

6.1 Сутність, види та функції заробітної плати

Питання організації заробітної плати і формування її рівня становлять основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Міжнародні трудові норми, зокрема Конвенція МОП № 95 «Охорона заробітної плати», так тлумачать заробітну плату: «Термін «заробітна плата» означає будь-яку винагороду або заробіток, що обчислюється в грошах, котрі підприємець виплачує за працю, яка або виконана, або має бути виконана, або за послуги, які або надані, або мають бути надані».

Відповідно до Закону України «Про оплату праці» заробітна плата – це «винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу».

В економічній теорії, *заробітна плата* – це ціна робочої сили, яка відповідає вартості предметів споживання і послуг, що забезпечують відтворення робочої сили, задовольняючи фізичні і духовні потреби працівника і членів його сім'ї.

Основним законодавчим актом державного регулювання заробітної плати в Україні є закон України «Про оплату праці», який складається з п'яти розділів, в яких визначаються: загальні положення щодо визначення заробітної плати, її структури, систем організації, мінімальної заробітної плати; державне регулювання оплати праці, яке включає визначення сфери державного регулювання оплати праці, умови визначення мінімальної заробітної плати, порядок встановлення мінімальних ставок заробітної плати, тощо; договірне регулювання заробітної плати, ; права працівників на оплату праці та їх захист, де передбачено проголошення гарантій дотримання прав щодо оплати праці тощо.

Отже, сутність поняття «заробітна плата» складна, багатомірна і потребує вивчення з різних позицій (рис. 6.1).

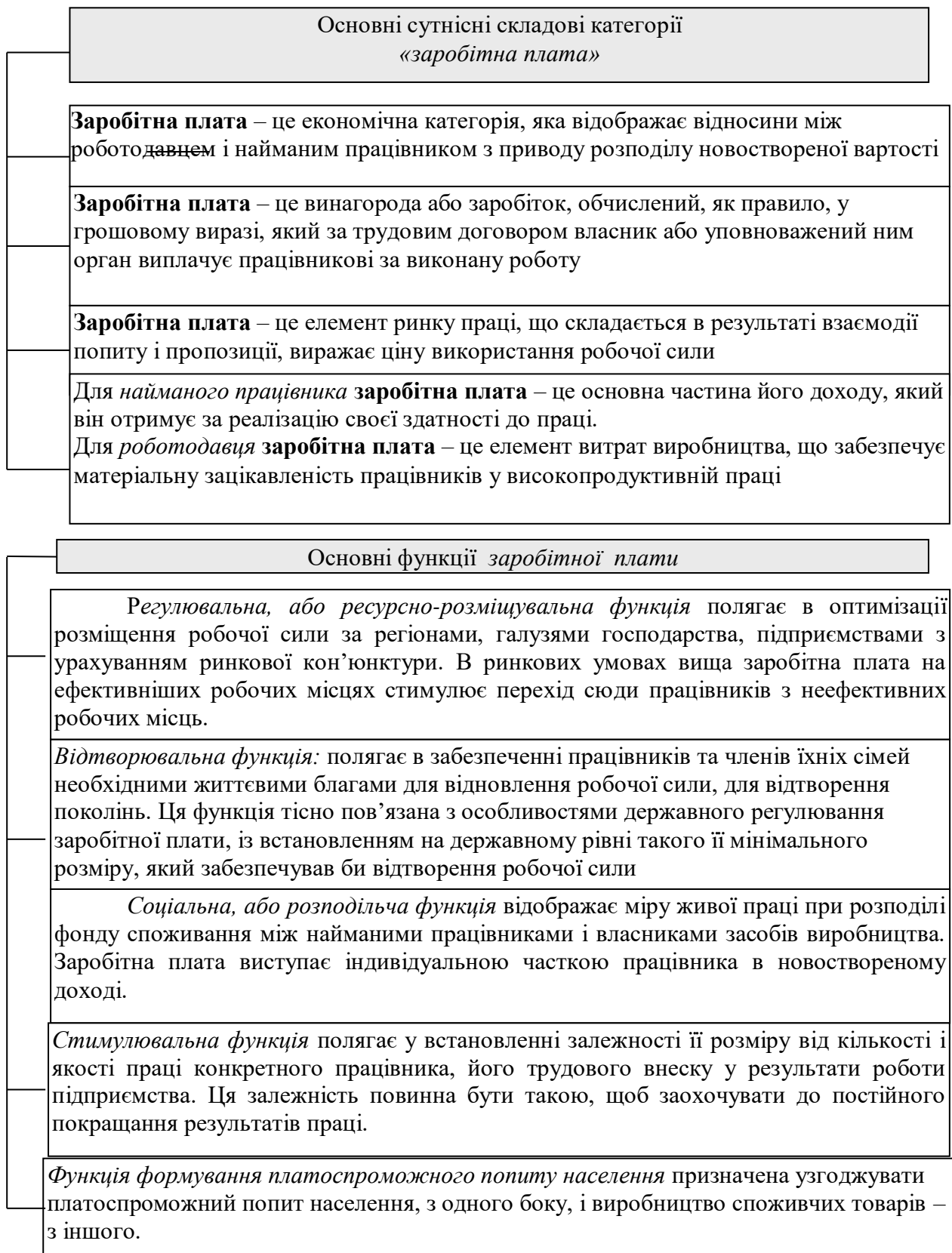


Рисунок 6.1 – Сутність поняття «заробітна плата»

Основними видами заробітної плати є *номінальна* і *реальна* заробітна плата.

Перша з них означає суму грошей, яку отримують працівники за свою працю.

Друга – засвідчує кількість товарів і послуг, які працівник може придбати за зароблену суму грошей.

Реальна заробітна плата перебуває в певному співвідношенні із номінальною:

$$I_{\text{рзп}} = \frac{I_{\text{нзп}}}{I_{\text{ц}}}, \quad (6.1)$$

де $I_{\text{рзп}}$ – індекс реальної заробітної плати, визначений за певний період;

$I_{\text{нзп}}$ – індекс номінальної заробітної плати за цей же період;

$I_{\text{ц}}$ – індекс цін, обчислений за період.

Оплата праці складається з основної заробітної плати і додаткової заробітної плати, які перебувають, приблизно, у співвідношенні: 70% – основна заробітна плата, 30% – додаткова.

Основна заробітна плата нараховується за виконану роботу за тарифними ставками, відрядними розцінками чи посадовими окладами і не залежить від результатів господарської діяльності підприємства.

Додаткова заробітна плата – це складова заробітної плати працівників, до якої включають витрати на оплату праці, не пов'язані з виплатами за фактично відпрацьований час.

Під *організацією заробітної плати* на підприємстві розуміють її побудову, приведення її елементів у певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості і якості праці з розмірами заробітної плати.

Механізм організації праці складається з таких елементів:

- ринкового регулювання;
- державного регулювання;
- колективно-договірного регулювання;
- механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці.