

**Одеський державний економічний  
університет**

**На правах рукопису**

**Новицький Микола Валерійович**

**Оплата праці в механізмі  
регулювання зайнятості**

**УДК: 331.5(037)**

**Спеціальність 08.09.02 - Зайнятість та ринок праці**

**Автореферат**

**дисертації на здобуття наукового  
ступеня кандидата економічних наук**

**Одеса - 1997**



00750937 (V)

Вид дисертації - рукопис

Робота виконана в Одеському державному економічному

університеті

Науковий керівник - Солодчук О.П, кандидат економічних наук, доцент.

Науковий консультант - Журлов А. М.  
доктор економічних наук, професор

Офіційні опоненти : - Чугаєв А.О., доктор економічних наук, професор,  
- Осипов В.М., кандидат економічних наук.

Провідна організація - Національний економічний університет

Захист дисертації відбудеться 17 червня 1997 р. о 14 годині на засіданні спеціалізованої Ради Д.05.10.01 при Одеському державному економічному університеті за адресою : 270100, м. Одеса, вул. Преображенська, 8.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Одеського державного економічного університету.

Автореферат розісланий 26 травня 1997 р.

Науковий секретар спеціалізованої Ради, к.е.н., доцент

Маркитан О.С.

## 1. Загальна характеристика роботи

**1.2. Актуальність теми дослідження.** В умовах переходу до ринкової економіки виникають нові економічні проблеми, серед яких однією з найголовніших є проблема зайнятості. Під впливом структурної перебудови економіки, приватизації державних підприємств, зміни форм власності та господарювання вивільняється з народного господарства значна кількість робітників, зростає безробіття. Тому механізм регулювання зайнятості, що покликана забезпечити раціональну зайнятість при оптимальному рівні безробіття потребує дальшого удосконалювання.

У наш час цей механізм недостатньо враховує взаємозв'язок зайнятості з оплатою праці. Проте на наявність такого тісного взаємозв'язку вказують багато економістів, у тому числі : Д.П.Богиня, В.Ф.Волик, В.И.Голков, А.М.Журлов, Т.І.Заславська, А.В.Калина, Л.З.Котляр, І.Д.Крижко, Ю.А.Львів, І.С.Маслова, О.О.Онiкiнко. Рівень безробіття залежить від кон'юнктури ринку праці, від взаємодії у ньому попиту і пропозиції робочої сили, характер якої визначається розміром оплати праці.

Рівновага попиту і пропозиції досягається при певній рівноважній ставці оплати праці. Якщо ставки оплати праці вищі за рівноважну, на ринці праці виникає ситуація дефіциту попиту на робочу силу та зайвину пропозиції, що призводить до безробіття.

Дослідження характеру взаємозв'язка оплати праці та зайнятості в економіці України передбачає узагальнення вітчизняної та закордонної теорії та практики організації заробітної платні в умовах ринку; розробку методичних принципів та методик аналізу використання фонду оплати праці та його впливу на зайнятість робітників підприємства; виконання заробітною платнею репродукційної, стимулюючої та регулюючої функцій; встановлення кількісної залежності рівня зайнятості від розміру середньої заробітної платні в галузях народного

господарства та промисловості України в умовах різних форм власності та господарювання; регіональний аналіз залежності рівня безробіття від розміру заробітних плат.

Визначення кількісної залежності показників зайнятості та безробіття від розміру заробітної платні дозволить розробити наукові рекомендації по удосконалюванню оплати праці для досягнення регіональної зайнятості трудових ресурсів.

Виклад визначає актуальність теми дослідження та її основні напрямки.

**1.2. Мета і завдання дослідження.** Мета дослідження полягає у визначенні характеру взаємозв'язку оплати праці і зайнятості в умовах переходу України до ринкової економіки та розробці теоретичних і методичних рекомендацій до удосконалювання внутрі-заводського, галузевого та регіонального аналізу при регулюванні зайнятості та безробіття під впливом заробітної платні.

Для досягнення мети було необхідно вирішити наступні завдання:

теоретично обґрунтувати взаємозалежність зайнятості та заробітної платні в умовах ринкової економіки;

визначити основні принципи формування заробітної платні під впливом ринка праці з урахуванням досвіду країн з розвинутою ринковою економікою;

розробити основні положення методичного забезпечення контрактної системи найму та оплати праці, що реалізує принципи формування заробітної платні в ринковій економіці;

обґрунтувати методичні принципи аналізу заробітної платні та визначення її впливу на зайнятість, на базі яких розробити методики аналізу фонду оплати праці, рівня витрат на заробітну платню та їх впливу на зайнятість трудових ресурсів підприємства;

запропонувати аналітичні методики оцінки ступеню виконання заробітною платнею репродукційної, стимулюючої та регулюючої функцій;

визначити вплив розмірів заробітної платні на вивільнення робітників з провідних галузей народного господарства та промисловості;

визначити вплив різних форм власності на розміри заробітної платні та вивільнення робітників з основних галузей промисловості;

дослідити динаміку співвідношень середніх зарплат та рівня безробіття в регіонах України;

розробити рекомендації по формуванню заробітної платні, що сприяють досягненню раціональної зайнятості трудових ресурсів.

**1.3. Предмет та об'єкт дослідження.** Предметом дослідження є оплата праці в механізмі регулювання зайнятості, методичні та організаційні принципи аналізу та формування заробітної платні та раціональної зайнятості.

Об'єктом дослідження були підприємства провідних галузей народного господарства та регіони України.

**1.4. Методологія та методика дослідження. Джерела інформації.** Теоретичні та методологічні дослідження дисертаційної роботи мали своєю основою закони України, Постанови Верховної Ради України з питань оплати праці та зайнятості, переходу до ринкової економіки, матеріали фундаментальних наукових досліджень в галузі оплати праці та зайнятості, праці вітчизняних та зарубіжних вчених, нормативні акти та методичні матеріали, що регламентують господарську діяльність підприємств.

В процесі дослідження використовувались методи наукової абстракції, групувань, порівняльного та графічного аналізу, статистичні та економіко-математичні засоби обробки інформації.

Джерелами інформації були: статистична та бухгалтерська звітність підприємств, дані Міністерства статистики, Міністерства праці, Державного центра зайнятості, Одеського обласного центра зайнятості.

### 1.5. Наукова новизна дисертації. Наукова новизна

дисертації полягає в розробці теоретичних та методичних основ визначення характеру взаємозв'язка оплати праці та зайнятості в умовах переходу України до ринкової економіки, в створенні методик внутрізаводського, галузевого та регіонального аналізу при регулюванні зайнятості та безробіття під впливом заробітної платні, в розробці рекомендацій по удосконалюванню оплати праці для досягнення раціональної зайнятості трудових ресурсів.

На захист виносяться нові, отримані дисертантом, результати:

обгрунтовано тісний взаємозв'язок зайнятості та заробітної платні, сила якої визначається соціально-економічними факторами, головними з яких є форми власності та господарювання, галузеві особливості виробництва та територіальне розміщення продуктивних сил в регіонах;

визначено основні принципи оплати праці, що забезпечують раціональну зайнятість, у складі яких головними є: досягнення рівноважної середньої заробітної платні виходячи із співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринці праці та наявність ризику в оплаті праці, підвищення якого виявляється посиленням її гнучкості;

розроблено методичне забезпечення контрактної системи найму та оплати праці, що реалізує принципи регулювання зайнятості та формування заробітної платні в ринковій економіці;

обгрунтовано методичні принципи аналізу заробітної платні та її впливу на зайнятість, на базі яких розроблено методики оцінки формування та використання фонду заробітної платні, рівня витрат на заробітну платню та її впливу на зайнятість трудових ресурсів підприємства;

розроблено аналітичні методики оцінки ступеню виконання заробітною платнею репродукційної, стимулюючої та регулюючої функцій;

визначено вплив розмірів заробітної платні на вивільнення робітників з провідних галузей народного господарства та

промисловості під впливом різних форм власності та господарювання;

запропоновано новий підхід до дослідження динаміки співвідношення показників безробіття та середніх зарплат в регіонах України та дана кількісна оцінка їх залежності;

розроблено рекомендації по формуванню заробітної платні, що сприяють досягненню раціональної зайнятості при оптимальному рівні безробіття.

### **1.6. Теоретичне та практичне значення роботи.**

Теоретичне значення результатів дослідження полягає в поглибленні знань про механізм регулювання зайнятості та ролі заробітної платні в процесі досягнення її раціонального рівня.

Запропоновано методики оцінки створення та використання фонду заробітної платні, рівня витрат на заробітну платню та їх вплив на зайнятість трудових ресурсів можуть бути використані економічними та кадровими службами підприємства.

Розроблено методики визначення впливу розмірів заробітної платні на вивільнення робітників з провідних галузей народного господарства та промисловості під впливом різних форм власності та порядкування будуть застосовані в Міністерстві праці та центрах зайнятості. В цих самих відомствах може бути застосовано також новий підхід до дослідження динаміки співвідношень показників безробіття та середніх зарплат в регіонах України.

**1.7. Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження були розглянуті на науковій конференції Одеського державного економічного університету та двох Одеських науково-технічних семінарах.

Розроблені методики впроваджені на Одеському АТ «Автоагрегат» та в Управлінні праці та зайнятості населення Одеської обласної державної адміністрації.

Основні положення дисертації використовуються при викладанні лекцій та проведенні практичних занять по курсам

«Аналіз трудових показників» та «Управління працею», при написанні курсових та дипломних робіт.

Основні наукові положення та методичні рекомендації були викладені на науково-методичній конференції ОДЕУ /Одеса, 1993, 1994, 1995 р.р./.

**1.8. Публікації.** Основний зміст дисертації опублікований в п'яти наукових роботах, загальним обсягом 6,4 д. а.

**1.9. Обсяг і структура роботи.** Дисертація складається з вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи - 143 сторінки друкованого тексту і 112 назв літературних та інших використаних джерел.

У вступі подано обґрунтування актуальності теми дисертаційного дослідження, його мета і завдання, предмет і об'єкт, методика і наукова новизна, практичне значення і апробація результатів дисертаційної роботи.

У першому розділі «Теоретичні аспекти зайнятості та заробітної платні» теоретично обґрунтовано взаємозалежність зайнятості та розміру заробітної платні. Визначаються основні принципи формування заробітної платні в умовах ринка праці в Україні та країнах з розвинутою ринковою економікою, подається оцінка та пропонуються рекомендації щодо регулювання найма робітників та оплати їх праці на основі договірних відносин.

У другому розділі «Методичні принципи аналізу заробітної платні та її вплив на зайнятість» подаються методики оцінки обґрунтованості формування фонду оплати праці та рівня витрат на заробітну платню в ринкових умовах, а також аналіза ефективності використання цього фонду з урахуванням впливу на зайнятість трудових ресурсів підприємства.

В третьому розділі «Дослідження впливу заробітної платні на рівень зайнятості та масштаби безробіття в Україні» подано оцінку виконання заробітною платнею репродукційної та стимулюючої функцій, виявляється вплив розмірів заробітної платні на вивільнення робітників з провідних галузей народного

господарства та промисловості, досліджується динаміка співвідношень середніх зарплат та рівня безробіття в регіоні.

У висновках узагальнені результати виконаної дисертаційної роботи.

## 2. Основні напрямки дисертаційного дослідження та його висновки.

2.3. Основні елементи механізму регулювання зайнятості та принципи оплати праці, що забезпечують її раціональний рівень. Функціонування механізму регулювання зайнятості передбачає наявність таких основних елементів: організація отримання постійної інформації про потребу населення в праці та місцях зайнятості по комплексу кількісних та якісних характеристик; прогнозування та планування регіонального балансу трудових ресурсів і балансу ринка праці, що забезпечують сполучання процесів формування ресурсів праці та створення робочих місць, що відповідають сучасним науково-технічним вимогам; стимулювання зайнятості на основі оплати праці, що базується на принципах ринкової економіки.

До основних принципів оплати праці, що забезпечують раціональну зайнятість, треба віднести:

децентралізацію заробітних плат на основі подальшого розвитку системи тарифних угод на всіх рівнях регулювання економіки; посилення залежності фонду оплати праці від прибутків підприємства, отриманих в результаті збільшення об'ємів виробництва здебільшого за рахунок росту продуктивності праці, бо витрати на заробітну платню обмежені конкуренцією;

досягнення рівноважної середньої зарплати, виходячи з співвідношення попиту і пропозиції робочої сили на ринці праці;

наявність ризику в оплаті праці, збільшення якого виявляється підсиленням її гнучкості, що забезпечує залежність розміру заробітної платні робітника від його особистого внеску до кінцевих результатів виробництва;

розширення засобів притягнення робітників до участі в прибутках підприємства, щоб зацікавити їх в кінцевих фінансових результатах виробництва;

залежність розміру заробітної платні від цін на споживчі товари та індексація її під впливом інфляції;

розширення контрактної системи найму та оплати праці.

З основних принципів організації оплати праці в країнах з розвинутою ринковою економікою слід широко використовувати в цей час принцип залежності збільшення основної заробітної платні від підвищення продуктивності праці за рахунок внутрівиробничих резервів, а також розширення почасової форми оплати праці, що заснована на розвиненій методологічній базі нормування праці.

Розробка методичного забезпечення контрактної системи найму та оплати праці повинна базуватися на наступних принципових положеннях:

конкретизація кола обов'язків та співвіднесення їх переліка обсягу роботи, що виконує робітник;

можливість поєднування професій, одна з яких є базовою, та підвищення кваліфікації;

зарплата не повинна бути нижча за прожитковий рівень, встановлений державою; розмір зарплати повинен відповідати результатам праці, його кількості та якості;

стимулювання ефективності праці досягається умовами преміювання та депреміювання;

джерела премій та їх розмір визначаються, виходячи з економії на витратах виробництва;

виконання умов контракта оцінюється за допомогою кількісних показників;

строк дії контракта повинен забезпечити раціональну зайнятість;

дострокове припинення контракта можливо лише з причин, що оговорені в контракті, індивідуальні умови, передбачені в

контракти, повинні поліпшувати становище робітника порівняно з передбаченими чинним законодавством.

**2.2. Методичні принципи аналізу заробітної платні та її вплив на зайнятість.** Методика перевірки обґрунтованості ФОП повинна сприяти реалізації принципів, що лежать в основі організації оплати праці в ринкових умовах, для чого необхідно при оцінюванні формування ФОП визначити вплив на його розмір виробничо-фінансових факторів та результатів господарської діяльності.

Факторний аналіз витрат заробітної платні на одиницю продукції передбачає визначення її економії за рахунок:

зниження нормативної технологічної трудомісткості продукції;  
 доведення кількості робітників допоміжного виробництва, керівників, фахівців та службовців до нормативної; скорочення непродуктивних витрат та збільшення обсягу продукції за основними групами техніко-організаційних факторів, що забезпечує виявлення та використання внутрівиробничих резервів зниження їх рівня при підвищенні середньої заробітної платні робітникам в межах оптимального співвідношення з темпами зростання продуктивності праці.

Методика аналізу використання ФОП повинна передбачати:

визначення відносного відхилення фактичного ФОП за звітний період від базисного з урахуванням індексів обсягу продукції та інфляції;

розрахунок впливу на зміну ФОП кількості робітників та їх середньої заробітної платні;

оцінку зміни структури ФОП за основними елементами заробітної платні;

визначення залежності зайнятості робітників від зміни ФОП та середньої заробітної платні;

виявлення прихованого безробіття та причин зміни середньої заробітної платні;

кількісну оцінку зміни ФОП від прибутків і видатків підприємства.

При багатофакторному аналізі доцільно використовувати розрахункову формулу, в якій ФОП подано як добуток таких факторних показників: середньодинна тарифна зарплата, коефіцієнт доплат до тарифного фонду, середня тривалість робочого дня, коефіцієнт доплат до годинного фонду, явочний цілоденний фонд робочого часу, коефіцієнт доплат до денного фонду оплати праці та середньооблікова кількість ППП.

Середня заробітна платня завжди знаходиться в обернено пропорційній залежності від кількості робітників на підприємстві, але загальне вивільнення кількості робітників з підприємства можливо також при зниженні розміру середньої заробітної платні в тому випадку, коли ФОП зменшується скоріше.

Для встановлення причин зміни ФОП від результатів фінансово- господарської діяльності підприємства слід використовувати такі основні факторні показники: виторг від реалізації продукції, результат від іншої реалізації, прибутки і видатки від позареалізаційних операцій, матеріальні витрати на виробництво, амортизація основних фондів, нарахування на заробітну платню, платню за кредит, податок на додану вартість, податок на прибуток, інші податки, відчислення у фонди підприємства.

**2.3. Оцінка виконання заробітною платнею репродукційної та стимулюючої функцій.** Ступінь виконання заробітною платнею репродукційної функції можна оцінити шляхом відношення: мінімальної заробітної платні до прожиткового мінімуму, середньої заробітної платні до прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної платні до середньої заробітної платні. Про зміну значення заробітної платні в репродукції робочої сили можна судити по показникам динаміки реальної заробітної платні та її питомої ваги у середньому прибутку.

Стимулююча функція заробітної платні може оцінюватися показниками частки виплат за відрядними розцінками та тарифними ставками у фонді оплати праці по галузям

промисловості, збільшення яких свідчить про підвищення рівня матеріального стимулювання праці.

Загальним показником ефективності витрат на заробітну платню може бути їх питома вага у витратах на виробництво в галузях промисловості, зниження якого під впливом випереджаючих темпів росту продуктивності праці порівняно з темпами росту середньої заробітної платні показує підвищення ефективності оплати праці.

На зниження долі витрат на оплату праці в промисловості за період з 1992 по 1995 роки вплинули два основних фактори: підвищення вартості матеріальних витрат та зменшення середньої заробітної платні, що призвело до обмеження попиту на товари та виявилось однією з причин спада виробництва.

Негативний вплив на мотивацію до ефективної праці виявляє ігнорування взаємозв'язка заробітної платні та зайнятості. Збереження повної зайнятості спричиняє зниження розмірів заробітних плат та накопичення на підприємствах прихованого безробіття. Якнайбільша питома вага в складі прихованого безробіття належить робітникам в галузях промисловості та будівництві (69,0% та 10,4%).

**2.4. Оцінка виконання заробітною платнею функції регулювання зайнятості.** Виконання заробітною платнею функції регулювання зайнятості трудових ресурсів та їх вивільнення з народного господарства може оцінюватися показниками міжгалузевої диференціації середніх заробітних плат та їх співвідношень в динаміці; співвідношень середніх заробітних плат в регіонах; питомих ваг середнього місячного прибутку одного робітника в галузях промисловості по формам власності.

Для досягнення порівненості показників кількості вивільнених робітників з галузей по відношенню до загальної кількості вивільнених робітників з народного господарства в цілому, кількість вивільнених робітників по галузям народного господарства слід віднести до питомих ваг робітників, що зайняті в цих галузях, а для порівняності розмірів середньої заробітної

платні визначити показники їх співвідношення до середньої заробітної платні вцілому по народному господарству.

Рівень вивільнення робітників, як правило, вищий в тих галузях народного господарства, в яких рівень заробітної платні нижчий за середній по народному господарству (торгівля та громадське харчування, промисловість).

Деформовані співвідношення в оплаті праці в галузях промисловості, що пояснюються, в основному, розривом господарських зв'язків, значним ростом цін на енергоносії, структурною перебудовою економіки та різним ступенем приватизації державних підприємств в її окремих галузях.

Розмір заробітної платні в галузях промисловості суттєво коливається в залежності від форм власності. При цьому в кожній галузі найбільший рівень заробітної платні досягається з такою формою власності, яка більш відповідає галузевим особливостям виробництва. Найнижчий рівень заробітної платні в усіх галузях промисловості на державних підприємствах. В машинобудуванні та металообробці він досягає 92,4%, а при колективній формі власності - 119,4%; підприємства, засновані на власності іноземних держав, забезпечують рівень заробітної платні в розмірі 151,5%.

Найбільша кількість робітників, в порівняних показниках, вивільняється з промислових підприємств державної власності та найменша - з приватних підприємств (141,6% та 10,3%); при цьому бачимо дуже тісну обернено пропорційну залежність між показниками рівня вивільнення та рівня середньої заробітної платні. (див. таблицю).

**2.5. Оцінка динаміки співвідношень середніх зарплат та рівня безробіття в регіоні.** За період з 1991 по 1995 роки регіональна середня заробітна платня була вища за середньореспубліканську в шести регіонах: Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Запорізькій, Київській областях та м. Київі. В інших регіонах рівень середньої заробітної платні коливався від 71,1% в Закарпатській області до 97,8% в Полтавській.

Таблиця

**Розподіл вивільнених робітників з промисловості за формами власності та її зв'язок з розмірами середніх заробітних плат в Україні за 1994 рік**

№	Форми власності	Кількість вивільнених робітників, тис. чол.	Питома вага вивільнених з підприємств різних форм власності	Питома вага робітників за формами власності, %	Кількість вивільнених з урахуванням долі робітників промисловості в різних формах власності, тис. чол.	Показники співвідношень кількості вивільнених з підприємств різних форм власності, %	Показники співвідношень середніх зарплат на підприємствах різних форм власності, %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Всі	102,5	100	100	102,5	100	100
2		83,8	81,8	57,7	145,2	141,6	92,4
3		15,7	15,3	17,2	91,3	89,1	118,6
4		1,1	1,1	10,4	10,6	10,3	119,4
5		1,9	1,9	10,9	17,4	17,0	114,5
6		0,002	-	3,8	-	-	151,5

Обраховано за даними аналітико-статистичної збірки Міністерства праці України, Державного центра зайнятості та Міністерства статистики України.

Подані таблиці показують, що найбільшу кількість робітників було вивільнено з промислових підприємств (83,8 тис. чол.), а найменшу - з приватних підприємств (1,1 тис. чол.). Таке ж співвідношення зберіглося в порівнянних показниках (141,6% та 10,3%). При цьому бачимо дуже тісну обернено пропорційну залежність між показниками рівня вивільнення робітників та рівня середньої заробітної платні. Чим нижча заробітна плата, тим більша кількість вивільнених робітників. При рівні заробітної платні 151,5% на підприємствах іноземних держав вивільнення робітників за 1994 рік склало два чоловіки. Стійкий характер

співвідношень середніх заробітних плат в регіонах України за п'ятирічний період пояснюється: галузевими особливостями регіонів, ступенем приватизації у них державних підприємств, використанням різних видів власності та форм господарювання.

Для визначення наявності зв'язку між рівнем безробіття та розміром середньої заробітної платні в регіонах України слід розрахувати показники співвідношень кількості безробітних на 100 тис. працездатних громадян по регіонах, у відсотках до середнього показника по Україні вцілому.

Характерним для показників співвідношень кількості безробітних по регіонах України є їх низький рівень для областей, де високий рівень заробітної платні (Донецькій, Луганській, Дніпропетровській, Запорізькій, м. Київ); в регіонах де заробітна платня нижча за республіканську, безробіття перевищує середньореспубліканський рівень, що дає підставу для дослідження взаємозв'язку цих показників способом групувань.

Результати аналізу взаємозв'язку показників рівня безробіття та розміру заробітної платні по регіонах України за 1992-1994 роки способом групувань показали, що при заробітній платні у розмірі 83,7% середньореспубліканського рівня безробіття досягає 266,8%; збільшення заробітної платні лише на 3,1 відсоткового пункту знижує рівень безробіття на половину і дозволяє довести його до 130,6%; подальше підвищення заробітної платні на 10 відсоткових пунктів знижує рівень безробіття до 67,8%; при заробітній платні у розмірі 103,6% безробіття складе 40,3% середньореспубліканського рівня.

Результати аналізу отримані способами групувань та середніх розмірів, дозволяють застосувати для кількісної оцінки взаємозв'язку рівня безробіття та розміру заробітної платні способи кореляції та регресії в лінійній формі зв'язку.

Отримане рівняння регресії показує, що із збільшенням середньої заробітної платні на один відсотковий пункт, рівень безробіття знижується в середньому на 9,8 відсоткових пункти; тіснота зв'язку між показниками безробіття та середньої

заробітної платні характеризується коефіцієнтом кореляції, розмір якого являє  $-0,89$ , що свідчить про наявність дуже сильного оберненого зв'язку між аналізованими показниками; розмір коефіцієнта детермінації показує, що  $79,2\%$  коливання рівня безробіття пояснюється зміною розміру середньої заробітної платні.

### 3. Публікації по темі дисертації.

1. Проблеми зайнятості и оплати труда в условиях рынка. Препринт - наукова доповідь. - Москва: Науково - дослідний інститут економіки, управління та організації виробництва Госкомоборонпрома РФ, 1995 - 3,5 д.а.

2. Методика аналізу використання фонду оплати праці та її вплив на діяльність трудових ресурсів підприємства. - Одеса: ОЦНТ і ЕІ, 1996. - 1,2 д.а.

3. Оцінка впливу заробітної платні на рівень зайнятості та масштаби безробіття в Україні. - Одеса: ОЦНТ і ЕІ, 1996. - 1,1 д.а.

4. Організація заробітної платні в ринковій економіці. - Одеса: ОЦНТ і ЕІ, 1996. - 0,2 (в співавторстві).

5. Аналіз динаміки співвідношень середніх зарплат та рівня безробіття в регіоні. - Одеса: збірка наукових праць ОДЕУ, 1997. - 0,4 д.а.

**ANNOTATION**

Novitsky M.V.

Labour payment in the mechanism  
of regulation employment.

Dissertation for the Scientific Degree of Candidate of science  
(Economics), speciality 08.09.02. - Employment and labour Market.

The Odessa State Economic University, 1997.

This scientific work investigates theoretical, methodological and practical aspects of labour payment and the employment of manpower in the mechanism of regulation employment.

The dissertation proposes to consider practically tested methods of estimation validity and effectiveness of utilization the wage fund and of the influence of dimensions of the mean wages on releasing workers from the branches of national economy.

The models of correlation mean wages and unemployment level in the region have been worked out and motivated. The introduction of the research results is realized on the manufactures and organizations of Odessa.

Key words: methodics, employment, wages, models of organization, releasing workers, unemployment, manpower.

001.85.91 19

## АННОТАЦІЯ

Новицкий Н.В.

Оплата труда в механизме  
регулирования занятости.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.09.02 - "Занятость и рынок труда".

Одесский государственный экономический университет, Одесса, 1997.

Защищается рукопись кандидатской диссертации, которая содержит исследование теоретических, методических и практических вопросов оплаты труда и занятости трудовых ресурсов в условиях рынка рабочей силы.

В диссертации предложены апробированные на практике методики оценки обоснованности и эффективности использования фонда оплаты труда, влияния размеров средних заработных плат на высвобождение работников из отраслей народного хозяйства.

Разработаны и обоснованы модели соотношений средних заработных плат и уровня безработицы в регионе. Осуществлено внедрение результатов исследования на Одесских предприятиях и организациях.

Ключові слова: методика, зайнятість, заробітна плата, принципи організації, вивільнення робітників, безробіття, трудові ресурси.

Підпис \_\_\_\_\_



1.32532

Ав 38.100

Підписано до друку 23.06.97р. Замовлення 336, формат паперу/  
60x84/1/16, обсяг 1,25 др.арк. Тир. 100 примірників.  
Сдеський державний економічний університет  
м.Одеса 26, вул. Преображенська, 8.