

- створюється необхідність в «наглядачеві», який буде слідкувати за процесом праці;
 - посадовий оклад (тарифна ставка) не враховує відмінностей в обсягах робіт, виконаних працівниками однієї професії і кваліфікації [2, с. 23];
 - контроль за обсягом випуску продукції збільшить витрати фірми;
 - збільшення трудових зусиль не впливає на розмір оплати;
 - заробітна плата нижче, ніж при відрядній системі оплати.
- До важливих переваг погодинної форми оплати праці можна віднести [3]:
- менша небезпека того, що з метою росту кількості обсягу продукції працівники не будуть приділяти увагу її якості;
 - сприяння формуванню почуття фірмового патріотизму (причетності до інтересів організації);
 - зниження плинності кадрів;
 - створення більш згуртованого колективу.

Таким чином, погодинну систему оплати праці та її різновиди доцільно використовувати у галузях, пов'язаних з наданням послуг, де працівник не здатен вплинути на зростання виробітку при чітко регламентованих технологічних процесах, а також в тих випадках, коли складно визначити обсяг виконаної роботи або наданих послуг через неможливість виміряти їх кількісно.

Слід відмітити, що при використанні погодинної оплати заробітна плата є нижчою, ніж при відрядній системі, а зв'язок оплати з результатами праці взагалі відсутній. Використання на підприємстві погодинної система оплати праці стимулюють працівників підприємства до підвищення рівня власної кваліфікації і спонукають їх до якісної роботи.

Література

1. Іванілов О.С. Економіка підприємства: підручник / О.С. Іванілов. - К.: Центр учбової літератури, 2009. – 728 с.
2. Борисов Є.Ф. Економіка: підручник / Є.Ф.Борисов. - М.:2012. - 256 с.
3. Жуліна Є.Г. Економіка і соціологія праці / Є.Г. Жуліна, Н.А. Іванова.- М.: 2009. - 48с.

УДК 331.28

Матукова Г. І.,
д.п.н., доцент,
Алієва Л.Ю.,
студентка,

Криворізький економічний інститут,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

НОВІ ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ СТАНОВЛЕННЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

Головним завданням України є підвищення конкурентоспроможності національної економіки, інтеграція в європейський економічний простір і

розбудова соціальної держави, це неможливо без перебудови інституту праці, зміни ціннісних орієнтирів, мотиваційних складових та посилення соціальної відповідальності основних сторін соціально-трудових відносин. Основною перешкодою на даному шляху являється неефективна політика оплати праці, що призводить до асиметрій у розподілі створених благ, загостренню суперечностей між працею і капіталом, посиленню соціальної нерівності, зниженню зацікавленості персоналу в її результатах.

Теорією та практикою формування політики оплати праці займаються багато вчених, теоретико-методичні засади формування політики оплати праці досліджено в наукових працях І.Ф. Беляєва, М.Б. Курбатова, А.Я. Кібанов та інших. Дослідженням векторів розвитку компенсаційної політики займалися О.Ф. Новікова, С.О. Цимбалюк, О.М. Атаєва та ін.

Українськими та іноземними науковцями здійснено значний внесок у поглиблення теоретичних та практичних засад оплати праці. Проте концептуальні засади формування та нові вектори розвитку політики оплати праці в умовах становлення нової економіки залишаються малодослідженими.

Досліджуючи соціально-трудові відносини Цимбалюк С.О. показав, що під впливом процесів глобалізації змінюються характер і зміст праці, відбувається трансформація соціально-трудових відносин: зростає інноваційна компонента, гнучкість, інтелектуалізація, автоматизація та комп'ютеризація праці, посилюється індивідуалізація соціально-трудових відносин, відбувається розширення простору для ініціативної й творчої праці, акценти зміщуються з управління людськими ресурсами на управління талантами [3, с.169], дослідником обґрунтовано нові вектори розвитку політики оплати праці, котрі полягають у зміщенні акцентів з виконання зобов'язань і надання гарантій відповідно до трудового законодавства та колективних угод на ринкові, інноваційні й соціальні компоненти, запровадження індивідуалізованих умов оплати праці та надання найманим працівникам повноцінних, збалансованих за структурою та розміром виплат компенсаційних пакетів.

О.М. Атаєва досліджуючи проблему шляхів подолання кризи в оплаті праці, надала пропозиції, щодо пошуку наукових методів розрахунку рівня оплати праці, а саме: встановлення мінімальної заробітної плати за її відтворювальною функцією на рівні вартості робочої сили; структуризація фонду заробітної плати та виділення мінімальної заробітної плати як окремого елементу в складі основної ставки оплати праці; розробка методів розрахунку рівня зарплати з урахуванням інфляційних чинників та економічних можливостей підвищувати заробітну плату [1, с.260]. Даний теоретико-методологічний підхід дає можливість не тільки розрахувати рівень заробітної плати, еквівалентний вартості робочої сили, проте і застосовувати наукові підходи до формування її системи, удосконалювати та розширювати напрямки, котрі відповідатимуть соціальним стандартам суспільства в цілому.

Для запровадження нових векторів розвитку політики оплати праці в умовах становлення нової економіки слід визначити пріоритети соціально-економічної політики щодо оплати праці. Серед основних пріоритетів можна виділити: суттєве збільшення державної гарантії у питанні оплати праці, а отже мінімальної заробітної плати. Згідно з критеріями ЄС, мінімальна заробітна плата повинна бути мінімум вдвічі більшою за величину прожиткового мінімуму, а середня заробітна плата — в 1,5-2 рази перевищувати мінімальну заробітну плату [2]. В Україні вже зроблені певні кроки в цьому напрямку, а саме з кінця 2009 р по 2016 р. мінімальна заробітна плата встановлювалася на рівні даного стандарту, проте неабияк відставала від фактичного рівня. Збільшення мінімальної заробітної плати вдвічі у 2017 р. стало першим кроком у формуванні нових векторів розвитку політики оплати праці в умовах становлення нової економіки; потрібно розробити дієві заходи щодо по виведенню заробітної плати з тіні. Головні кроки в цьому напрямку вже зроблені в Україні, а саме було знижено ставки ЄСВ та підвищено рівень мінімальної заробітної плати. Проте слід суттєво змінювати облік економічної діяльності, посилити контроль за звітністю підприємств, контролювати дотримання норм трудового законодавства, збільшити економічну та кримінальну відповідальність юридичних осіб за порушення законодавства у сфері оплати праці.

Література

1. Атаєва О. Шляхи подолання кризи в оплаті праці в умовах сучасної України [Електронний ресурс]— Режим доступу: kspu.edu
2. Профіль гідної праці в Україні [Електронний ресурс] / під ред. В.В. Івашкевича. — Режим доступу: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public.
3. Цимбалюк С. О. Нові вектори розвитку компенсаційної політики в умовах трансформації соціально-трудових відносин / С. О. Цимбалюк // Бізнес Інформ. – 2015. – №4. – С. 169–174