

УДК 349.232:656

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ТРАНСПОРТУ

Світлана СИНЕНКО,

кандидат юридичних наук, доцент кафедри цивільного права та правового забезпечення туризму Київського університету туризму, економіки і права

SUMMARY

The article investigates peculiarities of legal regulation of wages of employees in transport. Based on the analysis of the current legislation the theoretical study of the legal regulation of wages of employees of transport was carried out. The legal opinions of scientists on the subject are shown in the work. The article highlights the problematic issues of legal regulation of wages of employees of transport. It is concluded that the differentiation of legal regulation of wages the transportation sector made taking into account the following factors: specific industry, labor function of the employee, complexity, work load, working conditions, climatic and other features.

It is proved that in determining the salaries of transport workers, whose work is directly related to the movement of vehicles, we should take into account the following factors: the type of vehicle for its intended purpose and method of movement, the type of cargo carried, the volume of the complexity of work, work functions of an employee. The author defined the suggestions for the improvement of the legal regulation of wages of transport employees.

Key words: wages, salaries work, transport workers, salary, wage rate.

АНОТАЦІЯ

Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання оплати праці працівників транспорту. На основі аналізу норм чинного законодавства здійснено теоретичне дослідження правового регулювання оплати праці працівників транспорту. Відображено правові позиції науковців з цього питання. У статті висвітлені проблемні питання правового регулювання оплати праці працівників транспорту. Зроблено висновок, що диференціація правового регулювання оплати праці працівників транспортної галузі здійснюється з урахуванням наступних факторів: специфіка галузі, трудова функція працівника, складність, об'єм, умови праці, кліматичні особливості та ін.

Доведено, що при визначенні посадового окладу працівників транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів, необхідно враховувати наступні фактори: тип транспортного засобу за його призначенням і способом руху, тип вантажу, що перевозиться, об'єм складності праці, трудову функцію працівника. Автором сформульовано пропозиції щодо удосконалення правового регулювання оплати праці працівників транспорту.

Ключові слова: оплата праці, заробітна праця, працівники транспорту, посадовий оклад, тарифна ставка.

Постановка проблеми. Добробут кожної людини безпосередньо пов'язаний із наявністю стабільної зайнятості та отриманням постійного доходу. Для переважної більшості населення нашої держави основним джерелом доходів є саме заробітна плата. Вступаючи у трудові відносини, громадяни, окрім всього, прагнуть забезпечити себе і свою родину матеріально, тому логічно, що за свою працю вони хочуть отримувати гідну винагороду. У зв'язку з цим проблема забезпечення державою права на своєчасну і належну заробітну плату, а також інші питання правового регулювання оплати праці завжди були і залишаються об'єктом уваги вчених-правників.

Стан дослідження проблеми. Проблеми правового регулювання оплати праці працівників безпосередньо у транспортній галузі присвячені в основному праці радянських вчених, зокрема Ю.О. Архангельського, В.А. Глозмана, С.П. Єльцова, Л.О. Карпович, Л.Г. Коняхіна, Я.П. Карцева, Т.Н. Новікова, П.С. Рабіновича, П.С. Уліцького та ін.

Проте необхідно відзначити, що наукові праці щодо комплексного аналізу правового регулювання оплати праці працівників транспорту з часу незалежності України відсутні.

Метою статті є визначення, на основі аналізу чинного законодавства про працю України, особливостей правового регулювання оплати праці працівників транспорту та формулювання пропозицій, спрямованих на вдосконалення правового регулювання оплати праці цієї категорії працівників

Виклад основного матеріалу. Перш за все доцільно зауважити, що оплата праці на підприємстві залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, а й від результатів діяльності, прибутковості всього підприємства. Водночас індивідуальна заробітна плата має бути заробленою працівником, тобто її розмір залежить насамперед від працівника та результатів його роботи.

Закон України «Про оплату праці» виділяє сфери регулювання оплати праці працівників: державну та договірну [1].

Головною метою державного регулювання оплати праці є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх властивих їй основних функцій, а також стимулювання необґрунтованого зростання заробітної плати, не пов'язаного з обсягами виробництва й реалізації продукції (робіт, послуг) [2, с. 77].

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про оплату праці» регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності здійснюється державою шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств, заснованих на державній, комунальній власності, працівників підприємств, установ та організацій, що фінансуються чи дотуються з бюджету, а також шляхом оподаткування доходів працівників.

На підставі цієї норми можна зробити висновок, що державне регулювання оплати праці – це законодавчо встановлені мінімальні правові гарантії в оплаті праці

працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання. Зокрема щодо встановлення мінімальної заробітної плати (за умов виконання працівниками місячної (погодинної) норми праці (обсягу робіт)) та норм і гарантій в оплаті праці, визначених у ч. 1 ст. 12 Закону України «Про оплату праці» та КЗпП України.

Правове регулювання оплати праці працівників транспорту на державному рівні здійснюється нормами Кодексу законів про працю України [3], законами України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року [1], «Про прожитковий мінімум» від 15 липня 1999 року [4], «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії» від 5 жовтня 2000 року [5], «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28 грудня 2014 року № 80-VIII [6] та іншими нормативно-правовими актами.

У Кодексі законів про працю України визначено, що максимального розміру заробітної плати не існує, він залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації. Разом з тим ст. 95 КЗпП України та ст. 3 Закону України «Про оплату праці» встановлюють, що мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, а також погодинну норму праці (обсяг робіт). Вона є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб. До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України не рідше одного разу на рік у Законі про Державний бюджет України не нижче від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб. При цьому у разі зменшення розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб розмір мінімальної заробітної плати не може бути зменшений.

На сьогодні відповідно до ст. 8 Закону України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28 грудня 2014 року № 80-VIII розмір місячної мінімальної заробітної плати складає 1218 грн., а погодинної 7,29 грн. [6].

Опосередковано державний вплив на відносини з оплати праці найманих працівників здійснюється шляхом встановлення правових норм щодо договірного регулювання оплати праці.

На договірному рівні питання оплати праці працівників транспорту регулюються Генеральною угодою про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 рр. [7], Галузевою угодою між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, спільним представницьким органом Профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту у сфері автомобільного транспорту на 2013–2015 рр. [8], Галузевою угодою між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, Спільним представницьким органом профспілок у сфері морсько-

го транспорту на 2013–2015 рр. [9], Галузевою угодою між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012–2016 рр. [10], Галузевою угодою між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–2006 рр. (дію угоди продовжено на 2014–2015 рр. відповідно до спільної постанови від 9 вересня 2013 р.) [11], Галузевою угодою на 2013–2015 рр. між Міністерством інфраструктури України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України [12], а також іншими нормативно-правовими актами, колективними договорами й локальними положеннями підприємств транспортної галузі.

Відповідно до ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» на галузевому рівні сторонами колективних переговорів встановлюються галузеві норми оплати праці, зокрема: норми праці й нормативи оплати праці, мінімальні гарантії заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки, мінімальні розміри доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі; умови зростання фондів оплати праці; міжкваліфікаційні (міжпосадові) співвідношення в оплаті праці працівників транспортної галузі. Норми галузевих угод не можуть погіршувати становище працівників порівняно з Генеральною угодою, але можуть передбачати підвищені соціальні гарантії для працівників у сфері оплати праці [13]. Таким чином, заслуговує на увагу твердження В.Я. Бурака про те, що норми Генеральної угоди забезпечують єдність правового регулювання, а диференціація здійснюється на галузевому рівні нормами, що приймаються галузевими міністерствами і відомствами, а також нормами, які містяться в галузевих угодах; на виробничому – локальними нормами [14, с. 8].

Узагальнюючи положення чинних галузевих угод щодо питання оплати праці працівників транспорту, необхідно зазначити, що тарифна ставка робітника першого розряду (на інших (допоміжних) роботах) за повністю виконану місячну норму часу в нормальних умовах праці повинна бути не менше 120% розміру заробітної плати некваліфікованого працівника, тобто не менше від розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством України, і не менше встановленої колективним договором підприємства.

Виходячи з норм вказаних галузевих угод, що діють у транспортній галузі, основна заробітна плата працівників основних професій (посад) працівників транспорту, наприклад, керування транспортними засобами, залежить від типу транспортного засобу (призначення і способу руху), типу вантажу, що перевозять, об'єму складності праці, типу сполучення, трудової функції працівника, часу перебування у дорозі.

Так, відповідно до додатку № 1 до Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, спільним представницьким органом Профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту у сфері автомобільного транспорту на 2013–2015 рр. [8], посадовий оклад водія автотранспортного засобу залежить від типу автомобіля (вантажні, легкові автомобілі, автомобілі швидкої медичної допомоги і оперативні автомобілі із спеціальним звуко-

вим сигналом (типу «Сирена»), автобуси (в тому числі і спеціальні)). Наприклад, при визначенні посадового окладу водія автотранспортного засобу, який працює на автобусах (в тому числі і спеціальних), коефіцієнт співвідношень до мінімальної заробітної плати буде залежати від: 1) класу автомобіля (особливо малий; малий; середній; великий; особливо великий); 2) габаритної довжини автобуса (до 5 метрів; від 5 до 18 метрів; вище 18 метрів); 3) умов (загальні; при роботі на міських та екскурсійних маршрутах у містах з чисельністю населення 500 тис. осіб і більше, на санітарних автобусах (крім швидкої допомоги)). Таким чином, посадовий оклад водія автотранспортного засобу, який працює на автобусі особливо великого класу, габаритна довжина якого від 17 до 18 метрів за умови роботи на екскурсійних маршрутах у містах з чисельністю населення 500 тис. осіб, визначатиметься множенням коефіцієнту 3,317 на розмір місячної тарифної ставки (окладу) робітника 1 розряду. На мою думку, саме ці норми щодо оплати праці водіїв розкривають особливості праці на транспорті, зокрема водія автотранспортних засобів за виконувану ним роботу, яка має свою специфіку.

На відміну від автомобільного, залізничного та авіаційного транспорту, на водному (морському транспорті) Галузевою угодою між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013–2015 рр. [9] приділено більше уваги саме особливостям оплати праці членів екіпажів суден, що плавають під прапором України (крім суден риболовного і рибопромислового флоту), та працівників берегового складу у вигляді окремого положення, що, на мій погляд, є досить вдалим акцентом на наявність особливих умов праці на зазначеному виді транспорту. Подібне положення доцільно було б передбачити у всіх галузевих угодах транспортної галузі, оскільки умови праці працівників інших видів транспорту також мають схожі особливості.

Водночас аналіз норм Галузевої угоди на 2013–2015 рр. між Міністерством інфраструктури України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України [12] дає підстави стверджувати, що цією угодою визначаються лише погодинні ставки для оплати праці командира (пілота) ПС за наліт годин за типами ПС для навчальних закладів, що мають ПС, а міжкваліфікаційні співвідношення професіоналів, фахівців провідних професій для підприємств (командир ПС, диспетчер УПР, інженер з технічного обслуговування, ремонту і діагностики авіаційної техніки, застосування авіації в народному господарстві тощо, інженер РЛ та РП) у зв'язку зі специфікою виконуваних робіт кожним окремо взятим підприємством (обслуговування пасажирів, літаків – аеропорти; експлуатація повітряних суден – авіакомпанії; обслуговування повітряного руху тощо) встановлюються підприємствами самостійно. При цьому гарантованого мінімуму розміру погодинної ставки командира (пілота) ПС комерційної авіації ні законодавством, ні вказаною галузевою угодою не визначено.

Подібна ситуація спостерігається і щодо працівників морського транспорту. Зокрема, Положенням про умови оплати праці працівників підприємств, що є додатком № 3 до Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України,

Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013–2015 рр. хоч і враховано всі особливості праці членів екіпажів суден, які плавають під прапором України, та працівників берегового складу на підприємствах всіх форм власності і господарювання, проте встановлення граничного мінімального розміру посадового окладу капітана судна відсутнє. У Положенні лише визначено, що посадовий оклад капітана судна в усіх випадках встановлюється не менше, ніж на 5% вище посадового окладу головного (старшого) механіка, а на суднах, де за штатним розкладом є посади старшого боцмана й боцмана, старшому боцманові встановлюється посадовий оклад, передбачений для боцмана цієї групи, а боцманові – посадовий оклад на 10% нижчий, ніж посадовий оклад старшого боцмана тощо.

На залізничному транспорті відповідно до Галузевої угоди між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012–2016 рр. [10] годинні (місячні) тарифні ставки робітникам встановлюються у колективних договорах з дотриманням коефіцієнтів співвідношень при 6-розрядній сітці – 1.0–1.8, при 8-розрядній – 1.0–2.0. Конкретні розміри посадових окладів керівників, професіоналів, спеціалістів та технічних службовців встановлюються в межах схеми посадових окладів, визначених за міжкваліфікаційними коефіцієнтами співвідношень, передбачених колективними договорами.

Варто зазначити, що згідно зі ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди» норми галузевих угод діють безпосередньо і є обов'язковими для всіх суб'єктів, що перебувають у сфері дії сторін, які підписали угоди. Але на сьогодні існує значна кількість підприємств транспорту, для яких норми зазначених галузевих угод є не обов'язковими, оскільки вони не перебувають у сфері дії сторін, які підписали ці угоди, а тому посадові оклади основних професій (посад) працівників транспорту визначаються у штатному розписі на власний розсуд за умови дотримання встановленої державою гарантії щодо розміру мінімальної заробітної плати.

На мою думку, на сьогодні нарізла потреба у прийнятті підзаконного нормативно-правового акту щодо врегулювання особливостей оплати праці працівників транспорту, зокрема щодо встановлення мінімального розміру оплати праці працівників транспорту, трудова функція яких має свою значну специфіку. Варто зазначити, що подібну норму щодо врегулювання мінімального розміру оплати праці льотного складу, закріплено у п. 5.1.12 Галузевої угоди у сфері цивільної авіації, але не виконано. [12].

Тарифна система, яка є основою організації оплати праці, доповнюється різного роду доплатами і надбавками до тарифних ставок і посадових окладів, які встановлюються для стимулювання досягнення більш високої результативності праці, ніж це передбачається кваліфікаційними вимогами, а також для компенсації додаткових витрат праці. При цьому сутність надбавок полягає в тому, що вони пов'язані з якістю або тривалістю роботи конкретного працівника, мають чітко виражений стимулюючий характер. Доплати переважно пов'язані зі сферою трудової діяльності та мають компенсаційний характер, тобто виплачуються з метою компенсації підвищених витрат праці у зв'язку з її інтенсивністю, особливими умовами тощо [15, с. 91].

Галузеві угоди, які на сьогодні діють у транспортній галузі, містять широкий перелік доплат і надбавок до

тарифних ставок (окладів) працівників транспорту, серед яких є загальні, притаманні всім видам транспорту, та спеціальні, які характеризують специфіку основної діяльності працівників кожного виду транспорту.

Висновки. Проведене дослідження правового регулювання оплати праці працівників транспорту дозволило сформулювати наступні висновки.

По-перше, на сьогоднішнє правове регулювання оплати праці працівників транспортної галузі здійснюється за допомогою державного та договірної регулювання оплати праці. Якщо шляхом державного регулювання, насамперед, встановлюються певні мінімальні гарантії в оплаті праці на рівні законів та підзаконних нормативно-правових актів з метою забезпечення права працівників на заробітну плату, то за допомогою саме договірної регулювання відбувається конкретизація систем розмірів оплати праці працівників транспортної галузі з урахуванням її специфіки.

Договірне регулювання оплати праці працівників транспорту здійснюється на основі системи угод, починаючи з Генеральної угоди на національному рівні, закінчуючи колективними договорами на конкретних підприємствах. При цьому найбільше значення надається на сьогодні нормам галузевих угод, які діють у транспортній галузі (за видами транспорту) та локальним нормативно-правовим актам.

По-друге, транспортна галузь займає провідну роль в економіці країни, що позначається на специфіці і змісті професійної діяльності працюючих у ній працівників – обслуговування джерела підвищеної небезпеки, а також безперервному режиму роботи транспортної галузі. Диференціація оплати праці поєднує в собі неоднорідність і складність затраченої праці працівника у процесі діяльності підприємства, установи організації. Тому диференціація правового регулювання оплати праці працівників транспортної галузі здійснюється з урахуванням наступних факторів: специфіка галузі, трудова функція працівника, складність, об'єм, умови праці, кліматичні особливості та ін.

Диференціація розміру посадових окладів працівників транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів, безпосередньо залежить від технічних характеристик транспортного засобу, що відображає специфіку у регулюванні оплати праці цієї категорії працівників, оскільки різноманітність транспортних засобів, які мають відмінність у технічних пристроях, обумовлюється застосуванням неоднакових за якістю витрат праці. Тому при визначенні посадового окладу працівників транспорту, праця яких безпосередньо пов'язана з рухом транспортних засобів, необхідно враховувати наступні фактори: тип транспортного засобу за його призначенням і способом руху, тип вантажу, що перевозиться, об'єм складності праці, трудову функцію працівника.

На мою думку, у транспортній галузі існує потреба у прийнятті підзаконного нормативно правового акту щодо врегулювання особливостей оплати праці працівників транспорту, в якому, зокрема: 1) встановити мінімальний розмір оплати праці працівників транспорту, трудова функція яких має свою особливу специфіку; 2) запровадити єдину галузеву тарифну сітку, за основі якої при розробці необхідно застосувати класифікацію професій (посад) працівників транспорту, засновану на 5 таких групах: а) працівники, трудова функція яких пов'язана з

керуванням транспортними засобами; б) працівники, трудова функція яких пов'язана з безпечним управлінням рухом транспортних засобів; в) працівники, трудова функція яких пов'язана з безпечним технічним обслуговуванням транспортних засобів; г) працівники, трудова функція яких пов'язана з обслуговуванням пасажирів на транспорті; д) інші працівники, трудова функція яких безпосередньо не пов'язана з керуванням, управлінням рухом, технічним обслуговуванням транспортних засобів та обслуговуванням пасажирів на транспорті. Така класифікація обумовлена специфікою процесу виробництва та специфікою виконання працівниками транспорту трудової функції, а також надасть можливість повною мірою врахувати специфіку основної діяльності транспортної галузі, а отже, і належний диференційований підхід до правового регулювання оплати праці працівників цієї галузі.

Список використаної літератури

1. Про оплату праці : Закон України від 24 березня 1995 р. № 108/95-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 17. – Ст. 121.
2. Сімутіна Я.В. Методи правового регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Я.В. Сімутіна ; Нац. юрид. акад. України. – Х., 2007. – 210 с.
3. Кодекс законів про працю України : чинне законодавство зі змінами та допов. станом на 10 лютого 2014 р. – К. : ПАЛИВОДА А.В., 2014. – 120 с.
4. Про прожитковий мінімум : Закон України від 15 липня 1999 р. № 966-XIV [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/966-14>.
5. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії : Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2017-14>.
6. Про Державний бюджет України на 2015 р. : Закон України від 28 грудня 2014 р. № 80-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/80-19>.
7. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/n0006120-10>.
8. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, спільним представницьким органом Профспілки працівників автомобільного транспорту та шляхового господарства України і Всеукраїнської незалежної профспілки працівників транспорту у сфері автомобільного транспорту на 2013–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ftukr.org/g_contracts/Galuz_ugoda_avto_13-15.pdf.
9. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України, Федерацією роботодавців транспорту України, Спільним представницьким органом профспілок у сфері морського транспорту на 2013–2015 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ftukr.org/g_contracts/Ugoda_more_2013_2015.pdf.
10. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2012–2016 рр. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zalp.org.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=10.
11. Галузева угода між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілками на 2002–

2006 pp. (дію угоди продовж. на 2014–2015 pp. відповідно до спіл. постанови від 09 вересня 2013 р.) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zalp.org.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=10.

12. Галузева угода на 2013–2015 pp. між Міністерством інфраструктури України, Фондом державного майна України, Федерацією роботодавців транспорту України та профспілками працівників цивільної авіації України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.aviaprofspilka.org.ua/index.php?id=16414&show=60738>.

13. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12/>.

14. Бурак В.Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.Я. Бурак ; Львів. держ. ун-т ім. І. Франка. – К., 1999. – 18 с.

15. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати на сучасному етапі (правові проблеми) : [монографія] / Я.В. Сімутіна. – К. : Київ. ун-т права НАН України, 2009. – 176 с.

