

2. Постанова VII з'їзду Федерації профспілок України № 7з-3 від 24.03.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://fpsu.org.ua/dokumenti-fpu/materiali-vii-z-jizdu-federatsiji-profspilok-ukrajini>

3. Рішення СПО об'єднань профспілок від 10.07.2017 № 39-2 «Про основні напрями Стратегії подальшого реформування оплати праці в Україні» з додатками [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://spo.fpsu.org.ua/rishennya-spo/3457-zasidannia-spo-ob-iednan-profspiok-vid-10-lypnia-2017-roku>

4. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони, статті 419, 420, 424 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/984_011

УДК 331.2

Поплавська О.М.,
канд. екон. наук, доцент,
кафедра управління персоналом та економіки праці,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

ВИКЛИКИ НОВОЇ ЕКОНОМІКИ: ПРОБЛЕМИ ТА НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Невід'ємне прагнення людини до удосконалення навколишнього середовища, пошуку ефективних моделей функціонування економічних систем суттєво впливає на динаміку розвитку суспільства. Ці внутрішні двигуни кожної особистості (інтереси, потреби, пізнавальна активність) дозволили на сьогодні «перевернути світ». Те, що раніше вважалося недосяжним, наприклад, як то велика швидкість та обсяги інформаційних потоків, використання зварювальних технологій в медицині, тощо, сьогодні стало буденністю. За прогнозами не тільки вчених, але й багатьох бізнесменів суспільні відносини під тиском новацій змінюватимуться. Тому, вже сьогодні провідні фахівці замислюються над питанням як має змінитися політика оплати праці за умови домінування креативної та інноваційної економіки.

Треба відзначити, що наукове товариство не залишає поза своєї уваги питання трансформації соціально-економічних відносин під впливом поступу четвертої промислової революції. Й особливий інтерес більшості вчених становлять проблеми ринку праці, у т.ч. зайнятості, а також ролі основних гравців ринку – держави та бізнесу. Так, деякі автори зазначають, що нова економіка створює нові можливості для усіх гравців, але у середньостроковому періоді сприятиме зростанню безробіття [1, 3, 10], деякі

говорять про ризики прекаризації [7, 9], інші наголошують на тому, що необхідно змінювати модель взаємовідносин бізнесу, держави і ринку, як окремого учасника соціально-трудова відносин [4]. Разом з тим, залишаються недостатньо висвітленими питання оплати праці в цих змінюваних, нестабільних умовах. Тож, дана стаття присвячена висвітленню основних викликів нової економіки, що провокують проблеми та вимагають рішень в сфері оплати праці.

Авторські дослідження змін, які відбуваються в політиці оплати праці в Україні останні декілька років свідчать про наступні тенденції:

зростання розриву між оцінкою вартості та ціною робочої сили (про це свідчить зміна структури витрат на персонал, адже зменшення витрат на такі складові напрями як навчання, збереження здоров'я свідчать про те, що роботодавець не може забезпечувати розширене відтворення робочої сили, тобто ціна робочої сили знижується. Так, якщо у 2015 році витрати на оплату праці становили 75% загальних витрат на персонал, то у 2016 році цей показник сягнув 83% [розраховано за 8]. На противагу, у США витрати підприємств на оплату праці складають у витратах на персонал в середньому 68,3% [2]);

поглиблення нерівності в трудових доходах населення (вчені та експерти стверджують, що доходи 10% найбагатших і 10% найбідніших українців з врахуванням тіньових доходів відрізняються у 40 разів [6]);

збереження регіональної диференціації та диспропорцій в оплаті праці працівників бюджетної сфери (різниця між середньомісячною заробітною платою працівників у найменш оплачуваних у бюджетній сфері (надання соціальної допомоги) порівняно з найбільш оплачуваними (фінанси та страхова діяльність) сферами економічної діяльності у 2015, 2016 роках становила відповідно 3,04 та 3,01 рази, а за регіональною ознакою становить 2,25 у 2015 р., та 2,34 у 2016 р.).

Усі ці диспропорції переважно є наслідком поглиблення розриву між ефективними та низько ефективними сферами економічної діяльності (вузької спеціалізації, спрямування регіонів на традиційні види діяльності). Нажаль, за наявності висококваліфікованого персоналу, країна не спромоглася реалізувати науковий потенціал у повній мірі. Вимогою нової економіки, що вже сьогодні формується у світі, є глибока й продуктивна взаємодія науки та бізнесу, впровадження й ініціювання інновацій. Разом з тим, необхідно пам'ятати, що такий вид діяльності є особливим за ознаками регулювання трудових відносин, адже умови роботи (робочий час), регламенти оцінювання результатів праці, а тому й оплати праці мають бути іншими, про що свідчать авторські дослідження [5]. Не можна переносити практику оплати праці робітників на роботу працівників інноваційної сфери. Тут мають бути задіяні інші механізми, котрі стимулюватимуть й адекватно оцінюватимуть вірогідні результати. У контексті цього, важливо розробити інструмент імплементації грейдової системи оплати праці у сферу науки та освіти. Остання повинна ґрунтуватися на засадах врахування рівня

впровадження наукових розробок, впливу на економічні показники ефективності діяльності країни, рейтингу актуальності розробок у світі, тощо.

Література

1. Brodie, C. (2017). Why AI technology isn't always a threat to your job. Електронний ресурс: <https://www.weforum.org/agenda/2017/06/why-ai-technology-isn-t-always-a-threat-to-your-job/>
2. Employer costs for employee compensation—June 2017 Bureau of Labor Statistics. Електронний ресурс: <https://www.bls.gov/news.release/pdf/ecec.pdf>
3. Nina Chala, Oksana Poplavska. The Interrelation Between Government And Business in Fighting Poverty in Ukraine Humanizacja Pracy. - №1 (287). – 2017. – p.25-38.
4. Колот А.М., Поплавська О.М. Держава і бізнес: новітні тенденції взаємодії та забезпечення стійкого розвитку Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук.праць. - №2 (12). - К.:КНЕУ, 2016. – С. 6-29.
5. Нетрадиційні механізми та форми досягнення соціальної безпеки країни // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук.праць. - №1 (13). - К.: КНЕУ, 2017. – С. 158-166.
6. Оксана Поліщук. Міжнародна статистика стверджує, що прірва між доходами багатих та бідних в Україні зменшується. Ми щось пропустили? Електронний ресурс: <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/2162366-perivnist-dohodiv-poukrainski-girse-niz-u-gondurasi-krase-niz-u-svecii.html>
7. Поплавська О.М. Прекаризація: ризики соціальної безпеки України // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: зб.наук.праць. - №1 (11). - К.: КНЕУ, 2016. – С. 124-131.
8. Праця України. Статистичний збірник. 2016 <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Стендинг Гай. Прекариат: новый опасный клас: [перевод с английского]/ - М.: АдМаргинем Пресс, 2014. – 328.
10. Шваб, К. (2016). Четвертая промышленная революция. Москва: Эксмо. Електронний ресурс: <https://www.litres.ru/klaus-shvab/chetvertaya-promyshlennaya-revoluciya/chitat-onlayn/>

УДК 331.231

Буренко Ю.О.,

канд. екон. наук, доцент
кафедри економіки і підприємництва

Ананійчук О.О.,

студентка,
Херсонський національний технічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ ВІДРЯДНОЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ

Одним із важливіших факторів у розвитку соціально-економічного життя України є – оплата праці. Правильно вибрана система оплати праці та