

УДК 657.471.12:331.2

Петренко Н.І.

*доктор економічних наук,
професор кафедри обліку і аудиту Відокремленого підрозділу
Національного університету біоресурсів і природокористування України
«Бережанський агротехнічний інститут»*

Войчак Л.О.

*магістр за спеціальністю «облік і оподаткування» Відокремленого підрозділу
Національного університету біоресурсів і природокористування України
«Бережанський агротехнічний інститут»*

УДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА ВЕЛИЧИНА МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

IMPROVING THE ORGANIZATION OF WAGE ACCOUNTING AND THE SIZE OF THE MINIMUM WAGE

АНОТАЦІЯ

Розкрито сутність заробітної плати та її вплив на організацію обліку; досліджено економічну суть та значення заробітної плати, встановлено відмінності та взаємозв'язки понять «заробітна плата» й «оплата праці»; розглянуто законодавче регулювання та нормативно-правове забезпечення обліку і звітності розрахунків з оплати праці; визначено об'єкти та елементи організації обліку та заробітної плати і шляхи їх удосконалення; проведено аналіз мінімальної заробітної плати в Україні порівняно з країнами Європейського Союзу; обґрунтовано, що мінімальна заробітна плата встановлена із порушенням норм Закону «Про оплату праці».

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, мінімальна заробітна плата, середня заробітна плата, прожитковий мінімум, організація обліку, удосконалення, контроль.

АННОТАЦИЯ

Раскрыта сущность заработной платы и ее влияние на организацию учета; исследована экономическая суть и значение заработной платы, установлены различия и взаимосвязи понятий «заработная плата» и «оплата труда»; рассмотрено законодательное регулирование и нормативно-правовое обеспечение учета и отчетности расчетов по оплате труда; определены объекты и элементы организации учета и заработной платы и пути их усовершенствования; проведен анализ минимальной заработной платы в Украине по сравнению со странами Европейского Союза; обосновано, что минимальная заработная плата установлена с нарушением норм Закона «Об оплате труда».

Ключевые слова: заработная плата, оплата труда, минимальная заработная плата, средняя заработная плата, прожиточный минимум, организация учета, совершенствование, контроль.

ANNOTATION

The essence of wages and its influence on the organization of accounting is revealed; economic essence and value of wages are investigated, differences and interconnections of concepts "wages" and "remuneration of labour" are determined; legislative regulation and regulatory support for accounting and reporting on payroll calculations are considered; defined objects and elements of the organization of accounting and wages and ways of their improvement; the analysis of the minimum wage in Ukraine compared to the European Union countries; it is substantiated that the minimum wage is established in violation of the Law "On Labour Remuneration".

Keywords: wages, remuneration of labour, minimum wage, average wage, living minimum wage, accounting organization, improvement, control.

Постановка проблеми. Ефективність діяльності трудового колективу та забезпечення від-

повідного рівня продуктивності праці значною мірою залежить від оплати праці. У ринкових умовах у процесі перетворення заробітної плати на основний важіль формування доходів громадян і найдієвіший спосіб підвищення продуктивності та якості праці особливого значення набуває ступінь раціональності системи оплати праці, тому що правильна її організація стає визначальним фактором суспільного й економічного прогресу і є однією з ключових проблем діяльності як держави загалом, так і кожного суб'єкта господарювання. Тому потрібно знайти найдосконаліші форми та системи оплати праці, а також забезпечити правильне нарахування та своєчасну виплату заробітної плати працівникам. Стратегічним чинником оптимізації системи оплати праці є джерела інформації, а оскільки «якість інформації залежить від системи її збору, обробки, то удосконалення самої методології обліку не вирішить усіх проблем» [1]. Внаслідок цього необхідність удосконалення організації обліку заробітної плати є невід'ємним складником зростання ефективності облікової інформації.

Проголосивши курс на євроінтеграцію, Україна поставила стратегічну мету – «досягнення європейських стандартів життя» [2], а як наслідок, і забезпечення основних державних соціальних стандартів та гарантій на рівні країн Європейського Союзу (ЄС). З 01.01.2017 р. в Україні відбулося різке підвищення розміру зазначеної соціальної гарантії та зміна змісту самого поняття «мінімальна заробітна плата», а це привело до чисельних дискусій щодо доцільності ухвалення такого рішення та його впливу на соціально-економічні показники.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні проблеми обліку заробітної плати є предметом наукових досліджень українських учених Е. Лібанової [3], О. Мельниченка [4], М. Кравченко, Н. Дмитренко, Н. Папуши та Н. Шульги і Т. Мельник. Питання мінімальної заробітної плати є в центрі уваги науковців, які розглядають її як засіб регулювання

доходів населення, як основу побудови тарифної сітки. Практика встановлення мінімальної заробітної плати в країнах ЄС висвітлена в працях А. Камінської і П. Левандовського [5], Т. Шультена [6], Л. Функа і Х. Леша [7].

Низький розмір мінімальної зарплати в Україні порівняно з країнами ЄС породжує таке явище, як бідність навіть серед працюючого населення. А ця проблема породжує іншу – висококваліфіковані спеціалісти мігрують в інші країни, щоб забезпечити себе і свої сім'ї в матеріальних потребах. Зазначене вище і зумовлює потребу у дослідженні цих проблем.

Метою статті є обґрунтування теоретичних засад та розроблення практичних рекомендацій з удосконалення організації оплати праці для підвищення рівня облікової інформації та подальшого її використання, а також дослідження можливих наслідків впливу різкого підвищення розміру мінімальної заробітної плати на доходи населення та зайнятість із розробленням певних пропозицій та рекомендацій щодо зменшення негативних наслідків.

Виклад основного матеріалу дослідження. Конституцією України визначено, що кожен має право на працю, тобто можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [8].

Відповідно до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [9; 10].

Заробітна плата – один із вагомих складників потреб для життєдіяльності людини та і суспільства загалом. У ній, як і в іншій сфері, виникають суперечності суспільства, прорахунки і перерахунки. У цій сфері також виокремлюють комплекс питань, які пов'язані з пошуком найбільш ефективних шляхів реформування системи оплати праці.

Заробітна плата є однією із форм винагороди працівника за певну виконану роботу і містить у собі мотивуючий характер, а в сукупності має зміст – досягнення бажаного рівня продуктивності. Отже, відповідна і правильна організація

оплати праці впливає на темпи росту продуктивності праці, а також стимулює підвищення кваліфікації працівників.

Згідно із ст. 2 Закону України «Про оплату праці» структура заробітної плати представлена основною, додатковою заробітною платою та іншими заохочувальними витратами (рис. 1).

Основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язків). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відповідних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата – це винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Інші заохочувальні та компенсаційні виплати. До них належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, виплати в межах грантів, компенсаційні та інші грошові і матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми [9].

З 1 січня 2017 р. в Україні змінено визначення поняття «мінімальна зарплата» – це встановлений законом мінімальний розмір оплати праці за виконану працівником місячну (годинну) норму праці [11]. Отже, нове значення не містить норми, що це плата за просту некваліфіковану працю, внаслідок чого вносяться зміни у послідовність формування тарифної сітки. Якщо раніше тарифна ставка робітника першого розряду була основою для формування тарифної сітки і встановлювалася «у розмірі, що перевищує законодавчо встановлений розмір мінімальної заробітної плати», то тепер внаслідок змін «мінімальний посадовий оклад (тарифна ставка) встановлюється у розмірі, не меншому за прожитковий мінімум для працездатних осіб» [9; 10].

Розмір заробітної плати повинен становити не менше, ніж встановлений мінімальний розмір заробітної плати за повністю виконану місячну норму праці, тобто починаючи із 01.01.2017 р. розмір мінімальної заробітної

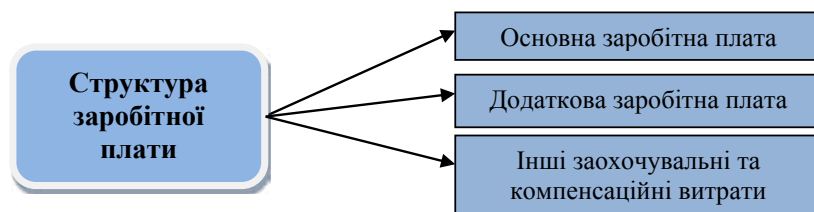


Рис. 1. Структура заробітної плати

Джерело: [9]

плати за виконану місячну норму не може бути менший за суму 3200 грн.

Проаналізуємо співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати за останні 3 роки (2015–2017 рр.) (рис. 2).

Такі зміни в показниках дали поштовх до штучного наближення співвідношення мінімальної заробітної плати і середньої заробітної плати до європейських стандартів. Це підтверджується тим, що внаслідок зміни поняття «мінімальна заробітна плата» і внаслідок зниження офіційно затвердженого прожиткового мінімуму розмір посадового окладу робітника першого розряду залишився удвічі нижчим від мінімального розміру заробітної плати.

Різде підвищення мінімальної заробітної плати у 2017 році порівняно з попередніми роками можна виправдати тим, що частка витрат на оплату праці в структурі витрат діяльності підприємства, за даними Державної служби статистики України, в 2010–2015 рр. становила приблизно 7–10%, а відповідно до даних Євростату в країнах ЄС вона сягала близько 45% [15]. Отже, витрати на оплату праці в Україні низькі, що свідчить про можливість підвищення заробітної плати, уникаючи підвищення цін на продукти.

Негативним наслідком є також високий рівень бідності в Україні, враховуючи і працездатне населення, тому підвищення мінімальної заробітної плати є значно ефективнішим за будь-які форми соціальної допомоги.

Навіть і після підвищення рівня мінімальної заробітної плати Україна займає осанні місця серед країн Європи (рис. 3).

Наприклад, візьмемо до уваги купівельну спроможність: якщо «борщові складники» за нашими розрахунками приблизно становлять 55 грн., то за мінімальну заробітну плату в Україні можна купити таких 58, у Польщі – 185, а у Великій Британії – 230.

Як бачимо з вищенаведеного, підвищення рівня мінімальної заробітної плати доцільно було би проводити щоквартально протягом декількох років, за нашими розрахунками, на 10–15%. Це пояснюється тим, що чим менший інтервал між термінами коригування, тим

більше зміна чинників буде впливати на зміну рівня мінімальної заробітної плати.

Можна вважати, що найбільшої шкоди підвищення рівня мінімальної заробітної плати завдало підприємцям, оскільки вони не були голові до такого швидкого ухвалення рішення. Крім того, збільшення розміру мінімальної заробітної плати здійснено з порушенням п. 3. ст. 27 Бюджетного кодексу України та п. 4.1.9 ст. 4 Податкового кодексу України. Послідовне зростання мінімальної заробітної плати протягом 2017 р. щодо розміру фактичного прожиткового мінімуму станом на 01.01.2017 р. за декілька етапів, за нашими розрахунками (наприклад, з 01.01.2017 р. – на 25% (2000 грн.), з 01.04.2017 р. – на 25% (2500 грн.), з 1.07.2017 р. – на 25% (3125 грн.), дало би можливість підприємцям скоригувати свої бізнес-плани, зменшити негативний вплив від різкого неочікуваного додаткового навантаження на витрати підприємств.

За рекомендаціями МОП, під час визначення рівня мінімальної заробітної плати потрібно враховувати не лише потреби працівників, а й їхніх сімей, а також «економічні чинники, в тому числі необхідні умови економічного розвитку, рівень продуктивності та бажаність досягнення і підтримання високого рівня зайнятості» [17].

Питання обліку розрахунків за заробітною платою працівникам підприємства регулюються такими нормативними документами, як МСБО 19 «Виплати працівникам» [18], П(с)БО 26 «Виплати працівникам» [19], П(с)БО 13 «Фінансові інструменти», П(с)БО 23 «Розкриття інформації щодо пов'язаних сторін», НП(с)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» та інші.

Виплати працівникам підприємства – це всі форми компенсації, що їх надає суб'єкт господарювання в обмін на послуги, надані працівниками [19]. Згідно з П(С)БО 26 є п'ять видів виплат працівникам, згрупованих за схожими ознаками: поточні виплати; виплати у разі звільнення; виплати після закінчення трудової діяльності; виплати інструментами власного капіталу підприємства; інші довгострокові

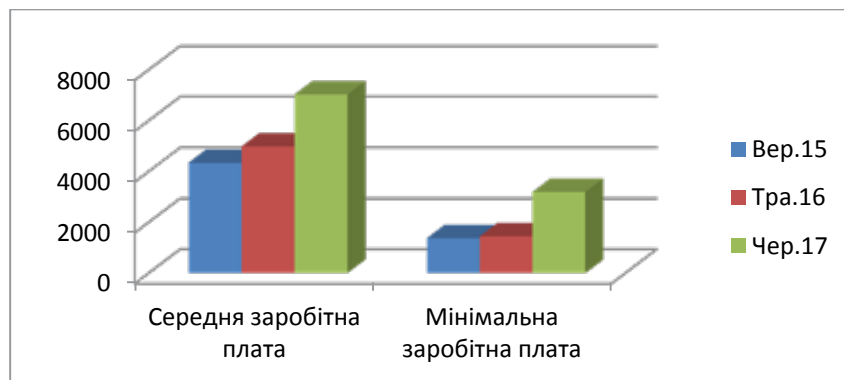


Рис. 2. Співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати

Джерело: [12; 13; 14]

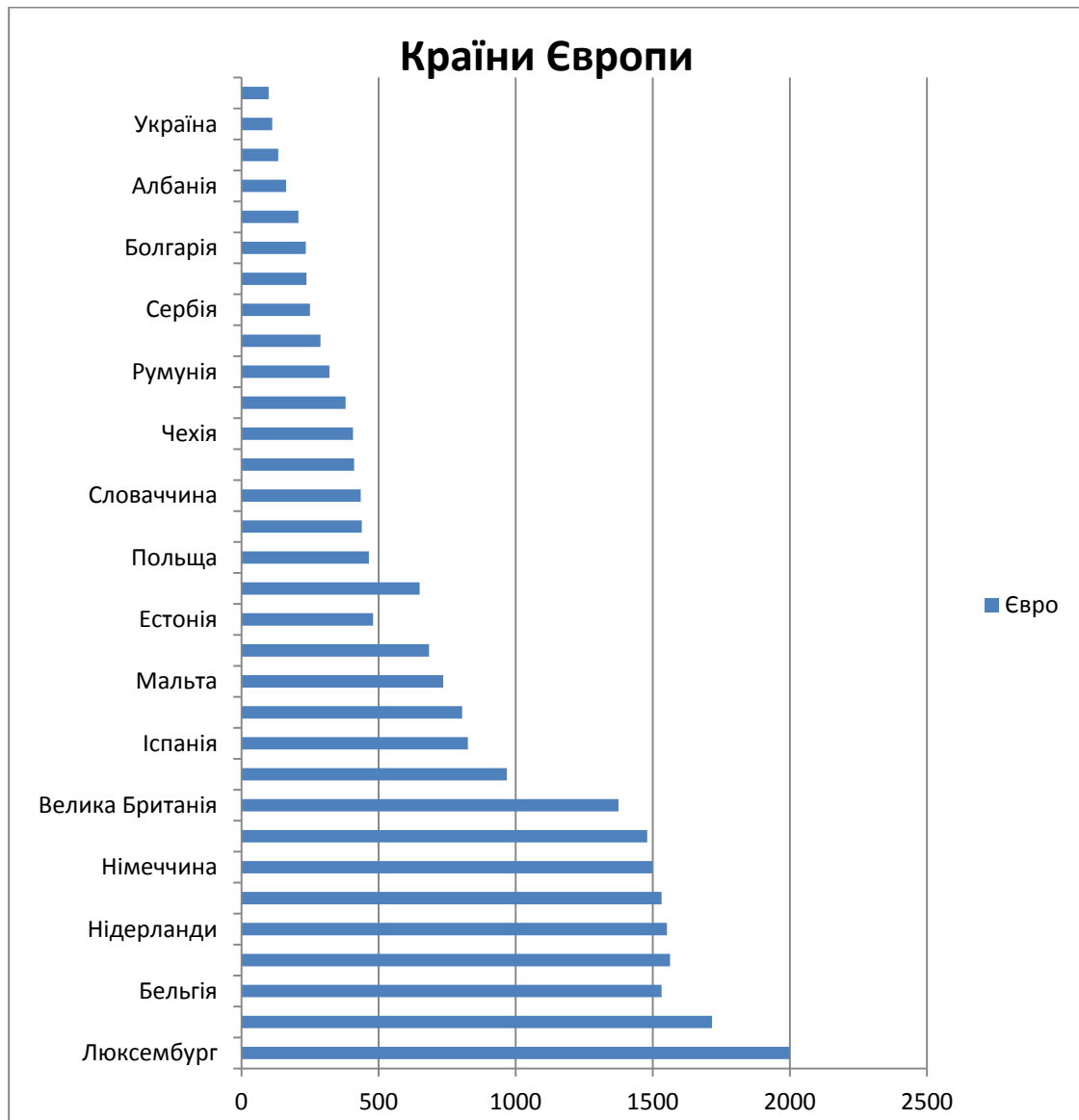


Рис. 3. Мінімальна заробітна плата в країнах Європи (станом на 01.01.2017 р.)

Джерело: [16]

виплати [18]. Розрахунки за заробітною платою належать до поточних виплат працівникам, які підлягають сплаті в повному обсязі протягом дванадцяти місяців після закінчення місяця, у якому працівник виконував відповідну роботу.

Розрахунки за заробітною платою ведуть на синтетичному рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам», який має субрахунки 661 «Розрахунки за заробітною платою», 662 «Розрахунки з депонентами», 663 «Розрахунки за іншими виплатами» [20, с. 127].

За кредитом рахунку 66 «Розрахунки за виплатами працівникам» відображаються нарахована працівникам підприємства основна та додаткова заробітна плата, премії, допомога за тимчасовою непрацездатністю, інші нарахування, за дебетом – виплата заробітної плати, премій, допомоги тощо, а також суми утриманих податків, платежів за виконавчими документами, вартість одержаних матеріалів, про-

дукції та товарів в рахунок заробітної плати та інші утримання із сум оплати праці персоналу. Кредитове сальдо рахунку показує залишок заборгованості із заробітної плати [21].

Відображення нарахованої заробітної плати у складі витрат підприємства можна здійснювати трьома способами:

- малими і неприбутковими підприємствами – за допомогою рахунків класу 8 «Витрати за елементами»;
- за допомогою рахунків класу 9 «Витрати діяльності»;
- одночасно за допомогою рахунків класу 8 і 9.

Для будь-якого суб'єкта господарювання поточні виплати працівникам підприємства у вигляді заробітної плати є витратами, які потрібно обов'язково підтверджувати первинними документами. Наказом Державного комітету статистики від 05.12.2008 р. № 489 затвер-

Таблиця 1

Типові форми первинних документів з обліку праці та її оплати за групами

Класифікаційна ознака	Форма первинного документа
Облік особового складу	№ П-1 «Наказ (розпорядження про прийняття на роботу)» № П-2 «Особова картка працівника» № П-3 «Наказ (розпорядження) про надання відпустки» № П-4 «Наказ (розпорядження) про припинення трудового договору (контракту)»
Облік використання робочого часу	№ П-5 «Табель обліку використання робочого часу»
Документи для розрахунку заробітної плати	№ П-6 «Розрахунково-платіжна відомість» № П-7 «Розрахунково-платіжна відомість (зведена)»

Джерело: [22].

джено типові форми первинної облікової документації щодо обліку особового складу, використання облікового складу, використання робочого часу та розрахунків із працівниками за заробітною платою.

Контроль є однією із функцій управління господарською діяльністю підприємства. Одним із його вирішальних завдань є надання інформації про діяльність підприємства для прийняття ефективних управлінських рішень, що можливе лише за раціональної його організації. Ефективна організація внутрішнього контролю є одним із заходів, спрямованих на вдосконалення управління підприємством, що забезпечує високий рівень виконання його завдань, чіткий порядок у його веденні [23].

Для забезпечення керівництва та власників достовірною інформацією про стан справ важливе роль значення має правильна організація внутрішнього контролю на підприємстві і на основі цього визначення перспектив його подальшої діяльності.

Об'єктами контролю за розрахунками з оплати праці є робота з кадрами, стан бухгалтерського обліку та звітності за операціями з нарахування та виплати заробітної плати, використання фонду робочого часу та дотримання штатної та трудової дисципліни.

Суб'єктами внутрішнього контролю є бухгалтерія, служба економічного аналізу, служба внутрішнього контролю.

З огляду на складність соціально-економічних процесів, що відбуваються на мікрорівні, та їх вплив на макроекономічні показники перегляду потребує система контролю операцій з виплат працівникам [24].

Пропонуємо системі внутрішнього контролю розрахунків з оплати праці взяти відповідальність за організацію та удосконалення документообігу на підприємстві. У процесі спостереження за оформленням первинних документів з оплати праці контролери повинні визначити «слабкі місця», що в майбутньому дасть змогу удосконалити і розробити нову чи більш ефективну систему руху документів, правильно розподілити роботу між працівниками, що впливає на систему обліку. Також пропонуємо службі внутрішнього контролю звернути увагу на виконання сторонами колективного договору його умов.

Щодо удосконалення обліку розрахунків з оплати праці обов'язковим є застосування табельних номерів, які оптимізують введення облікової інформації щодо кожного працівника у систему, а це унеможливорює плутанини під час нарахування заробітної плати працівникам-однофамільцям, крім того, кожний компонент табельного номера несе певне аналітичне навантаження та дає змогу згрупувати зарплату за напрямками.

Раціональність організації обліку також залежить від якості виконання облікових робіт, тому й удосконалення роботи апарату бухгалтерії є невід'ємним складником організації обліку заробітної плати. До складу робіт бухгалтерії потрібно включати, крім основної роботи, ще і комплекс інших робіт, безпосередньо пов'язаних із формуванням системи оплати праці та її функціонуванням, зокрема розроблення тарифної системи (розрахунок коефіцієнтів тарифної сітки, величини тарифних ставок, схеми посадових окладів та їх величини, граничних розмірів доплат і надбавок тощо).

Висновки. Роль та значення заробітної плати в соціально-економічному розвитку країни зумовлює необхідність удосконалення організації обліку як основного джерела інформації для управління системою з метою її удосконалення. Основною умовою ефективності заходів з її удосконалення є їх комплексний і системний характер, який охоплює всі етапи облікового процесу, а також всі її елементи, забезпечує їх взаємозв'язок та гармонізацію.

Система заробітної плати, яка правильно підібрана, містить особливості трудового процесу, завдання, які поставлені перед відповідним робочим місцем, а також професією і кваліфікацією робітника. Оплата праці залежить не тільки від результатів праці робітників, але також і від ефективної діяльності виробничих підрозділів.

З результатами аналізу мінімальної заробітної плати в Україні розмір цієї соціальної гарантії залишається одним із найнижчих серед вищенаведених країн. Причиною цього є різке підвищення у 2017 р. мінімальної заробітної плати в Україні, а також високий рівень бідності і серед працюючого населення, низька частка оплати праці в собівартості продукції, невідповідність розміру мінімальної заробітної

плати та розміру прожиткового мінімуму, зниження частки оплати праці в структурі ВВП.

Зменшення негативного впливу на рівень зайнятості населення можливе за умови впровадження заходів заохочення і стимулювання до праці, а також шляхом створення сприятливого середовища для розвитку малого і середнього бізнесу.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Пушкар М.С. Тенденції та закономірності розвитку бухгалтерського обліку в Україні (теоретико-методологічні аспекти): / М.С. Пушкар. – Тернопіль: Економічна думка, 1999. – 423 с.
2. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» [Електронний ресурс] // Указ Президента України № 5 від 12.01.2015 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>
3. Либанова Э. Государству выгодна дорогая рабочая сила / Э. Либанова // Бизнес. – 2007. – № 43. – С. 22–24.
4. Мельниченко О.А. Мінімальна заробітна плата як засіб державного регулювання трудових доходів населення [Електронний ресурс] / О.А. Мельниченко, Р.М. Гулій // Публічне адміністрування: теорія та практика. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Patp_2013_1_7.
5. Kamińska A., Lewandowski P. The effects of minimum wage on a labour market with high temporary employment / Agnieszka Kamińska, Piotr Lewandowski, – 2015. – http://ibs.org.pl/app/uploads/2015/02/IBS_Working_Paper_07_2015.pdf. – Access mode (08.03.2017).
6. Schultena T. Minimum Wage Regimes in Europe / Thorsten Schulten/ – FES, 2014.– Режим доступу : <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf> . – Access mode (05.02.2017).
7. Minimum Wage Regulations in Selected European Countries / Lothar Funk, Hagen Lesch // Intereconomics. – 2006. – Access mode (08.03.2017). – Doi : 10.1007/s1027200601783
8. Конституція України: Закон від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
9. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр>.
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322–VIII [Електронний ресурс]–Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України [Електронний ресурс] // Закон України від 06.12.2016 № 1774-VIII – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1774-19>.
12. Закон України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80-19>.
13. Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/928-19>.
14. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1801-19>.
15. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – 2017. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
16. Європейська правда [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://www.eurointegration.com.ua/news/2017/02/12/7061539/>.
17. Конвенція Міжнародної організації праці № 131 про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються: Міжнародний документ від 22.06.1970 № 131 (ратифіковано Законом України N 2997-IV від 19.10.2005 р.) [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/993_149.
18. Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_011.
19. Положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [Електронний ресурс] // затв. наказом Міністерства фінансів України від 28.10.2003р. № 601 – Режим доступу до ресурсу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03>.
20. Боднар М.І. Фінансовий облік / М.І. Боднар, В.І. Єфіменко, Л.Г. Ловінська. – Київ: КНЕУ, 2012. – 553 с.
21. Лишиленко О.В. Бухгалтерський облік / О.В. Лишиленко. – Київ: Центр навч. літри., 2003. – 624 с.
22. Боднар М.І. Звітність підприємства / М.І. Боднар, Ю.А. Вегира, М.М. Орищенко. – Київ: Центр навч. літри., 2015. – 570 с.
23. Макаренко А.П. Аудит операцій і розрахунків з оплати праці та обліку її витрат на підприємстві / А.П. Макаренко, І.В. Боюк // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2011. – № 1 (13). – С. 112–118.
24. Арап Г.В. Шляхи вдосконалення контролю оплати праці / Г.В. Арап, І.Г. Пахомова // Вісник Дніпропетровського університету: Серія «Економіка». – 2010. – Вип. 4 (2). – С. 149–155.