права, то вони не забезпечуватимуть ефективного регулювання суспільних відносин і їх, зрештою, потрібно буде або скасувати, або вдосконалити¹¹.

Під принципами трудового права слід розуміти керівні, вихідні положення, виражені у цій галузі права (і з закріпленням у нормах права чи такі, що виводяться з них), які виражають її єдність, відображають основні підходи правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин і визначають загальну спрямованість розвитку цієї галузі права¹².

Доречною є точка зору М. Д. Собяніної, що важливе значення для трудового права мають принципи, які характеризують окремі інститути, що відображають менш загальні за своїм обсягом дії начала у порівнянні із принципами вишого рівня. Якщо до принципів права підходити з точки зору філософського вчення про систему, то неможливо заперечувати наявність особливих принципів правових інститутів. У них ніби переломлюються й своєрідно розкриваються галузеві принципи права¹³. Л. О. Сироватська додає, що наявність специфічних принципів є тим чинником, який внутрішньо інтегрує сукупність правових норм, вираженням їхнього цілісного характеру й функціональної самостійності¹⁴.

Серед інституційних принципів оплати праці виділяють принцип рівної оплати за працю рівної цінності (раніше він був принципом рівної оплати за рівну працю), його ще визначають через оплату праці за його кількістю та якістю. Принцип оплати за працю розглядався А. А. Фатуєвим у контексті прав і обов'язків сторін. Міру праці він вважав межею між правами і обов'язками, від якої і залежить розмір оплати¹⁵. Р. З. Лівшиць виокремлював наступні принципи регулювання оплати праці: єдність і диференціацію заробітної плати, зв'язок між продуктивністю праці й розмірами оплати праці, гарантованість виплат. Крім того, науковець виділяв принципи, які належать до окремих норм або групи норм з оплати праці: матеріальне стимулювання тривалої та дисциплінованої праці, встановлення гарантії при відхиленні від умов праці, передбачених тарифами, оплата за понаднормовану працю тощо¹⁶.

П. Д. Пилипенко виділяє принцип пріоритетності норм міжнародного права щодо норм національного права, принцип єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин принцип оптимального поєднання централізованого та локального регулювання¹⁷. Так, В. І. Прокопенко висловлює міркування, що організація заробітної плати будеться на принципах поєднання правового регулювання, що здійснюється дер-

жвавими органами в централізованому порядку, з галузевим, регіональним і локальним регулюванням безпосередньо на підприємствах¹⁸

Відомі науковці Р.З. Лівшиць і В.І. Нікітінський наголошували, що принципи, які характеризують предмет галузі, закріплені в нормах права, мають бути доповнені принципами, що виводяться з норм і що характеризують метод правового регулювання, наприклад, принцип поєднання централізованого та локального регулювання¹⁹ Такої позиції дотримуються і О.В. Смирнов, на думку якого, принципи відображені не в одній, а в багатьох нормах²⁰

Одним із важливих принципів правового регулювання праці є принцип гарантованості оплати праці. З урахуванням того, що через принципи встановлюються гарантії дотримання нормативних вимог, із інституційного принципу гарантованості заробітної плати можна шляхом смислового виводу визначити наступні принципи регулювання оплати праці: 1) обов'язковість підвищення розмірів оплати праці працівників, які працюють на важких роботах, на роботах зі шкідливими та небезпечними умовами праці, на роботах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я (ст. 100 КЗпП України), при виконанні робіт у надурочний час (ст. 106 КЗпП України), у святкові і неробочі дні (ст.107 КЗпП України); 2) гарантованість матеріального стимулювання за якісну і сумлінну працю (стимулюючи виплати), якщо стимулювання закріплене в актах локального рівня.

Перший із вказаних принципів формується із сукупності централізованого та локального методів правового регулювання оплати праці, тому що законодавець встановлює мінімальні розміри таких виплат, надаючи роботодавцю свободу у вирішенні цих питань понад встановлені мінімуми. Що стосується другого принципу, то він визначається локальним методом регулювання оплати праці, оскільки в частині матеріального стимулювання якісної і сумлінної праці роботодавцеві надана повна, нічим не обмежена свобода.

З другого принципу виходить принцип формування стимулюючої частини заробітної плати пропорційно показникам преміювання і, як наслідок, не виплата цієї складової заробітної плати тільки пропорційно невиконаним показникам преміювання.

Не менш важливим принципом у царині оплати праці є принцип єдності і диференціації правового регулювання заробітної плати. Правове регламентування праці характеризується нерозривним зв'язком єдності та диференціації. Перша створює умови для диференціації правового регулювання праці, а друга сприяє єдності правового регулювання соціально-трудових відносин. Такий зв'язок не тільки передбачає взаємнепротиставлення, а й вимагає забезпечення єдності за допомогою диференціації, а диференціації — за допомогою єдності. Ця теза — підтвердження більш загального філософського положення про співвідношення конкретного і загального: конкретне не існує без загального, а загальне — без конкретного, за певних умов конкретне переходить у загальне²¹

І.О. Снігирьова розглядає єдність і диференціацію трудового права як дві сторони одного явища, у зв'язку з чим пояснює їхній нерозривний зв'язок. Зрівняння умов праці спричиняє усунення багатьох розходжень у правовому регулюванні праці та є базою для єдності. Збереження розходжень в умовах праці є основою для диференціації норм трудового законодавства²²

Як справедливо зауважує З.Д. Григор'єва, ці два поняття не можна протиставляти одне одному, бо диференціація сприяє єдності трудового права, а єдність створює певні умови для диференціації правового регулювання праці. Такий підхід до проблеми єдності та диференціації має важливе значення для побудови системи трудового права, правильного застосування законодавства й визначення перспектив його розвитку, правильного поєднання централізованого та локального регулювання²³

В.В. Жернаков, С.М. Прилипко, Г.С. Гончарова наполягають на тому, що єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію²⁴. Цілком погоджуючись з вищезазначеною позицією, З.К. Симороч додає, що єдність і диференціація не тільки не протиставля-

ються одне одному, а між ними існує взаємозв'язок, який полягає в тому, що диференціація законодавства про працю мислиться лише у межах його єдності. Диференційовані норми не повинні виходити за межі загальних принципів трудового права, його цілей і інших чинників єдності законодавства про працю²⁵

У 40–50-х рр. XX ст. важливий внесок у розвиток вчення про єдність і диференціацію зробив С.Л. Рабінювич-Захарін. Науковець писав, що радянському трудовому праву, як жодній іншій галузі соціалістичного права, властиве явище диференціації. Регулюючи працю багатьох мільйонів працівників міста та села, трудове право, єдине у своїх основах, не може бути одноманітним за конкретним змістом і характером норм для всього кола своєї дії. Диференціація у всіх своїх проявах служить в основному даній меті — конкретизації єдиних засад соціалістичного трудового права, їх найбільш дієвому оптимальному застосуванню до різноманітних умов²⁶

Б.К. Бегічев переконливо доводить, що єдність виражається в єдності принципів регулювання, єдиному типі законодавства про працю для всіх учасників трудових відносин, у єдності способів формування змісту прав та обов'язків у трудових правовідносинах, а також засобів захисту суб'єктивних трудових прав і забезпечення виконання трудових обов'язків²⁷. За словами О.В. Смирнова, зміст єдності умов праці означає, що основні норми, які встановлюють високий рівень умов праці, обов'язкові для всіх організацій, що застосовують працю громадян на основі трудового договору. Вони поширюються на всіх працівників незалежно від сфери застосування праці, характеру виконуваних трудових функцій і системи оплати праці²⁸

Звернімо увагу на те, що і в сучасних умовах, на думку Г.А. Капліної, єдність регулювання в оплаті праці полягає в єдності мети правового регулювання, встановлення для працюючих певних, однакових для всіх найманих працівників трудових прав і обов'язків, незалежно від фактичних умов праці і статі особи. Єдність в оплаті праці забезпечується нормами, які регулюють вказані правовідносини переважно централізованим методом. Зокрема, це загальні норми глави VII Кодексу законів про працю України відносно оплати праці, а також норми законів «Про оплату праці» та «Про колективні договори і угоди». Диференціація трудового законодавства здійснюється за допомогою прийняття спеціальних нормативних актів, які стосуються тільки певної групи працюючих, а також шляхом включення в загальні законодавчі акти про працю спеціальних норм, що належать лише до тієї чи іншої групи працівників або ж шляхом включення можливості застосування окремих положень загального законодавства про працю до деяких категорій трудящих²⁹

Єдність і диференціація безпосередньо стосуються визначення правильного поєднання державного і договірного впорядкування відносин у царині праці. При цьому державне регламентування не тільки забезпечує єдність правового регулювання, а й вирішує завдання диференційованого підходу до регламентації трудових відносин. Договірне ж регламентування є винятковою сферою диференціації, оскільки уточнює загальні та спеціальні норми трудового права щодо конкретних територій, галузей, роботодавців³⁰

Слушною є точка зору Р.З. Лівшиця, за якою було б невірно вважати, що єдність в оплаті праці забезпечується за допомогою методу централізованого регулювання, а диференціація — за допомогою децентралізованого. І центральні органи, і підприємства не можуть у своїй нормотворчій діяльності переслідувати цілі тільки єдності або тільки диференціації, адже ці якості — дві сторони одного процесу регулювання заробітної плати³¹

Так, О.М. Ярошенко наголошує, що індивідуалізація загальної правової норми стосовно конкретної життєвої ситуації відбувається з огляду на різні чинники — як суб'єктного характеру, так і об'єктивного, що в кінцевому рахунку повинно сприяти ефективному впливу норм трудового права на суспільні відносини, які ним регламентуються. Саме за допомогою використання в сукупності єдності й диференціації як методів правової регламентації праці можливе досягнення оптимального поєднання застосування загальних правових норм, зі спеціальними правовими нормами, а в кінцевому підсумку

— більш діючого й результативного використання кожного з цих видів правових норм при здійсненні правового регулювання трудових відносин на підставі поєднання актів як централізованого, так і локального характеру³²

Основною метою принципу єдності та диференціації насамперед є чітке визначення єдиних, однакових умов праці для всіх найманих працівників і встановлення диференціації умов праці для певної категорії працівників за певних обставин. Саме тому в юридичній літературі норми, які відповідають принципу єдності та диференціації оплати праці прийнято поділяти на дві основні групи: 1) загальні норми, які поширюються на всіх працівників; 2) спеціальні норми, які поширюються на окремі категорії працівників (неповнолітніх; жінок; інвалідів; працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими і небезпечними умовами праці; осіб, які працюють у районах з особливими природними географічними та геологічними умовами)³³

Т.А. Коляда диференціацію розглядає як обумовлені цілями й завданнями трудового права відмінності у змісті, способах і засобах правового регулювання діяльності окремих категорій суб'єктів трудових правовідносин³⁴ Як переконує В.М. Толкунова, диференціація трудового права — це зумовлені стійкими об'єктивними чинниками, а також суспільною необхідністю розбіжності у змісті норм трудового законодавства, що конкретизують загальні положення правового регулювання праці щодо різних категорій працівників, які знаходяться в різних умовах³⁵

Значення диференціації, як стверджує М.Й. Бару, полягає в тому, що вона вдосконалює процес правового регулювання, підвищує його ефективність, сприяючи охопленню різномірних відносин і проникненню в їхню сутність³⁶ С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць і Ю.П. Орловський вважають, що завданням диференціації є індивідуалізація загальної правової норми стосовно окремих категорій працівників, які мають неоднакові здібності або працюють в різних умовах³⁷

Глибша диференціація правового регулювання у сфері заробітної плати пояснюється тим, що при оплаті праці працівників враховується ціла низка чинників. Маються на увазі такі з них, як кваліфікація працівників, складність виконуваних робіт, якість праці, інтенсивність праці. Крім того, підставою диференціації правового регулювання заробітної плати є умови оплати праці. Диференціація правового регулювання оплати праці залежно від кваліфікації працівників в порядку локального правового регулювання здійснюється також за допомогою надбавок до заробітної плати.

Р.З. Лівшиць виокремлював п'ять факторів диференціації заробітної плати: 1) зв'язок з робочим часом; 2) кваліфікація працівника; 3) умови праці; 4) галузь народного господарства; 5) географічний район³⁸ О.І. Процевський бачив проух принципів організації оплати праці в сукупності заходів, які направлені на забезпечення винагороди працівників соціалістичного виробництва за їхню працю залежно від її кількості та якості, створення на цій основі матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї праці³⁹

Диференціація правового регулювання заробітної плати дає змогу враховувати особливості умов праці, результати роботи працівника та результати роботи підприємства. Як вітчизняна, так і зарубіжна практика переконливо свідчать, що будь-які відхилення у диференціації заробітної плати, включаючи зрівнялівку чи надмірні розбіжності у рівнях оплати праці, мають вкрай негативні наслідки, адже вони порушують принцип соціальної справедливості, призводять до неповноцінного відтворення робочої сили, знижують мотиваційний потенціал заробітної плати. Тому забезпечення об'єктивної диференціації заробітної плати — неодмінна умова виконання оплатою праці її основних функцій, насамперед відтворювальної, мотивуючої та соціальної⁴⁰

Таким чином, єдність і диференціація є одним з основних принципів у трудовому праві, який пронизує всю систему трудового законодавства. Диференціація сприяє єдності правового регулювання оплати праці, а єдність створює умови для його диференціації в цій сфері.

Виходячи із забезпечувальної спрямованості загальних принципів, які закріплені законодавцем, можна сформулювати принципи, що відображають сутність тільки локального регулювання оплати праці: 1) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їхніх сімей. На думку О.Я. Лаврів, такий принцип відображає два аспекти правової регламентації оплати праці. По-перше, він установлює критерій визначення умов оплати праці, насамперед розміру заробітної плати. Заробітна плата повинна бути справедливою, забезпечувати гідне існування для людини та її сім'ї. Заробітна плата не може бути нижчою мінімального розміру оплати праці, який встановлюється з урахуванням прожиткового мінімуму. Оплата праці повинна відповідати особистому вкладу працівника в результат праці. При цьому праця вищої кваліфікації має оплачуватися вище порівняно з менш кваліфікованою працею при однакових витратах робочого часу. Праця у важких і шкідливих умовах також має оплачуватися у вищому розмірі, ніж праця у звичайних умовах, що, в свою чергу, має забезпечити матеріальну компенсацію додаткових витрат праці у важких і шкідливих умовах її застосування. Так, Закон України «Про оплату праці» визначає, що розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства⁴¹ 2) принцип гарантованості матеріального стимулювання якісної і сумлінної праці, якщо стимулювання закріплене в локальних актах, з якого логічно випливає принцип формування стимулюючої частини заробітної плати пропорційно показникам преміювання, і, як наслідок, не виплата цієї складової заробітної плати тільки пропорційно невиконаним показникам преміювання; 3) принцип участі представників працівників у локальному регулюванні оплати праці (ст. 97 КЗпП України).

Російські автори А.М. Лушников, М.В. Лушникова виділяють принципи виконання роботодавцем обов'язку по виплаті заробітної плати: 1) принцип належного виконання обов'язку по виплаті заробітної плати; 2) принцип реального виконання роботодавцем обов'язку по виплаті заробітної плати незалежно від видів відповідальності роботодавця перед працівником; 3) принцип пріоритету зобов'язань роботодавця по виплаті заробітної плати працівникові⁴²

В.М. Корельський, В.Д. Перевалов виокремлюють такі принципи, характерні винятково для локального регулювання суспільних відносин, як принцип допустимості, принцип конкретизації, принцип ясності нормативних приписів⁴³

На нашу думку, вказані принципи найбільшою мірою відображають роль, зміст і соціальне призначення локального регулювання.

Із врахуванням виявлених проблем локального регулювання заробітної плати обґрунтована необхідність нормативного закріплення наступних інституційних принципів оплати праці: 1) гарантування працівникам своєчасної та в повному розмірі виплати заробітної плати, що забезпечує достатній життєвий рівень для них та їх сімей; 2) принцип забезпечення належного отримання заробітної плати (повної суми, у встановлений час, у певній формі та місці); 3) принцип гарантованості матеріального стимулювання якісної і сумлінної праці, якщо стимулювання закріплене в локальних актах, з якого логічно випливає принцип формування стимулюючої частини заробітної плати пропорційно показникам преміювання, і, як наслідок, не виплата цієї складової заробітної плати тільки пропорційно невиконаним показникам преміювання; 4) принцип єдності та диференціації в оплаті праці.

Таким чином, на основі проведеного аналізу ми робимо висновок, що принципи локального правового регулювання оплати праці — це керівні ідеї, основоположні засади, вихідні положення, що закріплені у правових нормах, які визначають зміст локального правового регулювання оплати праці, та відображають основні підходи такого регулювання у цій сфері.

Вважаємо, що вказані принципи бажано законодавчо закріпити. Це сприятиме покращенню якості нормотворення у царині оплати праці, уникненню помилок при розробці та прийнятті актів локального рівня з питань оплати праці, підвищить відповідальність власника й уповноважених державних органів за свої дії, посилить правову захищеність працівників.

1. *Попов С.В.* Форми реалізації права на працю: проблеми теорії та практики: Монографія. — Х.: Видавництво «ФІНН», 2009. — С. 42.
2. *Іншин М.І.* Принципи державної служби // Актуальні проблеми права: теорія і практика: 36. наук. праць. — Луганськ: Східноукраїнський національний університет ім. В. Даля, 2010. Вип. 16. — С. 11.
3. *Юдельсон К.С.* Советский гражданский процесс: Учебн. для юрид. высш. учебн. заведений. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1956. — С. 42; *Букина В.С.* Принципы советского гражданско-процессуального права (теоретические вопросы понятия и системы): Автореф. дис. канд. юрид. наук. — Л., 1975. — С. 5.
4. *Гурвич М.А.* Лекции по советскому гражданскому праву. — М.: Тип. «Красная звезда», 1950. — С. 25; *Воронов А.Ф.* Гражданский процесс. Эволюция диспозитивности. — М.: Статут, 2007. — С. 12.
5. *Фулей Т.І.* Сучасні загальнолюдські принципи права та проблеми їх впровадження в Україні: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2003. — С. 6.
6. *Прокопенко В.І.* Трудове право України: Підручник. — Х.: Консум, 2000. — С. 37.
7. *Погребняк С.П.* Основоположні принципи права (змістова характеристика). — Х.: Право, 2008. — С. 92.
8. *Колодій А.М.* Принципи права України. — К.: Юрінком, 1998. — С. 21.
9. *Фурсов Д.А.* Предмет, система, и основные принципы арбитражного процессуального права. — М.: РГБ, 2003. — С. 236.
10. *Алексеев С.С.* Теория права. — Х.: Изд-во БЕК, 1994. — С. 17.
11. *Трудове право України: академічний курс: Підруч. / За ред. П.Д. Пилипенка.* — К.: Ін Юре, 2007. — С. 43.
12. *Лаврів О.Я.* Система принципів трудового права України: Дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2006. — С. 31.
13. *Собянина М.Д.* Принципы институтов российской трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Пермь, 2006. — С. 8, 9.
14. *Сыроватская Л.А.* Трудовое право: Учеб. пособ. — М.: Юрист, 1999. — С. 42.
15. *Фатуев А.А.* Вознаграждение за труд по советскому трудовому праву. — М.: Юрид. лит., 1977. — С. 56.
16. *Лившиц Р.З.* Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. — М.: Изд-во «Наука», 1972. — С. 37.
17. *Пилипенко П.Д.* Трудове право України: Підручник. — К.: Ін Юре, 2003. — С. 46.
18. *Прокопенко В.І.* Трудове право України: Підручник. — Х.: Консум, 2000. — С. 327.
19. *Лившиц Р.З., Никитинский В.И.* Принципы советского трудового права // Советское государство и право. — 1974. — № 8. — С. 32-34.
20. *Смирнов О.В.* Основные принципы советского трудового права. — М.: Юрид. лит., 1977. — С. 68.
21. *Керимов Д.А.* Философские проблемы права. — М.: Мысль, 1972. — С. 237-239.
22. *Снигирева И.О.* К вопросу об отраслевой дифференциации в советском трудовом законодательстве // Сов. гос-во и право. — 1964. — № 11. — С. 89.
23. *Григорьева З.Д.* Теоретические основы правового регулирования труда молодежи в СССР: Учебное пособие по спецкурсу. — Пермь: ПГУ, 1988. — С. 18-19.
24. *Трудовое право в вопросах и ответах: Учеб.-справ. пособ. / Под ред. В.В. Жернакова.* — Х.: Одиссей, 2000. — С. 42.
25. *Симорот З.К.* Единство советского законодательства о труде. — К.: Высш. шк., 1988. — С. 5.
26. *Рабинович-Захарин С.Л.* Единство и дифференциация советского трудового права: Дис. ... канд. юрид. наук. — М., 1947. — С. 24.
27. *Бегичев Б.К.* Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сб. учен. тр. Свердлов. юрид. ин-та. — 1964. — Вып. 2. — С. 98.
28. *Трудовое право: Учебник / Под ред. Смирнова О.В.* — М.: Проспект, 1998. — С. 28.
29. *Капліна Г.А.* Гендерна диференціація оплати праці / Актуальні проблеми права: теорія і практика. — Луганськ, 2008. — № 10. — С. 67.
30. *Прилипко С.М., Ярошенко О.М.* Трудове право України: Підручник. — Х.: Видавництво «ФІНН», 2010. — С. 93.
31. *Лившиц Р.З.* Зароботная плата в СССР. Правовое исследование. — М.: Наука, 1972. — С. 256.
32. *Ярошенко О.М.* Джерела трудового права України : Дис. ... д-ра юрид. наук. — Х.,

2007. — С. 269. **33.** *Трудове право України: Підручник / За ред. Н.Б. Болотіної, Г.І. Чанишевої.* — К.: Знання, КОО, 2001. — С. 73. **34.** *Локишина С.М.* Краткий словарь иностранных слов. — М.: Рус. яз. 1978. — С. 71. **35.** *Коляда Т.А.* Диференціація правового регулювання праці за трудовим законодавством України: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Х., 2004. — С. 14. **36.** *Толкунова В.Н.* Дифференциация правового регулирования женского труда // Сов. гос-во и право. — 1968. — № 11. — С. 45. **37.** *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // Советское государство и право. — 1971. — № 10. — С. 47. **38.** *Уркевич В.Ю.* До питання про класифікацію внутрішніх аграрних відносин // Вісн. Акад. митної служби України: Серія «Право». — 2008. — М.: Наука, 1972. — С. 41. **39.** *Процевский А.И.* Заработная плата и эффективность общественного производства. — Х.: Вища шк. Изд-во при Харьк. ун-те, 1975. — С. 61. **40.** *Сімутіна Я.В.* Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми): Дис. ... канд. юрид. наук. — К., 2006. — С. 68-69. **41.** *Кодифікація трудового законодавства України (Монографія) / Хуторян Н.М., Лаврів О.Я., Вишновецька С.В. та ін.; За ред. д-ра юрид. наук, проф. Н.М. Хуторян, д-ра юрид. наук, проф. М.І. Іншина, д-ра юрид. наук, проф. С.М. Прилипка, д-ра юрид. наук, проф. О.М. Ярошенка.* — Х.: Вид-во «ФІНН», 2009. — С. 30. **42.** *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. — 2005. — № 2. — С.17. **43.** *Теория государства и права: Ученик для юридических вузов и факультетов / Под. ред. В.М. Корельского, В.Д. Перевалова.* — М.: ИНФРА: М-НОРМА, 1997. — С. 146.