

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра загальної економічної теорії

Допущено до захисту
Завідувач кафедри ЗЕТ
д.е.н., професор Уперенко М.О.

“___” червня 2016 р.

ВИПУСКНА РОБОТА
на здобуття освітнього ступеня бакалавра
зі спеціальності економічна теорія

Тема: Еволюція форм та систем заробітної плати в сучасній Україні

Виконала:
студентка факультету економіки
і управління виробництвом
Закернична М. П.

Науковий керівник:
доцент економічних наук
Макуха С.М.

Одеса, 2016

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУТНОСТІ ТА ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ФОРМ І СИСТЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ.....	6
1.1. Поняття, сутність та функції заробітної плати в економічній теорії...	6
1.2. Порівняльний аналіз теорій заробітної плати представників класичної школи.....	11
1.3. Концепції організації оплати праці, їх види та форми в умовах ринку.....	18
Висновки до розділу 1.....	22
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУТНОСТІ І ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ФОРМ ТА СИСТЕМ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ	24
2.1. Механізм державного регулювання оплати праці.....	24
2.2. Призначення та сутність форм і систем заробітної плати в умовах ринку	30
2.3. Сутність системи оплати праці в країнах Євросоюзу	37
Висновки до розділу 2.....	42
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА СИСТЕМ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УКРАЇНІ.....	44
3.1. Фактори що визначають вибір форм та систем оплати праці в сучасних умовах.....	44
3.2. Стан та динаміка оплати праці в економіці України.....	47
3.3. Проблеми формування ефективної системи оплати праці в Україні.....	50
Висновки до розділу 3.....	55
ВИСНОВКИ.....	57
СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ.....	61

ВСТУП

Актуальність теми обумовлена тим, що сьогодні в економічній теорії та практиці приділяється значна увага питанням забезпечення ефективної організації та впровадження дієвих форм і систем оплати праці. При цьому заробітна плата визначається як винагорода, обчислена, як правило, у грошовому вираженні, яку власник, або уповноважений орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників і найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення.

Заробітна плата є важливим якісним показником економічного господарювання. Заробітна плата як показник, залежний безпосередньо від ефективності виробництва, продуктивності праці, конкурентоспроможності продукції, є не лише індикатором, що визначає загальний життєвий рівень працівників. Від її стану та ефективності форм реалізації, частки у валовому національному продукті багато в чому залежать можливості розвитку економіки взагалі. В умовах сучасного ринкового механізму через формування сукупного попиту заробітна плата забезпечує не лише основи відтворення робочої сили. Вона стає дедалі вагомішим чинником відтворення суспільного виробництва.

Заробітна плата виступає як один із основних регуляторів ринку праці. Однак аналізу і оцінці впливу зарплат на ринок праці й, передусім, на зайнятість в Україні не приділяється належна увага, що призводить до негативних наслідків – прискореного зростання безробіття, руйнування мотивів і стимулів до праці зубожіння більшості населення.

Розвиток соціально-трудових відносин багато в чому залежить від рівня оплати праці, удосконалення цих відносин, політика грошових доходів населення повинні ґрунтуватися на реальній вартості праці, щоб усунути існуючі, сьогодні, диспропорції на споживчому ринку, і в мотиваціях до праці.

Ступінь розробки проблеми. Питання розвитку і суті форм та систем

заробітної плати всебічно розглянуто і досліджено у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі. Теоретичні засади щодо окремих аспектів економічного зростання та його факторів, впливу рівня оплати праці на економічне зростання досліджувалися видатними економістами Ю.Б. Іванов, А.В. Калина, Л.К. Сук, Л.М. Котенко, Н.О. Павловська, В.В. Сопко, Д.П. Богиня, А.М. Колот, А.М. Кузьминський, В.Д. Лагутін, В.М. Тимофеев та інш.

Проте, незважаючи на інтерес науковців до проблеми впливу рівня оплати праці, її форм та систем на економічне зростання переважає фрагментарне висвітлення окремих аспектів зазначених проблем. Недостатність розробки питань пов'язаних із визначенням характеру взаємозв'язку зазначених категорій в умовах сучасного розвитку вітчизняної економіки і визначили вибір теми дослідження та її актуальність.

Метою даної роботи є вивчення теоретичних основ взаємозв'язку соціально - економічного зростання та рівня розвитку форм і систем оплати праці в умовах ринку й розробка на цій основі практичних рекомендацій, які б дозволили забезпечити оптимальне співвідношення між економічним зростанням та рівнем оплати праці. З'ясувати призначення і роль заробітної плати у житті працівника та вплив розмірів оплати праці на економічний розвиток людини в цілому. Порівняти різні моделі організації оплати праці в країнах Європи та в Україні. Виділити фактори, що впливають на вибір форм та систем оплати праці в сучасних умовах. Також виділити проблеми формування ефективної системи оплати праці в Україні та спробувати знайти шляхи вирішення цих проблем.

Для досягнення цієї мети у роботі вирішується ряд **завдань**:

- узагальнити й уточнити теоретичні положення, що розкривають соціально-економічну сутність заробітної плати;
- з'ясувати механізм визначення її загального рівня, механізм встановлення ставок заробітної плати на конкретних ринках праці;
- простежити вплив різних факторів на структуру і рівень заробітної

плати;

- виявити та охарактеризувати головні етапи еволюції форм заробітної плати.

**Об`єкт дослідження.** Об`єктом дослідження є система економічних відносин з причин виникнення, умов розвитку та методів удосконалення форм та систем оплати праці в ринкових умовах.

Предмет дослідження. Предметом дослідження є організаційно-економічні засади організації форм та систем заробітної плати в умовах сучасних економічних відносин в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою дипломної роботи є діалектичний метод, як загальний спосіб наукового пізнання соціально-економічних явищ та процесів. Для аналізу ефективності організації, форм та систем оплати праці використовувалися методи порівняння, аналізу і синтезу. Теоретичні положення та висновки, що висуваються в роботі, обґрунтовуються виходячи з принципів діалектичної логіки. Поряд з теоретичним в роботі використовується і кількісний аналіз матеріалів. В ході аналізу порівнюються фактичні данні в таблицях та графіках і на цій основі робляться практичні висновки і пропозиції щодо удосконалення організації та оплати праці.

За результатами проведеного дослідження форм та систем оплати праці були розроблені конкретні, обґрунтовані висновки і внесені пропозиції щодо поліпшення організації обліку праці та її оплати в економіці України.

ВИСНОВКИ

На сьогоднішній день в Україні гостро стоїть проблема забезпечення гідного рівня життя населення. Грошові доходи громадян, що становлять основу для забезпечення гідного рівня життя, не можуть забезпечити українцям задоволення їх потреб.

Основним джерелом доходів громадян – є їх заробітна плата, що і зумовлює необхідність вивчення її форм та систем, теоретичного обґрунтування її появи, з'ясування організаційних засад оплати праці.

Існує велике різноманіття способів стимулювання працівників, але на даний час найвпливовішим залишається матеріальне стимулювання.

Заробітна плата, як винагорода за працю, як спосіб відтворення працівників, як результат обміну працівника з капіталістом розглядалася представниками класичної школи.

Для різних видів праці також пристосовують різні форми оплати.

Для некваліфікованого труда доцільніше використовувати відрядну форму, для високоінтелектуального потрібно розробляти зовсім іншу тарифну ставку згідно з кваліфікацією робітників.

У розвинених зарубіжних країнах (Японії, США, Франції, Швеції та ін.), де ринкові відносини усталені і велика самостійність підприємств (фірм), використовуються різноманітні системи оплати праці.

Інформація про окремі особливості нарахування заробітку та його обліку за цих систем являє певну цінність для України. Вони відзначаються гнучкістю та багатofакторністю.

Наприклад, на японських підприємствах використовуються специфічні тарифні сітки для поточного нарахування, де останній залежить від віку працюючого, стажу його роботи, рівня кваліфікації та результативності праці.

Поділ на змінну та постійну дає ту перевагу, що в кризових ситуаціях

дозволяє зменшити виплати працівникам саме за рахунок бонусів. Повчально, що в першу чергу знижується заробіток менеджерів, керівників, а потім рядових працівників. Диференціація заробітку зайнятих на підприємствах США досягається за рахунок кваліфікованого використання різних його структурних елементів.

Державне регулювання оплати праці ґрунтується на реальних фінансових можливостях країни й забезпеченні збалансованості інтересів усіх верств населення, а також реалізації норм в законодавчих актах країни.

Передовсім держава зобов'язана реалізувати норми і гарантії щодо права найманого працівника на отримання заробітної плати, розмір якої забезпечував би йому і членам його сім'ї достатній життєвий рівень, як це передбачено ст.48 Конституції України.

Застосування неефективної або несправедливої системи оплати призводить до зниження продуктивності праці, якості продукції, порушень трудової дисципліни, що негативно відображається на кінцевих результатах діяльності підприємства.

Розглянувши системи праці, які використовуються в Україні, та системи оплати праці зарубіжних країн, можна зробити висновок, що міжнародні системи оплати праці орієнтовані на мотивацію працівника. Тобто вони спрямовані на те, щоб працівник сам хотів працювати більше та продуктивніше.

А вітчизняні ж системи оплати праці, навпаки, недостатньо гнучкі й слабо мотивують подальше зростання продуктивності праці в умовах розвитку підприємства.

Тобто розмір заробітної плати не пов'язується з продуктивністю та якістю праці, а більшою мірою залежить від інших факторів: державної політики у сфері оплати праці, колективної трудової угоди, обсягів реалізації продукції.

Отже, у період коли Україна прагне вступити в європейську спільноту,

їй треба переглянути та вирішити багато питань, які вона успадкувала і які не змінювалися з періоду Радянського Союзу. Насамперед це стосується системи оплати праці.

Окрім вибору правильного напрямку загально державної політики, що стосується оплати праці не менш важливо і на підприємствах окремо підібрати оптимальну систему та форму заробітної плати.

Основним має бути оптимальність системи як з боку працівника так і з боку роботодавця.

Розробка і реалізація стратегії формування системи оплати праці включають чітке формулювання мети і задач системи оплати праці, вибір з існуючих систем оплати праці найбільш прийнятної до умов конкретного підприємства, впровадження нової системи оплати праці на підприємстві і регулярне проведення оцінки ефективності її функціонування.

Таким чином, проаналізував основні показники, які можуть дозволити оцінити сучасний стан оплати праці в економіці України, було виявлено, що, майже всі вони зазнають збільшення, однак, відповідно до сьогоднішньої вартості життя, це збільшення повністю невілюється інфляцією та здороженням продуктів та послуг. Тому у процесі ринкових перетворень виникає об'єктивна необхідність удосконалення організаційно-економічних методів регулювання оплати праці.

Так, різниця в оплаті праці, відповідно до витрат роботодавця на найману робочу силу пов'язана не стільки з величиною підприємства, скільки з його належністю до галузі або виду економічної діяльності. Саме тому форми власності, що утвердилися в суспільстві, вимагають пошуку та апробації інших підходів до підвищення зацікавленості працівників і, передусім, оптимізації систем оплати праці, оскільки її знецінення негативно впливає на продуктивність праці, ефективність виробництва та інші техніко-економічні показники виробничої сфери та соціального-економічного становища населення.

Таким чином для України можна виділити декілька напрямків реструктуризації в системі соціально-економічних відносин, які необхідно проводити в комплексі. По перше, ефективним є перехід від фіксації мінімальної заробітної плати до впровадження соціального стандарту відтворення працівника.

Далі, необхідно провести безпосередні зміни в ринковому секторі. Бізнес повинен бути заохоченим до підвищення оплати праці на підприємствах та до створення нових високооплачуваних робочих місць. Це, наприклад, може реалізуватися за допомогою надання підприємствам податкового кредиту в розмірі, необхідному для облаштування нових робочих місць чи підвищення продуктивності вже існуючих.

Також необхідно вирішити проблему диференціації оплати праці. Сьогодні в нашій країні в галузях, де працюють найбільш кваліфіковані працівники (освіта, охорона здоров'я) середньомісячна заробітна плата значно нижче середньої зарплати по країні.

Для вирішення цієї проблеми диференціації потрібно удосконалити тарифну систему та запровадити нормування праці.

Отже, формування ефективної системи оплати праці в Україні є необхідним для нормального розвитку соціально-економічних відносин та взагалі функціонування економіки країни в цілому.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Андрусенко Н. Погодинна мінімальна заробітна плата: реалії та перспективи/Н. Андрусенко // Праця і зарплата. - 2006. - № 48. - с. 3.
2. Лаптії І. Оплата праці і заробітна плата: щодо питання термінології / І. Лаптії // Право України.-2005. - № 7. - с. 81 - 84
3. Козакова Г. А. Політична економія, Капіталістичний спосіб виробництва. - М.: «Мысль», 1998. - с. 346.
4. Ядгаров Я. С. Історія економічних вчень.-М.:ИНФРА-М,2004. - с. 480.
5. Маркс К. Капітал, Критика політичної економії, Т.І. Кн.І. Процес виробництва капітала.- М. :Политиздат,1988.-XVIII, с.891.
6. Закон України «Про оплату праці» від 24 березня 1995 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>
7. Шваб Л.І. Економіка підприємства: навч. посібн. [для студентів вищих навчальних закладів] 4-е вид. / Л. І. Шваб. - К.: Каравела, 2007. – 584 с.
8. Лагутін В. Д. Теоретико-методологічні підходи до сучасних проблем оплати праці / В. Д. Лагутін // Економічна теорія . - 2010. - № 1. - С.29-38.
9. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://ukrstat.org>
10. Гетьман О. О. Економіка підприємства: навч. посібн. [для студентів вищих навчальних закладів] / О.О. Гетьман, В.М. Шаповал. - Київ: Центр навчальної літератури, 2006. – 488 с.
11. Івашина О. І. Удосконалення механізму державного регулювання оплати праці в Україні / О. Івашина // Державне управління та місцеве самоврядування. - 2010. - № 2 (5).
12. Покропивний С. Ф. Економіка підприємства підручник [для студентів вищих навчальних закладів] / за ред. Покропивного С. Ф. – Видавництво 2-ге, перероблене та доповнене. - К.: КНЕУ, 2000. - 528 с.

13. Семененко В. М. Економічна теорія/ В. М. Семененко. 2010. – 360 с.
14. Дідур К. М., Заробітна плата як головний стимулюючий фактор в сільському господарстві/К. М. Дідур // Економічна наука, 2013 № 9. С. 75 - 79
15. Форд Г. Моє життя, мої досягнення. Пер. з англ./Наков. ред. Кочерин Е. А./Фінанси та статистика, 1989. – 206 с.
16. Трюхан О. А. Участь працівників у розподілі прибутку як форма соціального діалогу у сфері праці/ О. А. Трюхан // Актуальні проблеми держави та права,-2008. № 5. С. 82-85.
17. Собчук А. С. Мотиваційна складова у формах і системах оплати праці працівників / А. С. Собчук // Управління розвитком, 2014, - № 3, С. 114 – 116.
18. За межею виживання // Профспілкові вісті. – 2016. – Вип. 6 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.psv.org.ua/arts/Spetsvipusk/view-2838.html>.
19. Інформаційно-аналітичні матеріали на засідання НТСЕР до питання про стан реформування оплати праці. – К., 2014. – 31 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ntser.gov.ua/split/files/content/p1-ps.doc.
20. Баранов В. В. Світовий досвід побудови ефективної системи оплати праці на підприємстві / В. В. Баранов // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2011. – Вип. 20. – Ч. I. – С. 139–145.
21. Соціальний діалог з позицій країн ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.viche.info/journal/2197/>.
22. Список Конвенцій МОП, ратифікованих Україною станом на 1 листопада 2015 р. та інших міжнародних актів / Федерація профспілок України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/mizhnarodna-robota/>.
23. Іваницька С. Б. Європейські моделі соціального діалогу та передумови їх запровадження в Україні / С. Б. Іваницька, Т. О. Галайда //

Scientific Journal «Science Rise». Економічні науки. – 2016. – № 1/1(18). – С. 27-32.

24. Ільєнко Н. Забезпечення оптимальної диференціації заробітної плати – важливий напрям регулювання оплати праці / Н. Ільєнко, Ю. Спасенко // Україна, аспекти праці. – 2015. – № 1. – С. 22–27.

25. Друкер. П. Ф. Практика менеджмента / П. Ф. Друкер. – М.: Вільямс, 2003. – 398 с.

26. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро//. – М.: Гросс Медиа, 2005. – 224 с.

27. Григор'єва О. В. Формування ефективної системи оцінювання персоналу на підприємстві / О. В. Григор'єва, Т.О. Галайда, А. В. Іскрук // Ефективна економіка. – 2014. – № 11 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua>.

28. Жулина Е. Г. Европейские системы оплаты труда / Е. Г. Жулина, Н. А. Иванова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http:// www.e-reading.club/book.php?book=89767](http://www.e-reading.club/book.php?book=89767).

29. Кваша О. С. Світові моделі мотивації праці на підприємствах: уроки для України / О. С. Кваша // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2014. – Вип. 1. – С. 87–92 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://global-national.in.ua/ archive/1-2014/16.pdf](http://global-national.in.ua/archive/1-2014/16.pdf).

30. Криворотько І. О. Дослідження зарубіжного досвіду мотивації персоналу для використання в українських умовах / І. О. Криворотько // Держава та регіони. Серія «Економіка та підприємництво». – 2013. – № 2. – С. 151–155

31. Мортіков В. Роль заробітної плати в регулюванні зайнятості / В. Мортіков // Економіка України, 2007. - №1.- С. 12 - 19.

32. Сотченко Ю. К. Оплата праці та напрямки її вдосконалення в умовах економічної кризи /Ю. К. Сотченко / Держава та регіони. – 2008. - №6. – С.433 - 437.

33. Цигилик І. І. Організація оплати праці як важливий чинник забезпечення високої ефективності діяльності підприємства / І. І. Цигилик, В. Ф. Морицан, О. М. Морицан // Економіка. Фінанси. Право. – 2009. – №10. – С. 22–24.

34. Дороніна О. А. Стратегія формування системи оплати праці на промисловому підприємстві: дис... канд. екон. наук: / Донецький національний ун-т. - Донецьк, 2008. - 195 с.

35. Синяєва Л. В. Порівняльний аналіз динаміки реальної та номінальної заробітної плати в Україні // Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету. – 2012. – № 1(17), Т.2. – С. 145 -157.

36. Українці стали однією із найдешевших робочих сил у Європі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tsn.ua/groshi/ukrayinci-stali-odniyeyu-iz-naydeshevshih-robochih-sil-u-yevropi.html>.

37. Бондар М. Топ-10 галузей із максимальним рівнем зарплат / М. Бондар, Г. Сайченко // Контракти. – 21.05.2012. – №19–20. – С.18–19.

38. Доходи і витрати населення // Державний комітет статистики України. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>

39. Грішнова О. А. Підвищення заробітної плати, як передумова економічного зростання та соціального розвитку економіки // Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб. наук. праць. – Луцьк: “Вежа”, 2000. – С. 84 - 88.

40. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально- трудові відносини: підручник [для студентів вищих навчальних закладів] / О. А. Грішнова; 4-те вид., оновлене. – К.: Знання, 2009. – С. 274- 291.