



---

## **УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЯК ВАЖЛИВА УМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДСЬКОГО РОЗВИТКУ**

*В. В. Онікієнко,  
доктор економічних наук, професор,  
Заслужений діяч науки і техніки України,  
Інститут демографії та соціальних досліджень*

Формування соціально орієнтованої ринкової економіки в Україні потребує модернізації усіх видів економічної діяльності на базі впровадження новітніх технологій та відповідної зміни підходів до визначення цілей і факторів економічного розвитку. Стратегічними цілями нині виступають стале соціально орієнтоване економічне зростання та економічно орієнтований соціальний розвиток [5, с. 8]. Це означає, що економічне зростання має відбуватися в інтересах підвищення добробуту та якості життя населення. Визначальним фактором соціально-економічного розвитку є людина, її знання, мотивації, творчий потенціал. На думку аналітиків Всесвітнього банку, виробнича складова валового внутрішнього продукту розвинутих країн становить 18–20%; 80% – створює якісний людський капітал.

Оскільки динамічне економічне зростання країни дедалі більше залежить від сукупності “неречових” факторів (інтелектуальних, інформаційних, організаційних, управлінських), то ефективне управління працею, загальноосвітня і професійна підготовка, безперервний і сталий розвиток економічно активного населення, мотивація праці, гідна людини якість життя розглядаються як головна умова забезпечення цього зростання. Особливого значення в період поширення інформаційно-телекомунікаційних технологій набуває нагромадження і ефективне використання інтелектуального капіталу. На думку американських менеджерів, інтелектуальний капітал має становити не менше 40% від усього людського капіталу підприємства, організації. Тільки за таких умов останні можуть бути перспективними і конкурентоспроможними на ринку.

“Ядром” парадигми соціально-економічного розвитку, як зазначає А.М.Колот, є соціально-трудова відносина [2, с. 3]. Їх характер і зміст визначає міру досягнення основних цілей соціально-економічного розвитку як на макро-, так і мікрорівні. В межах функціонування соціально-трудова відносина забезпечується економічна ефективізація виробництва, а також створюються умови для ефективного відтворення та підвищення якості всіх складових людського капіталу: запас здоров’я, знання, трудові навички, вміння, здібності, мотивації, що свідомо і цілеспрямовано використовуються людиною в процесі праці. В

реалізації обох цілей об'єктивно зацікавлені всі суб'єкти соціально-трудових відносин, незважаючи на відмінності і навіть суперечливість їхніх інтересів: роботодавці, наймані працівники, держава. Роботодавці зацікавлені в тому, щоб працівник повноцінно і творчо виконував покладені на нього трудові функції і виробничі завдання, а працівник – в тому, щоб через достойну заробітну плату, безпечні умови праці, можливості професійного зростання міг підтримувати належний рівень життя своєї сім'ї, власний стан здоров'я і свою конкурентоспроможність на ринку праці, тобто у власній стабільній соціальній динаміці.

Ще Дж.С.Міллер писав, що “відносини... між хазяями і працівниками будуть поступово витіснятися відносинами партнерства в одній з двох форм: в деяких випадках відбудеться об'єднання робітників з капіталістами, в інших... об'єднання робітників між собою” [4, с. 100]. А.Маршалл підкреслював, що “співробітництво між капіталом і працею так само обов'язкове, як співробітництво між прядильниками і ткачами” [3, с. 247].

А.М.Колот, який всебічно досліджує процес становлення соціально-трудових відносин в Україні, стратегічною метою розвитку останніх вважає розробку ефективної системи співробітництва праці і капіталу.

Оскільки соціально-трудові відносини є формою взаємодії суб'єктів ринку праці, то сутність їх можна визначити як комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями (суб'єктами та органами, що їх представляють) за участі держави (органів законодавчої і виконавчої влади) щодо найму працівників, умов прикладання та оплати їхньої праці з метою ефективного використання фізичного і людського капіталу, досягнення високих рівнів ефективності виробництва та якості життя.

Система соціально-трудових відносин є складною за структурою та змістом; вона відображає взаємозв'язки між техніко-технологічними, економічними, соціальними, організаційними, психологічними процесами і явищами, суб'єктами та органами взаємодії в соціально-трудовій сфері. Результати соціально-трудових відносин – ефективність виробництва і рівень життя населення – детермінують характер відтворення і нагромадження людського капіталу.

З модернізацією економіки на інноваційних засадах та соціалізацією економічного розвитку роль соціально-трудових відносин у відтворенні людського капіталу постійно зростає, що зумовлюється змінами, які відбуваються в характері, змісті і формах організації праці під впливом науково-технологічного прогресу. Останній розширює потенційні можливості людини, пріоритетно розвиваючи інтелектуальні складові її діяльності і водночас зменшуючи фізичні зусилля у процесі праці. Постала потреба в працівниках нового типу – висококваліфікованих, творчих, ініціативних, всебічно розвинутих (інтелектуально і фізично), орієнтованих на самовдосконалення та самореалізацію. Отже, актуалізується проблема відтворення і нагромадження людського капіталу на якісно новому рівні – як щодо запасу здоров'я, рівня знань, умінь, навичок, так і стосовно трудових та підприємницьких мотивацій. Тому визнання відносин зайнятості, умов і охорони праці та її винагороди, використання і розвитку працівників основними складовими соціально-трудових відносин цілком обґрунтоване.

Науково-технічний і ще більшою мірою технологічний прогрес змінюють традиційні форми і праці, і капіталу. Тенденція до відокремлення праці від капіталу змінюється на протилежну: засоби виробництва, раніше монополізовані власниками-капіталістами, стають доступними працівникам, здатним їх ефективно використовувати. Сама праця людини наповнюється новим змістом, а суб'єкт праці стає носієм різноманітних (передусім творчих та інтелектуальних) здібностей у відповідь на адекватний попит, оцінку, та винагороду висококваліфікованої праці в суспільстві. Велика кількість найманих праців-

ників стає акціонерами і таким чином набуває права власності на засоби виробництва, що змінює їхнє ставлення до кінцевих результатів праці, підвищує добробут та надає впевненості у майбутньому. Отримання достатнього доходу відповідно до вартості робочої сили та результатів праці забезпечує якісне відтворення людського капіталу. Важливою умовою при цьому виступає справедливий розподіл новоствореного продукту між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Відтворення і нагромадження людського капіталу забезпечується заходами макро- і мікрорівня, участь суб'єктів соціально-трудових відносин в реалізації яких визначається їхніми функціями та інтересами. Так, на макрорівні держава забезпечує людський розвиток через політику зайнятості і формування доходів, розвиток соціальної сфери та надання освітніх, медичних, культурних, інформаційних послуг населенню на рівні соціальних стандартів. Роботодавці формують і забезпечують платоспроможний попит на робочу силу необхідної якості, а наймані працівники спрямовують свої зусилля на підвищення конкурентоспроможності своєї праці, що залежить від стану їхнього здоров'я, рівня освіти, кваліфікації та мотивованості.

На мікрорівні процес інтелектуалізації економіки спричинює подальше зростання соціальних програм. Нова соціальна стратегія, якої змушені дотримуватися у своїй діяльності підприємці, зумовлюється трансформацією конкурентного механізму, характер якого все більше набуває соціальних ознак. Ця тенденція виявляється в тому, що підприємницький успіх і ефективність виробництва вирішальною мірою визначаються інтелектуальним, професійно-кваліфікаційним та мотиваційним потенціалом працівників. Вже давно прийшло розуміння того, що освіта і набуті персоналом знання є економічною цінністю будь-якої організації, а інтеграція діяльності працівників інтелектуальної праці супроводжується синергетичним ефектом від впровадження новачій.

Економічне зростання на засадах державної підтримки розвитку інноваційного, інтелектуаломісткого виробництва, орієнтація на економіку "дорогого, високопрофесійного працівника" та на суспільство "цінного громадянина" є інтегрованим спільним інтересом (як для кожної зі сторін соціально-трудових відносин, так і для всіх їх учасників) і об'єктивною умовою соціалізації економіки та цивілізованого підприємництва. При цьому соціальна відповідальність суб'єктів соціально-трудових відносин підвищується. На макрорівні соціальна відповідальність роботодавців виявляється через ініціювання започаткування і активний розвиток підприємництва, дотримання норм цивілізованої економічної діяльності, участь в реалізації соціальних проєктів, готовність до соціального діалогу. Соціальна відповідальність найманих працівників на рівні суспільства пов'язана з їхньою відповідальністю за розвиток індивідуальної робочої сили, станом і місцем на ринку праці, дотриманням норм законодавства, здатністю до соціального діалогу.

На рівні підприємства, організації соціально відповідальна поведінка роботодавців знаходить свій прояв у збереженні і розвитку робочих місць, встановленні ставок оплати не нижче вартості робочої сили і відповідно до кількості і якості праці найманих працівників, сприянні їхньому професійному розвитку, участі у відносинах соціального партнерства.

Наймані працівники підприємств і організацій повинні сумлінно виконувати свої виробничі функції і обов'язки, дотримуватися норм корпоративної культури, брати участь у соціальному партнерстві.

Таким чином, роботодавці зацікавлені у стабільному отриманні високого прибутку, розвитку виробництва, зміцненні позицій на ринку, підвищенні іміджу підприємства, посиленні конкурентоспроможності продукції, чого можна досягти лише за умови непе-

першого розвитку і нагромадження людського капіталу та ефективного його використання.

Теорія людського капіталу, в якій доводиться, що інвестиції в розвиток персоналу дають високі і стабільні економічні і соціальні ефекти, підтверджується практичним досвідом. Отже, роботодавець зацікавлений у підвищенні кваліфікації працівників, мотивованості та творчому їх ставленні до виконуваної роботи, що стає можливим лише за постійного підвищення якості трудового життя та неперервного професійно-кваліфікаційного зростання персоналу. Тому підвищення ролі людського капіталу як визначального чинника конкурентоспроможності виробництва в сучасних умовах стає основою для зближення економічних інтересів роботодавців та найманих працівників. Суперечності між роботодавцями та найманими працівниками при цьому не зникають, але з'являється більше підстав та мотивів для позитивного їх розв'язання через домовленості і угоди, пошук можливого компромісу.

Справедливий розподіл новоствореного продукту, що є результатом співпраці власників засобів виробництва і найманих працівників на демократичних засадах, а саме на основі взаємоузгодження частки в ньому кожного суб'єкта, є можливим за системи соціально-трудоових відносин, побудованої на принципах соціального партнерства. Останні реалізуються шляхом взаємних консультацій, переговорів, угод на державному, галузевому, територіальному рівнях, укладання колективних договорів на підприємствах, індивідуальних трудових контрактів між роботодавцем та працівником та через вирішення трудових спорів.

Нині на мікрорівні в системі соціально-трудоових відносин стосовно людського розвитку постають такі завдання:

- планування і прогнозування розвитку персоналу, визначення обсягів і організація професійного навчання та підвищення кваліфікації;
- інвестиції у персонал;
- планування соціального розвитку і динаміки структури персоналу;
- створення сприятливих санітарно-гігієнічних умов, охорони праці і техніки безпеки;
- оптимізація функціональних станів, підтримання високого рівня працездатності, дотримання науково (у тому числі і фізіологічно) обґрунтованих норм та режимів праці і відпочинку;
- мотивація персоналу до ефективної праці і використання здібностей працівників шляхом застосування прогресивних систем винагороди, що враховують їхні індивідуальні інтереси та внески у кінцеві результати;
- збагачення змісту праці, ліквідація важкої, непривабливої, монотонної праці, стимулювання творчої активності;
- залучення працівників до управління виробництвом та розподілу новоствореної вартості;
- запобігання конфліктам і створення сприятливого соціально-психологічного клімату в трудових колективах.

Регулювання умов праці здійснюється на державному рівні і базується на принципах: пріоритетності життя та здоров'я працівників над результатами діяльності підприємств; повної відповідальності власника за створення безпечних і нешкідливих умов праці; комплексного розв'язання завдань охорони праці на базі національних програм та з урахуванням напрямів економічної і соціальної політики, досягнень науки і

техніки; соціального захисту працівників, повного відшкодування збитків особам, які потерпіли від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань.

В Україні вже існує певна законодавчо-правова база для відтворення і розвитку людського капіталу в соціально-трудовій сфері, яка, однак, потребує подальшого вдосконалення. Як свідчить практика, на всіх рівнях соціально-трудових відносин багато позицій, що визначають зміст колективних договорів та угод, мають декларативний або рекомендаційний характер. Як наслідок, значна кількість домовленостей між партнерами або не реалізується зовсім, або виконується з відхиленнями від запланованого. Мають місце приховування випадків виробничого травматизму, погіршення умов праці. Знижується відповідальність роботодавців і працівників щодо дотримання вимог охорони праці і техніки безпеки, недостатньо фінансуються заходи з охорони та умов праці. Про це свідчать результати перевірок, здійснюваних органами територіальних державних інспекцій праці. Так, у 2003 р. в Україні було 40888 перевірок на 20903 підприємствах, організаціях та установах. На 97% з них виявлено порушення, за якими складено 35678 приписів, з них 15199 (42,6%) кваліфіковані як адміністративні правопорушення, і справи було передано до суду.

Відмічається також різке (у 5 разів) скорочення обсягів навчання персоналу підприємств за останні 10 років. У зв'язку з цим необхідно прискорити розробку проекту щодо стимулювання участі роботодавців у підготовці кадрів на основі запровадження відповідних схем професійного навчання та економічного стимулювання роботодавців до інвестування людського розвитку.

Розвиненість соціально-трудових відносин за принципами партнерства на всіх рівнях є необхідною умовою поступу України до побудови сучасної європейської країни з розвинутою ринковою економікою. Консолідація зусиль соціальних партнерів дає змогу забезпечити регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин та дотримання гарантій щодо працівників і власників, вирішити найгостріші соціально-економічні проблеми. Їх співпраця має бути спрямована на раціональне використання виробничих ресурсів (факторів), збільшення обсягів виробництва і підвищення конкурентоспроможності товарів і послуг, забезпечення сприятливих умов праці та розвитку особистості працівників, демократизацію управління, що, своєю чергою, вимагає удосконалення соціально-трудових відносин.

Сучасна концепція соціально-трудових відносин має бути зорієнтована на взаємозв'язок і взаємозалежність соціальних та економічних процесів і ґрунтуватися на основних сучасного рівня засадах соціальної політики. Підтримуючи позицію О.А. Грішної, яка виокремлює в соціальній політиці сфери: соціально-трудовах; соціально-страхових відносин; соціальних виплат і компенсацій; сферу державних гарантій життєзабезпечення і надання громадянам соціально-значимих благ та послуг (передусім освіти та охорони здоров'я) [1, с. 16], ми переконані, що соціально-трудова партнерство стосується не лише соціально-трудової, а й соціально-страхової сфери та системи соціальних виплат роботодавців на забезпечення відпочинку, оздоровлення, навчання та розвиток працівників.

В аспекті вдосконалення соціально-трудових відносин в Україні розвиток і активізацію людських ресурсів слід розглядати як пріоритет економічної стратегії високотехнологічних виробництв та результат ефективної політики соціального партнерства. Зацікавленість найманих працівників в оновленні виробництва разом з підвищенням їх професійно-кваліфікаційного рівня, ініціативністю і мотивованістю до високопродуктивної праці виступають основним чинником соціально-економічного піднесення, а отже, підвищення якості життя.

Зокрема, зростання трудових доходів створює можливості громадянам витрачати більше коштів на оздоровлення, освіту, пенсійне страхування, що має не лише особис-

тий, а й зовнішній позитивний ефект для розвитку суспільства загалом. Таким чином, за рахунок нагромадження людського капіталу та ефективного його використання можна вирішувати соціальні проблеми на рівні більш прогресивних, ніж нинішні, соціальних стандартів.

У контексті сказаного, Україна має переосмислити не лише окремі напрями подальшого реформування економіки, а й його концепції в цілому, враховуючи, що в її основу має бути покладено науково-обґрунтовану модель соціально-трудових відносин. Вихідними положеннями при розробці цієї концепції, є чітко визначені стратегічні суспільні пріоритети, а саме: політика забезпечення сталого людського розвитку, побудова цивілізованого громадянського суспільства та соціальної ринкової економіки, курс на інноваційне, орієнтоване на використання інтелектуального капіталу, економічне зростання.

Модель соціально-трудових відносин в сучасній Україні повинна відповідати новим соціально-економічним умовам і потребам суспільного розвитку, а її організаційна структура відзначатися державно-суспільним характером. Вона має передбачати: тісні взаємозв'язки з іншими соціальними системами; розвиток на підґрунті соціальних і економічних наук; соціалізацію ринку праці і поєднання різних організаційних форм управління ним; відповідну підготовку кадрів.

Оскільки соціально-трудові відносини є тією сферою соціально-економічної практики, яка сприятиме ефективному розв'язанню наявних політичних, соціальних, інформаційних, економічних, технологічних, культурних та інших проблем суспільства і тих, що можуть виникати у майбутньому, то основними напрямками розвитку зазначених відносин вже нагепер слід визнати:

1. Поширення ідеології соціального партнерства на всі сфери суспільного і економічного життя, яка ґрунтується на визнанні: неминучості і необхідності мирного співіснування в суспільстві різних соціальних груп з їх специфічними, часто протилежними інтересами; об'єктивності існування конфлікту інтересів, що виявляється у відносинах між соціальними групами (насамперед виробничих, трудових), та необхідності і можливості досягнення компромісу між ними в разі загострення конфлікту.

2. Посилення впливу держави на формування відносин соціального партнерства в країні. Держава має ініціювати зразкові відносини соціально-трудового партнерства на державних підприємствах; впроваджувати заходи морального й економічного стимулювання постійного удосконалення соціально-трудових відносин на підприємствах ринкового сектору. При цьому постала нагальна потреба у механізмі, який поєднував би можливості державних і муніципальних преференцій (бюджетних кредитів, податкових пільг, державних замовлень) і ефективність соціально-трудових відносин на конкретному підприємстві або в регіоні. Сучасна система освіти має формувати у молодих громадян як професійно-кваліфікаційну, так і соціальну компетентність, соціальну активність і усвідомлення власної відповідальності за власну долю. Економічно активне населення це завдання може реалізовувати, спираючись на громадські організації, серед яких головна роль належить профспілкам.

3. Подальший розвиток і удосконалення законодавчо-нормативної бази соціально-трудового партнерства. У першу чергу необхідно розробити і прийняти Закон України "Про соціально-трудове партнерство", який би передбачав:

- інституціоналізацію соціально-трудового партнерства як самостійної і провідної сфери соціально-економічного розвитку в країні;
- економічно-фінансове забезпечення створення, функціонування та розвитку інституту соціально-трудового партнерства за рахунок Державного бюджету, влас-

них коштів підприємств, суспільних фондів, організацій та ресурсів державної служби зайнятості;

- економічно-правове забезпечення діяльності організаційних структур сфери соціально-трудового партнерства;
- конкретизацію юридичних, соціальних, економічних аспектів процесу соціально-трудового партнерства (оплата, кредити, права й обов'язки учасників процесу, стандарти, економічні й соціальні результати тощо);
- узгодженість з іншими законодавчими актами України, насамперед з новим Трудовим кодексом та вже чинними законами в галузі трудового права, рішеннями міжнародних конвенцій, рекомендаціями МОП, законодавством передових країн у сфері соціально-трудових відносин.

Як складову моделі соціально-трудових відносин, побудованої на принципах партнерства, в Україні слід законодавчо закріпити форми участі найманих працівників в управлінні виробництвом і розподілі його результатів, конкретні організаційно-правові механізми розвитку виробничої демократії на підприємствах. Це сприятиме не лише посиленню трудової мотивації працюючих, а й зростанню їх професійно-кваліфікаційного рівня і творчого потенціалу, ефективності управління, поліпшенню соціально-психологічного клімату в колективі, створенню передумов для стабільного соціально-економічного розвитку на всіх рівнях.

4. Формування організаційної структури сфери соціально-трудових відносин, яка має охоплювати державні, громадські, приватні форми взаємодії сторін з різноманітними як за видом, так і за змістом програмами співробітництва. Це можуть бути постійні і тимчасові дво-, три- і багатосторонні органи, що формуються з представників найманих працівників, роботодавців, виконавчої влади і діють на різних рівнях регулювання соціально-економічних відносин (національному, регіональному, галузевому, на рівнях підприємств та їхніх підрозділів). Важливо не лише забезпечити ефективну роботу і поширення вже функціонуючих об'єднань — Національної Ради соціального партнерства, галузевих (міжгалузевих) та територіальних рад, організацій соціально-трудового партнерства на підприємствах, а й постійно вишукувати і створювати нові організаційні форми такої співпраці. Ними, наприклад, можуть бути змішані державно-громадські та державно-приватні форми співробітництва, засновані на засадах соціального партнерства.

Міністерству праці та соціальної політики України в своїй структурі доцільно було б, на наш погляд, створити відповідне управління, а в місцевих адміністраціях — даного спрямування відділи і ради. Координацію їхньої діяльності могла б здійснювати Національна Рада соціального партнерства. Крім того, система соціального партнерства загалом потребує розгалуженої мережі служб консультування, моніторингу та контролю, ефективна діяльність яких забезпечить належну якість програм соціально-трудового партнерства. Сфера соціально-трудових відносин не може ефективно функціонувати і розвиватися без відповідної сучасного рівня інформатизації, що дає можливість зробити партнерство відкритим і загальнодоступним. У цьому зв'язку у складі згаданих служб доцільно мати підрозділи, що спеціалізуються на проведенні постійних спостережень і досліджень та інформуванні й орієнтації сторін соціального партнерства щодо стану, здобутків, проблем і перспектив розвитку соціально-трудових відносин.

5. Розробку технології соціально-трудового партнерства, що ґрунтувалася б на базі соціально-економічної теорії суспільної взаємодії та відповідних наукових досліджень з використанням методичних матеріалів, створених спеціально для різних рівнів соціально-трудового партнерства, з урахуванням їхніх галузевих, територіальних та інших особ-

ливостей. Важливе значення має створення належного програмного забезпечення для впровадження дистанційного співробітництва та інших форм використання інформаційних технологій. Для розробки теоретичних, методологічних, технологічних, науково-методичних основ соціально-трудового партнерства необхідно розгорнути масштабні фундаментальні і прикладні дослідження проблем активного його впровадження в сучасних умовах, а це передбачає розширену підготовку кадрів спеціалістів-соціологів, а також підвищення кваліфікації керівників усіх рівнів. Організаційно це має здійснюватися через визначення і закріплення у правових нормах переліку потрібних для сфери соціально-трудового партнерства спеціалістів (організаторів, консультантів, адміністраторів та управлінців, співробітників інформаційно-орієнтаційної служби, соціальних працівників, співробітників освітніх закладів та ін.) і їхніх функціональних обов'язків. Для підготовки таких працівників різних напрямів та рівнів потрібна спеціалізована навчальна база, систематичні їх перепідготовка і підвищення кваліфікації. Відповідне навчання мають пройти й керівники підприємств та адміністративних підрозділів для оволодіння сучасними знаннями у сфері ефективної організації соціально-трудових відносин.

6. Організацію регулярного проведення державно-громадських заходів, спрямованих на пропаганду ідей та розвиток конкретних форм соціально-трудового партнерства, постійне вдосконалення суспільної взаємодії людей. Необхідно домагатися підвищення ролі і участі державних і місцевих органів управління, підприємств та організацій усіх форм власності, приватних осіб у проведенні громадсько-державних заходів, що сприяють успіхові соціально-трудового партнерства в Україні.

7. Розвитку широкого співробітництва з Міжнародною організацією праці, міжнародними неурядовими організаціями, з національними організаціями та асоціаціями інших країн у межах як багатосторонніх проєктів, так і двосторонніх угод. Національна рада соціального партнерства України могла б координувати цю діяльність.

Реалізація запропонованих заходів, на наш погляд, стане могутнім імпульсом підвищення ефективності соціально-трудових відносин в Україні, що може і має відіграти важливу роль у підвищенні добробуту населення і розвитку людського капіталу нашої країни.

### Джерела

1. *Грішнова О.А.* Соціальний розвиток як чинник економічного зростання / Соціально-економіческие аспекты промышленной политики. Социальная политика и человеческое развитие: Сб. науч. тр. – Т. 2 / НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; Редкол.: Амоша А.И. (отв. ред.) и др. – Донецк, 2003. – С. 13–18.

2. *Колот А.М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К.: КНЕУ, 2003. – 230 с.

3. *Маршалл А.* Принципы экономической науки. – М.: Прогресс, 1993. – Т. 2.

4. *Милль Дж. С.* Основы политической экономики. – М.: Наука, 1980. – Т. 3.

5. *Слезингер Г.Э.* Социальная экономика: Учебник. – М.: Изд-во «Дело и сервис», 2001. – 368 с.