

Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект)

В. КОВАЛЬОВ,
доктор економічних наук,
О. АТАЄВА,
кандидат економічних наук,
К. ШЕВЧЕНКО,
Українська інженерно-педагогічна академія
м. Артемівськ

У статті розкрито сутність і методи кількісної оцінки порогу соціальної відчутності зарплати і заохочувальних виплат для працівників і їхніх родин, нижче мінімальної межі яких зникають мотиви до понаднормової праці. Запропоновано нову модель структури фонду оплати праці, згідно з якою вдосконалено методи визначення її елементів.

В статье раскрыта сущность и методы количественной оценки порога социальной оцутимости зарплати и поощрительных выплат для работников и их семей, ниже минимальной границы которых исчезают мотивы к сверхнормированному труду. Предложена новая модель структуры фонда оплаты труда, согласно которой усовершенствованы методы определения её элементов.

In the article the essence and methods of quantitative estimation of threshold of social perceptibility of the salary and encouraging payments are exposed for workers and their families, below than minimum border of those reasons disappear to the superrational labour. The new model of structure of fund remuneration of labour is offered, according to which the methods of determination of its elements are improved.

Ключові слова: поріг, соціальна відчутність, структура ФОП, мінімальна і середня зарплата, фізіологічні і соціальні потреби, діапазон, людський капітал, вартість робочої сили.

Постановка проблеми. В Україні, як і в інших країнах світу, в умовах класового суспільства і ринкових принципів господарювання загострилась проблема управління оплатою найманої праці і формування її рівня. Вирішення цієї проблеми вимагає удосконалення соціально-економічної політики держави, перш за все, стосовно соціально-трудова відносин, що кількісно виражаються у соціальному розподілі знов новоствореної вартості між власниками людського капіталу (найманими працівниками) і фізичного капіталу (засобів виробництва), тобто – роботодавцями.

Відомо, що ринкові принципи такого розподілу викликають диспропорції факторних доходів власників різних виробничих ресурсів, полярність у рівні

споживання найманих працівників і власників бізнесу, що виражає суперечливість їх інтересів та посилює напруженість у суспільстві.

Принциповим питанням в цьому контексті є кількісне визначення рівня оплати праці і ролі окремих елементів в структурі фонду заробітної плати на підприємствах. Але в економічній теорії залишається дискусійною основа визначення необхідного рівня заробітної плати та мінімальної межі її розмірів, що дозволить виконувати відтворювальну функцію та забезпечуватиме необхідний заохочувальний вплив. Тому в наших попередніх публікаціях запропоновано показник «поріг соціальної відчутності» рівня оплати праці або заохочувальних виплат для працівників та їхніх родин¹.

¹ Ковалев В. Н. Влияние порога социальной оцутимости поощрительных выплат на успешность труда / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов, Е. Н. Шевченко // Экономика промышленности (научно-практический журнал). – №4 (47), 2009. – С. 199–205.

Актуальність дослідження цієї категорії в системі соціально-суспільних розподільчих відносин полягає у необхідності методологічних рішень і практичних розрахунків за відтворювальною та стимулюючою функціями оплати праці, виявлення резервів поліпшення їх виконання, зниження полярності в розподілі доходів та впровадження, на цій основі, раціонального механізму управління заробітною платою.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню проблем соціально-трудова відносин і, зокрема, оплати праці присвячено чимало наукових праць як за радянських часів, так і в сучасний період. Найбільш визначальні роботи з проблеми соціально-трудова відносин і оплати праці належить таким вітчизняним і російським вченим, як Е. Лібанова, А. Колот, О. Грішнова, Д. Богиня, М. Чумаченко, О. Амоша, О. Єськов, М. Білопольський, І. Бондар, Р. Колосова, В. Бобков, Б. Генкін, В. Роїк, М. Волгін, С. Шкурко, Є. Капустін, Ю. Кокін, Р. Яковлев та ін.

Але в працях відомих учених-економістів соціально-трудова відносини здебільшого розглядаються з боку виявлення тенденцій і напрямів їх розвитку у контексті економічної теорії. Недостатньо розробленими лишаються методологічні підходи до кількісного визначення міри суспільно необхідної оплати праці та обґрунтування мінімальної та середньої заробітної плати, що забезпечують виконання відтворювальної і стимулюючої функції зарплати. А саме цей аспект досліджень має визначальне значення для втілення в економічну практику раціонального механізму управління оплатою праці.

Метою роботи є виявлення класифікаційних ознак і економічної сутності категорії «поріг соціальної відчутності рівня оплати праці і заохочувальних виплат для найманих працівників і їхніх родин» та розгляд методологічних підходів до її кількісної визначеності.

Виклад основного матеріалу. Дослідження свідчать про те, що категорію «поріг соціальної відчутності» необхідно розглядати у двох аспектах.

По-перше, коли йдеться про загальний рівень заробітної плати, а це стосується, перш за все, встановлення її відтворювального рівня, притаманного основній заробітній платі, яка формується за рахунок собівартості продукції і складається з тарифної зарплати та надбавок до неї за інтенсивність, умови і якість праці.

По-друге, «поріг соціальної відчутності» може формуватись як мінімальна межа окремих заохочувальних виплат, рівень яких забезпечує виконання стимулюючої функції заробітної плати, за недотримання якого у працівника не виникає прагнення до підвищення успішності або якості праці.

Звідси, рівняння, яке кількісно визначає поріг соціальної відчутності рівня заробітної плати або заохочувальних виплат, може бути представлено у вигляді:

а) поріг соціальної відчутності рівня заробітної плати особи (П_{свзп}):

$$P_{свзп} = Z_c / P_{фс} \geq Z_{min}, \quad (1)$$

де Z_c – середня заробітна плата особи, грн./міс.;
 $P_{фс}$ – науково обґрунтовані мінімальні фізіологічні і соціальні потреби особи за місяць, грн.;
 Z_{min} – мінімальна зарплата особи, грн.
 б) поріг соціальної відчутності рівня заохочувальних виплат (П_{свзв}):

$$P_{свзв} \geq Z_v / V_{пок}, \quad (2)$$

де Z_v – заохочувальні виплати, грн.;
 $V_{пок}$ – вартість однієї покупки (визначається за самооцінкою працівника або членів його родини), грн.

Виходячи з цих міркувань, стає можливим розглядати структуру фонду оплати праці і класифікувати джерела його формування відповідно до двох основних функцій заробітної плати: відтворювальної і стимулюючої.

Отже, в основі методологічного підходу до формування мінімальної межі, тобто порогу соціальної відчутності оплати праці або заохочувальних виплат мають бути наступні наукові положення:

1. У теоретичному плані, якщо йдеться про категорію заробітної плати взагалі або важливого її структурного елемента, то мінімальна межа має забезпечувати відтворювальний рівень, еквівалентний вартості основних фізіологічних і соціальних потреб працівника, або вартості його робочої сили. Тому ця категорія відповідає рівню мінімальної заробітної плати, а різниця між мінімальною і середньою заробітною платою складає:

а) перевищення основної заробітної плати над тарифною відповідно до вказаних вище надбавок за інтенсивність, умови і якість праці;

б) основну зарплату перевищують виплати з фонду додаткової зарплати, які переважно являються компенсаційними виплатами;

в) інші заохочувальні виплати, які, в основному, формуються за рахунок фонду матеріального заохочення з чистого прибутку підприємства.

На підприємствах можуть встановлювати середні коефіцієнти надбавок за інтенсивність, умови і якість праці, використання яких буде полегшувати відповідні розрахунки і облік.

2. Як свідчать дослідження, процес забезпечення необхідного рівня оплати праці і порогу її соціальної відчутності впливає з необхідності структуризації фонду оплати праці (ФОП), під якою слід розуміти наукове обґрунтування рівня ФОП і його структури.

Частку додаткового фонду оплати праці, яка містить здебільшого, компенсаційні виплати, доцільніше залучити до категорії основної заробітної плати, а сти-

мулюючі виплати виділити в групі «Інші заохочувальні виплати». Тоді з'явиться можливість скоротити до мінімуму кількість елементів групи «заохочувальні виплати», а елементи заохочувальних виплат, що залишаться, стануть більш вагомими, бо їх розміри перевищать поріг соціальної відчутності.

Саме заохочувальні виплати за успішність і якість праці понад виконання норм на 100% не потребують обмежень, бо методи їх визначення дозволяють існувати можливості сприяти удосконаленню виробничого і трудового процесу, що забезпечує зростання економічного ефекту для роботодавця.

Економічний ефект від зростання витрат на заохочення персоналу до праці для роботодавців (E_p) може бути виражено різницею між загальним ефектом і витратами на заохочувальні заходи, а саме:

$$E_p = \Pi_o - V_{\Pi}, \quad (3)$$

де Π_o – очищений прибуток від усіх відрахувань (податки на прибуток, % за банківський кредит тощо), млн. грн.;

V_{Π} – заохочувальні виплати за окремий показник оцінки успішності праці або її якості.

Для найманого працівника рівень (V_{Π}) вимірюється по відношенню до витрат праці за показниками кількості, якості і її напруженості. Отже, між рівнем заохочувальних виплат і максимально досяжним ефектом для роботодавця створюється надлишок, що може стати джерелом засобів для підвищення заохочувальних виплат і задоволення зростаючих потреб на розвиток виробництва.

3. Таким чином, стає можливим за наведеними вище класифікаційними ознаками сформулювати при-

нципову модель структури фонду оплати праці на підприємстві (табл. 1) та запропонувати методи розрахунку середньої заробітної плати (Z_c) і окремих елементів ФОП за цією структурою.

Для розрахунку (Z_c) пропонуємо таку формулу:

$$Z_c = V_{pc} + D_{\Pi B} + K_B + Z_B, \quad (4)$$

де V_{pc} – вартість робочої сили (відтворювальний рівень тарифної заробітної плати), грн.;

$D_{\Pi B}$ – диференційовані надбавки до тарифної ставки за відхилення від стандартів за показниками: якість, напруженість та умови праці, грн.;

K_B – компенсаційні виплати за відхилення від встановленого режиму праці, грн.;

Z_B – заохочувальні виплати за успішність і якість праці (понад виконання норм праці на 100%).

Для визначення загального фонду оплати праці відповідно до розглянутої його структури (ФОП_{заг}) рекомендується така формула:

$$\text{ФОП}_{\text{заг}} = \text{ФОП}_{\text{оз}} + \text{ФОП}_{\text{дз}} + \text{ФОП}_{\text{зв}}, \quad (5)$$

де $\text{ФОП}_{\text{оз}}$ – фонд основної заробітної плати, грн.;

$\text{ФОП}_{\text{дз}}$ – фонд допоміжної заробітної плати, грн.;

$\text{ФОП}_{\text{зв}}$ – фонд заохочувальних виплат, грн.

Фонд основної заробітної плати пропонуємо розрахувати за формулою:

$$\text{ФОП}_{\text{оз}} = Z_{\Pi, \text{min}} \times \bar{K}_1 \times \bar{K}_y \times \bar{K}_j \times 12 \times \text{Ч}_1, \quad (6)$$

де $Z_{\Pi, \text{min}}$ – мінімальна заробітна плата однієї особи, яка повинна встановлюватись державою виходячи з

Таблиця 1

Принципова модель структури фонду оплати праці, яка пропонується до застосування на підприємствах

Елементи структури	Мета структуризації	Класифікаційна група працівників	Результат структуризації
1	2	3	4
1. Основна заробітна плата	Відповідність зарплати виконанню норм на 100%	Персонал підприємства	Забезпечення рівня оплати праці у відповідності до її регламентованого рівня
1.1. Тарифна заробітна плата	Забезпечення відтворювального рівня зарплати	-«-	
1.2. Надбавки до тарифної заробітної плати	Компенсація за відхилення від стандартних умов праці	-«-	-«-
1.2.1. За інтенсивність праці	-«-	Основні і допоміжні працівники	-«-
1.2.2. За умови праці	-«-	-«-	-«-
1.3. Компенсаційні надбавки до основної заробітної плати	Компенсації за наднормову працю	-«-	-«-

1.3.1. За перевищення норм праці	-«-	-«-	-«-
1.3.2. За режим праці (нічні зміни, наднормовий час, простої з технологічних причин тощо)	-«-	-«-	Компенсація за відхилення від регламентованого режиму праці
2. Додаткова зарплата	-«-	Персонал підприємства	Компенсація за наднормовану працю
2.1. Доплати за сумісництво, керівництво бригадою, за відсутнього працівника, відпустки тощо	-«-	-«-	-«-
2.2. Доплати за виконання суспільних обов'язків	-«-	-«-	Компенсація за невідпрацьований час
3. Заохочувальні виплати відповідно до колективного договору	Стимулювання ефективності і якості індивідуальної і колективної праці	-«-	Матеріальне стимулювання нерегламентованої (понад норму) праці, її ефективність і якість
3.1. Виплати, що відбуваються за рахунок фонду заробітної плати:	-«-	-«-	-«-
3.1.1. Премії за основну діяльність	-«-	-«-	-«-
3.1.2. Премії і разові виплати за конкретні показники	-«-	-«-	-«-
3.2. Виплати, що відбуваються за рахунок фонду матеріального стимулювання праці (із чистого прибутку)	-«-	-«-	-«-
3.2.1. Разові виплати за стаж роботи	-«-	-«-	-«-
3.2.2. Разові виплати за трудове суперництво	-«-	-«-	-«-
3.2.3. Негрошова або грошова допомога та подарунки	-«-	-«-	-«-

науково обґрунтованих фізіологічних і соціальних потреб працівників на місяць, грн.;

\bar{K}_i – середній коефіцієнт приросту мінімальної зарплати за інтенсивність праці (встановлюється за формами заробітної плати);

\bar{K}_y – середній коефіцієнт приросту мінімальної зарплати за умов праці (встановлюється до мінімальної тарифної ставки);

\bar{K}_r – середній коефіцієнт приросту мінімальної зарплати за кваліфікаційний рівень працівника (за тарифними коефіцієнтами);

$$\text{ФОП}_{\text{ДЗ}} = \sum_{i=1}^n (D_{zi} \times \chi_i) \times 12, \quad (7)$$

де D_{zi} – заплановані середні (в основному – компенсаційні) доплати за окремі їх види (за сумісництвом,

керівництвом бригадою, відсутнього працівника, відпустки, виконання суспільних обов'язків тощо) з урахуванням фактичних щомісячних виплат попереднього року, грн.

$$\text{ФОП}_{\text{ЗВ}} = \sum_{i=1}^n (Z_{vi} \times \chi_i) \times 12, \quad (8)$$

де Z_{vi} – заохочувальні виплати за рахунок собівартості продукції або фонду матеріального заохочення з чистого прибутку відповідно до існуючого положення з преміювання та заохочувальні виплати відносно певних груп працюючих, грн.

4. Отже, виходячи з наведеної вище моделі структури ФОП і методів обґрунтування її рівня, можна стверджувати, що перша частина структури ФОП, яка передбачає регламентування основної зарплати, ґрун-

тується на нормативній основі тарифної системи, а додаткова зарплата і заохочувальні виплати формуються вільно, тому ставити питання про нормування всієї структури ФОП недоцільно.

Визначення рівня заробітної плати, виходячи з інтуїтивно або експертним шляхом встановлених нормативів структурованої величини фонду оплати праці також не правомірно. Наприклад, відомий російський вчений-економіст професор В. Роїк стверджував: «Для вирівнювання диспропорцій в системі заробітної плати в середньостроковій перспективі мінімальну заробітну плату слід довести до 5400 руб. на місяць, а середню – до 9000 руб. На місяць»². За нашими розрахунками в такому випадку частка мінімальної зарплати в структурі середньої складе 60 % (5400/9000Ч100). Якщо цю частку прийняти за норматив, а для визначення середньої зарплати скористатись рівнем ПАТ «НКМЗ» (у 2012 р. 4123 грн./міс.), то рівень мінімальної зарплати повинен складати 2474 грн./міс. (4123Ч60/100). При мінімальній заробітній платі в Україні у 2012 р. на рівні 1134 грн., її підвищення до відтворювального рівня повинно скласти 118,2% (2474/1134Ч100–100), в той час, як за Законом України «Про держбюджет» в Україні з першого грудня 2013 р. встановлено мінімальну зарплату на рівні 1218 грн. Тобто її підвищення склало тільки 7,4%.

Тому зрозуміло, що рівень мінімальної заробітної плати в Україні встановлюється з огляду на дефіцит держбюджету і це вимушена міра, яка, між іншим, відповідає Закону України про оплату праці, прийнятому Верховною Радою України у 1995 р. Але з точки зору економічної науки такий метод не відповідає вимогам об'єктивного економічного закону оплати праці у сучасному суспільстві, який обґрунтовано і сформульовано в нашій публікації³. Сутність цього закону нами розкрито як рівновагу між економічним потенціалом (ефектом) господарюючих суб'єктів і порогом соціальної відчуженості рівня оплати праці для працівників і їх родин (принцип вагів), центром якого або точкою опори є вартість людського капіталу. Закон передбачає встановлення мінімального рівня оплати праці, еквівалентного вартості робочої сили. Ця

вартість створює частку відтворювального рівня людського капіталу.

5. Методологічні підходи до кількісного визначення вартості людського капіталу в структурі трудового потенціалу і соціально-трудова розподільчих відносин також розглянуті в роботах⁴⁻⁶.

Людський капітал визначається як сукупність корисних якостей людини: здоров'я, розумових і фізичних здібностей, загальних і професійних знань, досвіду і мотивів, виражених у вартісній формі витрат на одержання цих якостей, невід'ємних від людини, власником і носієм яких вона є, та що приносять їй і суспільству дохід. Саме ці якості притаманні потенціалу людини, витрати на які перетворюються на людський капітал лише у виробничій сфері за стадіями: створення вартості, її реалізації, розподілу, привласнення і споживання знов створеної продукції (доданої вартості). У цій якості людський капітал у виробничих умовах перетворюється в елемент структури трудового потенціалу, другим елементом якої стають засоби виробництва.

За нашими переконаннями, накопичення людського капіталу у життєвому циклі особи відбувається за такими трьома стадіями:

а) довиробнича стадія: від народження людини до вступу її у виробничу діяльність (витрати відбуваються за рахунок безповоротного кредиту з боку батьків);

б) відтворювальна стадія у процесі виробничої діяльності (витрати накопичуються за рахунок заробітної плати та інших доходів);

в) інноваційна стадія, яка характеризується накопиченням професійних знань (за рахунок витрат роботодавців або найманого працівника).

Кількісне визначення вартості людського капіталу ($\Sigma_{\text{ЛК}}$) у середньорічному вимірі можна провадити за такою рекомендованою нами формулою:

$$\Sigma_{\text{ЛК}} = \left(\frac{Z_{\text{ДФ}}}{T} + \frac{Z_{\text{ЛКП}}}{I_{\text{СЦ}}} + \Delta Z_{\text{ЛКП}} \right), \quad (9)$$

де $Z_{\text{ДФ}}$ – витрати на довиробниче формування людського капіталу (в розрахунок приймається наявний дохід на одного мешканця регіону, країни), грн.;

² Роїк В. Д. Достойный труд и социальная защита: моральный и социальный аспекты / В. Д. Роїк // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке» / Под ред. проф. Р. П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 422 с.

³ Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. пр. Вип. 9 (36). – К.: Науково-дослідний економічний інститут, 2012. – С. 174–182.

⁴ Ковалев В. Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536–545.

⁵ Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаева // Формування ринкових відносин в Україні: Зб. наук. пр. Вип. 5 (144). – К.: Науково-дослідний економічний інститут, 2013. – С. 209–217.

⁶ Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання: Монографія / В.М. Ковальов, О.А. Атаева. – МОНМС України. Українська інженерно-педагогічна академія. – Харків: 2011. – 204 с.

T – середня кількість років до виробничого формування, рік.

$Z_{\text{ЛКП}}$ – середньорічні відтворювальні витрати на людський капітал (приймається на рівні середньорічної заробітної плати та інших доходів на одного працівника), грн.;

$I_{\text{СЦ}}$ – індекс споживчих цін;

$Z_{\text{ЛКП}}$ – середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційному етапі виробничого оточення, які здійснюються самим працівником або роботодавцем на професійне навчання та покращання умов праці.

Рівень трудового потенціалу ($Z_{\text{тп}}$) може бути визначений за такою пропонованою нами формулою:

$$\sum Z_{\text{тп}} = \sum_{\text{ЛК}} + \sum V_{\text{а.опф}} + \sum V_{\text{ер}}, \quad (10)$$

де $\sum V_{\text{а.опф}}$ – середньорічні витрати на амортизаційні відрахування за використання основних виробничих фондів, які визначаються в розрахунку на одного працюючого, грн./особа;

$\sum V_{\text{ер}}$ – середньорічні витрати на енергетичні ресурси на технологічні цілі в розрахунку на одного працюючого, грн./особа.

У взаємодії з приводу виробництва і розподілу доданої вартості між учасниками суспільного виробництва виникають виробничі відносини, загострюються класові протиріччя, які посилюються значною полярністю і значною диференціацією заробітної плати та неконтрольованістю доходів бізнесу. Але, як свідчать наші дослідження, розподіл факторних доходів в економіці України у 2011 р. відбувся за такою структурою, %:

- людський капітал – 84;
- елементи фізичного капіталу – 16.

На підставі цих досліджень розроблено методи визначення еталонного рівня співвідношення темпів зростання продуктивності і оплати праці⁷, виявлення резервів підвищення середньої заробітної плати з урахуванням економічної можливості⁸, формування механізму управління оплатою праці в Україні⁹.

Отже, за умови формування мінімальної зарплати на відтворювальному рівні, необхідність у багатьох надбавках і доплатах відпаде, а розрахунки ФОП будуть спрощені.

Тому вирішення проблеми регулювання доходів бізнесу на особисте споживання лежить у площині

його диференційованого оподаткування, кошти від якого можливо цілеспрямовано використовувати для вирівнювання життєвого рівня найбільшого населення, тобто для підвищення мінімальної заробітної плати. Безумовно, формування нового механізму дії розподільних відносин між працею і власністю, доходами найманих працівників і бізнесу заважає наявність корупційної системи, але її викорінення є відокремленою функцією взаємодії державної влади і громадськості.

Висновки.

Категорія порогу соціальної відчутності оплати праці для працівників і їхніх родин в українській дійсності може відігравати суттєву роль в регулюванні і диференціації рівня оплати праці, зокрема, мінімальної, максимальної і середньої. Сутність цієї категорії розглядається як мінімальна межа матеріальних виплат, нижче якої зникають мотиви до понаднормової праці.

Нині українською державою регулюється лише мінімальна заробітна плата, а її рівень встановлюється відповідно до наявного державного бюджету, в той час, як вона повинна базуватись на рівні науково обґрунтованих мінімально необхідних фізіологічних і соціальних потреб. В той же час ця категорія в структурі фонду заробітної плати підприємств не виділяється, а домислюється у складі основної зарплати, що знижує її соціальне значення.

У сукупності розглянутих теоретичних питань формування механізму управління оплатою праці в Україні виявлена необхідність удосконалення методів забезпечення мінімальної заробітної плати на відтворювальному рівні, еквівалентному вартості робочої сили, критерієм оцінки якої стає поріг соціальної її відчутності. Саме цей критерій застосовний і для оцінки мінімального рівня заохочувальних виплат у структурі фонду оплати праці, а його дослідження спотворюють до необхідності удосконалення структури ФОП, методів розрахунку її елементів, бо ці питання взаємопов'язані не тільки в теоретичному, а і в практичному плані.

Доведено необхідність нормування з боку держави діапазону рівнів зарплати, тобто необхідність перегляду не тільки мінімальної, а і максимальної зарплати. У межах діапазону функцію регулювання середньої заробітної плати доцільно залишити за господарюючими суб'єктами.

⁷ Ковалев В. Н., Атаєва Е. А., Фролов В. А. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы // В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – №2 (12), 2008 р. – С. 121–125.

⁸ Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. Вип. 9 (36). – К.: Науково-дослідний економічний інститут, 2012. – С. 174–182.

⁹ Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. Вип. 5 (144). – К.: Науково-дослідний економічний інститут, 2013. – С. 209–217.