

УДК 335.83:331.2(477)

ІВАШИНА Олена Юріївна,
аспірант каф. економіки та регіон.
економ. політики ДРІДУ НАДУ

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Досліджується механізм державного регулювання індивідуальної оплати праці. Розглядаються функціональні механізми для додання гнучкості заробітної плати. Вивчаються системи державного управління нормуванням праці.

Ключові слова: заробітна плата, тарифна ставка, гнучкість заробітної плати, Єдина тарифна сітка, безтарифна система оплати праці, нормування праці.

Ивашина Е. Ю. Государственное регулирование индивидуальной оплаты труда в Украине

Исследуется механизм государственного регулирования индивидуальной оплаты труда. Рассматриваются функциональные механизмы для добавления гибкости заработной плате. Изучаются системы государственного управления нормированием труда.

Ключевые слова: заработная плата, тарифная ставка, гибкость заработной платы, Единая тарифная сетка, бестарифная система оплаты труда, нормирование труда.

Ivashina O. Yu. State regulation of individual work payment in Ukraine

State regulation of individual work payment mechanism is investigated on macro- and micro economical level. Functional mechanisms for addition flexibility of wage are considered. The state administration systems of labour setting norms are studied.

Key words: wage, tariff rate, flexibility of wage, Single tariff net, no tariff system of work payment, labour setting norm.

Постановка проблеми. Вихід України з кризи та стабільний соціально-економічний розвиток країни пов'язані перш за все з розвитком виробництва. Вирішення цієї проблеми залежить від рівня зацікавленості працівника у високопродуктивній праці на засадах забезпечення залежності розміру доходу від фактичного особистого трудового внеску, частки його участі у власності, а також кінцевих результатів роботи підприємства та досягнення макроекономічних показників. Разом з тим дана проблема має двоїсту сутність. З одного боку, доходи працівника – це джерело задоволення його потреб, підвищення якості життя. Але з іншого – це й засіб розвитку виробництва, яке «працює» за рахунок тісного взаємозв'язку розмірів доходів працівників з кількістю та якістю їх праці та результативністю виробництва. Забезпечити взаємозв'язок на практиці – означає зробити доходи працівників та механізм їх формування потужним стимулом суспільного прогресу [2, с. 3].

Особливе місце в структурі доходів займає оплата праці. Оплата праці – це унікальний інструмент та категорія, правильне використання якої може допомогти та дозволить вирішити десятки найгостріших економічних, соціальних та політичних проблем у суспільстві. І навпаки, недооцінювання її ролі може призвести до неминучих наслідків. Унікальність оплати праці визначається не тільки її суто індивідуальною значущістю для конкретної людини, вона визначає рівень і якість життя населення, розмір майбутньої пенсії, що визначає соціальне становище на старість, настрій, здоров'я, можливості освіти, культурного розвитку, психологічний стан людей [2, с. 66]. Однак саме держава має реальні можливості регулювати рівень розвитку окремих галузей, регіонів чи груп населення, а відтак створювати передумови для їх збагачення чи збідніння. Тому вивчення ролі та місця держави в процесі регулювання індивідуальної оплати праці в Україні є дуже актуальним і своєчасним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання державного регулювання оплати праці та застосування нетрадиційних систем заробітної плати досліджували у своїх працях такі вітчизняні та зарубіжні вчені: Д. П. Богиня, М. Д. Ведерніков, Н. А. Волгін, Ю. П. Кокін, В. Д. Лагутін, Е. М. Лібанова, В. М. Нижник. Проте спеціальних досліджень, у яких би безпосередньо розглядалося державне регулювання індивідуальної оплати праці, немає.

Мета статті. Метою статті є дослідження аспектів регулювання індивідуальної оплати праці та вивчення функціональних механізмів для додання гнучкості заробітній платі.

Виклад основного матеріалу. Різноманітність форм власності на засоби виробництва і найманої праці передбачає обов'язкове регулювання державою відносин з оплати праці через нормативно-законодавчі механізми державних гарантій та оподаткування, а не через безпосереднє втручання до цієї сфери на рівні підприємств та організацій. Такий шлях передбачає наявність у державі такого дієвого механізму, який би забезпечував безумовне виконання основних вимог законодавчих та нормативних актів і не дозволяв його ігнорувати. Якщо в державі такого механізму немає або він недосконалий, то державний вплив на відносини у сфері індивідуальної оплати праці майже відсутній або формується стихійно.

У діючому механізмі регулювання індивідуальної оплати праці виділяють внутрішні й зовнішні чинники, які сприяють підвищенню або зниженню розміру заробітної плати:

– до внутрішніх відносять: рівень продуктивності праці, масштаби діяльності та рівень прибутковості підприємства, витрати на заробітну плату. Рівень продуктивності праці – це найважливіший критерій, який, у свою чергу, залежить від використання нових технологій, автоматизації виробничих процесів, норм виробництва, умов праці. Але основним усе ж залишається рівень кваліфікації: лише висококваліфікований працівник здатний підвищувати продуктивність своєї праці, збільшуючи кількість продукції і покращуючи її якість, що впливає на розмір заробітної плати;

– до зовнішніх відносять: вартість робочої сили, що склалася на ринку праці; конкурентоспроможність продукції, що випускається, або послуг, що надаються; облік розмірів заробітної плати на інших підприємствах; співвідношення обсягу життєвих потреб з номінальною заробітною платою; рівень інфляції. Велике значення мають зростання цін на предмети широкого вжитку, збільшення тарифів на житлово-комунальні послуги, підвищення плати за користування суспільним транспортом, високе оподаткування [1].

Одним із найважливіших інструментів механізму державного регулювання індивідуальної оплати праці є організація оплати праці, яка визначає взаємозв'язок

міри праці і міри її оплати. Міру праці визначають кількісні та якісні її аспекти, а міру оплати – прожитковий рівень як вихідний її момент.

Суб'єктами організації оплати праці є: органи державної влади та місцевого самоврядування; власники, об'єднання власників або їх представницькі органи; професійні спілки, їх об'єднання або їх представницькі органи; працівники.

Практична організація оплати праці базується на ринковому, державному, колективно-договірному регулюванні та механізмі визначення індивідуальної заробітної плати працівників усіх категорій (робітників, спеціалістів, службовців, керівників) підприємств та установ різних форм власності [5], який складається з таких елементів:

1. Технічне нормування, яке передбачає, щоб на основі впровадження нової техніки, удосконалення організації виробництва і праці, поліпшення її умов зменшити витрати на випуск продукції, підвищити продуктивність праці, яка є важливою умовою розширення виробництва і зростання реальних доходів працівників.

2. Тарифне нормування праці (тарифна система) – диференціація заробітної плати працівників на підприємстві залежно від складності й умов праці:

- тарифні сітки встановлюють відповідні співвідношення в оплаті праці працівників різної кваліфікації та є переліком тарифних розрядів і тарифних коефіцієнтів. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. За першим розрядом тарифікуються прості роботи, виконання яких не потребує професійної підготовки. Коефіцієнти наступних розрядів характеризують ступінь складності праці робітників, що мають такі розряди;

- тарифні ставки та посадові оклади. Абсолютна величина тарифної ставки визначається згідно зі встановленим державою мінімальним розміром заробітної плати, до якої не включають доплати, надбавки та компенсаційні виплати. Оплата праці керівників, спеціалістів і службовців здійснюється за встановленими державою посадовими окладами з урахуванням застосовуваної системи стимулювання високоефективної роботи чи за контрактною (договірною) системою роздержавлених підприємств (організацій) та інших підприємницько-комерційних структур [6];

- тарифно-кваліфікаційні довідники у вигляді Єдиного тарифно-кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників, збірника нормативних актів, що містить кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані за

виробництвами та видами робіт. Він слугує для тарифікації робіт, надання кваліфікаційних розрядів робітникам, а також для формування навчальних програм підготовки підвищення кваліфікації робітників;

– доплати та надбавки до тарифної заробітної плати [4].

3. Форми та системи оплати праці, пов'язані з кількісними і якісними результатами праці працівників (таблиця).

Форми та системи заробітної плати

Форми заробітної плати:	
Почасова заробітна плата нараховується робітникам залежно від кваліфікації і фактично відпрацьованого часу. За почасової форми величина заробітної плати обчислюється як добуток почасової ставки і кількості праці.	Відрядна форма заробітної плати застосовується на роботах, де праця піддається точному та повному обліку, де широко використовуються норми виробітку. Величина заробітної плати при ній обчислюється як добуток розцінки одиниці виробу і кількості виробів.
Системи заробітної плати:	
– за способом визначення міри праці та міри винагороди:	
Проста почасова система обумовлює оплату за фактично відпрацьований час. За способом нарахування заробітної плати почасова оплата буває годинна, денна, тижнева та місячна.	Пряма відрядна заробітна плата передбачає прямо пропорційну залежність між зростанням обсягу вироблення і збільшенням заробітної плати.
Почасово-преміальна враховує не тільки відпрацьований час, а й досягнення певних кількісних і якісних показників (виконання норми, зростання продуктивності праці, якість робіт і продукції, економію ресурсів). Така система застосовується для оплати праці спеціалістів і службовців, за якої заробітна плата складається з посадового окладу, доплат, надбавок і суми премії.	Відрядно-преміальна заробітна плата. За цієї системи виготовлена продукція в розмірі норми виробітку оплачується за основними розцінками, а за продукцію, виготовлену понад норму, за дотримання технологічної дисципліни, безаварійну роботу передбачена премія.
	Відрядно-прогресивна заробітна плата. Суть її полягає в тому, що виготовлена продукція в розмірі норми виробітку оплачується за основними розцінками, а продукція понад норму – за розцінками більш високими і зростаючими.
Почасова оплата застосовується для оплати праці таких працівників: виробіток яких неможливо чітко нормувати, у роботі яких головним є не зростання продуктивності праці, а підвищення якості продукції, виробіток яких в основному залежить не від їх індивідуальних трудових зусиль, а визначається технологічним процесом. Функції ж робітника зводяться тільки до налагоджування, спостереження і контролю за роботою обладнання.	Відрядно-регресивна заробітна плата. За неї кожному відсотку збільшення виробітку понад норму відповідає приріст заробітку менше одного відсотку. Вона робить не вигідним перевиконання норми виробітку.
	Акордна заробітна плата. У цьому випадку заробітна плата встановлюється не за кожний виріб або операцію, а за весь обсяг робіт за акордними розцінками.
	Колективна відрядна заробітна плата. Заробітна плата робітника залежить від виробітку бригади, лінії, зміни. Колективний заробіток розподіляється між членами бригади відповідно до присвоєних їм розрядів, коефіцієнтів і відпрацьованого часу.
– за характером зацікавленості та способом організації праці:	
Індивідуальна оплата	Колективна оплата

Практика останніх років і результати численних соціологічних досліджень показують: головне, що заважає підвищенню зацікавленості працівників у результатах своєї праці, – низький рівень тарифних ставок і посадових окладів, порядок їх встановлення. Негативне відношення до ставок, що склалися, і окладів обумовлене тим, що вони асоціюються з деяким рівнем кількості та якості праці, перевищення якої для працівника матеріально не вигідно. Порядок, що водночас діє, за якого встановлення міри оплати випереджає визначення міри праці, допускає можливість виплати ставок і окладів без досягнення працівниками відповідних результатів. Існуючі підходи до організації оплати праці необхідно пристосовувати до ринкових відносин і впроваджувати нові нетрадиційні підходи до побудови системи оплати праці у зв'язку з тим, що існують недоліки щодо застосування тарифних ставок та посадових окладів:

- стримують зацікавленість працівників у високопродуктивній праці;
- не зацікавлюють працівників у досягненні підприємством високих кінцевих результатів;
- спричиняють зрівнялівку;
- відповідають адміністративно-командним, а не економічним, ринковим методам господарювання;
- суперечать ринковим принципам формування коштів на оплату праці [2, с. 75].

Ураховуючи вищевикладене, на даний момент можна запропонувати такі нетрадиційні напрями організації оплати праці:

- безтарифна (пайова) система оплати праці – суть полягає в паюванні колективного заробітку заздалегідь установленими коефіцієнтами співвідношень в оцінюванні праці різної складності. Основне призначення цієї системи – мотивація ефективної праці кожного працівника і колективу як єдиного цілого. Цю систему можна вважати методом паювання колективного трудового доходу залежно від індивідуального трудового внеску. Відмітною особливістю моделі безтарифної системи оплати праці є використання «вилки» співвідношень оплати праці різної якості. Суть цієї моделі полягає в тому, що всі працівники підприємств і організацій залежно від їх кваліфікації, посади, професії, значущості виконуваних виробничих функцій діляться на групи. Для кожної з них співвідношення в оплаті праці різної

якості встановлюється у вигляді «вилки» з досить широким діапазоном. Мінімальні значення «вилки» відповідають вихідній кваліфікаційній групі, у яку входять працівники найнижчої для даного підприємства кваліфікації, а всередині неї співвідношення може бути, наприклад, 1,0 – 1,8 при середньому значенні діапазону 1,4 і амплітуді «вилки» + 0,4;

- єдина тарифна сітка для оплати всіх категорій персоналу – запроваджується єдиний уніфікований підхід щодо оцінки складності робіт і диференціації тарифних умов оплати праці всіх категорій персоналу. Єдина тарифна сітка спрощує формування тарифної сітки, сприяючи відмові від відокремленої розробки тарифних умов праці для працівників і службовців;

- непрямі методи мотивації – стратегія залучення і партнерства (враховуючи внесок працівника у розвиток підприємства та кінцеві результати його діяльності), програми надання акцій співробітникам на пільгових умовах, відкриття особистих ощадних рахунків у формі участі в капіталі;

- гнучкий тариф – дає змогу вирішити суперечність між погодинною формою оплати праці та потребою стимулювання зростання продуктивності праці [3, с. 63].

Існують такі функціональні механізми для додання гнучкості (флексібілізації) заробітної плати (які дозволяють їй падати в «погані часи» і не гальмувати її зростання у відносно «хороші»):

1. Низька нижня межа, що визначає величину зарезервованої заробітної плати. Найпоширенішим інструментом підтримки нижньої межі заробітної плати є її законодавчо встановлений мінімум, платити менше якого жоден роботодавець не має права. Однак це правильно лише в тому випадку, якщо контроль за дотриманням законодавства про мінімальну заробітну плату досить ефективний, щоб змусити роботодавців виконувати цей норматив.

2. Висока частка змінної частини в структурі заробітної плати. В умовах подібної інституційної прив'язки чим нижче рівень мінімальної заробітної плати, тим меншою є частка тарифної (постійної) частини і тим більшою – частка надтарифної (змінної) частини заробітної плати. Скорочення (або заборона зростання) змінної частини дає роботодавцеві простір для гнучкості вниз, збільшення – для гнучкості вгору. Вона забезпечує пристосування заробітної плати під умови локального ринку

праці, тим самим компенсуючи працівникові недоплату через постійну компоненту винагороди.

3. Тісний зв'язок між змінною частиною заробітків і фінансовими результатами діяльності фірм, слабкий зв'язок між постійною частиною заробітної плати і альтернативною заробітною платою на зовнішньому ринку. Прив'язка премій і доплат до економічних результатів діяльності підприємств дозволяє роботодавцям ділити з працівниками як ренту, так і ризики, пов'язані з невизначеністю попиту.

4. Використання нестандартних форм оплати праці. Гнучкість може посилюватися за допомогою різних нестандартних інструментів регулювання заробітної плати. Серед них: затримки заробітної плати, використання натуральної оплати замість грошової, неофіційні виплати, адміністративні відпустки або скорочення робочого часу. Подібні інструменти широко застосовувалися українськими підприємствами в середині 1990-х рр. і в менших масштабах продовжують використовуватися дотепер. Їх використання фактично виключає з оплати праці фіксовану частину, роблячи її повністю змінною.

5. Слабкий «голос» (переговорна сила) працівників. Ця модель створення заробітної плати передбачає також підтримку певного балансу сил між основними учасниками ринку праці. Посилення переговорної сили працівників (колективної – через профспілки або індивідуальної – через індивідуальні контракти) може збільшити питому вагу постійної частини і тим самим скоротити адаптивні можливості підприємств. Це особливо небезпечно для них у кризові часи, коли необхідна значна гнучкість «вниз» для компенсації тиску з боку витрат виробництва на зайнятість. Проте, як показує світовий досвід, голос працівників за часів гострих криз відносно слабшає; навпаки, він може помітно посилюватися там і тоді, де й коли з'являється «пиріг», доступний для ділення, тобто за часів економічного підйому і на відносно успішних підприємствах.

6. Відсутність або низька ефективність механізмів координації заробітної плати на національному, регіональному і галузевому рівнях. У багатьох розвинених країнах механізми формування заробітної плати передбачають наявність вбудованих обмежувачів не лише на різке зниження, але й на неконтрольоване підвищення оплати праці. В умовах підйому заборона її зростання необхідна як для недопущення розкручування інфляційної спіралі, так і для захисту прибутку фірм від «проїдання»

при ескалації трудових витрат, іншими словами, для підтримки інвестиційних можливостей і стійкої конкурентоспроможності країни.

Рівні впливу механізму регулювання оплати праці на суб'єктів ринку показані на рис. 1 від найбільшого впливу до найменшого.

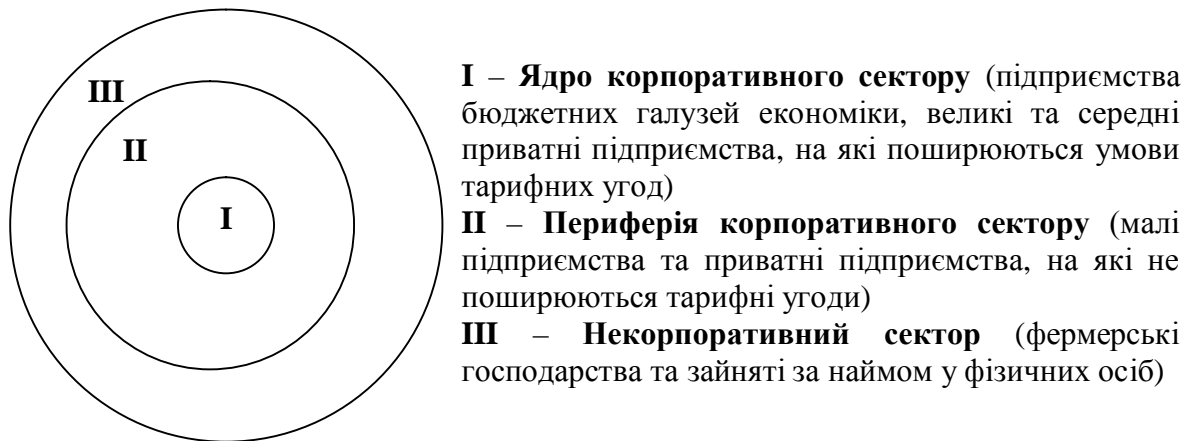


Рис. 1. Рівні впливу механізму регулювання оплати праці на суб'єктів ринку

Схема формування заробітної плати в різних секторах економіки, а саме її змінної і постійної частини відповідно до рівня впливу механізму регулювання оплати праці зображені на рис. 2.

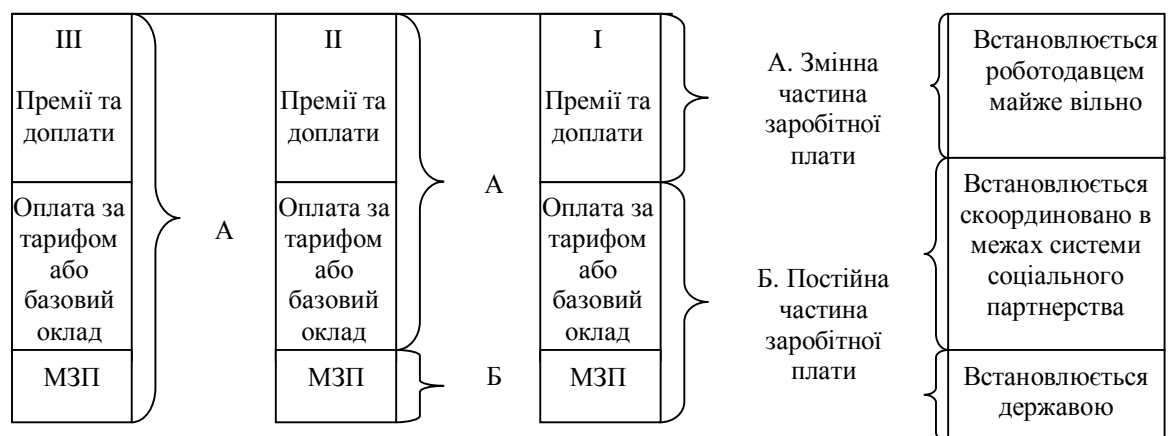


Рис. 2. Схема формування заробітної плати в різних секторах економіки

Практика показує, що використання гнучких систем дозволяє значно підвищити рівень оплати праці за одночасного збільшення продуктивності праці та ефективності виробництва. Це новий підхід до формування системи оплати праці, який включає елементи морального стимулювання працівників, зокрема за раціоналізаторську діяльність, нові положення про розподіл відповідальності,

стабільність складу працівників організації і плинність кадрів. Такі тенденції в Україні будуть наближати стиль управління до рівня розвинутих країн.

З одного боку, саме гнучкість заробітної плати додає зайнятості відносної стабільності. Швидке падіння реальної оплати в «погані» часи робить непотрібним кардинальне й оперативне скорочення чисельності працівників, дозволяючи значно розтягувати цей процес, тоді як її швидке підвищення в «хороші» часи залишає мало можливостей для збільшення кількості робочих місць. З іншого боку, саме труднощі швидкої адаптації зайнятості стимулюють роботодавців виявляти «творчість» щодо знаходження й освоєння оригінальних інструментів, які забезпечують гнучкість заробітній платі.

Відсутність ефективної координації щодо встановлення заробітної плати виявляється у відсутності інституціоналізованої системи інформації про ціни на ринку праці – про рівень заробітної плати для різних груп працівників. Така інформація залишалася «приватною» справою окремих компаній і не перетворювалася на «суспільне благо». Спеціальні огляди заробітних плат, що проводяться українськими консалтинговими компаніями, цей інформаційний пролом не закривають, оскільки базуються на малих і специфічних вибірках. Унаслідок цього одні роботодавці могли істотно переплачувати, «сліпо» встановлюючи заробітну плату своїм працівникам на рівні, вище ринкової, інші – дуже недоплачувати і в результаті втрачати кваліфіковані кадри на користь конкурентів.

У світовій практиці організації оплати праці гнучкість заробітної плати виявляється у встановленні залежності заробітку від індивідуальних якостей і заслуг працівників у результативності діяльності підприємства (індивідуалізація заробітної плати). За оцінками фахівців індивідуалізація заробітної плати включає не тільки критерії оплати за стаж та диплом, а й за заслуги працівника.

Унаслідок цього виникає свого роду замкнене коло: без розкриття інформації координація у встановленні заробітної плати неможлива, а без координації немає інформаційної відвертості. Роботодавці, які бояться переманювання найбільш продуктивних працівників, вважають за краще не ділитися з іншими такою інформацією, вважаючи її комерційною таємницею. Проте приховуючи цінові сигнали один від одного, вони позбавляють ринок праці тієї необхідної цінової прозорості, без якої він не може ефективно функціонувати.

Упровадження ринкових відносин і відповідні структурні зміни в економіці потребують розроблення нових заходів щодо удосконалення механізму регулювання індивідуальної оплати праці. Серед них важливе місце посідає введення погодинної оплати праці. Основними напрямками соціальної політики України передбачений поступовий перехід на погодинну оплату праці із застосуванням мінімального розміру погодинної заробітної плати. Уведення погодинної оплати праці відповідає інтересам певних верств населення, не зайнятого на постійній основі: жінки з малолітніми дітьми, молодь, яка суміщає роботу з навчанням, інваліди, немолоді працівники, які мають обмежену працездатність і зацікавлені в роботі на умовах неповного робочого часу. Погодинна оплата праці є однією із систем почасової форми оплати праці й передбачає нарахування заробітної плати працівникам з огляду на погодинну тарифну ставку, яка встановлюється за домовленістю сторін або в колективному договорі, і фактичну кількість відпрацьованих ними годин за розрахунковий період. Обов'язковою умовою застосування погодинної оплати праці повинен бути облік фактично відпрацьованих робочих годин і систематичний контроль за виконанням нормованих завдань.

На сучасному етапі діюча в Україні система організації і регулювання індивідуальної оплати праці є сукупністю державно-нормативних, ринкових і колективно-договірних методів регулювання. Істотним недоліком державно-нормативного регулювання індивідуальної оплати праці на національному рівні є відсутність державного управління нормуванням праці, що негативно впливає на ефективність системи організації оплати праці в цілому, результативність таких функцій державного регулювання, як функції нормування і гарантування та захисної функції. Система національного державно-нормативного регулювання оплати праці повинна бути доповнена підсистемою державного управління нормуванням праці. При цьому держава, здійснюючи управління нормуванням праці, не повинна брати на себе функцію власне нормування праці, а державна система нормування праці має бути адміністративною системою.

Створення системи державного управління нормуванням праці повинно здійснюватися за такими напрямками:

- створення правового поля для ефективної діяльності підприємств щодо нормування праці: ухвалення нормативних актів, які визначають права й обов'язки

роботодавця, найнятого робітника і його представників, державних органів у сфері нормування праці на підприємствах незалежно від форми власності. Перш за все, необхідне ухвалення закону про нормування праці як нормативної бази державного регулювання нормуванням праці;

- переорієнтація державних органів з розробки норм праці на здійснення нормативного й інформаційно-методичного забезпечення, координації та контролю нормування праці на підприємствах і роботи незалежних нормувальників;

- розширення складу суб'єктів нормування праці шляхом створення й регулювання ринку професійних послуг з нормування праці як складової частини ринку консалтингу;

- відновлення статистичної звітності щодо нормування праці, розроблення й видання методик, проведення моніторингів у сфері нормування праці, аналіз і узагальнення практики та світового досвіду нормування праці.

Реформа державного регулювання індивідуальної оплати праці в бюджетній сфері має базуватися на удосконаленні тарифної системи. Необхідне введення державного регулювання фонду оплати праці, що забезпечує дотримання встановлених Єдиною сіткою пропорцій між оплатою простої і складної праці. Перегляд мінімальної заробітної плати повинен супроводжуватися відповідною зміною фонду оплати праці конкретної бюджетної установи з метою збереження встановленого рівня диференціації оплати праці. Важливим напрямом реформування організації оплати праці працівників бюджетної сфери має стати зміцнення позицій і ролі актів соціального партнерства.

Висновки. Таким чином, можна зробити висновок, що незважаючи на значну кількість проблем щодо державного регулювання індивідуальної оплати праці в Україні можна запропонувати поступовий перехід на погодинну оплату праці, створення системи державного управління нормуванням праці та використання нетрадиційних напрямів організації оплати праці: безтарифної (пайової) системи оплати праці, єдиної тарифної сітки для оплати всіх категорій персоналу, непрямих методів мотивації, гнучкого тарифу.

Список використаних джерел

1. **Богиня Д. П.** Про реформу заробітної плати в Україні / Д. П. Богиня, В. Д. Лагутін // Економіка України. – 1995. – № 7. – С. 3 – 12.
2. **Волгин Н. А.** Доходы населения и оплата труда в современной России: анализ ситуации, обоснование действий органов государственной власти и управления : монография / Н. А. Волгин, Ю. П. Кокин. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 168 с.
3. **Гамова О. В.** Заробітна плата як економічна категорія // Держава та регіони. Сер. Економіка та підприємництво. – 2007. – № 3. – С. 60 – 64.
4. **Дячун О. В.** Організація, нормування та оплата праці : навч. посіб. / О. В. Дячун. – Л. : Афіша, 2001. – 220 с.
5. **Жигірь А.** Особливості організації оплати праці на приватних підприємствах / А. Жигірь // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 18 – 20.
6. **Лагутін В. Д.** Оплата праці в умовах переходу до ринкових відносин / В. Д. Лагутін. – К. : Либідь, 1993. – 37 с.