

## ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДОХОДІВ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА АНАЛІЗ ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

*Розглянуто питання державного регулювання доходів персоналу підприємства та проаналізовано ефективність його інструментів*

**Постановка проблеми.** Як свідчить світовий досвід, рівень розвитку країни знаходиться в прямій залежності від людського капіталу, від вкладень в розвиток соціальної сфери, тобто від політики держави в області доходів персоналу. Компетентна розробка та успішна реалізація соціально-економічної політики в країні є гарантом здорової нації. Поняття “здорова нація” передбачає спокій і стабільність у суспільстві, що можна визначити рядом показників, які характеризують країну на світовій арені. Одним з найважливіших показників, що свідчить про добробут населення, є величина реальних доходів персоналу суб’єктів господарювання. А найважливішими соціальними показниками економічних перетворень у державі і головними інструментами впливу на поточні доходи працівників є зростання мінімальної і середньомісячної заробітної плати, та відповідність їх прожитковому мінімуму.

Забезпечення соціальних гарантій потребує втручання держави в економічні процеси підприємства з метою усунення недоліків суто ринкового механізму, щодо розподілу доходів населення. В умовах ринкової економіки політика державного регулювання доходів персоналу підприємств України є вкрай недосконалою [15]. Ця проблема залишається відкритою з часів незалежності нашої держави.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Підвалини для становлення й розвитку сучасних підходів до визначення проблем державного регулювання доходів працівників були закладені ще в далекому минулому такими відомими вченими як Смітом А., Рікардом Д., Петті У., Кейнсом Д.,

Мальтусом Т., Шумпетером Й., Марксом К. та іншими. Вагомий внесок у розробку теоретико-методичних і прикладних аспектів державного регулювання доходів персоналу підприємства зробили й українські вчені. Полякова С.В. [12], Качан Є.П. [6], Калина А.В. [5] досліджували принципи та напрямки формування державної політики доходів. Мандибура В.О. [11] здійснив обґрунтування практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму встановлення рівня мінімальної заробітної плати. Питання оподаткування в системі державного регулювання доходів населення розглянуто Дуліком Т.О. [1] та Задорожним В.П. [2].

**Мета дослідження** полягає в діагностиці стану державного регулювання доходів персоналу підприємства та визначенні методики використання основних його інструментів.

**Викладення основного матеріалу.** Принципово важливим є те, що жодна країна у світі не може обійтись без державного регулювання, хоча сфера, масштаби, методи і процедури такого впливу вкрай різноманітні. Функції держави (законодавчої й виконавчої влади) як суб’єкта організації оплати праці в суспільстві не однозначні й складні. Це мотивується тим, що держава водночас виступає в різних ролях: власника, законодавця, захисника інтересів працівників підприємств, гаранта дотримання законів про працю та її оплату, власність, податки, ціни, зайнятість населення та інших ролях, які пов’язані із заробітною платою.

Державне регулювання доходів персоналу підприємства є системою визначення правил, процедур, нормативів, норм і гарантій на основі ухвалення певних законодавчих і

нормативних актів та контролю за їх дотриманням органами влади. Під персоналом (працівниками) підприємства слід розуміти сукупність трудових ресурсів, які об'єднані за ознакою належності до підприємства (апарату, відділу, служби, лабораторії, кафедри тощо) або професії (управлінський, адміністративний, інженерний, технічний тощо) [5]. Доходом персоналу (працівника) вважають сукупність усіх активів, які він отримує в процесі своєї праці на підприємстві. До даних доходів відносять заробітну плату, премії, надбавки, компенсації, різноманітні заохочувальні виплати, дивіденди від акцій та інше, що передбачено Інструкцією зі статистики заробітної плати [4].

Так як, за статистичними даними, основну частку в доходах працівників підприємств становить заробітна плата (близько 70%), то державне регулювання доходів можливо розглядати на основі регулювання оплати праці.

Головною метою державного регулювання доходів персоналу є створення необхідних умов для забезпечення виконання заробітною платою усіх притаманних їй основних функцій (відтворювальної, мотивуючої, стимулюючої, регулюючої та соціальної), а також стримування необґрунтованого зростання доходів працівників суб'єктів господарювання, не пов'язаних з обсягами виробництва й реалізацією продукції (робіт, послуг) [14].

Державне регулювання доходів персоналу підприємства має ґрунтуватись на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм,

Таблиця 1. Динаміка ВВП та фонду оплати праці працівників Житомирської області, млн. грн. [13]

Рік	ФОП	ВВП	Питома вага ФОП в ВВП, %
2002	1110,8	8289,0	13,4
2003	1314,2	9769,0	13,5
2004	1620,9	12973,0	12,5

Якщо ще в 2002 роках фонд заробітної плати складав 13,4% від загального ВВП області, то вже у 2004 році – 12,5%. З цього видно, що при щорічному зростанні ВВП

що містяться у Конвенціях і Рекомендаціях Міжнародної Організації Праці, Конституції України, Кодексі законів про працю, в законодавчих актах країни. Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст. 48 Конституції України [7]. В ст. 43 Конституції зазначено: "Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею ... кожен має право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом".

Виходячи із загальних принципів [5; 6] державного регулювання доходів працівників охарактеризуємо актуальність їх в економіці України.

По-перше, працівник підприємства повинен отримувати з фонду суспільного споживання стільки, скільки ж сам віддав суспільству. Качан Є.П. зазначає індивідуальність фонду для кожного працівника. Можливо це некоректно і недоцільно створювати такий фонд для кожного працівника, тим паче, якщо це підприємство відноситься до великих. Переважно, на підприємствах фондом соціального споживання виступає фонд оплати праці працівників підприємства. Даний принцип порушується на підприємствах, про що свідчать дані табл. 1.

питома вага в ньому фонду оплати праці знижується тим самим зменшується плата персоналу з фонду суспільного споживання, який він створює своєю працею.

Згідно з даними Міжнародної Організації праці за рівнем оплати праці Україна в Європі займає третє з кінця місце (нижче лише Молдова та Албанія). Низька вартість робочої сили, поширення бідності серед працюючих призвела до великих масштабів трудової міграції [15].

По-друге, необхідно забезпечити випереджаюче зростання продуктивності праці проти зростання середньої заробітної плати.

За проведеними розрахунками в Житомирській області за 2003-2005 роки, збільшення продуктивності праці відбулося в середньому на 19 %, тоді як зростання середньомісячної заробітної плати приблизно на 27 %. На дане співвідношення має великий

вплив зростанням мінімальної оплати праці, що, в окремих випадках, не пов'язано з обсягами виробництва, а визвано інфляційними процесами. Таким чином, даний принцип державного регулювання також не характерний для України.

По-третє, оплата праці, що має однакову кількісну та якісну характеристику не повинна диференціюватися. Диференціація заробітної плати залежить від кваліфікації персоналу, що створює матеріальну зацікавленість у її підвищенні.

Прослідкуємо диференціацію заробітної плати персоналу залежно від виду економічної діяльності підприємств Житомирської області (табл. 2).

Таблиця 2. Порівняльний аналіз середньомісячної заробітної плати працівників за видами економічної діяльності Житомирської області [13]

Види економічної діяльності	Середньомісячна заробітна плата, грн.		Рівень оплати праці за різними видами економічної діяльності порівняно до фінансової діяльності		
	2003	2005	індекси оплати праці		відхилення пунктів
			2003	2005	
<b>Усього</b>	<b>334</b>	<b>602</b>	0,57	0,63	0,06
<b>у т.ч.</b>					
Сільське господарство та мисливство	147	285	0,25	0,30	0,05
Промисловість	427	694	0,73	0,72	-0,01
Діяльність транспорту та зв'язку	565	866	0,96	0,90	-0,06
Освіта	307	592	0,52	0,62	0,10
Фінансова діяльність	588	962	1,00	1,00	0,00

З табл.2 видно, що найбільш доходною діяльністю для працівника є фінансова, а найменш – сільське господарство та мисливство. Порівнюючи ці два види економічної діяльності прослідкуємо, що заробітна плата працівників сільського господарства становить у 2004 році 25% від оплати праці персоналу фінансової діяльності. Тим самим, у 2005 році відбувається збільшення рівня оплати праці сільськогосподарського персоналу та освіти порівняно з фінансовою діяльністю на 5 % та 10 % відповідно. Тобто, прослідковується зменшення диференціації заробітної плати залежно від виду економічної діяльності: оплата праці в менш економічно розвинутих видах економічної діяльності збільшується більшими темпами ніж в більш розвинутих.

По-четверте, передбачається систематичне підвищення реальної заробітної плати.

Реальна заробітна плата характеризує кількість товарів та послуг, що можна придбати на номінальну зарплату. Так, нас цікавить саме те, скільки зможе придбати працівник за винагороду одержану за свою працю.

Динаміка реальної заробітної плати визначається співвідношенням змін номінальної заробітної плати й цін. У випадку більш швидкого росту номінальної заробітної плати в порівнянні з ростом цін відбувається підвищення реальної заробітної плати.

Починаючи з 2000 року, спостерігалась тенденція до зростання рівня реальної заробітної плати. Підвищення номінальної заробітної плати відбувається швидше ніж зростання цін (див. рис. 1).

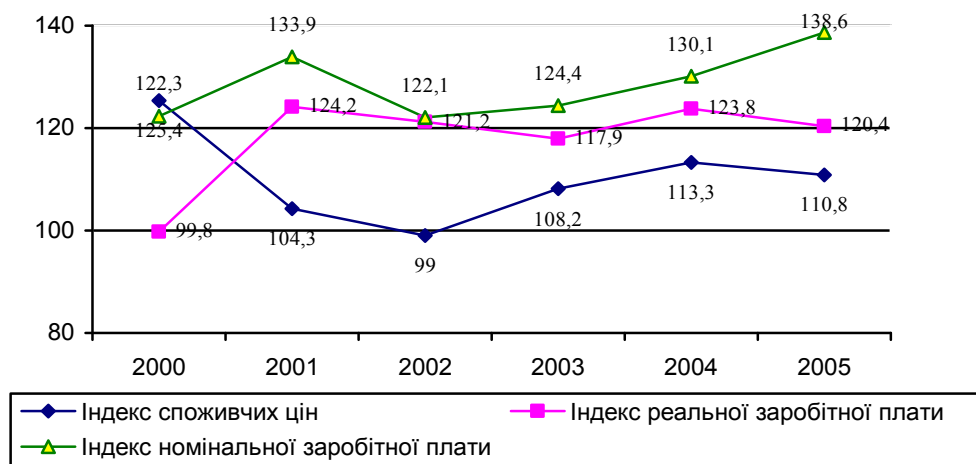


Рис. 1. Динаміка індексів реальної, номінальної заробітної плати та споживчих цін [13]

За даними щорічного дослідження провідної міжнародної консалтингової компанії Mercer, Україна у 2007 році продемонструвала найгірший розвиток рівня реальної заробітної плати в Європі. В даному періоді зарплати зросли на 10 % в той час як інфляція збільшилась на 10 % за даними Міжнародного валютного фонду та на 12-13 % за даними міжнародних фахівців [15].

Отже, обґрунтовуючи принципи доведено, що до належного державного регулювання доходів працівників підприємств Україна ще не дійшла.

У цілому, державне регулювання доходів включає: участь держави в якості однієї зі сторін у колективно-договірному регулюванні; встановлення мінімальної заробітної плати; встановлення трансфертних платежів для населення; індексацію заробітної плати й доходів населення; оподаткування фізичних осіб; кредитно-грошову політику [14].

Однією з задач держави є встановлення таких гарантій у сфері оплати праці, які б, з одного боку забезпечували соціальний захист найманих працівників, а з іншого – не допускали ситуації, коли неефективно працюючі підприємства можуть функціонувати за рахунок виплати персоналу необґрунтовано низького заробітку.

Для регулювання доходів існує відповідний економічний механізм, що складається з наступних інструментів: встановлення мінімальної заробітної плати, проведення індексації, оподаткування доходів.

В перехідний період, коли відбувається формування економічної системи, заснованої на ринкових відносинах, зі всієї системи державного регулювання заробітної плати фактично залишилася лише одна складова – регулювання мінімального її рівня. Проте спостерігається явна недооцінка навіть цієї категорії в управлінні соціально-економічними процесами.

Законом України “Про оплату праці” [3] встановлена державна соціальна гарантія у вигляді мінімальної заробітної плати, яка є обов’язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності.

В нових умовах господарювання саме мінімальна заробітна плата набуває особливого значення: чим більше можливостей для дії ринкових механізмів, тим важливіша роль соціально-економічних нормативів, що гарантують соціальну захищеність кожного громадянина, а тим більше – працівника. Тому до механізму організації заробітної плати та регулювання рівня життя населення висуваються особливі вимоги, оскільки це є однією з об’єктивних передумов розбудови соціально-орієнтованої ринкової економіки в Україні.

На сьогоднішній день, мінімальна заробітна плата, що є розміром оплати за просту, некваліфіковану працю, не забезпечує прожитковий мінімум.

Вже не один уряд намагається встановити заробітну плату як можна більш приближену до прожиткового мінімуму.

Розмір прожиткового мінімуму являє собою показник споживання людиною найважливіших матеріальних благ та послуг на мінімальному рівні, що розрахований виходячи з мінімальних норм споживання найуживаніших продуктів харчування, непродовольчих товарів та послуг, а також містить всі витрати на податки та інші обов'язкові платежі. На сьогоднішній день його розмір для працездатної особи складає 602 грн. (середній прожитковий мінімум на душу населення 564 грн.).

Прожитковий мінімум і величина його вартості для громадян працездатного віку являють собою інструменти соціальної політики.

Таблиця 3. Динаміка основних показників заробітної плати, грн.[15]

Період	Прожитковий мінімум для працездатної особи	Мінімальна заробітна плата	Відношення мінімальної заробітної плати до прожиткового мінімуму, %
01.01.1999 – 31.03.2000	291,0	74,0	0,25
01.04.2000 – 30.06.2000	291,0	90,0	0,31
01.07.2000 – 31.12.2001	291,0	118,0	0,41
01.01.2002 – 30.06.2002	365,0	140,0	0,38
01.07.2002 – 31.12.2002	365,0	165,0	0,45
01.01.2003 – 30.11.2003	365,0	185,0	0,51
01.12.2003 – 31.08.2004	365,0	205,0	0,56
01.09.2004 – 31.12.2004	386,7	237,0	0,61
01.01.2005 – 31.03.2005	453,0	262,0	0,58
01.04.2005 – 30.06.2005	453,0	290,0	0,64
01.07.2005 – 31.08.2005	453,0	310,0	0,68
01.09.2005 – 31.12.2005	453,0	332,0	0,73
01.01.2006 – 30.06.2006	483,0	350,0	0,72
01.07.2006 – 30.11.2006	496,0	375,0	0,76
01.12.2006 – 31.03.2007	505,0	400,0	0,79

Щодо мінімальної заробітної плати (МЗП), то вона в нашій країні регулярно зростає. Тільки з 2000 по 2006 рр. вона збільшилась з 74 до 400 грн. на місяць або у 5,4 рази. До кінця 2006 р. розмір мінімальної заробітної плати підвищився на 14,3% порівняно із початком року.

Як видно з таблиці 3, в останні роки існує тенденція до збільшення частки мінімальної заробітної плати в прожитковому мінімумі. За роки XXI століття питома вага мінімальної заробітної плати в прожитковому мінімумі зросла з 25 % до 79 %.

Надзвичайно гострою проблемою щодо регулювання рівня реальних доходів є створення ефективного механізму їх

Вони мають використовуватися як орієнтири під час регулювання доходів і витрат різних груп населення; для обґрунтування розмірів оплати праці, а також регулювання міжгалузевого підвищення заробітної плати, співвідношення в оплаті праці за галузями; для оцінки матеріальних і фінансових ресурсів, необхідних для реалізації поточних і перспективних соціальних програм на рівні регіону (підприємства). Порівняємо досліджувані показники в табл. 3.

індексації, тобто підвищення державою й роботодавцями грошових доходів громадян, що дозволяє частково або повністю відшкодувати їм подорожчання споживчих товарів і послуг.

Індексація доходів – одна з основних форм соціального захисту в умовах інфляції, спрямована на підтримку й відновлення купівельної спроможності отриманих трудових й інших доходів. В табл. 4 приведено динамку темпів зростання заробітної плати та споживчих цін в Житомирській області за період 2004-2006 рр.

Таблиця 4. Динаміка зміни заробітної плати та споживчих цін, % [13]

Рік	Споживчі ціни	Середньомісячна заробітна плата	Мінімальна заробітна плата
2004	113,3	129,9	128,1
2005	110,8	138,7	140,1
2006	111,6	143,7	120,5

Відповідно до табл. 4 можна зробити висновок про позитивну тенденцію зростання заробітної плати проти інфляції. Крім цього, можна спостерігати стрімке підвищення середньомісячної заробітної плати. Але темп її зростання має враховувати темп зростання і інфляції і мінімальної заробітної плати для забезпечення нормального рівня життя населення. Підприємства України не можуть забезпечити такого рівня зростання заробітної плати.

Окрім того, найважливішу роль у державному регулюванні доходів персоналу відіграє оподаткування. Відомо, що податки виконують дві функції: фіскальну й економічну. Обидві вони задіюються в здійсненні політики доходів і заробітної плати.

Система державного регулювання доходів працівників повинна передбачати раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств з тим, щоб забезпечувати

купвельну спроможність трудових доходів населення. Однак чинну шкалу ставок оподаткування не можна вважати обґрунтованою і прогресивною через те, що вона, по-перше, не вирівнює диференціацію зарплат, а по-друге, податки стягуються з сум, які не перевищують навіть фізіологічний мінімум проживання. Практично оподатковується уся сума зарплати, що є неприпустимим. Водночас, податок з доходів фізичних осіб (або прибутковий податок з громадян до 1994 року) має найбільшу частку в структурі місцевого бюджету Житомирської області, про що свідчать дані таблиці 5.

За період 2003-2005 рр. спостерігається зростання фонду оплати праці а з ним і прибуткового податку з громадян. При нормативній ставці податку на прибуток 13 % за розрахунками таблиці фактично він має більшу ставку. Заспокоює лише те, що фактична ставка оподаткування щороку прямує до зменшення.

Таблиця 5. Аналіз податку з доходів фізичних осіб в структурі надходжень до бюджету Житомирської області [13]

Показники	Роки			Відхилення 2005 року до 2003, +/-
	2003	2004	2005	
Фонд оплати праці, млн. грн.	1110,84	1620,85	2189,47	1078,63
Податок з доходів фізичних осіб (прибутковий податок з громадян), млн. грн.	217,11	224,63	296,89	79,77
Фактична ставка оподаткування, %	19,54	13,86	13,56	-5,99
Питома вага в структурі надходжень до бюджету, %	60,93	63,40	58,74	-2,19

Тому, необхідно запровадити диференціацію ставки податку з доходів фізичних осіб і не піддавати оподаткуванню суми менші за прожитковий мінімум.

Для вирішення досліджуваної проблеми в Україні необхідно використати закордонний досвід з цього питання [16].

В більшості розвинутих країн втручання держави у встановлення розміру заробітної плати обмежено. Домовленість про її розміри досягається переважно на двосторонній основі (при переговорах між підприємцями і профспілками). Участь держави в переговорах (Австрії, Австралії, Норвегії, Швеції), носить консультативний характер. Але в багатьох

державах (в планах у Франції або у Великобританії) фіксуються "допустимі межі" підвищення зарплати. Офіційно встановлюються загальнонаціональні гарантійні мінімуми (ставки) зарплати в США, Канаді, Голландії, Іспанії, Бельгії, Франції, Португалії, Люксембурзі. В США у 1981 р. офіційно встановлений мінімум склав 3,35 дол. за годину, з листопада 1989 р. він підвищився до 3,80 дол., а з 1 квітня 1991 р. – до 4,25 дол. за годину. Хоча, в ФРН, Японії, Іспанії, Великобританії офіційно встановлених мінімумів немає, фактично вони встановлюються в колективних договорах.

У Франції парламент прийняв Кодекс про працю, в якому визначається: мінімальний рівень зарплати, умови призначення допомоги по безробіттю, розмір пенсії і необхідний трудовий стаж для її отримання, тривалість оплачуваної відпустки, принципи найму на роботу та інші важливі сторони, які прямо або побічно впливають на формування фонду оплати праці і витрат соціального характеру. В Національних трудових договорах за згодою галузевих профспілок з міністерствами встановлюються спільні для галузі тарифні ставки з достатньо широким діапазоном оплати в рамках кожного розряду. Визначається також стаж роботи, який дає право на підвищення зарплати. Колективний договір, який укладається між підприємством і найманими робітниками за погодженням з місцевою профспілкою, обумовлює розміри тарифних ставок, окладів, інші умови оплати праці (оплата відпусток, річна винагорода, різні доплати та ін.), які діятимуть на даному підприємстві. Розміри оплати праці не можуть бути нижче встановлених меж, хоча можуть перевищувати їх у відповідності з кваліфікацією працівника.

В Німеччині в Конституції закріплений принцип тарифної автономії, згідно якого рішення про організацію зарплати приймають підприємці і працівники без втручання держави [16].

В Японії широко розповсюджена система довічного найму, а оплата праці залежить перш за все від трудового стажу. Чим довше працює людина в компанії, тим вища його зарплата і посада. Якщо працівник переходить в іншу компанію, він позбавляється трудового стажу і починає все спочатку.

В структурі зарплати японського працівника основна (базова) ставка складає біля 20-50 % всієї суми заробітку. Величина надбавок (загальне число яких може перевищувати декілька десятків) визначається адміністрацією і залежить від індивідуальної і колективної продуктивності праці, якості роботи, лояльності до керівництва, поведінки, дисципліни. Якщо попит на товари компанії знижується, частина

зарплати її працівників може бути взагалі заморожена і використана на покриття збитків або модернізацію виробництва.

Поряд із цим, у країнах з розвинутою ринковою економікою є різні форми довгострокового регулювання економіки, які називають структурною політикою або політикою економічного росту. Існують загальнонаціональні соціальні програми, що мають цільовий характер, здатні вплинути на рівень доходів населення того або іншого регіону.

Також існують міжнародні стандарти в області регулювання доходів розроблені Міжнародною організацією праці.

Міжнародна організація праці – це спеціалізоване агентство ООН, створене в 1919 р. для розробки міжнародних стандартів праці, програм, надання технічної допомоги країнам, що розвиваються, зниження безробіття в рамках Всесвітньої програми зайнятості, фінансоване за рахунок внесків країн-членів. Вона розробляє конвенції й рекомендації. Конвенція є обов'язковою для виконання після її ратифікації державою-членом, а рекомендація відіграє роль орієнтира.

**Висновки та перспективи подальших досліджень.** Із урахуванням викладеного можна зробити висновок про те, що роль держави у визначенні й реалізації політики оплати праці залишається значною, її лише необхідно спрямувати в правильне русло.

Державне регулювання має ґрунтуватися на ряді принципів, що не виконуються в нашій країні: суми виплат з суспільного фонду споживання не відповідають вартості затраченої праці; відбувається випереджаюче зростання середньої заробітної плати проти зростання продуктивності праці; проходить диференціація заробітної плати персоналу залежно від галузі в якій він працює.

Система державного регулювання доходів працівників повинна передбачати оптимальне встановлення прожиткового мінімуму населення та мінімальної заробітної плати, крім того, раціональне податкове регулювання заробітної плати найманих працівників і прибутків підприємств з тим, щоб забезпечувати купівельну спроможність трудових доходів населення.

Стратегічний курс нашої країни на систематичне підвищення мінімальної заробітної плати до рівня прожиткового мінімуму є абсолютно правильним. Але не можна вважати мінімальну заробітну плату панацеєю від усіх бід в галузі оплати праці.

Також, існує нагальна потреба вдосконалення податкової системи і найперше перегляду державної політики оподаткування доходів громадян. Податкове регулювання заробітної плати має бути побудовано так, щоб воно, з одного боку, стримувало надмірно високі доходи, а з іншого — не послаблювало мотивацію до праці. Для цього важливе значення має перехід від фіскальної до стимулюючої податкової політики й забезпечення стабільності законодавчо-правничої бази.

В подальшому доцільно і надалі продовжувати дослідження цих проблем. По-перше, більш детально розглянути науково-методичні підходи до обґрунтування мінімальної заробітної плати, по-друге переглянути розрахунок прожиткового мінімуму, та оскільки Україна прямує до ринкової економіки, визначити напрямки Концепції подальшого реформування державного регулювання доходів персоналу підприємства.

#### Список використаної літератури:

1. Дулік Т.О. Прямі податки в системі державного регулювання доходів юридичних і фізичних осіб: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.04.01 / Науково-дослідний фінансовий ін-т при Міністерстві фінансів України. – К., 2001. – 16 с.
2. Задорожний В.П. Державне регулювання доходів суб'єктів господарювання на підставі удосконалення прямого оподаткування: Автореф. дис. канд. наук з держ. управління: 25.00.05 / Донецька держ. академія управління. – Донецьк, 2002. – 20 с.
3. Про оплату праці: Закон України // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999.
4. Інструкція зі статистики заробітної плати. Наказ Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р. № 5.
5. Калина О.В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб.-метод. Пособие. – К.: МАУП, 1997. – 300 с.
6. Качан С. П., Шушпанов Д.Г. Управління трудовими ресурсами: Навч. посібник. – К.: Видавничий дім “Юридична книга”, 2005. – 358 с.
7. Кодекс законів про працю України: офіц. текст із змінами і доповненнями за станом на 5 червня 1992 р. – К.: Україна, 1992. – С. 94-117.
8. Конституція України. – К.: “Просвіта”, 1996. – 34 с.
9. Лігум Ю., Куліков Г. Удосконалення державного регулювання оплати праці // Україна: аспекти праці. – 2002. – № 2. – С. 6-8.
10. Ломанов І. Основні напрямки посилення державного впливу на регулювання оплати праці в контексті реалізації концепції дальшого регулювання оплати праці в Україні // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 2. – С. 37-40.
11. Мандибура В.О. Рівень життя населення та механізми його регулювання: Автореф. дис. д-ра екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Інститут економіки. – К., 1999. – 36 с.
12. Полякова С.В. Формування доходів населення в період становлення ринкових відносин: Автореф. дис. канд. екон. наук: 08.09.01 / НАН України; Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2003. – 20с.
13. Статистичний щорічник Житомирської області за 2005 рік // Житомирське статистичне управління. – К.: Техніка, 2006. – 663 с.
14. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки: Навч. посібник. – К.: МАУП, 2000. – 176 с.
15. [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
16. [www.marketing.vc](http://www.marketing.vc)

БІРЮЧЕНКО Світлана Юріївна – аспірант кафедри економіки Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- доходи персоналу підприємства;
- управління потенціалом підприємства