

О. М. Чечель,
к. е. н., докторант, кафедра економічної політики,
Національна академія державного управління при Президентові України

ІСТОРИЧНИЙ РОЗВИТОК НАУКОВИХ ПОГЛЯДІВ ПРО РИНОК ПРАЦІ

Досліджено розвиток ринку праці та людського потенціалу на різних етапах становлення сучасної держави. Виділені особливості ринку праці на етапі первісного суспільства, визначені характерні ознаки розвитку ринку праці після другого значного суспільного розподілу праці (відокремлення ремесла від землеробства) та в умовах рабовласництва, натурального феодалного господарства. Проаналізовано третій розподіл суспільної праці, пов'язаний з виділенням особливого класу — купецтва — та розвиток наукових поглядів на даний аспект в епоху капіталізму. Значна увага приділена теоретичним підходам до ринку праці у період становлення та укріплення ринкової економіки.

The development of labour market and human potential on the different stages of the modern state consolidation is investigated. Peculiar features of labour market on the stage of primitive society, the characteristic features of labour market development after the second considerable public division of labour (dissociation of handicraft from agriculture) and in the conditions of slavery and natural feudal economy are determined. The third considerable division of public labour is analysed related to the detachment of the special class — the merchants, and the development of scientific opinions concerning this aspect in the epoch of capitalism is analysed. Considerable attention is paid to the theoretical approaches to labour-market in a period of consolidation and strengthening of market economy.

*Ключові слова: ринок праці, людський капітал, робоча сила, трудові ресурси.
Key words: labour-market, human capital, labour force, labour resources.*

АКТУАЛЬНІСТЬ ПРОБЛЕМИ

Найважливішою частиною національного багатства сучасної держави є людський потенціал. У міру розвитку процесів глобалізації та інформатизації суспільства значення людського потенціалу, порівняно з іншими чинниками розвитку цивілізації, лише посилюватиметься. Тому, на наше переконання, збереження і розвиток людського потенціалу, як в кількісному, так і в якісному відношенні, повинні стати головною стратегічною метою державної політики нашої держави. У вітчизняній і світовій літературі запропоновано багато понять і концепцій, що мають на меті сформулювати уявлення про людський потенціал і визначити стратегію його розвитку. Отже, їх історичне відтворення є цінним джерелом знань для формування майбутніх теорій та концепцій ефективного використання ринку праці.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

У. Боуен вважає, що людський капітал складається з набутих знань, навичок, мотивацій та енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися ними протягом визначеного часу з метою виробництва товарів і послуг [1, с. 362]. Едвін Дж. Долан під людським капіталом розуміє капітал у вигляді розумових здібностей, отриманих через формальне навчання, освіти або в результаті практичного досвіду [2, с. 160]. А.С. Таїр у своїй статті розглядає людський капітал як фактор підвищення ефективності й визначає його як сукупність знань, здібностей людини як до загальножиттєвих, так і до конкретних ситуацій, які приносять людині економічну та духовну користь незалежно від віку, виду діяльності та належності до соціального прошарку суспільства [3, с. 99]. Людський

капітал — це результат інвестицій та накопичень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, що використовуються для отримання корисного результату шляхом їх реалізації за допомогою інтелектуальної праці [4, с. 64—68].

У сучасному вітчизняному доробку в теорії людського капіталу особливе місце належить науковим працям доктора економічних наук О.А. Грішної [5].

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Теорія людського потенціалу та робочої сили пройшла довгий шлях еволюційного розвитку, який характеризується різноманітним концептуальним підходом, методів й інструментарію досліджень. У світовій думці існує безліч економічних теорій з даної проблеми. Причому слід зауважити, що однозначна думка з приводу категорій і методів регулювання ринку праці й зайнятості відсутня. Це пояснюється багатьма чинниками, але основний з них — складний механізм ринку, який постійно перебуває в процесі еволюції і поєднує в собі історичні й соціальні особливості різних країн і регіонів, що накладають відбиток на поведінку державних структур, котрі визначають політику в сфері регулювання ринку праці та зайнятості населення.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДОСЛІДЖЕННЯ

Еволюційний підхід визнає певною мірою спонтанний характер соціально-економічних процесів, у тому числі, таких як ринок праці (особливо на стадії його формування).

Товарне виробництво виникло ще в період розпаду первісного ладу. Існувало в рабовласницькому і феодальному суспільстві. Вищого рівня свого розвитку воно досягає при капіталізмі. Продовжує існувати в умовах змішаної економіки, в умовах соціально орієнтованої моделі ринкової економіки.

Чому, на наш погляд, передісторія ринку праці починається з часів первісного суспільства? Річ у тому, що перший значний суспільний розподіл праці відбувся саме в цьому суспільстві. Практично одночасно там з'являються збирач і мисливець. Перехід від полювання через одомашнення тварин до скотарства означав отримання людиною надійних засобів існування, а це вело до зростання багатства і появи духу власності. Таким чином, з виділенням пастуших, мисливсько-скотарських племен із загальної маси первісних племен відбувся перший вагомий суспільний розподіл праці.

З розвитком виробництва розвивається і обмін. З виділенням племен, що займалися скотарством і землеробством, обмін товарів стає більш-менш регулярним. Безумовно, тут ринок праці майже не позначений, він має одиничний або випадковий характер. Інститути, що захищають інтереси найнятих робітників, відсутні.

Після другого значного суспільного розподілу праці (відокремлення ремесла від землеробства) продукти праці почали використовуватися для купівлі-продажу. Продукти праці перетворюються на товари. Обмін товарів для їх виробників стає життєвою необхідністю. Виникає потреба в рабах. Полонених, захоплених під час сутичок між племенами, народами, перетворювали на рабів, яких заставляли працювати на панів, які

звільнялися від праці. Даний процес відноситься до епохи рабовласництва.

У цей час вже використовувалися наймані працівники. Наприклад, за законами Хаммурапі (Месопотамія, XVIII ст. до н.е.) така робота була досить поширеною. Ці закони детально регулюють тарифи заробітної плати для багатьох видів праці, від найбільш кваліфікованої (лікар, ветеринар, будівельник, корабельник) до праці ремісників (цегельник, коваль, тесляр, чоботар, ткач і тому подібне), а також некваліфікованих видів праці. Працівників, як правило, наймали на короткий термін — на час сівби або жнив — або поденно на якийсь час, необхідний для виконання конкретної роботи. Тому і тарифи найманої плати були в основному поденні. Наймит ніс матеріальну і кримінальну відповідальність за спричинення господареві збитків. Плата найнятому робітникові розраховувалася з можливості прогнати самого себе і членів сім'ї протягом періоду найму [5, с. 87—89].

Таким чином, ринок праці набуває певних контурів. Вже видно його зачатки, тобто його зародження. Проте на підставі того, що ухвалювалися закони, регулюючи найм працівників, не слід робити висновок, що були сформовані формальні інститути ринку праці. Якщо і приймалися якісь законодавчі акти або встановлювалися норми, то вони відображали, перш за все, інтереси працедавців. Найм працівників мав стихійний характер, але він не був стійким, типовим і масовим явищем в той історичний період.

В умовах рабовласництва і натурального феодального господарства продукти (або послуги) не ставали, як правило, товаром, а використовувалися для особистих потреб працедавців. До того ж найняті робітники не були дуже міцно пов'язані з робочим місцем. При слушній нагоді або накопиченні певних коштів вони могли вільно піти і навіть розпочати власну справу, тобто стати приватними підприємцями [6, с. 90].

Вивчення економіки періоду розквіту феодалізму посідає велике місце в роботі відомого правознавця Мхитара Гоша (XII ст.) "Судебник". У цій праці питанням регулювання трудових стосунків приділяється значна увага. Автор виділяв два види працівників — залежні а вільні. Особливо його цікавив рівень оплати найнятих робітників. Він рекомендував видавати плату найнятому робітникові в кінці дня. Гош підкреслював необхідність суспільного розподілу праці, вважаючи це найважливішою умовою добробуту суспільства, оскільки розподіл праці забезпечує виробництво більшої кількості матеріальних благ [7, с. 231].

Третій значний розподіл суспільної праці пов'язаний з виділенням особливого класу — купецтва. Цьому сприяло зростання продуктивних сил, поглиблення суспільного розподілу праці, зміцнення міст як центрів ремесла і торгівлі.

Купецтво — це особливий соціальний шар, який займається торгівлею в умовах панування приватної власності. Купець купує товар не для власного вжитку, а для подальшого продажу з метою отримання прибутку. Одним словом, купець виконує функції посередника між виробником і споживачем (або між виробниками різних видів товарів). Особливо великого значення діяльність купецтва набула в період розпаду феодалізму і зарод-

ження елементів капіталістичних відносин. Купці нерідко фактично ставали капіталістами-підприємцями, власниками мануфактур [8, с. 304].

Таким чином, торговельна діяльність купецтва сприяла розпаду натуральних основ феодального господарства і об'єктивно стала передумовою для розвитку капіталізму.

В епоху капіталізму купецтво втрачає самостійне значення, перетворюється на "службу промислового капіталу" [9, с. 86].

Слід додати, що розвиток товарного виробництва і обміну, пов'язаного з суспільним розподілом праці, відбувався поступово від нижчого до вищого рівня. Подібним чином відбувався і розвиток товарних ринків та ринків праці. І в основі кожного з них лежить товар, який є об'єктом купівлі-продажу.

Уявлення про продуктивний характер вкладень у розвиток здібностей людини до праці найперше чітко виразив Адам Сміт у 1776 році. Він вперше в історії економічної думки зазначив, що витрати на освіту чи навчання людини можна вважати капіталовкладеннями в її здатність створювати власний прибуток у майбутньому, що вони аналогічні вкладенням у речовий капітал. У своїх дослідженнях він порівнював вкладення в людину з іншими вкладеннями у виробничий капітал і дійшов висновку, що після встановлення будь-якої дорогої машини робота, виконана нею до моменту настання зносу, окупить вкладений капітал, забезпечуючи прибуток принаймні звичайного рівня [19, с. 208].

Зародження і формування концепції людського капіталу в її сучасному розумінні стало можливим завдяки публікаціям американського економіста, представника "чиказької школи", лауреата Нобелівської премії 1979 року, Т. Шульца. Він вважається "першовідкривачем" даної концепції (офіційно оприлюдненої у 1960 році).

З 80-х років у вітчизняній економічній науці оцінка ролі людини у виробничому процесі поглиблюється на основі визнання значення не тільки кількісних характеристик трудових ресурсів, а й накопиченого ними інтелектуального, освітнього потенціалу й цілісного, інтегрального підходу до людини через категорію "трудовий потенціал". Такий підхід був зумовлений об'єктивним розвитком суспільства того часу, коли практично були вичерпані можливості екстенсивного розвитку економіки і необхідно було шукати механізми переходу на переважно інтенсивний шлях.

Дослідження категорії "трудовий потенціал" як трудових ресурсів у їх якісному вимірі на основі системного підходу ґрунтувалось на тому, що трудовий потенціал є інтегральною динамічною системою з підсистемами нижчого порядку: демографічною, економічною і соціальною, об'єднаними спільністю трудової діяльності. Тобто категорія "трудовий потенціал" перетворює людину з пасивного ресурсу виробничого процесу в його активного учасника.

В українській економічній науці лише недавно (з кінця 90-х років) почали з'являтися публікації з даної проблеми. Серед них слід відмітити праці О. Грішної. На сьогодні вона є автором першого комплексного дослідження проблем формування й використання людсь-

кого капіталу в Україні. За результатами цілісного системного економічного аналізу сутності людського капіталу, О.А. Грішнова дає таке визначення категорії "людський капітал": "Людський капітал — це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу" [5, с. 16—17].

Серед інших науковців даного напрямку важливо відзначити О. Бородіну. Визначальне місце людини в соціально-економічному устрої держави, на переконання доктора економічних наук О. Бородіної, завжди є першоосновою розвитку суспільства, яке, з одного боку, певною мірою цілеспрямовано впливає на кожну людину або сукупність людей, а, з іншого боку, кожна особистість, яка посідає у розвитку суспільства конкретне визначене місце і виконує певну цільову функцію, так чи інакше впливає на формування суспільства, характер і результати його розвитку. У будь-якому суспільстві людина є найважливішим його багатством, а ступінь її розвитку та задоволення потреб — кінцевим критерієм економічного і соціального прогресу. На цій основі проявляється трансформація поглядів на людину в системі економічного (соціально-економічного) розвитку, яка пройшла тривалу еволюцію і на етапі розвиненої ринкової системи господарювання виявила себе як особливий вид капіталу — людський капітал [11, с. 375].

У розрізі наукового дослідження історичного процесу розвитку наукових поглядів про ринок праці існує невирішена проблема про те, що є товаром — робоча сила або праця; звідси виникає питання, як називати той ринок, на якому реалізується цей товар, — ринок робочої сили чи ринок праці? Останніми роками в економічній, філософській, соціологічній літературі ці поняття існують як синоніми, як тотожні. Водночас представники марксистської школи продовжують стверджувати, що товаром є робоча сила і його купівля-продаж відбувається на ринку робочої сили.

Останніми роками з'явилися роботи, де ринок праці і ринок робочої сили розглядаються як самостійні поняття, за якими стоять відповідні соціально-трудові стосунки [12, с. 210—214].

Щоб правильно відповісти на поставлені питання, потрібно спочатку проаналізувати закладені в їх основу поняття "праця", "робоча сила" і "трудові ресурси".

У вітчизняній економічній літературі під працею розуміють доцільну діяльність людини, під робочою силою — здатність до праці, яка використовується для виробництва матеріальних і духовних благ. До трудових ресурсів відносять ту частину населення країни, яка має фізичні й духовні здібності, необхідні для трудової діяльності. Безпосередньо до них відносять частину населення в працездатному віці, з якої виключаються непрацюючі пільгові пенсіонери та інваліди I і II груп і додаються фактично працюючі пенсіонери і підлітки (молодше 16 років) [13, с. 31].

Термін "трудові ресурси" з'явився в науковому обігу в одній із робіт академіка С.Г. Струмліна на початку минулого століття [14]. Даний термін використовувався в умовах централізованого управління трудовими ресурсами країни. Поряд з правом на працю законодавчо був закріплений обов'язок кожного працездатного громадянина працювати. Тому суворий статистичний облік працездатного населення (трудовах ресурсів) був одним з елементів централізованого планування економіки.

У західній літературі в публікаціях, пов'язаних з діяльністю профспілок, теж існує термін "трудові ресурси" (human resources). На українську мову його перекладають як "людські ресурси". Інша справа, що в нашій літературі продовжують говорити про трудові ресурси лише в тих випадках, коли мають на увазі країну, галузь, територію [15; 16].

Наведені визначення свідчать, що дані поняття не є тотожними, але в них є одна спільна риса. Всі вони є формами прояву здатності до праці. Лише праця — це доцільна діяльність або функціонуюча здатність. Робоча сила є потенційною здатністю до праці. Трудові ресурси, на нашу думку, включають як функціонуючу здатність до праці (зайнятих в економіці), так і потенційну робочу силу (резерв). Спільна основа зближує дані поняття, створює видимість їх тотожності.

Проте між ними є істотні відмінності. Не всяка потенційна здатність може бути реалізована на практиці, в праці. Якщо людина не працює з якої-небудь причини, то і робоча сила залишається потенційною, не розкритою. Але і в процесі праці не всі здібності реалізуються. Сучасна людина володіє багатьма здібностями, нерідко двома — трьома і більше спеціальностями, але в процесі конкретної праці можуть використовуватися лише деякі з них.

Спираючись на викладене вище, можна стверджувати, що похідні від даних понять "ринок праці", "ринок робочої сили", "ринок трудових ресурсів" мають певні ознаки. Відомо, що у багатьох випадках однаковими термінами називають різні речі, поняття і, навпаки, одні і ті ж предмети і явища позначаються різними словами. П. Самуельсон відзначав, що "диктатура слів" найбільш небезпечна в соціальних науках. "І без того, — писав він, — настільки складний наш світ, щоб ми самі провознали б плутанину і неясності, вживаючи через незнання два різних слова для позначення одного і того ж явища або поняття, або застосовуючи одне і те ж слово до різних предметів" [17, с. 18].

На сучасному етапі ринкових відносин прийнятий підхід, що на ринку праці продається і купується саме праця (тому і ринок називається ринком праці), а заробітна плата — це плата за працю (і називається це оплатою праці). Найбільший інтерес, на нашу думку, представляє аргументація російського дослідника О. Рофе. Ринкові відносини регулюються економічними законами, зокрема законами попиту і пропозиції, які визначають умови нормального функціонування ринку. Слідуючи їм, можна сформулювати деякі вихідні положення, дотримання яких є обов'язковим для здійснення легітимних ринкових операцій. Робочу силу як здатність до праці неможливо відокремити від

людини-працівника, тому її не можна продати, не продавши самого працівника, а значить вона не може стати власністю покупця робочої сили. Працедавець виступає наймачем робочої сили на певний термін, а сам процес найму не є покупкою. Тут відбувається щось на зразок оренди, акт купівлі-продажу відсутній [18, с. 45—47].

Ринкові відносини з використання робочої сили розвиваються таким чином: на ринку праці здійснюється процес купівлі-продажу майбутньої праці, про що і домовляються покупець і продавець праці. Працедавець стає власником результатів праці, оскільки праця виявляється лише в її результатах.

При використанні робочої сили на конкурентному ринку відбувається еквівалентний обмін, оскільки заробітна плата є платою за використання праці. На підставі цього факту експлуатації власником капіталу найнятого робітника не відбувається. Додана вартість, а точніше — додана ціна товару або послуги, утворюється чотирма чинниками виробництва: частина її створена працею виплачується працівникові у вигляді оплати праці — заробітної плати, інші частини складають плату за користування капіталом [19, с. 47].

ВИСНОВКИ

Якщо узагальнити наявні у вітчизняній і зарубіжній економічній літературі чисельні визначення ринку праці, то можна звести їх до трьох основних:

— це комплекс відносин з приводу умов найму і використання робочої сили, в який входять відносини з приводу попиту і пропозиції робочої сили, ціни праці, заробітної плати, тривалості й величини оплачуваної відпустки, оплати наднормових, страхування безробіття, тимчасової непрацездатності тощо;

— це система економічних, соціальних норм і відповідних інститутів, що забезпечують оптимальне відтворення і раціональне використання робочої сили суспільства при відповідній матеріальній винагороді її носіїв;

— це специфічний механізм саморегулювання, що історично склався, який реалізує певне коло соціально-трудовах стосунків на основі інформації, що надходить у формі ціни праці, і сприяє встановленню і дотриманню балансу інтересів між працівниками, підприємцями і державою тощо.

Економічний потенціал доцільно розглядати у трьох взаємопов'язаних поняттях: фізичний капітал, який має кількісні властивості; людський капітал, що включає здібності, знання та навички населення; соціальний капітал — стосується міжособистісних стосунків. Тільки у поєднанні цих трьох характеристик повною мірою реалізується основна мета сучасного суспільства — людський розвиток, і, як наслідок, забезпечується стабільний економічний розвиток держави.

Перехід до соціально-орієнтованої ринкової економіки вимагає, щоб сталий людський розвиток був не тільки головною метою соціальної політики уряду, а й мірою соціального прогресу, тому що людський розвиток є найбільш потужним чинником економічного зростання. Отже, Україні потрібно реалізувати стратегію людського розвитку, в якій буде об'єднана державна політика в таких галузях, як демографі-

рафічний розвиток, охорона здоров'я, зайнятість і оплата праці, соціальний захист, регіональний розвиток, освіта.

Зростання обсягу виробництва важливе для забезпечення ресурсів, необхідних для розвитку суспільства, але само по собі мало чим допомагає розвитку людського потенціалу. Недооцінка впливу людського розвитку на економічне зростання є ключовою, хоча й не єдиною причиною розриву в розвитку між Україною та іншими країнами. Перетворення України на державу з демократичною системою, громадянським суспільством і соціально-орієнтованою ринковою економікою вимагає, щоб влада на всіх рівнях (особливо на місцевому) визнала, що людський розвиток є як кінцевою, так і ключовою метою.

Таким чином, видатки на освіту, охорону здоров'я та соціальний захист слід розглядати не просто як витрачання бюджетних коштів, а і як соціальні інвестиції (особливо у поєднанні з необхідними реформами), які могли б суттєво і тривало вплинути на розвиток України. Більше того, увагу слід зосередити не стільки на регулярному наданні допомоги нужденним, скільки на заохоченні їх особистого розвитку, посиленні їх ролі в суспільстві та розширенні їх можливостей щодо вибору свого майбутнього, дбаючи водночас, щоб вони брали на себе відповідальність як за свій вибір, так і за його реалізацію. Люди стають епіцентром людського прогресу, тому що людський розвиток є не лише ключовою метою, а й найбільш важливим детермінантом і чинником соціального й економічного розвитку.

На жаль, соціальна політика України за своїм характером пасивна і зосереджена здебільшого на наданні допомоги бідним, аніж на зменшенні бідності шляхом розширення можливостей. Це сформувало культуру залежності, коли бенефіціари системи стають пасивними одержувачами, що покладаються на матеріальну допомогу. Нинішня система соціального захисту в Україні також страждає від недоліків, типових для країн із соціалістичним минулим. Уряд, як правило, надає допомогу завеликій кількості бенефіціарів (наприклад, шляхом регулювання цін на хліб), що виходить далеко за межі його фінансових можливостей. Водночас рівень соціальних виплат дуже низький і не вирішує питання бідності. Крім того, в деяких випадках на фоні низької середньої зарплати розмір соціальної допомоги знеохочує людей бути економічно активними, що закріплює залежність від матеріальної допомоги. До того ж така система може спокушати політиків обіцяти зростання виплат перед виборами, не надто звертаючи увагу на наслідки виконання цих зобов'язань у майбутньому.

Література:

1. Bowen H.R. Investment in Learning / H.R. Bowen. — San Francisco etc: Jossey-Bass, 1978. — 466 p.
2. Долан Э.Дж., Линдсей Д.Е. Рынок: микроэкономическая модель / Э.Дж.Долан, Д.Е. Линдсей. — СПб.: Печатный двор, 1992. — 194 с.
3. Таир Абу-Салим. Человеческий капитал как фактор повышения эффективности // Бизнес информ. —

1999. — № 9—10. — С. 96—99.

4. Поплавська Ж., Поплавський В. Людський капітал. Не забаритись би з інвестиціями // Віче. — 2002. — №2. — С. 59—68.

5. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. — К.: Т-во "Знання"; КОО, 2001. — 254 с.

6. Дудка Р.А. Історія стародавнього світу: курс лекцій / Р.А. Дудка, О.О. Лейберов / Ніжинський держ. ун-т ім. Миколи Гоголя. — Ніжин: Вид-во НДУ, 2009. — 348 с.

7. Бостан Л.М. Історія держави і права зарубіжних країн: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закладів / Л.М. Бостан, С.К. Бостан / Запорізький юридичний ін-т. — К.: Центр навчальної літератури, 2004. — 672 с.

8. Кириленко В.В. Стрішенець О.М. Фаріон М.М. Чирак М.В., Вергелес Т.І. Історія економічних вчень: навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В.В. Кириленко (ред.). — Т.: Економічна думка, 2008. — 525 с.

9. Реймон А. Етапи розвитку соціологічної думки: Монтеस्क'є. Конт. Маркс. Токвіль. Дюркгайм. Парето. Вебер / Г. Філіпчук (пер. з фр.). — К.: Юніверс, 2004. — 687 с.

10. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Соцэкгиз, 1962. — 684 с.

11. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.М. Бородіна / Інститут аграрної економіки УААН. — К.: ІАЕ УААН, 2003. — 276 с.

12. Соловьев А. Профилирование безработных / А. Соловьев, И. Шолохов // Человек и труд. — 2001. — №3. — С. 210—215.

13. Чалий О.І. Трудові ресурси: аспекти формування та розвитку / О.І. Чалий, А.В. Лобза / Дніпропетровський держ. фінансово-економічний ін-т. — Д.: ДДФЕІ, 2003. — 96 с.

14. Струмилин С.Г. Наука и производительность труда / С.Г. Струмилин / АН СССР. — М.; Ленинград: Соцэкгиз, 1931. — 18 с. — (Доклады на чрезвычайной сессии в Москве, 21—27 июня 1931 года).

15. Крикун К.В. Економіка будівництва. Тема: Трудові ресурси будівельної галузі. Оплата праці: конспект лекцій / К.В. Крикун / Київський національний ун-т будівництва і архітектури. — К.: КНУБА, 2002. — 48 с.

16. Суліма Н.М. Трудові ресурси та формування ринку робочої сили в аграрному секторі економіки (на матеріалах сільськогосподарських підприємств Хмельницької області): дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.06.01 / Н.М. Суліма. — К., 2002. — 183 с.

17. Самуэльсон Пол Э., Нордхаус В. Д. Экономика: учебник / О.Л. Пелявский (пер. с англ.). — 18-е изд. — М.: Вильямс, 2007. — 1358 с.

18. Рофе А.И. Рынок труда: учебник для студ., обучающихся по спец. 060200 "Экономика труда" и др. экон. спец. / А.И. Рофе / Академия труда и социальных отношений. — М.: МИК, 2003. — 272 с.

19. Рофе А.О. содержании понятий "трудовые ресурсы" и "рабочая сила" / А.О. Рофе // Человек и труд. — 2003. — №3. — С. 46—56.

Стаття надійшла до редакції 28.01.2010 р.