

Світлана О. Цимбалюк

АНАЛІЗ ПОЛІТИКИ ТРУДОВИХ ДОХОДІВ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПЦІЇ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

У статті сформульовано концептуальні засади, що розкривають сутність поняття «гідна оплата праці». Розроблено індикатори та стандарти оцінювання політики трудових доходів з точки зору реалізації концепції гідної праці. Оцінено політику трудових доходів з позиції реалізації цієї концепції в Україні. Обґрунтовано необхідність удосконалення організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати з метою забезпечення гідної оплати праці.

Ключові слова: оплата праці; заробітна плата; трудові доходи; гідна оплата праці.

Табл. 2. Літ. 20.

Светлана А. Цимбалюк

АНАЛИЗ ПОЛИТИКИ ТРУДОВЫХ ДОХОДОВ В КОНТЕКСТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА В УКРАИНЕ

В статье сформулированы концептуальные основы, раскрывающие сущность понятия «достойная оплата труда». Разработаны индикаторы и стандарты оценки политики трудовых доходов с точки зрения реализации концепции достойного труда. Осуществлена оценка политики трудовых доходов с позиции реализации концепции достойного труда в Украине. Обоснована необходимость усовершенствования организационно-экономического механизма определения основных параметров заработной платы с целью обеспечения достойной оплаты труда.

Ключевые слова: оплата труда; заработная плата; трудовые доходы; достойная оплата труда.

Svitlana O. Tsymbalyuk¹

ANALYSIS OF LABOUR INCOME POLICY IN THE CONTEXT OF DECENT WORK CONCEPT IMPLEMENTATION IN UKRAINE

The conceptual provisions that reveal the essence of the "decent labour remuneration" notion are presented here. Indicators and standards for the evaluation of labour income policy from the viewpoint of decent work concept implementation are developed. The policy of labour income is evaluated from the perspective of this concept implementation in Ukraine. The need for improvement of organizational and economic mechanism of basic parameters of wages in order to implement decent labour remuneration is proved.

Keywords: labour remuneration; salary; labour income; decent labour compensation.

Peer-reviewed, approved and placed: 23.01.2017.

Постановка проблеми. У теорії та практиці реалізації концепції гідної праці важливу роль відіграють питання оплати праці. Гідна, справедлива оплата праці є ключовою компонентою цього концепту. Винагорода, яку отримує найманий працівник, посідає чільне місце у формуванні сприятливих умов для відтворення робочої сили, розвитку працівників, створення гідних умов життя. Від її розміру залежить рівень добробуту найманих працівників. Розмір винагороди визначає можливості людини задовольняти потреби, підвищувати професійний та культурний рівні, підтримувати здоров'я й працездатність, що, безумовно, є пріоритетом з погляду реалізації концепції гідної праці.

¹ Vadym Hetman Kyiv National Economic University, Ukraine.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням питань гідної оплати праці, політики трудових доходів, організації заробітної плати займалися вчені: М. Армстронг [19], М. Ведерніков [7], Н. Волгін [9], О. Грішнова [11], А. Колот [12; 13], Г. Куліков [12], В. Лагутін [14], Дж. Мілкович [20], Т. Перегудова [16], Р. Хендерсон [18] та ін.

Незважаючи на постійний науковий інтерес до питань гідної оплати праці серед науковців, а також підвищену зацікавленість до цієї проблематики з боку державних органів влади, політичних діячів, концепт гідної оплати праці залишається малодослідженим, потребує розробки інструментарію оцінювання політики трудових доходів з точки зору реалізації принципів гідної праці.

Мета дослідження: оцінювання політики трудових доходів з позиції реалізації концепції гідної праці в Україні відповідно до сформованих індикаторів і стандартів.

Основні результати дослідження. Для з'ясування сутності поняття «гідна оплата праці» потрібно розглянути тлумачення поняття «гідний». Тлумачний словник термін «гідний» трактує як такий, що: 1) заслуговує або вартий чогонебудь; 2) відповідає вимогам часу, обставинам; належний; 3) має високі позитивні якості; достойний; 4) *dial.* шановний [10].

Формулюючи змістові характеристики поняття «гідна оплата праці», варто виходити з того, що термін «оплата праці» не є тотожним заробітній платі. Термін «оплата праці» є ширшим й охоплює інструментарій організації заробітної плати. Остання є організаційно-економічним механізмом визначення розміру та порядку встановлення й виплати найманим працівникам різних складників заробітної плати.

Пропонуємо розглядати *гідну оплату праці* як організаційно-економічний механізм визначення основних параметрів заробітної плати, що забезпечує: гідний рівень винагороди; справедливий розподіл граничного продукту, створеного найманим працівником, між власником і працівником; об'єктивну диференціацію заробітної плати; своєчасну виплату заробітної плати; транспарентність; неупереджене ставлення до працівників; задіяння ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використання інноваційних підходів до формування різних складників заробітної плати.

На основі узагальнення різних підходів до виокремлення індикаторів гідної оплати праці та з урахуванням сформульованих концептуальних засад її трактування нами сформовано набір індикаторів оцінювання політики трудових доходів з точки зору реалізації концепції гідної праці на макрорівні, які наведено в табл. 1.

Одним з найважливіших показників, що характеризує політику трудових доходів, є *розмір та динаміка заробітної плати*. Протягом 2006–2015 рр. простежуються позитивна динаміка заробітної плати в економіці України (у 2006 р. середньомісячний розмір заробітної плати дорівнював 1041 грн, у 2015 р. – 4195 грн [17]), тобто її розмір за цей період збільшився більш ніж у 4 рази. Разом з тим, якщо взяти до уваги те, що ціни протягом зазначеного періоду, за офіційними даними Держстату України, збільшилися у 3,5 рази [17], то показник реальної заробітної плати майже не змінився.

Таблиця 1. Індикатори оцінювання політики трудових доходів з точки зору реалізації концепції гідної праці, авторська розробка

Індикатор	Стандарт
Темпи зростання реальної середньої заробітної плати в економіці країни, %	≥ 110
Співвідношення середньої заробітної плати в економіці країни із середньою заробітною платою в країнах Європи	≥ 1
Частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу від прожиткового мінімуму, в загальній чисельності працівників	Немає
Частка працівників, які одержують заробітну плату за межею бідності	Немає
Індекс Кейтца (співвідношення мінімальної та середньої заробітних плат), %	≥ 45
Частка витрат на оплату праці у ВВП, %	[60;70]
Частка заробітної плати в сукупних доходах населення, %	≥ 65
Співвідношення середньої заробітної плати у виді економічної діяльності з найвищим і найнижчим рівнями трудових доходів найманих працівників	≤ 2
Співвідношення середньої заробітної плати у регіоні з найвищим і найнижчим рівнями трудових доходів найманих працівників	≤ 2
Коефіцієнт Джині	[0,20;0,35]
Децильний коефіцієнт	[6;8]
Частка основної заробітної плати у фонді оплати праці, %	> 60
Заборгованість з виплати заробітної плати, грн	Немає
Урегулювання питань політики трудових доходів під час колективних переговорів щодо укладення генеральної угоди відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» [6]	Так
Співвідношення кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці відповідно до чинної генеральної угоди порівняно з кількістю зобов'язань, передбачених попередньою генеральною угодою	≥ 1
Співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання, до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці, %	100
Кількість положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми генеральними угодами	Усі
Частка виконаних соціальними партнерами положень (зобов'язань, домовленостей) генеральної угоди щодо оплати праці, від загальної їх кількості, %	100

Якщо перерахувати ці показники в дол. США – маємо навпаки зниження на 18% середньої заробітної плати в економіці України: у 2006 р. середня заробітна плата дорівнювала 206 дол. США, а в 2015 р. – 175 дол. США.

Важливим показником, що характеризує політику трудових доходів, є частка працівників, які одержують заробітну плату, нижчу прожиткового мінімуму. Протягом 2006–2015 рр. простежується позитивна динаміка цього показника: у 2006 р. частка працівників, які одержували заробітну плату, нижчу прожиткового мінімуму, дорівнювала 18,3%, а в 2015 р. – 2,7% [17], тобто кількість таких працівників зменшилась майже в 7 разів. Разом з тим, прожитковий мінімум на сьогодні не є дієвим соціальним стандартом, а отже, зазначений показник не віддзеркалює рівень матеріального добробуту працівників й наявність умов для повноцінного відтворення робочої сили.

Споживчий кошик (набір продуктів харчування, непродовольчих товарів і послуг) для основних соціальних і демографічних груп населення, який

використовується для обчислення прожиткового мінімуму, не переглядався з 2000 р. та є значно звуженим, оскільки не включає витрати на навчання, лікування, оздоровлення, відпочинок тощо.

Отже, показники рівня та динаміки заробітної плати в економіці України негативно характеризують політику трудових доходів з точки зору забезпечення гідної праці. Низький рівень винагороди за працю, який не забезпечує розширене відтворення робочої сили, демотивує працівників, призводить до втрати в них інтересу до трудової діяльності як способу отримання доходів. Політика низької заробітної плати негативно впливає на людський розвиток, призводить до втрати людського капіталу підприємствами та країною загалом.

Важливим індикатором оцінювання політики трудових доходів є *співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати (індекс Кейтца)*. Протягом 2006–2015 рр. найбільший розмір індексу Кейтца зафіксовано у 2010 р. – 41%, найнижчий у 2008 та 2015 рр. – 33% [17]. Для порівняння: рекомендоване МОП значення цього показника становить 50%, а Європейським Союзом – 60% [15]. Зазначені нормативи в Україні не виконуються, відповідно, частка мінімальної заробітної плати в середній заробітній платі є заниженою, що негативно характеризує політику трудових доходів в Україні. Крім того, якщо врахувати проблему тінізації трудових доходів, тобто дані Держстату України щодо розмірів заробітних плат є суттєво заниженими, ця частка буде ще меншою.

Зазначена проблема залишається невирішеною і зі встановленням урядом України мінімальної заробітної плати з 1.01.2017 на рівні 3200 грн. Це пов'язано з тим, що концепт мінімальної заробітної плати перестав відігравати роль винагороди за просту некваліфіковану працю, нижче якої не може встановлюватися оплата праці. Це підкріплено іншими законодавчими новаціями, згідно з якими тарифна ставка робітника 1-го розряду може встановлюватися на рівні, нижчому мінімальної заробітної плати, й остання, крім тарифних ставок (посадових окладів) може включати різні надбавки, доплати, премії. Практично за своїм змістом, структурою та призначенням мінімальна заробітна плата трансформувалася в мінімальний рівень оплати.

Щодо *частки витрат на оплату праці у ВВП в Україні*, то протягом 2006–2015 рр. цей показник коливався в межах 34–43% [17]. Як бачимо, цей показник в Україні є суттєво заниженим. Крім того, якщо до 2013 р. показник частки витрат на оплату праці у ВВП мав позитивну динаміку і сягнув 43%, то з поглибленням кризових явищ в економіці країни він суттєво знизився і в 2015 р. дорівнював 34% [17]. Така ситуація є загрозливою не лише з точки зору забезпечення матеріального добробуту населення й гідної оплати праці, а й з точки зору економічного зростання, оскільки за таких умов, з урахуванням перманентних інфляційних процесів, знижується купівельна спроможність населення.

Важливим індикатором оцінювання політики трудових доходів є *частка заробітної плати в сукупних доходах населення*. В Україні цей показник є надзвичайно низьким, до того ж, має тенденцію до зменшення: у 2006 р. він дорівнював 43%, у 2015 р. – 39% [17]. Протягом 2006–2015 рр. цей показник знизився на 9,3%, в той час як стабільно високою залишається частка соціальної

допомоги та інших одержаних поточних трансфертів у сукупних доходах населення – 37–41% [17]. Така політика не сприяє формуванню дієвих стимулів до продуктивної зайнятості внаслідок браку умов для одержання гідної винагороди за працю.

Важливим індикатором є *диференціація заробітної плати*. В Україні залишаються високими міжгалузеві співвідношення в оплаті праці. Середньомісячна заробітна плата у 2015 р. у таких видах економічної діяльності, як тимчасове розміщування й організація харчування; охорона здоров'я та надання соціальної допомоги; діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування; освіта відповідно дорівнювала 2786, 2829, 3114 та 3132 грн. Натомість, у фінансовій та страховій діяльності середньомісячна заробітна плата становила 8603 грн, у сфері інформації та телекомунікацій – 7111 грн, професійної, наукової та технічної діяльності – 6736 грн [17].

Галузеву диференціацію заробітної плати в Україні не можна вважати позитивним явищем, оскільки вона спричиняє відтік людського капіталу з таких видів економічної діяльності, як охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, освіта, надання послуг, розвиток яких має першочергове значення для забезпечення економічного розвитку країни.

Важливими індикаторами оцінювання диференціації доходів є *індекс Джині* та *децильний коефіцієнт*. Відповідно до результатів вибіркового обстеження домогосподарств у II кварталі 2016 р., індекс Джині дорівнював 0,24, децильний коефіцієнт диференціації загальних доходів становив 2,8, а за показником «оплати праці» – 5,8 [8]. Індекс Джині та децильні коефіцієнти вказують на невисокий рівень диференціації доходів. Разом з тим, враховуючи вибіркочність обстеження, відсутність інформації щодо включення доходів осіб з надвисокими статками², наявність тінювих зарплатних схем, зробити об'єктивні висновки щодо диференціації доходів на основі аналізу статистичних даних неможливо.

Як свідчать дані Держстату України, за *структурою фонду оплати праці* різні види економічної діяльності різняться. Проте в більшості (крім будівництва, сільського, лісового та рибного господарств) частка основної заробітної плати є низькою – не перевищує 60%, а в сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування – 34% [17]. Оскільки основна заробітна плата має постійний характер, то така структура не сприяє формуванню у працівників відчуття стабільності, захищеності, що може виступити значним демотиваційним чинником.

Важливим показником оцінювання політики трудових доходів є *заборгованість з виплати заробітної плати*. Цей показник, на думку більшості вчених, посідає важливе місце серед індикаторів гідної оплати праці. Показник заборгованості з виплати заробітної плати в Україні протягом останніх 3 років має тенденцію до збільшення: на початку 2016 р. цей показник (1881 млн грн) перевищив у 2,5 рази аналогічний показник за 2014 р. (753 млн грн) [17]. Це

² Враховуючи те, що середньодушовий еквівалент загальних доходів 10% домогосподарств з найвищим рівнем доходів у II кварталі 2016 р., за даними Держстату України [8], дорівнював 10572,38 грн, під час обстеження доходи громадян з мільярдними статками (і навіть з доходами в сотні тисяч) не ураховувалися.

негативно характеризує політику трудових доходів з погляду забезпечення гідної праці, оскільки наявність заборгованості з виплати заробітної плати унеможливило задоволення працівниками навіть мінімальних потреб.

Щодо оцінки рівня врегулювання принципів і норм реалізації політики трудових доходів Генеральною угодою на 2016–2017 рр. [5] відповідно до законодавства, то, як свідчать результати проведеного нами дослідження, не всі принципи та норми реалізації політики трудових доходів, що мають бути врегульовані угодою на національному рівні відповідно до законодавства (ст. 8 Закону України «Про колективні договори і угоди» [6]), унормовані Генеральною угодою. Так, у чинній угоді відсутні норми щодо соціального страхування й забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків та заборони дискримінації. Такі питання, як розмір прожиткового мінімуму та мінімальних нормативів, умови зростання фондів оплати праці, міжгалузеві співвідношення в оплаті праці, урегульовані лише частковою.

Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у період з 2002 до 2016 рр., щодо оплати праці наведено в табл. 2. Простежується суттєве збільшення загальної кількості зобов'язань сторін щодо оплати праці, що є позитивним. Разом з тим, більшість зобов'язань сформульовано у вигляді спільних домовленостей, що не сприяє розвитку колективно-договірного регулювання оплати праці. Крім того, сторона роботодавців не несе особистої відповідальності за жодне зобов'язання щодо оплати праці.

Таблиця 2. Порівняння кількості зобов'язань сторін генеральних угод, укладених у 2002–2016 рр., щодо оплати праці, авторська розробка

Угода	Спільні зобов'язання / сторони домовилися	Зобов'язання сторони власників (роботодавців)	Зобов'язання Кабінету Міністрів України	Зобов'язання сторони профспілок	Разом
Генеральна угода на 2002–2003 рр. [3]	6	1	6	1	14
Генеральна угода на 2004–2005 рр. [1]	13	4	8	3	28
Генеральна угода на 2008–2009 рр. [2]	8	3	6	2	19
Генеральна угода на 2010–2012 рр. [4]	16	4	3	3	26
Генеральна угода на 2016–2017 рр. [5]	25 + 4 (спільні зобов'язання КМУ та роботодавців)	0	9	6	44

З метою оцінювання рівня розвитку колективно-договірного регулювання трудових доходів визначимо співвідношення кількості положень генеральної угоди щодо оплати праці, які містять конкретні зобов'язання (цифри, суми, відсотки, документи, процедури, програми), до загальної кількості зобов'язань соціальних партнерів щодо оплати праці. Із 44 зобов'язань соціальних партнерів щодо принципів і норм реалізації політики трудових доходів, передбачених Генеральною угодою на 2016–2017 рр. [5] лише 19 (тобто 43%) містять кон-

кретні зобов'язання. Брак конкретних інструментів і відсутність відповідальних осіб за реалізацію відповідних положень (заходів) створює підстави для невиконання домовленостей сторонами, неможливості здійснити контроль за реалізацією зобов'язань і покарати винних у порушенні норм.

У контексті оцінки договірного регулювання оплати праці важливо визначити *кількість положень Генеральної угоди щодо оплати праці, які містять вищі зобов'язання соціальних партнерів порівняно із зобов'язаннями, передбаченими попередніми угодами*. Аналіз структури та змісту угод [1–5] показав, що норми, що їх містять нові угоди, не завжди сприяють поліпшенню матеріального добробуту працівників порівняно з попередніми.

Одним з основних показників оцінювання договірного регулювання оплати праці є *міра виконання соціальними партнерами положень генеральної угоди*. У зв'язку з тим, що строк дії чинної угоди на момент здійснення аналізу ще не закінчився, нами було оцінено рівень виконання соціальними партнерами основних положень Генеральної угоди на 2010–2012 рр. [4]. Аналіз засвідчив, що практично всі зобов'язання у сфері оплати праці залишилися невиконаними.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Аналіз політики трудових доходів у контексті реалізації концепції гідної праці в Україні засвідчив наявність низки негативних явищ та тенденцій, зокрема, низького рівня заробітної плати, незадовільної структури та диференціації доходів, низького рівня розвитку договірних засад тощо. Чинна політика трудових доходів призводить до асиметрій у розподілі створених благ, загострення суперечностей між працею і капіталом, поглиблення соціальної нерівності й зниження захищеності персоналу в результатах праці.

Неефективність політики трудових доходів та недосконалість інституціональних засад обумовлюють потребу в удосконаленні організаційно-економічного механізму визначення основних параметрів заробітної плати, який забезпечуватиме гідний рівень винагороди, справедливий розподіл граничного продукту між власником і працівником, своєчасну виплату та об'єктивну диференціацію заробітної плати, а також транспарентність політики оплати праці. Визначення основних параметрів заробітної плати має ґрунтуватися на задіянні ринкових і договірних елементів регулювання розміру та структури винагороди, а також використанні інноваційних підходів та інструментів формування різних складових винагороди за працю.

Подальші дослідження мають бути спрямовані на розроблення індикаторів оцінювання політики трудових доходів на галузевому та регіональному рівнях, моніторинг політики трудових доходів на різних рівнях та опрацювання інноваційних механізмів формування політики трудових доходів на засадах гідної праці.

1. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2004–2005 роки від 19.04.2004 № 262 зі змінами від 15.04.2008 // zakon.rada.gov.ua.

Generalna uhoda mizh Kabinetom Ministriv Ukrainy, vseukrainskymy obiednanniamy orhanizatsii robotodavtsiv i pidpriyemtsiv ta vseukrainskymy profspilkamy i profobiednanniamy na 2004–2005 roky vid 19.04.2004 № 262 zi zminamy vid 15.04.2008 // zakon.rada.gov.ua.

2. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008–2009 роки від 15.04.2008 // zakon.rada.gov.ua.

Generalna uhoda mizh Kabinetom Ministriv Ukrainy, vseukrainskymy obiednanniamy orhanizatsii robotodavtsiv i pidpriyemtsiv ta vseukrainskymy profspilkamy i profobiednanniamy na 2008–2009 roku vid 15.04.2008 // zakon.rada.gov.ua.

3. Генеральна угода між Кабінетом Міністрів України, Конфедерацією роботодавців України та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2002–2003 роки від 16.01.2002 зі змінами 25.09.2002 // zakon.rada.gov.ua.

Generalna uhoda mizh Kabinetom Ministriv Ukrainy, Konfederatsiieiu robotodavtsiv Ukrainy ta vseukrainskymy profspilkamy i profobiednanniamy na 2002–2003 roky vid 16.01.2002 zi zminamy 25.09.2002 // zakon.rada.gov.ua.

4. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010–2012 роки від 09.11.2010 // zakon.rada.gov.ua.

Generalna uhoda pro rehulivannia osnovnykh pryntsypiv i norm realizatsii sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini na 2010–2012 roky vid 09.11.2010 // zakon.rada.gov.ua.

5. Генеральна угода про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2016–2017 роки від 23.08.2016 // zakon.rada.gov.ua.

Generalna uhoda pro rehulivannia osnovnykh pryntsypiv i norm realizatsii sotsialno-ekonomichnoi polityky i trudovykh vidnosyn v Ukraini na 2016–2017 roky vid 23.08.2016 // zakon.rada.gov.ua.

6. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-XII // zakon.rada.gov.ua.

Pro kolektyvni dohovory i uhody: Zakon Ukrainy vid 01.07.1993 № 3356-XII // zakon.rada.gov.ua.

7. *Ведерников М.Д., Поплавский Е.М.* Особенности мотивации трудового поведения работников в современных условиях // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – №5. – С. 3–5.

Vedernikov M.D., Poplavskii E.M. Osobennosti motivatsii trudovogo povedeniia rabotnikov v sovremennykh usloviakh // Problemy ekonomiki i menedzhmenta. – 2013. – №5. – С. 3–5.

8. Витрати і ресурси домогосподарств України у II кварталі 2016 року (за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України) // Статистичний бюлетень Державної служби статистики. – 2016 // ukrstat.gov.ua.

Vytraty i resursy domohospodarstv Ukrainy u II kvartali 2016 roku (za danymy vybirkovoho obstezhennia umov zhyttia domohospodarstv Ukrainy) // Statystychnyi biuletyn Derzhavnoi sluzhby statystyky. – 2016 // ukrstat.gov.ua.

9. *Волгин Н.А.* Достойная оплата труда как условие и следствие достойного труда в инновационной экономике // igpr.ru.

Volgin N.A. Dostoinaia oplata truda kak uslovie i sledstvie dostoinogo truda v innovatsionnoi ekonomike // igpr.ru.

10. Гідний // Тлумачний словник української мови // sum.in.ua.

Hidnyi // Tlumachnyi slovnyk ukrainskoi movy // sum.in.ua.

11. *Гришнова О., Березюк К.* Особливості оплати праці на підприємствах-монополістах // Україна: аспекти праці. – 2012. – №7. – С. 3–8.

Hrishnova O., Berezuk K. Osoblyvosti oplaty pratsi na pidpriyemstvakh-monopolistakh // Ukraina: aspekty pratsi. – 2012. – №7. – С. 3–8.

12. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): Монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін.; За ред. А.М. Колота і Г.Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.

Doslidzhennia problem oplaty pratsi: porivnialnyi analiz (Ukraina ta krainy YeS): Monohrafiia / A.M. Kolot, H.T. Kulikov, O.M. Poplavska ta in.; Za red. A.M. Kolota i H.T. Kulikova. – K.: KNEU, 2008. – 274 s.

13. *Колот А.М., Цимбалюк С.О.* Мотиваційний менеджмент: Підручник. – К.: КНЕУ, 2014. – 479 с.

Kolot A.M., Tsybaliuk S.O. Motyvatsiinyi menedzhment: Pidruchnyk. – K.: KNEU, 2014. – 479 s.

14. *Лагутін В.* Про теоретико-методологічні засади дослідження оплати праці // Україна: аспекти праці.— 2010.— №3. — С. 16–20.
Lahutin V. Pro teoretyko-metodolohichni zasady doslidzhennia oplaty pratsi // Ukraina: aspekty pratsi.— 2010.— №3. — S. 16–20.
15. Мінімальна заробітна плата – основний соціальний стандарт // expert.fpsu.org.ua.
Minimalna zarobitna plata – osnovnyi sotsialnyi standart // expert.fpsu.org.ua.
16. *Перегудова Т.* Соціальні стандарти гідної оплати праці та їх дотримання в Україні // Україна: аспекти праці.— 2014.— №2. — С. 35–40.
Perehudova T. Sotsialni standarty hidnoi oplaty pratsi ta yikh dotrymanna v Ukraini // Ukraina: aspekty pratsi.— 2014.— №2. — S. 35–40.
17. Статистична інформація // Державна служба статистики України // ukrstat.gov.ua.
Statystychna informatsiia // Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy // ukrstat.gov.ua.
18. *Хендерсон Р.* Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат. – СПб.: Питер, 2004. – 880 с.
Khenderson R. Kompensatsionnyi menedzhment. Strategiiia i taktika formirovaniia zarabotnoi platy i drugikh vyplat. – SPb.: Piter, 2004. – 880 s.
19. *Armstrong, M., Brown, D.* (2006). Strategic Reward: Making It Happen. London: Kogan Page. 266 p.
20. *Milkovich, G.T., Newman, J.M.* (2010). Compensation. 10th ed. McGraw-Hill/Irwin. 712 p.