

Салова Н.А.

Аудитор (А), САР, ІАВ (А)
ТОВ «Аудиторська компанія «ПСП Аудит»
nsalova@pspaudit.com.ua

Салова Н.А.

Аудитор (А), САР, ІАВ (А)
ООО «Аудиторская компания «ПСП Аудит»

Salova N.A.

Auditor (A), CAP, IAB (A)
LLCPSPAudit

СУКУПНА ВИНАГОРОДА ЗА ПРАЦЮ В СУЧАСНІЙ ПАРАДИГМІ РОЗПОДІЛЬНИХ ВІДНОСИН

СОВОКУПНОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ ЗА ТРУД В СОВРЕМЕННОЙ ПАРАДИГМЕ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

TOTAL REMUNERATION IN THE MODERN PARADIGM OF DISTRIBUTIVE RELATIONS

У статті розглянуто відмінності щодо розуміння поняття «сукупна винагорода за працю» в економічній теорії та на практиці. Наведено думку автора стосовно співвідношення змісту поняття «сукупна винагорода за працю» і таких понять як: «заробітна плата», «компенсаційна виплата», «винагорода». Зроблено спробу шляхом математичного аналізу формалізувати економічне поняття «сукупна винагорода за працю» та віднайти основні складові, які є причиною розбіжності у величині отримуваної сукупної винагороди за працю з погляду працівника та з погляду роботодавця. Запропоновано підхід до визначення розміру сукупної винагороди за працю як синергетичного ефекту, що виникає внаслідок взаємодії сукупності певних факторів.

В статье рассмотрены различия в понимании понятия «совокупное вознаграждение за труд» в экономической теории и на практике. Приведено мнение автора относительно содержания понятия «совокупное вознаграждение за труд» и понятий: «заработная плата», «компенсационная выплата», «вознаграждение». Предпринята попытка путем математического анализа формализовать экономическое понятие «совокупное вознаграждение за труд» и найти основные составляющие, которые являются причиной различия в величине получаемого совокупного вознаграждения за труд с точки зрения работника и с точки зрения работодателя. В статье предложен подход к определению размера совокупного вознаграждения за труд как синергетического эффекта, возникающего в результате взаимодействия совокупности определенных факторов.

The article reviewed the differences in understanding of the concept of the «total remuneration» for labour in the economic theory and practice. The following opinion of the author concerning correlation of the substance of concept «total remuneration» and such concepts as «salary», «compensatory payment», and «remuneration». Recent researches in the area of labour economics and human resource management demonstrate that «total remuneration» (or «remuneration package») is the broader concept, which is not limited to salary, compensations and certain remunerations for labour. Academic economist from all over the world try to understand what people get from labour in general. They are looking for opportunities to assess (measure) the total remuneration and to use the research in order to create conditions for gaining the fullest economic benefits, both from the

viewpoints of an employer and an employee. An attempt was made to formalize the economic concept of «total remuneration» by means of mathematical analysis, and to find the main components that cause differences in the amount of received total remuneration from the perspective of the employee and from the perspective of the employer. The article proposes an approach to determine the amount of total remuneration as a synergetic effect that occurs due to interaction of the complex of certain factors.

Ключові слова. Заробітна плата, винагорода, компенсаційні виплати, сукупна винагорода за працю, синергетичний ефект.

Ключевые слова. Заработная плата, вознаграждение, компенсационные выплаты, совокупное вознаграждение за труд, синергетический эффект.

Key words. Salary, remuneration, compensation, total remuneration, synergistic effect.

Вступ. На рівень розвитку соціально-трудових відносин і міру їх гармонізації впливає багато чинників, серед яких особливе місце посідає система винагородження персоналу. Винагорода, яку одержує найманий працівник у результаті реалізації своєї здатності до праці, має у край важливе значення для повноцінного розвитку та життєдіяльності працівника та, що не менш важливо, для членів його родини. Розмір винагороди визначає можливості задоволення різноманітних, насамперед актуальних і значущих для працівника потреб [21]. Саме це обумовлює необхідність аналізу, розуміння та критичного осмислення змісту, значення, ролі стратегії та політики сукупної винагороди за працю в сучасній парадигмі розподільних відносин.

Зазначене наукове питання було в центрі уваги таких відомих вчених, як М. Альберт, А. Колот, М. Мескон, А. Маслоу, Д. Макгрегор, Ф. Хедоурі, С. Цимбалюк, Г. Щокін та інші.

Постановка завдання. Сучасний стан української економіки змушує роботодавців постійно здійснювати моніторинг ринку праці з метою пошуку працівників, які відповідали б необхідним посадовим вимогам. Водночас фізичні особи в пошуках роботи звертають увагу не лише на розмір пропонованої заробітної плати та можливості отримання різноманітних компенсацій від роботодавця. Усе частіше претенденти на посади надають перевагу роботодавцям, що здатні створити сприятливі умови для роботи, надати певного статусу своїм працівникам, можуть запропонувати цікаву роботу, позитивний мікроклімат у колективі тощо. Саме тому актуальним у сучасному світі є питання не отримання заробітної плати, а питання отримання «сукупної винагороди за працю».

Питання правильного підходу до визначення сукупної винагороди за працю, розуміння основних чинників і мотивів, які сприяють або тому, що працівники самовіддано трудяться упродовж всього життя на конкретному підприємстві, або навпаки, які стають причинами зміни роботи є одним із основних питань, що потребують постійного моніторингу та контролю з боку менеджменту. Саме тому важливо розуміти, що є «сукупною винагородою за працю» з погляду працівника та роботодавця.

Результати дослідження. Слід констатувати, що на практиці розуміння поняття «винагорода за працю» дещо відрізняється від економічного змісту цього терміну. На законодавчому рівні (як міжнародному, так і національному) «винагорода за працю» ототожнюється виключно із «заробітною платою». Ці поняття знайшли своє ґрунтовне відображення також у дослідженнях провідного науковця А.М. Колота [8]. Розглянемо трактування винагороди за працю відповідно до законодавчих актів:

- у Конвенції щодо захисту заробітної плати [7], заробітна плата означає незалежно від назви і методу обчислення будь-яку винагороду або заробіток, що можуть бути обчисленими в грошах і встановлені угодою або національним законодавством, які підприємець повинен сплатити в силу письмового або усного договору про найм послуг працівнику за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або зроблені, або мають бути зроблені;

- у Кодексі законів про оплату праці [6], Законі України «Про оплату праці» [5], заробітна плата — це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу.

У рамках трудового договору, «заробітна плата» розглядається перш за все як грошова винагорода та винагорода в натуральній формі (оцінена в грошовому вираженні) [10]. При цьому, чіткий перелік складових заробітної плати також визначено законодавчо.

Разом з тим такі аспекти, пов'язані з роботою, як кар'єрне зростання, соціальний статус, психологічне задоволення від результату праці, можливості подальшого особистісного розвитку як складові винагороди за працю на сучасному етапі розвитку соціально-трудових відносин стають значущими. Вони не є компенсаціями і водночас складають досить суттєву частину винагороди, отримуваної працівником. Ці нематеріальні аспекти мотивації праці розширено викладені у дослідженнях А.М. Колота [7].

Саме тому важливо зрозуміти як співвідносяться поняття «компенсація», «винагорода», «заробітна плата». Різні літературні джерела дають різні тлумачення слова «компенсація». Розглянемо деякі з них:

Компенсації — відшкодування понесених збитків, втрат, витрат, повернення боргу [2].

Компенсації — це застосовувані у відносинах з надання гарантій і компенсацій способи відшкодування працівникові, іншому суб'єкту названих відносин матеріальних і нематеріальних витрат, пов'язаних з трудовою і іншою, передбаченою законом, діяльністю працівника, використання яких відбувається при настанні умов, визначених у трудовому законодавстві та інших нормативних правових актах, містять норми трудового права, а також у колективному договорі, угодах, локальних нормативних актах, трудовому договорі [17].

Проаналізуємо зміну змісту поняття «винагорода» упродовж останнього сторіччя (табл. 1).

Таблиця 1

ЕВОЛЮЦІЯ ТЕРМІНУ «ВИНАГОРОДА»

№ з/п	Період, рік	Визначення терміну «винагорода»
1	2	3
1	1935	Від дієслова «винагороджувати». Плата за труд. Грошова винагорода. Винагорода натурою [20]
2	1999	Грошова оплата праці працівників у вигляді заробітної плати та преміальних виплат, що залежить від кількості та якості праці [16]
3	2000	Все те, що людина вважає для себе цінним і що здатне задовольнити її потребу в цьому [8]

№ з/п	Період, рік	Визначення терміну «винагорода»
1	2	3
4	2001	Оплата інтелектуальної, творчої праці авторів винаходів, корисних моделей, промислових зразків, раціоналізаторських пропозицій, а також за використання винаходу, корисної моделі, промислового зразка і раціоналізаторської пропозиції [13]
5	2003	Будь-яка одноразова, періодична або щомісячна матеріальна (грошова чи натуральна) виплата працюючому на підприємстві, відповідно до показників та умов цієї виплати, визначених підприємством [11]
6	2004	Будь-яка періодична (щомісячна, щоквартальна) або одноразова (річна тощо) матеріальна (грошова чи натуральна) виплата працюючим за показниками та умовами оцінки їх виробничої, підприємницької, торговельної або комерційної діяльності, визначеними на підприємстві, фірмі, в організації [12]
7	2006	Відповідно до теорії мотивації все те, що людині може видаватися цінним [4, с. 40]
8	2010	Сукупність матеріальних та інших благ, отримуваних і адекватно сприйнятих працівником внаслідок його участі в процесі праці. Все те, що індивід отримує в результаті відносин з роботодавцем і представляє цінність для працівників [1, с. 16]
9	2011	Гроші, сплачені за надану послуг, заробітна плата, плата [19]
10	2012	Всі форми компенсації, що надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівникам [9]
11	2016	Цінності, блага, які надаються працівникові в процесі або ж після закінчення певної діяльності [3]

Дані визначення дають підстави констатувати, що менше, ніж за сторіччя зміст поняття «винагорода» зазнав суттєвих змін. Точнішим, на нашу думку, є визначення, надане в рамках теорії мотивації: «винагорода — все те, що може здатись людині цінним» [18].

Зважаючи на все викладене, розглянемо співвідношення понять «заробітна плата», «винагорода», «компенсаційні виплати за критеріями, що наведені в табл. 2. Результатом нашого аналізу повинно стати чітке розуміння відмінностей і наявних спільних характеристик наведених термінів.

Таблиця 2

ПОРІВНЯННЯ ПОНЯТЬ «ЗАРОБІТНА ПЛАТА», «КОМПЕНСАЦІЯ», «ВИНАГОРОДА»

Критерії	Показники	Заробітна плата	Компенсація	Винагорода
1	2	3	4	5
Матеріальність	витрати (для роботодавця)	так	так	частково
	доходи (для працівника)	так	так	частково
	натуральність	частково	частково	частково
	числове вираження	так	так	частково

Критерії	Показники	Заробітна плата	Компенсація	Винагорода
1	2	3	4	5
Матеріальність	оплата за відпрацьований час (норму)	так	ні	частково
	основна частина матеріального доходу працівника	як правило	ні	ні
	постійність величини	так	так	частково
	база для оподаткування податками та внесками	так	частково	частково
Залежність від	домовленості сторін	так	частково	частково
	політики держави	так	частково	частково
	цін на ринку праці	так	частково	частково
	кваліфікаційного рівня	так	частково	частково
	рівня задоволеністю результатом праці	ні	ні	так
	індивідуального ставлення працівника до роботи	ні	ні	так
	індивідуального ставлення роботодавця до працівника	частково	частково	так
	рівня продуктивності праці	частково	частково	частково
	стратегії винагороди підприємства	так	так	так
	якості життя	ні	ні	так
	політики винагороди підприємства	так	так	так
	гнучкості організації праці	ні	ні	так
	усвідомлення своєї ролі в успіху компанії	ні	частково	так
	виду економічної діяльності	так	так	ні
	змісту та якості професійного життя	ні	ні	так
	структури підприємства	так	частково	частково
Загальність	ієрархічності становища працівника структурі організації	так	так	частково
	етапу розвитку підприємства	так	так	частково
	гарантовано державою	мінімальна	у певних випадках	мінімальна
	вибірковість виплати	загальна виплата	частково вибірково	загальна виплата
	елемент ринку праці	так	частково	частково
	періодичність виплати	періодична	періодична	періодична
	складова загальнодержавної економіки	так	так	частково

Критерії	Показники	Заробітна плата	Компенсація	Винагорода
1	2	3	4	5
Суб'єктивність	внутрішня винагорода	ні	ні	частково
	має психологічне підґрунтя	ні	ні	так
	вплив на результат праці	так	Так	так
	оцінка особистісних результатів працівника (успіху)	ні	Ні	так
	вплив на поведінку працівника	так	так	так
	сприйняття справедливості	ні	частково	так
	повнота та комплексність оцінки результатів праці	частково	частково	повна
	зовнішня винагорода	так	так	частково
	вплив на позицію роботодавця на ринку праці	так	так	так
Результативність	вплив на розширене та якісне відтворення працівника та його сім'ї	так	так	частково
	вплив на майбутні пенсійні виплати	так	частково	частково
	частина доданої вартості	так	так	частково
	вплив на страхові виплати	так	частково	частково
	досягнення цілей підприємства	частково	частково	так

Як видно з табл. 2, поняття «винагорода» є змістовнішим і ширшим за суттю, ніж «заробітна плата» та «компенсація». На нашу думку, при визначенні змістовних характеристик поняття «сукупна винагорода за працю» слід враховувати таке:

- сукупна винагорода (СВ) за працю одночасно є доходом працівника ($D_{\text{пр}}$) і витратами роботодавця ($B_{\text{рб}}$):

$$\begin{aligned} \text{СВ} &= D_{\text{пр}}; \\ \text{СВ} &= B_{\text{рб}}; \end{aligned}$$

- сукупна винагорода за працю (СВ) з погляду працівника ($\text{СВ}_{\text{пр}}$) є доходом працівника ($D_{\text{пр}}$):

$$\text{СВ} = \text{СВ}_{\text{пр}} = D_{\text{пр}};$$

- сукупна винагорода за працю (СВ) з погляду роботодавця ($\text{СВ}_{\text{рб}}$) є витратами роботодавця ($B_{\text{рб}}$):

$$\text{СВ} = \text{СВ}_{\text{рб}} = B_{\text{рб}};$$

- сукупна винагорода з погляду працівника ($\text{СВ}_{\text{пр}}$) складається з матеріальної ($M_{\text{ч}}$) та нематеріальної частини ($H_{\text{ч}}$):

$$\text{СВ} = \text{СВ}_{\text{пр}} = D_{\text{пр}} = M_{\text{ч}} + H_{\text{ч}};$$

- сукупна винагорода з погляду роботодавця (CB_{p6}) складається виключно з матеріальної частини ($M_ч$), адже надання статусу працівнику, власне задоволення працівника від результату роботи, змістовність роботи тощо для роботодавця нічого не вартує:

$$CB = CB_{p6} = B_{p6} = M_ч ;$$

- сукупна винагорода працівника, з погляду працівника, ніколи не відповідає тиме сукупній винагороді за працю того ж працівника, з погляду роботодавця:

$$CB = CB_{np} = D_{np} = M_ч + H_ч > M_ч = B_{p6} = CB_{p6} = CB.$$

Дана нерівність дає можливість зробити такі висновки:

- витрати роботодавця не є сукупною винагородою за працю з погляду працівника;

- сукупна винагорода за працю не є витратами з погляду роботодавця.

Зазначена вище нерівність може перетворюватись на рівність лише у випадку, якщо крім матеріальної винагороди ($M_ч$) працівник не отримує будь-якого задоволення від результату роботи, тобто, індиферентно ставиться до результатів своєї праці.

Проаналізуємо частину нашої нерівності, яка стосується матеріальної складової ($M_ч$) сукупної винагороди. З погляду працівника $M_ч$ повинна бути якомога більшою, витрати роботодавця повинні бути прийнятними для забезпечення бажаної норми прибутку (в ідеалі — мінімальні):

$$(CB_{np} - H_ч) = M_ч \rightarrow \max;$$

$$CB_{p6} = M_ч \rightarrow \min.$$

Працівник бажає отримувати, а роботодавець бажає оплачувати винагороду за меншу кількість часу, однак працівник прагне отримувати її за процес роботи, навіть у випадку невдачі, неможливості працювати з поважних причин:

$$(CB_{np} - H_ч) = M_ч = f(t \rightarrow \min, \text{процес}),$$

де $M_ч$ є функцію (f) від витраченого часу (t) на процес праці,
а роботодавець намагається оплачувати результат:

$$CB_{p6} = M_ч = f(t \rightarrow \min, \text{результат}),$$

де $M_ч$ є функцію (f) від витраченого часу (t) на досягнення результату.

Матеріальна частина винагороди, з погляду роботодавця, залежить від ряду факторів: розмірів заробітної плати на ринку в певній галузі та рівня конкурентності пропонованої заробітної плати на конкретному підприємстві, рівня професійності працівника, місця посади в ієрархічній структурі підприємства тощо.

Спробуємо зазначене твердження виразити математичною формулою:

$$CB_{p6} = M_ч = f\left(\sum_{i=1}^n x_i\right),$$

де $M_ч$ — функція (f) залежна від суми ($\sum$) змінних (x);

x — змінний фактор, що впливає на величину матеріальної частини винагороди;

i — черговий змінний фактор;

n — кількість змінних факторів, що впливають на величину матеріальної частини винагороди.

Матеріальна частина винагороди, з погляду працівника, крім вище перелічених факторів, повинна бути справедливою. Спробуємо записати дане твердження математично:

$$(CB_{\text{пр}} - H_{\text{ч}}) = M_{\text{ч}} = f\left(\sum_{i=1}^{n+1} x_i\right),$$

де $M_{\text{ч}}$ — функція (f) залежна від суми ($\sum$) змінних (x);

x — змінний фактор, що впливає на величину матеріальної частини винагороди;

i — черговий змінний фактор;

n — кількість змінних факторів, що впливають на величину матеріальної частини винагороди;

$(n+1)$ — кількість змінних факторів, що впливають на величину матеріальної винагороди з урахуванням фактора справедливості.

Важливий висновок, який слід, на нашу думку, зробити з наведених розрахунків: матеріальна частина винагороди у сукупній винагороді за працю з погляду працівника та роботодавця може бути рівнозначною лише у випадку, коли вона справедлива. А отже, якщо витрати роботодавця на оплату праці з погляду працівника є несправедливими, це може стати причиною пошуку іншого місця роботи.

Окремо звернемо увагу на нематеріальну частину сукупної винагороди: $H_{\text{ч}}$. Саме вона є тією змінною величиною, яка відрізняє витрати роботодавця на оплату праці від сукупної винагороди працівника. Сукупна винагорода за працю не є постійною величиною, вона змінюється залежно від зміни ставлення працівника до роботи, ставлення роботодавця до працівника. На зміну величини сукупної винагороди за працю працівника впливають посада працівника, стаж його роботи на підприємстві та інші як економічні, так і неекономічні фактори. Внаслідок цього, величина сукупної винагороди за одну і ту ж роботу у одного і того ж роботодавця, з погляду останнього може бути однаковою, а з погляду працівників, що виконують однакову роботу — різною.

У даному випадку, на нашу думку, йдеться про синергетику. Термін «синергетика» походить від грецького слова, яке означає «діючий разом». Синергія (від грец. Synergos — (syn) разом; (ergos) діючий, дія) — це сумуючий ефект, який полягає у тому, що при взаємодії двох або більше факторів їх дія суттєво переважає ефект кожного окремого компонента у вигляді простої їх суми. Йдеться про явище посилення дії одного каталізатора додаванням іншого [14].

В економіці синергічний ефект пов'язаний, зокрема, з тим, що комбіноване використання кількох взаємоузгоджених стратегій виявляється кориснішим, аніж ізольоване впровадження якоїсь однієї. Адже при цьому різні фактори так впливають один на одного, що здатні разом досягти більшого, ніж за окремого їх застосування. Тому синергію коротко записують як «ефект, коли $2 + 2 = 5$; 6 ; ... N ». Ця формула показує, що сумарна віддача від кількох факторів може бути вищою, ніж сума показників незалежного їх використання. Оскільки в економі-

ці постійно йдеться про комбінацію факторів виробництва, то тут урахування синергічних ефектів набуває стратегічного значення [15].

Висновки. Враховуючи викладене, ми пропонуємо:

— розділяти два поняття «сукупна винагорода за працю», яка характеризує економічну категорію яка пояснює суть винагороди з погляду працівника та «витрати на працю», яка пояснює суть винагороди за працю для роботодавця;

— під поняттям «сукупна винагорода за працю», на нашу думку, слід розуміти синергетичний ефект, що утворюється внаслідок збільшення величини грошових і натуральних винагород і компенсацій, яку працівник отримує від роботодавця на певну величину морального, етичного, психологічного, професіонального та соціального задоволення, яку не можна поррахувати кількісно, та яка є наслідком суб'єктивного ставлення кожного конкретного працівника до результатів його роботи та його власного ставлення до роботодавця.

Література

1. *Адова И.Б.* Управление вознаграждением персонала организации/ Автореферат на соискание степени д-ра экон. наук. Специальность 08.00.05- Томск, 2010. — 46 с. — С. 16.
2. *Борисов А.Б.* Большой экономический словарь. — М.: Книжный мир, 2003. — 895 с.
3. Економічний енциклопедичний словник [Електронний ресурс] — 2016. — Режим доступу: <http://www.subject.com.ua/economic/slovnik/1075.html>
4. *Завадський Й.С.* Економічний словник [Електронний ресурс] / Завадський Й.С., Осовська Т.В., Юшкевич О.О. — 2006. — Режим доступу : http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOMIC_SL_2006.pdf — 355 с. — С. 40.
5. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р.
7. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А.Грішнова, О. О. Герасименко та інші]; за наук. ред. д-ра экон. наук. проф. А.М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.
8. *Колот А.М.* До проблеми розвитку теорії розподільчих відносин / А.М. Колот // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 3–11.
9. Конвенція щодо захисту заробітної плати від 01.07.1949 р. № 95.
10. *Мескон М.Х., Альберт М, Хедоурі Ф.* Основы менеджменту: пер.з анг. — М.: Дело, 2000. — 704 с.
11. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] — Режим доступу: www.minfin.gov.ua/document/92431/МСБО_19.pdf
12. Наказ Держкомстату України «Про затвердження Інструкції зі статистики заробітної плати» від 13.01.2004 р. № 5.
13. Наказ Мінпраці України «Методичні рекомендації щодо організації матеріального стимулювання праці працівників підприємств і організацій» від 29.01.2003 р. № 23.
14. Наказ Міністерства праці України «Методичні рекомендації щодо оплати праці працівників малих підприємств» від 13.08.2004 р. № 186.
15. Наказ Міноборони України «Про затвердження Положення про патентно-ліцензійну, винахідницьку та раціоналізаторську роботу в Збройних Силах України» від 05.03.2001 р. № 78.
16. *Підвальна О.Г., Козяр Н.О.* Синергійний ефект в менеджменті // Ефективна економіка [Електронне видання] — № 3–2013. Джерело: www.economy.nauka.com.ua Дата звернення: 03.05.2016 р.
17. *Поплавська Ж.В.* Синергізм в економіці / Ж.В. Поплавська // Вісник НАН України — 2001. — №5.

18. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б. Современный экономический словарь. — 2 изд., испр. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 479 с. -[Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://www.ebk.net.ua/Book/Ses/v/0068.htm> Дата звернення: 07.01.2016р.
19. Симонов В.И. Реализация права на гарантии и компенсации в трудовых отношениях : [Электронный ресурс] / АВТОРЕФЕРАТ дисертації на здобуття наукового ступеня д-ра юрид- наук. — М., 2011. — Режим доступа: <http://www.dslib.net/trud-pravo/realizacija-prava-na-garantii-i-kompensacii-v-trudovyh-otnoshenijah.html>
20. Словарь терминов антикризисного управления [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://tourlib.net/booksmen/meskon_glossary.htm Дата звернення: 01.12.2015 р.
21. Терминологический словарь банковских и финансовых терминов. [Электронный ресурс] — 2011 р. — Режим доступа :http://www.terms.com.ua/pages/terms_dict.html Дата звернення: 07.01.2016 р.
22. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка: В 4 т. / Под ред. Д. Н. Ушакова. Том I: А — Кюрины / Сост. Г. О. Винокур, Б. А. Ларин, С. И. Ожегов, Б. В. Томашевский, Д. Н. Ушаков; Под ред. Д. Н. Ушакова. — М.: Гос. ин-т «Сов. энцикл.» ОГИЗ, 1935. — 1562 с. [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/0ush.htm> Дата звернення: 07.01.2016 р.
23. Цимбалюк С.В. Компенсаційна політика як чинник гармонізації соціально-трудових відносин // Цимбалюк С. О. // Проблеми економіки. — № 2. — 2015. — С. 203. Джерело: www.problecon.com/_. Дата звернення: 01.09.2015 р.

References

1. Adova, I.B. (2010),»Management by Incentives ofOrganization», Ph.D. Thesis, Management by economics, Tomsk, Russia.
2. Borisov, A.B. (2003), Great Dictionary of Economics, Moscow, Russia.
3. Economic Encyclopedic Dictionary (2016), «Remuneration»,available at: <http://www.subject.com.ua/economic/slovník/1075.html>
4. Zavadskiy, Y.S. (2006),Economic Encyclopedic Dictionary, available at:http://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/KONDOR/EKONOMIC_SL_2006.pdf
5. TheVerhovnaRadaofUkraine (1995), The Law of Ukraine «On remuneration»,available at:<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/108/95> (Accessed 19 May 2016).
6. TheVerhovnaRadaofUkraine (1971), Labor Code of Ukraine, available at:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>(Accessed 19 May 2016).
7. Kolot, A.M., Hrishnova, O. A., Herasymenko, O. O. and others(2009), Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny [Labor Economics and Social-Labor Relations], KNEU, Kyiv, Ukraine.
8. Kolot, A.M. (2008).“To the problem of the development of the theory of distributive relations”, Ukrayina: aspekty` praci. — no. 8. — S. 3–11.
9. The International Labour Organization (1949), «Convention on the Protection of Wages», available at: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_146(Accessed 19 May 2016).
10. Mescon, M.H., AlbertM., HedouriF. (2000), _Fundamentals ofmanagement, TranslatedbyKonarjevskiy, U.A., Moscow, Russia.
11. The CouncilonInternationalAccountingStandards (2013), International Accounting Standard 19 «Employee Benefits», available at:www.minfin.gov.ua/document/92431/MCBO_19.pdf(Accessed 19 May 2016).
12. The StateStatisticsCommitteeofUkraine (2004),Order»On approval of the Regulations on Wage Statistics»,available at: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/z0114-04>(Accessed 19 May 2016).
13. The MinistryofLabourUkraine (2003), Order»Guidelines on the organization of material incentives of employees of enterprises and organizations»,available at: n.golovbukh.ua/regulations/1521/8453/8454/468470/ (Accessed 19 May 2016).

14. The Ministry of Labour Ukraine (2004), Order «Guidelines on remuneration for employees of small businesses», available at: <http://zakon.golovbukh.ua/regulations/1521/8453/8454/468548/> (Accessed 19 May 2016).
15. The Ministry of Defense of Ukraine (2001), Order «On Approval of the patent license, inventive and innovative work in the Armed Forces of Ukraine», available at: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0250-0114> (Accessed 19 May 2016).
16. Pidvalna, O.G., Kozyar, N.O. (2013), «ASynergisticEffectinManagement», *Efektivna ekonomika*, [Online], vol. 3, available at: www.economy.nayka.com.ua (Accessed 3 May 2016).
17. Poplavska, G. V. (2001), «ASynergiesinEconomy», *Visnyk NANYkrainy*, no 5.
18. Raisberg, B.A., Lozovskyi, L. Sh., Starodubceva, E. B. (1999), *Modern Dictionary of Economics*, INFRA, Moscow, Russia, available at: <http://www.ebk.net.ua/Book/Ses/v/0068.htm> (Accessed 7 Jan 2016).
19. Simonov, V.I. (2011), «The Right to Guarantee and Compensation in Labor Relations», Ph. D. Thesis, Jurisprudence, Moscow, Russia, available at: <http://www.dslib.net/trud-pravo/realizacija-prava-na-garantii-i-kompensacii-v-trudovyh-otnoshenijah.html> (Accessed 7 Jan 2016).
20. Glossary of terms of crisis management, available at: <http://tourlib.net/booksmen/meskon/glossary.htm> (Accessed 1 Dec 2015).
21. Glossary of banking and financial terms (2011), available at: http://www.terms.com.ua/pages/terms_dict.html (Accessed 7 Jan 2016).
22. Ushakov, D.N. (1935), *Explanatory Dictionary of the Russian language: 4 volumes*, Gos.in-t «Sov. encikl», OGIZ, Moscow, Russia, available at: <http://feb-web.ru/feb/ushakov/ush-abc/0ush.htm> (Accessed 7 Jan 2016).
23. Tsymbaluk, S.O. (2015), «The compensation policy as a factor in the harmonization of industrial relations», *Problemy ekonomiky*, [Online], vol. 2, available at: www.problecon.com/ (Accessed 1 Sep 2015).

Стаття надійшла до редакції 15.06.2016 р.

УДК 331.453

Древаль Ю.Д.,

д. держ. упр., професор,
кафедра охорони праці та техногенно-екологічної безпеки,
Національний університет цивільного захисту України
dreval_y@mail.ru

Древаль Ю.Д.,

д. гос. упр., профессор,
кафедра охраны труда и техногенно-экологической безопасности,
Национальный университет гражданской защиты Украины

Dreval Yu.D.,

Doctor of Public Administration, Professor,
Department of Occupational Safety and Technogenic and Ecological Safety,
National University of Civil Protection of Ukraine

УЧАСТЬ МОП У ФОРМУВАННІ ТА ВДОСКОНАЛЕННІ КУЛЬТУРИ ОХОРОНИ ПРАЦІ

УЧАСТИЕ МОТ В ФОРМИРОВАНИИ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КУЛЬТУРЫ ОХРАНЫ ТРУДА