

ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ ІНСТИТУТУ ОПЛАТИ ПРАЦІ В РИНКОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

ПОВОРОЗНЮК І. М.

УДК 331.2

Поворознюк І. М. Закономірності формування інституту оплати праці в ринковій економіці

У статті розглядаються теоретичні питання формування інституту оплати праці в ринковій економіці. Доведено, що функціонування інституту оплати праці визначає пропорції розподілу загальної суми витрат на оплату праці між різними професійно-кваліфікаційними групами працівників. Також функціонування інституту оплати праці суттєво впливає на пропорції розподілу доходів між власниками засобів виробництва і найманими працівниками, хоча більшою мірою сам цей інститут адаптується, з одного боку, до сформованих у суспільстві форм вирішення суперечностей, властивих відносинам власності на засоби виробництва, а з іншого – до ситуації на відповідному сегменті ринку праці. Проте і сам інститут оплати праці суттєво впливає на реалізацію інтересів найманих працівників і роботодавців. Визначено, що у сучасній економіці заробітну плату необхідно розуміти як неповну оплату праці – підприємець витрачає на найманого працівника не лише суму нарахованої заробітної плати, а вдається до інших форм ресурсного забезпечення процесів набуття працівниками підприємства певних якісних характеристик.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, доходи, наймані працівники, економічні інтереси, розподіл, додаткові витрати, фонд оплати праці, сукупні витрати, трудовий процес, інститут оплати праці.

Бібл.: 10.

Поворознюк Інна Миколаївна – кандидат економічних наук, старший викладач кафедри туризму та готельно-ресторанної справи, Уманський державний педагогічний університет ім. П. Тичини (вул. Садова, 2, Умань, Черкаська обл., 20300, Україна)

E-mail: Inna_173@mail.ru

УДК 331.2

Поворознюк І. М. Закономірності формування інституту оплати праці в ринковій економіці

В статье рассматриваются теоретические вопросы формирования института оплаты труда в рыночной экономике. Доказано, что функционирование института оплаты труда определяет пропорции распределения общей суммы расходов на оплату труда между различными профессионально-квалификационными группами работников. Также функционирование института оплаты труда существенно влияет на пропорции распределения доходов между собственниками средств производства и наемными работниками, хотя в большей степени сам этот институт адаптируется, с одной стороны, к сложившимся в обществе форм разрешения противоречий, присущих отношениям собственности на средства производства, а с другой – к ситуации на соответствующем сегменте рынка труда. Однако и сам институт оплаты труда существенно влияет на реализацию интересов наемных работников и работодателей. Определено, что в современной экономике заработную плату необходимо понимать как неполную оплату труда – предприниматель тратит на наемного работника не только сумму начисленной заработной платы, но и прибегает к другим формам ресурсного обеспечения процессов приобретения работниками предприятия определенных качественных благ.

Ключевые слова: оплата труда, заработная плата, доходы, наемные работники, экономические интересы, распределение, дополнительные расходы, фонд оплаты труда, совокупные расходы, трудовой процесс, институт оплаты труда.

Библ.: 10.

Поворознюк Інна Николаевна – кандидат экономических наук, старший преподаватель, туризма и гостинично-ресторанного дела, Уманский государственный педагогический университет им. П. Тичины (ул. Садовая, 2, Умань, Черкасская обл., 20300, Украина)

E-mail: Inna_173@mail.ru

UDC 331.2

Povoroznyuk I. M. Regularities of Formation of the Labour Reimbursement Institute in the Market Economy

The article considers theoretical issues of formation of the labour reimbursement institute in the market economy. It proves that functioning of the labour reimbursement institute identifies proportions of distribution of the total amount of expenditures on labour reimbursement between different professional and qualification groups of workers. Also, functioning of the labour reimbursement institute significantly influences proportions of distribution of income between owners of the means of production and hired labour, although, to a big extent, this institute is adapted, on the one hand, to the existing in the society forms of resolution of contradictions, inherent in means of production ownership relations, and, on the other hand, to the situation in a relevant labour market segment. However, the labour reimbursement institute itself significantly influences realisation of interests of employees and employers. The article states that wages in the modern economy should be understood as an incomplete labour reimbursement – the entrepreneur spends on an employee not only the sum of wages, but also uses other forms of resource provision of the processes of acquisition of certain benefits by the enterprise employees.

Key words: labour reimbursement, wages, income, hired labour, economic interests, distribution, additional expenditures, labour reimbursement fund, aggregate expenditures, labour process, labour reimbursement institute

Bibl.: 10.

Povoroznyuk Inna M. – Candidate of Sciences (Economics), Senior Lecturer, Department of Tourism and the hotel and restaurant business, Uman State Pedagogical University named after P. Tychna (vul. Sadova, 2, Uman, Cherkaska obl., 20300, Ukraine)

E-mail: Inna_173@mail.ru

Аналіз сучасного стану оплати праці в Україні, як на рівні підприємств, так і на макроекономічному рівні, свідчать про вкрай несприятливі умови її функціонування. Це перш за все: наслідки тривалої трансформаційної кризи, вагомий негативний вплив глобальних криз останніх років; диспропорції в динаміці цін, що зумовлюють нерівномірний розподіл тягара погіршення макроекономічних умов між окремими галузями й сферами економічної діяльності; невірше-

ність суперечності між суто фінансовими і соціальними пріоритетами антиінфляційної політики (заходи, що сприяють стабільності грошової одиниці, здебільшого, ускладнюють виконання функцій системи оплати праці) та інші дестабілізуючі фактори, які надали трудовим доходам у вітчизняній економіці рис квазізарплати, розміри якої не пов'язані ні з кількістю, ні з якістю праці чи суспільною оцінкою її результатів.

Як наслідок, відбулося знецінювання робочої сили, оскільки заробітна плата перестала виконувати своє первинне призначення – забезпечувати працівнику умови нормальної життєдіяльності й стимулювати до необхідних (з огляду на потреби конкурентоздатності національної економіки) обсягів інвестицій в людський капітал. Значне знецінення робочої сили і надмірна диференціація розмірів оплати праці унеможливили, на найближчий період, реалізацію мотиваційного потенціалу оплати праці для вирішення нагальних завдань суспільного розвитку. Це вимагає коригування політики заробітної плати відповідно до вимог закономірного розвитку відносин найманої праці та формування ресурсних передумов нормального відтворення населення.

Теорія заробітної плати нині є, з одного боку, найбільш розвинутою сферою фундаментальних досліджень, а з іншого – такою, де найбільш наочно виявляються суперечності формування нової моделі соціально-трудових відносин, де наукова думка має відображати найбільш динамічні зміни в закономірностях розподільчих відносин сучасного суспільства. Проблеми взаємодії сфери відтворення здатності до праці (оновлення набору благ, необхідних людині для набуття здатності до праці в новій економіці й механізмів регламентування доступу до цих благ) і сфери оцінки результатів праці (проблеми диференціації заробітної плати, встановлення соціальних стандартів оплати праці, вибір форм організації оплати праці, що поєднують принципи економічної ефективності й соціальної справедливості тощо) не можуть бути вирішені без теоретичного осмислення сутності, природи і ролі оплати праці у сучасних економічних системах.

Методологічні, методичні та практичні питання багатоаспектної проблеми оплати праці в умовах трансформаційного періоду були предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних економістів. У їх розробку значний вклад внесли такі українські вчені, зокрема: Д. П. Богиня, Г. Т. Завіновська, М. І. Карлін, Т. М. Кир'ян, А. М. Колот, Г. Т. Куліков, К. Т. Кривенко, Е. М. Лібанова, В. Д. Лагутін, І. І. Лукінов, Н. О. Павловська, Ю. І. Палкін, І. А. Петрова, І. Б. Швець, Е. В. Чумаченко, А. А. Чухно та багато інших. Результати їх досліджень охоплюють широке коло зазначеної проблеми, однак динаміка змін в економіці України, вимоги, зумовлені суттєвими недоліками в розподілі національного доходу, в організації оплати найманої праці, подальша трансформація соціально-економічних відносин, певне загострення соціальних відносин вимагає проведення подальших досліджень з метою вироблення напрямів і заходів щодо суттєвого удосконалення механізму оплати праці та адаптації його до вимог нового етапу трансформації соціально-економічного ладу в Україні.

Мета статті – розкрити зміст сучасного поняття інституту оплати праці в ринковій економіці.

На сучасному етапі розвитку національної економіки побудова ефективної системи ринкових трудових відносин неможлива без відповідного реформування інституту оплати праці, яка, здебільшого, сьогодні ще

спирається на ті принципи, що були закладені в радянський період.

За роки незалежності нашої держави були спроби скоригувати оплату праці в бік пристосування до ринкових механізмів, але усе ж таки цю проблему до кінця не вирішено.

Сьогодні стає цілком очевидним, що переорієнтація оплати праці на функціонування в умовах соціально орієнтованої ринкової економіки є неможливою без науково-теоретичного дослідження генезису цього складного явища.

На думку учених С. В. Васильчака, О. Р. Жидяка, на величину оплати праці впливає багато факторів, які можна розділити на дві групи – зовнішні та внутрішні. До першої групи доцільно віднести мінімальну заробітну плату, прожитковий мінімум, ціну робочої сили, яка сформувалася на ринку під впливом попиту і пропозиції (величина оплати праці, що сформувався таким шляхом, дуже часто суперечить принципу справедливості, оскільки в цьому випадку вона не залежить від складності виконуваної роботи і кваліфікації. На цей процес впливають лише потреба в людях певної професії та наявність такої пропозиції. Тому організація, що орієнтується на величину оплати праці, яка сформувалася на ринку, ризикує втратити свої позиції та знизити рентабельність, а це потребує коригування цієї статті витрат кожним підприємством «під себе») та ін. [1].

До групи внутрішніх факторів належать фінансові можливості кожного підприємства, величина отриманого прибутку, кваліфікація і спеціальність працівників, потрібних для нормального функціонування організації (чим рідкісніша спеціалізація і вищі вимоги до кандидата, тим вищий рівень оплати праці має запропонувати підприємство).

Фактори впливу на оплату праці випливають із таких економічних теорій та концепцій, як: *теорія вартості* (більшість економістів не визнають теорію К. Маркса, адже ціна товару залежить від кількості вкладеної в нього праці, тоді як ринок, за теорією, не має жодного впливу на неї. Проте під час оцінювання посадових обов'язків оцінюють саме зміст і складність роботи, а ринкові показники до уваги не беруть); *теорія людського капіталу* (резерви виробничого капіталу підприємства формуються завдяки знанням і навикам працівників. А працівник, використовуючи знання та підвищуючи свою кваліфікацію, розраховує на вищий дохід. Таким чином, організація, проводячи або оплачуючи навчання своїм працівникам, робить інвестицію, рентабельність якої в майбутньому виявиться у підвищенні прибутку, зниженні трудомісткості продукції та підвищенні її якості); *теорія ефективної заробітної плати «економіки високої заробітної плати»* (підприємства встановлюють високу заробітну плату з тим переконанням, що це мотивує працівників до підвищення продуктивності праці та знижує плинність кадрів); *теорія інструментальності* (суть у тому, що людина працює лише заради грошей. Вона має знати, що винагорода залежить від результатів її діяльності) та ін. [1].

Для визначення закономірностей формування інституту оплати праці в ринковій економіці виділимо три головні групи наслідків функціонування оплати праці щодо пропорцій розподілу ресурсів і доходів між альтернативними напрямками використання.

Забаченням Дж. Б. Кларка, розподіл має розглядатись в єдності трьох його різновидів, у кожному з яких виявляються специфічні, притаманні лише цій сфері закономірності. Міжгруповий розподіл визначає частку галузей (виробництв певної продуктової спеціалізації) у сукупних обсягах суспільного продукту, внутрішньогруповий розподіл – частку окремих підприємств у загальному доході галузі (групи), і нарешті «особливий, третій вид розподілу» визначає, яка частка доходів дістанеться власникам різних виробничих ресурсів – праці, землі й капіталу [3]. Отже, у центрі уваги нашого дослідження – той різновид розподілу, що визначає, як створений підприємством (галуззю, регіоном, економікою) дохід розподіляється між учасниками суспільного виробництва, які беруть у ньому участь у різних соціальних статусах. Суперечливість економічних інтересів двох основних суб'єктів такого розподілу – найманих працівників і власників матеріальних умов виробництва (роботодавців) – стала провідною рушійною силою трансформації капіталістичної індустріальної економіки протягом всього ХХ ст., а сформовані у провідних економічних країнах інститути розподілу (зокрема, у формі інституту оплати праці) втілюють важливі результати еволюції форм регламентації розподільчих відносин і значною мірою визначають досягнення суспільства щодо забезпечення загального добробуту.

По-перше, функціонування інституту оплати праці визначає пропорції розподілу загальної суми витрат на оплату праці між різними професійно-кваліфікаційними групами працівників. Вимогою і критерієм досконалості функціонування оплати праці за цим аспектом виступає міра наближення фактичних пропорцій розподілу наявного зайнятого населення між такими професійно-кваліфікаційними групами.

Як приклад недосконалості функціонування інституту оплати праці можна згадати радянську систему організації оплати праці. Занижені тарифні ставки об'єктивно не дозволяли підприємствам акумулювати пропозицію праці необхідного кваліфікаційного рівня, що зумовлювало наявність хронічно трудодефіцитних професій. Занижений розмір тарифних заробітків компенсувався, здебільшого, зменшенням напруженості норм і використанням додаткових (нетарифних) доплат і надбавок. У результаті адміністрація підприємств одержувала додаткові важелі впливу на робітників (завжди маючи підстави підвищити напруженість норм виробітку чи позбавити додаткових, нетарифних доплат чи надбавок), що створювало специфічну, «радянську» систему матеріальної мотивації, адекватну поширеним у тій економіці принципам «штурмівщини» й неформальної регламентації трудових відносин. Отже, щодо цього аспекту функціонування інституту оплати праці: головне його завдання – реалізовувати вимоги закономірного розподілу працівників між професійно-кваліфікаційними групами.

Для формалізації умов такого закономірного розподілу можна скористатись умовами Парето-оптимуму – рівність граничних продуктів, віднесених до ставки оплати праці в усіх професійно-кваліфікаційних групах. Лише за цієї умови рух працівників між такими групами не дозволить збільшити доходи працівників і роботодавців від використання праці однієї професійної групи без зменшення таких доходів у іншій. У будь-якому іншому випадку переміщення чисельності працівників дозволяє збільшити загальний обсяг виробництва, отже, не відповідає умовам Парето-оптимуму.

Зауважимо, що диспропорції між вимогами оптимального (найбільш продуктивного) розподілу працівників за професійно-кваліфікаційними групами і фактичною структурою зайнятих залежать не лише від досконалості функціонування інституту оплати праці: недоліки системи відтворення здатності до праці, зокрема, професійної підготовки, системи освіти загалом, соціального захисту безробітних тощо можуть суттєво впливати на оптимальність такого розподілу. Наприклад, хронічну нестачу представників робітничих професій у вітчизняній економіці не можна пояснити лише недоліками оплати праці (заниженою оплатою праці цієї категорії зайнятих). Постійне зростання частки випускників шкіл, які надають перевагу вищій, а не професійно-технічній освіті на тлі згаданого нами дефіциту робітників поєднується у вітчизняній економіці із значно меншим, ніж у розвинутих країнах, розривом заробітків працівників, які мають вищу освіту або не мають її.

Отже, не лише недостатня оплата, а й інші, соціальні, морально-психологічні чинники зумовлюють сталість таких диспропорцій у вітчизняній економіці. Проте, вважаємо, що саме вплив інституту оплати праці має провідне значення, особливо в умовах постсоціалістичних економічних систем, де економічні мотиви поведінки превалюють щодо переважної більшості населення, а проблеми ресурсного забезпечення виступають головним обмеженням можливостей розвитку всіх сегментів соціальної сфери. Так, зростання рівня оплати робітничих професій сприяло б і розвитку професійної освіти, і створило б умови для поліпшення соціального статусу представників цієї професійної групи. Отже, саме оплата праці здатна надати перший потужний імпульс для переорієнтації всієї системи відтворення особистого ресурсу виробництва відповідно до потреб виробництва.

По-друге, функціонування інституту оплати праці суттєво впливає на пропорції розподілу доходів між власниками засобів виробництва і найманими працівниками, хоча більшою мірою сам цей інститут адаптується, з одного боку, до сформованих у суспільстві форм вирішення суперечностей, властивих відносинам власності на засоби виробництва, а з іншого – до ситуації на відповідному сегменті ринку праці. Так, задані специфікою національної моделі відносин власності на засоби виробництва позиції й можливості найманих працівників і роботодавців відстоювати власні економічні інтереси, «точка врівноваження векторів їхньої економічної влади» задає вимоги і обмеження, за якими вибудовується

інститут оплати праці. Наприклад, поширення господарських утворень, заснованих на власності трудового колективу, зменшує навантаження на інститут оплати праці щодо виконання стимулюючої функції, спрощує систему контролю доцільності використання фонду оплати праці, зменшує напруженість у питаннях формування фондів споживання і заощадження на рівні підприємства.

З іншого боку, високий ступінь сконцентрованості власності та домінування приватної власності на засоби виробництва підвищує вимоги до інституту оплати праці щодо виваженості системи матеріальної мотивації, засобів контролю за використанням фонду оплати праці, робить більш суперечливим вирішення питання про розподіл доходів підприємства між фондами споживання і заощадження.

Проте і сам інститут оплати праці суттєво впливає на реалізацію інтересів найманих працівників і роботодавців. Набувши чинності, укоріненості в господарській практиці, певні норми державного регулювання оплати праці, положення договірного регулювання та навіть найбільш рухливий елемент інституту оплати праці – процедури визначення її індивідуальних розмірів (форми і системи оплати праці на підприємстві) – починають суттєво впливати на розподіл доходів між працею і капіталом. Так, власне інститут оплати праці виконує функцію фіксації певних відносин між найманими працівниками і роботодавцями, продовження існування їхніх домовленостей та забезпечення єдності принципів узгодження їхніх інтересів у кожному окремому випадку, незалежно від індивідуальних особливостей конкретних суб'єктів цих відносин. Наприклад, поширення, на початку ХХ ст. на промислових підприємствах Сполучених Штатів Америки, а потім і європейських індустріальних країн форм оплати праці «із відрядним приробітком», що передбачало оплату понаднормово виготовленої продукції за підвищеними розцінками, стало однією з форм узгодження інтересів працівників і роботодавців в умовах «Тейлористської» революції наукової організації праці.

Однак подальший розвиток форм організації виробництва і праці, поширення механізації та автоматизації процесів, конвеєрів із примусовим ритмом тощо зумовили становлення таких відносин між найманою працею і капіталом, за яких подібні форми мали все більш негативний вплив на реалізацію економічних інтересів їхніх головних суб'єктів: пріоритет організації виробництва «чим більше, тим краще» поступався місцем завданню «саме стільки, скільки треба». Відповідно до оновленої системи відносин капіталу і найманої праці змінювалися й організаційні форми регламентації їхньої взаємодії – системи з відрядним приробітком якісно змінилися, завдяки розробкам Г. Гантта, К. Кнеппеля, Р. Бігелю та інших науковців, які розробили процедури оплати, за якими понаднормова продукція оплачувалася за розцінками нижчими, ніж продукція в межах норми.

Надалі результати відомого «Хоуторнського експерименту», розробки А. Файоля, П. Лоурера та ін. стали відповіддю на новий етап розвитку відносин між роботодавцями і найманими працівниками, якому протягом

усієї другої половини ХХ ст. були властиві поступове заміщення матеріальної мотивації, поширення апелювання виробничих мотиваційних систем до потреб вищого рівня, виведення розмірів заробітків (у межах необхідного для повноцінного виконання відтворювальної функції) із залежності від результатів економічної діяльності.

Подальший розвиток соціально-трудова відносин і адаптація до них інституту оплати праці зумовили появу нового аспекту розподілу і нового комплексу проблем, оптимальному розв'язанню яких підпорядковувався розвиток механізмів оплати праці. Зростання вагомості характеристик працівників для забезпечення конкурентоздатності й доходності підприємства, поширення сфери творчої, інтелектуальної праці, складність (іноді неможливість) формалізації вимог роботодавця до трудової поведінки виконавців примусили шукати нові механізми перетворення витрат роботодавця на оплату праці в умови відтворення і примноження людського капіталу організацій. Зазнала радикальних змін сама структура витрат роботодавця на забезпечення виробництва послугами праці, структура оплати праці.

У сучасній економіці інституту оплати праці мають створюватися достатні стимули для таких обсягів інвестицій у людський капітал, що забезпечать конкурентоспроможність національного виробництва на глобальних ринках, а така конкурентоспроможність забезпечується лише перевагами в накопичених знаннях, потенціалі інноваційної діяльності. Тому трансформується сама економічна природа інституту оплати праці. Задоволення базових потреб, відтворення фізіологічної здатності до праці в сучасних провідних економічних системах все більше виводиться за межі економічних відносин, стає нормою, вбудованою в базові соціальні принципи функціонування всіх інститутів суспільства, у тому числі – й інституту заробітної плати. Достатність заробітної плати для відновлення фізіологічної здатності до праці перестає бути критерієм якості функціонування цього суспільного інституту: ця вимога виконується апіорі й практично не залежить від індивідуальних особливостей працівника чи підприємства. Якщо певні обставини зумовлюють для суб'єкта господарювання неможливість виконання навіть такої базової функції заробітної плати, то система соціального страхування, інші механізми суспільної солідарності гарантують розмір виплат для працівників, який буде достатнім для задоволення базових потреб. Якість функціонування інституту оплати праці оцінюється вже за мірою виконання завдань більш високого рівня: зокрема за здатністю мотивувати до достатнього рівня інвестицій у людський капітал, до достатньої якості освіти й сприйнятливості до інновацій.

Тому інститут оплати праці в країнах, де найбільш виражено виявляються ознаки становлення постіндустріальної економіки, являє собою якісно відмінне від звичного для індустріальної економіки утворення. Це вже не сукупність механізмів підтримання життєдіяльності працівника, а система довгострокового інвестування в людський капітал, у накопичення компетенцій, поліпшення здоров'я, мотивації, трудової та соціальної

мобільності працівника зі специфічною системою страхування, розподілу відповідальності виграшів і ризиків, що вже не може функціонувати без досить високого рівня довіри й ефективного інформаційного обміну між сторонами соціально-трудових відносин.

ВИСНОВКИ

Отже, у сучасній економіці заробітну плату необхідно розуміти як неповну оплату праці – підприємець витрачає на найманого працівника не лише суму нарахованої заробітної плати, а вдається до інших форм ресурсного забезпечення процесів набуття працівниками підприємства певних якісних характеристик. Для цього підприємець оплачує внески на соціальне страхування, на пенсійне забезпечення, на відшкодування професійних травм, на інші витрати на користь найманого персоналу. Тому категорія «оплата праці» в сучасних умовах набуває нового значення, відображаючи розширення форм і механізмів перетворення витрат підприємця на умови формування здатності до праці, створення нових механізмів гарантування роботодавцю бажаної віддачі від здійснюваних ним інвестицій у людський капітал. ■

ЛІТЕРАТУРА

- 1. Васильчик С. В.** Теоретичні основи формування оплати праці на підприємстві / С. В. Васильчик, О. Р. Жидяк [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/21_12/152_Was.pdf
- 2. Вехи экономической мысли** / Под ред. В. М. Гальперина. – С-Пб. : Экономическая школа, 2000. – Т. 2. Теория фирмы. – 534 с.
- 3. Кларк Д. Б.** Распределение богатства / Джон Бейтс Кларк ; Д. Страшунский (пер.), А. Бесчинский (пер.) ; Ассоциация российских вузов. – М. : Гелиос АРВ, 2000. – 367 с.
- 4. Коммонс Дж.** Основы институциональной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.econline.edu.ru/textbook/Glava_1_Osnovy_insti/4ast_1_2_Tradicion/Roxdenie_tradicionno/Dxon_Kommons
- 5. Мельник В.** Еволюція поглядів на працю і природу трудових доходів / В. Мельник // Україна: аспекти праці. – 2011. – № 1. – С. 11 – 17.
- 6. Селигмен Б.** Основное течение современной экономической мысли / Пер. с англ. / Б. Селигмен ; общ. ред. А. М. Румянцева, Л. Б. Альтара, А. Г. Миметковского. – М. : Прогресс, 1968. – 594 с.
- 7. Файоль А.** Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Контроллинг, 1992. – 111 с.
- 8. Фуруботн Э. Г.** Институты и экономическая теория: достижения новой институциональной экономической теории / Пер. с англ. / Э. Г. Фуруботн, Р. Рихтер ; под. ред. В. С. Натякало, Н. П. Дроздовой. – С-Пб. : Изд. дом СПб гос. ун-та, 2005. – 702 с.
- 9. Хейне П.** Экономический образ мышления / Пер. с англ. / П. Хейне. – М. : Каталаксия, 1997. – 704 с.
- 10. Якубенко В. Д.** Базисні інститути у трансформаційній економіці : монографія / В. Д. Якубенко. – К. : КНЕУ, 2004. – 252 с.

REFERENCES

Fayol, A. *Obshchee i promyshlennoe upravlenie* [General and industrial management]. Moscow: Kontrolling, 1992.

Furubotn, E. G., and Rikhter, R. *Instituty i ekonomicheskaja teoriia: dostizheniia novoy institutsionalnoy ekonomicheskoy teorii* [Institutions and Economic Theory: Achievements of new institutional economics]. St. Petersburg: SPbGU, 2005.

Clark, D. B. *Raspredelenie bogatstva* [Distribution of wealth]. Moscow: Gelios ARV, 2000.

Kommons, Dzh. "Osnovy institutsionalnoy ekonomiki" [Fundamentals of institutional economics]. www.econline.edu.ru/textbook/Glava_1_Osnovy_insti/4ast_1_2_Tradicion/Roxdenie_tradicionno/Dxon_Kommons

Keynes, P. *Ekonomicheskij obraz myshleniia* [Economic way of thinking]. Moscow: Katalaksia, 1997.

Melnyk, V. "Evolutsiia pohliadiv na pratsiu i pryrodu trudovykh dokhodiv" [The evolution of ideas about the nature of work and labor income]. *Ukraina: aspekty pratsi*, no. 1 (2011): 11-17.

Seligman, B. *Osnovnoe techenie sovremennoy ekonomicheskoy mysli* [The main flow of modern economic thought]. Moscow: Progress, 1968.

Vekhi ekonomicheskoy mysli [Milestones of economic thought]. St. Petersburg: Ekonomicheskaja shkola, 2000.

Vasylchuk, S. V., and Zhydiak, O. R. "Teoretychni osnovy formuvannia oplaty pratsi na pidpriemstvi" [Theoretical Foundations of wages in the enterprise]. http://archive.nbuv.gov.ua/portal/chem_biol/nvnltu/21_12/152_Was.pdf

Yakubenko, V. D. *Bazysni instytuty u transformatsiinii ekonomitsi* [Basic institutions of transitional economy]. Kyiv: KNEU, 2004.