

966 – 389 – 247 -4.

5. Lebedynets V. A. Analiz tendentsyy y prohnozyrovanye perspektyv vnedrennyya system menedzhmenta kachestva v Ukrainy / V. A. Lebedynets, S. N. Kovalenko, E. M. Proskurnya // Visnyk NTU «KhPI» «Ekonomichnyy prohres ta efektyvnist' vyrobnytstva». – 2008. – # 2.– S. 127-136.

6. Hushko S.V. Analitichne zabezpechenn upravlins'kykh rishen' systemoyu monitorynhu promyslovoho pidpryemstva / S.V. Hushko. // Naukovo-praktychne vydannya Nezalezhnyy audytor. – Kyiv. : Sova. – 2012. - #2 (IV). – S. 14-19. - ISSN 2306-0050.

7. Mozenkov, O. V. Systemy finansovoho monitorynhu. Metodolohiya proektuvannya : monohrafiya / O. V. Mozenkov, T. S. Klebanova, O. V. Rayevnyeva, N. A. Dubrovina, O. V. Milov.O.– Kharkiv : VD "INZhEK", 2005.– 152 s. ISBN 966-392-012-2.

8. Halitsyn V. K. Kontseptual'ni zasady monitorynhu / V.K. Halitsyn, O.P. Suslov, N.K. Samchenko // Biznesinform. – 2013. - # 9. – S. 330 – 335. - ISSN 2222-4459.

Рецензент: Ковальов А.І., д.е.н., професор, проректор з наукової роботи Одеського національного економічного університету
8.05.2015

УДК 331.330:56

Личковська Марина

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ РИНКУ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК КЛЮЧОВОГО ВЕКТОРУ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

У статті досліджено важливі аспекти регламентації трудових відносин між державою, роботодавцем і працівниками шляхом аналізу та розмежування основних теоретичних засад пов'язаних з визначенням сутності понять «ринок робочої сили» та «ринок праці», а також відмінностей між ними. Наголошується на доцільності

розвитку насамперед ринку робочої сили за всіма його аспектами, складовим елементом яких є ринок праці. Показано реальну ситуацію щодо деформації та асиметрії сучасного розвитку ринку праці й наслідки нечіткого теоретичного визначення понять «ринок робочої сили» та «ринок праці».

Ключові слова: ринок робочої сили, ринок праці, відтворення робочої сили, соціально-трудова сфера, трудові відносини, неформальний сектор економіки, соціальний захист.

Лычковская Марина

В статье исследованы важные аспекты регламентации трудовых отношений между государством, работодателями и работниками путем анализа и разграничения основных теоретических положений, связанных с определением сущности понятий «рынок рабочей силы» и «рынок труда», а также различий между ними. Подчеркивается целесообразность развития прежде всего рынка рабочей силы со всеми его аспектами, составной частью которых является рынок труда. Показана реальная ситуация относительно деформации и асимметрии современного развития рынка труда и последствия нечеткого теоретического определения понятий «рынок рабочей силы» и «рынок труда».

Ключевые слова: рынок рабочей силы, рынок труда, воспроизводство рабочей силы, социально-трудова сфера трудовые отношения, неформальный сектор экономики, социальная защита.

Lichkovskaya Maryna

THEORETICAL ASPECTS OF FORMING AND MARKET OF LABOUR FORCE DEVELOPMENT AS KLYUCHIVOY VECTOR OF DEVELOPMENT OF ECONOMY OF UKRAINE

The important aspects of regulation of labour relations between the state, employer and workers by an analysis and differentiation of basic theoretical principles of the concepts "market of labour force" related to determination of essence and "labour-market" are investigational in the article, and also differences between them. It is marked on expediency of development first of all of market of labour force after all his aspects the component element of which is a labour-market. The real situation in relation to deformation and asymmetry of modern market of labour

development and consequences of unclear theoretical determination of concepts "market of labour force" and "labour-market" is shown.

Keywords: market of labour force, labour-market, recreation of labour force, social labour sphere, labour relations, informal sector of economy, social defence.

Постановка проблеми. Ефективний розвиток економіки держави залежить від успішного функціонування системи ринків. Особливе місце в системі ринків належить ринку праці. Процеси глобалізації та євроінтеграції вимагають від науковців глибокого теоретичного аналізу та осмислення загальних закономірностей становлення й функціонування цивілізованого ринку праці. Однак, роки побудови незалежної держави та реформування економіки України характеризуються відсутністю вирішення на належному рівні проблем формування та розвитку ринку праці, який, на жаль, набуває здебільшого деструктивних ознак. Якщо моделі ринку праці розвинених країн є результатом еволюції соціально-економічних відносин, то в Україні це швидше набір спонтанних явищ та дій. Такого висновку можна дійти аналізуючи той факт, що ринок праці є розбалансованим та слабо регульованим з боку державних органів влади.

Ефективність національного ринку праці залежить від належного та гармонійного рівня розвитку всіх його елементів. У зв'язку з цим, актуалізується потреба наукового вивчення та творчого осмислення теоретичних підходів і практики забезпечення ефективного функціонування ринку праці як ключового вектору розвитку економіки країни. Від того, наскільки ефективно діятимуть елементи та інститути національного ринку праці, у підсумку залежатиме наявність чи відсутність економічних та соціальних втрат, використання чи недовикористання робочої сили на кожному окремо взятому робочому місці, підприємстві, в регіоні та країні в цілому. Це викликає необхідність вивчення теоретичних аспектів поняття «ринку праці» та дослідження сучасних підходів до його визначення. Для цього необхідно аналізувати та чітко розмежовувати основні теоретичні засади. Найпершим кроком до такого аналізу є розуміння сутності понять «ринку праці» та «ринку робочої сили», а також різниці між даними поняттями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичну та методологічну основу дослідження ринку праці складають фундаментальні роботи таких видатних представників економічної думки, як А. Сміт, К. Маркс та ін. Вагомий внесок у розробку проблеми ринку праці, її оцінки внесли зарубіжні вчені (А. Вагнер, П. Гейк, П. Друкер, В. Зомбарт, Ф. Лассал, П. Момберт, М. Портер, В. Репке та інші). Однак, їх економічні дослідження, що присвячені цій проблемі застосовані до вже сформованого іноземного ринку, а зарубіжна специфіка не завжди співпадає з національною. Серед вітчизняних вчених-економістів та практиків, які займаються дослідженням й розв'язанням проблем функціонування ринку праці, слід зазначити роботи таких дослідників, як: А. Колот, В.В. Дружиніна, О.А. Грیشнова, Е.М. Лібанова, Ю.Б. Чернявська, А.В. Калина, С.В. Тумакова С.В. та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. На сьогоднішній день понятійно-термінологічний апарат, дотичний до ринку праці загалом є обширним, розвиненим, але в окремих випадках суперечливим. Це обумовлено існуванням великої кількості визначень сутності понять «ринок робочої сили» та «ринок праці». Різні думки на одні поняття в науковій літературі вимагають їх уточнення. Це дозволить сформувати перелік дій для забезпечення підвищення ефективності функціонування ринку праці в умовах розвитку національної економічної системи.

Метою роботи є дослідження теоретичних концепцій та підходів до визначення категорії «ринок праці» в сучасній економічній теорії. Визначення єдності та протиріч ринку праці та ринку робочої сили. Обґрунтування необхідності функціонування та розвитку не тільки національного ринку праці, а й ринку робочої сили в Україні, враховуючи посилений вплив євроінтеграційних процесів.

Виклад основного матеріалу. Ефективно функціонуючий національний ринок праці, який має сприяти ринковому вектору розвитку України, забезпечуючи її міцне підґрунтя, як високорозвиненої, соціальної, демократично-правової держави з конкурентоспроможною економікою знаходиться на етапі формування та розвитку. Ми погоджуємося з тими вченими, що визначають проблеми нерівномірності, незбалансованості, асиметрії у сучасному розвитку ринку робочої сили найбільш важливими для економіки

України.

В наукових дослідженнях виділяють слідуєчи форми дисбалансу та асиметрії в області соціально-трудої сфери:

1. Інституціональна – не сформованість інститутів-норм та інститутів-організацій, що не сприяє гармонійному функціонуванню ринку робочої сили та всіх його елементів. Впорядкований набір взаємодіючих інститутів з якісно новим рівнем їх розвитку та буття, посилить взаємозв'язки та гармонійну взаємодію між всіма складовими ринку робочої сили, які повинні чи покликані регулювати його проблеми, оптимально використовуючи наукові підходи і конкретні заходи щодо нового змісту праці, стандартних та нестандартних форм зайнятості, масштабів безробіття, застосовуючи справедливую мотивацію, ефективне використання робочої сили та її переміщення, посилення соціального залучення та захисту населення і трудових мігрантів-громадян України; інноваційний розвиток підприємницької, професійної та соціальної активності громадян України, зростання їхнього добробуту. Це знизить рівень непродуктивної зайнятості, підвищить конкурентоспроможність робочої сили, розширить соціальне залучення населення через ринок праці та забезпечить інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки. Підґрунтям має стати: обраний вектор інноваційного типу відтворення в Україні; розвиток вітчизняної економіки, яка базується на знаннях та виробництві наукомісткої продукції; знаннімістке нагромадження та продуктивне використання людського капіталу та інтелектуального потенціалу; модернізація соціоінноваційної інфраструктури ринку праці, особливо в сфері інформатизації та нових технологій; зміна спектру соціально-трудої цінностей молоді тощо. Основними принципами мають стати: ефективність, результативність, науковість, справедливість, міжінституціональне партнерство та сприйнятливість інститутів до нововведень тощо.

2. Економічна – усвідомлюване заниження трудового внеску та ущемлення інтересів у процесі розподілу доходів найманих працівників. Наслідком чого можна вважати: зменшення постійного населення працездатного віку, падіння якості професійної підготовки фахівців, зниження рівня народжуваності, старіння населення, скорочення здатності до тривалої і інтенсивної праці, підвищення

мобільності працівників тощо.

3. Соціальна – нерівність соціального положення, нерівність доступу до соціальних благ. Спостерігається стійке збереження і поглиблення різних типів відтворення по відношенню до капіталу, приватній власності власників засобів виробництва, та по відношенню до робочої сили – власності працюючих за наймом, що є у сучасний час людським капіталом суспільства. Якщо по відношенню до капіталу реалізується розширене відтворення – вартість його постійно зростає і забезпечує постійний ріст особистого капіталу, особистого багатства та зверхбагатства його власників. То по відношенню до робочої сили реалізується звужене відтворення. Такий підхід унеможлиблює гармонійний розвиток сучасного суспільства, це суперечить національним інтересам любой держави та створює небезпеку для її національної безпеки.

4. Інформаційна – нерівність розподілу та викривлення інформації [1, с.4].

На наш погляд, більшість проблем ринку робочої сили в Україні пов'язані з науковою невизначеністю самих понять «ринок робочої сили» та «ринок праці». За своїм змістом ринок робочої сили є багатограним, суперечливим, неоднорідним, тобто складним соціально-економічним поняттям. Тому велика кількість досліджень ринку праці обумовлена різними позиціями вчених, що супроводжується великою кількістю дефініцій понять «ринок робочої сили» та «ринок праці». Існують думки, що ці поняття або тотожні, або різні. Різні погляди авторів на ці поняття визначаються, насамперед, метою дослідження конкретних аспектів трудової діяльності.

Тотожність цих понять пояснює Буланов В. С., стверджуючи, що «...ринок робочої сили можна назвати ринком функціонуючої робочої сили, або ринком праці. Ринок праці – це товарно-грошові відносини, що пов'язані, по-перше, з попитом на робочу силу, визначеним у свою чергу попитом на продукт того або іншого товару в суспільстві, по-друге, з використанням професійних здібностей і їх винагородою, по-третє, з часом використання робочої сили. Тут об'єктом обміну є функціонуюча здатність до праці, чи функціонуюча робоча сила. В такому випадку можна говорити про тотожність понять «ринок праці» і «ринок робочої сили (функціонуючої робочої сили)» [2].

Т. Тихомирова обмежує ринок праці моментом укладення договору найму, коли, за її переконаннями, і закінчуються ринкові відносини [3, с. 62–63]. Майже такої ж точки зору дотримується і А. Е. Котляр, А. І. Рофе, Б. Г. Збишко, В. В. Ішина, вважаючи, що особи, охоплені стабільною зайнятістю, не представлені на ринку праці, оскільки їхня праця, будучи купленою, реалізується у сфері виробництва.

В свою чергу В.В. Дружиліна, визначаючи єдність і протиріччя понять «ринок праці» та «ринок робочої сили», вважає, що до ринку праці «Відносяться тільки зайняті працівники сфери матеріального та нематеріального виробництва, але не безробітні; тільки конкретні об'єкти ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах; співвідношення між кількістю зареєстрованих громадян, незайнятих трудовою діяльністю, до потреби підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць». До ринку ж робочої сили, з її точки зору «Відносяться зайняті працівники сфери матеріального і нематеріального виробництва та безробітні; в структурну класифікацію вартості робочої сили включено не тільки конкретних об'єктів ринку праці, що зафіксовані в трудових договорах, але ж і оплату щорічних відпусток за вислугу років, профспілкову діяльність, вихідну допомогу, соціальне забезпечення; співвідношення між трудовими ресурсами та робочими місцями, міграційні процеси населення та ін.» [4 с. 268]. При цьому вона вважає, «що об'єктом ринку праці є праця, а об'єктом ринку робочої сили є робоча сила, яка наділена фізичними, професійними, порядними, чесними, комунікабельними характеристиками». Оскільки морально-етичні аспекти, з її точки зору, не є предметом обміну на ринку, але впливають на нього. Тому перевагу слід надавати ринку праці [4 с. 268].

Декілька по іншому визначають межі ринку праці російські вчені. Так О. С. Білокрилова визначення ринку праці зводить до того, що об'єктом купівлі-продажу є робоча сила людини, її здібність до праці, що набуває форми товару [5]. Таке визначення «ринку праці» можна трактувати як вузьке.

А. В. Кашепов розглядає ринок праці в широкому розумінні як систему суспільних відносин, соціальних норм і інститутів, що забезпечують на основі дотримання загальноприйнятих прав і свобод

людини формування, обмін за ціною, визначуваною співвідношенням попиту та пропозиції, і використання робочої сили [6, с.18].

А. В. Топілін ще ширше розглядає відносини на ринку праці, розуміючи під ними «систему суспільних відносин між працівником і працедавцем на всіх стадіях відтворення робочої сили: її виробництва (соціально-демографічний аспект, нова робоча сила), обміну (акт купівлі-продажу), розподілу (за допомогою соціального, професійного і територіального переміщення робочої сили) і використання у сфері праці» [7, с. 11].

Таким чином, ми бачимо, що ці російські вчені зовсім не розрізняють поняття «ринку праці» та «ринку робочої сили». Так визначення О. С. Білокрилової можна вважати визначенням «ринку праці», тоді як визначення А. В. Кашепова та А. В. Топіліна, скоріш за все, схожі на визначення «ринку робочої сили».

На основі дефініцій поняття «ринку праці» можна виділити декілька методологічних підходів до сутності ринку праці: товарний ринок, соціально-економічні відносини, система, сфера, механізм, простір тощо. К. Маркс розглядав ринок праці як товарний ринок, з обмовкою, про те, що даний підхід є наслідком капіталістичного відношення до праці і робочої сили, вірніше, наслідком фактичного стану речей [8, с. 161].

Як сукупність соціально-економічних відносин «ринку праці» розглядають Колот А. М., Яковець Ю. В., Єгоршин А. П., Мігус О. О. Так А. П. Єгоршин вважає, що ринок праці це сукупність соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями та працівниками з питань купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва [9, с. 9].

Ю. Б. Чернявська розглядає «ринку праці» як систему «соціально-економічних відносин між працівниками і роботодавцями з приводу купівлі-продажу товару «робоча сила», яка пронизує усі фази відтворення працівника і ефективного використання його трудового потенціалу; це сфера, на якій встановлюється певне співвідношення попиту і пропозиції на послуги робочої сили, її ціни та умов праці, забезпечення балансу інтересів працівників і роботодавців, державна підтримка непрацевдатних громадян, яка регулюється за допомогою соціальних, правових і юридичних норм та інститутів» [10, с. 157]. Такої ж точки зору дотримуються Грішнова О. А., Лібанова Е. М. та ін.

В свою чергу А. В. Калина визначає ринок праці як систему економічних механізмів, норм та інститутів, що забезпечують відтворення робочої сили і використання праці [11, с. 38]. Костін Л. А. вважає ринок праці працюючим у рамках певного економічного простору механізмом взаємодії між роботодавцями та найманими працівниками, що виражає економічні та правові відносини між ними [12, с. 30].

Ринок праці розглядати як систему трудових відносин, що відображають рівень соціального розвитку і досягнутий баланс інтересів між суб'єктами: працедавцями, працівниками, державою, профспілками і посередниками, комплексна поведінка яких розглядається через функції розподільну, регулятивну, інформаційну, посередницьку, стимулюючу, оздоровчу, головною з яких виділена розподільна функція, яка відображає усі соціально-економічні явища, пропонує Дружиніна В. В. [13, с. 58–59].

Підводячи підсумок проведеному аналізу існуючих трактувань понять «ринок праці» та «ринок робочої сили», можна зробити висновок, що кожне з цих визначень робить акцент на певному аспекті одного з понять, а тому не дають цілісного їх визначення. Між тим, ми розділяємо думку про те, що ні одне з наведених визначень не є «вірним» або «невірним» – кожне з них може бути корисне залежно від контексту, тобто від того, які процеси вивчаються, які завдання виконуються і які висновки та рекомендації передбачається розробити. Крім того, за результатами теоретичного аналізу констатовано, що однозначного підходу до розмежування визначення понять «ринок праці» та «ринок робочої сили» не існує. Невизначеність цих понять має не суд то теоретичне значення, бо приводить до дисбалансу та асиметрії у розвитку ринку праці, унеможливорює розширене відтворення робочої сили, що стає однією з причин порушення відтворення продуктивних сил суспільства, в наслідок чого унеможливується і гармонійний розвиток його виробничих відносин. Розбалансованість в розвитку продуктивних сил і виробничих відносин, у свою чергу, обумовлює соціальну напруженість, політичну нестабільність.

Що до розмежування визначення понять «ринок праці» та «ринок робочої сили», то найбільш повним, на наш погляд, є визначення ринку робочої сили запропоноване Тумаковою С.В. Ринок

робочої сили, з її точки зору, це система соціально-економічних, організаційно-правових відносин, що забезпечують розподіл, використання та відтворення робочої сили на основі механізмів її купівлі-продажу [14,с.81].

Що до визначення поняття «ринок праці», то його визначення наведене А. П. Єгоршиним як сукупності соціально-економічних відносин між державою, роботодавцями та працівниками з питань купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва [9, с. 9], виключає з аналізу такий важливий елемент ринку праці як організаційно-правові відносини. Тобто інституціональний аспект ринку праці, його інфраструктуру, сукупність інститутів-норм та інститутів-організацій що повинні регулювати його проблеми, використовуючи наукові підходи і конкретні заходи.

Отже, порівняння наведених вище визначень понять «ринок праці» та «ринок робочої сили» дає можливість виявити наступне:

- поняття «ринок робочої сили» є більш широким оскільки відображає розширене відтворення робочої сили у цілому, складовою частиною якого є ринок праці;

- ринок праці – це сукупності соціально-економічних, організаційно-правових відносин між державою, роботодавцями та працівниками з питань купівлі-продажу робочої сили, навчання працівників і використання їх у процесі виробництва.

При цьому, як підкреслює Тумакова С.В., наукове дослідження сутності ринку робочої сили, його структури, суперечностей, функцій, основних моделей існування та напрямків подальшого розвитку, а також державного регулювання, повинно базуватися на методологічних ресурсах відносин власності, вартості, наукового визначення ролі і значення праці в життєдіяльності суспільства, теорії суспільного відтворення. Вона пропонує розглядати наукове визначення співвідношення між суспільно-трудовими відносинами та ринком робочої сили як між змістом та формою явища, що має дуже важливе теоретичне й практичне значення у розумінні явищ і процесів ринка робочої сили та обґрунтуванні програм вирішення його суперечностей. Підкреслює необхідність особливої уваги звернути на те, що:

- проблеми сучасного ринку робочої сили обумовлені

проблемами суспільно-трудомих відносин, головними суб'єктами яких є роботодавці, наймані працівники, держава, суспільні організації (роботодавців, найманих працівників, представників суспільства);

- проблеми ринку робочої сили не можна вирішити без вирішення проблем суспільно-трудомих відносин;

- неможливим є погодження відтворювальних процесів при ігноруванні, недостатньому обрахуванні, неповному оцінюванні та недооцінюванні суспільством, державою, працедавцями ролі і значення праці, яка здійснюється на основі продуктивного використання як сукупної, так й індивідуальної робочої сили;

- зміст суспільно-трудомих відносин обумовлює існування відповідальності і працедавців, і суспільства, і держави за ті процеси та явища, які мають місце на ринку робочої сили, й за наслідки їх існування, поглиблення, розвитку, поширення;

- розширене відтворення робочої сили у сучасних умовах можливе тільки при реальному її існуванні в якості людського капіталу [15, с. 150–151].

Слід зазначити, що ці проблеми постійно посилюються тим, що в країні зростає сектор неформальної економіки.

По-перше, росте кількість підприємств, що не зареєстровані відповідно до вимог національного законодавства (господарського, комерційного, податкового, соціального права тощо);

По-друге, зростає кількість найманих працівників, котрі мають неформальні робочі місця на підприємствах формального сектору, на підприємствах неформального сектору або як оплачувані домашні працівники, найняті домашніми господарствами. Вони працюють без реєстрації, тобто без спеціального оформлення трудових відносин (відсутні трудові угоди, що передбачають сплату роботодавцем податків та внесків по соціальному страхуванню та захист з боку трудового законодавства). Це означає, що економічний інтерес працедавців, власників засобів виробництва, грошового капіталу виштовхує з системи суспільно-трудомих відносин власників робочої сили, власників людського капіталу, змушує їх до участі в системі трудових відносин, з яких виключені суспільство, держава, профспілки. Фактично це приводить до того, що відносини «працедавець - найманий працівник» існують у цей час у вигляді

моделі, що мала місце в розвинутих країнах у 20-30-ті роки минулого сторіччя [15, с. 150–151].

Крім того, держава та профспілки декілька відсунулись від соціального захисту не тільки найманих працівників і підприємців зайнятих у неформальному секторі економіки, а й значно послабили захист працівників формального сектору. Без наявності дійової системи соціального захисту в країні, що організується та гарантується державою, забезпечує особливий соціально-економічний результат – підтримку, укріплення й розвиток життєвих сил людини, її життєвого потенціалу, у більш широкому змісті – життєвих сил й потенціалу народу країни, розширеного відтворення робочої сили в національній економіці України неможливо [15].

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, в результаті аналізу наукових підходів до визначення понять «ринок праці» та «ринок робочої сили», можна зробити висновки, що на даний час у нашій країні немає чіткого їх розмежування. Їх чітке розмежування та наукова визначеність дозволить впровадити конкретні заходи щодо гармонійного функціонування ринка робочої сили та всіх його елементів. Це знизить рівень непродуктивної зайнятості, підвищить конкурентоспроможність робочої сили, розширить соціальне залучення населення через ринок праці та забезпечить інтелектуальним потенціалом інтенсивний вектор розвитку економіки.

Такі обставини актуалізують подальші наукові дослідження у напрямку більш чіткого цілісного визначення та розмежування понять «ринок праці» та «ринок робочої сили». Дуже перспективними стають наукові дослідження проблем створення можливостей щодо розширеного відтворення робочої сили в умовах ринкової економічної системи, таких як: інституційне забезпечення ефективного функціонування ринку праці та ринку робочої сили; вивчення причин існування та поширення неформальної зайнятості й шляхів її подолання; необхідності та напрямків реформування системи освіти, підвищення її ефективності та ін.

Література

1. Колот А. Асиметрії розвитку соціально-трудової сфери /а. Колот // Україна: аспекти праці. – 2011. – №8. – С. 3-11.

2. Волгин Н. А. Рынок труда и доходы населения / Н. А. Волгин. – Москва, 1999, ИИД «Филинь». [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>
3. Тихомирова Т. Торгуют ли на рынке труда? / Т. Тихомирова // Человек и труд : ежемес. науч.- практ. журн. – 2009. – № 4. – С. 62-63
4. Дружиніна В.В. Поняття «ринку праці». Ретроспектива і сучасність / В.В. Дружиніна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014 (212). – №3, т. 1. – С. 266-271.
5. Белокрылова О. С. Занятость и рынок труда в переходной экономике: теория и практика / О. С. Белокрылова, А. А. Заиченко // Ростов-на-Дону. [Электронный ресурс] – 1998. – Режим доступа: <http://transeconom.boom.ru/issues/book/book1 .htm>.
6. Кашепов А. В. Рынок труда: проблемы и решения : монография / А. В. Кашепов, С. С. Сулашкин, А. С. Малчинов. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.
7. Топилин А. В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития / А. В. Топилин. – М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2004. – 321 с.
8. Маркс К. Избранные сочинения : В 9-ти т. Т. 7 / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М. : Политиздат, 1987. – 811 с.
9. Егоршин А. П. Организация труда персонала : учебн. пособ. / А. П.Егоршин, А. К. Зайцев. – Н. Новгород. – 2007. – 172 с.
10. Чернявська Ю. Б. Теоретико-методологічні аспекти дослідження ринку праці / Ю. Б. Чернявська // Формування ринкових відносин в Україні. – № 12 (67). – 2006. – С. 155–158.
11. Калина А. В. Економіка праці / А. В. Калина. – К. : МАУП, 2004. – 272 с.
12. Костин Л. А. Рынок труда и теория занятости: учеб. пособие/ Л. А. Костин, Г. М. Зущина, Р. М. Султанова. – М. : АТ и СО, 1997. – 199 с.
13. Дружиніна В. В. Визначення особливостей ринку праці в будівництві / В. В. Дружиніна, О. М. Залуїна // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки: Хмельницький – 2012. – № 5. –Т. 2 – С. 58-63.
14. Тумакова С.В. Государственное регулирование национального рынка рабочей силы: моногр. / С.В.Тумакова; НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. — Донецк, 2008. — 451с.

15. Тумакова С.В. Научные основы гармонизации экономического развития в современных условиях: роль и значение теории рынка рабочей силы / С.В. Тумакова // Науковий вісник Одеський національний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2014. – № 5 (213). – С.148-158 – Мови: укр., рос., англ.

1. Kolot A. Asimetriy rosvutku sicialno-trudovoiy sfery: zarubignuy dosvid I vitchuznyany realiy/ A. Kolot// Ukraina: aspekty praci. — 2011. — №8. — S.3-11.

2. Volgin N. A. Labor market and household income / N. A Volgin. – Moscow, 1999, IID "Filin". [Electronic resource] - Mode of access: <http://www.bibliotekar.ru/rynok-truda-i-dohody/index.htm>

3. Tikhomirov T. Are they trade on the labor market? / T. Tikhomirov // Man and labor: a monthly. scientific-practical. journal. – 2009. – № 4. – S. 62–63.

4. Druzhinina V. V. The concept of “labor market”. Retrospective and present. / V. V. Druzhinina // Herald of Khmelnytskyi national university. Ekonomichni science, - 2014 (212) - № 3, P. 1 – pp. 266-271.

5. Belokrylova O. S Employment and labor market in a transition economy: theory and practice / O. S. Belokrylov, A. A. Zaichenko // Rostov-on-Don. [Electronic resource] – 1998. – Mode of access: <http://transeconom.boom.ru/issues/book/book1.htm>.

6. Kashepov A. V. Labour Market: problems and solutions: monograph / A. V. Kashepov, S. S. Sulashkin, A. Malchinov. – Moscow: Scientific Expert, 2008. – 232 p.

7. Topilin A.V. Labor market in Russia and CIS: realities and prospects of development / A.V. Topilin. – Moscow: ZAO "Publisher" Economy ", 2004. – 321.

8. Marx K. Selected Writings: In the 9 vols 7 / Marx, Engels. – M. Politizdat, 1987. – 811 p.

9. Egorshin A. P. Organization of the personnel: Training. benefits. / A. P. Egorshin, A. K. Zaitsev. – Nizhny Novgorod. – 2007. – 172 p.

10. Chernyavska Y. B. Theoretic metodologichni aspects research of labour market / Y.B. Chernyavska // Formation of Market Relations in Ukraine. – № 12 (67). – 2006. – S. 155–158.

11. Kalina A. V. The labour market / A. V. Kalina. – K.: AIDP,

2004. – 272 p.

12. Kostin L. A. The labor market and employment theory: studies. benefit / L. A. Kostin, G. M. Zuschina, R. M. Sultanov. – M.: AT and CO, 1997. – 199 p.

13. Druzhinina V. V. Defining features of the labor market in construction / V. V. Druzhinina, O. M. Zalunina // News Khmelnytsky natsionalnogo universitetu. Ekonomichni science: Khmelnytsky – 2012. – № 5. – Т. 2 – pp. 58–63.

14. Tumakova S.V. Gosuarstvennoe regulirovanie nazionalnogo runka rabochey silu: monogr./S.V. Tumakova; NAN Ukrainy. In-t ekonomiky prom-ty. — Donezk, 2008. — 451s.

15. Tumakova S.V. Scientific base of harmonization economical development in present time the role and sense of labors force market theory. / S.V. Tumakova // Scientific Bulletin of the Odessa National Economic University. – Science: Economics, Political science, History.– 2014. – № 5 (213). – pp/ 148-158. – Languages: ukr, rus, eng.

Рецензент: Болдирев І.А., д.е.н., професор кафедри політичних наук ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д.Ушинського»

20.05.2015

УДК 334.012.42:658.1

Місько Ганна, Малюта Олексій

РОЗВИТОК КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ХАРЧОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

У статті розглянуто сутність корпоративної соціальної відповідальності. Для виявлення питань які охоплює соціальна відповідальність на основі міжнародного стандарту ISO 26000:2010 досліджено основні теми та надано їх характеристику, а саме: організаційне управління, права людини, трудові практики, добросовісні ділові практики, навколишнє середовище, захист прав споживачів, участь у житті громади та її розвиток. Виходячи з наведених характеристик корпоративної соціальної відповідальності