

# **Зарботная плата и факторы ее формирования в современной России**

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. Понятие заработной платы и механизм ее формирования.....	5
2. Формы заработной платы.....	11
3. Регулирование заработной платы в РФ.....	15
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	18
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	19

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы в том, что особая, центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате. Она и в настоящее время и в ближайшие годы остается для подавляющего большинства трудящихся основным источником доходов, а значит заработная плата и в перспективе будет более мощным стимулом повышения результатов труда и производства в целом.

Заработная плата - одна из важных категорий как экономической теории, так и экономики труда. Различные экономические школы давали разные, иногда противоположные ее трактовки. Следует иметь в виду, что споры о сущности заработной платы имеют не только научный, но и практический интерес. В условиях рыночной системы большая часть экономически активного населения - это лица наемного труда. Следовательно, для большинства индивидов именно заработная плата служит основным доходом. Поэтому понимание экономической природы заработной платы, основных факторов, влияющих на ее изменение, играет большую роль в обосновании мероприятий, проводимых с целью повышения реальных доходов основной массы населения.

Степень изученности. В разработке данной темы были использованы работы таких авторов как: Жуков А. Л., Зубко Н. М., Мазин А., Медушевская И. Е., Николаева И. П., Носова С. С., Станковская И. К., Соболевская А. и др., а так же был использован Гражданский кодекс Российской Федерации и Интернет-ресурс.

Объект исследования: заработная плата, как форма цены рабочей силы, занятой в производственной сфере, - это основная часть жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затрачиваемого труда, реальным трудовым вкладом каждого и зависящая от конечных результатов работы предприятия. Данная формулировка в большей мере характерна для производительного труда.

Предмет исследования: системы заработной платы - способ увязки цены рабочей силы (ставок заработной платы) с результатами труда работников, позволяющий начислять заработную плату работнику в соответствии с фактическими результатами его труда.

Методы исследования: метод научной абстракции, логический.

Целью данной работы является изучение теорий заработной платы и их практическое значение, исходя из поставленной цели, были определены следующие задачи:

- Раскрыть сущность заработной платы и ее формирование;
- Определить формы заработной платы;
- Исследовать регулирование заработной платы в РФ.

Структура данной работы состоит из: введения, 3 глав, заключения и списка используемой литературы.

## 1. Понятие заработной платы и механизм ее формирования

Заработная плата - основной источник стимулирования и дохода занятых на предприятии.

Определение заработной платы дается Трудовым кодексом РФ в ст. 129 ТК РФ: «Заработная плата (оплата труда работника) - это вознаграждение за труд, которое зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий осуществляемого труда, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты [2].

Зарплата является вознаграждением работника за труд. Ее работодатель должен выплачивать своим подчиненным в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Заработная плата - это установленная сумма денег, которую сотрудник получает от своего работодателя за выполнение определенной работы. Выполняемые работником функции прописываются в трудовом соглашении или оговариваются в устной форме.

Основными функциями заработной платы являются:

- функция воспроизводства. Компенсирует затраченный в производстве труд работников. Здесь самым важным признаком реализации является размер зарплаты;

- стимулирующая или мотивационная функция. Повышает заинтересованность работников в повышении производства, направляет их интерес на увеличение трудового вклада и следовательно уровня получаемого дохода;

- социальная функция. Помогает реализовать принцип социальной справедливости;

- учетно-производственная функция. Возможность дать характеристику степени участия рабочей силы в процессе ценообразования и её доли в совокупных издержках производства;

- регулирующая функция. Урегулирует соотношение спроса и предложения на рынке рабочей силы, формирует уровень занятости.[7, С. 175]

Оплата труда состоит из основной и дополнительной заработной платы, а также из других поощрительных компенсаций (рис. 1).

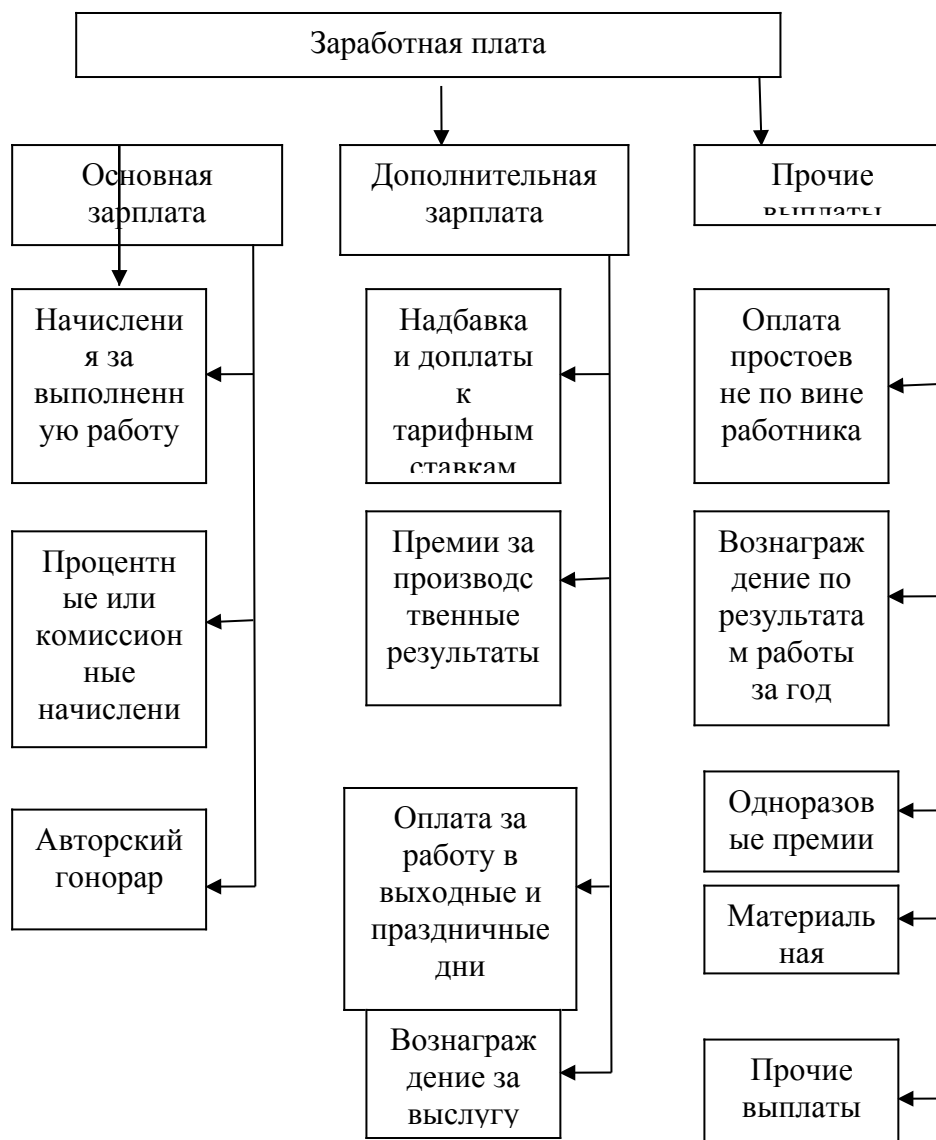


Рис. 1. Структура заработной платы

Обязательная часть оплаты труда называется основным заработком. Он утверждается заранее и доводится до сведения труженика путем подписания трудового соглашения. Это может быть оклад, тарифная ставка или сдельная расценка.

К основной зарплате относятся различные доплаты и надбавки (за выслугу лет, за сверхурочный труд и т. д.), оплата простоя по независящим от сотрудника причинам.

К дополнительной зарплате относятся необязательные выплаты, которые назначаются по инициативе руководства. Это поощрения за сверхнормативную работу, пособия, выплаты за условия труда, прочие.

К ним относятся: отпускные; выходное пособие; оплата неотработанного времени, предусмотренная ТК РФ; оплата перерывов в труде кормящих женщин и т. д.

Работодатель обязан заключать с каждым сотрудником трудовое соглашение. Его содержание должно соответствовать ст. 135 ТК РФ. В документе освещают все вопросы, касающиеся оплаты труда: размер оклада (ставки, тарифа), порядок и условия получения дополнительных выплат, условия работы и т. д.

Согласно ст. 136 ТК заработок должен выплачиваться персоналу не реже двух раз в месяц. [2]

Конкретные даты выплат компания определяет самостоятельно и закрепляет в локальном нормативном акте: коллективном договоре, Положении или Правилах распорядка труда.

Для большинства людей главный стимул для работы это зарплата. К сожалению далеко не все понимают, что если делать свое дело с любовью, то и получаться оно будет лучше, а следовательно и вознаграждение за этот труд будет больше. Для ученика его работа – это получение образования, чем лучше он ее выполнит, тем больше его шансы поступить в хороший вуз.

Чем в более хороший вуз он поступит, тем основательнее знания он сможет получить там, а следовательно и работодатель будет смотреть на него на качественно ином уровне чем на человека не имеющего такого образования. А дальше при таком же подходе к работе карьерный рост не заставит себя ждать. Чем раньше человек понимает эту жизненную философию, тем больших высот он сможет добиться. Следовательно, и будущий доход человека складывается еще на школьной скамье.

Существует два варианта приложения людьми своих умственных и физических способностей для получения дохода:

Первый вариант: создание фирмы, то есть превращение из наемного работника в предпринимателя. Очень близок к этому вариант, который экономисты называют «самостоятельность», то есть когда человек не создает фирму, а занимается индивидуальным производством товаров или услуг, от продажи которых и получает свой доход. Общее для всех модификаций первого варианта получения доходов то, что их источником служит продажа товаров или услуг, созданных человеком самостоятельно или с помощью фирмы.

Второй вариант: продажа собственного труда, то есть предоставление своих умственных и физических способностей, а также времени в распоряжение какой-то фирмы. Этот вариант является наиболее распространенным, так как в любой нации очень мала доля тех людей, у которых есть талант предпринимателя и склонность к риску от не гарантированности дохода, так как размер дохода зависит только от результатов личной деятельности.

Закономерности формирования предложения труда достаточно специфичны, и это хорошо видно на рисунке: а этом рисунке видно, что до определенного уровня ( $W_c$ ) предложение труда возрастает. Но вот выше этого уровня заработной платы предложение труда начинает снижаться. В чем причина такого «странного» поведения людей? Неужели их не интересует еще большая зарплата?

Для ответа на эти вопросы необходимо вспомнить о цене выбора в пользу труда. Цена эта определяется теми благами, которые человек мог получить в свободное от работы время и от которых он отказался из-за высоко оплачиваемой работы. Начиная получать все больше денег за свой труд, человек на определенном этапе начинает задумываться: «А стоит ли гнаться дальше за деньгами? Может лучше начать использовать уже накопленные немалые средства для отдыха и развлечений и работать поменьше»? И тогда предложение более высокой заработной платы не заставит его больше работать. И тогда кривая предложения труда загибается влево, и величина этого предложения начинает сокращаться, несмотря на рост заработной платы.



Закон предложения для рынка труда: Чем выше плата, которую работодатели готовы платить за выполнение определенного вида работ, тем больше число людей готовы эту работу выполнять.

Например, трубочист. Трудовые услуги его, как таковые, никому не нужны. Они приобретают ценность только тогда, когда на товары, производимые с помощью этих услуг, имеется спрос. Иными словами, труд трубочиста может быть продан только в том случае, если в стане имеется достаточно семей, чьи дымовые трубы засоряются.

Поэтому число работников, которые могут получить работу, определяется положением дел на товарных рынках. Если спрос на товар возрастает, то станет возможным продать больше товаров, а для их выпуска требуется больше людей данной специальности. В итоге больше людей получают работу. Работник приносит выгоду нанявшей его фирме лишь в том случае, если произведенная им продукция:

- Нужна покупателям и потому может быть продана.
- Может быть продана за сумму большую, чем фирма тратит на его зарплату и осуществление других затрат на производство.

Следовательно, сумма, которую фирма может потратить на найм работников и оплату их труда, достаточно жестко ограничена:

- Выручкой от продаж
- Прочими затратами на производство
- Нормальной прибылью владельцев фирм

Если мы вычтем из выручки прочие затраты и нормальную прибыль, то получим ту максимальную сумму, которую владелец фирмы может выплатить в качестве зарплаты работникам.

Отсюда мы можем вывести закон спроса для рынка труда: Чем выше плата, которую работники требуют за свой труд, тем меньше их число готовы нанять работодатели.

Результатом взаимодействия рыночного спроса и рыночного предложения труда становится рыночная, равновесная цена труда.

Причины различий в заработной плате. Наряду с постоянными изменениями на рынке труда можно обнаружить довольно устойчивые соотношения в уровнях оплаты труда работников различных профессий и отраслей.

## 2. Формы заработной платы

Формы заработной платы - это способ соотношения между трудом работника и размером его заработной платы. В зависимости от показателей измерения затрат труда различают повременную и сдельную формы заработной платы, которые являются основными. При этом как повременная, так и сдельная формы заработной платы имеют свои разновидности, которые принято называть системами. Выбор форм и систем оплаты труда зависит от организации производственного процесса. Право установления или изменения форм и систем оплаты труда принадлежит работодателю с учетом мнения представительного органа работников.

При повременной оплате мерой труда выступает рабочее время, и заработок работнику начисляется в соответствии с установленной тарифной ставкой (окладом) за фактически отработанное время. Повременная форма заработной платы имеет две системы: простую повременную и повременно-премиальную. В зависимости от способа начисления заработной платы повременная оплата подразделяется на три вида: почасовая, поденная и месячная. Соответственно, различают почасовые, дневные и месячные тарифные ставки[9, с.18].

При сдельной оплате измерителем труда является количество выработанной работником продукции или оказанных услуг и заработок зависит от объема выполненной работы и установленных сдельных расценок за единицу работы. Сдельная расценка представляет собой размер оплаты труда работника за единицу произведенной продукции. Она определяется двумя способами: 1) путем деления тарифной ставки на норму выработки; 2) путем умножения нормы времени на тарифную ставку работ соответствующего разряда.

Различают следующие разновидности сдельной оплаты:

1) прямая или "обычная сдельщина", при которой заработная плата растет прямо пропорционально выработке (чем больше, тем лучше);

2) сдельно-прогрессивная, при которой сдельные расценки увеличиваются с ростом выполнения норм выработки сверх 100% (применяется редко, например при необходимости увеличения выпуска отдельных единиц продукции);

3) сдельно-премиальная, которая сочетает сдельный заработок с премией;

4) аккордная, при которой устанавливаются расценки (нормированные задания) за объем работ по конечным результатам;

5) косвенная, устанавливающая оплату труда вспомогательного (подсобного) рабочего в зависимости от результатов работы обслуживаемого им основного сдельщика;

6) регрессивная, при которой выработка в пределах нормы оплачивается по установленной тарифной ставке, а сверх нормы - с понижающим коэффициентом.

В зависимости от организации и учета труда различают индивидуальные и коллективные сдельные системы заработной платы.

Премияльная система является дополнительной, поощрительной системой заработной платы. Она обуславливает выплату дополнительного вознаграждения определенному кругу работников при достижении ими заранее установленных показателей и условий премирования. Если основная заработная плата характеризует объективную сторону труда и выплачивается за затраты труда, то премия отражает субъективное отношение работника к своей трудовой деятельности, его трудовую активность и выдается за результаты труда. На практике такую систему оплаты нередко называют бонусной. Она включает две составляющие: оклад и бонус (процент от полученной организацией прибыли). Эта система, применяемая преимущественно в торговле и страховании, построена на оценке личного участия работника в получении прибыли (например, определенный процент за проданную единицу товара или от заключенного договора страхования).

Различают два вида премий[6, с.92]:

- 1) предусмотренные системой оплаты труда;
- 2) единовременные (разовые) премии, выдаваемые на основе общей оценки труда работника.

Первые премии отличаются от вторых, во-первых, тем, что они распространяются на заранее определенный круг работников, во-вторых, они характеризуются наличием объективных показателей и условий премирования, в-третьих, всегда при заранее заданном уровне выполнения условий премирования можно вычислить размер премии, в-четвертых, споры об их выплате могут служить предметом рассмотрения в юрисдикционных органах. Право на получение разовых премий возникает только после решения работодателя о поощрении работника (ст. 191 ТК)[3]. Разовые премии не учитываются при подсчете среднего заработка, но как меры поощрения заносятся в трудовую книжку.

Показатели и условия премирования имеют ключевое значение при выплате премий. Показатели премирования - это такие количественные и качественные характеристики производственной деятельности, стимулирование которых является основной целью премиальной системы и от выполнения которых зависит право на получение премии и ее размер. Назначение условий премирования - выполнение установленных показателей в течение учетного периода. Условия в основном связаны с соблюдением трудовой дисциплины. Регулирование премиальной системы осуществляется в локальном порядке.

Выбор форм и систем заработной платы в рыночных условиях зависит от финансовых возможностей организации и ее стратегии на рынке труда и товаров. Отечественная специфика становления новой системы производственных отношений и видов стимулирования труда совмещает в себе традиции и новаторство.

Итак, заработная плата представляет собой денежную компенсацию работнику за совершенный труд. Для расчета этой компенсации используются разные методы. В одних случаях в качестве единицы учета затрат используется время, отработанное на производстве, выраженное в часах; в других - такой учетной единицей выступает произведенный за установленное рабочее время продукт, в соответствии с чем выделяются две формы заработной платы -- повременная и сдельная.

Разновидностью форм оплаты труда являются системы оплаты. Различают несколько систем повременной оплаты труда, как то: простая повременная и повременно-премиальная.

Различают несколько форм типовых систем сдельной формы оплаты труда: прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная и др. Любая система может быть индивидуальной или коллективной (бригадной); каждая из них в зависимости от особенностей применения может иметь модификации[17, с.66].

Исторически первой была повременная заработная плата. Она сформировалась в период становления капиталистического производства.

Тарифная система - это совокупность нормативов, посредством которых государство (рынок) регулирует уровень заработной платы рабочих и служащих по отраслям и регионам страны в соответствии с их народнохозяйственным значением, а также внутри отдельных отраслей в зависимости от видов производства, квалификации работников, характера и условия их труда.

### **3. Регулирование заработной платы в РФ**

Известно, что основой отраслевого правового регулирования являются соответствующие положения Конституции РФ. Согласно ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация[1] - социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Вместе с тем в этой же статье предусмотрено, что в Российской Федерации устанавливается гарантированный минимальный размер оплаты труда. Далее, в ст. 37 Конституции РФ закреплено, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

В новых социально-экономических условиях России ТК РФ принципиально изменил соотношение способов регулирования заработной платы. Сфера государственного нормирования заработной платы значительно сократилась. Приоритет был отдан коллективно-договорному, локальному и индивидуально-договорному регулированию.

Так, ст. 6 ТК РФ[3] предусмотрено, что к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих, в частности:

- основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечиваемый государством уровень трудовых прав, свобод и гарантий работникам (включая дополнительные гарантии отдельным категориям работников);

- особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, не отнесенные к ведению федеральных органов государственной власти. При этом более высокий уровень трудовых прав и гарантий работников по сравнению с установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, приводящий к увеличению бюджетных расходов или уменьшению бюджетных доходов, обеспечивается за счет бюджета соответствующего субъекта Российской Федерации.

Органы государственной власти субъектов Российской Федерации по вопросам, не урегулированным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, могут принимать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. В случае принятия федерального закона или иного нормативного правового акта Российской Федерации по этим вопросам закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации приводится в соответствие с федеральным законом или иным нормативным правовым актом Российской Федерации.

В случаях, если закон или иной нормативный правовой акт субъекта Российской Федерации, содержащий нормы трудового права, противоречит ТК РФ или иным федеральным законам либо снижает уровень трудовых прав и гарантий работников, установленный ТК РФ или иными федеральными законами, применяется ТК РФ или иной федеральный закон.

В соответствии со ст. 144 ТК РФ[3] тарифная система оплаты труда работников государственных учреждений субъектов Российской Федерации и порядок ее применения устанавливаются органами государственной власти субъектов Российской Федерации, а тарифная система оплаты труда работников муниципальных учреждений и порядок ее применения - органами местного самоуправления. Следовательно, федеральный законодатель



предусматривает дифференциацию в оплате труда по территориальному признаку - в зависимости от экономических показателей деятельности соответствующих регионов. На федеральном уровне ныне могут приниматься только рекомендации по системам оплаты труда, включая тарифные ставки, оклады, должностные оклады, надбавки и доплаты работников всех без исключения бюджетных организаций.

Кроме того, надбавка к заработной плате работников за вахтовый метод организации труда (ч. 3 ст. 302 ТК РФ) организаций, финансируемых из бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов, также устанавливается органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления.

С.Ю. Головина обоснованно подчеркивает, что абстрактная возможность повышения субъектами Российской Федерации уровня гарантий работников установлена в ч. 2 ст. 6 ТК РФ, а применительно к работникам районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - в ч. 2 ст. 313 ТК РФ. Статьи 316 и 317 ТК РФ[3] конкретизируют права органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления: они могут устанавливать за счет средств соответствующего бюджета более высокие размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для учреждений, финансируемых соответственно из средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов. Причем субъекту Российской Федерации дано право устанавливать предельный размер районного коэффициента и процентной надбавки для входящих в его состав муниципальных образований. Тенденция расширения сферы регионального нормотворчества сохраняется.



## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, заработная плата - вознаграждение за труд, зависящее от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, ее результата, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Она является одним из видов доходов, связанных с трудовой деятельностью.

Методы правового регулирования заработной платы – устанавливаемые государством либо соглашением сторон формы и размеры оценки трудового вклада работников.

Имеются два метода правового регулирования заработной платы:

-государственный (централизованный) или государственное нормирование (императивный);

-договорный (коллективный и индивидуальный) или договорное регулирование (диспозитивный).

Средняя зарплата в России в 2017-2018 годах равна сумме в 36 тыс. рублей. Согласно статистическим данным, самые высокие зарплаты в России наблюдаются в двух городах этой страны: в Москве и культурной столице РФ Санкт–Петербурге. Большой разрыв между средними заработными платами в России среди регионов был всегда. Но в последние годы (2016-2018 гг.) тенденция увеличения разрыва между показателями лишь усилилась. Это связано в первую очередь с наступлением экономического кризиса, вследствие которого резко повысился курс иностранной валюты/ В долларовом эквиваленте средний оклад в этих городах колеблется в пределах 700 — 1000 долларов, в то время как средний оклад по всем регионам равен всего 570 долларов. Данный уровень зарплат значительно превысил среднемесячный доход жителей Украины (200 долларов), Таджикистана (120 долларов), Азербайджана (300 долларов) и Киргизии (170 долларов).

Если сравнивать уровень среднемесячного дохода в 2017 году с зарплатами в России в 2018 году, то можно отметить, что средняя зарплата в России за последний год увеличилась на 12%. Но стоит учитывать, что повышение зарплаты в России в 2018 году, произошло исключительно в национальной валюте. В пересчёте на валюту, оклад в России в 2018 году снизился из-за резкого повышения курса иностранной валюты. Таким образом, средняя зарплата в России в долларовом эквиваленте в 2018 году значительно ниже, нежели в более развитых странах, таких как Германия, США, государства Прибалтики и Грузии.

Лидерами в мире по уровню заработных плат остаются Швейцария, Норвегия и США, где платят в 5-7 раз больше, чем в РФ. Стоит отметить, что уровень зарплат в развитых странах мира за последний год практически не изменился, исключение показал только Китай, где оплата труда выросла на 11%.

Что касается ситуации с оплатой труда у соседей, то здесь Россия выглядит на их фоне довольно прилично: по сравнению с другими странами бывшего СССР, средняя зарплата в 2018 году составила 680 долларов США, тогда как этот показатель в Беларуси равен 430 долларов, Казахстане - 350, а в Украине - 290.

Некоторые аналитики взбудоражили рабочее население России заявлением, якобы с 2019 года средняя зарплата в государстве возрастёт на 200%. На самом деле, вряд ли в казне РФ найдётся достаточное количество средств, чтобы обеспечить подобное повышение. Кстати, рубеж в 200% и правда возможен, но только в некоторых регионах – Алтайская и Курганская области. В реальности увеличение окладов работников будет проводиться исключительно за счёт индексации. Узнать же, какой станет средняя зарплата в 2019 году можно только в конце 2018-го – на фоне достоверных реалий того времени, и состоянии экономики в стране.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ**

1. Конституция Российской Федерации от 25 декабря 1993 года (с изменениями и дополнениями от 30 декабря 2015 г)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2018)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (с изменениями на 07.02.2017)
4. Голубева Г. Ф. Статистика / Г. Ф. Голубева. - М. : Академия, 2010. - 192 с.
5. Жуков А. Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учеб. пособие. - М.: Издательство "МИК", 2014. - 336с.
6. Зубко Н. М. Экономическая теория / Н. М. Зубко, А. Н. Каллаур. - М.: ТетраСистемс, 2015. - 144 с.
7. Казарян М. А. Экономическая теория / М. А. Казарян, С. Г. Серяков. - М.: Издательский дом "Дело" РАНХиГС, 2015. - 296 с.
8. Козырев В.М. Основы современной экономики. М.: Финансы и статистика, 2017, 628 с.
9. Мазин А. Минимальная заработная плата: зарубежный опыт и отечественная практика // Человек и труд. 20010. №6. - 68с.
- 10.Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учеб. пособие. - М.: Финансы и статистика, 2016. - 327с.
- 11.Медушевская И. Е. Экономическая теория / И. Е. Медушевская, В. А. Скворцова, И. Е. Медушевская. - М.: КноРус, 2015. - 264 с.
- 12.Николаева И. П. Экономическая теория / И. П. Николаева. - М.: Дашков и Ко, 2014. - 328 с.
- 13.Носова С. С. Экономическая теория / С. С. Носова. - М.: КноРус, 2015. - 792 с.
- 14.Станковская И. К. Экономическая теория / И. К. Станковская, И. А. Стрелец. - М.: Рид Групп, 2015. - 480 с.
- 15.Столяров В. И. Экономическая теория / В. И. Столяров. - М.: Академия, 2014. - 512 с.

16. Экономика труда: Учеб. / Под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. - М.: Юристъ, 2016. -592 с.
17. Экономическая теория: учебник. / Под ред. А.Г. Грязновой, Т.В. Чечеловой. - М.: Издательство "Экзамен", 2013. - 592 с.
18. Соболевская А. Роль заработной платы в рыночной экономике // Мировая экономика и международные отношения. 2016. №12. С.49-57