

УДК 331.2

*Н. В. Федорчук,  
к. е. н., доцент кафедри економічної теорії і права,  
Подільський державний аграрно-технічний університет, м. Кам'янець-Подільський*

## ЗАРОБІТНА ПЛАТА: ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ, УКРАЇНСЬКІ РЕАЛІЇ І СВІТОВІ СТАНДАРТИ

*N. V. Fedorchuk,  
Candidate of Economic Sciences, associate professor of the Economic Theory and Law department,  
Podilskiy State Agrarian-Technical University, Kamianets-Podilskiy*

### SALARY: THEORETICAL ASPECTS, UKRAINIAN ACTUALS AND WORLD STANDARDS

*У статті розглянуто теоретичні основи заробітної плати та визначення її сутності різними політекономічними школами, вітчизняними і зарубіжними вченими-економістами. Вказано причини низької заробітної плати в Україні у порівнянні зі світовими стандартами. Проведено аналіз виплат мінімальної, середньомісячної і погодинної заробітної плати у розрізі різних категорій працівників та за регіонами країни. Встановлено невідповідність між темпами інфляції та темпами підвищення гарантованого мінімуму оплати праці. Окреслено загальні вади функціонування вітчизняної системи оплати праці та визначено її практичні проблеми.*

*In the article we viewed theoretical aspects of salary and its determination by various political and economical schools, by native and foreign scientists of economics. We mentioned the reasons of low salary in Ukraine in comparison with world standards. We did the analyses of minimum, average monthly and hour payment from the slit of different categories of workers and according to country regions. We ascertained a contradiction between inflation rate and the rates of guaranteed minimum wages increasing. We also traced general faults in the functioning of native payment system and we defined its practical problems.*

**Ключові слова:** заробітна плата, робоча сила, аналіз, причина, світові стандарти.

**Key words:** salary, labour force, minimum wages, analyses, reason, world standards.

**Постановка проблеми.** Заробітна плата – одна з найскладніших і найважливіших соціально-економічних категорій. Оскільки вона, з одного боку є основним і часто єдиним джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питанням забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Впродовж багатьох років заробітна плата в Україні підтримується на соціально низькому рівні. Вихід з цієї ситуації потребує нових методологічних підходів до проблеми диференціації рівня оплати праці серед найманих працівників різних видів економічної діяльності та регіонів. Штучне стримування заробітної плати призвело до того, що нині витрати на заробітну плату в Україні в розрахунку на одиницю валового національного продукту майже вдвоє нижчі, ніж у країнах з розвинутою ринковою економікою.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Окремі аспекти заробітної плати розкриті в працях таких вітчизняних і зарубіжних вчених, як Г.Климок, В.Нестеренко [6], К.Кривенко [10], В.Лагутін [4], А.Колот [2], К.Маркс, С.Мочерний [7], С.Цимбалюк, Н.Волгіна, М.І. Лепешинська, Р. Капелюшніков, Д.Пфайфер, В.Гімпельсон та інших. Значне місце, яке посідає оплата праці у соціально-економічному житті суспільства, зумовило необхідність детального вивчення природи заробітної плати з точки зору українських реалій та світових стандартів, що свідчить про актуальність обраної теми досліджень.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є розкриття теоретичної сутності заробітної плати, аналіз вітчизняної та світової системи оплати праці та обґрунтування необхідності її удосконалення в Україні.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Розглядаючи економічну природу заробітної плати, слід мати на увазі, що вона є трудовим доходом, тобто доходом одержаним робітником від праці. Трудові доходи є переважно основним джерелом доходів для більшості людей. Сьогодні заробітна плата та інші різновиди заробітку становлять в розвинутих країнах світу до 80% національного доходу.

Заробітну плату, як економічну категорію, кожна з провідних економічних шкіл трактує по-різному. За сучасною неокласичною політичною економією заробітна плата або ставка заробітної плати – це ціна, яку платять за використання праці. Ця теорія ґрунтується на теорії граничної продуктивності, яка вперше була сформульована американським економістом Дж. Б. Кларком у науковій праці «Розподіл багатства». Суть цієї неокласичної теорії виражається старою істиною: від кожного – за здібностями, кожному – за працею. Неокласична теорія має низку недоліків і не дає відповіді, чому за тієї самої продуктивності праці існують дуже великі відмінності між країнами в диференціації оплати праці? [6]

Діаметрально протилежною неокласичній є марксистська теорія заробітної плати за капіталістичної ринкової системи. Основоположник цієї теорії К. Маркс розглядав заробітну плату в органічній єдності з вартістю товару робоча сила. Він зазначав, що вартість робочої сили – це вартість життєвих засобів необхідних для підтримки життя її власника. Сума життєвих засобів повинна бути достатньою для того, щоб підтримати трудяшого індивіда як такого, у стані нормальної життєдіяльності [7].

Слід відмітити, що вартість робочої сили включає в себе історичний і моральний елемент. Також на неї впливають умови праці, і перш за все ті, які небезпечні для життя носія робочої сили, або є обтяжливими для її здійснення.

Карл Маркс, на відміну від класиків політичної економії вважав, що заробітна плата «...є перетвореною формою вартості, або ціни робочої сили. У свою чергу, у вартості робочої сили представлена така кількість уречевленої суспільної праці, яка містить частину, наприклад половину, для суспільної середньої праці, тобто потрібна лише половина робочого дня для щоденного виробництва робочої сили. Інша частина виступає як неоплачена і у вигляді додаткової вартості **m** присвоюється капіталістом». Отже, ним доведено, що робітник більше половини свого робочого дня використовує на виробництво додаткової вартості, яку різні

особи під різними приводами розподіляють між собою [10].

На нашу думку, недолік марксистської теорії полягає насамперед у тому, що в ній заробітна плата не пов'язується з результатами праці трудящого.

Концепція Маркса, стосовно сутності заробітної плати, в основному поділяється вітчизняними науковцями. Зокрема, такими як Клименко Г.Н., Нестеренко В.П., Мочерний С.В. вона сприймається із певними застереженнями. Так, на відміну від К. Маркса вони вважають, що частка заробітної плати у новоствореній вартості поступово зростає, заробітна плата виражає як вартість робочої сили, так і оплату за працю [6,7].

Слід зазначити, що відповідно до Закону України «Про оплату праці», який був прийнятий у 1997 році, заробітна плата – це винагорода обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу. Вона як економічна категорія розвинутих товарно-ринкових відносин виражає вартість товару робоча сила і оплату за працю, за витрати і результати її, що визнані ринком. При цьому під результатом праці слід розуміти її граничний продукт [3].

Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства.

Особливої уваги закон приділяє мінімальній заробітній платі, яка є законодавчо встановленим розміром за просту, некваліфіковану працю, нижче якої не може здійснюватися оплата за виконану працівником місячну погодинну норму праці (обсяг робіт). В Україні вона постійно змінюється у бік зростання. Так, якщо з вересня 1996 р. вона складала 15 грн., то з 1 липня 2000 р. – 165 грн., 2002 – 185 грн., 2004 – 254 грн., 2012 – 1094 грн. і з 2013 р. – 1146 грн., а з грудня цього ж року планується на рівні 1218 грн., або 143,4 долара [5]. А це найменша мінімальна зарплата у Європі. Тоді як у Болгарії вона дорівнює 290 євро, в Нідерландах – 1609 євро, Франції – 1398 євро, в Польщі – 336 євро, в Угорщині – 295 євро, в Естонії, Латвії і Литві – 290, 285 і 231 євро відповідно. Як бачимо розрив великий. Причин, чому в нашій країні такий низький рівень мінімальної зарплати, багато. Найбільше впливають економічні і соціальні чинники. Роботодавці вважають, що це пов'язано з низькою продуктивністю праці в Україні, яка залежить від технологій, організації роботи, інтенсивності навантаження. А фактично, вони в останні роки дедалі більше знижують частку заробітної плати у собівартості української продукції. Так у 2009 р. вона становила 7,0%, у 2010 – 6,5%, у 2011 – 6,0%, у 2012 – 11,0%. Сьогодні в Західній Європі частка зарплати у вартості продукції складає 50-60 відсотків [8].

Не менш важливою причиною є також низький рівень доданої вартості створюваної на українських підприємствах. Така проблема є найбільш характерною для експортної продукції хімічної та металургійної галузей. Якби Україна експортувала не сировину та напівфабрикати, а товари з глибинною переробкою, то більшою була б і частка заробітної плати у собівартості.

За даними Пенсійного фонду України, на кінець 2012 року 750 тисяч українців отримували офіційну зарплату в межах мінімальної, а 1,5 мільйона – ще менше, що складає 11,0% від загальної кількості пенсіонерів [9]. Ще один негатив полягає в тому, що олігархічні структури утворюють на ринку праці монополії роботодавця, що призводить до обмеження у своєму виборі, тому працівники змушені погоджуватися на гірші умови праці та невисокі зарплати. Зазвичай в країні, де панує олігархічна економіка, рівень життя населення низький.

Відповідно до міжнародних стандартів, рівень мінімальної заробітної плати розглядається як нижня межа, що повинна гарантувати задоволення основних життєвих потреб працівника і членів його сім'ї. Однак визначення критеріїв мінімального рівня життєвих потреб багато в чому залежить від економічної ситуації в країні, продуктивності праці та здатності працівників активно відстоювати свої права. Розмір вітчизняної мінімальної зарплати (1146 грн. на даний час) не дозволяє задовольнити основні потреби людини і забезпечує лише можливість її фізіологічного виживання.

Основна причина розмежування між розвинутими країнами та Україною полягає у специфіці розрахунку мінімальної зарплати. Наприклад, якщо в Сполучених Штатах Америки в основі розміру мінімальної зарплати лежать дані офіційної статистики про вартість життя для сім'ї з 4 людей (2-є дорослих і 2-є дітей), то у нас – прожитковий мінімум на одну працездатну особу. У нашій державі мінімальна заробітна плата виконує функцію простого відтворення робочої сили одного індивіда. Тоді як у США та Європі мова йде про відтворення трудових ресурсів країни загалом.

За інформацією Міжнародної організації праці сьогодні понад 90% усіх країн світу мають законодавчі норми, які регулюють мінімально допустимий розмір заробітної плати. Проте, у грошовому вимірі спостерігається глобальна нерівність. Так у 20% найбідніших країн середній розмір мінімальної зарплати становить 57 доларів, тоді як лише у 20% найбагатших країн світу можуть цей показник перебувати на рівні 1185 доларів. Що правда у деяких країнах діє так званий субмінімум зарплати. Він стосується окремих соціальних груп – молоді, учнів, які не мають досвіду роботи [8].

Враховуючи зміни економічних показників та зростання цін, в багатьох країнах існує автоматичний алгоритм підвищення розміру мінімальної оплати праці. Проте в законодавчих нормах багатьох держав чітко не визначено, коли саме потрібно підвищувати зарплату. Як наслідок, останніми роками очевидним стає розрив між розмірами мінімальної та середньої зарплати. Тому й у деяких країнах, зокрема в Україні, мають місце невідповідності між темпами інфляції та темпами підвищення гарантованого мінімуму оплати праці.

За останні роки в Україні ріст величини заробітної плати не перевищує показник рівня інфляції. Так, у 2007 році інфляція становила 16,6%, а зарплата зросла лише на 15%. У 2008 році інфляція сягнула 22,3%, а зарплата піднялася на 25,9%. Ще через рік, у 2009, інфляція становила 12,3%, а зростання зарплати – 12,4%. У 2010 році ми мали в країні інфляцію на рівні 9,7%, а ріст заробітної плати лише на 6%. У 2011 році рівень інфляції становив 8,9%, а зарплата зросла лише на 6,3%. Тому підвищення заробітної плати не було значним для багатьох українців [1].

Гострим залишається й питання значної диференціації рівня оплати праці серед найманих працівників різних видів економічної діяльності та регіонів.

Середньомісячна заробітна плата в Україні за 2012 рік становила 2923 грн. (365 дол. США) для порівняння: в Польщі – 1360 дол., у Чехії – 1450 дол., у Франції – 2500 євро, у Німеччині – 2800 євро, в Нідерландах – 3007 євро, у Великобританії – 3118 євро, в Люксембурзі – 4089 доларів. А середній заробіток робітника у світі становить 1480 доларів на місяць.

На сучасному етапі в Україні спостерігається значна невідповідність у заробітній платі за видами економічної діяльності. Так, середня зарплата у промисловості становить 3361 гривню. Але якщо у вугледобувному секторі вона була 4687 гривень, то вже на підприємствах легкої промисловості – 1649 грн. Дані Держкомстату свідчать, що найвищі зарплати у працівників авіаційного транспорту (9163 грн.) та у фінансистів (6526 грн.). Найнижчі – у працівників рибної галузі (1346 грн.) та аграріїв (1770 грн.) [1].

В Україні на регіональному рівні спостерігається велика диференціація розміру заробітної плати. Першість за рівнем оплати праці утримує столиця країни. У Києві середня зарплата в 2012 році становила 4577 грн. Досить висока зарплата в Донецькій (3381 грн.) та Дніпропетровській (3042 грн.) областях. Найнижчі доходи у жителів Тернопільської, Івано-Франківської, Львівської, Сумської, Чернігівської та Кіровоградської областей – в межах 2079 грн. на місяць. Це пов'язано з тим, що тут переважає сільськогосподарське товаровиробництво і роботодавцями для більшості людей у цих областях є бюджетний сектор в якому низький рівень заробітних плат. Згідно з нашими дослідженнями, заробітна плата представників робітничих спеціальностей (механік, слюсар) дорівнює тепер 2400 грн. на місяць, молодих спеціалістів – 3600 грн. Тоді як вище керівництво отримує 51000 грн. на місяць [11].

Дані Національного координатора МОП в Україні дають можливість провести аналіз щодо оплати праці у світі та в Україні не тільки по середній заробітній платі, але й у розрізі різних категорій працівників. Наприклад, порівняємо зарплати молодшого спеціаліста (випускника ВНЗ з мінімальним досвідом роботи). Якщо умовно прийняти величину заробітної плати в Україні за 100%, то побачимо, що зарплата молодшого спеціаліста в Словаччині на 65%, у Румунії – на 78%, у Польщі – на 142% (майже у 1,5 рази), у Росії – на 148%, в Угорщині – на 151%, у США – на 534% та в Німеччині – на 844% більша, ніж у нас.

Взагалі заробітна плата у світі на рівні вищого керівництва та менеджменту компанії не однакова, це видно із таких розрахунків. Якщо середню зарплату менеджерів в Україні прийняти за 100%, то у Словаччині вище керівництво компанії отримує навіть менше, ніж в Україні – лише 91% прийнятої величини. Але угорський менеджер заробляє на 58% більше, ніж наш, румунський – на 60%, англійський – на 10%, польський – на 107%, американський – на 127%, німецький – на 158% [2].

Як бачимо, чим вища посада, тим менший розрив у заробітній платі в Україні та в інших країнах. Якщо порівняти різницю в оплаті молодшого спеціаліста і менеджера, то другий в Україні отримуватиме в 11,5 раз більше, ніж молодший спеціаліст, що в порівнянні з іншими країнами значно вище. Лише деякі держави, що межують з Україною, з подібною економічною та політичною ситуацією, мають дещо схожий розрив в оплаті праці. Тоді як високорозвинені країни світу утримують мінімальний розрив. Так, у Німеччині він становить 2,7 рази, у США – 3,7, у Словаччині – 5,4, в Росії – 7,6, у Польщі – 8,5, в Румунії – 9,1 рази. Отже, рівень заробітних плат дуже тісно пов'язаний не тільки з економічним розвитком країни, але й політичною ситуацією та розвитком суспільства. Також слід констатувати, що загалом розрив між низькооплачуваними працівниками і топ-менеджерами поглиблюється в умовах глобалізації. І, нажаль, він не зупинявся під час кризи. Нині у США зарплата найнижче оплачуваного працівника і топ-менеджера різниться у 600 разів.

Історично і логічно першою формою заробітної плати є погодинна заробітна плата. За цією формою розрив заробітку обчислюється відповідно до відпрацьованого часу. У багатьох країнах при визначенні розмірів заробітної погодинної плати визначається одиниця виміру ціни праці – ціна години праці – погодинна ставка оплати праці [4].

В останні десятиліття погодинна зарплата у багатьох країнах світу перетворилася у головну форму оплати праці. Погодинна оплата праці зазвичай застосовується на підприємствах, де переважає чітко регламентований технологічний режим. Вона також залежить від секторів економіки і тому в різних країнах різна. Для прикладу, за одну годину український вчитель в середньому заробляє 12 гривень (1,5 дол.), лікар – 10 гривень (1,25 дол.), а у Бельгії оплата праці за годину працівника освіти становить 24,52 євро, у Болгарії година праці освітянина коштує 6,66 євро, у Чехії – 12,22, у Німеччині – 31,38, в Іспанії – 25,10, у Латвії – 6,74, у Литві – 9,19, в Угорщині – 10,53 євро. У Польщі одна година роботи вчителя коштує 17,44 євро, у Португалії – 21,58, у Румунії – 6,65, у Словаччині – 10,16, у Фінляндії – 24,97, у Швеції – 23,10, Великобританії – 20,73, у Швейцарії – 33,60, у Хорватії – 13,71, в Австрії – 27,67 євро. Тобто, за годину роботи український вчитель може купити лише 1 літр бензину, німецький – 22 літри (ціна 1 літра пального – 1,4 євро), польський – 15-16 літрів (1 літр – 1,05 євро), австрійський – понад 20 літрів (ціна 1 літра – 1,3 євро) [8].

Розрив між українськими та європейськими зарплатами просто величезний. Якщо наш робітник за годину роботи отримує в середньому лише 2-2,5 долари, то оплата праці за годину в промисловості, будівництві, у сфері послуг у Болгарії становить 6,28 євро за стандартом купівельної спроможності, у Чехії – 13,32, у Данії – 26,39, у Німеччині – 27,73, в Іспанії – 21,67, у Франції – 29,12, в Угорщині – 10,70, у Польщі – 12,56, у Португалії – 15,22, у Словаччині – 11,33 євро.

**Висновки з даного дослідження.** Отже, основною причиною низького рівня заробітної плати в Україні є вкрай неефективна та несправедлива система оподаткування й розподілу доходів. І як результат, за даними Організації Об'єднаних Націй, в Україні 80% населення перебуває на межі бідності, а розрив між доходами найбагатших і найбідніших є 40-кратним.

Низький рівень заробітної плати не є стимулом для працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Разом з тим, використовуючи дешеву робочу силу, підприємці не зацікавлені підвищувати продуктивність праці, вкладаючи кошти в оновлення виробничих фондів та розвиток персоналу. Дешева робоча сила зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції, і в зв'язку з цим її не конкурентоспроможність. Низький рівень заробітної плати є основною причиною небаченого зростання прихованого безробіття і значного зниження платоспроможного попиту населення. Таким чином, низький рівень заробітної плати є не лише наслідком, а однією з найголовніших причин тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Тому надзвичайно актуальним завданням є перебудова організації заробітної плати, проведення відповідної реформи з метою забезпечення поетапного підвищення заробітної плати, і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтується на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій.

#### Література.

1. Державна служба статистики України. Офіційний веб-сайт // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська [та ін.]; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова. – К.: КНЕУ, 2008. – 274 с.
3. Закон України «Про оплату праці» // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа. – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Лагутін В.Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні: теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: монографія / В.Д. Лагутін. – Луцьк: Вежа, 2000. – 240 с.
5. Мінімальна заробітна плата – основний соціальний стандарт // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа. – <http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart>.
6. Основи економічної теорії: політ-економічний аспект: Підручник/ За ред. Г. Н. Климка, В. П. Нестеренка. - 2-ге видання, перероб. і доп. – К.: Вища школа, Знання, 1999. – 743 с.
7. Основи економічної теорії: Посібник / За ред. С. В. Мочерного. – К.: ВЦ “Академія”, 1998. – 464 с.
8. Павловський А. Чому в Україні найменша в Європі зарплата? / Андрій Павловський // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа. – <http://www.viche.info/journal/3113/>.
9. Пенсійний фонд України. Офіційний веб-сайт // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа. – <http://www.pfu.gov.ua/>.
10. Політична економія: Навч. посібник / За ред. д-ра екон. наук, проф. Кривенка К.Т. – Вид. 2-ге, без змін. – К.: КНЕУ, 2006. – 508 с.
11. Середня заробітна плата за регіонами // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до документа. – <http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/socposobiya/>.

#### References.

1. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Ofitsijnyj veb-sajt // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu do dokumenta. – <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
2. Doslidzhennia problem oplaty pratsi: porivnial'nyj analiz (Ukraina ta krainy Yes): monohrafiia / A.M. Kolot, H.T. Kulikov, O.M. Poplavs'ka [ta in.]; za zah. red. A.M. Kolota, H.T. Kulikova. – K.: KNEU, 2008. – 274 s.
3. Zakon Ukrainy «Pro oplatu pratsi» // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu do dokumenta. – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80>.
4. Lahutin V.D. Reforma oplaty pratsi stymuliujuchoho typu v Ukraini: teoriia, kontseptsii, praktichni rekomendatsii i propozytsii: monohrafiia / V.D. Lahutin. – Luts'k: Vezha, 2000. – 240 s.
5. Minimal'na zarobitna plata – osnovnyj sotsial'nyj standart // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu do dokumenta. – <http://expert.fpsu.org.ua/sotsialno-ekonomichnij-zakhist/37-minimalna-zarobitna-plata-osnovnij-sotsialnij-standart>.
6. Osnovy ekonomichnoi teorii: polit-ekonomichnyj aspekt: Pidruchnyk/ Za red. H. N. Klymka, V. P. Nesterenka. - 2-he vydannia, pererob. i dop. – K.: Vyscha shkola, Znannia, 1999. – 743 s.
7. Osnovy ekonomichnoi teorii: Posibnyk / Za red. S. V. Mochernoho. – K.: VTs “Akademiiia”, 1998. – 464 s.
8. Pavlovs'kyj A. Chomu v Ukraini najmensha v Yevropi zarplata? / Andriy Pavlovs'kyj // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu do dokumenta. – <http://www.viche.info/journal/3113/>.
9. Pensijnyj fond Ukrainy. Ofitsijnyj veb-sajt // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu do dokumenta. – <http://www.pfu.gov.ua/>.
10. Politychna ekonomiiia: Navch. posibnyk / Za red. d-ra ekon. nauk, prof. Kryvenka K.T. – Vyd. 2-he, bez zmin. – K.: KNEU, 2006. – 508 s.
11. Sereдня zarobitna plata za rehionamy // [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu do dokumenta. – <http://www.nibu.factor.ua/ukr/info/socposobiya/>.

*Стаття надійшла до редакції 30.07.2013 р.*



ТОВ "ДКС Центр"