

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ КЛАСИФІКАЦІЇ ВИТРАТ НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

У статті викладено теоретичні аспекти формування структури заробітної плати на українських та іноземних підприємствах. Проаналізовано наукові погляди на поняття основної заробітної плати та обґрунтовано невідповідність її розміру залежно від трудової діяльності. Розглянуто базову класифікацію витрат на оплату праці.

The theoretical aspects of the formation of wage structure in Ukraine and abroad are presented in the article. The scientific views of the concept of base pay are analyzed. The disparity of its size depending on the labour activity is substantiated. The basic labour costs classification is considered.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Організація оплати праці – проблемне питання для українських підприємств. Адже заробітна плата, виступаючи потужним мотиватором трудового потенціалу, фактично перетворилась на один із варіантів соціальної допомоги, який майже не залежить від результатів праці. Ринкова економіка практично не передбачає регулювання на макrorівні розміру та структури коштів, що спрямовуються на оплату праці. У свою чергу, заробітна плата майже втратила свою основну функцію – стимулюючу, яка полягає у встановленні залежності її розміру від кількості та якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. При цьому наявність справедливої структури оплати праці зацікавлює персонал до підвищення ефективності виробництва, а відтак, це безпосередньо впливає на темпи та масштаби соціально-економічного розвитку країни.

Аналіз досліджень і публікацій останніх років. Проблематиці вдосконалення системи оплати праці на підприємствах приділяли увагу низка науковців, зокрема А. Колот, О. Головачов, А. Калина, Т. Костишина, А. Гордеюк, О. Грішнова, Д. Богиня, Б. Мазманова, О. Гадзевич та ін. Незважаючи на велику кількість досліджень наразі не існує єдиного погляду на питання розділення витрат на оплату праці за видами, отже розглянемо основні з них.

Правову основу структури заробітної плати закладено у ст. 2 Закону України «Про оплату праці», згідно з якою до її складу входять основна, додаткова заробітна плата та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій. До інших заохочувальних та компенсаційних виплат, які є структурним елементом заробітної плати, належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами та положеннями, компенсаційні й інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства, або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [1].

Наприклад, В. Я. Бурак вважає, що поділ заробітної плати на три частини певною мірою суперечить природі заробітної плати, та, якщо розглядати її як винагороду за виконання працівником трудової функції, то до зарплати не повинні включатись одноразові та компенсаційні виплати. І. В. Зуб, Б. С. Стичинський, В. Г. Ротань наголошують на тому,

що визначення структури не цілком відповідає не лише ст. 94 Кодексу законів про працю (КЗпП), але й системі КЗпП, яка не передбачає включення до заробітної плати гарантійних та компенсаційних виплат, а також додаткових соціально-побутових пільг, які надаються підприємствами. На думку вищенаведених авторів, законодавчо введене визначення заробітної плати переслідує фіскальні цілі, оскільки саме заробітна плата є головним об'єктом оподаткування податком з доходів фізичних осіб та зборами на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, тому розширення змісту поняття заробітної плати автоматично призводить до збільшення бази оподаткування і зростання розміру платежів до бюджету та відповідних цільових фондів [2, с.86]. Вважаємо, що заробітна плата повинна включати три складові елементи: основну та додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати. При цьому потребують зміни законодавчі акти, що не передбачають додаткових відомостей про природу та особливості оплати праці.

З економічної точки зору структура заробітної плати – це співвідношення окремих складових заробітної плати в загальному її обсязі. Згідно з теорією фахівця в галузі трудового права О. І. Процевського структура заробітної плати дає уявлення працівнику про те, якою може бути його заробітна плата, тобто визначає можливість, яка здатна перетворитися в дійсність при настанні певних юридичних фактів [3, с.134].

На думку В. В. Шевченка, чинним законодавством передбачено, що основна заробітна плата виплачується за «виконану роботу», а додаткова – за «працю понад встановлені норми» або за інші досягнуті результати. Частина виплат, які входять в додаткову заробітну плату та інші заохочувальні та компенсаційні виплати, повинні бути включені в основну заробітну плату (наприклад, доплата за стаж, за умови роботи, за науковий ступінь та вчене звання, доплата за роботу в особливих умовах тощо). Це пов'язано з тим, що виплата додаткової заробітної плати та інших заохочувальних та компенсаційних виплат залежить не тільки від законодавчої бази, але й від ініціативи керівництва підприємств і організацій, що різко знижує рівень захищеності працівника. Водночас можливість та доцільність додаткових виплат на підприємстві (а також їх оптимальний розмір) мають бути економічно обґрунтованими [4, с.114].

О. Ветлужських та О. Дороніна також наголошують на тому, що одним із напрямків удосконалення системи оплати праці на підприємстві має стати формування справедливої структури оплати праці за рахунок корегування постійної частини заробітної плати з урахуванням цінності робочого місця (посади) та його впливу на результати діяльності підприємства. І чим вища цінність робочого місця (посади), тим більшою має бути постійна частина заробітної плати [5, с.45].

Зазначимо, що науковці вдало підкреслюють негативні реалії у сфері оплати праці. Як свідчить практика, більшість доплат до заробітної плати взагалі не залежать від чинників виробничої діяльності підприємства або ж трудового внеску працівника.

За радянських часів Р. З. Лівшиць, характеризуючи структуру заробітної плати, виділяв основну (постійну) та додаткову (перемінну). Визначивши, що основна частина представляє оплату у зв'язку із затратами праці у розмірах, установлених в централізованому порядку для всієї держави, а додаткова частина – оплату за результатами праці у розмірах, встановлених на кожному підприємстві та залежала від змінних факторів, які відображали суб'єктивне ставлення працівника до праці, його оперативність, ініціативність тощо.

Прийняття Закону України «Про внесення змін у деякі законодавчі акти України», який набув чинності з 1 січня 2006 року, було спрямовано саме на впорядкування заробітної плати і приведення її у відповідність до загального змісту заробітної плати, визначеного КЗпП, Законом України «Про оплату праці» та міжнародними нормами. Згідно з цим Законом до мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. До набуття чинності цим Законом в державі склалася ситуація (особливо в бюджетній сфері), за якої основна заробітна плата була в декілька разів меншою, ніж надбавки, премії тощо.

У проекті Трудового кодексу України структурними елементами заробітної плати визначено основну та додаткову заробітну плату (ст. 207). Основна заробітна плата визначається як оплата за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці, яка встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), відрядних розцінок та посадових окладів (ставок заробітної плати). Тарифні ставки встановлюються за робітничими професіями, зазвичай, у розрахунку на годину (годинна тарифна ставка) або робочий день (денні тарифні ставки), виходячи з нормальної тривалості робочого часу. Посадові оклади (ставки заробітної плати) встановлюються для працівників, які відповідно до класифікації професій належать до законодавців, вищих державних службовців, керівників, професіоналів, фахівців і технічних службовців, у розрахунку на місяць. Місячні оклади можуть встановлюватися і за робітничими професіями (на умовах колективного договору). Чітке визначення кола суб'єктів, яким встановлюються посадові оклади, організаційно впорядковує структуру заробітної плати. Посилення значення основної заробітної плати та чітке визначення сутності виплат додаткової заробітної плати підвищать матеріальну зацікавленість працівників, зроблять доступними та зрозумілими умови оплати праці. Додаткова заробітна плата, згідно з проектом Трудового кодексу України, включає виплати за перевиконання норм праці при відрядній формі заробітної плати, а також доплати, надбавки, премії, винагороди за вислугу років, за результатами роботи за рік, інші види заохочувальних виплат.

Учений О. В. Валецька вважає, що визначення наведене в проекті Трудового кодексу України є не досить вдалим, адже складається враження, що додаткова заробітна плата виплачується тільки при відрядній формі, крім того, чітко не окреслюються ані сутність цих виплат, ані джерела формування, ані коло суб'єктів, до повноваження яких належить встановлення цих виплат. Виходячи з викладеного, автор пропонує таке визначення: «Додаткова заробітна плата – це винагорода, яку роботодавець виплачує працівникам за перевиконання норм праці, за трудові успіхи, за особливі умови праці. Додаткова заробітна плата також включає надбавки, доплати, премії, винагороду за вислугу років, за результатами роботи підприємства на рік, інші заохочувальні виплати, передбачені чинним законодавством, актами соціального діалогу та трудовим договором» [2, с.85–86, с.88–90].

Аналізуючи дану проблематику, А. Т. Костишина пропонує розглядати основну заробітну плату промислового підприємства як гарантований заробіток, який має право отримати працівник за виконання визначених трудових функцій і завдань, якщо він працює згідно з затвердженим графіком або законно знаходиться на робочому місці в готовності до праці, але не може працювати з причин від нього незалежних, якщо інше не передбачено в умовах оплати праці категорії, до якої він належить. Основна заробітна плата визначається погодинними тарифними ставками, посадовими окладами [6, с.189].

Вітчизняні наукові дослідження «компенсаційного пакету» (А. Сосновий, Л. Бабиніна, Є. Лановенко) розкривають зміст основної заробітної плати як складової організаційної структури даного мотиваційного інструменту: «Основна оплата праці (базова заробітна плата) – це гарантована компенсація робітникові за його працю в організації або за виконання обов'язків на певній посаді, та на певному робочому місці. Посадовий оклад співробітника визначається рангом займаної посади або присвоєним тарифним розрядом, а надбавки (доплати) використовуються для урахування індивідуальних особливостей співробітника: за знання іноземної мови, за стаж роботи (вислугу років), за ефективність діяльності, за керівництво співробітника, за важкі умови праці – надмірне навантаження тощо». Зазвичай, надбавки розраховуються у відсотках до базового окладу [7]. У свою чергу, теорія «компенсаційного пакету» ототожнюється з «мотиваційним пакетом» і остання постійну частину грошових винагород (базову заробітну плату) трактує як суму індивідуальної заробітної плати і надбавок (доплат). Індивідуальна заробітна плата виступає як інтегральний показник тих якостей та особливостей, за рахунок яких саме конкретний працівник є кращим за інших на певній посаді з точки зору керівництва підприємства. Надбавки встановлюються у відсотках до індивідуального окладу працівника за конкретну

додаткову роботу або відповідальність безпосереднім керівником і носять постійний або тимчасовий характер, на розсуд керівництва [8, с.18].

О. А. Гордеюк вважає, що у зв'язку з тим, що основна заробітна плата встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів), можна стверджувати, що це тарифна заробітна плата. А тарифна система оплати праці, використовується для розподілу робіт залежно від їх складності, а працівників – залежно від їх кваліфікації та за розрядами тарифної сітки. І чим вище розряд працівника за тарифною сіткою, тим вище його тарифна ставка – основна заробітна плата, що посилює матеріальна зацікавленість, підвищення кваліфікації, виконання більш складних та відповідальних робіт [3, с.134].

Як свідчать дослідження, автори зосереджують увагу переважно на нормативно-правовому полі, умовах праці, кваліфікації працівників та мотивації, не звертаючи увагу на залежність основної заробітної плати від ефективності праці на підприємстві. На сьогодні в Україні при відставанні темпів приросту продуктивності праці від темпів приросту заробітної плати та відсутності аналізу ефективності праці у державних статичних даних, наведена проблематика набуває особливої актуальності та потребує методичного забезпечення.

В економічній літературі окрім термінів «тарифна заробітна плата» та «основна (базова) заробітна плата» нерідко зустрічаються й «пряма заробітна плата». У зв'язку з цим постає питання: а чи існують певні розбіжності між даними категоріями? Більшість навчальних посібників та періодичних видань ототожнюють наведені терміни. Формування змісту відповідної категорії залежить від природи витрат, понесених на робочу силу. Пряма заробітна плата включає оплату праці за тарифними ставками, відрядними розцінками, посадовими окладами, надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів та премії й винагороди систематичного характеру. Хоча О. В. Баянова, наголошує на тому, що це відноситься до робітників, зайнятих виробничим процесом (працівники-відрядники, працівники-погодинники). І надбавки та доплати до тарифних ставок та посадових окладів та премії й винагороди систематичного характеру відносяться до фонду додаткової заробітної плати [9, с.39].

У свою чергу, значна кількість учених-економістів присвячують свої праці дослідженню тарифної заробітної плати, а саме організації тарифної системи оплати праці на підприємстві. А. В. Калина обґрунтовує міжгалузевий характер даного поняття та визначає, що тарифна система є сукупністю елементів, за допомогою яких суспільство встановлює вихідну диференціацію в оплаті праці різних груп працівників залежно від складності та умов праці, особливостей окремих галузей промисловості і виробництва, кліматичних умов конкретної місцевості з метою забезпечення в масштабах країни єдності міри праці та її оплати.

О. С. Головачов акцентує увагу на нормуванні праці та критеріальному апараті і пропонує таке визначення: «Тарифна система оплати праці – це сукупність норм і нормативів, які дозволяють визначити рівень кваліфікації працівників, розряд робіт і диференціювати оплату праці залежно від складності, інтенсивності і умов праці, а також відповідальності працівника при виконання робіт. Тарифна система (при рівних економічних умовах) забезпечує єдність міри праці і її оплати, рівну оплату на рівну працю і диференціацію». І. Щибра також доповнює дане дискусійне питання приналежності до тарифної системи фінансових можливостей працедавця, що відтворюється у забезпеченні єдності міри праці та її оплати [10, с.58, с. 60].

Враховуючи вищенаведений аналіз, можна стверджувати, що «основна (базова) заробітна плата» та «тарифна заробітна плата» є тотожними поняттями та охоплюють не лише робітників виробничих підрозділів, але й весь промислово-виробничий персонал підприємства.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Таким чином, у вітчизняній і зарубіжній наукових сферах досі не сформовано єдиного обґрунтованого погляду на розподіл витрат на оплату праці за видами. Науковці виділяють у фонді оплати

праці такі частини, як основна, тарифна, додаткова, пряма, постійна, змінна та інші витрати на оплату праці. Відповідно до цього існує велика кількість авторських та законодавчо встановлених визначень окремих частин фонду заробітної плати, в яких не тільки немає єдності поглядів, але й навпаки, дані визначення переважно суперечать один одному. Деякі автори взагалі не виділяють окремі складові фонду оплати праці, такі як заохочувальні та інші компенсаційні виплати в якості витрат на оплату праці. Усе це свідчить про теоретичну невирішеність питання визначення структури та сутності окремих складових витрат на оплату праці на підприємствах. Також недостатньо вивченим залишається питання встановлення взаємозв'язку між структурою фонду оплати праці і рівнем продуктивності праці на підприємствах та в економіці в цілому.

Постановка завдання. Метою статті є теоретичне обґрунтування класифікації витрат на оплату праці за певними ознаками із систематизацією існуючих наукових поглядів. проведення аналізу структури витрат на оплату праці в Україні та її динаміки за останні роки; порівняння структури витрат на оплату праці в Україні з показниками провідних економік світу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Проаналізувавши визначення окремих частин фонду оплати праці, автор дійшов висновку, що існує необхідність в систематизації поглядів щодо структури витрат на оплату праці. Таку систематизацію пропонуємо провести за допомогою встановлення чітких ознак класифікації витрат на оплату праці, що наведені в табл. 1 [9, с.41; 11, с.238–239].

Таблиця 1

Класифікація витрат на оплату праці

Ознака класифікації	Види витрат на оплату праці
За статтями калькуляції собівартості	– основна заробітна плата; – додаткова заробітна плата та інші виплати працівникам; – відрахування на соціальні заходи
За можливістю віднесення на конкретний об'єкт калькуляції	– прямі; – непрямі
Залежно від динаміки обсягів реалізації продукції	– постійні; – змінні; – змішані
Залежно від центру відповідальності	– витрати на оплату праці в розрізі структурних підрозділів підприємства
За можливістю контролювання	– контрольовані; – неконтрольовані
За можливістю регулювання	– повністю регульовані; – частково регульовані; – слабо регульовані
Стосовно періоду	– витрати минулого періоду; – витрати поточного періоду; – витрати майбутніх періодів
З точки зору потреб аналізу	– планові; – фактичні

Розглянемо погляди науковців на зміну структури витрат на оплату праці. Російські вчені М. В. Прохорова та Ю. І. Кондратьєва висловили думку про те, що певній стадії розвитку організації відповідає певне співвідношення частки постійної та змінної заробітної плати. Так, на початковій стадії бізнес є досить слабким і власник не має фінансових можливостей для заохочення працівників. У цей період рекомендовано формувати стимуляційну політику, за якою постійні виплати становлять 66–84% загальної суми фонду оплати праці, а змінна частина відповідно – 16–34%. Коли підприємство вже

zareкомендувало себе на ринку, воно обирає стратегію лідера. Тоді підприємству варто більше стимулювати своїх працівників для здійснення прориву на ринку. Частку змінної частини заробітної плати доцільно збільшити до 34–68% загальної суми фонду оплати праці. На стадії стабілізації постійна частка заробітної плати завжди перевищує змінну. У період економічної кризи підприємство опиняється в скрутних умовах і кожен роботодавець прагне зменшити витрати на оплату праці. У цей час власник прагне зберегти досвідчених працівників, які допоможуть підприємству залишитися «на плаву». Через це на підприємстві скорочують витрати, закривають безперспективні напрямки діяльності та звільняють персонал. А збережені кошти варто спрямовувати на утримання активного, висококваліфікованого персоналу. Змінна частка заробітної плати може збільшуватися або зменшуватися у різні місяці та в окремих працівників. Це пов'язано зі зміною як зовнішніх, так і внутрішніх умов діяльності, а також і особистих якостей персоналу. Постійна частка заробітної плати на цьому етапі складає 50–66%, а змінна 34–50% від загальної суми фонду оплати праці.

У підприємницькій діяльності використовуються різноманітні співвідношення постійної та змінної частки заробітної плати. Наприклад, за наявності співвідношення 50/50, коли частки є однаковими, з'являється широкий простір для заохочення працівника. Таке стимулювання можливе на стадії розвитку підприємства. Якщо співвідношення становить 75/25, частка змінного заробітку незначно впливає на заохочення працівників і в період значної інфляції зовсім втрачає своє стимулююче значення [12, с.287].

У період реформування багатьох інститутів трудового права взагалі, та інституту оплати праці зокрема, цікавим і змістовним буде досвід інших країн. Наприклад, структура заробітної плати робітників обробної промисловості США має такий вигляд: базова заробітна плата – 94,3%, у тому числі тарифна частина – 84,5%; регулярні премії – 0,5%; доплати за зростання продуктивності праці, вартості життя – 9,5%; оплата понаднормових робіт, робіт у вихідні та святкові дні – 4,2%; оплата змінної роботи – 0,9%; нерегулярні премії (різдвяні, новорічні) – 0,42%.

В Японії спостерігаються свої особливості формування структури заробітної плати. Наприклад, на фірмі Hitachi заробітна плата складається із таких елементів: основна заробітна плата (формується на базі освітнього та кваліфікаційного рівнів і кількості років, відпрацьованих на фірмі); додаткова заробітна плата (визначається залежно від оцінки досягнень працівника); заробітна плата за виконання визначених функцій (формується на основі виконаної роботи); додаткова виплата для підтримки сім'ї та залежно від типу району роботи); спеціальний тариф (додаткові виплати за роботу в небезпечних для здоров'я умовах); додаткова винагорода для співробітників, які входять до складу центральної адміністрації. Крім того, структура та розмір заробітної плати в Японії залежать від стажу роботи, віку, «життєвих піків» працівника.

При розробці системи оплати праці необхідно знайти оптимальне співвідношення складових фонду оплати праці, щоб забезпечити справедливе співвідношення кількості та якості праці робітників з розмірами їхньої заробітної плати. Розглядаючи структуру фонду оплати праці, необхідно враховувати, що високий рівень:

- основної заробітної плати свідчить про те, що на підприємстві дотримуються політики стабільності і гарантованості оплати праці;
- додаткової заробітної плати вказує на те, що на підприємстві приділяється увага політиці підвищення ефективності витрат на оплату праці;
- інших заохочувальних та компенсаційних виплат свідчить про те, що стимулювання оплати праці орієнтовано на кінцеві результати діяльності підприємства [13, с.236].

За статистичними даними, в Україні за 2011 рік в середньому по економіці лише 62,2% витрат припадає на виплату основної заробітної плати. Згідно з даними рис. 1 60,5% витрачено на виплату основної заробітної плати в промисловості. Найбільше значення даного показника спостерігається у сільському господарстві, мисливстві та пов'язаними з ними послугами та будівництві і значення відповідно склали 83,7% і 73,5%. Мінімальна частка основної заробітної плати зорієнтована в державному управлінні на рівні 37% [14].

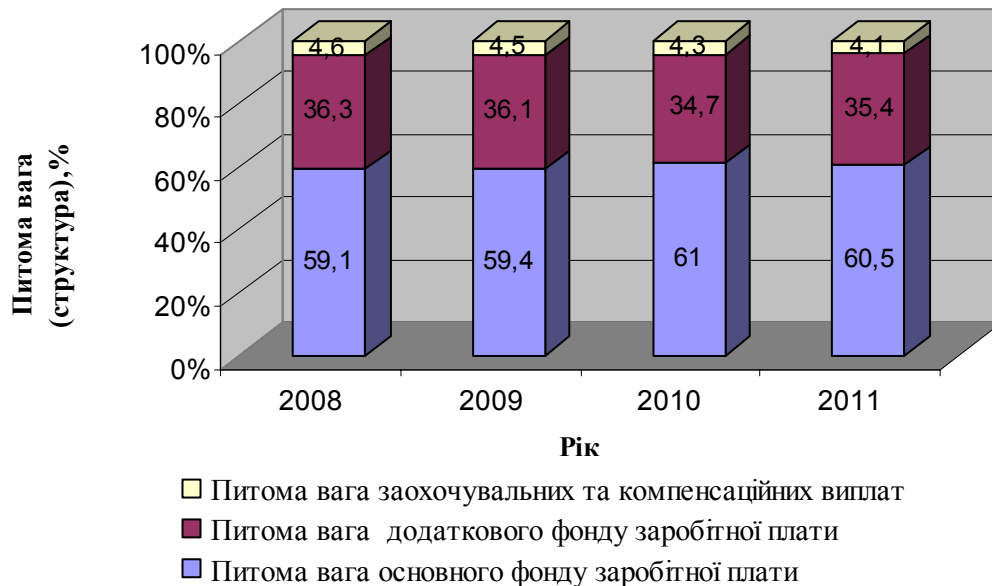


Рис. 1. Структура фонду заробітної плати в промисловості України за 2008–2011 роки

Але, як стверджує політика оплати праці західних країн, структура фонду заробітної плати є ефективною при рівні основної заробітної платі у розмірі 80–85%. Наприклад, питома вага основної заробітної плати в Болгарії становить 80%, Данії – 85,6%, Великій Британії – 82,7%, Російській Федерації значення питомої ваги основної заробітної плати не відповідає оптимальному співвідношенню і складає 78%.

Отже, структура витрат на оплату праці в Україні значно гірша порівняно з економічно розвиненими країнами. Досить низька питома вага прямих витрат на оплату праці в Україні свідчить про негативний вплив особливостей організації оплати праці та її ефективність.

Всередині 70-х років минулого століття англійськими спеціалістами було розроблено динамічну модель заробітної плати при якій її структура має такий вигляд: тарифна частина – 85%, періодичні премії за індивідуальні досягнення – 10%, премії за результати діяльності підприємства в цілому – 5%. Тариф повинен стимулювати працівників не тільки зберігати досягнутий рівень виробітку та якості, але й залежати від них. Підвищення продуктивності праці передбачає стимулювання колективних зусиль для зростання прибутковості та виховання персоналу в співтоваристві. Елементи заробітної плати тісно пов'язані між собою і при досягненні працівником нових та високих результатів праці його тариф переглядається та підвищується на 10%. Згодом працівнику надаються нові завдання за виконання яких передбачаються періодичні премії [15, с.383].

Усе це підтверджує значну різницю між теоретичними поглядами на структуру заробітної плати, а також значну різницю питомої ваги окремих частин заробітної плати в Україні та в світі. За умов значного відставання за рівнем продуктивності праці, українським підприємствам та вченим-економістам варто приділити більше уваги значенню підвищення основної заробітної плати в Україні.

Висновки і перспективи подальших розробок. У статті проведено критичний аналіз сучасних поглядів на категорії, які визначають сутність окремих складових фонду оплати праці на підприємствах. Запропоновано встановити класифікаційні ознаки задля впорядкування поглядів на структуру фонду оплати праці. Відповідно до запропонованих класифікаційних ознак наведено класифікацію витрат на оплату праці. Проведено аналіз структури витрат на оплату праці в Україні в динаміці за 2008–2011 роки. Порівняно структуру витрат на оплату праці в Україні із показниками провідних економік світу, що дозволило зробити висновки про те, що в Україні значно менша питома вага основної заробітної плати. Теоретично обґрунтовано припущення про взаємозв'язок між часткою основної заробітної плати та рівнем продуктивності праці.

Перспективою наукових розробок є подальше теоретичне дослідження витрат на оплату праці: проведення економіко-математичного аналізу взаємозв'язку між зміною частки витрат на оплату праці та рівнем продуктивності праці; подальше теоретичне та практичне обґрунтування необхідності збільшення частки основної заробітної плати на підприємствах України.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про оплату праці» № 108/95-ВР від 24.03.1995 р. [Електронний ресурс] / Законодавство України. – Режим доступу до сайту: <http://www.zakon.rada.ua>.
2. Валецька О. В. Правове регулювання оплати праці: [монографія] / О. В. Валецька. – Миколаїв: ЧДУ ім. П. Могили, 2012. – 220 с.
3. Гордеюк А. О. Проблема функціонального визначення основної заробітної плати як структурної частини заробітної плати / А. О. Гордеюк // Форум права. – 2012. – № 3. – С. 132–137.
4. Шевченко В. В. Альтернативные концепции оплаты труда в условиях экономики Украины / В. В. Шевченко // Наукові праці ДНТУ. Серія: економічна. – 2011. – Вип. 39-2. – С. 110–115.
5. Дороніна О. А. Напрями удосконалення системи оплати праці як складова кадрової політики підприємства / О. А. Дороніна // Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2010. – № 2. – С. 41–46.
6. Прогресивні форми організації і оплати праці – основа ефективного управління підприємством / [Т. А. Костишина, Н. І. Огуй, Л. В. Степанова, О. І. Єрещенко]. – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2005. – 241 с.
7. Зелена М. І. Компенсаційний пакет – сучасний погляд на мотивацію працівників підприємства [Електронний ресурс] / М. І. Зелена // Економічний форум. – 2011. – № 4. – Режим доступу: http://bookclub.in.ua/book_393_page_2.
8. Пыж Н. С. Мотивационный пакет как основная составляющая совершенствования мотивационной системы на предприятиях строительной отрасли / Н. С. Пыж // Бизнес Информ. – 2010. – № 1. – С. 16–21.
9. Баянова О. В. Формирование терминологии и классификация затрат на оплату труда в учетно-аналитической системе управления / О. В. Баянова // Управленец. – 2011. – № 9–10 (25–26). – С. 38–43.
10. Щирба І. Тарифна система як основа оплати праці на підприємстві / І. Щирба // Галицький економічний вісник. – 2009. – № 1. – С. 57–64.
11. Лиходєдова О. В. Витрати на персонал та їх оптимізація в умовах ринку / О. В. Лиходєдова // Торгівля і ринок: [зб. наук. праць]. – 2010. – Вип. 30. – Т. 1. – С. 236–242.
12. Корнілова В. В. Співвідношення змінної та постійної частки заробітної плати / В. В. Корнілова // Торгівля і ринок України: [зб. наук. праць]. – 2012. – Вип. 33. – С. 283–288.
13. Єгоркіна Т. О. Удосконалення системи мотивації праці робітників підприємства / Т. О. Єгоркіна // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: [зб. наук. праць] / ПДТУ. – Маріуполь, 2010. – Т. 1. – С. 235–240.
14. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
15. Экономика и организация труда / [И. Н. Погорелов, Н. И. Погорелов, П. Г. Перерва и др.]. – Харьков: Фактор, 2007. – 640 с.