

Керівникам потрібно звертати увагу на особливий чинник поведінки робітників — внутрішню мотивацію, тому що, на жаль, вона залишається осторонь. Вплинути на неї можна тільки в негативну сторону, тому необхідно докласти всі зусилля для мінімізації цього впливу, запобігти або пом'якшити можливі чинники демотивації. Рекомендації щодо основних чинників демотивації:

1. Потрібно давати максимум реальної інформації при співбесіді з майбутнім робітником і формувати реалістичні очікування.

2. Різноманітні завдання і ситуації, з якими стикається компанія, часто надає можливість використовувати не ключові навички і знання співробітника, які він сам вважає цінними. Тому потрібно час від часу залучати ці навички у процесі виконання виробничих завдань.

3. Потрібно прислухатися до ідей і пропозицій своїх працівників.

4. Варто пам'ятати, що відчуття причетності до загальної справи і командний дух є дуже сильним стимулом. Особливо для працівників, які працюють поза штатом.

5. Для робітників «рутинної» сфери треба створювати періодично короткострокові завдання, щоб вони бачили кінцевий результат своєї роботи, а також навчалися чомусь новому.

6. Потрібно завжди радіти «перемогам» своїх співробітників і заохочувати їх.

7. Треба використовувати різні прийоми зміни статусу працівника.

Література

1. Ландсберг Макс. Дао мотивации. Вдохновляй себя и других / Макс Ландсберг ; пер. с англ. — М. : ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. — 192 с.
2. Райнхард Шпренгер. Мифы мотивации. Выход из тупика / Шпренгер Райнхард ; пер. с нем. — Калуга, 2008. — 296 с.
3. Управление персоналом : учебник для вузов / под ред. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. — М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. — 423 с.
4. Еськов А. Л. Психология управления : учебное пособие / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская. — К. : Наук. світ, 2008. — 147 с.
5. Романенко Н. Насильно мил не будешь... Но насильно не мил — запросто / Н. Романенко, В. Борщев. — Режим доступа : <http://md-hr.ru/management/motivation.html>.
6. Демотивирующие факторы на работе и причины смены работы. Результаты исследования Kelly Services. — Режим доступа : <http://job.academ.org/articles/246/>.
7. Письмаров А. Стимулы свыше / А. Письмаров. — Режим доступа : <http://md-hr.ru/articles/html/article32422.html>.
8. Литягина А. Мотивация сотрудников / А. Литягина. — Режим доступа : <http://www.master-class.spb.ru/art-el-motivtrud>.
9. Журнал «Персонал-микс» Индивидуальный подход к мотивации сотрудников. — Режим доступа : http://www.kpd.ua/articles/vse_o_distributsii/individualnyy_podhod_k_motivatsii_sotrudnikov/.

Надійшла до редакції 07.06.2011 р.

УДК 332.1:331.5

М. В. Жилина,
*канд. экон. наук,
доцент,*

Р. В. Белозерцев,
*канд. экон. наук,
доцент,*

*Донбасский государственный
технический университет*

ОСНОВНЫЕ СВОЙСТВА РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

Трансформационные процессы, связанные с изменениями экономических (видами и размерами

налогов и отчислений), организационно-правовых (формами собственности) основ вовлечения в тру-

© М. В. Жилина, Р. В. Белозерцев, 2011

довую деятельность широких слоев населения, приводят к изменениям в структуре хозяйственного комплекса не только страны, но и отдельного региона. Сопряжено это с тем, что «технологическая и структурная перестройка отраслей экономики, как правило, с одной стороны, ведет к исчезновению рабочих мест, а с другой — появлению новых вакансий» [1, с. 20]. В результате становится очевидным, насколько своевременно региональный рынок труда способен реагировать на возникающие вызовы времени. В данном случае проявляется так называемая устойчивость или гибкость регионального рынка труда, которая отражается в способности рабочей силы адекватно реагировать на происходящие изменения. Чем неустойчивее или гибче региональный рынок труда, тем выше реакция рабочей силы на появляющиеся вызовы.

Данное и определяет цель работы — исследование регионального рынка труда как самостоятельного механизма, выявление факторов, формирующих состояние рынка труда.

Для измерения устойчивости или неустойчивости регионального рынка труда могут использоваться соответствующие показатели. Основной характеристикой степени устойчивости регионального рынка труда, как правило, является показатель, характеризующий среднюю продолжительность работы наемного работника на одном рабочем месте. Данная продолжительность зависит от возраста работника. Например, установлено, что «для работников в возрасте 45–54 лет она составляет 12 лет, в возрасте 55–64 года — 14 лет» [2, с. 27]. Решающую роль при этом призвана играть система социального обеспечения и в первую очередь пенсионная. Если такие условия не созданы, то рабочая сила вынуждена предпринимать попытки для поиска более приемлемых условий занятости. Собственно об этом может свидетельствовать ситуация, которая сложилась на рынке труда Украины. Чрезмерная неустойчивость национального рынка труда привела к тому, что на настоящий момент, по разным оценкам, от 5,0 до 7,5 млн чел. покинули ее пределы и заняты трудовой деятельностью в зарубежных странах. Это стало возможным в результате масштабных перемещений рабочей силы из одной территории на другую. Как итог, устойчивость региональных рынков труда резко снизилась, а численность постоянно работающих на одном рабочем месте продолжительное время сократилась.

Одним из факторов, обеспечивающих устойчивость регионального рынка труда, выступает качество рабочей силы. Чем качественнее рабочая сила задействована на региональном рынке труда, тем он более склонен к сохранению своей устойчивости. Об этом свидетельствует, например, опыт развития

рынка труда в западных странах и в первую очередь США. Важнейшим фактором в области закрепления рабочей силы в отдельных секторах экономики «был и остается уровень квалификации работников. Как показывает американский опыт, их низкая квалификация часто приводит к тому, что они оказываются выброшенными с рынка труда. Именно поэтому сменявшие друг друга у власти в США администрации отдавали приоритет программам, связанным с повышением образования и квалификации работников» [3, с. 56].

Другим фактором, оказывающим влияние на устойчивость регионального рынка труда, выступает структура подготовки и трудоустройства рабочей силы определенного качества. Однако несбалансированность между структурой подготовки и потребностями хозяйственного комплекса страны и региона в квалифицированных рабочих кадрах, а также в специалистах приводит к тому, что очень часто уже и мобильность не обеспечивает поиск необходимого рабочего места [4, с. 62]. В результате региональный рынок становится неспособным удовлетворять все предложения рабочей силы и многие вынуждены включиться в миграционные процессы как внутри страны, так и за ее пределы.

Исследование содержания происходящих процессов особо актуализируется в настоящее время, когда на региональном рынке труда происходят не характерные для него ранее процессы, такие как: замещение квалифицированного труда неквалифицированным или низко квалифицированным, привлечение на коммерческой основе квалифицированных работников из-за рубежа для выполнения отдельных проектов или программ и пр. Связано это с тем, что в некоторых странах пытаются воздействовать на состояние рынка труда не через закрепление рабочей силы на одном рабочем месте, а через создание условий для как можно меньшего количества смены места работы (если и происходит такая смена, то в рамках отдельного предприятия или смежных предприятий). Но, если в одних странах (как правило, экономически развитых) это проходит весьма успешно, то в других, особенно на постсоветском пространстве — не очень. Например, в Швеции важнейшими направлениями этой деятельности являются начальная подготовка кадров, повышение квалификации и переподготовка, дающая возможность изменить профиль работы. Благодаря системе переподготовки у рабочих появляются перспективы нового трудоустройства, а у предпринимателей возникает возможность найма более подготовленных, более квалифицированных специалистов. Как следствие, появляются реальные возможности избежать чрезмерной флексибилизации и сохранить рынок труда с допустимым уровнем его гибкости, а точнее устойчивости.

Особенностью современного регионального рынка труда является его флексибилизация, т. е. повышение гибкости. Флексибилизация может происходить за счет оборота рабочей силы, за счет ее мобильности (миграции), за счет использования гибких методов организации (неполного рабочего дня) и оплаты труда (индивидуальных тарифных ставок). Трудовая миграция и текучесть рабочих кадров служат характеристикой гибкости регионального рынка труда. В современных условиях флексибилизация (повышение гибкости) становится своего рода «брендом» (визитной картой) рынка труда.

По мнению ряда специалистов [5], повышение гибкости регионального рынка труда чревато его полной разбалансированностью и возникновением деструктивных процессов, последствиями которых может стать его разрушение. Поэтому требуются соответствующие усилия, направленные не только на сглаживание флексибилизации регионального рынка труда, но и на обеспечение его устойчивости.

Таким образом, чрезмерная гибкость регионального рынка труда является свидетельством того, что она выступает своеобразным проявлением наличия экономического механизма, обеспечивающего согласование интересов наемных работников, работодателей и государственных институтов в процессе осуществления ими социально-трудовых отношений.

Рассмотрение регионального рынка труда как экономического механизма возможно через призму взаимодействия отдельных сторон общественных отношений, касающихся купли-продажи рабочей силы. Так, например, существует точка зрения, в соответствии с которой «рынок труда представляет собой механизм взаимодействия покупателей и продавцов труда, позволяющий установить цены на труд и количество труда. Исследование данного рынка заключается в анализе спроса и предложения труда, а также механизме установления заработной платы» [6, с. 23]. В данном определении основной упор сделан на спрос рабочей силы посредством установления особенностей стоимостных оценок труда в зависимости только лишь от его количества, в то время, как качественная сторона его остается не тронутой.

В другом определении механизм рынка труда представлен как механизм воздействия на предложение рабочей силы, который «включает такие социальные рычаги, как: установление границ рабочего времени с учетом условий труда и возрастно-половой структуры занятости на специфическом производстве; регулирование уровня занятости женщин; установление декретных отпусков и размер доплаты на детей; определение сферы и производства, на которых запрещается использование женского труда; установление определенного режима трудовой деятельности женщин и пр.» [7, с. 71].

Здесь же основной акцент сделан на учете особенностей условий труда, предопределяющих не только характер использования рабочей силы, но и возможные сферы его применения.

Если в предыдущих определениях акценты расставлялись отдельно к спросу рабочей силы и отдельно к ее предложению, то в следующем определении уже предпринята попытка объединения этих двух механизмов в один: основное его (механизма рынка труда) назначение сводится к оценке изменчивости спроса и предложения рабочей силы в развитии регионального рынка труда [8, с. 53]. Данное определение носит уже более комплексный характер, так как в нем учитывается дихотомия регионального рынка труда, а именно, спрос и предложение рабочей силы.

Интересной представляется мысль, высказанная относительно составляющих элементов регионального рынка труда как механизма. Предлагается в его структуру включать: наличие собственности (труд, капитал); платежеспособный спрос на труд; предложение труда; цену труда наемной рабочей силы; конкуренцию [9, с. 121]. В таком составе очень сложной представляется попытка количественного определения, например, основных его параметров, которые бы позволяли без примеси субъективизма судить о характере взаимодействия всех участников социально-трудовых отношений.

Исследование теоретических начал регионального рынка труда через призму его формирования как экономического механизма сталкивается с необходимостью определения некоторых параметров, которым бы он соответствовал. Сопряжено это с тем, что и спрос рабочей силы и ее предложение сопровождается определенными затратами как собственно живого труда, так и затратами овеществленного труда (материальными, финансовыми). Одним из таких параметров выступает эффективность регионального рынка труда. В данном случае под эффективностью можно понимать такие затраты, которые способствуют наиболее полному удовлетворению потребностей общества при минимальных затратах живого и овеществленного труда, что находит количественное выражение в получении максимально возможного прироста продукции и прибыли на каждую единицу затрат в наиболее короткие сроки [10, с. 185]. Данное определение носит обобщенный характер и может быть применено во всех экономических исследованиях, не зависимо от сферы общественных отношений.

Исследование регионального рынка труда как экономического механизма предполагает установление или определение основных принципов или закономерностей, в соответствии с которыми он должен формироваться. Например, предлагается в качестве основных закономерностей формирования

регионального рынка труда использовать действия рыночных законов, таких как закон стоимости, закон предложения рабочей силы, закон спроса на рабочую силу, закон конкуренции, закон единства труда и собственности, закон общественного разделения труда, закон циклического развития экономики, закон экономии времени и пр. [11, с. 103].

Можно предположить, что в общем виде система таких законов или закономерностей, которые воздействуют или влияют на функционирование регионального рынка труда, может быть сведена к следующему элементному составу: во-первых, это закон стоимости, согласно которому при обмене (покупке) стоимость рабочей силы должна равняться стоимости материальных и нематериальных благ, необходимых для обеспечения расширенного воспроизводства не только самого носителя рабочей силы, но и членов его семьи; во-вторых, это закон спроса и предложения, согласно которому существует обратная зависимость между ценой труда и спросом на нее и прямая — между ценой труда и его предложением; в-третьих, это закон конкуренции, согласно которому существуют внутренне необходимые, устойчивые и прочные связи соперничества между собственниками рабочей силы, являющиеся движущей силой в борьбе за более комфортные условия ее применения; в-четвертых, это закон перемены труда, согласно которому существуют объективные, устойчивые и существенные связи между изменениями в технике и технологии производства и способностями работников вследствие этого изменять один вид труда на другой; в-пятых, это закон экономии времени, согласно которому существует прямая связь между снижением затрат общественно необходимого труда на производство единицы товара или услуги (работы) и увеличением свободного времени работника; в-шестых, это закон пропорциональности, согласно которому существует тесная связь между прогрессом (развитием) производительных сил, углублением общественного разделения труда (территориального и отраслевого) и необходимостью пропорционального развития экономики.

Таким образом, можно предложить, что под функционированием регионального рынка труда должно пониматься внешнее проявление (изменение) его свойств, вызванное наличием устойчивых и существенных связей (определяемых влиянием соответствующих экономических законов), и зависимостей между численностью экономически активного населения и количеством реально существующих рабочих мест, наблюдаемое (прием/увольнение, создание/ликвидация, потребность/трудоустройство и т. д.) в системе социально-трудовых отношений.

Следовательно, полученные результаты теоретического анализа сущности и особенностей фор-

мирования регионального рынка труда свидетельствуют о том, что на сегодняшний день в сфере социально-трудовых отношений уже сформировался и функционирует особый механизм, призванный обеспечивать регулирование процессов купли-продажи рабочей силы. Этот механизм, как и любой другой рыночный механизм, выполняет ряд основных функций, посредством которых социально-трудовые отношения принимают цивилизованный и управляемый характер.

В качестве примера основных функций, которые выполняет региональный рынок труда, можно привести точку зрения, согласно которой «рынок труда выполняет различные функции, но, прежде всего — функцию обеспечения сбалансированного распределения рабочей силы в соответствии со спросом и предложением» [12, с. 245]. Автор полагает, что уже одной функции вполне достаточно, чтобы говорить о региональном рынке как экономическом механизме. Другим примером, подтверждающим эту же точку зрения (относительно наличия одной функции), может служить мнение, что рынок труда в Украине не выполняет свои функции, отсутствует процесс расширенного (или даже простого) воспроизводства рабочей силы [13, с. 239]. И хотя здесь представлена альтернативная точка зрения относительно эффективности функционирования регионального рынка труда, но указана одна функция, которая обеспечивается соответствующим механизмом.

Кроме того, существует ряд мнений, относительно того, что региональный рынок труда выполняет значительно больше своих функций, чем одну. Например, для того, чтобы выполнять разнообразные свои функции (распределительную, посредническую, ценообразовательную, стимулирующую, регулируемую, информационную, социальную, санирующую), региональный рынок труда, как экономический механизм, должен быть соответствующим образом организован [8, с. 48]. Или, чтобы региональный рынок позволил «...стабилизировать миграционные потоки рабочей силы, обеспечить соответствие образовательного уровня безработных новым требованиям, предъявляемым предпринимательскими структурами, ускорить становление сектора малого бизнеса, который при условии острого инвестиционного дефицита выступил бы едва ли не главным фактором повышения занятости населения» [14, с. 85]. В данном контексте одним из примеров может выступать такая точка зрения, что рынок труда влияет на формирование профессионально-квалификационной структуры рабочей силы даже тех, кто еще не вошел в ее состав; влияет на создание трудового резерва и поиск новой работы лицами, составляющими трудовой резерв; устанавливает равновесие между спросом и предложением рабочей силы; оп-

ределяет соотношения между занятыми и безработными; опосредует отношения найма и использования рабочей силы (сфера занятости) [15, с. 152].

Более развернутый перечень основных функций регионального рынка труда приведен в работе [9]. Среди них указываются функции: трудового посредничества; распределения рабочей силы в соответствии с профессиональными, квалификационными, отраслевыми и региональными возможностями; связи между субъектами рынка; ценообразования трудовых затрат; соотношения между ценой труда, его количеством и качеством; стимулирования мотивации работников к улучшению его качественных характеристик; воздействия на мобильность; конкуренции; регулирования производства; поддержания предпринимательства; регулирования миграционных процессов [9, с. 124–125].

Полученные результаты обобщения основных функций регионального рынка труда позволяют утверждать, что пока что в их перечень включаются самые разноплановые взаимодействия. Такой диапазон функций затрудняет выбор их в качестве основных, так как не отработаны признаки их отбора и соответствующая классификация.

На практике реализация основных функций механизма регионального рынка труда обеспечивает дальнейшую сегментацию рынка по видам экономической деятельности. Под экономической сегментацией любого рынка понимается его разделение на отдельные части, которые имеют общие признаки. Для регионального рынка труда в качестве таких признаков могут выступать структура и доля занятых в соответствующем секторе хозяйства. Например, утверждается, что «величину диспропорций в макроструктуре занятости при переходе к рынку характеризуют фундаментальные зависимости, вытекающие из анализа уровня экономического развития стран. По Кларку-Фишеру-Галенсону, в общем виде эти зависимости сводятся к тому, что по мере экономического роста доля занятых в I секторе (сельское и лесное хозяйство, добывающая промышленность) снижается сначала в пользу II (обрабатывающая промышленность, транспорт, связь), а затем III сектора (сфера услуг в широкой трактовке)» [16, с. 98].

Кроме того, результатом сегментации становится отраслевая структура экономики, которая характеризуется соотношениями долей отдельных отраслей в общем объеме производства как на национальном уровне, так и в масштабах области; распределением потребляемых производственных и человеческих ресурсов по основным видам деятельности [17, с. 105]. Рабочая сила достаточно чутко реагирует на происходящие изменения в отдельных видах экономической деятельности. Установлено, что «если сокращение производства происходит

в отраслях, финансовое положение которых относительно высоко, то занятость в них возрастает. Если же спад производства сопровождается ухудшением финансового положения отрасли и относительно низкой оплатой труда, то занятость в ней снижается весьма значительно» [18, с. 52]. В развитие этой мысли высказывается идея о том, что поскольку величина и структура заработной платы, а также ее дифференциация между различными профессиями и уровнями квалификации *аргіогі* не заданы и варьируются как во времени, так и в пространстве [19, с. 52], она является структурообразующим фактором местных рынков труда.

Негативным фактором, влияющим на характер сегментации регионального рынка труда, является тенегизация экономики региона. Масштабы теневого рынка труда, как считает большинство исследователей, находятся, прежде всего, под воздействием двух факторов — тенденции к сокращению рабочего дня в открытой экономике и уровня безработицы [20, с. 48], а также высокой доли зарплаты в издержках производства и снижении возраста выхода на пенсию, работы неполную рабочую неделю [там же, с. 49]. В этой связи возрастает значимость проведения объективных исследований, направленных не только на оценку состояния регионального рынка труда или основных факторов влияния, но и последствий изменения структуры экономики региона под влиянием структуры и масштабов занятости рабочей силы. Отслеживание динамики изменения сегментации регионального рынка труда позволит подходить к разработке упреждающих мер, направленных на сдерживание негативных тенденций как в его структуре, так и составе рабочей силы.

Для количественной и качественной оценки состояния и изменчивости регионального рынка труда появляется необходимость в проведении анализа соответствующих процессов. «Требуется тщательный анализ всей совокупности процессов в области занятости и на рынке труда, возникающих в ходе экономических реформ. Речь идет о выявлении не только закономерностей движения рабочей силы на рынке труда в той его части, которая поддается количественному измерению, но и более общих закономерностей воспроизводства» [21, с. 24]. Результаты такого анализа призваны сформировать соответствующую информационно-аналитическую базу, использование которой позволяет в определенной мере формализовать (придавать относительно стандартный вид) принятие управленческих решений в сфере социально-трудовых отношений. Видами таких управленческих решений могут выступать региональные программы по подготовке и переподготовке рабочих кадров, региональные программы занятости и пр.

Таким образом, результаты теоретического анализа основных свойств регионального рынка труда позволяют определиться с возможными путями и способами выявления сложившихся тенденций в изменении как содержания, так и структуры социально-трудовых процессов. Оценка соответствующих тенденций становится возможной на основе использования как традиционных методов анализа, таких как установление направления и скорости изменения того или иного процесса, так и на основе использования специальных методов, таких как определение симметричности или асимметричности изменения, например, структуры численности занятого населения. Тем самым возможно формирование информационно-аналитической базы, пригодной для дальнейшего использования при разработке и реализации соответствующих управленческих решений, направленных на повышение эффективности функционирования регионального рынка труда.

Литература

1. Лукьянова Г. Тенденции развития рынка труда в странах Европейского Союза (90-е годы) / Г. Лукьянова, Г. Цыпина // Мировая экономика и международные отношения. — 1999. — № 11. — С. 19–27.
2. Экономика и управление в зарубежных странах. — 2007. — № 10. — С. 27.
3. Шлихтер А. А. Государственные программы в сфере труда и занятости (опыт США) / А. А. Шлихтер // Труд за рубежом. — 2004. — № 3. — С. 45–65.
4. Безгребельная И. Занятость в России: региональный аспект / И. Безгребельная, М. Кузьминова, И. Матрозова // Человек и труд. — 1993. — № 2. — С. 58–63.
5. Василенко В. Н. Региональный рынок труда : особенности функционирования : моногр. / В. Н. Василенко, М. В. Жилина ; НАН Украины, Ин-т экономико-правовых исследований. — Донецк : Юго-Восток, 2010. — 223 с.
6. Модели управления квалифицированной рабочей силой / под ред. Лысенко Ю. Г. — Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2005. — 183 с.
7. Оникиенко В. В. Рынок труда и занятость монофункционального города (на примере г. Славутича Киевской области) / В. В. Оникиенко, Н. И. Фашевский, И. М. Львовская. — К. : НЦЗРТ, 1997. — 89 с.
8. Садова У. Я. Региональный рынок труда: аспекты регулирования / У. Я. Садова // Социально-экономические аспекты промышленной политики: теоретические аспекты регионального развития и модели инновационного развития территорий [Современные проблемы социально-экономического развития регионов Украины : матер. докл. Всеукр. науч.-практ. конф. (Донецк-Мелекино, 9–10 сентября 2002 г.)] / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2002. — Т. 1. — С. 47–56.
9. Дзюба С. Г. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / С. Г. Дзюба ; под науч. ред. Ф. Е. Поклонского. — Донецк : ООО «Юго-Восток, Лтд», 2003. — 552 с.
10. Справочник экономиста промышленного предприятия / под ред. С. Е. Каменицера. — М. : Экономика, 1974. — 663 с.
11. Чернявська Ю. Б. Економічні важелі механізму державного регулювання ринку праці в Україні / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 8 (75). — С. 102–106.
12. Шаповалова Э. В. Рынок труда и демография / Э. В. Шаповалова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Актуальные проблемы правления человеческими ресурсами и маркетинга в контексте стратегии развития Украины : сб. науч. тр. / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2007. — Т. 1. — С. 245–251.
13. Люткевич В. Б. Вихідні теоретичні положення розвитку інфраструктури ринку праці в умовах глобалізації та регіоналізації / В. Б. Люткевич // Соціально-економічні аспекти промислової політики: теоретичні аспекти регіонального розвитку і моделі інноваційного розвитку територій [Современные проблемы социально-экономического развития регионов Украины : матер. докл. Всеукр. науч.-практ. конф. (Донецк-Мелекино, 9–10 сент. 2002 г.)] / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2002. — С. 238–242.
14. Павлов В. І. Регіональний ринок праці: проблеми становлення та розвитку / В. І. Павлов // Соціально-економічні аспекти промислової політики: теоретичні аспекти регіонального розвитку і моделі інноваційного розвитку територій [Современные проблемы социально-экономического развития регионов Украины : матер. докл. Всеукр. науч.-практ. конф. (Донецк-Мелекино, 9–10 сент. 2002 г.)] / НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти. — Донецк, 2002. — Т. 1. — С. 79–86.
15. Ярошенко І. Проблеми професійного ринку праці / І. Ярошенко // Формування ринкових відносин в Україні. — 2007. — № 10 (77). — С. 151–157.
16. Ушкалов И. Макроструктура занятости в СССР и странах Восточной Европы: необходимость коренных реформ / И. Ушкалов, С. Иванов // Проблемы теории и практики управления. — 1991. — № 5–6. — С. 98–104.
17. Александров Г. И. Влияние динамики отраслевой структуры на подготовку кадров / Г. И. Александров // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. тр. В 2 т. — Т. 2 / НАН Украины, Ин-т экономики пром-

сти ; редкол. : Амоша А. И. (отв. ред.) и др. — Донецк, 2004. — 526 с. — С. 105–114.

18. Про зайнятість населення : Закон України від 01.03. 1991 р. № 803-XXI // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1991. — № 14. — Ст. 170.

19. Формирование заработной платы: взгляд сквозь призму профессий // Вопросы экономики. — 2007. — № 10. — С. 52–74.

20. Степанова М. П. Теневая экономическая деятельность в современном мире / М. П. Степанова // Труд за рубежом. — 2002. — № 2. — С. 36–56.

21. Маршалл А. Принципы политэкономии / А. Маршалл ; пер. с англ. ; в 3 т. — М. : Прогресс, 1984. — Т. 2.

Поступила в редакцию 14.06.2011 г.

УДК 331.101

О. В. Додонов,

канд. екон. наук,

зав. відділом,

Луганська філія,

Інститут економіко-правових

досліджень НАН України

УТОЧНЕННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ У СФЕРІ ПРАЦІ

Сучасними вченими часто використовується такий термін, як «сфера праці». Наприклад, учений-економіст В. Г. Городяненко відмічає, що «...сфера праці завжди була об'єктом вивчення природничих (фізіологія, психологія, ергономіка), суспільних (філософія, історія, соціологія), економічних (політекономія) наук...» [1, с. 340]. Російським ученим О. І. Семешко сфера праці тлумачиться як «... трудові відносини (незалежно від суб'єкту праці) та всі пов'язані з ними відносини, що входять до предмету трудового права...» [2, с. 7]. З точки зору вченого-економіста А. А. Нікіфорової, сфера праці є «...важливою та багатоплановою галуззю економічного та соціального життя суспільства, вона охоплює як ринок робочої сили, так і її безпосереднє використання у суспільному виробництві, причини та основні типи безробіття, його соціально-економічні наслідки...» [3, с. 135] (саме таке визначення найбільш поширене на цей час у мережі Інтернет). У свою чергу, на профспілковому Інтернет-порталі можна знайти й інше тлумачення: — «Сфера праці — галузь прикладання трудової діяльності... всі види людської діяльності, на що вони б не були націленими...» [4].

Очевидно, що розглянуті більш-менш обґрунтовані поняття «сфера праці» за своєю сутністю принципово різні: у першому випадку [1, с. 340] — це загальні погляди науковця на поняття, в яких, на жаль, не враховано об'єкти дослідження економіки праці та трудового права; у другому випадку [2,

с. 7] — це точка зору вченого-правознавця, в якій відсутні не тільки ознаки самого поняття «сфера», але й головний суб'єкт — носій праці (тобто — людина); навпаки, у третьому випадку [3, с. 135] — у центрі сфери праці виділено робочу силу як суб'єкта праці, але при цьому таке визначення не гармонує з самим поняттям «сфера» та віддалене від самого призначення праці — цілеспрямованої трудової діяльності задля задоволення власних і суспільних потреб; у четвертому випадку [4] — автори поєднали трудову діяльність із будь-якою іншою діяльністю, не враховуючи при цьому того, що не всі види діяльності людини носять господарську ознаку — з одного боку, а з іншого — помилково визначили синонімічність таких понять, як «сфера» та «галузь».

Отже стає зрозумілим, що на цей час не існує загальноприйнятого та логічно-відбудованого тлумачення цієї категорії при тому, що термін «сфера праці» досить часто використовується вченими в економіці праці й тому він здається настільки всім зрозумілим, що навіть не потребує пояснення. Але, з нашої точки зору, потребується обґрунтування категорії «сфера праці» — як із соціальної, так і з економічної точок зору.

Термін «сфера праці» застосовується вченими при вивченні багатьох проблем економіки праці — як науки та, зокрема, вживається в наступних випадках: В. Г. Городяненко — при загальній характеристиці соціально-трудова відносин («...соціально-трудова

© О. В. Додонов, 2011