

с. 13], і одночасно враховувала необхідність створення сприятливих умов для використання власної високоінтелектуальної робочої сили. Загалом країна має виробити таку міграційну політику, щоб міграція виступала засобом прирощення трудового потенціалу.

Список літератури

Безпалько Ю.Ю., Шаповал К.О., Наконечна Д.О. Реформа міграційної політики в ЄС: вплив на європейську ідентичність та міжкультурну гармонію. *Юридичний науковий електронний журнал*. №4, 2023. С. 661-665. URL: http://www.lsej.org.ua/4_2023/159.pdf

Калініна С.П., Михайлишин Л.І., Коровчук Ю.І., Савченко Е.О. Трансформація трудових ресурсів: забезпечення світової економіки: глобалізаційний дискурс. Вінниця: ТВОРИ, 2021. 256 с.

Лукьяненко Д.Г., Поручник А.М., Колот А.М. та ін. Глобальна економіка XXI століття: людський вимір монографія. Київ: КНЕУ, 2008. 420 с.

Міграційні прояви та впливи – уроки для України. Аналітична доповідь. Травень 2023. Razumkov centre, 2023. 13 с. URL: <https://razumkov.org.ua/images/2023/05/09/2023-MATRA-I-KVARTAL-5.pdf>

Патика Н.І., Мартинюк О.В., Кучеренко Д.Г. Міжнародні економічні відносини. Київ: Центр учбової літератури, 2013. 560 с.

Skills forecast: trends and challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office. *Cedefop reference series*, No 108. 2018. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/3077_en.pdf

УДК: 349.2

Кримова Марія,
кандидат економічних наук, доцент,
старший науковий співробітник відділу дослідження ризиків у сфері зайнятості,
Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України
mariya.krymova@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-9753-9672>

ПОВЕДІНКОВІ МОДЕЛІ В СФЕРІ ПОБУДОВИ ПОЛІТИКИ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПІДПРИЄМСТВА

Політика оплати праці, є складним механізмом який формується в якості системи взаємозв'язків між усіма суб'єктами соціально-трудова відносин на підприємстві та включає в себе сукупність рішень, які реалізуються вищим керівництвом в сфері встановлення основних принципів та систем компенсацій співробітнику наданих послуг або виконаної роботи. В сучасному політика оплати праці перестала виступати усталеною структурою, вона може змінювати свою конструкцію під впливом широкого кола чинників та моделей поведінки учасників соціально-трудова відносин.

Питаннями дослідження політики оплати праці займалось широке коло науковців та дослідників, серед яких: Бондарчук К. Балан Д., Галайда Т., Дороніна О., Машевська А., Рябуха О., Цимбал О. та інші. Проте в своїх роботах вони не достатньої мірою досліджували поширені поведінкові моделі в сфері праці та особливості їх прояву на різних рівнях, що й обумовило вибір тематики дослідження.

Метою дослідження є розгляд основних поведінкових моделей та їх специфічних характеристик, які притаманні сучасній системі соціально-трудова відносин в Україні.

Поведінкова модель в сфері побудови політики оплати праці підприємства- це певний набір дій, індивідуальний тип реакції суб'єкту на зовнішні та внутрішні подразники соціально-

економічного змісту, що в сукупності формують стиль поведінки в сфері соціально-трудова відносин, впливають на політику оплати праці, її ключові характеристики та інші ознаки.

Першочерговим завданням окреслення поведінкових моделей є визначення ключових критеріїв, які дозволяють здійснити класифікаційне переміщення політик оплати праці на підприємстві до окремих груп. З точки зору попередньо дослідженого характеру змісту категорії, основних її елементів та принципів реалізації, доцільним є виокремлення наступних критеріїв оцінки: легітимність соціально-трудова відносин в сфері оплати праці; економічне підґрунтя та наповнення заробітної плати; усталена структура оплати праці; конкурентоспроможність заробітної плати; дотримання принципів справедливості у формуванні системи оплати праці; мотиваційна складова; залежність з продуктивністю праці; темпи зростання оплати праці; рівень індивідуалізації оплати праці; системи оплати праці; рівень співпраці з зовнішніми акторами; дотримання нормативних стандартів.

Враховуючі зазначені критерії та ступінь їх прояву доцільним є виокремлення трьох типів моделей політик оплати праці на рівні підприємства. Перша, це моделі конструктивного типу, ті які будують оплату праці на основі дотримання основних норм та стандартів, забезпечують виконання усіх принципів побудови політики оплати праці, реалізують можливості виконання заробітною платою усіх її економічно та соціально сформованих функцій, забезпечують сталу тенденцію до зростання заробітної плати. Зазначений тип моделей потребує мінімальне втручання держави в регуляторні процеси політики оплати праці, проте потребує врахування спектру відповідних ризиків здійснення її переходу до моделей іншого типу. Друга, це моделі деструктивного типу, які характеризуються певним перекосом у зисках при формуванні систем оплати праці, не розвивають або недостатньо розвивають компенсаційну складову характеру оплати праці, використовують спрощені та нелогічні системи оплати праці, які йдуть в резонанс поточним умовам функціонування підприємства тощо. Моделі цього типу передбачають необхідність використання широкого спектру підходів державного та регіонального регулювання, підтримки можливостей переходу до конструктивних моделей та оцінки ризиків погіршення наявної ситуації. Третій тип, включає моделі змішаного характеру, що мають позитивні риси першого та негативні риси другого. Основним завданням в регулюванні моделі цього типу є забезпечення її переходу до конструктивних видів прояву та мінімізації ризиків її погіршення.

Серед основних типових поведінкових моделей, що сформувались на сьогодні в Україні можна виділити наступні:

Модель прогресивного типу – характеризується конструктивним проявом усіх критеріїв формування політики праці. Передбачає стовідсоткову легітимізації соціально трудових відносин, прозорий характер розміру заробітної плати, виконання прогностичної функції керівництва з точки зору оцінки поточних та перспективних витрат на оплату праці персоналу, інтеграція стратегії управління персоналом в загальну стратегію розвитку підприємства, розвинений фінансовий менеджмент. Має місце усталено сформована структура оплати праці в якій існує чіткий розподіл заробітної плати на основну, додаткову та компенсаційну складову, поширення використання додаткових мотиваційних програм для персоналу фінансового та нефінансового типів. Розмір заробітної плати знаходиться на рівні вище за середні на ринку, діє система використання оплати праці, як конкурентної переваги роботодавця при пошуку дефіцитного персоналу, збереження високого рівня реальної заробітної плати. Політика оплати праці формується на принципах справедливості, логічності, прозорості, регуляторності та системності.

Функціональна або стримана модель, відноситься до конструктивного типу побудови політики оплати праці підприємства, як і попередня, характеризується легитимністю відносин у сфері оплати праці по відношенню до усіх категорій персоналу, а також наявністю усталеного економічного підґрунтя для нарахування та планування фонду оплати праці. Щодо структури оплати праці, то її відсоткове співвідношення є дещо зміщеним у бік зменшення компенсаційної складової, або навпаки зменшенні основної заробітної плати при збереженні високого рівня додаткової оплати праці. Рівень використання нематеріальних форм мотивації та компенсації витрат праці є менш розгалуженим ніж в прогресивній моделі. Розмір заробітної плати є високим та знаходиться на середньому рівні в галузі, мають місце додаткові підходи до управління конкурентоспроможністю для залучення окремих фахівців. Рівень диференціації оплати праці є незначним, іноді має місце відсутність справедливості в характері розподілу заробітної плати для окремих груп професій (найчастіше масових). Продуктивність праці напряму впливає на темпи зростання заробітної плати працівників. Існує залежність зростання заробітної плати під впливом інфляційної складової та економічних можливостей самого підприємства.

Адаптивна модель – представляє собою змішаний тип моделей політик оплати праці, який знаходиться в фазі перехідного типу між конструктивними та деструктивними моделями поведінки. В цій моделі конструктивними проявами критеріїв побудови політики оплати праці є легітимність сформованих соціально-трудова відносин та розмірів оплати праці працівникам з врахуванням усіх податкових норм та стандартів, а також законотворчих вимог регулювання політики оплати праці на рівні держави. Нейтральний (перехідний) прояв є характерним для більшості критеріїв цієї моделі. Зокрема в цьому сегменті її основними характеристиками є: наявність незначних дисфункцій у забезпеченості економічної наповненості заробітної плати, відсутність чітких механізмів планування майбутніх витрат на персонал; сформовані розміри заробітної плати на підприємстві знаходяться на середньому рівні та трохи нижче за середній, проте заробітна плата не є конкурентною перевагою підприємства на ринку праці; мотиваційна складова розвинена на низькому рівні, проте існують окремі стимулюючі доплати та надбавки матеріального формату, інше. Деструктивний характер прояву має відношення підприємств до втручання зовнішніх акторів у формування політики оплати праці на підприємстві, що негативно впливає на можливий характер змін переходу моделі до конструктивного типу функціонування.

Конформістська модель – має деструктивний зміст та характеризується відсутністю чітко сформованих принципів дій у сфері політики оплати праці, в більшості реагує на зміни шляхом пристосування, через це здатна частково позитивно реагувати на впроваджувану регуляторну державну політику в сфері оплати праці або пристосовуватись до усталених у бізнес середовищі «правил гри». Особливістю цієї моделі є частковий прояв легітимності сплати заробітної плати, дуже часто характер соціально-трудова відносин є офіційним, але має місце сплата частки тіньової заробітної плати. Структура оплати праці має нестабільний характер формується здебільшого з основної частина заробітної плати та майже не враховує компенсаційну та мотиваційну частину, іноді має місце домінування змінної частини оплати праці в її структурі. Розмір заробітної плати знаходиться на рівні нижчому за ринковий, а роботодавець не розглядає її як, інструмент залучення висококваліфікованих працівників. Мають місце певні проблеми з економічною наповненістю заробітної плати відсутність її прямого зв'язку з показниками продуктивності та загальної ефективності діяльності. Системи оплати праці, які використовуються на підприємствах цієї моделі є простими та дуже часто формуються в рамках прямої домовленості між окремим працівником та роботодавцем, має місце зловживання роботодавців в цій сфері.

Дизфункціональна модель – являє собою крайню ступінь прояву деструктивності побудовані політики оплати праці, є важко керованою традиційними інструментами та інституціями, не допускає участь сторонніх акторів в формуванні підходів до оплати праці на підприємстві. Формат цієї моделі важко назвати політикою, адже кожен структурний елемент діє відсторонено, принципи реалізації відображаються лише в негативній формі, а заробітна плата, як система не виконує жодної своєї функції. Ключовим суб'єктом, який формує політику оплати праці в цій моделі виступає роботодавець, він є наділеним унікальними ультимативними правами її регулювання. На підприємствах більш ніж 80% персоналу мають тіньову форму зайнятості, а інші 20 % частково отримують заробітну плату у конвертах. Основним принципом системи оплати праці є індивідуальна домовленість з роботодавцем та ставка, яка не має чітких меж визначення посадових обов'язків. Зростання продуктивності праці та заробітної плати майже відсутнє. Трапляються випадки заборгованості та затримки виплати заробітної плати працівникам. Мотиваційна та компенсаційна складова оплати праці повністю відсутня, роботодавець не вважає її важливою та необхідною нормою. Рівень відповідності соціально-трудових відносин усталеним законом, нормам та стандартам - відсутній.

Наявні моделі реалізації політик оплати праці не є відстороненими суб'єктами, які лежать в площині лише інтересів самих роботодавців та їх робочої сили. Рівень їх розвиненості та конструктивність, чи деструктивність характеру реалізації напрямку впливає на всі сфери соціально-економічного простору країни.

Список літератури

Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально - економічного захисту найманих працівників. Україна: аспекти праці. 2020. С. 15-18.

Балан О., Савченко Ю. Оплата праці та її соціально-економічні аспекти. Агросвіт. 2018., №10. С. 22-26.

Галайда Т., Рябуха А. Європейський досвід застосування ефективних систем оплати праці та мотивації працівників підприємства. 2019. №4. С 45-49.

Дороніна О. Корпоративна стратегія забезпечення безпеки зайнятості та оплати праці як засіб підвищення якості трудового життя. Економіка і організація управління. 2020. №3 (39). С. 252-264.

Машевська, А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. Ефективна економіка. 2019. № 11. С.9-15.

УДК 331.5:364.01 (477)

Ланська Світлана,
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри економіки праці
Маріупольський державний університет,
s.lanska@mdu.in.ua
<https://orcid.org/0000-0003-1986-8777>

ІНКЛЮЗИВНИЙ ВЕКТОР РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ЯК ПРІОРИТЕТ ПОСТВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ ЕКОНОМІКИ

Ринок праці України в умовах повномасштабної війни супроводжується поглибленням проявів негативних тенденцій: звуженням обсягу та скороченням зайнятості, професійним і кваліфікаційним дисбалансом попиту та пропозиції робочої сили, поширенням тіньової зайнятості, зниженням продуктивності праці, збільшенням навантаження на регіональні ринки