

Сутність заробітної плати та її значення в процесі економічного управління підприємством

Лисак В.Ю.

кандидат економічних наук, доцент,
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Статтю присвячено дослідженню зародження та розвитку поняття «заробітна плата», аналізу його сутності як зарубіжними, так і вітчизняними вченими. Досліджено основні функції заробітної плати та її ролі в процесі трудової діяльності персоналу підприємств. Розкрито мотиваційну функцію заробітної плати. Визначено роль тарифної системи оплати праці та її застосування в західних країнах.

Ключові слова: заробітна плата, форми оплати праці, функції заробітної плати, соціальні гарантії, мотивація праці, основна заробітна плата, додаткова оплата праці, мінімальна заробітна плата.

Лысак В.Ю. СУЩНОСТЬ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЕЕ ЗНАЧЕНИЕ В ПРОЦЕССЕ ЭКОНОМИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

Статья посвящена исследованию зарождения и развития понятия «заработная плата», анализу его сущности как зарубежными, так и отечественными учеными. Исследованы основные функции заработной платы и ее роль в процессе трудовой деятельности персонала предприятий. Раскрыта мотивационную функцию заработной платы. Определена роль тарифной системы оплаты труда и ее применение в западных странах.

Ключевые слова: заработная плата, формы оплаты труда, функции заработной платы, социальные гарантии, мотивация труда, основная заработная плата, дополнительная оплата труда, минимальная заработная плата.

Lysak V.Yu. SUMMARY OF WAGES AND ITS MEANING IN THE PROCESS OF ECONOMIC MANAGEMENT NOW

The article investigates the origin and development of the concept of "wages", the analysis of its essence both foreign and domestic scientists. The basic function of wages and its role in the process of employment of staff of enterprises. Disclosed motivational function of wages. The role of tariff remuneration system and its application in Western countries.

Keywords: salary, wage forms, functions, salaries, social security, motivation, basic salary, additional pay, minimum wage.

Постановка проблеми у загальному вигляді. На сучасному етапі розвитку економіки України актуальною є проблема удосконалення оплати праці шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання, оскільки економічні процеси, які відбуваються в країні, не сприяють мотивації персоналу шляхом заробітної плати. В зв'язку з інфляційними процесами та постійним знеціненням вітчизняної грошової одиниці заробітна плата перестає виконувати свою основну функцію – відтворювальну. Персонал підприємств усе частіше відчуває нестачу коштів та змушений шукати додатковий заробіток, що не сприяє продуктивності праці та поліпшенню мікроклімату в колективі. Економічне піднесення в країні неможливе без підвищення результативності праці, яке не може бути досягнуто без посилення стимулюючої ролі заробітної плати.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічні засади сутності заробіт-

ної плати, форм і систем оплати праці знайшли своє відображення у роботах таких вітчизняних і закордонних учених, як: В. Антонюк, Д. Богиня, І. Гнибіденко, А. Колота, С. Лебедева, С. Мочерний, М. Панков, В. Петюх, Г. Соловійов, С. Шелешкова, С. Брю, К. Макконел, А. Сміт, Ж. Сей, Дж. Кейнс, У. Джевонс, Л. Дублін, К. Маркс, К. Менгер, В. Петті, Д. Рікардо, А. Сміт та ін. Однак, незважаючи на значну кількість наукових робіт та поглядів науковців, які присвячені особливостям нарахування та оплати праці, існують невідомості у понятійному апараті, тому є необхідність подальшого більш глибокого його вивчення завдяки можливості використання зарубіжного досвіду.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є визначення сутності поняття «заробітна плата», вивчення систем нарахування заробітної плати зарубіжних країн та можливість їх адаптації до умов функціонування вітчизняних підприємств.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як свідчить досвід зарубіжних країн, найбільших успіхів в економічному розвитку досягають ті підприємства, де створенні сприятливі умови для реалізації творчих здібностей працівників та впроваджуються передові інноваційні технології нарахування заробітної плати. Аналіз літературних джерел дозволяє стверджувати, що наразі існує велика кількість трактувань сутності заробітної плати, що пояснюється різними науковими поглядами дослідників. У процесі нашого дослідження необхідно з'ясувати сутність поняття «заробітна плата».

Вперше заробітну плату як ціну праці визначив відомий англійський економіст В. Петті у XVII ст. Концепція заробітної плати як ціни праці стала одним із класичних варіантів її тлумачення у економічній теорії. Величину заробітної плати англійський дослідник трактував через «природну ціну праці», рівень якої визначається фізіологічним мінімумом засобів існування найманого робітника та членів його сім'ї [1, с. 322].

В Законі України «Про оплату праці» зустрічається таке визначення: «заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу» [2].

Вітчизняні науковці дають дещо інші трактування. А. Калина стверджує, що заробітна плата – це частина доданої вартості у грошовій формі, яка в результаті його розподілу надходить працівникам залежно від кількості і якості затраченої ними праці [3].

А. Колот надає наступну дефініцію даної категорії: «Заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між власником підприємства і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. Заробітна плата – це елемент ринку праці, що є ціною, за якою найменший працівник продає послуги робочої сили [4].

Г. Швиданенко дає таке тлумачення терміна «оплата праці»: це будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. Оплата праці складається з основної заробітної плати й додаткової оплати праці. Розміри оплати найманого працівника залежать від результатів його праці з урахуванням наслідків господарської діяльності підприємства. Основна заробітна плата працівника зале-

жить від результатів його праці й визначається тарифними ставками, відрядними оцінками, посадовими окладами, а також надбавками і доплатами у розмірах, не вищих за встановлені чинним законодавством, рівень додаткової оплати праці здебільшого залежить від кінцевих результатів діяльності підприємства. Зазвичай до додаткової оплати праці відносять премії, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, а також надбавки й доплати, не передбачені чинним законодавством або встановлені понад розміри, дозволені останнім [5, с. 201].

Проте найбільш повне визначення даного поняття пропонує О. Грішнова, яка розглядає поняття «заробітна плата» з кількох позицій: з позиції економічної теорії, з позиції ринкової економіки, з позиції економіки праці, з позиції найманого працівника та з позиції підприємця. Так, з позиції економічної теорії, заробітна плата – це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. В умовах ринкової економіки заробітна плата – це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю та її пропозиції й виражає ринкову вартість використання найманої праці. З позицій економіки праці, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. З позиції найманого працівника, заробітна плата – це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці і який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили. З позицій підприємця, заробітна плата – це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці [6, с. 274].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці виконує такі функції, як:

1) відтворювальна: джерело відтворення робочої сили та засіб залучення людей до праці;

2) стимулююча: встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості та результатів праці;

3) регулююча: засіб розподілу і перерозподілу кадрів за регіонами країни, галузями економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури;

4) соціальна: забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

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 та не викликає заінтересованості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Заробітна плата нині виконує інші функції, а саме:

- збереження зайнятості, запобігання безробіттю ціною зниження заробітної плати;
- забезпечення соціальних гарантій;
- збереження попереднього статусу, пов'язаного із попереднім робочим місцем;
- стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати);
- перерозподіл зайнятих за галузями і сферами економіки;
- поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості;
- посилення мобільності робочої сили [7, с. 148].

На сучасному етапі розвитку економіки України проблема удосконалення оплати праці шляхом впровадження в практику дієвого механізму її регулювання є дуже актуальною. Економічне піднесення в країні неможливе без підвищення результативності праці, яке може бути досягнуто через посилення стимулюючої ролі заробітної плати. Основним принципом реалізації цієї функції є диференціація рівня оплати праці та її ефективності. Головним інструментом такої диференціації є тарифна система оплати праці. Досвід країн з розвинутою ринковою економікою, де успішно діють тарифні системи, це підтверджує. У деяких країнах тарифне регулювання оплати праці здійснюється на основі Єдиної тарифної сітки (ЄТС) [8, с. 79].

Європейські системи оплати праці заслуговують особливої уваги. Майже усі вони складаються із двох частин: базової (незмінної) та додаткової (змінної, залежної від різних чинників), яка забезпечує стимулювання працівників [9, с. 172].

На нашу думку, значної уваги заслуговує зарубіжний досвід формування та застосування багатоаспектної системи матеріального заохочення та стимулювання персоналу. Її ключовими елементами є: використання тарифної системи оплати праці, застосування прогресивних форм оплати праці, поширення оригінальних систем преміювання і стимулю-

вання нововведень, підвищення оплати розумової праці, істотна індивідуалізація заробітної плати.

Практично у всіх країнах Європи та і СНД поширено тарифну оплату праці робітників на основі тарифних сіток із порозрядною тарифікацією заробітної плати. У деяких країнах застосовуються єдині тарифні сітки на державному рівні (Білорусь, Польща, Угорщина), на галузевому рівні (Франція, Італія, Іспанія) та рівні підприємств (Російська Федерація, Україна). Особливістю організації тарифної оплати праці комерційних та технічних службовців і майстрів у Німеччині є те, що ставки оплати праці на основі прийнятої кваліфікаційної класифікації (групи з оплати) встановлюються на кожен рік у галузевих угодах з урахуванням регіональних особливостей (у землях) [8, с. 68–69].

Як правило, для оплати праці працівників у німецьких компаніях передбачено від 6 до 12 тарифних розрядів. Для віднесення того чи іншого працівника до конкретного розряду використовують їх оцінку, яка включає 20 чинників. Кожен із них оцінюється у балах, потім визначають його питому вагу і на цій основі виводять інтегральні оцінки. До службовців застосовують, як правило, метод експертної оцінки.

Заслуговує на увагу досвід Швеції, де використовується політика «солідарної заробітної плати». Її основу складають такі принципи: рівна оплата за рівну працю та скорочення розриву між розмірами мінімальної та максимальної заробітної плати. Формування заробітної плати в країні здійснюється на колективно-договірній основі, держава безпосередньо не бере участь в цьому процесі, за винятком окремих випадків. Реалізація принципів солідарності – основа формування заробітної плати на підприємствах. Суть цього принципу полягає у тому, що ставки заробітної плати для працівників однієї спеціальності, рівної кваліфікації, що виконують подібні роботи, однакові для всіх підприємств галузі. Важливою особливістю шведської системи заробітної плати є те, що відмінності в ставках обґрунтовані типом і характером виконуваної роботи і не залежать від рівня рентабельності ні окремої компанії, ні галузі загалом. Перевагою шведської моделі заробітної плати є те, що різниця між найвищою і найнижчою ставками заробітної плати працівників, які виконують роботу, однаковою за кількістю та якістю використовуваної праці, складає 10% [10, с. 179–180].

Окрім вищезазначеного, у деяких країнах у тарифних сітках виділяють один або кілька розрядів, до котрих, виходячи зі складності виконуваних робіт, відносять водночас робітників і службовців з однаковим рівнем кваліфікації. Такі розряди отримали назву об'єднаних. Так, наприклад, в Італії у таких галузях промисловості, як металургійна (8-розрядна тарифна сітка), нафтопереробна (7-розрядна тарифна сітка) та машинобудівна (8-розрядна тарифна сітка) існує 4 таких об'єднаних розрядів. При цьому у металургії та машинобудуванні до 1-го розряду входять тільки робітники, до 2-го і 5-го розрядів – водночас і робітники, і службовці, до 6-го і 8-го розрядів – тільки службовці [11, с. 253].

В Японії у межах так званої інтегрованої тарифної сітки, що застосовується на багатьох промислових підприємствах для тарифікації всіх категорій працівників (окрім керівників вищої ланки управління), передбачається така градація тарифних розрядів: з 1-го по 5-ий розряди тарифікуються робітники, з 3-го по 9-ий – інженерно-технічні робітники і службовці, з 7-го по 9-ий – керівники.

Розмаїття у побудові тарифних сіток досить велике. Воно стосується і кількості тарифних розрядів, прийнятих для тарифікації робіт і працівників, і діапазону тарифних сіток, а отже і величини тарифних коефіцієнтів, і зростання тарифних коефіцієнтів (як абсолютного, так і відносного) від розряду до розряду і т. ін. Так, наприклад, в американській автомобільній корпорації «Форд моторс» використовується 23-ступенева тарифна сітка. На італійській фірмі «Оліветті» застосовується 20-розрядна тарифна сітка, що побудована у межах галузевої 9-розрядної тарифної сітки. На французьких підприємствах вугільної промисловості набула поширення 22-розрядна тарифна сітка тощо [12, с. 162–163].

У зарубіжних країнах установлення і перегляд мінімальної заробітної плати суттєво різняться. У таких країнах, як США, Франція, Іспанія, Нідерланди, мінімальна заробітна плата установлюється законодавчо; у Бельгії та Греції – на підставі загальнонаціональної угоди уряду, профспілок і підприємців; в Італії, Німеччині, Великобританії установлюються галузеві мінімуми заробітної плати, а загальнонаціональний мінімум заробітної плати відсутній [13, с. 153].

В японських фірмах традиційно основна ставка визначається з урахуванням віку й стажу роботи, а так звана трудова ставка – залежно від кваліфікації та результативності праці.

У зарубіжних підприємствах (організаціях) здебільшого запроваджено почасову оплату праці робітників. Це зумовлено тим, що нині пріоритетного значення набуває не кількість, а якість товарів. У 90-х рр. ХХ ст. проста почасова й почасова з колективним та індивідуальним преміюванням системи за охопленням робітників становили (у відсотках): у Бельгії – 92,6; у Німеччині – 86,7; в Італії – 88,4; у Нідерландах – 94,8; у Франції – 93,5.

У багатьох зарубіжних країнах поширено цілком оригінальні системи преміювання. Зокрема, в американських фірмах уже тривалий час застосовуються дві системи, названі за прізвищами їхніх авторів, – системи Скенлона й Ракера. Перша з них базується на розподілі (у пропорції 1:3) економії витрат на заробітну плату між компанією і робітниками, а друга – на формуванні преміального фонду залежно від збільшення умовно-чистої продукції в розрахунку на один долар заробітної плати. Подекуди широко застосовується система «відкладених премій». Наприклад, на фірмі «Фіат» за створення нової продукції нараховується премія, виплата якої відкладається на фіксований термін (1–2 роки), а на французьких підприємствах за досягнення певного рівня якості та ефективності праці щорічно нараховується премія, яка виплачується лише через п'ять років.

Характерною особливістю сучасних систем стимулювання на Заході є величезне поширення системи заохочення за впровадження різноманітних нововведень. Так, більшість західноєвропейських фірм формують преміальні фонди за створення, освоєння й випуск нової продукції, але їхній розмір узалежнюється від приросту обсягу продажу нової продукції, її частки в загальному обсязі виробництва.

У зарубіжних країнах, як правило, розумова праця оплачується вище, ніж фізична. За даними спеціальних досліджень, заробітна плата працівників розумової праці у середньому перевищує заробіток робітників: у Німеччині – на 20%; в Італії та Данії – на 22%; у Люксембурзі – на 44%; у Франції та Бельгії – на 61%. Середньотижнева заробітна плата американських інженерів майже у 2 рази більша за середню плату робітників.

У всіх країнах із розвинутою ринковою економікою спостерігається стала тенденція до індивідуалізації заробітної плати на підставі оцінки конкретних заслуг працівника. Механізм індивідуалізації заробітної плати включає як диференціацію умов наймання, так і регу-

лярну оцінку заслуг персоналу безпосередньо в процесі трудової діяльності. Наприклад, в США оцінюють особисті заслуги керівників і спеціалістів 80% компаній, а робітників – приблизно 50%. У Франції індивідуалізована заробітна плата становить 3/4 її приросту у керівників і спеціалістів, 2/3 – у майстрів і майже 1/2 – у робітників.

Зарубіжний досвід підтверджує виняткову корисність залучення працівників до управління виробництвом (діяльністю). В американських фірмах, наприклад, застосовуються чотири форми залучення персоналу до управління: 1) участь працівників в управлінні працею та якістю продукції на рівні виробничого цеху чи іншого такого ж підрозділу; 2) створення робітничих рад або спільних комітетів робітників і менеджерів; 3) запровадження системи участі персоналу в одержаному прибутку; 4) участь представників найманої праці в роботі рад директорів корпорацій. Зокрема, майже 25% американських фірм із кількістю працівників понад 500 осіб мають в організаційній структурі управління ради робітників чи спільні комітети робітників та адміністрації.

Своєрідною є система участі трудящих в управлінні виробництвом, що склалася в Німеччині. Вона включає: спільну участь у наглядових радах фірм представників капіталу та найманої праці; існування «робітника-директора»; виробничі ради на підприємствах, які складаються з робітників. Останні створюються на підприємствах, що мають не менше 5 постійних найманих працівників з правом голосу (вік – понад 18 років, стаж роботи – не менше 6 місяців). При цьому роботодавці зобов'язані надавати найманим працівникам і раді підприємства відповідну інформацію, приймати від них запити та пропозиції, вивчати й ураховувати думку ради підприємства з питань соціально-економічного розвитку останнього.

Характерною особливістю сучасного виробництва за кордоном треба вважати перехід до різноманітних колективних (групових) форм організації праці, включаючи спільне виконання окремих завдань (контроль якості, обслуговування виробництва, навчання). З-поміж різних форм групової роботи, спрямованої на підвищення ефективності виробництва та вдосконалення трудових відносин, насамперед варто назвати так звані гуртки якості, які по суті є неформальною організацією управління виробництвом, що співіснує паралельно з традиційною ієрархічною системою. За оцінкою західних спеціалістів,

на кожний долар витрат на розвиток гуртків якості підприємства одержують 4–8 доларів прибутку. Тому не випадково 90% найбільших фірм США використовують гуртки якості з метою підвищення ефективності виробництва, а в Японії функціонує понад один мільйон гуртків якості, які об'єднують майже 11 мільйонів працівників.

Теорія людського капіталу вказує на залежність доходів працівника, підприємства, суспільства від знань, навичок та природних здібностей людей. Принципові ідеї такої залежності висловив ще А. Сміт. У праці «Дослідження про природу і причини багатства народів» він писав, що вирішальне значення у виробництві багатства належить саме працівникові, його навичкам та здібностям.

Найбільшу увагу автори концепції людського капіталу приділяють питанню розподілу заробітної плати залежно від віку, освіти, досвіду роботи, а також рівня особистої обдарованості працівника. Найбільша увага приділяється освіті; зарубіжні вчені вважають, що відмінності в заробітках пояснюються різним освітнім рівнем працюючих. Д. Мінцер вважає, що 2/3 відмінностей у заробітках залежить від таких факторів, як: освіта, досвід роботи, число річних робочих тижнів.

Для вдосконалення системи оплати праці в сучасних умовах господарювання необхідно: забезпечити підвищення рівня організації робочого місця; забезпечити своєчасну видачу робочого завдання; поліпшення технічного стану робочого місця, проведення своєчасного профілактичного і поточного ремонту, модернізації; вдосконалення координації робіт на певному робочому місці з роботою структурного підрозділу в цілому і технологічно взаємопов'язаного робочими місцями; інтенсивно упроваджувати ефективні моделі організації праці; розробити адаптовану для підприємства гнучку єдину тарифну сітку, власну прогресивну шкалу міжрозрядних коефіцієнтів, що враховують складність праці, рівень кваліфікації та відповідальність; забезпечити механізм послідовного встановлення мінімальної ставки першого тарифного розряду на рівні прожиткового мінімуму; підтримувати стабільність і своєчасність виплати заробітної плати, проводити її індексацію з урахуванням інфляції; розробити гнучку систему індивідуального і колективного матеріального преміювання за наслідками роботи за місяць, квартал, півріччя і рік; підвищити якість і зміцнити систему

нормування праці у всіх структурних підрозділах з використанням різноманітних видів нормування (норм виробітку, норм обслуговування, норм часу); ширше використовувати різні форми контролю за роботою виконавців, забезпечити гласність результатів оцінки і контролю; визначити чітку відповідальність за різного роду порушення, упущення, конкретизувати заходи матеріальної та дисциплінарної відповідальності, забезпечити їх порівняння з важливістю роботи і важкістю провини; гарантувати затребуваність відпо-

відальності; створити оптимальні умови для кар'єрного зростання добре працюючим працівникам [14, с. 18–22].

Висновки з цього дослідження. Отже, можна зробити наступні висновки: система нарахування заробітної плати, яка існує на вітчизняних підприємствах, не може виконувати покладені на неї функції. Тому необхідно вивчити зарубіжний досвід та адаптувати його до умов функціонування вітчизняних підприємств, що дасть змогу поліпшити систему нарахування заробітної плати.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Ковальчук В.М. Історія економіки та економічної думки : [навч. посіб.] / [В.М. Ковальчук, М.В. Лазаревич, М.І. Сарай]. – К.: Знання, 2008. – 647 с.
2. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
3. Калина А.В. Економіка праці / А.В. Калина – К. : МАУП, 2009. – 272 с.
4. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. А.М. Колота. – К. : КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. Економіка підприємства : [підручник] / [Г.О. Швиданенко, В. Г. Васильков, Н.П. Гончарова та ін.] ; за заг. ред. Г.О. Швиданенко. – К. : КНЕУ, 2009. – 598 с.
6. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [підручник] / О.А. Грішнова. – 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – 390 с.
7. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч. посіб.] / Г.Т. Завіновська. –К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.
8. Зарубіжний та міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин та соціального захисту населення / за ред. С.В. Мельника. – Луганськ., 2005. – 179 с.
9. Буркинський Б.В., Нижник В.М., Ніколайчук М.В. Ефективність використання трудового потенціалу: теорія і практика : [монографія] /Б.В. Буркинський, В.М. Нижник, М.В. Ніколайчук ; – Хмельницький: ХНУ, 2009. – 223 с.
10. Родченко В.В. Международный менеджмент : [учеб. пособие] / В.В. Родченко. – К.: МАУП, 2000. – 240 с.
11. Калина А.В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) : [учеб.-метод. пособие] / А.В. Калина. – 3-е изд. перераб. и доп. – К. : МАУП, 2001. – 312 с.
12. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально-трудова відносини : [навч. посіб.] / В.М. Лукашевич – Львів : Новий світ-2000, 2004. – 248 с.
13. Завіновська Г.Т. Економіка праці : [навч. посібник] / Г.Т. Завіновська – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.
14. Варакута Ю.М. Шляхи удосконалення організації оплати праці в системі управлінського обліку на підприємствах / Ю.М. Варакута, В.В. Бобиль // Збірник наукових праць. – Д. : Вид-во Дніпропетр. нац. ун-ту залізн. трансп. ім. акад. В. Лазаряна, 2012. – Вип. 3. – С. 18–22.