

*Н. М. Ришняк,
к. е. н., доцент кафедри економічної теорії,
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова, м. Миколаїв*

ШЛЯХИ ДОСЯГНЕННЯ ІНТЕНСИВНОГО ВІДТВОРЕННЯ НА БАЗІ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ

N. Rishnyak,
Ph.D., assistant professor of economics, National University of Shipbuilding named after admiral Makarov, Nikolaev

WAYS TO ACHIEVE INTENSIVE REPRODUCTION ON THE BASIS OF IMPROVING THE ORGANIZATION OF LABOR PAYMENT

Стаття присвячена актуальним питанням оплати праці як чинника відтворення робочої сили. На основі аналізу проблем використання трудових ресурсів запропоновані напрями вдосконалення організації матеріального стимулювання з метою інтенсифікації відтворювальних процесів.

The article is devoted to topical issues of wages as a factor in the reproduction of the labor force. Based on the analysis of labor resource's problems directions for improving the organization of incentive are proposed to intensification the processes of reproduction.

*Ключові слова: Відтворення робочої сили, заробітна плата, прожитковий мінімум.
Key words: reproduction of the labor force, wages, living standard.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Головною продуктивною силою національної економіки є людина, її якісні характеристики як працівника суттєво впливають на ефективність виробництва, масштаби і темпи науково-технічного прогресу.

Міжнародний інститут розвитку управління в оцінці конкурентоспроможності країни враховує низку факторів, одним з яких є ступінь задоволення потреб бізнесу за допомогою людських ресурсів. Саме він міцно пов'язаний із демографічною ситуацією у певній державі, адже включає такі критерії: чисельність населення, рівень захворюваності, тривалість життя тощо. Україна у рейтингу конкурентоспроможності, за даними звіту The IMD World Competitiveness Yearbook, складеного у 2011 р., серед 59 обстежених країн зайняла 57 місце. Найгіршими були показники, пов'язані зі станом трудових ресурсів [1].

До складу відтворення робочої сили входить не тільки безпосередній процес відновлення здатності до праці, а й формування рівнів та структури зайнятості, взаємодія між персоналом і роботодавцями щодо оплати, умов та охорони праці тощо — тобто ті відносини, які виникають у процесі використання трудових ресурсів. Матеріальне стимулювання виступає тією зв'язкою, яка поєднує демографічні та економічні процеси в суспільному відтворенні, забезпечує їх взаємообумовленість.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Вивченню змісту та окремих чинників встановлення заробітної плати у контексті відтворення трудових ресурсів і функціонування ринку праці значну увагу приділили такі вчені, як Г. Беккер, Дж. Кейнс, А. Маршалл, А. Філіпс, М. Фрідмен, Д. Богиня, В. Данюк, Т. Заєць,

А. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Онікеєнко, І. Петрова, В. Петух та ін.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Незважаючи на широке коло питань, які досліджувалися згаданими науковцями, існує ще низка науково-теоретичних та прикладних проблем, які вимагають подальшої їх розвідки. Однією з таких проблем є удосконалення організації оплати праці в контексті інтенсифікації відтворювальних процесів.

ВИКЛАДЕННЯ ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Політичною економією не вироблено єдиного підходу щодо трактування змісту поняття "відтворення робочої сили". Серед наявних поглядів найбільш прийнятним є розуміння відтворення робочої сили як підтримання та відновлення розумових і фізичних здібностей особи до праці [2; 3]. Воно охоплює також заміну працівників, котрі вибувають з виробничого процесу внаслідок старіння, виробничих травм та інших причин.

У науковій та навчальній літературі пропонується ділити увесь процес відтворення ресурсів для праці на такі чотири фази.

1. Формування (виробництво) робочої сили. Воно містить, з одного боку, постійне відновлення затрат розумової і фізичної праці у процесі виробництва, якісне вдосконалення трудових ресурсів. З іншого — природне відтворення і виховання нових поколінь працездатного населення шляхом позитивного природного приросту, підвищення рівня загальної освіти і спеціальної підготовки, якісного вдосконалення сукупної робочої сили.

2. Розподіл і перерозподіл робочої сили за галузями, всередині них, за підрозділами та сферами національної економіки, а також за економічними регіонами.

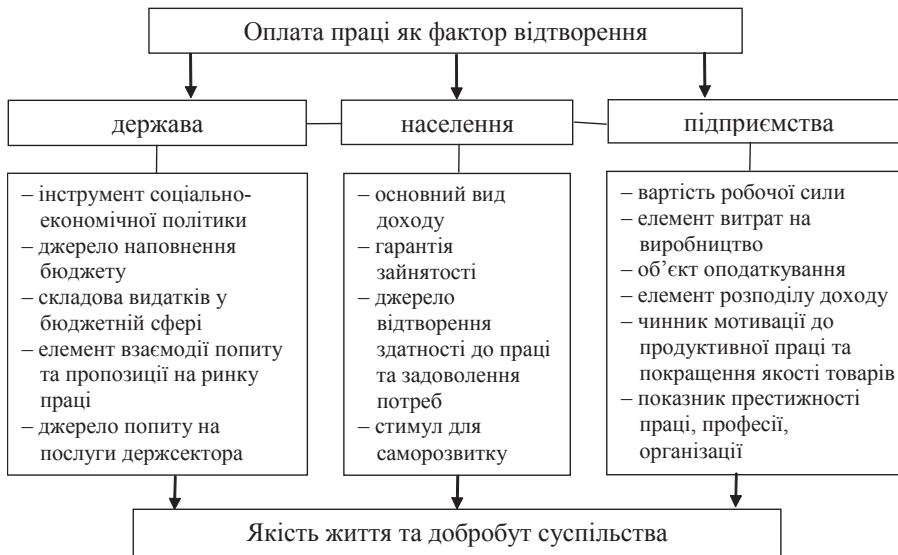


Рис. 1. Місце оплати праці в системі суспільного відтворення

3. Обмін, який виконує функцію з'єднання робочої сили із засобами виробництва, учасниками якого, з одного боку, є роботодавець, з іншого — власник робочої сили.

4. Споживання (використання) робочої сили у виробничих процесах, яке матеріалізується в кінцевому продукті праці.

За своїм характером воно буває екстенсивне та інтенсивне. У випадку інтенсивного відтворення така заміна, а отже постійне та безперервне поновлення кількісних та якісних характеристик економічно активного населення має відбуватись у зростаючих масштабах. При цьому досягається високий освітній та кваліфікаційний рівень, покращується здоров'я та розумові здібності, що означає нарощування трудового потенціалу.

Особливостями відтворення трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку України є зниження кількості та якості працездатного населення, підвищення частки людей пенсійного віку, збільшення податкового навантаження та дефіцит робочої сили, зростання соціальної напруженості. Це істотно ускладнює досягнення стійкого та якісного економічного розвитку, який є невід'ємною умовою конкурентоспроможності.

Формування інтенсивного відтворення з економічної точки зору визначають декілька груп чинників: фактори, дія яких забезпечує відповідність між професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили та знаряддям праці; фактори, які впливають на мотивацію та ставлення до високопродуктивної праці; фактори, дія яких впливає на умови розширеного відтворення робочої сили.

Ключову роль в реалізації впливу зазначених чинників відіграє матеріальне стимулювання праці та його організація. Саме воно покликане переломити ситуацію в трудовій сфері, оскільки виконує відтворювальну функцію. Її зміст полягає у забезпеченні працівників та членів їх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили і відтворення поколінь. У цій функції реалізується економічний закон зростання потреб. Вона тісно пов'язана з особливостями державно-

го регулювання оплати праці, зі встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили, давав змогу працівнику утримувати сім'ю (рис. 1).

На жаль, дана функція заробітної плати реалізується не повною мірою. Як наслідок, домінуючим в економіці України став тип фізично "зношеного" працівника з високим ступенем соціальної і професійної втоми, низьким рівнем вимог у сфері споживання, з явно вираженим небажанням приймати на себе відповідальність і страхом ініціативи. У результаті прояв досяжних цінностей праці є заниженим, натомість сформувались сильні установки, що поєднують

прагнення до високого заробітку і мінімізації трудових зусиль.

З огляду на вищезазначене доцільно запропонувати наступні напрями досягнення інтенсивного відтворення на базі вдосконалення організаційного механізму матеріального заохочення.

1. Забезпечення ефективного законодавчого регулювання трудових відносин, у тому числі багаторівневої колективно-договірної системи, яка дозволяє достатньо повно відобразити інтереси всіх учасників переговорів при встановленні умов оплати праці.

З метою забезпечення захисної функції національного трудового законодавства необхідно:

1) реалізувати концепцію гідної праці МОП (Міжнародної організації праці), Декларації МОП щодо основоположних прав та принципів у сфері праці;

2) розробити заходи, спрямовані на запобігання втрати працівниками індивідуальних чи колективних трудових прав внаслідок дій, що супроводжують процеси змін у організації виробництва та праці, реструктуризації, приватизації підприємств (таких як поділ підприємства на частини, виокремлення з його структури нових юридичних осіб та інше);

3) створити правові механізми для функціонування трудових судів, підвищення ролі таких органів, як Національна рада соціального партнерства і Національна служба посередництва і примирення;

4) створити умови для забезпечення гендерної рівності у сфері трудових відносин, у тому числі і в питаннях оплати праці;

5) забезпечити прозорий характер розробки та реалізації заходів державного регулювання у сфері трудових відносин на принципах соціального діалогу й партетної участі його сторін.

Реалізація наведених вище напрямків удосконалення правового регулювання трудових відносин дасть змогу сформувати сучасне правове поле в цій сфері, що є важливим завданням у контексті розбудови України як держави з соціально-орієнтованою ринковою економікою.

Таблиця 1. Прожитковий мінімум в Україні на 2013 рік

	з 1 січня 2013 р.	з 1 грудня 2013 р.
Одна особа	1108 грн.	1176 грн.
Діти до 6 років	972 грн.	1032 грн.
Діти від 6 до 18 років	1210 грн.	1286 грн.
Працевдатні особи	1147 грн.	1218 грн.
Особи, які втратили працевдатність	894 грн.	949 грн.

Джерело: [5].

2. Визначення прожиткового мінімуму на новій методологічній основі і закріплення нового порядку його обчислення в законодавчо-нормативних актах.

Фізіологічний прожитковий мінімум в Україні базується на вартості споживчого кошика, який був розрахований за методикою Ленінградського інституту гігієни ще в далекому 1990 році. Відповідно до неї людина в день повинна споживати 106 грамів хліба. А це менше, ніж в блокадному Ленінграді в 1941 році: саме в той час була запроваджена найнижча норма споживання хліба працюючим — 250 грамів, решті — по 125. Після таких заходів було зафіксовано різкий стрибок смертності. Тому норму для непрацюючих було збільшено до 200 грамів [4].

До складу нинішнього споживчого кошика не входить чай, кава, какао, спеції, соки, алкоголь, майонез, кетчуп — лише картопля, крупи, масло, цукор та м'ясо. Навіть сало віднесено до розряду делікатесів (норма споживання — 5 грамів в день). Таким чином, на фізіологічному рівні українці живуть за нормами військового часу (табл. 1).

Що стосується соціальних потреб, ситуація з наповненням споживчого кошика залишається складною: на відміну від європейської та американської, в ній не передбачені видатки навіть на освіту та медицину. Це при тому, що Україна відноситься до держав з низьковитратною і повільно зростаючою економікою охорони здоров'я, де в структурі фінансування більшу частину забезпечують приватні кошти пацієнтів. Тому доводиться констатувати, що сьогодні країна займає лідируючі позиції за рівнем захворюваності на СНІД (у порівнянні з європейськими державами перевищення складає 4—80 разів), вірусний гепатит (2-28 разів), туберкульоз (2—20 разів) [6, с. 88].

Підходи до розрахунку прожиткового мінімуму проявляються у визначенні межі бідності, а це вже проблема не окремої людини або верстви населення, це соціальне обличчя держави, її імідж у світі. За методикою ООН, нижньою межею, за якою починається бідність, вважається сума 510 доларів на місяць. Виходячи зі статистичних даних, майже 80 % українців живуть за межею бідності [4].

Тому новації в цьому напрямку мають полягати в наступному:

Таблиця 2. Мінімальна заробітна плата в Україні на 2013 рік

Період	У місячному розмірі	У погодинному розмірі
3 01 січня 2013 р.	1147 грн.	6,88 грн.
3 01 грудня 2013 р.	1218 грн.	7,30 грн.

Джерело: [5].

1) мінімальна заробітна плата як державна соціальна гарантія оплати праці, що базується на прожитковому мінімумі, має враховувати необхідність утримання непрацевдатних членів сім'ї (для простоти розрахунків в міжнародній практиці береться коефіцієнт її збільшення 1,25—1,3);

2) споживчий кошик для визначення вартісної величини прожиткового мінімуму слід доповнити

витратами на оренду житла, платні послуги охорони здоров'я, освіти, утримання дітей в дошкільних закладах;

3) для забезпечення повного відтворення робочої сили потрібно переглянути в бік збільшення споживання продуктів харчування. Так, за нормами Всесвітньої організації охорони здоров'я працюючій людині необхідно споживати не менше 2800 кілокалорій на добу. А в Україні споживчий кошик розрахований на 2564 кілокалорій, тобто працівник помітно не добирає до мінімальної фізіологічної норми й поступово втрачає продуктивну силу.

Таким чином, в результаті перегляду складу та вартості споживчого кошика у відповідності до тих реалій, в яких живуть українці, заробітну плату в країні слід підняти в 2-2,5 рази, не кажучи про пенсії переважної більшості пенсіонерів.

3. Забезпечення мінімальних гарантій в сфері оплати праці та захисту заробітної плати від негативних явищ в ринковій економіці. Як свідчить світовий досвід, в умовах існування підприємств різних форм власності мінімальна заробітна плата виконує важливу роль у відтворенні робочої сили:

1) вона визначає і гарантує отримання мінімально необхідного для працівника некваліфікованого праця обсягу споживання матеріальних благ та послуг, достатніх для відтворення його робочої сили;

2) вона приводить цей обсяг споживання у відповідність з розвитком економічного потенціалу суспільства;

3) виступає важливим фактором реальної диференціації заробітної плати, оскільки впливає як на співвідношення мінімальної і середньої заробітної плати, мінімальної та максимальної заробітної плати, так і на співвідношення за основними кваліфікаційними групами;

4) впливає на структуру заробітної плати, на співвідношення її постійної і змінної частини, а через це на організацію заробітної плати на підприємстві;

5) орієнтує суспільство на мінімальний обсяг результативності праці, який воно може вимагати від працівника.

За визначенням експертів Євросоюзу, мінімальна заробітна плата (МЗП) має становити 2—2,5 прожиткового мінімуму. Фактично, за оцінками Світового банку, зазначене співвідношення у Великобританії становить 6,4:1; Франції — 4,7:1; Латвії, Литві, Естонії — 1,5:1 [7, с. 226]. В Україні лише останніми роками мінімальна заробітна плата зрівнялась з прожитковим мінімумом (табл. 1 і 2).

Наведені вище факти свідчать про те, що даний соціальний стандарт як елемент

ринкової організації оплати праці в повній мірі поки не функціонує. Більш того, перетворивши МЗП в інструмент нарахування нормованого фонду оплати праці, за перевищення якого стягувався додатковий податок, уряди гальмували перегляд розмірів мінімальної зарплати. Одночасно вирішувалось завдання стримування росту заробітної плати взагалі, а в бюджетному секторі економіки особливо.

Таким чином мінімальна заробітна плата перетворилась в інструмент регулювання бюджетних надходжень та мінімізації видатків на оплату праці бюджетних працівників і перестала бути дієвим елементом організації матеріального стимулювання. Тому пропонуються наступні шляхи подолання проблем в області мінімальної заробітної плати.

По-перше, посилення ролі МЗП як соціального нормативу. Заходи по відновленню купівельної спроможності мінімальної заробітної плати повинні здійснюватись паралельно з заходами по її захисту від інфляції.

По-друге, здійснення поступового підвищення мінімальної заробітної плати до рівня 60 % середньої зарплати по господарству в цілому (наразі вона не перевищує 40 %).

По-третє, важливим для відновлення відтворювальної функції МЗП буде зміна форми її встановлення, а саме відмова від встановлення мінімальної заробітної плати як абсолютної величини та перехід до її визначення у відсотках від прожиткового мінімуму.

По-четверте, доцільно питання встановлення розмірів мінімальної заробітної плати передати на рівень Генеральної угоди між урядом, спілками роботодавців та профспілками, відмінивши існуючий порядок затвердження мінімального розміру оплати праці Верховною Радою за поданням Кабінету Міністрів. Саме роботодавці і працівники через своїх посередників зможуть визначити обґрунтований розмір мінімальної заробітної плати, керуючись виключно вимогами розвитку виробництва та робочої сили як його важливого ресурсу.

4. Вдосконалення оподаткування як стимулюючого фактору відтворювальних процесів в економіці. З точки зору відновлення робочої сили воно сприяє раціоналізації співвідношень в оплаті праці, дозволяє зменшити можливості деформацій в рівнях оплати, які виникають під впливом дефіцитності окремих професій на ринку праці.

Однак, сьогодні податкова система залишається однією з проблем української економіки, оскільки протидіє реалізації безпосередніх інтересів суб'єктів господарювання по горизонталі (підприємців, працівників) та стратегічних інтересів країни в цілому — по вертикалі відносин. У цьому контексті важливою проблемою виступає оподаткування фонду заробітної плати. Адже фонд оплати праці, її рівень — це той базис у системі розподільчих відносин, що може забезпечити як єднання економічних інтересів основних суб'єктів господарської діяльності, так і становлення, поглиблення та розвиток системних протиріч. Тому будь-яке порушення

Таблиця 3. Варіанти податкових ставок залежно від податкового тиску на прибуток підприємств

Варіанти ставок	«Яблуко»		«Десятина»
	30	40	30
Податковий тиск, %	30	40	30
Податок на додану вартість, %	0	0	0
Податок на прибуток підприємства, %	8	10	11
Соціальні платежі, %	10	20	10
Податковий тиск з громадян, %	13	13	10

принципу оптимальності, рівноваги у системі інтересів господарюючих суб'єктів негативно відображається на якості функціонування економіки.

Податкова система, що склалась в Україні, з одного боку, безпосередньо впливає на розмір матеріальної винагороди, а значить на рівень задоволення потреб і, зрештою, на відтворення робочої сили. З іншого боку, через бажання підприємців відшкодувати свої витрати, пов'язані з податком на фонд заробітної плати, за допомогою ціноутворення обмежує платоспроможний попит громадян. Крім того, намагання держави та бізнесу розв'язати свої проблеми, використовуючи гіпертрофовану фіскальну функцію та механізми ціноутворення, зумовлює поглиблення розриву між вартістю та ціною праці на шкоду процесу відтворення та підтримання у довгостроковому періоді поступальної рівноваги між ними.

Подолання зазначеної ситуації мають сприяти наступні заходи:

- 1) запровадження стимулюючих можливостей податкової системи, наприклад, на основі вже існуючих законодавчих актів щодо прискореної амортизації, інвестиційного податкового кредиту;
- 2) здешевлення використання елементів основного капіталу;
- 3) встановлення збалансованих процентних ставок за головними податками (табл. 3).

Однак, застосовуючи лише знижені податкові ставки, важко суттєво зменшити мотивацію до ухиляння від сплати податків шляхом конвертації. Можливим варіантом розв'язання проблем є поєднання ліберального та силового шляхів, коли поруч зі скороченням ставок податків посилюється відповідальність за їх несплату. Ще В. Оукен підкреслював, що досягнення соціальної справедливості слід шукати на шляхах створення сукупного функціонуючого порядку і, насамперед, на шляхах підпорядкування процесу утворення доходів суворим правилам конкуренції, ризику та відповідальності.

5. Запровадження політики "дорогої" робочої сили, яка б стимулювала працівника підвищувати свій рівень, освоювати нові професії, урізноманітнювати навички. Крім того, вона дозволяє залучати та закріплювати висококваліфіковані кадри, забезпечує підвищення індивідуальних і колективних результатів роботи.

За підрахунками західних економістів, витрати фірми на звільнення одного фахового працівника та заміну його новим складають від 7 до 20 % річного фонду заробітної плати кваліфікованого робітника. Тому замість звільнень фірми вдаються до скорочення робочого часу, збільшення періоду виплати допомоги з зобов'язанням прийняти працівника знову на роботу при розширенні виробництва або через певний період часу. Таким чином розміри та гарантії оплати праці розглядаються як ключовий момент у політиці закріплення

Таблиця 4. Розподіл найманих працівників за рівнем освіти та підвищення кваліфікації, 2011 р.

Кількість штатних працівників	Неповна та базова вища освіта	Повна вища освіта	Підвищення кваліфікації	Навчання новим професіям
тис. осіб в рік	2580,8	3608,4	978,4	230
% від кількості штатних працівників	23,9	33,5	9,1	2,1

Джерело: [9].

кадрів на підприємстві, що, в свою чергу, виступає необхідною умовою інвестицій в людський капітал.

Актуальністю впровадження такої політики пов'язана з особливостями інтенсивного відтворення робочої сили на даному історичному етапі розвитку економічних систем, для якого вирішальним є вплив науково-технічного прогресу.

З огляду на зазначену обставину розвиненість галузей національної економіки кожної країни головним чином залежить від стану підготовки та використання освіченої, творчої, активної робочої сили, забезпечення її кваліфікаційної й територіальної мобільності. Загально визнаною є така залежність: чим більше розвинена економіка, тим вищі вимоги до якісних характеристик робочої сили, і тим більшою стає потреба у високофахових працівниках.

У Західній та Центральній Європі частка таких працівників складає 80 % зайнятих. У США частка зайнятих розумовою працею "білих комірців" досягла майже 60 % [8, с. 244]. При цьому середня кількість років навчання в розвинутих країнах сягає 14, в Україні — 11,9 [3, с. 87].

Тому постійне підвищення рівня кваліфікації робочої сили є закономірністю її інтенсивного відтворення в сучасних умовах. Однак в Україні дана тенденція слабо помітна (табл. 4).

Причина полягає в тому, що в нашій країні освіта не гарантує отримання стабільної посади за фахом з перспективами кар'єрного росту, а робота не забезпечує достатнього для нормального життя доходу. За результатами соціологічних опитувань в Україні 8 % молоді не працює за фахом через те, що робота не передбачає службового просування, а 40 % — не задоволені рівнем оплати праці [10].

Однак видатки на відтворення робочої сили в сенсі здобуття освіти, професії, підвищення кваліфікації сягають значних розмірів. Так, середня вартість підготовки одного висококваліфікованого робітника у США оцінюється сумою понад 400 тис. дол., а інженерного працівника — до 800 тис. дол. За міжнародними розрахунками, підготовка одного вченого обходиться державі в 1,5 млн дол. США [8, с. 243].

При цьому витрати здійснює не лише населення, але й держава, підприємства, окремі бізнесмени. Можна лише уявити втрати української економіки, якщо не за фахом працюють 70—76 % осіб з вищою освітою у сфері фізичних, математичних, технічних та прикладних наук; 46 % — у сфері біологічних, агрономічних, медичних наук [10]. Це свідчить про диспропорції в підготовці та використанні трудових ресурсів, а отже і про незбалансованість відтворювальних процесів в економіці.

ВИСНОВКИ

Отже зміст інтенсивного відтворення робочої сили складає її кількісне збільшення та якісне вдосконалення на основі зростання продуктивності праці й добробуту. А ключовим фактором його досягнення виступає матеріальне заохочення працівників, що впливає не лише на фізіологічну, але й на виховну, освітню, медичну та соціокультурну складову відновлення майбутніх поколінь.

На відтворення робочої сили спрямована діяльність потужної інфраструктури у вигляді приватних, державних, громадських інститутів, до складу яких входять система національної освіти, охорони здоров'я, закладів культури та інше. Тому проблема організації оплати праці повинна вирішуватись у контексті проведення загальнодержавної економічної, соціальної, демографічної, науково-технічної та культурної політики.

Література:

- Компанієць В.В. Демографічна криза в Україні в духовно-моральному та соціально-економічному вимірах [Електронний ресурс] / В.В. Компанієць // Економіка. Управління. Інновації. — 2013. — № 1 (9). — Режим доступу до журн.: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/eui/2013_1/index.htm
- Брагинский С.В. Политическая экономия: дискуссионные проблемы, пути обновления: монография / С.В. Брагинский. — М.: Мысль, 1991. — 299 с.
- Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2011. — 390 с.
- Песецкий Н. Потребительская корзина — уродливое отражение украинской власти [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://hvylya.org/analytics/economics>
- Закон України "Про Державний бюджет України на 2013 рік" №5515-VI від 16.06.2013 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.zakon.rada.gov.ua>
- Длугопольський О.В. Охорона здоров'я в системі глобальних суспільних благ: міжнародні порівняння / О.В. Длугопольський // Економічна теорія. — 2011. — № 3. — С. 83—97.
- Петроє О., Осовий Г., Варениця В. Сучасний стан та пріоритетні напрями державної політики щодо розвитку національної моделі соціального діалогу в Україні / О. Петроє, Г. Осовий, В. Варениця // Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. — 2010. — № 3. — С. 222—231.
- Ковтуненко В.О. Реалії становлення "нового" середнього класу в Україні / В.О. Ковтуненко // Актуальні проблеми економіки. — 2010. — № 8. — С. 241—246.
- Жданова І. Молодь шукає гідну роботу / І. Жданова, Г. Стрелковська // Урядовий кур'єр. — 17.02.2010. — С.4.
- Праця України у 2011 році. Статистичний збірник. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 14.07.2013 р.