**Рабочая сила и факторы, определяющие ее стоимость**

**СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ

Раздел 1. РАБОЧАЯ СИЛА КАК ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ ТОВАРА.

1.1. Рабочая сила, ее стоимость и цена в концепциях политической экономии

1.2. Стоимость рабочей силы и факторы, влияющие на ее формирование

Раздел 2. ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ СТОИМОСТИ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.

2.1. Опыт формирования стоимости рабочей силы в западных странах.

2.2. Проблемы стоимости рабочей силы в западных странах

Раздел 3. АНАЛИЗ РАБОЧЕЙ СИЛЫ И ЕЕ СТОИМОСТИ В УКРАИНЕ

3.1. Анализ состояния рынка рабочей силы в Украине

3.2. Возможные направления перехода Украины к модели с высокой стоимостью рабочей силы

ВЫВОДЫ

ЛИТЕРАТУРА

**ВВЕДЕНИЕ**

Современный этап развития цивилизации связан с новым взглядом на рабочую силу как на один из ключевых ресурсов экономики. Тому свидетельство - рост роли человеческого фактора в условиях технологического этапа НТР, когда налицо прямая зависимость результатов производства от качества, мотивации и характера использования рабочей силы в целом и отдельного работника в частности. Возрастание роли человеческого фактора в современном производстве подтверждено результатами экономических исследований ведущих ученых мира.

В новых, более эффективных организационных условиях происходит соединение рабочей силы и рабочих мест, включение в инновационно-производственный процесс творческого потенциала трудящихся, подготовка и переподготовка кадров, решение проблем социальной защиты трудящихся и т.п. Рынок труда становится важнейшим звеном национальной и мировой рыночной цивилизации, на нем формируются трудовые ресурсы творческого типа, осуществляющие повседневную эволюцию общества. Однако ни о каком процветании не может идти речь, если не решаются адекватно рыночным условиям вопросы уровня оплаты работников, создающих блага.

В экономически развитых странах сформированы высокие стандарты уровня жизни. Достижения их обеспечиваются главным образом доходами от занятости, и именно это является важным мотивом активизации поведения населения на рынке труда. Здесь сложилась социальная структура с доминированием среднего класса и весьма умеренного уровня расслоения населения.

Украина, которая декларирует стремление к европейской интеграции, должна распространять соответствующую модель развития – внедрение европейских стандартов жизни для населения страны (иметь европейское жилье, питаться, одеваться и отдыхать как средний европеец), а для этого необходимо, чтобы уровень стоимости рабочий силы был направлен на ее увеличение. К сожалению, Украина придерживается абсолютно другой экономической доктрины, которая опирается на принципы не высокого качества, а низкой стоимости, дешевизны (сырья, товаров, технологий, рабочей силы). ***Учитывая такую ситуацию, мы считаем тему данной курсовой работы «Рабочая сила и факторы, определяющие ее стоимость» актуальной.***

***Цель работы –*** анализ факторов, влияющих на формирование стоимости рабочей силы.

***Задачи:***

- изучить теоретические подходы к определению категории «рабочая сила», ее стоимости и цены, сложившиеся в политической экономии;

- охарактеризовать факторы, влияющие на формирование стоимости товара «рабочая сила»;

- провести анализ опыта зарубежных стран в направлении формирования стоимости рабочей силы;

- провести анализ состояния рынка рабочей силы в Украине и выявить причины, ведущие к отставанию стоимости рабочей силы в Украине от стран Европы;

- рассмотреть возможные направления, использование которых, позволит Украине формировать стоимость рабочей силы в сторону увеличения.

В основу исследования данной темы положено ознакомление с учебной литературой по теории политической экономии отечественных и зарубежных авторов, литература из периодических изданий. Большое внимание данному вопросу уделили С.В. Мочерный и Э. Либанова.

**Раздел 1. Рабочая сила как экономическая категория товара**

* 1. **Рабочая сила, ее стоимость и цена в концепциях политической экономии**

Рабочая сила, способность человека к труду – это совокупность ее потребностей, физических интеллектуальных и организаторских способностей, приобретение навыков и опыта, которые используются в процессе производства материальных благ и оказания услуг. Рабочая сила является составляющей человеческой личности с присущими ей сознанием, духовными ценностями и т.д.[1;с.56].

Рабочая сила развивается в процессе трудовой деятельности (где человек изменяет собственную природу, частично воплощает свою сознательную цель, совершенствует трудовые навыки, приобретает производственный опыт, накапливает технические и производственные знания), получает образование и квалификацию.

Категория «рабочая сила» относится к общим экономическим понятиям и категориям, которые существуют во всех общественно-экономических формациях, наряду с такими категориями как труд, орудия труда, средства производства, потребительская стоимость, материальные блага и т.д. В каждой экономической системе она достигает определенной степени своего развития – от самой низкой, в рамках первобытнообщинного строя, до наивысшего в экономических системах развитых стран, базирующихся в основном на автоматических производствах.

Как общеэкономическая категория, рабочая сила приобретает специфические черты в границах определенной общественно-экономической формации в зависимости от ее социально-экономического и технико-экономического объединения со средствами производства, от социального статуса личности в обществе. Так, при рабовладельческом строе раб был лишен прав свободного человека, считался разговаривающим орудием труда и поэтому не мог отчуждать, например, продавать свою рабочую силу, распоряжаться ею. Раба продавал один рабовладелец другому за определенную цену, он был своеобразной капитальной стоимостью (покупательской ценой).

Технико-экономическое соединение раба (в т.ч. его рабочей силы) со средствами производства происходило насильственными методами. Средства производства, в таком случае, хотя и выступали как орудие эксплуатации раба, однако являлись своеобразной формой отчуждения, поскольку к ним принадлежал сам раб. Рабочая сила срасталась с личностью самого раба и в таком виде приобретала товарную форму – продавалась одним рабовладельцем другому.

В период феодализма процесс труда осуществлялся на поле феодала и на своей собственной делянке с помощью средств производства, которые принадлежали крестьянину, который также не был юридически свободным и не мог распоряжаться своей рабочей силой. Его технико-экономическое соединение со средствами производства, в частности с землей, происходило на поле феодала насильственно. Рабочая сила в этом случае отчуждалась от крестьянина, а земля была средством эксплуатации. Такого отчуждения не существовало во время работы крестьянина на собственном поле, где он сам распоряжался собственной рабочей силой. Таким образом, во времена феодального общества существовали две противоположные по сущности технико-экономические и социально-экономические формы соединения рабочей силы со средствами производства. Однако, в обоих случаях, рабочая сила не имела формы товара. Она превратилась в товар лишь в период капитализма, когда наемный работник стал юридически свободным, лишенным средств производства и средств существования.

Чтобы прокормить себя и свою семью, рабочий вынужден продавать свою рабочую силу – способность к труду (совокупность разнообразных способностей, приобретенных знаний, умений, навыков).

Рабочая сила - это чрезвычайно сложная экономическая категория, поэтому определение ее носит дискуссионный характер. На протяжении более 200 лет в экономической литературе ведется дискуссия о том, что продает человек, когда нанимается на работу к капиталисту-предпринимателю?

Наиболее распространенными являются три точки зрения. Согласно первой таким объектом купли-продажи является труд; согласно второй – рабочая сила; согласно третьей – услуги труда или рабочей силы. Рассмотрим основные теоретические подходы к определению стоимости рабочей силы.

Впервые труд назвал объектом купли-продажи Уильям Петти, основоположник политической экономии в Англии. Заработную плату он рассматривал как цену труда, а ее величину определял необходимым для существования работника минимумами средств. И хотя его тезис сам по себе неправомерен, заслуга У. Петти в том, что он подходит к проблемам зарплаты экономично, стремится объективно определить ее величину [19;с.89]. Позднее его взгляды стали разделять и другие экономисты.

Аналогично сущность этих понятий рассматривал Адам Смит. Он считал, что труд вступает в качество товара и имеет естественную цену, то есть естественную заработную плату. Она определяется издержками производства, в состав которых он включил стоимость необходимых средств существования рабочего и его семьи. А. Смит не проводил различий между трудом и рабочей силой и поэтому под естественной заработной платой понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего. Кроме этого, величина заработной платы определяется нормами потребления, которые сложились, традициями, культурным уровнем, борьбой рабочих за соотношение сил между н6ими и капиталистами [13;c.412].

Теория минимума средств существования получила дальнейшее развитие в экономических теориях Дэвида Риккардо. Характеризуя «естественную цену труда» как возможность рабочего содержать своим трудом себя и свою семью, оплачивать затраты на еду, предметы первой необходимости и удобства, а «рыночную цену труда», которая складывается из реального соотношения спроса и предложения на труд, Д. Риккардо сделал прогноз по поводу перспективного уровня заработной платы в обществе в связи с темпами народонаселения. Он писал: «При истинном движении общества заработная плата имеет тенденцию к падению, поскольку регулируется спросом и предложением, поскольку приток рабочих будет постоянно возрастать в одной и той же степени, тогда как спрос на них будет замедляться» [13;c.112].

В подтверждение своего пессимистического прогноза Д. Риккардо указывал также, что заработная плата будет повышаться не в такой мере, «чтобы рабочий имел возможность покупать так много предметов комфорта и необходимости, сколько он покупал до повышения цены на эти товары» [12;c.51].

Правда при этом, исследуя «законы», которые регулируют заработную плату, он сделал принципиальное предостережение, что обоснованная им тенденция заработной платы до падения, может иметь место только в условиях личной и свободной конкуренции, и тогда заработная плата не будет контролироваться вмешательством законодательства. Таким образом, Д. Риккардо не видел разницы между рабочей силой и трудом как его функцией. Правильно определяя стоимость товара трудом, Д. Риккардо одновременно считал, что рабочий продает капиталисту труд. Но в таком случае он должен был бы получать полный эквивалент своего труда, который равен всей созданной рабочим стоимости. Поскольку Д. Риккардо знал, что такого эквивалента рабочий не получает, то источником прибыли он называл неэквивалентный обмен, т.е. Риккардо не придерживался требований закона стоимости.

Такую точку зрения наиболее последовательно отвергал К. Маркс, разработав теорию заработной платы как денежного выражения стоимости и цены рабочей силы. Он считал, во-первых, что труд нельзя продать, поскольку его не существует до момента купли-продажи. Труд – это процесс сознательной, целесообразной деятельности людей, в которой они видоизменяют внешнюю природу. На рынке работник может продать лишь способность к труду, т.е. определенную совокупность своих физических и духовных качества или рабочую силу. Труд является функцией товара рабочая сила, и эти категории не отождествляются. Предприниматель покупает ее у работника (собственника рабочей силы) и временно распоряжается нею.

Во-вторых, купля-продажа труда вступает в противоречие с законом стоимости и не дает раскрыть источник стоимости и добавочной стоимости. Согласно такому подходу, труд не может иметь цены, осуществляется купля-продажа не труда, а рабочей силы (способности к труду). Если рабочую силу, согласно К. Марксу рассматривать с точки зрения стоимости, то как и любой другой товар, она требует общественно необходимых затрат на свое воспроизводство при определенных социальных условиях. В этом случае материальным (вещественным) содержанием заработной платы становится количество жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи [2; с.191].

На основе критики марксистской концепции заработной платы возникла теория социальной заработной платы (М. Туган-Барановский, Т. Веблен, Й. Шумпетер и др.).

М. Туган-Барановский считал трактовку заработной платы как цены товара рабочая сила ошибочным, поскольку ее нельзя отчуждать от работника (а также продавать); во-вторых, она является не объектом, а субъектом хозяйства; в-третьих, он подчеркивал тавтологию в определении стоимости рабочей силы общественно необходимыми затратами ее производства. Одновременно он утверждал продажу трудовой услуги и труда. По его мнению, капиталист присваивает бесплатно лишнее рабочее время работника, объектом же купли-продажи остаются услуги труда.

Еще одна концепция состояла в том, что товаром считалась не рабочая сила, а услуги труда. П. Самуэльсон по этому поводу отмечал, что люди за определенную цену «сдают свои услуги в аренду», а заработная плата является формой дохода, ценой одного из факторов производства. Другими формами дохода он называет прибыль, ренту, процент займа [14;c.221].

Эта позиция в значительной степени совпадает с точкой зрения К. Маркса, когда он конкретизировал свое понимание продажи рабочей силы. Капиталист, по его мнению покупает не что иное, как временное распоряжение рабочей силой.

Из приведенных точек зрения наиболее логичной выглядит та, согласно которой покупается-продается труд. Невозможность продажи труда означает, что целесообразнее объектом купли-продажи считать не услуги труда, а услуги рабочей силы.

* 1. **Стоимость рабочей силы и факторы, влияющие на ее формирование**

Как и каждый товар, рабочая сила имеет потребительскую стоимость и стоимость. Одновременно рабочая сила является специфическим товаром (отличным от большинства других товаров). Его специфичность обуславливается уникальностью самого человека, его характерными чертами и особенностями. Это придает стоимостным качествам человеческой рабочей силы особенный характер и проявляется на каждой из сторон рабочей силы.

С точки зрения потребительской стоимости специфика данного товара состоит в том, что в процессе ее потребления она не исчезает, а создает новую стоимость, большую, чем стоимость самого товара «рабочая сила». Именно потребительская стоимость этого специфического товара, как отмечает С.В. Мочерный, является источником так называемого синергического эффекта, новой продуктивной силы, возникающей в процессе ее взаимодействия со средствами производства [12;с.395].

Поскольку рабочая сила является товаром, то как и любой другой товар, она требует общественно необходимых затрат на свое воспроизводство в определенных общественных условиях. Минимальная граница этих затрат определяется стоимостью жизненных благ, которые физически необходимы рабочему для поддержки жизни и восстановления трудоспособности. В то же время, воспроизводство рабочей силы требует больших затрат, нежели для создания физически необходимых рабочему жизненных средств по следующим причинам:

- во-первых, работник не вечный и воспроизводство рабочей силы должно включать затраты на содержание членов его семьи;

- во-вторых, для выполнения более сложной работы, работник должен иметь необходимый уровень образования и квалификации, что требует дополнительных затрат на рабочую силу;

- в-третьих, в отличие от другого товара, рабочая сила исторически развивается, потребности работника возрастают вследствие научно-технического прогресса [11;с.62].

Таким образом, специфика стоимости товара «рабочая сила» состоит в том, что ее величина определяется не только общественно необходимыми затратами на ее воспроизводство (это общая черта товара «рабочая сила» с другими товарами), но и во-первых, необходимостью воспроизводства семьи работника. Во-вторых, эта специфичность состоит в том, что в стоимость рабочей силы входит моральный, исторический и социальный элементы.

Моральный элемент определяется достоинством, самоуважением человека, влиянием морально-этичных факторов, усилением их роли в процессе эволюции капиталистического способа производства.

Исторический элемент стоимости товара «рабочая сила» состоит в возрастании физических духовных и других потребностей человека, его способностей, для воспроизводства которых необходимо затрачивать все большую совокупность материальных и нематериальных благ и услуг.

Социальный элемент стоимости данной категории определяется влиянием таких социальных факторов на стоимость рабочей силы, как классовая борьба людей наемного труда, деятельность профсоюзов, гражданских и политических движений.

Купля-продажа рабочей силы выступает в форме купли-продажи труда, поэтому стоимость, а значит и цена рабочей силы преобразовывается в заработную плату. Поэтому стоимость рабочей силы, выраженная в денежной форме, приобретает форму цены рабочей силы [11;с.62].

Таким образом, заработная плата – это денежное выражение стоимости и цены товара «рабочая сила». Ее вещественным, материальным содержанием является количество жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи.

На формирование стоимости рабочей силы влияет, ряд факторов, которые могут способствовать как снижению стоимости товара « рабочая сила», так росту стоимости рабочей силы.

В первую очередь, - это рыночные факторы – спрос и предложение на рынке труда. Величина вознаграждения может изменяться в соответствии с законом спроса и предложения. Так, под воздействием НТР спрос на высококвалифицированных работников полностью не удовлетворяется, а это ведет к повышению оплаты труда специалистов с высшим и средним специальным образованием. Спрос на неквалифицированную рабочую силу падает, что отрицательно сказывается на заработке людей, не обладающих средним специальным и высшим образованием. Так, например, в США люди интеллектуального труда с учеными степенями получают в 5 раз больше тех, кто не окончил среднюю школу [15;c.50].

Вторым рыночным фактором, воздействующим на величину вознаграждения за труд, является конкуренция или монополия на рынке труда. Здесь соперничество ведет, естественно, к приближению уровня заработной платы к равновесной цене труда. Это означает, что конкуренция выступает уравнительницей заработков. В национальном масштабе устанавливается примерно одинаковая оплата труда работникам определенной профессии с равным уровнем образования и квалификации. Иначе говоря, рынок труда утверждает принцип: равная оплата за равный труд.

Правда, в современных условиях такая идеальная конкуренция явление редкое. До сих пор допускается дискриминация (ограничение или лишение права определенных групп граждан по признаку расовой или национальной принадлежности, по признаку пола, по религиозным и политическим убеждениям и т.д.) [14; с.269].

Свою силу на рынке труда проявляет и монополия. Прежде всего монополисты средств производства – работодатели пытаются диктовать работникам свои условия оплаты труда. Они заинтересованы в безработице, ослабляющую противоборствующую силу и дающей возможность снижать заработки. В свою очередь, организация работников в свободные, независимые профсоюзы позволяет им через коллективные договоры с предпринимателями вести контрнаступление, отстаивать общие экономические интересы. Чтобы добиться повышения заработной платы, в западных странах профсоюзы применяют, в частности, такие меры:

- добиваются прямого повышения ставок заработной платы при заключении коллективных договоров с бизнесменами;

- проявляют заботу об обучении работников новым профессиям и специальностям, которые пользуются спросом на рынке труда;

- борются против попыток работодателей использовать политику монопсонии на рынке труда, направленную на понижение уровня оплаты рабочей силы.

Столкновение между предпринимателями и профсоюзами иногда могут носить ожесточенный характер (забастовочный). Не случайно, поэтому во многих странах государство вмешивается в отношения между бизнесменами и трудящимися, их профсоюзами. Образуется своего рода «треугольник», в котором взаимодействуют союзы предпринимателей, профсоюзы и государство, который регулирует многие стороны трудовых отношений и оплату труда. Это регулирование влияет на амплитуду колебаний, которым подвержена величина заработной платы в зависимости от ряда обстоятельств. Максимальная граница вознаграждения за труд определяется верхним пределом стоимости рабочей силы, повышенным спросом на работников определенной профессии и определенной монополизацией рынка со стороны профессионального союза работников. Минимальная же граница образуется с учетом низшего предела стоимости рабочей силы, в результате возросшего предложения труда и образования монополий со стороны работодателей.

В сторону возрастания стоимости рабочей силы действуют такие основные факторы:

- рост интенсивности труда (физического и умственного);

- рост материальных, духовных и социальных потребностей;

- возрастание сложности рабочей силы (ее общеобразовательного и квалификационного уровня, потребность в овладении двумя и более специальностей);

- ухудшение окружающей среды, особенно загрязненность больших городов, что требует дополнительных затрат на воспроизводство рабочей силы нормального качества;

- постепенное удорожание услуг в сфере образования, здоровья, коммунальных услуг и др.;

- улучшением качества труда.

В сторону снижения стоимости товара «рабочая сила» способствуют такие факторы:

- возрастание общественной продуктивности труда (прежде всего, в отраслях, производящих предметы личного потребления, поскольку при этом снижается стоимость жизненных средств, необходимых для воспроизводства жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи);

- снижение качества труда (что показывает связь меновой стоимости рабочей силы с ее потребительской стоимостью);

- повышение налогов на оплату труда;

- широкое использование детского и женского труда, труда мигрантов (более дешевого);

Отклонение цены рабочей силы от ее стоимости вниз приводит к невозможности осуществления воспроизводства за счет реальной заработной платы рабочей силы. В этих условиях наблюдаются тенденции к увеличению социальных затрат государства. При этом, государство хотя и осуществляет социальную защиту населения, но при этом, как свидетельствует опыт, в полной мере оно не возмещает социальных затрат населения.

Таким образом, категория рабочая сила является общеэкономической категорией. Рабочая сила является составной частью человеческой личности, поэтому является товаром специфическим и становится товаром только при условии юридической свободы человека, который может распоряжаться своей рабочей силой, продавать ее. Стоимость рабочей силы имеет, как и любой другой товар, потребительскую стоимость и стоимость. На формирование стоимости рабочей силы оказывают влияние моральный, исторический и социальные элементы, рыночные факторы спроса и предложения, конкуренция. Выделяют ряд факторов, которые при определенных условиях могут способствовать росту стоимости или снижению стоимости рабочей силы.

**Раздел 2. Тенденции формирования стоимости рабочей силы в зарубежных странах**

**2.1. Опыт формирования стоимости рабочей силы в западных странах**

Современный этап развития цивилизации в корне изменил представления о движущих силах конкурентоспособности экономики, о соотношении разных факторов развития, роли и месте человека в цивилизационном прогрессе. Опыт экономически развитых стран и в еще большей степени стран, совершивших экономический рывок (в разные периоды ХХ века - Япония, Корея, Германия, Ирландия, Чехия, Венгрия, Словения), свидетельствует о решающем значении именно человеческого капитала, качества рабочей силы и мотивации эффективного труда. Эта новая концепция, ориентированная на примат человеческого развития, заменила устаревшую, движущей силой в которой признавалось накопление материального богатства. Соответственно, изменились и критерии конкурентоспособности. От ценового критерия передовые страны мира перешли к критерию качества, и именно качество (товаров, услуг, ресурсов) стало определять успешность развития как такового [15;c.49].

В изменениях, происходящих в отраслевой структуре развитых стран в последние десятилетия, прослеживаются две важнейшие тенденции: резкое сокращение численности занятых в сельском хозяйстве и существенное увеличение их в сфере услуг в связи с её расширением и превращением в ведущую сферу приложения общественного труда.

В 70 - 90-х гг. происходил ускоренный рост занятости в наукоёмких отраслях экономики. Занятость здесь растёт в два раза быстрее, чем в промышленности в целом.

Заметна революция в профессионально-квалификационном составе экономически активного населения. Инженеры, техники, учёные, административно- управленческий персонал, а также группы конторских и торговых служащих составляют, например, в США 58% всех занятых.

Особенно быстро растёт численность специалистов-аналитиков систем, специалистов в области генной инженерии, микроэлектроники, проблем энергетики, молекулярной биологии, квантовой физики, полупроводников и передачи информации. В то же время внедрение компьютеров и иной информационной техники сокращает потребность в ряде категорий высококвалифицированных конторских служащих и низшего управленческого персонала, занятых сбором и первичной обработкой экономической информации [18;c.5].

Стремление крупных компаний 70-х гг. ограничиться лишь квалифицированным “ядром”, а затем минимумом специалистов обернулось в развитых странах массовыми увольнениями на протяжении двух десятилетий. Серьёзной безработицей грозит компьютеризация сборки. По прогнозу, сделанному в 80-е гг. европейским институтом профессий, к началу следующего столетия в Западной Европе могут исчезнуть 20 млн. рабочих мест, к чему современные общества не готовы.

В то же время переход производства развитых стран от автоматизации начальной к комплексной породил глубокие сомнения в правильности прежнего взгляда, согласно которому человек-работник однозначно вытесняется из автоматизированных процессов. Современные японские компании, например, стараются сохранить способности рабочих читать чертежи, “чувствовать” машину, превосходить в точности прецизионные станки, не допуская при нововведениях элиминации этого специфического качества. Это приводит в последнее время к известной деавтоматизации производства с возвратом человеку ряда функций. В Японии, первой отказавшейся от чрезмерной экономии на труде, крупные компании стараются избегать крайностей автоматизации. Таким образом, и при гибкой комплексной автоматизации, как и при ранней, человек остаётся в производстве рядом с совершенствующейся техникой.

Одновременно можно отметить процесс, приведший за последние годы к существенным изменениям. Это ослабление так называемого внутреннего рынка труда крупных компаний и всё большая ориентация фирм на внешние по отношению к ним источники кадрового обеспечения. (До этого обычным явлением в крупнейших компаниях была собственная сеть профессиональной подготовки и переподготовки кадров, которая ещё продолжает эффективно действовать и в настоящее время.) И всё же с начала 90-х гг. многие фирмы предпочитают нанимать готовых специалистов, чем осуществлять подготовку на рабочих местах.

По данным национального бюро Экономического анализа США на конец 80-х гг. американские рабочие и служащие в течение трудовой жизни меняли работу в среднем более 10 раз. Среди специалистов-электронщиков Силиконовой долины, например, производственная текучесть в 80-х гг. составила 30%. Ясно, что такую высокую текучесть специалистов высшей квалификации никак нельзя отнести на счёт плохих условий труда, с чем обычно связана текучесть неквалифицированных групп рабочей силы. Она связана, прежде всего, с ориентацией на профессиональное совершенствование и служебный рост [15;c.52].

Итак, уровень квалификации и профессиональной подготовки в современном индустриальном обществе является основным гарантом устойчивого положения на рынке труда. Образование и квалификация дает наемному работнику дивиденды не только с точки зрения уровня потребления, но и сточки зрения социальной устойчивости в обществе. «Социальное» производство, в конечном счете, отвечает интересам, как предпринимателей, так и наемных работников, поскольку является рентабельным.

В экономике развитых стран мира применяют тарифные, премиальные, коллективные формы оплаты труда. Их выбор зависит от трех основных факторов: степени контроля работником количества и качества произведенной продукции; тщательности, с которой продукция может быть учтена; уровнем затрат, связанных с внедрением определенной системы оплаты труда. Развитые страны используют тарифную систему оплаты, которая имеет свои модифицированные формы проявления. Одной из них является система аналитической оценки рабочих мест, предусматривающая, что тарифные ставки устанавливаются в зависимости от сложности работ с такими группами факторов:

- квалификация исполнителя (образование, опыт, профессиональная подготовка);

- умственные и физические усилия;

- уровень ответственности за оборудование, материалы;

- условия труда.

Система оценки заслуг – учитывает качество труда, продуктивность, профессиональные знания, надежность, отношение к работе. На уровень оценки влияют такие факторы, как преданность фирме и склонность к общению и сотрудничеству, что является не менее важным, чем уровень квалификации и профессиональных знаний [2;с.196].

В рыночных экономических системах принято применять две основные формы заработной платы – почасовую и подрядную. Современными неоклассическими и неокейсианскими экономическими теориями почасовая ставка рассматривается с позиций эффективного уровня заработной платы, т.е. такого уровня, который обеспечивает равновесие спроса и предложения на рынке труда.

Подрядная, или поштучная заработная плата – оплата стоимости и цены товара «рабочая сила» в зависимости от выработки за единицу продукции. Эта форма используется для повышения интенсивности труда, сокращения затрат на контроль над рабочими, усиления конкуренции среди рабочих.

В большинстве развитых стран законодательно установлен минимум заработной платы. Внедрение минимума заработной платы в развитых странах направлено на понижение уровня бедности и поддержку благосостояния наименее квалифицированных работников.

На величину заработной платы (в сторону ее повышения) осуществляют влияние профсоюзы, которые в странах с устоявшейся рыночной экономикой имеют очень высокие полномочия и рычаги регулирования (установление иммиграционных барьеров, запрещение приема на работу не членов профсоюзов отрасли, борьба с монополизацией производств, имеющих тенденцию к снижению ставок заработной платы; содействие росту таких видов производства, которые предусматривают увеличение занятости и роста спроса на труд).

Несмотря на то, что в странах с развитой рыночной экономикой прослеживается тенденция к росту стоимости рабочей силы, здесь одновременно прослеживаются и определенные проблемы.

**2.2. Проблемы стоимости рабочей силы в западных странах**

Тенденция роста стоимости рабочей силы в западных странах не уменьшила количества безработных в этих странах и в первую очередь молодежи. В частности, предложенный Францией «европейский план занятости», который содержал конкретные обязанности стран по сокращению безработицы, уменьшение рабочей недели, внедрение европейского минимума доходов и т.д. был отклонен странами ЭС.

В западных странах наблюдается тенденция «старения» рабочей силы и неуклонного сокращения естественного прироста населения, что требует привлечения трудовых мигрантов из других стран для того, чтобы обеспечить пенсию стареющему населению и поддержания достигнутого уровня жизни.

Привлечение внешних трудовых сил обусловлено также невозможностью повышения заработка высокооплачиваемых работников без нарушения социально определенного соотношения профессиональной иерархии, наличием рабочих мест с небольшими возможностями карьерного продвижения, значительным расширением вторичного сектора экономики с низкой социальной защищенностью работников. У местных работников с такой же квалификацией как и у мигрантов в условиях непосредственной конкуренции (хотя внешние трудовые мигранты часто занимают рабочие места, требующие более низкой квалификации, чем они имеют) величина доходов снижается.

Наплыв трудовых мигрантов приводит, прежде всего, к потерям в заработной плате женщин и снижению темпов роста заработной платы у мужчин. Увеличение количества иностранных рабочих сказывается не столько на темпах роста заработной платы, сколько на усилении риска потери рабочего места местного населения.

Суммируя вышесказанное по поводу формирования стоимости рабочей силы в странах Запада, можно отметить, что страны, давно использующие механизм рынка, в большей степени используют факторы, способствующие повышению стоимости труда, чем факторы, направленные на формирование дешевой стоимости рабочей силы.

**Раздел 3. Анализ рабочей силы и ее стоимости в Украине**

**3.1. Анализ состояния рынка рабочей силы в Украине**

Общая численность экономически активного населения в Украине составляет 22,6 млн. человек. Однако высокий – и постоянно растущий – уровень старения рабочей силы (в среднем по Украине каждый 6 экономически активный работник – старше 50 лет, а каждый 19 – старше трудоспособного возраста) создает определенные трудности для нормализации процессов воспроизводства рабочей силы, в частности для внедрения новых технологий и соответствующей переквалификации работников [10;с.7].

В условиях административно-командной системы, низкой заработной плате соответствовали такие же низкие, жестко регулируемые цены на товары и услуги.

С началом формирования рыночной экономической среды начали внедряться и рыночные методы ценообразования. Были ликвидированы практически все дотации товаропроизводителям, открытие рынков привело к постепенному "подтягиванию" внутренних цен к мировым. Общественные фонды потребления были разрушены, а социальные услуги в значительной своей части стали платными (как правило, плата взимается незаконно и нелегально) [10;7]. Таким образом, заработная плата стала основным источником обеспечения потребностей работающих и членов их семей. И, безусловно, столь низкий ее уровень не обеспечивал и не мог их обеспечить.

Ситуация изменилась - или, точнее, должна была измениться - с началом экономического подъема. Нужны были структурные реформы, нужны были новые технологии и инвестиции и, разумеется, квалифицированная рабочая сила, способная и желающая интенсивно работать. Однако увеличение занятости произошло за счет работников сферы торговли (а это по-прежнему в значительной мере так называемые реализаторы на базарах) и представителей самых простых профессий, то есть за счет наименее квалифицированной рабочей силы.

Как правило, сторонники модели с дешевой рабочей силой ссылаются на опыт послевоенной Германии или Ирландии 1980-х годов, где государство стимулировало не рост, а замораживание заработной платы. Однако происходило это в условиях, принципиально отличных от современных украинских реалий. В отличие от этих стран, начало экономического подъема в Украине не сопровождается масштабной безработицей.  
Уровень безработицы, определенный по методологии МОТ, в Украине примерно соответствует показателям развитых стран и значительно уступает показателям большинства стран с переходной экономикой: Польши, Словакии, Болгарии, Хорватии, стран Балтии [9;c22].

Более того, Государственная служба занятости Украины систематически регистрирует вакантные рабочие места. Так, в течение 2006 года было зарегистрировано 2,3 млн. вакансий. Однако лишь 5% из них предлагались с заработной платой свыше 1000 грн. (160 евро), а почти 60% - с заработной платой меньше 500 грн. (80 евро). Разумеется, большая часть таких вакансий так и остается незаполненной [94c.22].

Таким образом, основная проблема украинского рынка труда - это не безработица, а неконкурентные рабочие места и отток рабочей силы за пределы страны.

Рост стоимости рабочей силы и, в первую очередь, рост заработной платы, несомненно, должен опираться на экономические возможности, в частности, на повышение эффективности использования рабочей силы и рост ВВП - в противном случае рост денежной массы служит толчком для инфляции.

Результаты расчетов, выполненных по сравнительным данным, свидетельствуют, что отставание Украины по уровню производительности труда приблизительно соответствует отставанию по заработной плате. При этом тенденции отражают опережающие темпы роста в Украине заработной платы, а не производительности труда. В 2006 г. Украина по уровню оплаты труда вплотную приблизилась разве что к Болгарии - по сравнению с остальными странами переходной экономики отставание составляет от 49,7 (Румыния) до 86,5% (Словения) [8;c.3].

Вопреки ощутимому, казалось бы, росту заработных плат в Украине в 2005-2006 годах наше отставание не только не уменьшилось, но в большинстве случаев возросло: по сравнению с Чехией на 73 евро, Польшей - на 61, Эстонией - на 53. Уменьшился разрыв в оплате труда только по сравнению с Болгарией (на 44 евро) и чуть-чуть с Венгрией (на 5 евро). Сами же размеры отставания выглядят крайне внушительно, особенно по сравнению со Словенией (1049 евро в 2006 году), Чехией (549), Венгрией (484), Польшей (473 евро). Бесспорно, при такой разнице в оплате труда украинская рабочая сила, пользующаяся спросом на внешних рынках, будет уезжать за пределы страны [6;c.114].

Отдельная тема - минимальный уровень оплаты труда как государственная гарантия того, что работающее население не может быть бедным. Законодательное установление минимальной заработной платы - это наиболее простой и распространенный метод государственного регулирования оплаты труда в странах рыночной экономики.  
В большинстве стран устанавливается часовой минимум, в Украине сохраняется практика установления месячного минимума.  
И хотя постепенно минимальная заработная плата приближается к прожиточному минимуму для лиц трудоспособного возраста (а именно ему она должна, по крайней мере, равняться), разница является все еще недопустимо большой.

Минимальная заработная плата значительно уступает и черте бедности, и прожиточному минимуму; только с 1 декабря 2005 года она достигла минимального размера пенсии, то есть прожиточного минимума для лиц, утративших трудоспособность.

При таких условиях занятость закономерно не является гарантией от бедности: 85% бедных семей имеют в своем составе хотя бы одного работающего. Риск бедности семьи абсолютно не зависит от наличия работающих.

Распространение бедности, низкий уровень жизни создают непреодолимые препятствия для внедрения полномасштабной системы социального страхования, а следовательно, и для формирования мощных инвестиционных источников. Сегодня украинское население абсолютно не защищено: более-менее серьезное заболевание, стихийное бедствие и значительное повреждение дома, автомобильная авария и тому подобное практически неминуемо влекут обнищание целой семьи. Действующая в стране система социальной защиты ориентирована преимущественно на уязвимые слои населения, а их поддержка реализуется в форме социальной помощи.

Понятно, что низкий уровень заработных плат побуждает значительную часть населения искать работу за пределами Украины. И, по разным оценкам, 2,5-3 млн. человек в среднем на протяжении шести месяцев работают за рубежом [18;c.4].

Сама по себе масштабная трудовая миграция - достаточно распространенное явление в бедных странах, она является важной составляющей процесса их интеграции в глобальные рынки, в частности в рынок труда. Однако в Украине влияние трудовой миграции на социально-экономическую и демографическую ситуацию многократно усиливается в связи с откровенным стремлением большинства мигрантов, особенно работающих в странах ЕС, остаться в этих странах навсегда. А поскольку выезжают преимущественно молодые, образованные, активные люди, их невозвращение наносит большой вред и демографическому, и образовательному, и трудовому потенциалу Украины. Достаточно сказать, что первая всеукраинская перепись населения (в 2001 году), несмотря на увеличение объемов подготовки специалистов с высшим образованием почти в полтора раза, впервые за послевоенные годы зафиксировала снижение их удельного веса в составе населения в возрасте от 25 до 34 лет. Следовательно, пренебрежение политикой оплаты труда приводит к тому, что многомиллионные бюджетные расходы на высшее образование реально направляются в поддержку экономик других стран [9;c.23].

Обеспечивая конкурентоспособность путем уценки, а не повышения качества, работодатели не прилагают особых усилий для создания рабочих мест, требующих образованного персонала, а отдают предпочтение неквалифицированным низкооплачиваемым работникам, сохраняя устойчивый спрос на неквалифицированную рабочую силу. За 2000-2005 годы количество граждан, трудоустроенных государственной службой занятости на рабочие места, не требующие профессиональных знаний, выросло более чем вдвое. Дешевая рабочая сила не стимулирует предпринимателей к ее экономии путем внедрения современных технологий, к созданию высокоэффективных рабочих мест.

Следствием этого стали деформации в структуре занятости. С начала выхода из кризиса (2000 год) не только не увеличилась, но даже сократилась численность профессионалов, специалистов инструментальщиков, операторов и сборщиков оборудования и машин, квалифицированных аграриев, то есть тех категорий работников, которые, собственно, и внедряют инновации. Именно в этот период происходит непрерывный рост численности занятых неквалифицированным трудом.

Таким образом, результаты анализа позволяют определить основные следствия ориентации экономики Украины на модель с дешевой рабочей силой:

- работодатели не мотивируются к внедрению новых технологий и экономии живого труда, из-за чего в составе занятых слишком высок удельный вес неквалифицированных работников;

- наемные работники не имеют стимулов к эффективной трудовой деятельности, и предприятия, развивающиеся достаточно динамично, страдают от нехватки квалифицированной рабочей силы (это касается как инженерно-технических, так и рабочих профессий);

- наиболее активные и квалифицированные слои населения выезжают за границу, бюджетные расходы на их подготовку не компенсируются, более того, украинская рабочая сила работает на экономику других стран;  
- в украинской экономике существуют многочисленные вакансии, на которые практически нет спроса;

- значительная часть населения нуждается в государственной помощи, что неоправданно увеличивает объемы социальных трансфертов;  
- отсутствие развитой системы страхования (речь идет не только об общеобязательном и вообще социальном страховании) ограничивает инвестиционные возможности страны и не стимулирует развитие соответствующих финансовых инструментов.

**3.2. Возможные направления перехода Украины к модели с высокой стоимостью рабочей силы**

Сами по себе доказательства заниженной стоимости рабочей силы в Украине, даже очень убедительные, вряд ли имеют смысл без практических рекомендаций относительно изменения ситуации. Главные вопросы - кто и что должен делать, какие возможны риски, как можно их минимизировать?  
Бесспорно, крайне важно, чтобы повышение зарплат не спровоцировало инфляцию или неконкурентоспособность украинских товаров. Расчеты специалистов Института экономики и прогнозирования НАН Украины свидетельствуют: если осуществлять этот процесс постепенно, значительного роста цен не произойдет [5].

Что касается риска чрезмерного роста производственных затрат, то он тоже не слишком велик из-за крайне низкого удельного веса расходов на содержание рабочей силы.

С учетом того, что в украинской экономике доминируют объекты частной собственности, основным рычагом государственного влияния на уровень оплаты труда является законодательное установление минимальной заработной платы. Ее необходимо повысить до прожиточного минимума для трудоспособных.

Рост минимальной заработной платы хоть и является достаточно грубым методом политики оплаты труда, все же, как свидетельствуют результаты анализа, с определенным, достаточно небольшим лагом (не более двух-трех месяцев) приводит к повышению и среднего уровня заработков. Поэтому, бесспорно, такие шаги дают определенный эффект.

Еще лучших результатов можно добиться не при однократном, хотя и достаточно заметном, повышении минимальной заработной платы, а при многоразовом и более постепенном.

Вторым возможным направлением действий является повышение уровня оплаты труда в бюджетной сфере. Поскольку отдельные сектора экономики не изолированы, изменение оплаты труда или социального пакета в одном неизбежно приводит к изменениям - возможно, и не к таким же точно, но достаточно близким - в других секторах. Практика показывает, что при всех повышениях заработных плат в бюджетной сфере через четыре-пять месяцев их соотношение со средними заработками в экономике Украины все равно приходит к традиционным 70%. Следовательно, повышение заработной платы в бюджетной сфере, так или иначе обусловливает аналогичные сдвиги и в других секторах, тем самым не только улучшая материальное положение работников и членов их семей, но и способствуя росту налоговых поступлений в бюджет [1].

Нам представляется перспективным и сочетание повышения заработной платы (в меньших размерах) с увеличением социального пакета: внедрением дополнительного пенсионного обеспечения, медицинского страхования или льготных кредитов на оплату образования для детей (внуков). Учитывая специфический состав работников бюджетной сферы (например, более высокий уровень образования и установку на образование детей), такой подход может дать даже лучшие результаты, чем прямое повышение заработной платы. Важным его преимуществом является почти полное отсутствие инфляционных последствий.

Государство сохраняет также возможности влияния на политику оплаты труда на частных предприятиях через участие и четкую позицию в социальном диалоге, причем это участие не должно ограничиваться только переговорами по Генеральному тарифному соглашению. Не меньшее значение имеет участие представителей государства в процессе принятия отраслевых тарифных соглашений и отдельных коллективных договоров, где они могут брать на себя защиту интересов тех наемных работников, которые не являются членами профсоюзов или чьи права профсоюзы защищают недостаточно.

Нельзя пренебрегать также мотивирующими действиями. И в этом контексте чрезвычайно важна роль местной власти, ведь именно она получит основные дивиденды от роста подоходного налога, поступления от которого являются основным источником пополнения местных бюджетов. К примеру, через государственный заказ можно обеспечить подготовку квалифицированной рабочей силы или за счет местных бюджетов финансировать строительство временного жилья для предприятий, владельцы которых обеспечивают надлежащую социальную защиту своих работников (приемлемый уровень оплаты труда, достаточный социальный пакет). Может быть распространена и практика компенсации работодателю расходов на подготовку квалифицированной рабочей силы.

Переход от модели с дешевой рабочей силой к модели с высоким уровнем оплаты эффективного труда, по мнению Э. Либановой, безусловно, спровоцирует снижение занятости, в первую очередь работников низкой квалификации. Возникнет необходимость создания новых рабочих мест, но в новых условиях речь будет идти о качественно иных рабочих местах, нежели те, что создаются в секторе самостоятельной занятости. Это и станет первым шагом на пути формирования конкурентной экономики [9;c.23].

Перспективы Украины связываются со стремительным экономическим развитием, с необходимым преодолением существующего на сегодняшний день гигантского отставания от развитых стран. Не вызывает сомнений, что все это достигается только при условии перехода к качественно новому - инновационному - этапу на основе наращивания двух взаимосвязанных составляющих: технологического и человеческого капитала. Это потребует в течение ближайшего десятилетия больших затрат на воспроизводство на новой технологической базе основных фондов и на рост инвестиций в социальную сферу, а также создания и внедрения системы социальных стимулов к труду, к накоплениям и инвестициям, к распределению рисков обнищания из-за утраты работы, здоровья и т.д.

Таким образом, исследовав такую экономическую категорию, как рабочая сила и ее стоимость, можно сделать обобщающие выводы.

**ВЫВОДЫ**

Рабочая сила – основной элемент продуктивных сил любого общества, представляющая собой совокупность физических и духовных качеств человека, его знаний, опыта и способностей, которые используются в процессе производства материальных благ. Как общеэкономическая категория рабочая сила приобретает определенные специфические черты в границах той или иной общественно-экономической формации. Товаром рабочая сила становится только при условии, когда человек становится юридически свободным и может продавать и распоряжаться своей рабочей силой.

Вопросы понятия рабочей силы как товара, определение ее стоимости и цены нашли отражение в многочисленных теоретических подходах и концепциях политической экономии. В результате этого в экономической теории сложилось несколько взглядов на рабочую силу, как объект продажи и его цену.

Представители классической политической экономии и некоторые современные экономисты (У.Петти, А.Смит, Д. Риккардо, и др.) за объект принимают труд, и, определяет его цену, как необходимые средства для существования.

Объект продажи, как способность к труду (рабочая сила) рассматривал К.Маркс, который обосновал, что зарплату, как цену товара рабочая сила в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает зарплату не за весь труд, а только за необходимый. За счет этого дохода (заработной платы) удовлетворяются материальные и духовные потребности и обеспечивается процесс воспроизводства.

Еще одна концепция состоит в том, что товаром считается не рабочая сила, а услуги труда. П. Самуэльсон по этому поводу отмечал, что люди за определенную цену «сдают свои услуги в аренду», а заработная плата является формой дохода, ценой одного из факторов производства. Другими формами дохода он называет прибыль, ренту, процент займа.

Как и каждый товар, рабочая сила имеет потребительскую стоимость и стоимость. При этом товар «рабочая сила», в отличие от других видов товара носит специфический характер, обусловленный уникальностью самого человека, его характерными чертами и особенностями, что сказывается на стоимостных особенностях человеческой рабочей силы.

Специфика потребительской стоимости рабочей силы состоит в том, что в процессе ее потребления она не исчезает, а создает новую стоимость – большую, чем стоимость самого товара «рабочая сила».

Специфика стоимости товара «рабочая сила» проявляется в том, что ее величина определяется не только общественно-необходимыми затратами на ее воспроизводство, но и необходимостью воспроизводства семьи работника. Кроме того, в стоимость рабочей силы входят моральный, исторический и социальный элементы.

В связи с тем, что купля-продажа рабочей силы объективно выступает в форме купли-продажи труда, то стоимость (цена) рабочей силы превращается в заработную плат, т.е. приобретает преобразованную форму. Поскольку заработная плата скрывает куплю-продажу рабочей силы и стирает границы между необходимым и добавочным трудом, преобразованная форма скрывает наличие эксплуатации. Стоимость рабочей силы, выраженная в деньгах приобретает форму цены рабочей силы.. Ее вещественным и материальным содержанием является количество жизненных благ, необходимых для воспроизводства рабочей силы наемного работника и членов его семьи. Это жизненный фонд работника, который при товарном производстве имеет и стоимостное и денежное выражение.

На формирование стоимости рабочей силы в конкретно взятой стране влияют разнообразные географические, культурно-экономические факторы, также рыночные факторы – спрос и предложение; конкуренция или монополия на рынке труда. Выделяют факторы, которые способствуют росту рабочей силы (рост интенсивности труда; рост материальных и духовных потребностей; рост сложности, выполняемой работы; рост услуг в сфере образования, оздоровления, коммунальных и пр.), и, факторы способствующие снижению стоимости рабочей силы (снижение продуктивности и качества труда; применение женского детского и дешевого труда и пр.).

Современное состояние стоимости труда в странах развитой рыночной экономики характеризуется повышением стоимости рабочей силы, поскольку государство и население ориентируется на высокопроизводительное, рентабельное производство и систематическое повышение благосостояния общества. Здесь широко используются системы подготовки и переподготовки кадров, эффективные системы оплаты и поощрения труда (почасовая и подрядная оплата), устанавливается высокий уровень минимальной зарплаты.

Анализ стоимости рабочей силы Украины показывает, что на сегодняшний день экономика нашего государства ориентируется больше на формирование модели дешевого рынка рабочей силы, а это, тормозит ее становление как развитого рыночного хозяйства, сводит на нет ее конкурентоспособность.

**ЛИТЕРАТУРА**

1. Андрусенко Н. Прожитковий мінімум: між бажаним і дійсним //Праця і зарплата.- 2007.-№41.
2. Білецька Л.В., Білецький О.В., Савич В.І. Економічна теорія: Політекономія. Мікроекономіка. Макроекономіка.-К.: Центр навчальної літератури, 2005.-652с.
3. Богиня Д.П., Грішнова О.А. Основи економіки праці: Навчальний посібник.-К.: Знання-Прес, 2001.-313с.
4. Гальчинський А.С., Єщенко П.С., Палкін Ю.І. Основи економічних знань.-К.: Вища школа, 2002.-543с.
5. Глебова Е. Украина запрограммирована на экспорт //Коммерсант Украины.-2007.- 14 июня.
6. Говорова Н. Европейский рынок труда: противоречия и компромиссы //Современная Европа.-2004.-№4.-С.114-122.
7. Занятость, безработица и социальная защищенность граждан ЕС.-М.: ИНИОН РАН, 2002.- 167с.
8. Ижик П. На дне потребительской корзины: Почему в стране плохо используется трудовой потенциал //День.-2006.-№215.
9. Либанова Э. Кому выгодна дешевая сила //Зеркало недели.-2007.- 16 июня.
10. Либанова Е. Людина на ринку праці //Урядовий кур’єр.-2004.-№74.-С.7.
11. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник.-К.: Вид. Європейського університету, 2002.-164с.
12. Мочерний С.В. Політична економія: Навчальний посібник.-К.: Знання-Прес, 2002.-687с.
13. Основи економічної теорії: Посібник /За ред.. С.В. Мочерного.-К.: Академія, 1998.- 464с.
14. Самуэльсон П.А., Нордхаус В.Д. Экономика.-М.: Просвещение, 1997.-612с.
15. Соболевская А. Роль заработной платы в рыночной экономике //МЭиМО.-2002.-№12.-С.49-57.
16. Тілещук М. Теоретичні аспекти удосконалення ринку праці //Підприємництво, господарство і право.-2004.-№10.-С.135-139.
17. Політична економія /За заг. ред.. Г.А. Огняна.-К.: МАУП, 2003.-520с.
18. Червінька Л. Ринок праці та заробітна плата //Економіка.Фінанси.Право.-2001.-№10.-С.3-9.
19. Юхименко П.І., Леоненко П.М. Історія економічних учень: навчальний посібник.-К.: Знання-Прес, 2001.-514с.