

Віктор Іванович РУДИКА

доктор економічних наук, директор, Державний інститут по проектуванню підприємств коксохімічної промисловості «ГІПРОКОКС»

ORCID ID: 0000-0002-2447-8442

e-mail: viktorivanovychrudyka@gmail.com

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ОПЛАТИ ПРАЦІ НА КОКСОХІМІЧНИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Рудика, В. І. Сучасні підходи до оплати праці на коксохімічних підприємствах / Віктор Іванович Рудика // Український журнал прикладної економіки. – 2021. – Том 6. – № 1. – С. 306 – 313. – ISSN 2415 – 8453.

Анотація

Вступ. Дослідження розглядає сучасні підходи до оплати праці, які можуть бути застосовані на коксохімічних підприємствах. Визначені основні напрями досліджень у формуванні оплати праці в сучасних умовах, диференційовано форми та системи оплати праці з урахуванням виконання основних економічних функцій.

Метою статті є обґрунтування переліку сучасних підходів до оплати праці на коксохімічних підприємствах, диверсифікація форм і систем оплати для найбільш повного виконання ними своїх функцій.

Результати. Доведено, що реалізація основних функцій оплати праці на підприємствах пов'язана з існуючими формами та системами, сполучення яких дозволяє диференціювати розрахунки оплати праці й адаптувати їх до умов функціонування коксохімічних підприємств. З'ясовано, що з одного боку, правильна побудова механізму оплати праці має вплив на ефективність та результати діяльності підприємства, а з іншого – питання організації оплати праці і формування її рівня складають основу соціально-трудова відносин у суспільстві, оскільки зачіпають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Визначені елементи підходу до побудови оплати праці на сучасних коксохімічних підприємствах.

Висновки. З'ясовано, що в сучасних умовах важливе значення мають відтворювальна та соціальна функції оплати праці. Обґрунтовано, що оплату праці на сучасних коксохімічних підприємствах слід організувати, спираючись на наступні положення: обирати системи оплати праці, які націлені не тільки на зростання продуктивності, а й якості продукції, економію ресурсів; впроваджувати системи оплати праці, націлені на виконання соціальної функції (преміальну у сполученні з колективною); використовувати проміжну модель формування мінімального розміру заробітної плати, а її індексацію проводити вибірково з урахуванням соціальної справедливості; проваджувати використання систем оплати праці, що базуються на участі в прибутках і розподілі доходів,

Ключові слова: оплата праці, коксохімічні підприємства, форми оплати праці, системи оплати праці.

Viktor Ivanovych RUDYKA

Doctor of Economics, Director,
State Institute for Design of Coke Industry Enterprises "GIPROKOKS"

MODERN APPROACHES TO REMUNERATION AT COKE PLANTS

Abstract

Introduction. *The study examines modern approaches to remuneration that can be applied in coke plants. The main directions of research in the formation of wages in modern conditions are determined, the forms and systems of wages are differentiated taking into account the performance of basic economic functions.*

The purpose of the article is to substantiate the list of modern approaches to remuneration at coke plants, diversification of forms and systems of payment for the fullest performance of their functions.

Results. *It is proved that the implementation of the main functions of wages in enterprises is associated with existing forms and systems, the combination of which allows to differentiate the calculations of wages and adapt them to the conditions of operation at coke plants. It was found that on the one hand, the correct construction of the remuneration mechanism has an impact on the efficiency and results of the enterprise, and on the other hand, the organization of wages and its formation are the basis of social and labor relations in society. labor process. The elements of the approach to the construction of wages at modern coke plants are identified.*

Conclusions. *Reproductive and social functions of remuneration have been found to be important in modern conditions. It is substantiated that wages at modern coke plants should be organized based on the following provisions: to choose wage systems that are aimed not only at increasing productivity but also product quality, saving resources; to introduce pay systems aimed at fulfilling the social function (bonus in combination with the collective); use an intermediate model of forming the minimum wage, and its indexation should be carried out selectively, taking into account social justice; use remuneration systems based on profit sharing and income distribution.*

Key words: *wages, coke plants, forms of wages, wage systems.*

JEL classification: J31

Вступ

Активізація кризових тенденцій в економіці України, яка спостерігається з початком світової пандемії та співпадає з негативними тенденціями кон'юнктури на коксохімічному ринку у сполученні з девальвацією національної валюти та зниженням рівня життя населення, вимагають нових підходів до оплати праці як дієвого інструменту реалізації соціально-економічної політики держави.

Питанням дослідження сутності поняття «оплата праці» в сучасних умовах присвячені паці як всесвітньо відомих економістів-класиків економічної теорії А. Сміта, Д. Рікардо, Дж. Кейнса, К. Маркса, Дж. Мілля, К. Макконелла, С. Брю, так і українських вчених, таких як В. Базилевич, Д. Богиня, Ф. Бутинець, А. Гальчинський, О. Грішнова, В. Данюк, О. Златопольський, О. Ілляш, А. Калина, А. Колот, В. Кулішов, Т. Костишина, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Нижник, О. Новікова, І. Петрова, М. Семикіна та інші.

Оплата праці розглядається ними з різних позицій: економіки праці – як винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано [1]; економічної теорії – як економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості та складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції, і виражає ринкову вартість використання найманої праці [2]; працівник розглядає її як основну складову його трудових доходів, які він отримує завдяки реалізації працездатності і яка покликана забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили роботодавця,

заробітна плата – матеріальна зацікавленість працівників у досягненні забезпечення найвищих результатів.

Сутність заробітної плати проявляється в її функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Слово «функція» породить з латини й означає призначення, сферу діяльності, роль. Тобто, функція оплати праці – це її призначення, роль, складова сфери практичної діяльності в узгодженні і реалізації інтересів головних суб'єктів соціально-трудових відносин [3].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати такі функції [4]: відтворювальну – як джерела відтворення робочої сили і засобу залучення людей до праці; стимулюючу – установлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості й результатів праці; регулюючу – як засіб розподілу і перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринкової кон'юнктури; соціальну – забезпечення соціальної справедливості, однакової винагороди за однакову працю.

Кожна функція оплати праці має свої суб'єкти, які передусім зацікавлені в її реалізації. Можна погодитись з М. Соколом, який в [5] обґрунтовує, що у реалізації відтворювальної функції оплати праці найбільш зацікавлені наймані працівники. Виконання регулюючої функції оплати праці належить до сфери функціонування державних органів, що забезпечують повноцінне функціонування ринку праці, а в реалізації соціальної функції заробітної плати через гарантування прав, свобод та соціальної справедливості в суспільстві зацікавлена не тільки держава, а й працівники. Крім того, до виконання цієї функції залучені й роботодавці, оскільки порушення принципу соціальної справедливості може стати для найманих робітників суттєвим демотивуючим фактором, а отже привести до дефіциту робочої сили на підприємстві. У реалізації стимулюючої функції оплати праці найбільш зацікавлений роботодавець, оскільки він повинен отримати певний виробничий результат від використання найманої праці, що дозволяє йому зрештою мати очікуваний дохід і водночас власний зиск – прибуток.

Важливим елементом механізму визначення індивідуальної заробітної плати, який недостатньо розглянутий у роботах вітчизняних економістів, є системи і форми оплати праці персоналу промислових підприємств. Слід зазначити, що вони виступають, з одного боку, з'єднувальною ланкою між нормуванням праці і тарифною системою, а з другого – засобом досягнення певних якісних показників. Ці елементи організації оплати праці є способом установлення залежності величини заробітної плати від кількості, якості праці та її результатів, що є особливо актуальним в сучасних умовах.

Формулювання цілей статті

Обґрунтування переліку сучасних підходів до оплати праці на коксохімічних підприємствах, диверсифікація форм і систем оплати для найбільш повного виконання ними своїх функцій.

Основні результати дослідження

Одним із найважливіших елементів організації виробництва є оплата праці, яка виражає головний і безпосередній інтерес найманих працівників, роботодавців і держави. Під оплатою праці більшість науковців [7, 8, 10] розуміє будь-який заробіток, обчислений, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства. Заробітна плата – це одна з найскладніших економічних категорій і одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою

матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з іншого боку, для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників для досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають загальні інтереси всіх учасників трудового процесу [6, с. 56].

Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, її правильна організація зацікавлює працівників підвищувати ефективність виробництва, а відтак безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни, значною мірою визначає рівень життя її населення [2, с. 304].

Таблиця 1. Морфологічний аналіз поняття «оплата праці»

Автор	Поняття	Ключові слова
Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. зі змінами та доповненнями, внесеними Законом України від 23.01.97 р.	Оплата праці – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівнику за виконану ним роботу	Винагорода
Інструкція статистики заробітної плати, затверджена Наказом Міністерства статистики України від 11.12.96 р. №323	Оплата праці – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу	Винагорода
М. Абрютіна	Оплата праці – грошове вираження вартості й ціни товару «робоча сила» та частково результативності її функціонування	Вартість, ціна
В. Дієсперов	Оплата праці як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості (доходу)	Економічна категорія, відносини
А. Колот	Оплата праці це заробіток, розрахований, як правило, в грошовому виразі, який за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує за виконану роботу або надані послуги	Заробіток
М. Ведерников	Оплата праці є первинним доходом домашніх господарств, який передбачає винагороду в грошовій або натуральній формі, що має бути виплачена роботодавцем найманому працівнику за роботу, виконану у звітному періоді	Первинний дохід домогосподарств
О. Грішнова	З позицій економіки праці, заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому виразі, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано	Винагорода або заробіток
О. Ілляш, С. Гринкевич	Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства	Грошовий дохід

Системи та форми оплати праці персоналу взаємодоповнюють одна одну та у своєму взаємозв'язку складають механізм визначення величини заробітної плати для кожного працівника промислового підприємства.

Системи оплати праці працівників підприємства є методами обліку кількості і якості праці, форми оплати праці – способи обліку в оплаті праці з урахуванням особливостей виробничого процесу та інших умов господарсько-фінансової діяльності підприємства. Система оплати праці персоналу включає два напрями: організацію праці та нарахування заробітної плати, яка пов'язана з обліком відпрацьованого часу та з кількістю виконаної роботи. Слід погодитись з А. Колотом, який в [7] зазначив, що

системами оплати праці є тарифна та окладна, а формами – контрактна, погодинна та відрядна, вони в свою чергу мають різновидності. Однак слід зазначити, що в сучасних умовах все більшого розповсюдження набуває також безтарифна форма оплати праці. Отже, з урахуванням цієї тенденції можна представити наступну класифікацію форм та систем оплати праці на коксохімічних підприємствах (рис. 1).

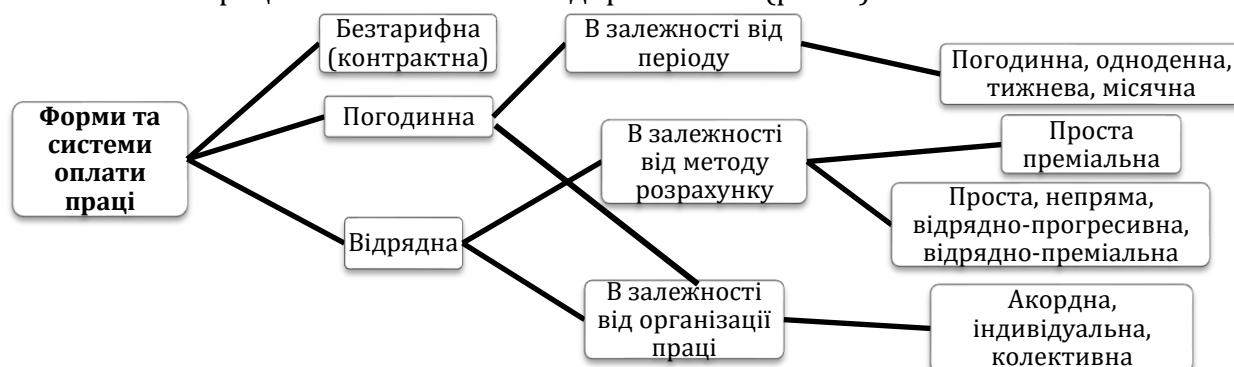


Рис. 1. Форми та системи оплати праці персоналу промислових підприємств

Питання організації оплати праці і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, оскільки зачіпають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Праця та заробітна плата як ціннісні орієнтири поступово збавляють свою соціально-економічну функцію, призводить до запровадження нових механізмів стимулювання робітників, наприклад, на основі вільного часу.

Зрештою, правильна побудова механізму оплати праці має вплив на результати діяльності підприємства у вигляді збільшення його достатку. Тому доцільним є розглянути трансформацію підходів до оплати праці в розвинутих країнах.

Так, відмінними рисами оплати праці в Швеції є солідарна заробітна плата; в Японії – оплата за стаж; в Німеччині – стимулювання зростання продуктивності; в США – оплата за кваліфікацію; у Великобританії – оплата за індивідуальними контрактами; у Франції – індивідуалізація зарплати; в Італії – виплата колективних та індивідуальних надбавок до галузевої тарифної ставки і надбавки у зв'язку зі зростанням вартості життя [8].

Слід також зазначити загальну спрямованість систем оплати праці на підвищення ефективності виробництва, однак у всіх випадках норми праці встановлюються безпосередньо на коксохімічних підприємствах. Як показав аналіз літератури [8], чимало іноземних підприємств використовує почасову оплату праці робітників з метою підвищення якості продукції, а не її кількості.

Механізм державного регулювання оплати праці в країнах ЄС базується на співвідношенні таких складових, як: мінімальна заробітна плата, граничні розміри її зростання в період інфляції, податкова політика (державне регулювання); загальний порядок індексації доходів, форми і системи оплати праці тощо (колективно-договірне регулювання на галузевому рівні); розміри тарифних ставок і окладів, доплат і надбавок (колективні договори); середня заробітна плата (ринку робочої сили).

Як показує досвід країн ЄС [9], система мінімальних державних гарантій у сфері оплати праці включає: мінімальну заробітну плату і прожитковий мінімум; порядок їх зміни залежно від зростання цін; порядок регулювання заробітної плати залежно від місця проживання (районного коефіцієнта); шкідливості праці.

На промислових підприємствах ЄС сьогодні спостерігається тенденція до індивідуального встановлення заробітної плати, що зводиться до: визначення певного розміру мінімального річного заробітку кожному працівникові з врахуванням усіх винагород; неоднакового підвищення заробітної плати в межах запропонованого приросту загального її фонду; відмови від індексації у зв'язку зі зростанням цін; врахування у

визначенні персональних надбавок заслуг працівників, а не їхнього стажу [9, 6].

Слід зазначити також наявність політики індивідуалізації трудових доходів найманих працівників – це бажання повніше врахувати як індивідуальні результати праці, так і особисті ділові якості, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, швидкість, точність і якість роботи [8]. Сьогодні 70–80% працівників у розвинутих країнах переведені на погодинну оплату, що у свою чергу зменшує кількість трудових конфліктів, поліпшує психологічний клімат у колективі, попереджує можливість страйків. Більшість сучасних систем заробітної плати складаються з двох частин: базової (постійної) і додаткової (змінної). Викликають інтерес також системи оплати праці персоналу промислових підприємств, які впроваджено у розвинутих країнах (табл. 2).

Таблиця 2. Сучасні системи оплати праці персоналу промислових підприємств у розвинутих країнах*

Назва системи	Основні риси	Тип системи
Система контролю денного виробітку	В її межах годинну тарифну ставку переглядають раз на квартал або раз у півроку, підвищуючи чи знижуючи її залежно від виконання норм, рівня використання робочого часу, дотримання трудової дисципліни, сумісництва. Кожен із цих чинників оцінюють окремо, а потім інтегрують у загальну оцінку, яка впливає на тарифну ставку.	Тарифна відрядна
Система оплати з урахуванням підвищення кваліфікації	Її основу складає кількість набраних умовних «одиниць кваліфікації», яких може бути до 90. За освоєння нової спеціальності працівник одержує надбавки.	Безтарифна
Система Хелсі	Передбачає, що заробіток складається із двох частин: першу визначає фіксована погодинна ставка і фактично визначений час; другу – відрядний підробіток або премія за те, що фактичні затрати праці були менші за нормативні. Її розмір визначається тарифною ставкою з економічним часом (від 0,3 до 0,7).	Погодинно-відрядна
Система Роурена	На виконання роботи встановлюється певна норма часу і гарантується погодинна ставка, якщо працівник не виконує норми. Винагорода складає частку погодинної ставки, рівну частці часу, яку й було зекономлено. Її розмір залежить від приросту продуктивності праці.	Погодинно-відрядна
Система Варта із вібрующим розподілом	Вона не гарантує збереження тарифної ставки за перевиконання норми. Розмір заробітної плати визначають множенням тарифної ставки на квадратний корінь з добутку нормативного і фактичного часу.	Тарифна відрядна
Система Мерика	У разі виконання завдань до 60% працівнику загрожує звільнення; у разі виконання завдання на 61–83% працівник одержує ставку; 81–100% – 1,1 ставки, понад 100% – 1,2 ставки.	Тарифно-преміальна
Система Раккера	Передбачає виплату колективних премій за зниження частки витрат на оплату праці в структурі додаткової вартості, яку розраховують як середню величину за останні 3–7 років.	Преміальна безтарифна
Система «Умпротейр»	Передбачає виплату премій за зниження трудомісткості. Нормативну трудомісткість визначають для кожного виду продукції, одночасно встановлюють базовий рівень продуктивності праці, у разі перевищення якого норми переглядають.	Відрядно-преміальна
Система Сканлона	Основним показником преміювання є зниження зарплатомісткості продукції за рахунок економії заробітної плати порівняно з нормативним розміром. Якщо витрати на заробітну плату були нижчі від нормативного розміру, то формується преміальний фонд у розмірі 75% економії, з яких 20% спрямовують в розмірі виплат у скрутні часи. Преміальний фонд розподіляють пропорційно партисипативній заробітній платі. Середній відсоток вираховують як відношення суми преміального фонду і партисипативної зарплати.	Безтарифна преміальна
Диференційні системи	Базуються на застосуванні декількох її ставок залежно від рівня виконання норм.	Відрядна
Емпіричні системи заробітної плати (Емерсона, Бігелу, Кнаппеля та ін.)	Різняться коефіцієнтами корегування ставки у разі підвищення рівня виконання норм. За зміни виконання від 67–75% до 100% оплату здійснюють за підвищеними до 20–25% тарифними ставками, коефіцієнти визначають емпірично, але, як правило, за кожен відсоток росту ефективність підвищується на 1–1,25%.	Відрядна

Джерело: узагальнено на основі [5].

Отже, можна зробити висновок, що вдосконалення складових існуючих систем оплати праці персоналу коксохімічних підприємств вимагає використання комплексного підходу.

Діючі системи на промисловому підприємстві повинні створюватися так, щоб забезпечити об'єднання співробітників у межах організації, а не їх роз'єднання, потрібно стимулювати співпрацю, а не конфлікти між робітниками. У нових системах оплати праці необхідно знизити рівень базової оплати, яка обумовлена стажем роботи, і збільшити розмір оплати, яка пропорційна трудовому окладу.

На коксохімічних підприємствах України зазвичай широко використовується погодинна та відрядна форми оплати праці, які мають недоліки й обмеження, докладно проаналізовані в роботах А. Колота [7] та Т. Костишиної [10].

Висновки та перспективи подальших розвідок

Враховуючи проаналізований досвід розвинених країн (табл. 2) щодо регулювання системи оплати праці персоналу та її окремих складових, доцільно запропонувати наступні напрями:

1. Використовувати системи оплати праці, які націлені не тільки на зростання продуктивності, а й якості продукції, економію ресурсів. Наприклад, введення відрядно-прогресивної системи оплати праці. Вона дозволить підвищити мотивацію працівників так, як передбачає оплату робіт, виконаних у межах встановленої норми, за звичайними розцінками, а робіт, виконаних понад нормативний рівень – за підвищеними розцінками. Як наслідок, підвищиться і продуктивність праці.

2. Необхідно впроваджувати преміальну систему оплати праці персоналу, яка сприяє реалізації соціальної функції та разом з колективною оплатою дає змогу не тільки диференціювати розміри заробітної плати залежно від індивідуальних результатів праці кожного працюючого, а й забезпечити зв'язок доходів кожного працівника з виробничо-фінансовими, комерційними результатами діяльності коксохімічного підприємства.

3. Доцільно використовувати проміжну модель формування мінімального розміру заробітної плати, яка визначатиметься у загальнонаціональних колективних угодах, котрі укладають щорічно й поширюють на всіх зайнятих. Розмір мінімальної оплати праці повинен бути вищим, ніж прожитковий мінімум, і значно вищим, ніж допомога з безробіття для того, щоб мотивувати безробітних до пошуку роботи;

4. Індексацию заробітної плати в умовах тотального дефіциту ресурсів слід проводити вибірково: для найманих працівників із низьким рівнем доходів – повністю, а з високим рівнем доходів – частково, що також сприятиме виконанню соціальної функції.

5. Для найбільш повної реалізації трудового потенціалу коксохімічних підприємств можливе використання систем оплати праці, що базуються на участі в прибутках і розподілі доходів, де розмір виплат залежить від рівня прибутку, загальних результатів виробничої і комерційної діяльності.

Список літератури

1. Закон України «Про оплату праці» із змінами, внесеними згідно із Законами від 04.07.2013 року, № 406-VII. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 27.03.2014 № 1170-VII. 2014, N 2-3, ст. 11. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
3. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики), монографія. Хмельницький: НВП «Єврика», 2001. 288 с.
4. Крот Ю., Тихомирова А. Проблеми організації обліку розрахунків з оплати праці. Черкаси: *Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки.* 2014. Вип. 36(3). С. 28-32.

5. Соколик М. П. Продуктивність та оплата праці за паритетом купівельної спроможності в Україні та інших країнах: порівняльний аналіз. *Економіка і прогнозування*. 2011. №1. С. 85-103.
6. Баранов В.В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві. *Економічні науки*. 2011. №20. С.139-145.
7. Дослідження проблем оплати праці: порівняльний аналіз (Україна та країни ЄС): монографія / [А.М. Колот, Г.Т. Куліков, О.М. Поплавська та ін. ; за заг. ред. А.М. Колота, Г.Т. Кулікова]. К. : КНЕУ, 2008. 274 с.
8. Праця України 2009 : статистичний збірник / Державний комітет статистики України: No09/3-32/20.07.2010. 170. 413 с.
9. Нормування праці / В. М. Абрамов, В. М. Дашок, А. М. Гриценко, А. М. Колош; за ред. В. М. Данюка і В. М. Абрамова. К.: «ВІПОЛ», 2013. 365 с.
10. Тульчинський Р. В. Досвід встановлення мінімальної заробітної плати у зарубіжних країнах та доцільність його використання у національній економіці. *Економіка: проблеми теорії та практики*. Дніпропетровськ: ДНУ, 2004. Вип. 187. Т. IV. С. 805-811.
11. Костишина Т. А. Сучасні проблеми оплати праці в контексті конкурентоспроможності національної економіки. *Вісник Хмельницького національного університету*. Серія : Економічні науки. 2011. № 2. Т. 1, С. 65-69.
12. Dell'aringa, C., Lucifora, C., Treu, T. (eds.), *Salari, Produttività, Disuguaglianze: verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino, Bologna 2017, 374 p. URL: <http://hdl.handle.net/10807/122099>

References

1. Закон України «Pro oplatu pratsi» iz zminamy, vnesenymy zghidno iz Zakonamy vid 04.07.2013 roku. [Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" as amended in accordance with the Laws]. № 406-VII. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua>
2. Закон України «Pro zbir ta oblik iedynoho vnesku na zahal'noobov'iazkove derzhavne sotsial'ne strakhuvannia». [Law of Ukraine "On the collection and accounting of a single contribution to the obligatory state social insurance"]. Dated 27.03.2014 № 1170-VII. 2014, N 2-3, st. 11. Available at: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
3. Vedernikov, M.D. (2001). *Rynkovyj mekhanizm rehuliuвання оплати праці робітників (problemy teorii i praktyky)*. [Market mechanism for regulating the remuneration of workers (problems of theory and practice)]. NVP «Evryka». Khmelnytskyi. Ukraine.
4. Krot, Yu., Tykhomirova, A. (2014). «Problems of accounting for payroll». *Cherkasy: Zbirnyk naukovykh prats' Cherkas'koho derzhavnoho tekhnologichnoho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*. Issue 36(3), pp. 28-32.
5. Sokolyk, M. P. (2011). «Productivity and wages at purchasing power parity in Ukraine and other countries: a comparative analysis». *Економіка і прогнозування*. №1, pp. 85-103.
6. Baranov, V.V. (2011). «World experience in building an effective system of remuneration at the enterprise». *Економічні науки*. №20, pp.139-145.
7. *Doslidzhennia problem oplaty pratsi: porivnial'nyj analiz (Ukraina ta krainy Yes)*. [Research of wages: a comparative analysis (Ukraine and EU countries)] (2008). [Kolot, A.M., Kulikov, H.T., Poplavs'ka O.M. ta in.; in Kolota A.M., Kulikova H.T.]. KNEU. Kyiv. Ukraine.
8. *Pratsia Ukrainy 2009: ctatystychnyj zbirnyk / Derzhavnyj komitet statystyky Ukrainy*. [Labor of Ukraine 2009: statistical collection / State Statistics Committee of Ukraine]. (2010). № 09/3-32/20.07.
9. *Normuvannia pratsi*. [Labor rationing]. (2013). [Abramov, V. M., Dashok, V. M., Hrytsenko, A. M., Kolosh, A. M.]; in. Daniuka V. M. i Abramova V. M. (ed.). «VIPOL». Kyiv. Ukraine.
10. Tul'chyns'kyj, R. V. (2004). «The experience of establishing a minimum wage in foreign countries and the feasibility of its use in the national economy». *Економіка: problemy teorii ta praktyky*.: DNU. Dnipropetrovs'k. Ukraine. Issue 187. Vol. IV, pp. 805-811.
11. Kostyshyna, T. A. (2011). «Modern problems of wages in the context of the competitiveness of the national economy». *Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu. Seriya: Ekonomichni nauky*. № 2. Vol. 1, pp. 65-69.
12. Dell'aringa, C., Lucifora, C., Treu, T. (eds.), (2017). *Disuguaglianze: verso un nuovo modello contrattuale?*, Il Mulino, Bologna, Salari, Produttività. Available at: <http://hdl.handle.net/10807/122099>

Стаття надійшла до редакції 16.01.2021 р.