

УДК 331.215.5

ЕВОЛЮЦІЯ ПОГЛЯДІВ НА ЗМІСТ ТА КОНЦЕПЦІЇ ФОРМУВАННЯ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Давидов Г.М., д.е.н

Шалімова Н.С., к.е.н.

Кіровоградський національний технічний університет

Розглянуто еволюцію поглядів на зміст категорії «мінімальна заробітна плата», принципи застосування показника «мінімальна заробітна плата», концептуальні підходи до визначення її розміру та підвищення соціальної та економічної ефективності.

Ключові слова: заробітна плата, мінімальна заробітна плата, соціальні гарантії.

The evolution of the views on the essence of such category as “minimum wage”, principles of using the parameter of the minimum wage, the conceptual approaches to determining its size and increasing its social and economic efficiency have been substantiated.

Key words: wage, minimum wage, social guarantees.

Актуальність проблеми. Ринковий розподіл доходів без будь-якого втручання держави означає лише одну «справедливість»: доходи усіх власників факторів виробництва формуються на основі законів попиту і пропозиції, а також граничної продуктивності факторів. З цього погляду цілком справедливим є низький дохід осіб некваліфікованої праці, попит на яку невеликий.

Проте, у ХХ сторіччі в промислово розвинених країнах Заходу все більш значного поширення набули концепції і доктрини, що покладають на державу завдання забезпечення таких прав людини, як право на певний стандарт добробуту. Особливу популярність одержує теорія і практика «соціального ринкового господарства», яке передбачає наявність багаточисельних соціальних заходів, що проводяться державою, в тому числі і складної системи встановлених в законодавчому порядку державних соціальних гарантій, що нормативно визначають певні пропорції при купівлі-продажу послуг робочої сили.

Необхідність в цій системі спричинена ідеєю, що суспільство має певні зобов'язання щодо охорони життєвих стандартів його членів та повинно прагнути створити нормальні умови для життєдіяльності людини, матеріальною основою якої є заробітна плата. Одним з основних

© Давидов Г.М., Шалімова Н.С., 2012

складових такої системи соціальних нормативів є мінімальний рівень заробітної плати, що затверджується на державному рівні та допомагає забезпечувати державне регулювання в соціальній та економічній сферах економіки. Саме мінімальна заробітна плата набуває особливого значення, адже чим більше можливостей для дії ринкових механізмів, тим важливіша роль соціально-економічних нормативів, що гарантують соціальну захищеність кожного громадянина, а тим більше - працівника.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. Питанням організації заробітної плати та соціального захисту працюючих громадян приділяли увагу багато вчених економістів. Різні аспекти цієї проблеми за умов реформування економіки досліджували вчені України: Базилюк А.В., Бандур С.І., Богиня Д.П., Бугуцький О.А., Волік В.Ф., Данюк В.М., Заяць Т.А., Колот А.М., Куліков Г.Т., Куценко В.І., Лагутін В.Д., Лібанова Е.М., Мандибура В.О., Онікієнко В.В., Павловська Н.О., Петрова І.Л., Тімофєєв В.О. та інші. Вагомий внесок у розвиток теорії та практики організації заробітної плати і соціального захисту працівників здійснили також такі російські та зарубіжні вчені економісти, філософи, соціологи, як Антіпіна О., Барр Р., Блауг М., Еренберг Р.Дж., Іноземцев В., Капустін Е.І., Карпухін Д.М., Кокін Ю.П., Кунельський Л.Е., Маейр В.Ф., Ржаніцина Л.С., Сміт Роберт С., Самуельсон П., Яковлев Р.А. та інші.

Відзначаючи велику вагомість отриманих вказаними вченими наукових результатів у сфері теорії і практики організації та регулювання заробітної плати, слід зауважити, що на сьогодні залишились недостатньо розкритими цілий ряд питань, пов'язаних з визначенням соціальної та економічної ефективності застосування такого державного нормативу як мінімальна заробітна плата, комплексною оцінкою її функції, обґрунтування найбільш дієвих засобів її регулювання тощо. Все це засвідчує доцільність обраного напрямку дослідження для економіки України.

Мета статті: вивчення існуючих теорій та концепцій формування мінімальної заробітної плати, а також визначення її методологічної сутнісної основи.

Виклад основного матеріалу дослідження. Перш ніж перейти до аналізу принципів застосування мінімальної заробітної плати, доречно звернути увагу на питання визначення, так званої, «справедливої заробітної плати», оскільки саме виникнення такого терміну зумовило

застосування мінімального гарантованого рівня оплати праці.

Як відзначає багато вчених, у робітників завжди створюється уявлення про рівень заробітної плати, нижче якого вони відмовляються працювати. Характеризуючи цей психосоціологічний рівень заробітної плати, Ф.де Мантон пише: «Робітничий клас думає, що якими важкими не були б умови виробництва, якою значною не була б кількість безробітних, є певний рівень заробітної плати, нижче якого вона не може опускатися. Так вважає і суспільна думка, так думають і керівники підприємств. Мова йде про мінімум, що базується на уявленні про певний рівень життя і про певну ціну праці, що впливають з їх стійких звичок і суджень про справедливість, які висуваються за допомогою порівняння» [2, с. 100]. Як відзначено у словнику Брокгауза і Ефрона, питання про справедливу заробітну плату, за самою своєю суттю, недоступне ніякому об'єктивному вирішенню: відповідь на нього дається суб'єктивним розумінням справедливості [15, с. 290].

У різних країнах в залежності від їхнього економічного становища висуваються різноманітні передумови запровадження мінімальної заробітної плати. В одних країнах висувається задача забезпечення мінімальною заробітною платою прожиткового мінімуму, в інших - забезпечення «задовільного рівня життя» або «рівня життя, який відповідає людській гідності»; метою застосування мінімальної заробітної плати може бути, в одному випадку, забезпечення прийняттого рівня життя лише для працівника, в іншому - для родини як єдиного цілого. В окремих законодавчих актах про фіксацію мінімальної заробітної плати вона розглядається як засіб, що сприяє справедливому розподілу доходів, в інших керівним принципом є досягнення соціальної злагоди.

Немає єдиної думки і серед сучасних вчених-економістів. Відзначаючи необхідність створення певних умов для відтворення робочої сили та задоволення певного рівня її потреб, вчені дають їм різну назву, хоча, з певною мірою умовності, можна стверджувати, що оцінка їх є майже однаковою.

Так, Л.С. Ржаніцина вважає, що мінімальна заробітна плата повинна бути достатньою для задоволення мінімальних суспільно необхідних потреб і забезпечити нормальні умови для відтворення робочої сили [11, с. 62], Г.Г. Шютте – для відшкодування витрат праці і сформовані середні умови життя робітників [14, с. 162], А. Сафонов – для задоволення найбільш

значущих фізіологічних та соціальних потреб [12, с. 17], Р. Яковлев – для задоволення найнеобхідніших потреб самотнього робітника [16, с. 53].

Головна проблема, що виникає при використанні в системі оплати праці такого директивного показника як мінімальна заробітна плата, полягає в знаходженні її оптимального розміру, вираженого через вартісну оцінку, який залежить від вибору великої кількості відповідних критеріїв. У рішенні цього питання дотепер не вироблено однозначного підходу.

В статті 3 Конвенції №131 «Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим врахуванням країн, які розвиваються» Міжнародної Організації Праці виділяються в якості критеріїв такі соціальні та економічні фактори:

1. Потреби працюючих та їх родин. При цьому приймається до уваги загальний рівень заробітної плати в країні, вартість життя, стан системи соціальної допомоги та порівняльний аналіз рівня життя різних соціальних груп.

2. Економічні міркування, включаючи потреби економічного розвитку, рівень продуктивності праці, бажання досягнення та підтримання високого рівня зайнятості.

Наведені критерії мають доволі абстрактне формулювання і дають можливість визначити мінімальний розмір заробітної плати у досить широкому діапазоні. Не існує єдиної думки у вирішенні і такого питання: яким критерієм повинна приділятися перша, а яким другорядна увага при визначенні розміру мінімальної заробітної плати (потреbam працюючих і їхніх родин чи рівню економічного розвитку).

Потреби працівників у багатьох країнах тісно пов'язані з концепцією прожиткового мінімуму, котрий береться за основну позначку і критерій мінімальної заробітної плати і як такий закріплюється в законодавчих актах, або, коли навіть і не закріплюється законодавчо, є одним з основних елементів обговорення під час визначення мінімальної заробітної плати. Більшість країн визначають потреби працівників шляхом встановлення переліку окремих товарів та послуг («кошика»), які вважаються суттєвими для забезпечення потреб робітника і визначають вартість цього «кошика» як об'єктивної бази для встановлення мінімальної заробітної плати.

Частина проблем і методологічних ускладнень полягає у тому, що досі немає достатньо об'єктивного та універсального засобу визначення,

які потреби повинні бути враховані в споживчому кошику найманого працівника. Не менш важливого значення має визначення ознак праці, за яку має виплачуватися мінімальна заробітна плата, а саме: необхідної кваліфікації, складності, умов праці.

Що стосується кваліфікації, то важко не погодитися з твердженням, що мінімальна заробітна плата, як оплата некваліфікованої праці, не повинна забезпечувати компенсацію робітнику витрат на одержання освіти та кваліфікації (мається на увазі, звичайно, фахова освіта, яка одержується в дорослому віці).

Практично ніде в науковій літературі не наведено визначення, якої складності з точки зору фізичного навантаження та нервової напруги проста (некваліфікована) праця враховується при визначенні мінімальної заробітної плати. Лише В.Ф. Майер та С.В. Жукова [7, с. 45] зазначили, що мінімум оплати праці повинен визначатися для робітника, зайнятого легкою, простою (некваліфікованою або малокваліфікованою) працею. Щодо умов праці, то слід прийняти точку зору Р. Яковлева, який зазначає, що мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати винагороду за працю у нормальних для здоров'я умовах [16, с. 53].

Крім того, при визначенні потреб працівника слід враховувати рівень та склад споживання, які дійсно склалися на сучасному етапі соціально-економічного розвитку. А.В. Базилюк обґрунтовано зауважує, що мінімальна заробітна плата визначає умови існування людини з урахуванням особливостей розвитку соціальних прошарків населення, які знаходяться на найнижчому рівні ієрархічної системи [1, с. 31].

Узагальнюючи, можна твердити, що мінімальна заробітна плата, виконуючи одну з найважливіших функцій - функцію відтворення робочої сили - повинна бути достатньою для того, щоб людина була в змозі задовольнити найбільш значущі фізіологічні та соціальні потреби.

Це, в свою чергу, накладає на мінімальну заробітну плату такі обмеження: її величина повинна відповідати доходу, який забезпечує задоволення потреб в харчуванні не нижче фізіологічних мінімальних норм в основних харчових речовинах та покриває енерговитрати з врахуванням виконання легкої, простої (некваліфікованої) праці в нормальних для здоров'я умовах, а також бути достатньою для забезпечення мінімальних потреб в предметах одягу, взуття, предметах культурно-побутового та

господарського призначення, основних видах послуг з врахуванням особливостей рівня та складу споживання певних соціальних груп населення. Тобто в основі розрахунку мінімальної заробітної плати повинен бути мінімальний споживчий бюджет (прожитковий мінімум), який є системоутворюючим соціальним нормативом та визначає кількість споживчих товарів та послуг для забезпечення необхідних потреб людини.

Сафонов А. вважає, що мінімальний споживчий бюджет, який приймається при розрахунку мінімальної заробітної плати, повинен розраховуватися окремо для двох різних соціально-економічних груп робітників [12, с. 17]: один - для робітника, який займається некваліфікованою фізичною працею; другий - для робітника, який займається простою розумовою працею.

Така диференціація, на його думку, визначається, перш за все, існуванням відмін в структурі натурально-речового складу споживчих кошків, як по продовольчим, так і по непродовольчим товарам та послугам. В одному випадку, необхідно компенсувати більш високі витрати фізичної енергії, що обумовлює підвищені витрати на харчування; в іншому - більша частина витрат йде на задоволення соціальних потреб, які стосуються підтримання певного рівня кваліфікації та соціального статусу робітника.

На умови застосування та визначення розміру мінімальної заробітної плати впливають вимоги оптимізації територіально-галузевого розподілу трудових ресурсів, вагомим фактором якого є всебічний облік кількості та якості витрат праці, а також їх суспільної корисності [13, с. 98].

Саме з метою розв'язання цієї задачі в економічній науці здійснювалися спроби диференціювати рівень мінімуму заробітної плати по галузях (підгалузях, видах виробництв і робіт) на основі показників ваги праці, диференційованих по розмірах енерговитрат працездатного населення, визначених на підставі норм фізіологічних потреб у харчових речовинах для різноманітних груп населення.

Рішення задачі вирівнювання умов відтворення робочої сили допускає міжрегіональну диференціацію мінімальної заробітної плати, яка може бути здійснена як шляхом встановлення для кожного регіону свого мінімуму, так і на основі використання регіональних коефіцієнтів. При цьому економічний зміст такого вирівнювання повинен зводитися до створення приблизно однакових економічних і соціальних умов за-

стосування праці для населення та всебічного розвитку особистості, передбачаючи деякі часові переваги в умовах та рівнях життя населення тих територіальних систем, де потребується залучення та закріплення робочої сили [13, с. 91-92].

Оскільки заробітна плата витрачається ще і на відтворення родини робітника, то мінімальний рівень заробітної плати, розрахований на одного робітника, не страхує його від попадання в категорію малозабезпечених за умови появи хоча б одного утриманця. Тому наступний критерій визначення рівня мінімальної заробітної плати полягає в тому, в якій мірі вона повинна забезпечувати відтворення родини робітника.

Мінімальна зарплата в країнах з розвинутою ринковою економікою розглядається, в основному, як засіб задоволення мінімальних потреб працюючого голови родини, а мінімальні потреби останніх її членів (дітей, непрацюючих членів родини, престарілих батьків) забезпечуються за рахунок системи мінімального гарантованого доходу або соціальних виплат. Лише в Нідерландах вважається, що мінімальна заробітна плата повинна забезпечувати мінімальні потреби родини з чотирьох осіб: двох дорослих і двох дітей.

Серед сучасних економістів також не має одностайності щодо вирішення цього питання, оскільки порядок розрахунків потреб працюючих та їх родин для цілей визначення величини мінімальної заробітної плати викликає ряд питань, серед яких можна виділити такі: яку родину брати за основу для розрахунків: типову, середньостатистичну або характерну для певних соціальних груп; враховувати при розрахунках тільки розмір родини чи приймати до уваги її склад, кількість працюючих та утриманців; включати до розрахунків тільки заробітну плату основного годувальника чи всі доходи родини?

Вирішення цих питань потребує чіткого визначення структури (статовікової, сімейної) отримувачів мінімальної заробітної плати за допомогою проведення детальних статистичних досліджень.

Жуков А. розрізняє мінімальну заробітну плату і мінімальну тарифну ставку і вважає, що якщо при обґрунтуванні мінімальної заробітної плати, яка є соціальним нормативом при встановленні не тільки тарифних ставок, але і пенсій, соціальних допомог, стипендій тощо, орієнтуються на середній прожитковий мінімум, то при визначенні мінімальної тарифної

ставки мова йде тільки про заробіток робітника і, отже, необхідно використовувати прожитковий мінімум працездатної людини з врахуванням утриманського навантаження [3, с. 54].

Яковлев Р. вважає, що мінімальна заробітна плата повинна бути достатньою для задоволення найнеобхідніших потреб самотнього робітника, який не має на собі утриманського навантаження [16, с. 53].

На думку Г. Кулікова, будь-яка заробітна плата, навіть мінімальна, має нести сімейне навантаження і при цьому на дитину мусять бути передбачені раціональні норми споживання, які істотно переважатимуть мінімальні [5, с.17].

Більшість економістів вважає, що в сучасний момент, з врахуванням складності економічного становища України, зайнятість другого працездатного члена родини є гострою необхідністю, і мінімальна заробітна плата повинна бути розрахована, виходячи з наявності двох працюючих членів родини. В подальшому цей коефіцієнт може бути знижений до 1.2-1.5 за умови ефективного функціонування економіки в залежності від прийнятої в суспільстві концепції використання в суспільному виробництві жіночої праці та розвитку родини.

Разом з тим, питання про утримання дітей в родинях з мінімальною заробітною платою вирішується по іншому. Так, А.Сафонов зазначає, що, приймаючи до уваги той факт, що просте відтворення робочої сили можливо при середній кількості дітей в родині - 2.6, один працюючий повинен отримувати таку мінімальну заробітну плату, яка б забезпечила утримання ще й 1.3 дитини (реально розрахунок краще вести, виходячи з наявності двох дітей в родині) [12, с. 18].

Базиліук А. В. пропонує виконувати розрахунок мінімальної заробітної плати, виходячи з таких показників як мінімальний споживчий бюджет, кількісний склад родини, розрахований виходячи із кількості населення України та кількості сімей в Україні, дотації держави, надані родині на утримання дітей, стипендії, пенсії та інші допомоги і пільги на утриманців, кількість працюючих членів родини (приймається на рівні двох) [1, с. 99].

При запропонованих вище розрахунках мінімального рівня оплати праці враховується, в першому випадку, бажана кількість дітей в родинях, в другому, фактична середня, а також фактична середня кількість інших утриманців, що може не відповідати дійсному демографічному

та сімейному стану отримувачів саме мінімальної заробітної плати.

Вважається, що утримання більшої кількості дітей в родині (більше двох або більше середньостатистичної кількості) виходить за межі проблем, які повинні вирішуватися шляхом державного регулювання мінімальної заробітної плати. В цьому випадку приймаються до уваги цілі демографічної або економічної політики держави і, якщо орієнтуватися на розширене відтворення робочої сили, то система соціальних виплат, а не мінімальна заробітна плата, повинна збільшувати доходи багатодітних родин.

Розглянутий вище підхід до визначення рівня мінімальної заробітної плати не бездоганний. Головний аргумент проти запровадження поправочних коефіцієнтів, які враховують кількість дітей або склад родини, до величини мінімальної зарплати полягає в тому, що в такому випадку буде здійснюватися переплата самотнім громадянам, які не мають дітей. Для вирішення цього протиріччя пропонують введення такої системи оподаткування доходів фізичних осіб, яка буде враховувати джерела виникнення доходів та умови і обставини життя (в тому числі і сімейне навантаження).

Окремі економісти критикують точку зору, що мінімальна заробітна плата є похідною від розміру потреб та споживання, що забезпечують просте відтворення робочої сили, тому що такий підхід при визначенні мінімальної заробітної плати як врахування лише потреб робочої сили, позбавляє заробітну плату як економічну категорію її основних виробничих функцій: залучення трудових ресурсів у виробництво, стимулювання продуктивності праці та ефективності виробництва, залишаючи за нею тільки функцію фізіологічного відтворення робочої сили [6, с. 7]. І оскільки у будь-якому суспільстві розподілені може бути лише те, що вироблено, і такою мірою, скільки вироблено працею, то за міру чи масштаб розподілу необхідно приймати національний дохід, частку фонду споживання на душу населення.

З цієї точки зору серед методологічних підходів розрахунку мінімальної оплати праці заслуговує на увагу практика визначення, яку застосовує більшість країн Західної Європи. Там рівень мінімальної оплати визначається в залежності від прибутку на усередненого члена родини за такою методикою. Перший дорослий член родини приймається за 1, інші дорослі, а також діти віком старше 14 років - за 0.7, діти до

14 років - за 0.5. Середній по країні прибуток ділиться на кількість умовних членів родини й отримується розмір усередненого доходу на члена родини. Для розрахунку мінімального розміру оплати праці встановлюється питома вага усередненого доходу в середній заробітній платі, яка за рекомендацією Європейського Економічного Співтовариства, коливається від 60 до 90 відсотків. Так, у Франції усереднений місячний дохід члена родини складає у перерахунку на міжнародну валюту в межах 300 доларів, а місячна мінімальна оплата - 500 доларів [7, с. 11].

Відмічається, що плата за необхідну норму праці не повинна бути нижчою за розрахунковий середній дохід на душу населення, інакше зацікавленість у праці падатиме, що спричинить зниження дисципліни, погіршення ставлення працівника до праці, падіння трудової мотивації, намагання одержати прибуток не у вигляді заробітної плати, а в інших формах поза межами виробництва, плинність, передусім, висококваліфікованих, а зрештою, і середньо- та низькокваліфікованих кадрів.

Можна зробити висновок, що прихильники всіх проаналізованих вище підходів до визначення розміру мінімальної заробітної плати висувають на перше місце саме негативні наслідки низького рівня заробітної плати, але підхід до визначення цього рівня є різним.

Багато говориться про те, що розміри мінімальної заробітної плати повинні встановлюватися з урахуванням реальних економічних можливостей, в тому числі реальної платоспроможності роботодавців. З такою позицією важко не погодитися, але в якості роботодавців виступають підприємства різноманітної форми власності, у бюджетному секторі економіки роботодавцем є держава, і це вимагає уточнення, можливості й інтереси яких роботодавців необхідно враховувати, адже вони можуть виявитися дуже різними. Як підкреслюють В. Мандибура та В. Тимофєєв, на відміну від критерію «потреби працівників», критерій «платоспроможність» внаслідок багатомірного прояву економічних наслідків не має чітко встановлених стандартів і може більш-менш точно визначати не стільки абсолютний, скільки відносний вплив на діяльність окремих підприємств [8, с. 19].

Таким чином, можна виділити наступні узагальнюючі критерії визначення розміру мінімальної заробітної плати, а саме:

1. Рівень потреб робітника, які повинна забезпечувати мінімальна

заробітна плата.

2. Ступінь забезпечення відтворення робочої сили (просте або розширене).

3. Цілі і пріоритетні напрямки державної економічної політики у відношенні зайнятості населення, бажаного рівня диференціації прибутків (зокрема, заробітної плати) населення, демографічного розвитку країни, зміни цін; розвитку виробництва та підвищення продуктивності праці.

Кожний з цих критеріїв потребує глибокої деталізації для науковообґрунтованого розрахунку рівня мінімальної оплати праці.

Висновки. Ще А. Маршалл підкреслював: «Пропозиція щодо встановлення державною владою мінімуму заробітної плати ... надовго привернула увагу вчених. Можливі поліпшення від його практичного застосування були б такі значні, що він був би прийнятий із радістю, незважаючи на побоювання, що він може призвести до симуляції хвороб та до деяких інших фальсифікацій і що він може бути використаний для встановлення жорстких штучних норм заробітної плати в тих випадках, коли для цього не буде ніякого справедливого обґрунтування» [9, с. 134].

Проведений аналіз розвитку наукових уявлень та практичного досвіду застосування мінімальної заробітної плати дає змогу зробити висновок, що цей показник має бути запроектований з урахуванням соціальної та економічної ефективності (при цьому під соціальною ефективністю розуміється відповідність результатів цілям, а під економічною – порівняння витрат та результатів); спиратися на принципи наукової обґрунтованості, соціальної допустимості та ресурсної забезпеченості. Взагалі встановлення певного розміру мінімальної заробітної плати є, по суті, компромісом між соціальними потребами та економічними можливостями.

Вимоги наукової обґрунтованості стосовно мінімальної заробітної плати стосуються, в першу чергу, споживання продуктів харчування. Вимога соціальної прийнятності має особливе значення, оскільки стосується не тільки розміру, але і складу споживання: якщо індивідуальні доходи особи стості відштовхують її від звичних суспільних зв'язків, вона деградує, стає джерелом підвищеної напруги і конфліктності, що поступово руйнують суспільство. Фінансові ж обмеження є самою серйозною перешкодою до формування ефективної системи соціального захисту населення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Базилюк А.В. Социальная защита населения / А. В. Базилюк. - К.: Общество «Знание», 1992. - 100 с.
2. Барр Р. Политическая экономия / Р. Барр. - М.: Международные отношения, 1995. – Т.2. – 752 с.
3. Жуков А. Пути улучшения управления заработной платой / А. Жуков. // Проблемы теории и практики управления. – 1997. - №3. – С.52-57.
4. Конвенция №131 Международной Организации Труда “Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран” (1970). – Конвенции и Рекомендации, принятые Международной Организацией Труда. Т.2 (1957-1990). – Женева Международное бюро труда, 1991. – С.1605-1608.
5. Куліков Г.Т. Вплив заробітної плати на зайнятість населення / Г. Т. Куліков. // Україна: аспекти праці. – 1999. - №2. – С.16-18.
6. Ломанов І. Заробітна плата: основні засади визначення її розміру / І. Ломанов. // Україна: аспекти праці. – 1995. -№3-4. – с.6-8.
7. Майер В.Ф. Проблемы государственного регулирования социального развития и уровня жизни населения / В. Ф. Майер, С. В. Жукова. // Вестник МГУ. Серия 6 «Экономика». – 1995. - №1. – С.40-50.
8. Мандибура В., Тимофеев В. Критерії визначення номінальної величини мінімальної заробітної плати в умовах ринкової економіки / В. Мандибура, В. Тимофеев. // Україна: аспекти праці. – 1998. - №6. – С.16-20.
9. Маршалл А. Принципы экономической науки / А. Маршалл. – М.: Издательская группа «Прогресс Универс», 1993 – Т.3.- 380 с.
10. Махненко М. Матеріальне стимулювання працівників в умовах переходу до ринку / М. Махненко // Україна: аспекти праці. – 1995. - №3-4. – С.8-12.
11. Ржаницына Л.С. Доходы: уровень, дифференциация, гарантии / Л. С. Ржаницына. – М.: Профиздат, 1991. – 158 с.
12. Сафонов А.В. Минимальная заработная плата и минимальный потребительский бюджет / А. В. Сафонов. // Человек и труд. - 1993. - №4. - С.17-20.
13. Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированного распределения (В.В.Оникиенко, С.И.Бандур, И.В.Белоконь и др.) / Отв. ред. В.В.Оникиенко. – К.: Наук. думка, 1986. – 246 с.
14. Шютте Г.Г. Тарифная часть заработной платы и ее роль в организации заработной платы / Г.Г.Шютте. // Структура заработной платы в промышленности стран-членов СЭВ. Сборник научных трудов. Под ред. М.Г.Мошенского, - М.: НИИтруда, 1972. – С.161-170.
15. Энциклопедический словарь. Том XII. Жилы – Земпахъ. / Под ред. К.К.Арсеньева. Е.Е.Петрушевского. – Издатели: Брокгаузь Ф.А., Ефронъ И.А. – Санкт – Петербургъ, 1894. – 480 с. – Заробітна плата – С. 284-289.
16. Яковлев Р. Парадоксы реформирования оплаты труда / Р. Яковлев. // Человек и труд. – 1993. - №4. – с.52-58.