

### Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудова відносини: підручник / О.А. Грішкова. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
2. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навч. посіб. - К.: Кондор, 2004.-432с.
- 3.Калина А.В. Економіка праці : Навчальний посібникю - К. : Центр учбової літератури, 2004. - 272с.

*Берьозкіна А.Ю.*

## МЕТОДОЛОГІЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ПІДХОДИ ЩОДО КОЛЕКТИВНО-ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗМІРІВ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Основою реалізації методологічних та методичних підходів щодо колективно-договірного регулювання розмірів фондів оплати праці є угоди та договори, що укладаються на різних рівнях соціального партнерства, а саме: Генеральна угода (державний рівень), галузева (регіональна) угода - галузевий (регіональний) рівень, колективний договір - виробничий рівень.

У Генеральній угоді на державному рівні регулюється розмір коштів на оплату праці найманих працівників. Його зростання забезпечується відповідним зростанням валового внутрішнього продукту, складовою якого є розмір коштів на оплату праці найманих працівників, або відповідним зростанням національного доходу, складовою якого є фонд споживання.

У галузевій (регіональній) угоді на відміну від Генеральної угоди повинно передбачатися два рівні регулювання розмірів фондів оплати праці.

Перший - на рівні галузі (регіону) зростання (зниження) обсягів коштів на оплату праці найманих працівників забезпечується відповідним зростанням (зниженням) обсягу валової доданої вартості.

Другий - на рівні підприємств галузі (регіону).

Для підприємств галузева (регіональна) угода повинна пропонувати нормативний метод розрахунку розміру фонду оплати праці наступного (планового) року за формулою:

$$\Phi_n = O_n \cdot H_\phi \cdot K_e, \quad (1)$$

де  $\Phi_n$  - фонд оплати праці працівників наступного (планового) періоду, тис. грн.;

$O_n$  - обсяг продукції наступного (планового) періоду, у прийнятих одиницях виміру;

$H_\phi$  - норматив утворення фонду оплати праці;

$K_e$  - коефіцієнт, що характеризує ефективність виробництва.

Норматив утворення фонду оплати праці (Нф) розраховується за формулою:

$$H_{\phi} = \frac{\Phi_{\phi}}{O_{нб}}, \quad (2)$$

де  $O_{нб}$  - обсяг продукції базисного періоду, у прийнятих одиницях виміру;  
 $\Phi_{\phi}$  - фонд оплати праці працівників базисного періоду, тис. грн.

Враховуючи нестабільність цінової політики, практично постійне зростання цін на сировину, матеріали, енергоресурси, устаткування, а відповідно і розмірів амортизації, слід при вартісному визначенні обсягів виробництва використовувати при розрахунку нормативу утворення фонду оплати праці (Нф, формула 2) та при розрахунку розміру фонду оплати праці наступного (планового) року ( $\Phi_{п}$ , формула 1) показник чистої продукції ( $O_{ч}$ ) з метою усунення впливу на величину Нф та  $\Phi_{п}$  зростання цін на матеріальні, енергетичні ресурси та амортизацію.

Обсяг чистої продукції розраховується за формулою:

$$O_{ч} = O_{р} - M_{в} - A_{в}, \quad (3)$$

де  $O_{р}$  - обсяг реалізованої продукції відповідного періоду, тис. грн.;

$M_{в}$  - матеріальні та прирівняні до них витрати у собівартості реалізованої продукції, тис. грн.;

$A_{в}$  - амортизаційні відрахування у собівартості реалізованої продукції, тис. грн.

Відповідно формули 1 та 2 будуть мати такий вигляд:

$$\Phi_{п} = O_{чп} \cdot H_{\phi} \cdot K_{е} \quad \text{та} \quad H_{\phi} = \frac{\Phi_{\phi}}{O_{нб}}$$

де  $O_{чп}$ ,  $O_{чб}$  - обсяг чистої продукції відповідно наступного (планового) та базисного періодів, тис. грн.

Коефіцієнт ( $K_{е}$ ), що характеризує ефективність виробництва, враховує два показники: індекс продуктивності виробництва ( $I_{пв}$ ) та індекс годинної продуктивності праці ( $I_{пг}$ ) - й розраховується за формулою:

$$K_{е} = \frac{100 \pm \left(\frac{I_{пг}}{I_{нз}}\right) \cdot (\pm \Delta I_{пг})}{100 \pm \Delta I_{пг}}, \quad (4)$$

в якій:

а)  $I_{пв}$  - індекс продуктивності виробництва, який є показником динаміки ефективності виробництва, визначає ступінь використання всіх ресурсів виробництва і збільшення на цій основі прибутку.

Він розраховується за формулою:

$$I_{нв} = \frac{O_{pn} \cdot C_{рб}}{C_{pn} \cdot O_{рб}}, \quad (5)$$

де  $O_{pn}$ ,  $O_{рб}$  - обсяги реалізованої продукції відповідно наступного (планового) та базисного періодів, тис. грн.;

$C_{pn}$ ,  $C_{рб}$  - собівартість реалізованої продукції відповідно наступного (планового) та базисного періодів, тис. грн.;

$$б) \quad I_{нз} = \frac{O_{чп} \cdot T_{фб}}{T_{pn} \cdot O_{чб}}, \quad (6)$$

де  $T_{pn}$ ,  $T_{фб}$  - фонд робочого часу працюючих, відповідно розрахунковий на наступний (плановий) період та фактично відроблений у базисному періоді, годин;

$$в) \quad \Delta\Pi_z = (I_{нз} - 1) \cdot 100.$$

Таким чином, у галузевій (регіональній) угоді для госпрозрахункових підприємств всіх видів економічної діяльності пропонується розрахунок річного розміру фонду оплати праці здійснювати за формулою:

$$\Phi_n = \frac{\Phi_{б}}{O_{б}} \cdot \frac{100 \pm \left(\frac{I_{нв}}{I_{нз}}\right) \cdot (\pm \Delta\Pi_z)}{100 \pm \Delta\Pi_z} \cdot O_n, \quad (7)$$

де  $O_{п}$ ,  $O_{б}$  - річний обсяг продукції, у прийнятих одиницях виміру.

Підприємства у колективному договорі передбачають розрахунок розміру фонду оплати праці за формулою 7.

Одним із важливих моментів регулювання фондів оплати праці є розрахунки збільшення або зменшення його розміру за щомісячними (квартальними, піврічними) результатами роботи підприємства.

У колективному договорі підприємства передбачається розрахунок збільшення або зменшення фонду оплати праці за результатами роботи за вищенаведені періоди здійснювати за формулою:

$$\Delta\Phi = \Phi_{б} \cdot [(I_{нв} \cdot K_{ci}) - 1], \quad (8)$$

де  $\Delta\Phi$  - розмір збільшення або зменшення розміру фонду оплати праці за щомісячними результатами роботи підприємства, тис. грн.;

$\Phi_{б}$  - фонд оплати праці базисного місця, тис. грн.;

$I_{пв}$  - індекс продуктивності виробництва;

$K_{сі}$  - коефіцієнт співвідношення місячних індексів обсягу продукції та

фонду оплати праці, який розраховується за формулою:

$$K_{ci} = \frac{O_n \cdot \Phi_{\delta}}{O_{\delta} \cdot \Phi_n}, \quad (9)$$

де  $O_n$ ,  $O_{\delta}$  - обсяг продукції поточного (звітнього) та базисного місяців, у прийнятих одиницях виміру;

$\Phi_n$ ,  $\Phi_{\delta}$  - фонд оплати праці поточного (звітнього) та базисного місяців, тис. грн.

У формулах 1, 2, 5, 6, 7, 9 показники виробництва можуть застосовуватися як у натуральному (тонни; метри погонні, квадратні та кубічні; штуки; вироби; рулони тощо), так і у вартісному обчисленні (тис. грн.).

У разі різкої зміни умов виробництва, які можуть викликати значне у порівнянні з базисним періодом підвищення продуктивності виробництва (зміна асортименту продукції, використання більш дешевої сировини та матеріалів, застосування нових технологій, монопольне підвищення цін при значному попиті на продукцію тощо) або його зниження (реконструкція виробництва, освоєння нової продукції, підвищення цін на сировину, матеріали, енергоносії тощо), передбачаються певні обмеження при застосуванні формули 8. Коефіцієнт збільшення розміру фонду оплати праці, який розраховується за формулою 8 ( $I_{ns} \cdot K_{ci}$ ) - 1, не повинен перевищувати 0,25.

При перевищенні коефіцієнта збільшення розміру фонду оплати праці за місячні результати роботи понад 0,25 частка цього перевищення резервується підприємством як економія фонду оплати праці і використовується ним при законодавчому підвищенні розміру мінімальної заробітної плати або на виплату винагороди за річні результати праці чи за вислугу років.

Збільшення розмірів фондів оплати праці потребує додаткових коштів та визначення їх джерел. Оскільки в розрахунках збільшення розмірів фондів оплати праці застосовано індекс продуктивності виробництва, рівень якого залежить не тільки від зростання обсягів реалізованої продукції, а й від зниження собівартості продукції, то зрозуміло, що цим джерелом повинна бути економія ( $E_c$ ), отримана за рахунок зниження собівартості у розрахунку на обсяг реалізованої продукції, яка розраховується за формулою:

$$E_c = \frac{C_{pn}}{O_{pn}} - \frac{C_{p\delta}}{O_{p\delta}}, \quad (10)$$

У країнах з ринковою економікою роботодавці від отриманої економії у виробництві виділяють на користь працівників від 25 до 75 відсотків цієї економії.

### *Література*

1. Закон України «Про оплату праці» від 20 квітня 1995 року №144/95 – ВР // ВВРУ. – 1995. – № 17. – С. 376 – 384.
2. Економічний аналіз діяльності підприємства: Навч. посіб. – 2-ге вид., випр. і доп. – К.: Знання, 2005.- 662 с.[с.157-168] – (Вища освіта XXI століття).
3. Ведерніков М.Д. Ринковий механізм регулювання оплати праці робітників (проблеми теорії і практики), монографія: - Хмельницький, НВП «Еврика» ТОВ, 2001.-288с.

*Василенко А.І*

## **ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ТА ЇХ ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ У СОЦІАЛЬНО ПРАВОВОМУ АСПЕКТІ**

Відповідно до визначення специфіки процесу соціалізації праці в Україні, місця нашої країни в у Європейській системі, трансформування національної економіки та становлення суспільства з якісно новими показниками стає все більше актуальним. Одним з основних завдань сучасного трудового права є відтворення потреб суспільства в регулюванні відносин з приводу праці. Оскільки потреби можуть змінюватися, відповідно повинна модернізуватися й концепція диференціації трудового права. Незважаючи на це, останнім часом суттєво змінюється уява про підстави диференціації. Це обумовлюється підвищенням ролі й значення спеціальних правових норм у взаємозв'язку із загальними при вирішенні завдань соціальної спрямованості.

Процеси соціалізації трудового права вивчалися та досліджували такі вчені, як М.Й. Бару, С.О. Іванов, Р.З. Лівшиць, Ф.М. Левіант, Ю.П. Орловський, А.Ю. Пашерстник, І.О. Снігір'ова, В.М. Толкунова, А.І. Шебанова та інші. Більшість наукових праць було написано на основі вже недіючого нині законодавства, а тому вони потребують перегляду, уточнення. На сьогоднішній день ці проблеми досліджуються такими українськими вченими, як А.М. Колот, в роботах О.А. Грішньої, Е.М. Лібанової, Л.О. Лісогор та ін. які створюють умови оцінки тенденції зайнятості населення України з огляду на завдання і пріоритети соціалізації вітчизняного ринку праці.

Загально визнаним є поділ усіх підстав диференціації норм трудового законодавства на дві групи: 1) об'єктивні умови праці; 2) суб'єктно-фізіологічні особливості організму працівника. Останнім часом В.М. Толкунова виділяє нову групу підстав диференціації, маючи на увазі соціальні норми, що обумовлені батьківською роллю працівника у вихованні малолітніх дітей, а також обов'язками щодо інших близьких родичів - членів їх сім'ї, які дійсно потребують допомоги. Завдяки таким нормам здійснюється врахування іншої суспільно корисної діяльності, яка необхідна для сім'ї. Г.С. Скачкова дійшла висновку, що соціальна диференціація займає проміжне становище між диференціацією за об'єктивними факторами та суб'єктною диференціацією. На перший погляд, як-