

Л.А. Гаврилюк, канд. с-г. наук, доцент

Уманський національний університет садівництва

М.С. Пономарьова, канд. екон. наук, доцент

Харківський національний аграрний університет ім. В.В. Докучаєва

І.І. Чернега, канд. екон. наук, доцент

Уманський національний університет садівництва

ПОЛІТИКА ДОХОДІВ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ЗАСАДАХ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Постановка проблеми. На сучасному етапі організаційно-економічне забезпечення оплати та мотивації праці в аграрному секторі економіки використовується не на належному рівні, причиною чого є недосконалість мотиваційного механізму, який має поєднувати в собі економічний, соціальний та соціально-психологічний підходи до вирішення цієї проблеми. Сьогодні виникла така ситуація, що вкрай необхідно задовольнити як економічні, так і соціальні та соціально-психологічні потреби селян.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Процес реформування оплати праці в Україні розпочався з прийняттям у 1991. Закону „Про підприємства в Україні” Відповідно підприємства набули права самостійно встановлювати фонд оплати праці, форми, системи і розміри оплати праці, а також інші види доходів працівників згідно із законодавством. У 1992 р. було прийнято Декрет Кабінету Міністрів України „Про оплату праці”, на підставі якого та з урахуванням положень конвенцій і Рекомендацій Міжнародної організації праці, а також світового досвіду підготовлено та прийнято в 1995 р. основний документ з питань регулювання оплати праці – Закон України „Про оплату праці”, з 1993 р. введено в дію Закон України „Про колективні договори і угоди”. Ці законодавчі акти сприяли позитивним змінам в організації оплати праці, основна суть яких полягає у: переході від централізованої системи організації оплати праці до колективно-договірних принципів її регулювання та встановлення державних гарантій в оплаті праці, запровадженні системи укладання угод і договорів з питань організації

оплати праці на всіх рівнях – державному, галузевому, регіональному та на рівні підприємства; підвищенні статусу колективних договорів і посиленні ролі професійних спілок як рівноправної сторони в переговорах з питань визначення розмірів та умов оплати праці; визначенні умов та порядку встановлення розміру мінімальної заробітної плати; розширенні прав підприємств у вирішенні питань організації заробітної плати, зокрема в установленні форм, систем і розмірів оплати праці, визначенні та розмежуванні сфер державного та колективно-договірного регулювання оплати праці; визначенні окремих заходів щодо захисту прав працівників на своєчасне отримання заробітної плати. В Україні фактично створено законодавчо-правову базу регулювання оплати праці відповідно до міжнародних трудових норм.

Постановка завдання. На сучасному етапі розвитку сільського господарства висуваються нові вимоги до формування і використання як трудового, так і кадрового потенціалу, що викликає необхідність створення дійових стимулів і механізмів активізації потенціалу особистості й суспільної праці. У статті акцентовано увагу саме на дослідженні цього питання в умовах трансформаційних змін та формування дієвих соціально-трудова відносин.

Виклад основного матеріалу. На підприємствах усіх форм власності форми і системи оплати праці, тарифні сітки, розцінки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених чинним законодавством [1].

Вдала обрана система організації оплати праці повинна вирішувати такі двоєдині завдання:

- забезпечити роботодавцю досягнення в процесі виробництва і реалізації робіт та послуг оптимального результату, який дозволив би йому після відшкодування витрат отримати прибуток та закріпити свої позиції на ринку;
- забезпечити працівнику вчасну оплату праці та гідний життєвий рівень відповідно до кількості, якості, результатів його праці та вартості відповідних послуг робочої сили на ринку праці заданого регіону [2].

Одним з основних показників економічної стабільності або економічного зростання на мікро- і макрорівні із соціального погляду є рівень заробітної плати [3].

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З

другого боку, її правильна організація зацікавлює працівників у підвищенні ефективності виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни [4].

У разі великої необґрунтованої розбіжностей в розмірах заробітної плати за видами економічної діяльності чи за професійними групами або ж при недостатньому її рівні, відбувається деструктуризація трудових ресурсів країни (й ринку праці в результаті цього процесу) - відтік професіоналів в інші галузі економіки, втрата професійних навичок, зростання не- регламентованої й нелегальної зайнятості і врешті - решт - еміграція до більш благополучних щодо економічних можливостей регіонів чи країн [5].

Для керівництва підприємства персонал є найбільш цінним ресурсом, адже саме персонал може постійно вдосконалюватися. Уміло керуючи ним, можна постійно вдосконалювати організацію виробництва і збільшувати прибуток підприємства.

У заробітній платі поєднуються дві суперечливі сторони: ризик і стабільність (гарантованість). Чим більше ризику, тим вища диференціація заробітку і ширші можливості для його зростання, і навпаки, тим вища гарантованість заробітку.

Варто мати на увазі те, що найчастіше єдиний фактор, що впливає на працівника, виділити неможливо, лише комплексне поєднання та вдале врахування стимулів і мотивів, які відображали б цілі працівника, можуть принести бажаний мотиваційний ефект.

У структурі грошових доходів населення України найбільшу питому вагу займає заробітна плата, частка якої у загальній структурі доходів населення у 2012 р. становила 42 %. Водночас висока частка соціальних допомог та інших державних поточних трансфертів – 37,2 % усіх доходів. Прибуток та змішаний дохід становить 15,4 % у загальній структурі доходів, доходи від власності (одержані) – 5,5 % усіх доходів.

Аналіз сучасної політики і практики організації заробітної плати в сільському господарстві України показав, що на сьогоднішній день існує велика кількість невирішених питань і протиріч у цій сфері [6].

Однією з найважливіших проблем є несвоєчасність виплати заробітної плати. Так, станом на 1 лютого 2013 р. заборгованість з виплати заробітної плати в сільському господарстві становила 66,1 млн грн. Проте варто зазначити, що за період з 2002 по 2012 рр. спостерігається чітка тенденція зменшення цього показника [7].

Ще однією проблемою сучасного етапу соціально-економічного розвитку країни є надмірна й необґрунтована диференціація заробітної плати за видами економічної діяльності, причому економічне зростання

поки що мало впливає на таку диференціацію - найбільший приріст заробітної плати нині спостерігається саме в тих видах діяльності, де вона й так найвища. Це засвідчує, що в економіці сформувався сталий розподіл на відносно успішні галузі, які переважно й користуються плодами зростання, та галузі-аутсайтери, які відсуваються на узбіччя розвитку, перетворюючись на маргінальні [8].

За сучасних умов низька заробітна плата працівників сільського господарства в Україні перетворилася на один з гальмівних чинників зростання та досягнення конкурентоспроможності вітчизняною економікою [7]. Динаміку рівня заробітної плати по галузях економіки ілюструє рис. 1, дані якого свідчать що заробітна плата найманих працівників у сільському господарстві є найнижчою як серед інших наведених видів економічної діяльності, так і порівняно із середніми показниками по Україні. Розглядаючи динаміку середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, спостерігаємо, що рівень заробітної плати в сільському господарстві найнижчий порівняно з іншими галузями народного господарства. Так, якщо у 2012 р. в розрахунку на одного штатного працівника сільського господарства розмір заробітної плати становив 3026,0 грн, 2008 р. – 1806,0, то для працівника промисловості цей показник становив відповідно 3500 та 2017 грн відповідно.

Заробітною платою у галузях з найвищою й найнижчою середньомісячною заробітної плати в 2012 р. відрізнялися у 2,3 раза. Це свідчить про формування заробітної плати залежно від економічної діяльності, а не від кількості, якості та результатів праці.

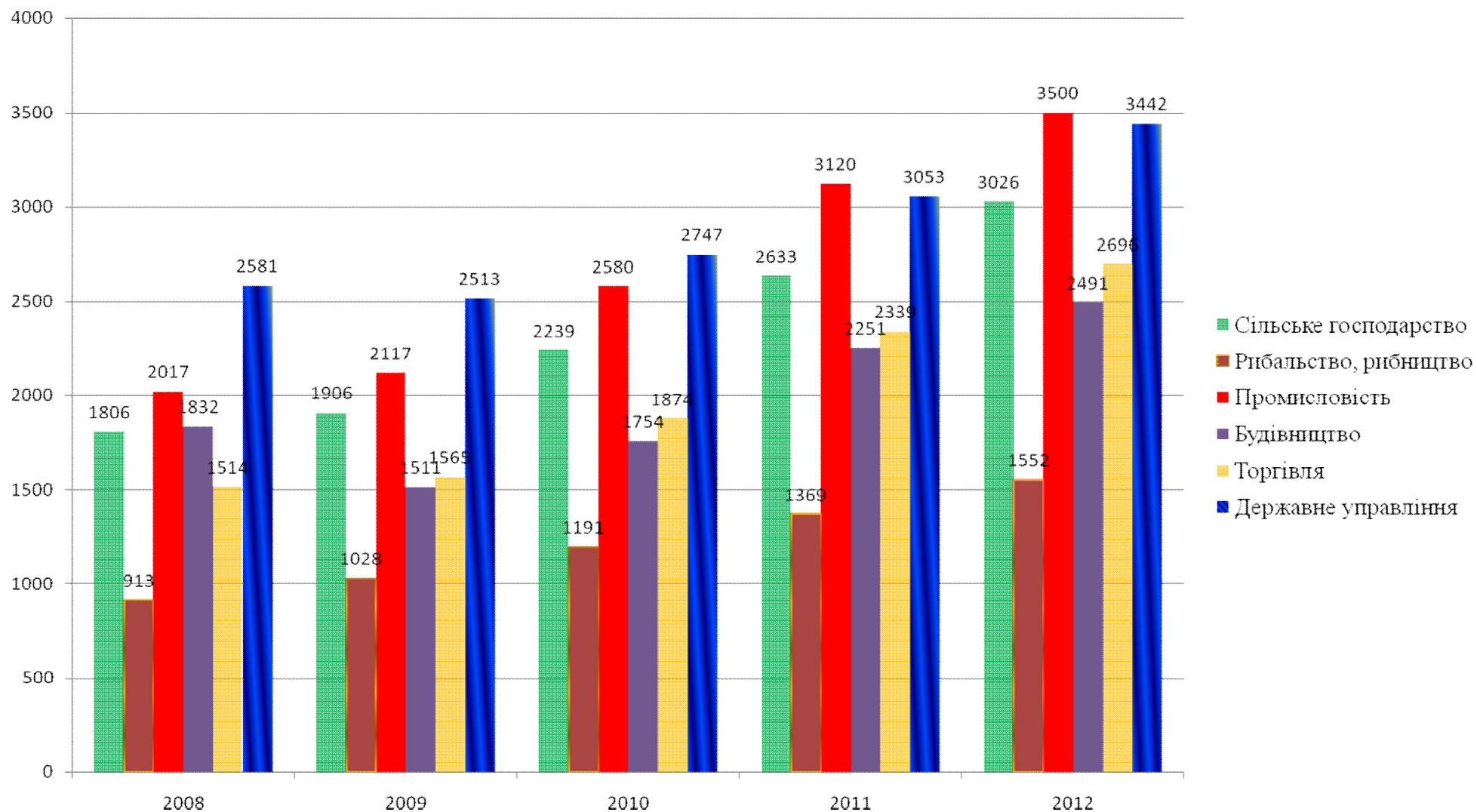


Рис. 1. Динаміка номінальної середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності по Україні, грн

Тобто персонал сільськогосподарських підприємств не може отримати справедливої винагороди за витрачені зусилля та задовольнити свої матеріальні потреби.

Нееквівалентно низька зарплата не компенсує витрат і результатів найманої праці, що не лише поширює бідність та вкрай негативно впливає на процес відтворення робочої сили, знижує її якість, а й звужує внутрішній ринок, обумовлює примітивізацію потреб, сприяє деградації вітчизняного трудового потенціалу, активізує розвиток тіньових процесів і вплив найбільш здібних фахівців за кордон [9, 10].

Головним стимулюючим фактором мотивації праці є заробітна плата, рівень якої має відповідати затраченим зусиллям і змінюватися пропорційно до змін цих зусиль у процесі виконання персоналом своїх обов'язків.

З активізацією процесу формування ринкових відносин принципово змінюється сутність таких найважливіших економічних категорій та процесів, як оплата праці та формування доходів. Зазначимо, що терміном "заробітна плата" в Законі України "Про оплату праці" позначається винагорода, що її обчислюють, як правило, у грошовій формі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган (надалі роботодавець) виплачує робітникові за виконану роботу.

Рівень заробітної платні в масштабі національної економіки залежить від декількох макроекономічних показників: обсягу виробленої галузями продукції; співвідношення між проміжним споживанням виробленої галузями продукції і доданою до неї вартістю або валовим внутрішнім продуктом (ВВП); розподілу ВВП на оплату праці, непрямі податки, субсидії та валовий прибуток; чисельності населення та його активної частини, що задіяна в економіці. Оплата праці в широкому сенсі – це та або інша форма винагороди за певну кількість і якість роботи, що виконується.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений державою розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче від якого не може проводитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). Слід підкреслити, що в мінімальну заробітну плату не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати [11].

Негативною є тенденція до поглиблення міжгалузевої та міжпрофесійної диференціації в оплаті праці, що викликана різним рівнем кризового стану в галузях економіки. Відбулися негативні зміни у структурі заробітної плати. При зменшенні частки основної заробітної плати (оплата за тарифними ставками, відрядними розцінками та

посадовими окладами), яка становить у галузях у середньому від 25 до 90 %, останнім часом значно збільшилися розміри додаткової заробітної плати та інших заохочувальних і компенсаційних виплат. Унаслідок цього стимулююча роль основної заробітної плати невиправдано знизилась [7]. Недоліки в організації та нормуванні праці призвели до неефективного використання трудового потенціалу. Вивільнення надлишкової робочої сили значною мірою стримується через неспроможність підприємств виплачувати вивільненим унаслідок скорочення штатів працівникам тримісячну середню заробітну плату.

Основними причинами низького рівня заробітної плати є: скрутне фінансове становище і збитковість більшості підприємств виробничої сфери, недостатність обігових коштів, спад обсягів виробництва, криза платежів; недосконалість бюджетної, податкової, грошово-кредитної системи, політики ціноутворення, що призвело до відповідного підвищення споживчих цін; незадовільна організація системи. До основних причин низького рівня заробітної плати належить розмір мінімальної заробітної плати, адже чим вищий розмір мінімальної заробітної плати, тим вищий розмір оплати праці.

Рівень заробітної плати працівників підприємств сільського господарства протягом останніх років залишається найнижчим серед галузей економіки. При цьому спостерігається значна диференціація заробітної плати як між окремими регіонами, так і в межах областей та районів. Деякі наближаються до середнього рівня заробітної плати, що склався в галузях економіки, інші, навпаки, не забезпечують навіть мінімального рівня заробітної плати.

До 90-х рр. минулого століття сільське господарство за рівнем заробітної плати посідало належне місце, середньомісячна заробітна плата наближалася, а в окремі роки перевищувала середній показник по галузях економіки. Обвал рівня заробітної плати в сільському господарстві відбувся на початку 90-х р. Відношення середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до середнього рівня в галузях економіки зменшувалося від 95 % у 1990 р. до 16 % у 1995 р. Завдяки певній стабілізації фінансово-економічного стану сільськогосподарських підприємств починаючи з 2000 р., відношення середньомісячної заробітної плати в сільському господарстві до середнього в галузях економіки підвищилося до 50 %.

За останні три роки темпи зростання заробітної плати в сільському господарстві були вищими, ніж в інших галузях економіки, але недостатніми для того, щоб рівень заробітної плати в галузі досяг

середньомісячної заробітної плати, що склалася в галузях економіки України.

Характерна особливість оплати праці працівників підприємств сільського господарства полягає у значній розбіжності між окремими підприємствами. Рік у рік необґрунтовано високою залишається міжрегіональна диференціація заробітної плати. Середньомісячна заробітна плата по сільському господарству України досягла у 2006 р. 553 грн за рахунок кількох регіонів, де рівень заробітної плати був значно вищий за середній. Зокрема, найвищим він був у Київській області (737 грн), Автономній Республіці Крим (689 грн), Дніпропетровській (681 грн) та Луганській (670 грн) областях. Коливання заробітної плати за регіонами України зображено на рис. 2. Так, у 2012 р. її рівень був найвищий у Київській (2433 грн), Черкаській (2392 грн), Львівській областях (2272 грн) і найнижчий рівень у Закарпатській (1400 грн) та Одеській областях (1479 грн).

При цьому тисячі працівників сільського господарства нині не лише не забезпечені мінімальними коштами для проживання, а, враховуючи норми Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», ще й утрачають цей час із трудового стажу для нарахування пенсій. Така диференціація заробітної плати за регіонами сформувалася наприкінці 90 рр. минулого століття і зберігається дотепер. Як свідчать дані за останні п'ять років, різниця в рівні заробітної плати між регіонами України зростає.

Вартість живої праці є більш придатним ресурсом для такої економії, ніж витрати пального, мінеральних добрив, насіння тощо [12]. Тобто заробітна плата нараховується не в повному обсязі, що зумовлює порушення норм чинного законодавства та Галузевої угоди. Значну диференціацію заробітної плати спричиняють також такі групи факторів: різна рента землі, природно-кліматичні умови, обсяги виробництва продукції, у тому числі з розрахунку на одного працюючого, та регіональна політика. У плановій економіці така розбіжність у рентній оцінці землі регулювалася державними закупівельними цінами. У поліських і гірських районах державні закупівельні ціни були значно вищими, ніж в інших регіонах України.

Крім того, діяли інші механізми стимулювання виробництва продукції, у тому числі на підприємствах з низьким рівнем рентабельності. Зокрема, групи полів, природна родючість і природно-кліматичні умови дозволили східним та південним областям значно розширити площі під посівами зернових культур, соняшнику, сої, виробництво яких протягом останніх років є конкурентоспроможним та рентабельним. У західних

регіонах у структурі посівних площ переважають зернові культури, картопля, сади та кормові культури, які, за винятком зернових, спричиняють трудомісткість, енергозатратність і в кінцевому підсумку – збитковість виробництва. Водночас на рівень оплати праці в сільському господарстві впливає й регіональна політика. Регіонам з вищим рівнем заробітної плати, властива краща організація роботи із забезпечення належного рівня заробітної плати, більші масштаби інвестування в сільськогосподарське виробництво.

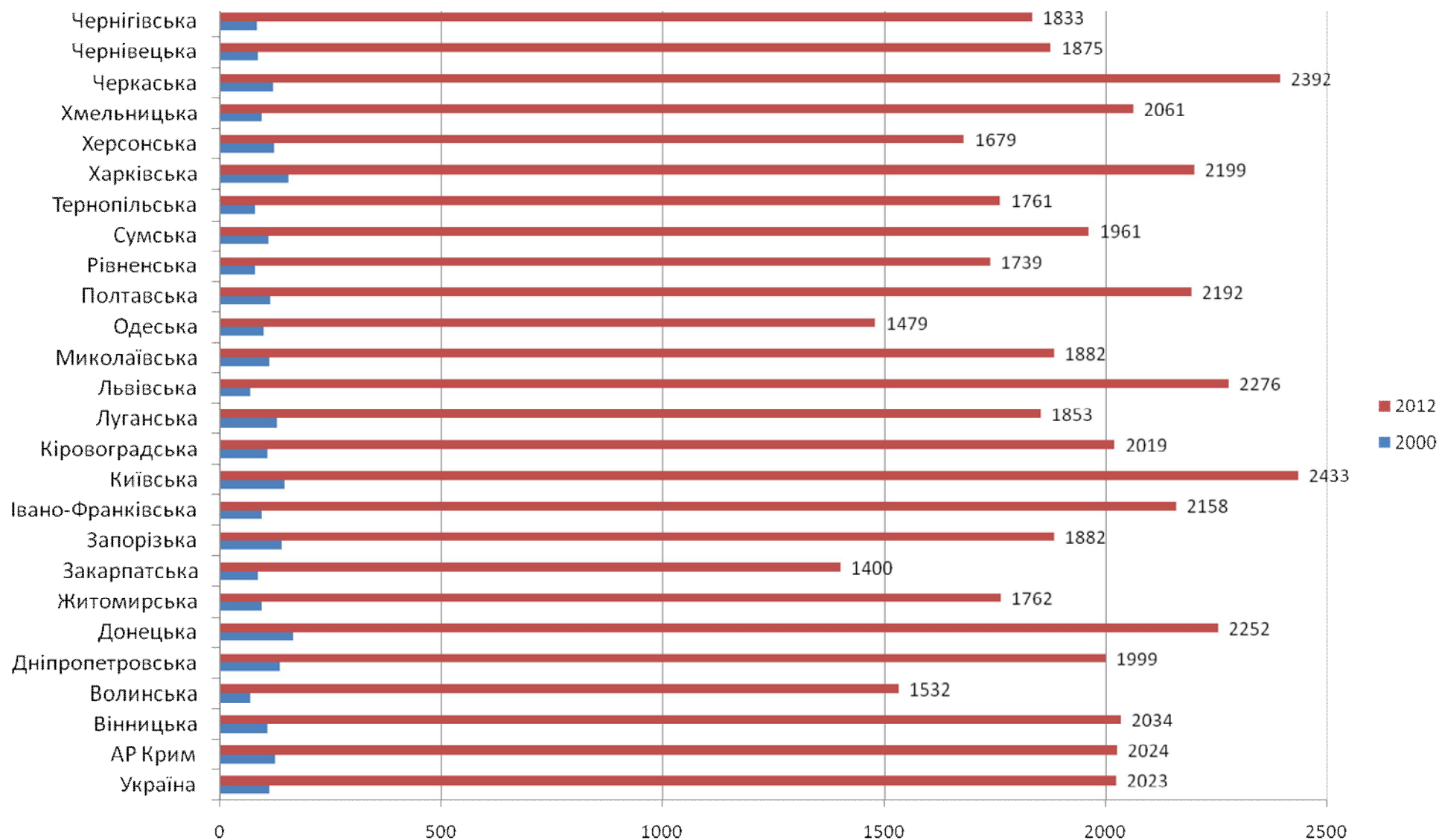


Рис. 2. Динаміка середньомісячної заробітної плати у сільському господарстві за регіонами, грн

Як у цілому по Україні, так і у всіх областях наявний значний розрив між середньою заробітною платою по галузях економіки та в сільському господарстві. Однак у різних регіонах діапазон рівнів оплати праці різний. Якщо в Черкаській, Київській, Кіровоградській, Вінницькій та Донецькій областях відношення зарплати в сільському господарстві до середньої в галузях економіки області перевищує 60 %, то у Волинській, Хмельницькій, Житомирській, Львівській, Одеській, Рівненській та Чернівецькій областях воно становить менше 50 %. З викладеного можна зробити висновок, що такий рівень заробітної плати, який склався на переважній більшості підприємств сільського господарства, не є належною мотивацією до підвищення продуктивності аграрної праці та ефективності сільськогосподарського виробництва взагалі.

Слід зауважити, що в європейських країнах (без СНД) також наявна диференціація розмірів заробітної плати за видами діяльності. Як правило, найвищі показники спостерігаються у фінансовій діяльності та державному управлінні, найнижчі – у сільському, рибному господарстві, готелях та ресторанах. Отже, порівняно низький рівень оплати може вважатися об'єктивним, що пояснюється специфікою цих галузей, зокрема, переважанням рутинної, малокваліфікованої, ручної праці.

Неоднаковим є рівень оплати праці у сільськогосподарських підприємствах різних форм власності. Це пояснюється тим, що нижча ціна праці формується під впливом досить високої пропозиції робочої сили, а також відсутності жорсткого контролю за рівнем заробітної плати і своєчасністю її виплати з боку держави.

Варто зауважити, що низький рівень заробітної плати сільськогосподарських працівників значною мірою спричинений суттєвим зменшенням в останні роки її частки у валових витратах підприємства (рис. 3). Так, якщо в 1990 р. питома вага оплати праці в структурі витрат становила 33,6 %, то у 2012 р. – 9,4 %. На сьогоднішній день в Україні в основі концепції побудови заробітної плати покладена теорія «мінімуму засобів», яка широко практикувалася на мануфактурній стадії розвитку в країнах Заходу [7]. Ця концепція базується на двох мінімумах, які визначаються державою: «прожитковий мінімум» і «мінімальна заробітна плата». Варто підкреслити, ці мінімуми не мають наукового обґрунтування й в умовах вільного ціноутворення не створюють елементарних умов для діяльності людини і відтворення населення. Парадокс полягає ще і в тому, що між прожитковим мінімумом і мінімальною платою зберігається значний розрив. Заробітна плата як традиційний стимул мотивації праці, впливає на продуктивність. Організація не може втримати робочу силу, якщо вона не виплачує винагороду за конкурентоспроможними ставками і

не має шкали оплати, що стимулює людей до роботи. Для того щоб забезпечити стабільне зростання продуктивності, керівництво повинне чітко зв'язати заробітну плату, просування по службі з показниками продуктивності праці та випуском продукції.

Підвищення продуктивності праці необхідно розглядати в тісному зв'язку з оплатою праці. Завдяки підвищенню продуктивності з'являються можливості поліпшення оплати праці. Так за даними рис 4 продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах за аналізований період зросла втричі і у 2012 р. становила 159679,0 грн.

Очевидно, що підвищення заробітної плати сільськогосподарськими підприємствами здійснюється, незважаючи на відставання темпів зростання продуктивності праці. Разом з тим це виправдано відставанням заробітної плати в сільському господарстві від середньої по економіці і низькою платоспроможністю селян, хоча розвиток економіки, як відомо, багато в чому забезпечується завдяки зростанню сукупного попиту, який залежить також і від рівня доходів населення. Отже, на найближче майбутнє тенденції випередження темпів підвищення оплати праці порівняно з її продуктивністю зберігатимуться і залишається прийнятними.

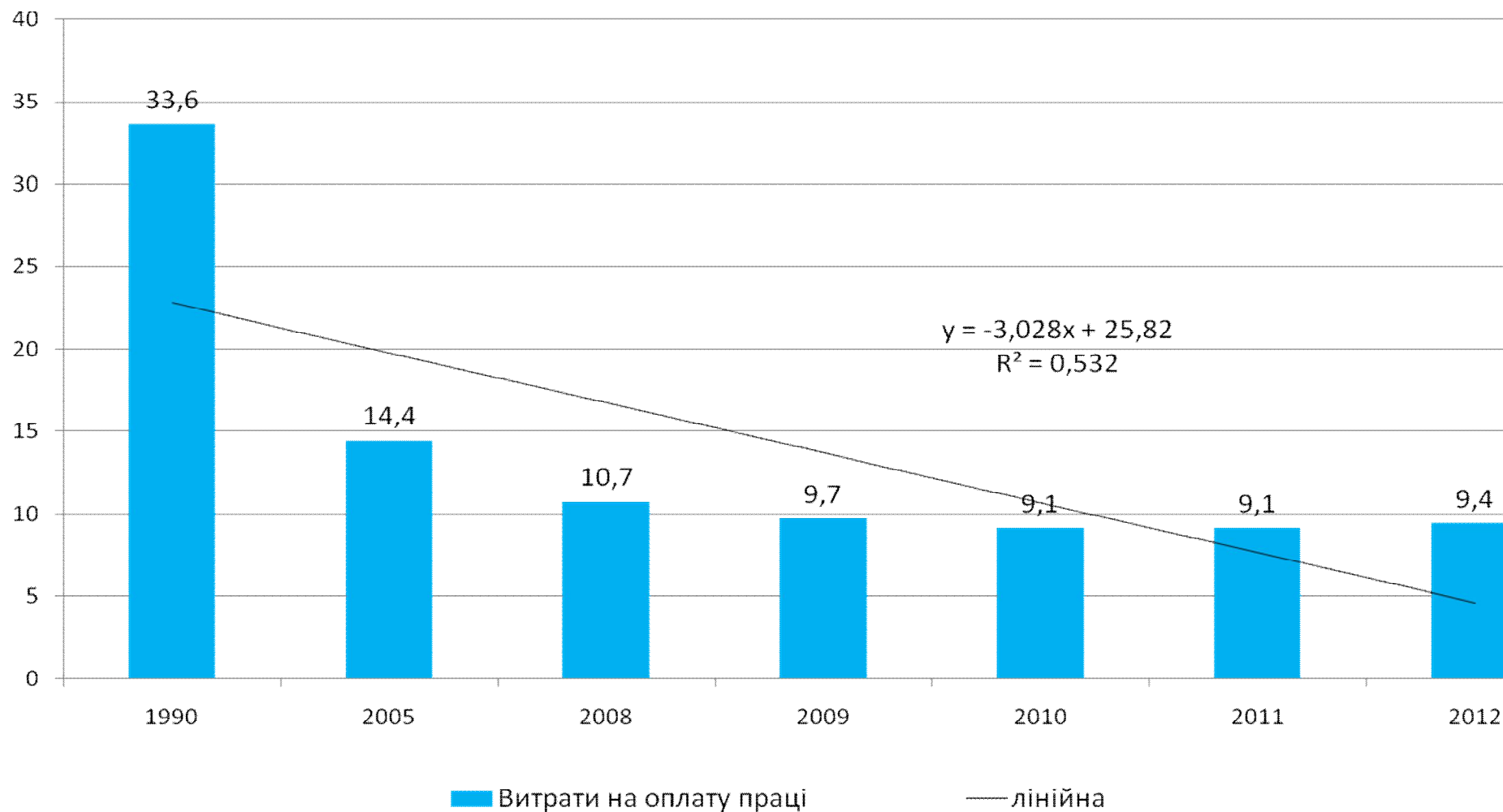


Рис. 3. Динаміка зміни питомої ваги оплати праці в структурі витрат на виробництво продукції в сільськогосподарських підприємствах

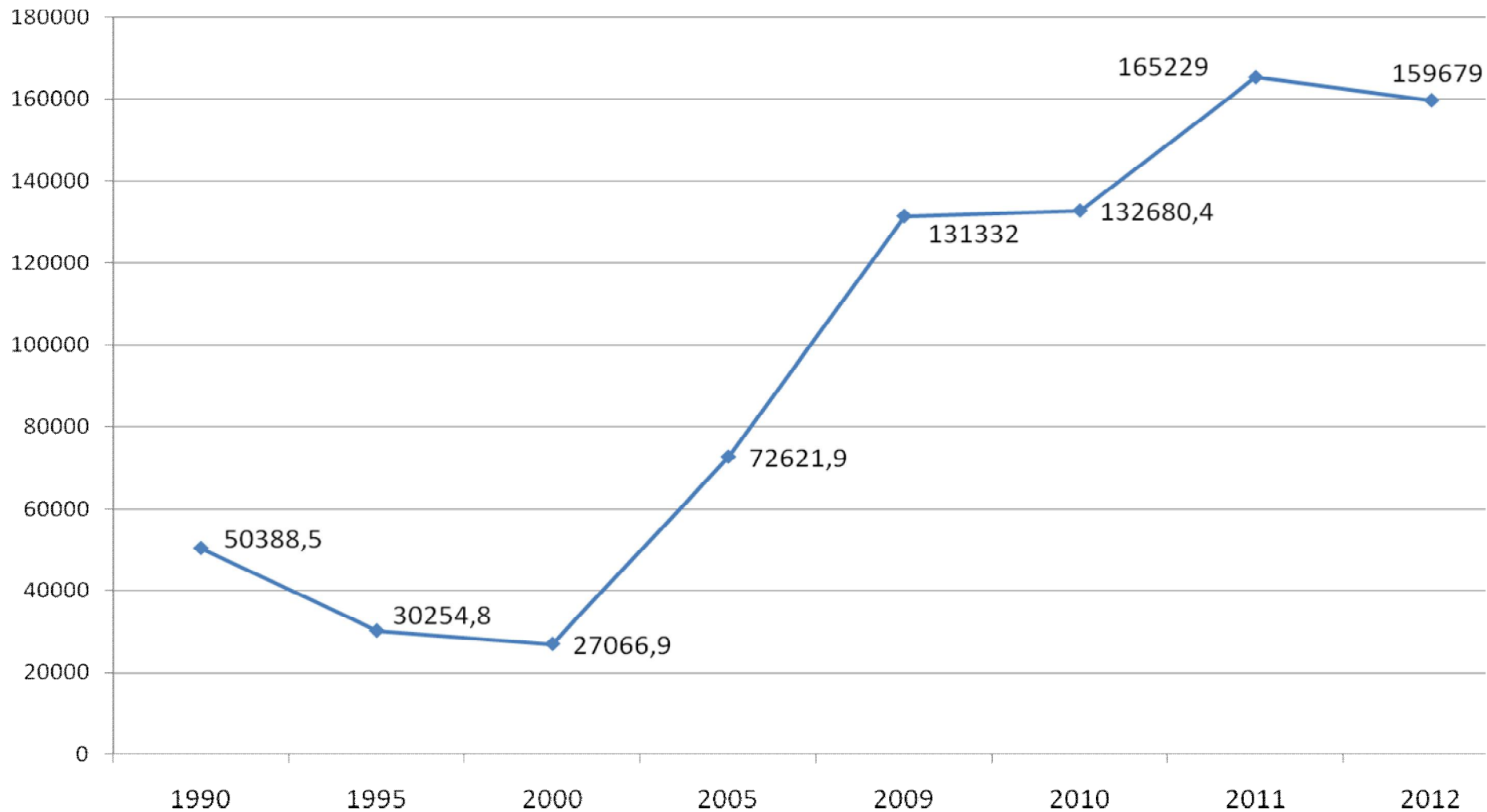
Мають місце і позитивні зрушення: структура заробітної плати змінилась у бік зменшення питомої ваги основної її частини і збільшення додаткової. Відчутно підвищилися за цей період преміальні виплати (з 2,7 до 4,7 %). Збільшення змінної частини заробітної плати сприяє кращому стимулюванню найманих працівників до продуктивної праці [7].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції: відтворювальну - як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці; стимулюючу - встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості і результатів праці; регулюючу - як засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами країни, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури; соціальну - забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю; облікову - як грошове обчислення виконаної роботи відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами.

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20 % відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці і не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності.

Отже, на цьому етапі розвитку в сільському господарстві існує ряд таких проблеми щодо організації оплати праці:

- заробітна плата у сільському господарстві значно нижча, ніж в інших галузях народного господарства, що зумовлено неефективністю сільськогосподарського виробництва, нижчою його прибутковістю порівняно з іншими галузями;
- спостерігається значна диференціація середньомісячної заробітної плати між регіонами України;



**Рис. 4. Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах, грн
(на одного зайнятого в сільськогосподарському виробництві, у постійних цінах 2010 р.)**

- як економічна категорія заробітна платня майже перестала виконувати функцію відтворення людських ресурсів та стимулювання продуктивної діяльності, що стало головною причиною виникнення негативних явищ;

- порушено закон темпів росту продуктивності праці та її оплати;
- серйозною проблемою підвищення заробітної плати є фінансові труднощі, що проявляються у нестачі оборотного капіталу;

- підвищення заробітної плати стримується і через те, що це призведе до зростання собівартості сільськогосподарської продукції, яка і без того не відрізняється високою прибутковістю.

Висновки. Сільське господарство залишається однією з найважливіших галузей сфери матеріального виробництва національної економіки. Тому особливого значення набуває необхідність його розвитку, важливим фактором якого є матеріальне стимулювання найманих працівників, зайнятих у сільськогосподарських підприємствах. Розв'язання проблем матеріального стимулювання аграріїв потребує комплексного підходу щодо вжиття заходів як на державному рівні, так і на рівні конкретного сільськогосподарського підприємства.

Бібліографічний список: 1. Управление персоналом: энциклопед. словарь / под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 453 с. 2. Збрицька Т.П. Роль мотивації у менеджменті персоналу / Т.П. Збрицька, Г.О. Савченко // Вісн. Хмельниц. нац. Ун-ту. Сер. “Економічні науки”. – 2011. – № 2. – Т. 3. – С. 220 – 224. 3. Поліщук П.В. Матеріальне стимулювання, як основа ефективного управління підприємством / П.В. Поліщук // Вісн. Хмельн. нац. ун-ту. Сер. “Економічні науки”. – 2011. – № 2. – Т. 1. – С. 85–87. 4. Рябоконт В.П. Кадри села: проблеми формування і закріплення / В.П. Рябоконт // Економіка АПК. – № 5. – 2010. – С. 115-118. 5. Назарова Г.В. Економічні аспекти стимулювання праці в ринкових умовах / Г.В. Назарова // Вісн. ХНАУ. Сер. «Економічні науки». – 2010. – № 11. – С. 15–20. 6. Розмір мінімальної заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: // [http://consultant.parus.ua/_dict_view.a_sp?rx=.0DN E47fc09 fe29cefe 2626b6a689827b503d](http://consultant.parus.ua/_dict_view.a_sp?rx=.0DN%20E47fc09%20fe29cefe%202626b6a689827b503d) 7. Статистика України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua> 8. Пономарьова М.С. Мотивація та матеріальне стимулювання праці як джерела розвитку і реалізації інноваційної стратегії підприємства / М.С. Пономарьова // Наук. вісн. Нац. ун-ту біоресурсів і природокористування України. Сер. «Економіка, аграрний менеджмент, бізнес». – К.: ВЦ НУБіП України, 2011. – Вип. 168. – Ч. 3. – С 184-188. 9. Савчук Т.В. Економічна сутність продуктивності праці в сільському

господарстві та деякі фактори її зростання / Т.В. Савчук // Сталий розвиток економіки. Економіка та управління підприємствами: всеукр. наук.-вироб. журн. – 2011. – № 1. – С. 74-76. 10. Познанська А.О. Аналіз упровадження систем стимулювання керівництва: вітчизняний та зарубіжний досвід / А.О. Познанська // Вісн. СумДУ. Сер. “Економіка”. – Суми. – 2011. – № 1. – С. 158–164. 11. Законопроект підвищення прожиткового мінімуму і заробітної плати [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://allpolitics.com.ua/?p=391> 12. Шпикуляк О.Г. Мотивація праці в аграрних формуваннях / О.Г. Шпикуляк // Теорія і практика розвитку корпоративного сектора економіки України в контексті цілей тисячоліття та світової глобалізації: матер. міжнар. форуму. У 2 ч. – К.: Вид. дім "Корпорація", 2004. – С. 107-114.

Гаврилюк Л.А., Пономарёва М.С., Чернега И.И. Политика доходов и организация оплаты труда в развитии социально-трудовых отношений на принципах институция обеспечения. В статье систематизированы положения нормативных институтов в обеспечении процесса управления социально-трудовых отношений через современную систему доходов и оплату труда.

Gavriljuk L., Ponomar'ova M., Chernega I. Policy of profits and organization of payment of labour in development of socially-labour relations on principles институция of providing. In the article positions of normative institutes are systematized in providing of process of management of socially-labour relations through the modern system of profits and payment of labour.