

# Щодо розмежування змісту термінів

## «заробітна плата» і «оплата праці»



### В. М. Божко

кандидат юридичних наук, доцент, докторант  
Харківського національного педагогічного  
університету імені Г. С. Сковороди

Відомо, що формальна визначеність права досягається за допомогою різних прийомів юридичної техніки, в тому числі термінів і правових дефініцій. Рівень правової культури законодавця можна визначити за якістю нормативно-правового акта.

Стаття присвячена порівняльному аналізу термінологічних відмінностей між поняттями «оплата праці» та «заробітна плата».

**Ключові слова:** оплата праці; заробітна плата; винагорода за працю; плата; правове регулювання оплати праці; працівник; роботодавець.

Стаття посвячена сравнительному анализу терминологических отличий между понятиями «оплата труда» и «зароботная плата».

**Ключевые слова:** оплата труда; зароботная плата; вознаграждение за труд; плата; правовое регулирование оплаты труда; работник; работодатель.

The article deals with the comparative analysis of terminological differences between labor payment and wages.

**Keywords:** labor payment; wages; remuneration for work; legal regulation of labor payment; employee; employer.

На жаль, сучасне трудове законодавство не відрізняється достатньо опрацьованою термінологією, наявністю ясних і точних визначень, одноманітністю застосування юридичних термінів. Чинний Кодекс Законів про працю України (далі – КЗпП України) був прийнятий понад тридцять

років тому і з того часу неодноразово доповнювався та змінювався. Це порушило логічний зв'язок між його правовими категоріями, а, крім того, зміни в інших галузях законодавства призвели до порушення міжгалузевої єдності термінології. Тому досить часто зустрічаються випадки, коли для позначення одного і того ж предмета, явища або суб'єкта використовуються різні слова й словосполучення. Пояснюється така термінологічна неузгодженість тим, що останнім часом зміни і доповнення вносяться до КЗпП України з урахуванням оновленої лексики трудового права та інших галузей, однак ті статті, редакція яких не змінюється, зберігають стару термінологію.

Усе це зумовлює необхідність ретельної ревізії лексики трудового права для того, щоб, по-перше, вилучити застарілі терміни, які вичерпали свій інформаційний потенціал, а також зайві слова та словосполучення, які не несуть смислового навантаження, і, по-друге, замінити застарілі й багатозначні терміни, слова з невизначеною семантикою на сучасні, більш точні категорії, які однозначно передають зміст поняття та явища, яке вони характеризують.

Тому вважаємо, що в ієрархії сьогоденних завдань науки трудового права, напередодні ухвалення Трудового кодексу України, одне з перших місць займає формування термінологічного апарату галузі. Це й визначає актуальність дослідження термінологічного апарату взагалі та розмежування змісту термінів «заробітна плата» й «оплата праці» зокрема.

Науково-теоретичною основою нашого дослідження стали праці Н. Б. Болотіної [1], С. М. Прилипка [2], О. М. Ярошенка [16] та інших учених.

Відаючи належне науковому доробку названих учених, слід відзначити, що вони здебільшого спеціально не зосереджували свою увагу на співвідношенні змісту досліджуваних термінів.

Нашою метою є розмежування змісту термінів «заробітна плата» та «оплата праці» і виявлення тих явищ, які вони характеризують.

Обов'язковою вимогою до використання юридичної термінології в законодавчому тексті є лаконічність формулювання термінів. Мовні конструкції, які використовуються в тексті нормативно-правового акта, повинні бути короткими, зрозумілими і лінгво-юридично грамотними. Відомо, що правовий тезаурус поряд із однослівними термінами містить цілий блок термінів, які складаються з кількох слів. Не є винятком наявність термінів у вигляді складних мовних конструкцій і в трудовому праві.

Так, аналіз чинного КЗпП України та проекту Трудового кодексу України, схваленого в першому читанні Верховною Радою України, виявив, що поряд із терміном «заробітна плата», який характеризує винагороду за працю, законодавець використовує такі терміни, як «заробіток», «колективний заробіток», «середній заробіток», «середня заробітна плата», «оплата праці», «оплата за роботу», «винагорода за працю», «матеріальне забезпечення», «компенсація за роботу у вихідний день», «грошова компенсація» тощо.

Щоправда найбільш поширеними в трудовому законодавстві все ж є терміни «заробітна плата» та «оплата праці». Саме вони стали об'єктом більш ретельної уваги науковців. Але вчені досі не досягнули однакості в розумінні змісту окреслених термінів. Так, Н. Б. Болотіна переконана, що «нині в законодавстві терміни «оплата праці» і «заробітна плата» застосовуються як синоніми. Однак видається все ж, що термін «оплата праці» є більш широким та його цільове призначення спрямоване на організацію оплати праці, регламентацію її окремих елементів і всієї системи правових засобів у цій сфері, на відміну від терміна «заробітна

плата» [1, с. 298]. Але в §10.2 підручника «Правове визначення поняття оплати праці. Структура і функції заробітної плати» дослідник формулює правове визначення заробітної плати [1, с. 297]. При цьому, на думку автора, «щодо оплати праці найманих працівників застосовується термін «заробітна плата», ним підкреслюється те, що грошова винагорода виплачується за витрачену працю, за роботу, яка виконана». Тобто учений, з одного боку, прагне розмежувати зміст названих термінів, а, з іншого – часто використовує їх як синоніми. Так, наприклад, на думку Н. Б. Болотіної, «оплата праці залежить не тільки від результатів праці конкретного працівника, але також від результатів праці, прибутковості конкретного підприємства» [1, с. 298]; оплата праці становить найбільшу питому вагу в структурі грошових доходів населення [1, с. 301-302] тощо.

С. М. Прилипко та О. М. Ярошенко в своєму підручнику «Трудове право України» також наголошують, що в трудовому законодавстві для позначення винагороди, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану роботу згідно з трудовим договором, використовуються два терміни: «оплата праці» та «заробітна плата». Проте, на їхню думку, «з точки зору права та обов'язків сторін трудових правовідносин, ці терміни є синонімами» [2, с. 472]. Але відразу ж дослідники застерігають: «У буквальному сенсі заробітна плата – це об'єкт правовідносин, а оплата праці – це дія роботодавця по відношенню до виконаної роботи» [2, с. 473]. Однак це застереження ускладнює розуміння сутності названих термінів. Адже якщо вони є синонімами, тобто близькими за змістом, то не можуть характеризувати водночас і предмет (об'єкт правовідносин), і дію роботодавця (очевидно, зміст правовідносин). Не сприяє усвідомленню сутності досліджуваних термінів і подальше перерахування вченими принципів правової

організації оплати праці, серед яких вони виокремлюють: «2) Оплата праці залежить від трудового внеску працівника та максимальним розміром не обмежується. 3) Мінімальний розмір оплати праці встановлюється державою» [2, с.182]. Тобто в усіх названих прикладах термін «оплата праці» характеризує предмет, а не процес, не дію роботодавця. Адже, якщо оплата праці не обмежується максимальним розміром та має мінімальну величину, то вона аж ніяк не може характеризувати дію роботодавця.

Тому спробуємо здійснити власний аналіз змісту таких трудових мовних конструкцій, як «заробітна плата» й «оплата праці». Для розкриття змісту цих термінів потрібно виявити ті родові категорії (категорію), через які їх можна охарактеризувати, адже «кожна юридична категорія має право на існування, однак не кожній з них, навіть здійснивши процес аналітичного розкладання, можна знайти адекватний до її сутності методологічний ряд, а тому важко надати окрему назву», – стверджував І. О. Ільїн [3, с. 38]. Окрім того, не слід забувати, що пізнавальною особливістю, в тому числі й юридичних понять, є те, що вони акумулюють у собі саме істотні властивості тих явищ, які характеризують саме поняття. І якщо в понятті акумульовано всі істотні риси та властивості досліджуваного явища, то близьким до істинного буде лише одне поняття, адже поняття – це форма мислення, в якій відображаються спільні та особливі ознаки предметів та явищ, взятих у своїй єдності [4, с. 47].

Отже, для того, щоб збагнути сутність термінів «заробітна плата» та «оплата праці», спробуємо спочатку дослідити зміст тих термінів, із яких вони складаються. Так, семантична основа юридичного терміна «заробітна плата» виражена поєднанням слів, пов'язаних одним змістовним навантаженням. Взаємопов'язані

компоненти в складі цього терміна умовно можна розділити на основний («плата») та додатковий («заробітна»). Додатковий компонент у складі цього терміна – уточнюючий прикметник «заробітна», що відповідає на питання «який?» або «яка?» і чітко характеризує основний компонент, розширюючи його семантичну амплітуду.

Здійснено семантичний аналіз змісту терміна «плата». Відповідно до «Словника української мови», цей термін має два значення: 1) винагорода за виконану роботу; 2) відшкодування вартості одержаного або використаного [5, с. 567]. Згідно з цим Словником, «заробітна плата» і «заробіток» – «це плата за виконану роботу» [6, с. 293]. Зміст терміна «винагорода» автори «Словника української мови» розкривають як «те, що є платою за працю» [7, с. 438].

Відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови», термін «плата» теж має два значення: «1) винагорода за виконану роботу; 2) платина з електроізоляційного матеріалу для розміщення на ній електро- і радіоелементів будь-якого радіоелектронного пристрою» [8, с. 794].

Згідно зі «Словарем русского языка» С. І. Ожегова, «плата» – іменник жіночого роду, що означає «грошову винагороду» [9, с. 478], а зміст терміна «винагорода» розкривається як «плата за працю» [9, с. 86], тоді як «заробіток – це плата за роботу» [9, с. 201].

Відповідно до «Толкового словаря живого Великорусского языка В. Даля», «плата» теж є іменником жіночого роду, який означає «те, чим оплачено, ціна» і, як приклад, автор наводить такі терміни, як «заробітна плата, поденна плата» [10, с.122].

Тобто, узагальнюючи аналіз названих словників, можемо констатувати, що і в українській мові, і в мові російській термін «плата» є іменником жіночого роду, який характеризує об'єкт – те, що отримує особа за виконану роботу. А тому «заро-

бітна плата» – це зароблена плата, яка виплачується особі за виконану роботу.

Об'єктом нашого аналізу став і термін «оплата праці», семантична основа якого також виражена шляхом поєднання слів зі спільним змістовним навантаженням. Взаємопов'язані компоненти цього терміна теж умовно можна розділити на основний («оплата») та додатковий («праця»). Однак цього разу додатковий компонент в складі зазначеного терміна – іменник жіночого роду «праця» в родовому або знахідному відмінках, що відповідає на питання «чого?» або «що?» та який чітко характеризує основний компонент досліджуваного терміна. Натомість зміст терміна «оплата» не є таким очевидним, як здається на перший погляд.

Згідно зі згадуваним уже «Словником української мови», цей термін має два значення: 1) дія за значенням оплатити, оплачувати; 2) виплачувані за що-небудь гроші [5, с. 714]. Відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови», «оплата» теж може мати ті ж самі два значення, які названо в тій самій послідовності, що й у попередньому словнику [8, с. 674].

Згідно з «Толковим словарем живого Великорусского языка В. Даля», немає терміна «оплата», натомість є «оплатить – заплатить сполна», зміст якого упорядник розкриває на такому красномовному прикладі: «Хлебъ дома, а на оплату оброка добывай на сторонъ» [11, с. 679], тобто «оплата» має значення лише дієслова, яке характеризує дію, процес, як і термін «оплатить».

Відповідно до «Словаря русского языка» С. І. Ожегова, досліджуваний термін в російській мові має ті ж два значення, що й в українській мові: «1) заплатить за что-либо кому-либо (глагол); 2) оплата (имя сущ.)» [9, с. 414].

Тобто досліджуваний термін має два значення. Перше – дієслова, що характе-



ризує дію, певний процес і відповідає на питання «що робити?», «що зробити?». А тому «оплата праці» – це дія, спрямована на те, щоб виплатити плату за працю. Друге можливе значення досліджуваного терміна «оплата» – іменник, що характеризує предмет та відповідає на запитання «що?» – кошти, які виплачуються за працю. Однак, якщо термін «оплата» використовується в значенні іменника, то він набуває значення терміна «плата» і має обов'язково (як в українській, так і в російській мовах) поєднуватись із прийменником «за» – оплата (в розумінні плата) за працю, якщо ж цей термін має значення дієслова, тоді «оплата праці» характеризує названий вище процес. Звернемо увагу, наприклад, на вислів В. І. Прокopenка, в якому він характеризує предмет: «Оплата за працю має бути справедливою і забезпечувати умови життя працівника і його сім'ї» [12, с. 48], і далі: «Люди прагнуть одержати винагороду за свою працю» [12, с.178]. Або на твердження Ю. П. Битяка, який вважає, що «державні службовці – це громадяни, які працюють ... на посадах з оплатою за працю з державних коштів» [13, с. 27, 28]. Також, відповідно до ст. 94 КЗпП України та ст.1 Закону України «Про оплату праці», «заробітна плата – це винагорода ... за виконану ... роботу».

Тобто, якщо поєднуються два іменники (наприклад, «оплата» і «праця»), то між ними обов'язково має бути прийменник «за» – «оплата за працю». Інакше термін «оплата» характеризує не предмет, а процес, дію.

Узагальнивши вищевикладене та враховуючи аналіз названих словників з української та російської мов, можна зробити висновок, що в словосполученні «оплата праці» основне змістовне слово «оплата» має значення саме дієслова, а не іменника.

Таким чином, семантичний аналіз змісту досліджуваних термінів засвідчив, що тер-

мін «заробітна плата» характеризує об'єкт, плату за працю, а термін «оплата праці» характеризує процес, спрямований на винагороду за працю. Такий висновок породжує, на наш погляд, цілком риторичне запитання: чи може бути іменник «плата» синонімом до дієслова «оплата»? Відповідь на це питання може дати «Словник синонімів української мови», де до слова «плата – розрахунок за виконану працю» наводяться такі синоніми, як «розплата, винагорода, заплата, жалування, доплата, зарплата, платня, зарплатня, получка» [14, с. 240], а синонімами «заробіток – плата за виконану роботу» є «зарібок, доробок, заживок, приробіток, оклад, ставка» [15, с. 324].

Тобто синонімом іменника може бути лише іменник, а, отже, «заробітна плата» і «оплата праці» не можуть бути синонімами одне одного та не можуть мати однакового або близького значення.

Окрім термінів «оплата праці» та «заробітна плата», в трудовому законодавстві та науці трудового права використовується термін «організація оплати праці». Щоправда, чинний КЗпП України його не містить, але Закон України «Про оплату праці» розкриває зміст цього терміна, адже ст. 5 називається «Система організації оплати праці», ст.15 «Організація оплати праці на підприємствах» та ст.16 «Організація оплати праці на підприємствах і в організаціях, яким з бюджету виділяються дотації». Для того, щоб зрозуміти зміст названого терміна, використовуємо тлумачні словники з української мови.

Відповідно до «Великого тлумачного словника сучасної української мови», термін «організація» має чотири значення: «1) дія, за значенням організувати і організовувати (наукова організація праці); 2) об'єднання людей, суспільних груп держав на базі спільності їх інтересів, мети, програми дій; 3) особливості будови чогонебудь; його структура; 4) фізичні та психічні особливості окремої особи» [8, с. 679].

Згідно з «Толковим словарем живого Великоорусского языка В. Даля», «организация – действие по глаголу организовывать», зміст якого упорядник розкриває як «устроить, установить, привести в порядок, составить, образовать, основать» [11, с. 690]. Відповідно ж до «Словаря русского языка» С. І. Ожегова, досліджуваний термін в російській мові має такі значення: «1) организовывать; 2) организованность, хорошее, планомерное, продуманное устройство, внутренняя дисциплина; 3) общественное объединение; 4) организм» [9, с. 392].

У вітчизняному законодавстві термін «організація» теж має кілька значень. По-перше, за допомогою цього терміна розкривається зміст поняття «юридична особа», яка, відповідно до ст. 80 Цивільного кодексу України, є організацією, створеною і зареєстрованою у встановленому законом порядку. Тобто організація – це суб'єкт права, і не лише цивільного, а й трудового, який наділяється правоздатністю і дієздатністю, а, отже, може бути не лише позивачем та відповідачем у суді, а й роботодавцем, який укладає із працівниками трудовий договір та виплачує їм заробітну плату. Свідченням цього є той факт, що досі в окремих статтях чинного КЗпП України використовується цей термін, хоча відповідно до Закону України від 20 березня 1991 р. №871-12 його потрібно було замінити іншим – «власник, або уповноважений ним орган». Так, відповідно до ч. 2 ст. 2 КЗпП України працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою. Або згідно з ч. 1 ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій.

По-друге, зміст названого терміна розкривається через поняття «громадська організація», яка відповідно до ст. 3 Зако-

ну України «Про об'єднання громадян» є об'єднанням громадян для задоволення та захисту своїх законних соціальних, економічних, творчих, вікових, національно-культурних, спортивних та інших спільних інтересів. Доказом того, що поняття «громадська організація» не тотожне поняттю «юридична особа», є припис ч.1 ст.14 названого Закону, згідно з яким легалізація (офіційне визнання) об'єднань громадян є обов'язковою і здійснюється шляхом їх реєстрації або повідомлення про заснування. Однак, відповідно до ч. 2 ст.14 лише в разі реєстрації об'єднання громадян набуває статусу юридичної особи. Тому, наприклад, релігійна громада – місцева релігійна організація віруючих громадян одного й того ж культу, віросповідання, напрямку, течії або толку, які добровільно об'єдналися з метою спільного задоволення релігійних потреб (ст. 8 Закону України «Про свободу совісті та релігійні організації»), утворена не менше ніж десятьма повнолітніми особами, може після державної реєстрації набути статусу особи юридичної (ст.14 названого Закону), але не зобов'язана реєструватись. Тобто, легалізувавшись через повідомлення про заснування, релігійна громада буде визнана суб'єктом права, і не лише конституційного, а й трудового. Адаже відповідно до ст. 25 названого Закону релігійна організація має право приймати на роботу громадян незалежно від обраного способу легалізації. Тобто вона володіє правосуб'єктністю роботодавця, навіть не маючи статусу юридичної особи.

Тому, узагальнюючи все вищевикладене, приходимо до висновку, що два названі значення терміна «організація» використовуються в значенні іменника, а тому характеризують певний предмет, який є суб'єктом права взагалі та трудового зокрема.

Проте досліджуваний термін має ще й третє значення. Під ним розуміють внутрішній устрій, упорядкованість, узгодже-

ність, взаємодію окремих частин виробничого та трудового процесів. Саме в такому значенні, на наше переконання, цей термін використано законодавцем в ст. 13 КЗпП України, адже в колективному договорі можуть бути встановлені взаємні зобов'язання сторін щодо «змін в організації виробництва і праці», «організації оздоровлення і відпочинку працівників. Про «організацію праці» згадує законодавець і тоді, коли перераховує істотні ознаки контракту, які вирізняють його з-поміж інших видів трудових договорів (ч. 3 ст. 21 КЗпП України), через «зміни в організації виробництва і праці» допускається зміна істотних умов праці (ч. 3 ст. 32 КЗпП України). Врешті-решт, саме «зміни в організації виробництва і праці» є тією підставою, через яку роботодавець може розірвати трудовий договір з власної ініціативи (п.1 ч.1 ст. 40 КЗпП України).

Тобто в своєму третьому значенні термін «організація» характеризує вже не предмет, не суб'єкта права, а певний процес, упорядкування, взаємодію окремих складових частин цілого, і тому використовується в значенні дієслова.

Яке ж значення терміна «організація» законодавець вклав у категорію «організація оплати праці»? На нашу думку – третє. Адже якщо, говорячи про «організацію», законодавець має на увазі предмет, суб'єкт права, а не процес, то як можна зрозуміти зміст припису ч. 2 ст. 5 Закону «Про оплату праці», де перераховані суб'єкти організації оплати праці? Тобто «організація оплати праці» – це процес упорядкування того, що має назву «оплата праці».

Виникає чергове, на наш погляд, риторичне запитання: а чи можна упорядкувати предмет? Очевидно, що ні, адже упорядкувати можна лише певну дію, певний процес, певні відносини, врешті-решт, виробництво і працю. Риторичність цього запитання зумовлена тим, що відповідь на нього розуміє і законодавець, який постій-

но говорить про «організацію оплати праці» і при цьому жодного разу не використовує термін «організація заробітної плати». Якби названі терміни були синонімами, то він би це зробив. А оскільки заробітна плата є винагородою, тобто предметом, то цілком очевидно, що організувати, тобто упорядкувати, її неможливо. Натомість об'єктом упорядкування може бути «оплата праці», яка характеризує процес перетворення праці в грошовий еквівалент.

Щоправда, як справедливо стверджує О. М. Ярошенко, лише формальний аналіз норми трудового права, навіть якщо він здійснений за всіма правилами мовознавства, може дати перекручений результат. Адже «граматичне тлумачення норми права інформує не про дійсний, а лише про її можливий зміст» [16, с. 302]. Тому, перш ніж здійснити логічний аналіз співвідношення змісту досліджуваних термінів, хочемо ще раз наголосити на тому, що вимога лаконічності формулювання юридичного терміна в нормативному тексті повинна проявлятися не лише в максимальному ущільненні словесних одиниць його мовної конструкції, а й у дотриманні наявних нерозривних змістовних компонентів юридичного терміна для того, щоб не порушити взаємозв'язок «явище» – «поняття» – «термін».

Тобто існування таких різних, відносно самостійних термінів, як «заробітна плата» і «оплата праці», має свідчити про існування окремих явищ, які вони характеризують. Іншими словами, якщо «оплата праці» характеризує певний процес, то який саме? Адже, як стверджує А. Ф. Нуртдінова, «самостійної системи таких відносин існувати не може, оскільки права та обов'язки з оплати праці виникають у сторін трудових правовідносин як один із їх елементів через оплатний характер праці» [17, с. 74]. Що ж то за химерний процес, що ховається за терміном «оплата праці»? На нашу думку, цей

процес спрямований на трансформацію праці у винагороду. Тобто внаслідок цього процесу будь-яка праця (незалежно від того, фізична вона чи розумова) оцінюється в грошовому еквіваленті. І починається цей процес іноді ще задовго до того, як виникнуть індивідуальні трудові право-відносини. Тому укладення генеральної, галузевої або регіональної угод, колективного договору, нормування праці здійснюються в межах відносин оплати праці. А заробітна плата вже є результатом цієї трансформації, цього процесу. Тому, на

нашу думку, заробітна плата є матеріальним об'єктом відносин оплати праці.

Саме тому ми цілком переконані, що терміни «заробітна плата» та «оплата праці» не співвідносяться між собою як частина та ціле, не є синонімами, а уособлюють явища, котрі поєднуються між собою причинно-наслідковим зв'язком. Тобто виконання роботи, передбаченої трудовим договором, зумовлює необхідність її трансформації через процес оплати праці в заробітну плату. А заробітна плата – результат цієї трансформації.

## Література

1. Трудове право України: Підручник / За ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 564 с.
2. Прилипко С. М. Трудове право України: Підручник. – 3-тє вид., перероб. і доп. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х.: ФІНН, 2010. – 752 с.
3. Ильин И. А. Понятие права и силы / И. А. Ильин. – М., 1910. – 258 с.
4. Иванов Е. А. Логика: Учеб. / Е.А.Иванов. – М.: БЕК, 2006. – 309 с.
5. Словник української мови / Білодід І. К., Бурячок А. А., Винник В. О. та ін. – К.: Наукова думка. – Т. 5: Н – О. – 1974. – 840 с.
6. Словник української мови / Білодід І. К., Бурячок А. А., Винник В. О. та ін. – К.: Наукова думка, – Т. 3: З. – 1972. – 744 с.
7. Словник української мови / Білодід І. К., Бурячок А. А., Винник В. О. та ін. – К.: Наукова думка, – Т. 1: А – В. – 1970. – 800 с.
8. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ Перун, 2002. – 1440 с.
9. Ожегов С. И. Словарь русского языка. Изд. 11-е / Под ред. Н. Ю. Шведовой. – М.: Русский язык, 1975. – 846 с.
10. Толковый словарь живого великорусского языка В. Даля. 2-е изд. / Т. 3: П. – М.: Изд. М. О. Вольфа, 1882. – 556 с.
11. Толковый словарь живого великорусского языка В. Даля. 2-е изд. / Т. 2: И. – О. – М.: Изд. М. О. Вольфа, 1881. – 800 с.
12. Прокопенко В. І. Трудове право України: Підручник. 3-тє вид., перероб. та доп. – Х.: Консум, 2002. – 528 с.
13. Битяк Ю. П. Государственная служба в СССР и развитие ее демократических основ / Ю. П. Битяк. – К.: УМК ВО, 1990. – 250 с.
14. Словник синонімів української мови. У 2-х т. / А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк, С. І. Головащук. Т. 2: О – Я. – К.: Наукова думка, 2000. – 960 с.
15. Словник синонімів української мови. У 2-х т. / А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк, С. І. Головащук. Т.1: А – Н. – К.: Наукова думка, 1999. – 1040 с.
16. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України: Монографія. – Х.: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. – 456 с.
17. Нуртдинова А. Ф. Оплата и нормирование труда / А. Ф. Нуртдинова // Трудовое право. – 2004. – №4-5. – С. 74-78.