

2000

**ЭКОНОМИКА  
И ОРГАНИЗАЦИЯ  
ТРУДА**



2000

издательский дом  
**ФАКТОР**

ББК 65.24(4Укр)  
Э40

Автори: І. М. Погорелов, М. І. Погорелов,  
П. Г. Перерва, А. М. Колот,  
С. А. Мехович

**Економіка та організація праці.** – Х.: Фактор, 2007. –  
Э40 640 с.  
ISBN 978-966-312-733-0.

У книзі розглянуто теоретичні та практичні аспекти праці, зайнятості населення. Висвітлено питання технічного нормування праці на підприємстві, особливості оплати праці на підприємствах різних організаційно-правових форм та різних категорій працівників. Детально викладено аналіз і планування трудових показників.

Для бухгалтерів, керівників відділів кадрової служби та всіх фахівців, які цікавляться питаннями про організацію праці на підприємстві.

**ББК 65.24(4Укр)**

## Введение

В подготовке экономистов с высшим образованием важное место занимает экономика труда. Как учебная дисциплина экономика труда формирует, прежде всего, знания и умения экономистов высшей квалификации по специальности 7.050.201 «Менеджмент в производственной сфере». Она также необходима для студентов всех экономических специальностей, так как является составной частью системы экономических наук и рассматривает важнейший компонент любой деятельности — труд.

Однако следует отметить, что экономика труда это не наука о труде, а лишь об его общественной форме, об общественном устройстве труда.

Известно, что процесс труда складывается из целесообразной деятельности человека или самого труда, предметов труда и орудий труда. Результатом процесса труда является производство потребительных стоимостей. В таком понимании процесс труда выражает собой отношение человека к природе, когда люди, воздействуя на предметы природы с помощью орудий труда, создают продукт, необходимые для их жизни. Первенствующее значение в этом процессе имеет сам труд.

Все естественные науки изучают отношения человека к природе. Особое место среди них занимают технические и технологические науки, изучая которые, люди познают способы взаимодействия человека с природой, находят более совершенные формы организации производства, достигают большего эффекта от своей трудовой деятельности. При этом и сами люди постоянно совершенствуются, растут их знания, опыт, производственные навыки. Прогресс человечества состоит в непрерывном обновлении и совершенствовании орудий труда и самих людей. Каждое поколение людей передает последующему поколению в полном объеме запас знаний и производственного опыта. И все это происходит по восходящей линии. Развитие предметов труда и орудий труда представляет собой лишь необходимое условие для осуществления самого процесса труда, но решающим элементом этого процесса выступает живой человеческий труд, стало быть, сам человек. Но труд как таковой не может существовать без исторически сложившейся общественной формы, которая в отличие от отношения человека к природе выражает собой отношения между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности. Другими словами, не может быть труда без определенной исторически обусловленной общественной формы, так же как не может быть общественной формы труда без самого труда. С самых первых шагов человечества труд приобрел соответствующую ему общественную форму. К. Маркс писал: «...Раз люди, так или иначе, работают друг

на друга, их труд получает тем самым общественную форму»<sup>1</sup>. Действительно, люди всегда были и остаются связанными между собой. Так как «в процессе производства члены общества приспособляют (создают, преобразуют) продукты природы к человеческим потребностям; распределение устанавливает пропорцию, в которой каждый индивидуум принимает участие в произведенном; обмен доставляет ему те определенные продукты, на которые он хочет обменять доставшуюся ему при распределении долю; наконец, в потреблении продукты становятся предметами потребления, индивидуального присвоения». Указанная связь и отношения между людьми приобретают соответствующую форму в зависимости от экономического строя общества. Такие отношения, как известно, называются производственными отношениями, которые складываются между людьми объективно, т.е. независимо от их воли и сознания. Между производительными силами и производственными отношениями должна быть адекватность. Однако производительные силы растут и изменяются быстрее, чем производственные отношения. На этой основе развивается конфликт между ними, который разрешается путем социальных революций. В процессе социальных революций люди не разрушают созданные ими производительные силы, а только приводят в соответствие производственные отношения с характером развития производительных сил.

Естественно, что социальная революция не может отменить самого труда, как такового, но она может и должна изменить отношения между людьми, т.е. общественную форму труда, общественное устройство труда.

Общественная форма труда выражает собой не только экономические, но и социальные отношения между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности. Известно, что законы, управляющие развитием человеческого общества, взятого в целом, изучает специальная наука — социология. В предмет ее изучения входит познание различных сторон социальных отношений людей, в том числе и отношений, связанных с трудом. Иными словами, социология имеет свой самостоятельный предмет исследования и не может быть интегрирована с любой другой общественной наукой.

Однако выводы и принципиальные положения социологии как науки могут и должны использоваться во всех других науках, взаимодействующих с нею. Учитывая, что социальные отношения людей в области труда формируются на базе экономических отношений, связь экономики и социологии труда проявляется в процессе его общественного устройства. Особенно эта связь проявляется при решении таких проблем, как функциональное разделение труда и формирование

---

<sup>1</sup> Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т. 12, с. 714-715.

на этой основе профессионально-квалификационной структуры кадров, изменение характера и содержания трудовых функций, профессиональная ориентация и отбор кадров, удовлетворенность людей трудом и др.

Рыночная экономика, по пути к которой движется народное хозяйство Украины, предъявляет новые требования к изучению экономических процессов, в том числе и в области труда.

Прошедшие годы показали бесперспективность так называемой «плановой», а по существу командно-волевой системы хозяйствования. В тоже время рыночная экономика, существующая в разных странах многие века, подтвердила свою эффективность и способность к развитию и обеспечению прогресса общества.

Исследуя рыночный механизм, экономическая наука становится в нашей стране на путь реальных экономических законов, а не следования придуманным.

Важнейшие категории рынка — свободное предпринимательство на основе многообразия форм собственности, взаимодействие спроса и предложения, предельная полезность при ограниченности ресурсов и другие — требуют разработки новых теоретических положений, которые реально отображали бы изменение политической и экономической ситуации на Украине конца 90-х годов XX столетия.

В настоящем учебном пособии авторы попытались дать трактовку основных положений экономики труда, соответствующую условиям перехода народного хозяйства Украины к рыночным отношениям.

Учитывая трудности с финансированием издательской деятельности, учебное пособие подготовлено к изданию в двух частях.

В первой части авторами рассматриваются общие для разных отраслей деятельности закономерности экономики труда, а вопросы анализа трудовых показателей затрагиваются главным образом применительно к промышленному производству.

Теоретической основой экономики труда, как и всех других экономических наук, является политэкономия, которая изучает общественно-производственные, т.е. экономические отношения людей. Она исследует и формулирует экономические законы, управляющие производством и реализацией материальных ценностей в условиях рыночной экономики.

Объектом экономики труда служит труд — целесообразная деятельность людей по созданию различных материальных благ и услуг. Но труд, как указывалось выше, является объектом и многих других дисциплин о труде: физиологии, психологии труда, социологии труда, трудового права и других наук.

Различаются же эти науки предметами исследования, т.е. тем, какую сторону объекта они изучают.

Особое место в экономике труда занимают вопросы хозяйственной и социальной политики, которая формируется и законодательно оформляется Верховным Советом Украины и Указами Президента Украины.

В учебном пособии авторами рассматриваются проблемы рынка труда как составной части рыночной экономики; производительности труда; организации оплаты и материального стимулирования; вопросы планирования труда.

# Глава 1 Рабочая сила и занятость населения

## 1.1 Экономическое содержание рабочей силы и связь ее с рынком труда

Носитель трудовых отношений в обществе — работающая часть населения. Эта категория людей, а также те, кто хотел бы работать, но по различным обстоятельствам не работает, представляет объект, имеющий определенное экономическое содержание, который исследует экономика труда. Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение для оценки рынка труда и проведения государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

Согласно рекомендаций международных статистических конференций статистиков труда и Международной организации труда (МОТ) все население Украины можно разделить на *экономически активное и экономически неактивное*. [11]

*Экономически активное население*, или рабочая сила, представляет часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность этой группы включает занятых и безработных.

К занятым относят лиц обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лиц младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;
- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин;
- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К безработным относят лиц 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);
- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;
- были готовы приступить к работе;
- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения к категории «безработный» обязательно наличие у лиц трех первых условий.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

*Экономически неактивное население* — та часть населения, «вторая не входит в состав рабочей силы. К ней относятся:

- учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;

- лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях;

- лица, получающие пенсию по инвалидности;

- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;

- отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;

- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

В условиях рыночных отношений и свободного труда реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения — рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д.

В самом общем виде под рынком' труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или ее куплей и продажей. Рабочая сила как способность выполнять определенный труд именно продается и покупается. Ценой рабочей силы является заработная плата.

На рынке труда одна сторона — продавцы — представлена лицами, ищущими подходящей работы, другая — покупатели — представлена работодателями-предпринимателями или их представителями.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

Преодолению отрицательных тенденций в процессах воспроизводства населения служит политика государства, направленная на стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности населения.

## ***1.2 Занятость населения***

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных



и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

В соответствии с Конституцией Украины гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к труду. При этом принуждение к труду (в какой бы то ни было форме) не допускается. Незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной или иной ответственности.

Согласно с Законом Украины «О занятости» занятыми считаются граждане:

- работающие по найму;
- временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в т.ч. предприниматели, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также членов производственных кооперативов;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу;
- обучающиеся.

Различают несколько категорий занятости: полную, продуктивную, рациональную, эффективную.

Занятость называют *полной*, если все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют. Полная занятость предполагает отсутствие циклической безработицы, но наличие её естественного уровня, который включает в себя фрикционную и структурную безработицу. (О видах безработицы см. п. 1.3. настоящего пособия)

*Продуктивная* занятость — занятость в общественном производстве, т.е. производстве материальных благ и оказании услуг, что определяет в конечном счете уровень и качество жизни населения.

*Рациональная* занятость определяется отношением продуктивной занятости к общей занятости населения.

*Эффективная* занятость — использование занятой рабочей силы без потерь, когда получается наибольший материальный результат.

Существуют три основных принципа обеспечения занятости в период перехода к рынку.

*Первый принцип* — добровольность и непринудительность труда:

- приоритетное право выбора между участием и неучастием в общественном труде должно принадлежать самому человеку;
- сферу общественного труда в демократическом обществе надо рассмат-

ривать как одну из равноправных сфер общественно полезной деятельности — воспитание детей, организация досуга, учеба, ведение домашнего хозяйства и т.п.

Можно заниматься любого рода трудовой деятельностью. Допустима только одна причина пресечения деятельности — незаконный источник средств существования.

*Второй принцип* — работать там и столько, где и сколько это необходимо самому человеку. В соответствии с этим принципом используются различные формы занятости — постоянная, частичная, временная, эпизодическая, совместительство, гибкие графики организации работы и др.

*Третий принцип* — свобода выбора географического места труда. Объективные ограничения этого принципа существовали всегда.

Если человек планирует стать кооператором или фермером или заняться индивидуальной трудовой деятельностью, общество не должно чинить ему правовых препятствий. Однако станет ли он тем же фермером, будет зависеть от личных качеств претендента и от того, существует ли в этом потребность общества.

Занятость населения — не только стремление к самовыражению, но и суровая необходимость обеспечить себе элементарные блага. Стоит только прервать работу — можно подвергнуться риску необеспеченной старости, лишиться очереди на жилье, потерять другие блага.

Предпосылки к достижению эффективной занятости — свобода выбора рода занятий, свобода выбора места работы и жительства, отмена всякого рода административных ограничений трудовой мобильности, предоставление гарантий трудоустройства в соответствии с законодательством о труде.

Решению вопросов занятости населения будет способствовать проведение приватизации части государственной собственности, реализация принципа равенства форм собственности, отмена прописки и устранение препятствий для свободного передвижения рабочей силы, создание рынков жилья на основе его приватизации, создание хорошо работающей системы найма рабочей силы, отладка вопросов переквалификации и освоения новых необходимых для общества профессий и специальностей и некоторые другие меры.

Украина в области занятости населения как правовое государство координирует свои действия с Международной организацией труда (МОТ). МОТ осуществляет Всемирную программу занятости, в соответствии с которой оказывает странам мира практическую помощь в выборе политики, призванной привести к созданию большего числа мест в промышленности, сельском хозяйстве, на общественных работах и в других секторах, а также в выборе

технологий и программ подготовки, которые будут полностью использовать трудовые ресурсы в целях экономического и социального прогресса. Очевидно, что формирование современного рынка труда у нас в стране невозможно без освоения общепринятых в мире норм и стандартов трудовых отношений. Поэтому представляется особенно важным, чтобы законы, принимаемые сейчас для регулирования трудовых отношений, учитывали международные нормы.

Государственная политика в области занятости населения основана на следующих принципах:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор занятости;
- поддержание трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение развития их способностей к производительному и творческому труду;
- добровольность труда, в соответствии с которой занятость основана на свободном волеизъявлении граждан;
- активное содействие занятости и предотвращение безработицы;
- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- сочетание самостоятельности местных органов власти с централизованными мероприятиями по решению важнейших проблем занятости;
- участие профсоюзов, ассоциаций (союзов) работодателей в разработке, реализации и контроле над выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность граждан Украины за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан в стране.

Для содействия занятости населения, удовлетворения потребности граждан в работе, предотвращения безработицы и социальной защиты от ее последствий на республиканском и местном уровнях разработана Государственная программа содействия занятости.

Государственные республиканская и региональная программа занятости предусматривают;

- увеличение числа рабочих мест, повышение экономической заинтересованности предприятий, учреждений в продуктивных и гибких формах занятости населения;
- меры содействия занятости населения в сельской местности;
- обеспечение занятости нуждающихся в социальной защите граждан пенсионного возраста;
- совершенствование системы воспроизводства рабочей силы в увязке с

развитием рабочих мест, подготовкой и переподготовкой, повышением квалификации, профессиональной переориентацией населения; повышением эффективности использования трудовых ресурсов;

- создание условий для направления высвобождаемых работников в первую очередь в развивающиеся отрасли народного хозяйства;

- совершенствование организационной структуры государственной службы занятости, формирование ее материальной, кадровой, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы;

- содействие добровольному переселению граждан с выделением соответствующих материальных и финансовых средств.

Основные направления содействия занятости населения по 1997 году приведены в табл. 1.

Решение вопросов, связанных с занятостью, одной Украине весьма трудно. Государства СНГ, несмотря на провозглашенную независимость, имеют разнообразные жизненные связи, которые складывались на протяжении столетий. Поэтому в государственной политике занятости населения Украины существенное место занимает ее международный аспект и особенно согласованные действия по решению рассматриваемых проблем между странами СНГ и особенно с Россией.

Таблица 1.1 - Данные о состоянии рынка труда в январе-сентябре 1997 года

Наименование центра занятости	Численность незанятого	из общего числа																	
		трудоустроено		проходили профобучение		участвовали в общественных работах		снято с учета		безработные									
		(чел)	в%к гр.1	(чел)	в%к гр.1	(чел)	в%к гр.1	(чел.)	в%к гр.1	всего	трудоустроено	проходили	участвовали в	снято с учета					
Украина	1178192	219	18,6	369	3,1	415	3,5	33754	28,6	846	71,9	933	11,0	223	2,6	315	3,7	175	20,8
АР Крым	47671	973	20,4	302	6,3	204	4,3	17701	37,1	324	68,2	398	12,3	152	4,7	142	4,4	100	30,8
Винницкая	38620	876	22,7	204	5,3	381	9,9	9815	25,4	274	71,0	390	14,2	112	4,1	362	13,2	510	18,6
Волынская	36886	331	9,0	605	1,6	103	2,8	6345	17,2	304	82,5	166	5,5	277	0,9	745	2,4	386	12,7
Днепропетровская	78501	218	27,4	190	2,4	141	1,8	23975	30,5	439	56,0	638	14,5	119	2,7	732	1,7	799	18,2
Донецкая	104011	190	18,3	137	1,3	121	1,2	34653	33,3	590	66,4	716	10,4	742	1,1	304	0,4	161	23,4
Житомирская	44897	756	16,8	100	2,2	122	2,7	10110	22,5	358	79,8	397	11,1	660	1,8	109	3,1	602	16,8
Запорожская	37173	597	16,1	845	2,3	637	1,6	9136	24,6	261	70,3	284	10,9	563	2,2	224	0,9	364	13,9
Закарпатская	42872	105	24,7	203	4,8	118	4,4	13012	30,4	291	68,0	454	15,6	151	5,2	154	5,3	708	24,3
Ивано-Франковская	57886	366	6,3	788	1,1	509	0,9	18851	32,6	480	33,1	167	3,5	408	0,8	338	0,7	123	25,8
Киевская	47044	590	12,6	132	2,8	763	1,6	14148	30,1	377	86,3	437	11,6	100	2,71	695	1,8	664	22,9
Кировоградская	34407	537	15,6	102	3,0	205	6,0	8594	25,0	273	79,6	297	10,9	851	3,1	188	5,9	909	17,9
Луганская	61360	119	19,4	895	1,5	378	6,2	17939	29,2	453	73,9	484	10,7	663	1,5	360	7,9	109	24,1
Львовская	86897	824	9,5	926	1,1	199	2,3	23916	27,5	699	80,5	356	5,1	699	1,0	143	2,1	142	20,3
Николаевская	37658	107	26,5	111	4,8	163	4,3	10807	28,7	225	60,0	334	14,8	774	3,4	890	3,9	448	19,8
Одесская	25720	904	35,2	126	4,9	174	6,8	97751	38,0	118	46,0	224	19,0	472	4,0	827	7,0	353	29,9
Полтавская	44550	101	22,8	895	2,0	163	3,7	10931	24,5	323	72,6	388	12,0	548	1,7	147	4,6	594	18,4
Ровенская	33037	440	13,3	254	7,7	849	2,6	9609	29,1	254	76,4	254	10,0	126	5,0	528	2,1	552	21,7
Сумская	36655	380	10,4	160	4,4	913	2,5	11334	30,9	285	77,9	243	8,5	763	2,7	871	3,1	579	20,3
Тернопольская	32134	560	17,4	165	5,1	879	2,7	7040	21,9	252	78,5	270	10,7	794	3,1	620	2,5	413	16,4
Харьковская	58672	802	13,7	161	2,8	157	2,7	17919	30,5	452	77,1	539	11,9	138	3,1	142	3,1	897	19,8
Херсонская	25197	799	31,7	114	4,6	120	4,8	7413	29,4	169	67,2	361	7,13	711	4,2	108	6,4	436	25,7
Хмельницкая	41244	110	26,8	149	3,6	321	7,8	94591	22,9	300	72,8	416	13,9	135	4,5	247	8,2	597	19,9
Черкасская	34967	854	24,4	181	5,2	280	8,0	9632	27,5	211	60,4	251	11,9	908	4,3	179	8,5	397	18,8
Черновицкая	14482	112	7,8	424	2,9	486	3,4	3654	26,6	115	80,1	738	6,4	241	2,1	199	1,7	217	18,7
Черниговская	43765	774	17,7	103	2,4	120	2,8	9354	21,4	363	83,1	440	12,1	728	2,0	117	3,2	623	17,1
г. Киев	26192	697	26,6	175	6,7	897	3,4	10166	38,6	143	54,9	312	21,8	111	7,7	522	3,6	320	22,3
г. Севастополь	5674	203	35,9	158	2,8	82	1,4	2056	36,2	223	39,3	383	17,2	42	1,9	20	0,9	464	21,0

Государственная политика в области занятости населения направлена также на поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, на координацию деятельности государственных органов занятости, профессиональных союзов, ассоциаций предпринимателей в разработке, реализации и контроле над выполнением мер по обеспечению занятости населения, международное сотрудничество в решении проблем занятости населения. На республиканском и местном уровнях созданы координационные комитеты содействия занятости населения для выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения из представителей, рекомендуемых профсоюзами, ассоциациями предпринимателей, органами службы занятости и общественными ассоциациями. Организацию и порядок работы этих комитетов определяют представленные стороны. Кроме того, местным органам власти дано право выдавать лицензии на деятельность негосударственных организаций по оказанию платных услуг в содействии занятости граждан.

Для реализации политики занятости на Украине создана Республиканская служба занятости. В автономной республике Крым, в городах Киеве, Севастополе, в областях и регионах образованы центры занятости населения.

В составе государственной службы занятости создана инспекция, осуществляющая контроль над исполнением государственными и общественными организациями, предприятиями и другими работодателями законодательства о правах граждан на труд и занятость.

Деятельность коммерческих бюро, агентств и других организаций, оказывающих платные услуги в трудоустройстве украинских граждан за рубежом, допускается по лицензиям.

В обязанности службы занятости входят: анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информация о состоянии рынка труда; учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства; консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости; оказание услуг по трудоустройству; регистрация безработных, оказание помощи им, включая выплату пособий; организация разработки программ занятости населения; содействие в решении вопросов, связанных с обеспечением занятости населения; организация профессионального обучения и переобучения граждан.

Службы занятости имеют следующие права: запрашивать от всех организаций информацию о предполагаемых изменениях, результаты которых ведут к высвобождению трудящихся, а также сведения о наличии свободных рабочих мест; направлять трудящихся на предприятия по вопросам трудоустройства; разрабатывать и выносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении минимального количества рабочих мест для трудоустройства; направлять незанятых граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы; распоряжаться средствами, выделяемыми государством на обеспечение занятости; оплачивать стоимость

профессионального обучения и переобучения лиц, зарегистрированных в качестве ищущих работу; выдавать пособие по безработице, приостанавливать или отменять выплату пособий.

Главной целью и конечным результатом функционирования центров занятости является обеспечение максимального трудоустройства незанятого, ищущего работу трудоспособного населения и высвобождаемых работников, а также их социальная защита.

Для обеспечения эффективно действующего механизма реализации государственных гарантий занятости населения службой занятости, прежде всего областными (городскими, районными) центрами (бюро) занятости, необходима информация всех ее звеньев о состоянии рынка труда. Решению этой проблемы способствует компьютеризация сбора, обработки и распространения различной информации о состоянии рынка труда.

### ***1.3 Социально-экономические проблемы безработицы***

*Безработица* — социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу, становится «излишним» населением.

Порождается безработица в условиях рыночной экономики под действием конкуренции на рынке труда, усиливается в период экономических кризисов и последующих депрессий в результате резкого сокращения спроса на рабочую силу.

В современных условиях в Украине растет безработица, связанная:

- со структурной перестройкой экономики;
- с диспропорциями в ее развитии;
- с внедрением новой техники и технологии в производство.

Безработица существовала и в бывших соцстранах, особенно в конце 80-х гг. Она была вызвана ошибками в планировании, диспропорциями в развитии отдельных отраслей и регионов.

Безработными на Украине как указывалось в п. 1.1 настоящей главы, признаются граждане, которые не имеют работы и заработка и зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней. Основной контингент безработных на Украине — люди пожилого возраста, женщины, молодежь.

Различают три вида безработицы: фрикционную, структурную и циклическую.

*Фрикционная* безработица существовала всегда, так как связана с переменой места работы, и граждане в поисках лучшей работы идут на это добровольно,

*Структурная* безработица связана с изменением структуры производства и, как результат, несовпадением предложения рабочей силы и спроса на нее.

*Циклическая* безработица возникает в определенные моменты жизни общества: во время спада производства, депрессии и т.д., когда спрос на

рабочую силу очень низок.

Безработица принимает самые разнообразные формы: временную, сезонную, региональную, молодежную и т.д. В табл. 1.2 приведена динамика удельного веса безработной молодежи в Украине в 1991-1993 гг.

Таблица 1.2. -Динамика удельного веса молодежи в возрасте до 29 лет в общей численности безработных в Украине в 1991-1993 гг.

Период	Численность безработных (тыс. чел.)	В том числе в возрасте до 29 лет (тыс. чел.)	Удельный вес молодежи в численности безработных %
1991	6 756	2220	32.9
1992	70535	28549	40.5
1993(9мес.)	78 730	32672	41.5

Ожидается, что к 2000 г. проблемы безработицы еще более обострятся, поэтому государство, стремясь не допустить или минимизировать безработицу, должно активно выполнять социально-защитные, регулирующие функции.

К числу основных факторов порождающих безработицу можно отнести:

- высвобождение работников в результате внедрения прогрессивных методов хозяйствования (аренда, кооперация, и т.д.) и приватизация предприятий;
- структурная перестройка предприятий, отсутствие работы по специальности;
- высвобождение работников в результате плохо организованного процесса конверсии военно-промышленного комплекса;
- закрытие неконкурентоспособных, убыточных и потерпевших банкротство предприятий;
- ликвидация экологически вредных производств под влиянием общественного мнения;
- внедрение в производство достижений научно-технического прогресса.

Любое государство заинтересовано в поддержании полной и постоянной сбалансированности между числом рабочих мест и численностью работников.

Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения не может, проходить бесконфликтно.

Одно из основных противоречий обеспечения занятости — невозможность добиться абсолютной синхронности перемен в цепочке: структурные сдвиги — модернизация рабочих мест — изменение потребности в кадрах — высвобождение работающих — предоставление новой работы.

В этих условиях полная занятость есть величина вероятностная, допускающая колебания вокруг точки равновесия между спросом на рабочую силу и ее предложением и лишь в редких случаях соответствующая ей. Поэтому к безработице необходимо относиться как к постоянной спутнице рыночной экономики.

Существует мнение, что безработица — это благо, дисциплинирующее население. Но в современном мире нет страны, где подобная концепция закладывается в правительственные экономические программы. За безработицу



приходится расплачиваться и правительству и населению.

Экономическую цену за безработицу платят:

- потерявшие работу (снижение личных доходов);
- занятые в общественном хозяйстве (высокий уровень безработицы может сбить рост их заработной платы);

% общество, которое сталкивается с невозможностью достичь потенциального объема валового национального продукта;

- правительство, которое вынуждено повышать расходы на социальные выплаты при сокращающихся налоговых поступлениях.

В результате всего вышперечисленного усиливается социальная напряженность.

Уровень безработицы минимален в странах политически стабильных, экономически развитых, с отлаженной системой социальной защиты населения.

Важным для ликвидации безработицы, специфическим для современного состояния экономики Украины является снятие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы, а именно: отмена института прописки, развитие рынка жилья, преодоление монополизма государственной собственности, развитие механизма государственного регулирования занятости населения.

Меры по сокращению безработицы могут быть следующими:

- трудоустройство непосредственно на предприятии путем создания новых рабочих мест;
- организация общественных рабочих мест;
- поощрение частного предпринимательства и стимулирование самозанятости населения, развитие малого бизнеса;
- переподготовка и профессиональная подготовка по дефицитным специальностям и профессиям;
- использование гибких форм занятости;
- широкая информация населения о возможности трудоустройства, проведение ярмарок вакансий, дней открытых дверей и т.д.

Следует выделить те направления, которые способствуют созданию дополнительных рабочих мест:

- обеспечение условий для развития малых предприятий: зарубежный опыт рыночной экономики свидетельствует, что сектор малого предпринимательства должен стать одним из важных элементов «разгрузки» рынка труда с ограниченным спросом;

- в связи с приватизацией должна получить дальнейшее развитие индивидуальная трудовая деятельность, что сокращает потребность в рабочих местах;

- необходимо оказание помощи частному предпринимательству в организации специализированных предприятий, ориентированных на использование местных сырьевых ресурсов;

- в сельской местности рекомендуется проводить реконструкцию и строительство новых предприятий по переработке сельхозпродукции на местах;

- широкое использование гибких форм занятости населения: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, что особенно важно для женщин, имеющих малолетних детей; кроме того, их использование приведет к сокращению количества граждан, которым требуется социальная защита;

- организация общественных работ, направленных на благоустройство территории, оказание помощи стройорганизациям в выполнении отдельных работ, сельхозработы; особенно важно использование общественных работ для обеспечения занятости неработающего населения в период подбора постоянного места работы;

- создание определенных льгот предприятиям, продукция которых пользуется спросом, и которые намечают работу в две-три смены.

В связи с тем, что формируется муниципальный сектор экономики, по решению местных органов власти могут быть образованы предприятия, использующие надомную форму организации труда, что особенно важно для создания дополнительных рабочих мест инвалидам.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Украины — Конституция Украины от 28.06.98 г. № 254 к/96-ВР, с изменениями и дополнениями.
2. Гражданский кодекс — Гражданский кодекс Украины от 16.01.2003 г. № 435-IV, с изменениями и дополнениями.
3. КЗоТ — Кодекс законов о труде Украины от 10.12.71 г., с изменениями и дополнениями.
4. Закон о занятости населения — Закон Украины «О занятости населения» от 01.03.91 г. № 803-XII, с изменениями и дополнениями.
5. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР, с изменениями и дополнениями.
6. Справочник квалификационных характеристик профессий работников — приказ Минтруда «Об утверждении Выпуска 1 «Профессии работников, являющиеся общими для всех видов экономической деятельности» Справочника квалификационных характеристик профессий работников» от 29.12.2004 г. № 336.
7. Постановление Верховного Суда Украины «О применении Конституции Украины при осуществлении правосудия» от 01.11.96 г. № 9.
8. Закон Украины «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 03.03.98 г. № 137/98-ВР, с изменениями и дополнениями.
9. Закон Украины «Об индексации денежных доходов населения» от 03.07.91 г. № 1282-XII, с изменениями и дополнениями.
10. Закон Украины «О черте малообеспеченности» от 04.10.94 г. № 190/94-ВР.
11. Закон о коллективных договорах — Закон Украины «О коллективных договорах и соглашениях» от 01.07.93 г. № 3356-XII, с изменениями и дополнениями.

12. Закон Украины УССР «О занятости населения» от 01.03.91 г. № 803-ХІІ, с изменениями и дополнениями.

13. Закон об оплате труда — Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.95 г. № 108/95-ВР, с изменениями и дополнениями.

14. Конвенция Международной организации труда № 131 об установлении минимальной заработной платы с учетом развивающихся стран от 22.06.70 г. № 131.

15. Постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» от 17.09.86 г. № 1115.

16. Постановление № 170 — постановление КМУ «Об упорядочении применения контрактной формы трудового договора» от 19.03.94 г. № 170, с изменениями и дополнениями.

17. Закон ВС УССР «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Украинской ССР при переходе республики к рыночной экономике» от 20.03.91 г. № 871-ХІІ.

18. Постановление КМУ «О применении контрактной формы трудового договора с руководителем предприятия, находящегося в общегосударственной собственности» от 19.03.93 г. № 203.

19. Конвенция Международной организации № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя 1982 года от 22.06.82 г. № 158.

20. Веснин В. Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. — М.: Юристъ, 1998.

21. Довгань Л. Є. Праця керівника, або практичний менеджмент. — Київ: «ЕксОб», 2002.

22. Калинина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2001.

23. Квалификационный справочник служащих. — М.: НИИ труда, 1979.

24. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002.

25. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: організація та вдосконалення. — К.: Праця, 1997.

26. Литовский Л. П., Махатадзе С. И. Учет движения трудовых ресурсов // Социалистический труд. — 1985. — № 8.

27. Марьенко А. В., Нагорных П. А., Савенко Л. Г. Количественное измерение эффективности промышленного производства. — К.: Наук. думка, 1971.
28. Меском М. Х., Альберт М., Хедоура Ф. Основы менеджмента. — М.: Дело, 1992.
29. Методические основы количественной оценки уровня организации труда, производства и управления на предприятии. — М.: НИИ труда, 1970.
30. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. — М.: Экономика, 1987.
31. Методы и средства повышения трудовой активности рабочих на капиталистических предприятиях (Великобритания, США). — М.: Юристъ, 1989.
32. Научная организация труда в управлении производственным коллективом. Общеметодические рекомендации. — М.: Экономика, 1987.
33. Научная организация труда рабочих. Методические рекомендации. — М.: НИИ труда, 1984.
34. Никифорова А. А. Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Международные отношения, 1991.
35. Нормирование труда служащих. Методические указания. — М.: НИИ труда, 1979.
36. Нормування праці / За ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. — К.: ВІПОЛ, 1995.
37. Организация, нормирование и оплата труда служащих: Учеб. пос. / Под ред. Н. И. Погорелова — К.: ИСМО МО Украины, 1997.
38. Організація, планування і управління на приладобудівних підприємствах: Навч. пос. / За ред. В. А. Міщенко, М. І. Погорелова. — К.: НМК ВО, 1993.
39. О реформировании системы оплаты труда // Праця і зарплата. — 1997.
40. Основы управления персоналом / Под ред. Б. М. Генкина. — М.: Высш. школа, 1996.
41. Папкин А. И. Основы практического менеджмента: Учеб. пос. для вузов. — М.: ЮНИТИ-дана, 2000.
42. Петюх В. М. Ринок праці і занятості. — К.: МАУП, 1997.
43. Платонов С. В., Третьяк В. И., Черкасов В. В. Основы

менеджмента: Управленческая деятельность менеджера. — К.: Ваклер, 1998. — 470 с.

44. Погорелов Н. И. Нормирование труда в промышленности. — Харьков: Основа, 1991.

45. Про програму зайнятості населення на 1997 — 2000 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 31 грудня 1996 р. № 1591 // Уряд. кур'єр. — 1997. — 16 січня.

46. Совершенствование оплаты труда: опыт Канады, Японии. — М.: Юристь, 1989.

47. Современная экономика труда. — М.: Финстатинформ, 2001.

48. Сотникова С. И. Управление карьерой: Учебное пособие. — М.: ИНФРА-М, 2001.

49. Спезингер Г. Э. Труд в условиях рыночной экономики. — М.: ИНФРА-М, 1996.

50. Труд за рубежом. — М.: НИИ труда (за 1992 — 2005 гг.).

51. Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированного распределения / Под ред. В. В. Оникиенко. — К.: Наук. думка, 1986.

52. Турецкий О. А. Заработная плата и реформы. — Одесса, 1995. — С. 32 — 33.

53. Управление персоналом организации / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.

54. Щекин Г. В. Кадровый менеджмент. — К., 1993.

55. Щекин Г. В. Как работают с людьми за рубежом. — К.: ВЗУУП, 1992.

56. Щекин Г. В. Управление человеческими ресурсами в Украине // Персонал. — 1994. — № 3 — 4.

57. Економіка і маркетинг виробничо-підприємницької діяльності: Навч. пос. / За ред. П. Г. Перерви, М. І. Погорелова, О. М. Гаврись — Харків: НТУ «ХП», 2004.

58. Экономика труда / Под ред. А. И. Роффе. — М.: МИК, 2000.

59. Экономика труда: Учеб. пос. / Под ред. Погорелова Н. И. — К.: ИСМО МО Украины, 1997.

60. Яковлев Р. А. Оплата труда на предприятии. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Центр экономики и маркетинга, 2001.

61. Бажин И. И. Информационные системы менеджмента. — М.: ГУ-ВШЭ, 2000. — 688 с.

ПОГОРЕЛОВ Ігор Миколайович  
ПОГОРЕЛОВ Микола Іванович  
ПЕРЕРВА Петро Григорович  
КОЛОТ Анатолій Михайлович  
МЕХОВИЧ Сергій Анатолійович

## ЕКОНОМІКА ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

*Російською мовою*

Дизайн обкладинки *Є. Король*  
Коректори *В. Бурейко, Г. Висоцька, А. Клейменова,  
Н. Парфьонова, Л. Піскач*  
Набір *С. Федоричко*  
Переклад *О. Верховень*  
Комп'ютерна верстка *О. Циганенко, Ю. Шангіна*

Підписано до друку 24.10.2007. Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Умов. друк. арк. 37,20.  
Друк офсетний. Тираж 2000 прим. Зам. №6646

Видавничий будинок «Фактор»,  
вул. Сумська, 106а, Харків, 61002.  
Тел.: (057) 714-37-29, 714-37-28.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої  
справи до Державного реєстру видавців, виготівників  
і розповсюджувачів видавничої продукції  
від 14.09.2001 р., серія ДК № 597.

Надруковано в друкарні «Фактор-Друк»,  
вул. Саратовська, 51, Харків, 61030.  
Тел.: (057) 717-51-85, 717-53-55.

ISBN 978-966-312-733-0

© Видавничий будинок «Фактор», 2007