

УДК 331.1

Мельник А.О., д.е.н., професор,
завідувачка кафедри бізнес-економіки та туризму
Київського національного університету технологій та дизайну
<https://orcid.org/0000-0002-4051-3033>

Melnyk A.O., Associate Professor of Economics, Professor,
Head of the Department of Business Economics and Tourism
at Kyiv National University of Technology and Design

Соловійова Т. М., студентка заочної форми навчання,
освітнього ступеня «Магістр», спеціальність 051 Економіка
Soloviova T. M., the correspondence student
of the educational degree "Master" Specialty 051 Economics

ФОРМУВАННЯ ФОНДУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Київський національний університет технологій та дизайну

В основі ефективного функціонування кожного підприємства стоїть робоча сила. Особливістю даного ресурсу є його ціна, яку варто правильно розрахувати при формуванні фонду заробітної плати. Фонд оплати праці є невід'ємною статтею витрат підприємства, тому його формування є особливо актуальним та викликає значні протиріччя. З одного боку, підприємець бажає отримати максимальний прибуток від своєї діяльності, при цьому прагне зменшити основну статтю витрат це - фонд оплати праці, але при цьому прагне стимулювати персонал з метою підвищення продуктивності праці і результативності роботи підприємства. Тому процес формування фонду заробітної плати потребує підвищеної уваги і максимального аналізу. Аналіз фонду оплати праці передбачає здійснення таких етапів: визначення розмірів і динаміки середньої заробітної плати окремих категорій та професій працівників, виявлення відхилень у чисельності працівників і в середній заробітній платі на витрату фонду заробітної плати, вивчення ефективності застосовуваних систем преміювання, дослідження темпів росту заробітної плати, їх співвідношення з темпами продуктивності праці, забезпечення випереджаючого зростання продуктивності праці порівняно з підвищенням його оплати, виявлення та мобілізація резервів підвищення ефективності використання фонду заробітної плати [6].

У статті розглянуто роль з фонду заробітної плати для працівника та роботодавця. Проаналізовано історичні передумови формування фонду оплати праці та погляди вітчизняних учених щодо його важливості. Досліджено структуру фонду заробітної плати на основі Закону України «Про оплату праці», на основі цього відображено дану структуру у розрізі сільського господарства та промисловості за перший та другий квартали 2020 року. Визначено фактори впливу на формування фонду оплати праці. Виділено основні напрямки удосконалення процесу формування фонду заробітної плати на підприємстві.

Ключові слова: фонд оплати праці, фонд заробітної плати, заробітна плата, основна заробітна плата, додаткова заробітна плата, компенсаційні та інші заохочувальні виплати, підприємство, працівник.

FORMATION OF THE SALARY FUND AT THE ENTERPRISE

Kyiv National University of Technologies and Design

The basis of the effective functioning of each enterprise is the workforce. The peculiarity of this resource is its price, which should be correctly calculated when forming a salary fund. The payroll is an integral part of the company's expenses, so its formation is particularly relevant and causes significant controversy. On the one hand, the entrepreneur wants to get the maximum profit from its activities, while seeking to reduce the main item of expenditure is - the payroll, but at the same time seeks to stimulate staff to increase productivity and productivity. Therefore, the process of forming a salary fund requires increased attention and maximum analysis. The analysis of the wage fund involves the implementation of the following stages: determining the size and dynamics of the average wage of certain categories and occupations of workers, detection of deviations in the number of employees and in the average salary at the expense of the salary fund, study of the effectiveness of the applied bonus systems, study of wage growth rates, their relationship with productivity rates, ensuring outpacing growth of labor productivity compared to increasing its pay, identification and mobilization of reserves to increase the efficiency of the salary fund [6].

The article considers the role of the salary fund for the employee and the employer. The historical preconditions for the formation of the wage fund and the views of domestic scientists on its importance are analyzed. The structure of the wage fund on the basis of the Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" is studied, on the basis of this structure is reflected in terms of agriculture and industry for the first and second quarters of 2020. Factors influencing the formation of the wage fund are identified. The main directions of improvement of the process of formation of the salary fund at the enterprise are allocated.

Key words: salary fund, salary, basic salary, additional salary, compensation and other incentive payments, enterprise, employee.

Постановка проблеми у загальному вигляді і з її важливими науковими та практичними завданнями. Визначальне значення при формуванні фонду оплати праці на підприємстві відіграє процедура організації праці, яка поєднує робочу силу із предметами праці та спрямована на раціональне використання і досягнення якісних результатів. Ефективна система організації праці сприяє зростанню рівня продуктивності праці, трудової мотивації та впливає на кінцеві результати роботи.

Фонд заробітної плати є важливою частиною витрат підприємства, тому його раціональне формування потребує ґрунтовного аналізу. Фонд заробітної плати може розглядатись в різних аспектах як: складова витрат підприємства; засіб управління персоналом підприємства, мотиваційний інструмент, орієнтовний план діяльності, джерело доходів персоналу підприємства, інструмент формування суспільного попиту на споживчому ринку країни.

При формуванні фонду заробітної плати підприємства важливу роль відіграють економічні інтереси трьох сторін: працівників, працедавці, держави. Ефективність формування фонду заробітної плати залежить від рівня задоволення інтересів цих сторін, так збалансованість формування фонду заробітної плати дозволить задовольнити і підприємця, працівника і державу. Тому процес формування фонду заробітної плати підприємств є об'єктом наукових досліджень.

Аналіз останніх досліджень, у яких започатковано вирішення проблеми. Проблематика питань оцінки вартості роботи трудових ресурсів, заробітної плати та власне формування фонду заробітної плати досліджувалась у роботах, як вітчизняних, так і зарубіжних учених. Окремо варто виділити Дж. С. Мілля, який першим описав існування фонду заробітної плати. Загалом же питання заробітної плати та пов'язаних із нею категорій описано у роботах О.А. Богущького, В. Д. Лагутіна, Т.М. Кір'яна, Е. М. Лібанова, А. Пасека, Ю. В. Малаховського, Г. Томсона, Н. О. Павловської, Дж. М. Кейнса та інших. Але, навіть при досить активному дослідженню даного питання серед вчених світу, воно потребує постійного аналізу з огляду всіх тенденцій, які відбуваються, як у світовій економіці, так і безпосередньо в Україні.

Тенденції формування фонду оплати праці працівників промислових підприємств України, динаміка показника середньомісячної заробітної плати, стан систематичного ризику рівня оплати праці є предметом дослідження Ф.Л. Перепаді, Л.С. Тонких [2]. Ними запропоновано порядок формування ефективного фонду оплати праці на умовах використання принципів системного підходу та порівняльного аналізу діяльності підприємства. Визначено чинники, що впливають на ефективність використання фонду оплати праці. Дослідженню питання стимулювання праці персоналу та аналізу фонду оплати праці працівників фермерських господарств присвячено роботу Л.М. Киш та Н.Ф. Курило [3]. Факторний аналіз фонду оплати праці працівників виробничого підприємства проведено в роботі С.А. Носкової, О.М. Татарченко та Ю.А. Завойських [4]. Ними досліджено структуру та динаміку фонду оплати праці виробничого підприємства, встановлено чинники, що на нього впливають. Автори рекомендують активно використовувати факторний аналіз у діяльності виробничих підприємств. На важливості проведення аналізу фонду оплати праці для управлінських та бухгалтерських

цілей наголошують О.М. Рибалко та Н.І. Крохмаль [5]. Аналіз наукових публікацій свідчить, що існуючі праці змістовно й обґрунтовано розкривають сутність методики аналізу фонду оплати праці. Проте завдання проведення аналізу фонду оплати праці та ефективності використання трудових ресурсів на підприємстві залишається актуальним і потребує подальших досліджень.

Цілі статті. Головною метою даної статті є дослідження процесу формування фонду заробітної плати та аналіз його складових, а також вивчення впливу факторів на його формування та надання рекомендацій щодо покращення даного процесу в умовах COVID-19.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Оплата праці працівників є важливим елементом повноцінного функціонування економіки. Власне заробітна плата має як очевидну ціль: розрахуватися за виконану роботу, так і приховану – забезпечити робітників необхідною сумою коштів, за допомогою якої вони зможуть задовольнити свої потреби, а також мати бажання ходити на роботу та з максимальною віддачою працювати. Тож раціональне формування фонду заробітної плати є проблемою для будь-якого підприємства. Адже, з одного боку заробітна плата працівників є досить великою статтею витрат, але з іншого – повинна бути на допустимому та конкурентному рівні на фоні інших суб'єктів господарювання, а також власне виконувати стимулюючу та відтворювальну функцію. Тож виникає протиріччя, за яким менеджмент підприємства прагне до мінімізації витрат на оплату праці, але при цьому це призводить до плинності кадрів, зменшення продуктивності праці. Таким чином, необхідно збалансувати фонд заробітної плати так, щоб це не було збитковим для підприємства, але при цьому задовольняло потреби працівників. Дане питання досить актуальне для вчених та є важливим напрямом наукових досліджень.

Для визначення поняття «заробітна плата» варто звернутися до Закону України «Про оплату праці», згідно з яким – це винагорода, обчислена, зазвичай, у грошовому вираженні, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності й умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства [1].

Тобто чинним законодавством заробітна плата розглядається як певна винагорода, яку отримує працівник. Ураховуючи, що виплата здійснюється за пророблену роботу, то доречніше б це називати зобов'язанням роботодавця розрахуватися зі своїми робітниками. Власне заробітну плату можна певною мірою ототожнювати з фондом заробітної плати, який структурно поділений на складові. Тож перейдемо власне до розгляду питання формування фонду заробітної плати на підприємстві.

Звертаючись до історії, виникнення теорії фонду заробітної плати пов'язують із Дж. С. Міллем та його працею «Принципи політичної економії» 1848 року. Дана теорія базувалась на теорії робочого фонду, яку свого часу описав у своїй роботі «Нариси про заробітну плату» (1826) Дж. Р. Мак-Куллох [2, с. 183]. Основним припущенням даної теорії є те, що суспільство має жорсткий, стабільний фонд життєвих засобів, який служить для підтримки стабільного життя своїх робітників. Водночас економіка розглядалася як одна велика фірма, яка повинна мати в наявності готову продукцію, яку б працівники купували за свою заробітну плату. А саму заробітну плату визначали діленням цього фонду на кількість найманих працівників, що означало її зменшення у разі збільшення населення. Отож, теорія Мілля ставить акцент на тому, що величина заробітної плати залежить головним чином від попиту та пропозиції робочої сили, що еквівалентно співвідношенню між населенням та кількістю капіталу. У той же час

сукупний попит на працю розглядався як абсолютно нееластичний. Дж. С. Мілль ввів поняття «сукупних фондів», які входили до складу виробничого капіталу і спрямовувались на виплату заробітної плати робітникам у вигляді авансу так само, як фізичний капітал. Водночас стверджувалося, що фонди заробітної плати залежали від рівня вартості життя працівника [3].

Питання «фонду заробітної плати» активно розглядалося українськими вченими. В.Д. Лагутін розглядає фонд заробітної плати не просто розрахунковою категорією, метою якої є тільки сумування індивідуальних заробітних плат робітників підприємства, а фінансовою формою, завдяки якій функціонує сфера оплати праці. Відповідно, до фонду оплати праці належать усі нараховані підприємством (фірмою) суми, які ідуть на оплату праці та при цьому не залежать від джерел їх фінансування: заробітна плата, мотиваційні виплати (премії, винагороди, надбавки), виплати компенсаційного характеру, оплата за відпрацьований час, оплата праці сумісників тощо [4, с. 107].

На думку О. В. Павловської, фонд оплати праці можна розглядати як головне економічне джерело, яке дозволяє відтворювати робочу силу. Він є комплексом фінансових ресурсів, метою яких є відтворення робочої сили. Структурно науковець поділяє фонд оплати праці на основну оплату, яка залежить від тарифної системи, додаткову оплату праці, а також компенсаційні та заохочувальні виплати [5, с. 22].

Економічна енциклопедія трактує фонд оплати праці як сумарні кошти підприємства, організації, що витрачаються протягом певного періоду на виплату заробітної плати, премій, доплат працівників [6, с. 833].

На даному етапі роботи варто зробити певну ремарку щодо визначення фонду оплати праці та фонду заробітної плати. Адже дискусійним залишається питання, чи можна ототожнювати дані два поняття. Згідно з економічною енциклопедією ключовою різницею є те, що фонд оплати праці, окрім платні у грошовій формі, також охоплює і натуральну форму оплати. Тобто фонд заробітної плати є частиною фонду оплати праці. Хоча натуральна форма оплати праці була поширена ще у ХХ ст. а також була досить актуальною зокрема для України 90-х років цього ж століття та початку двохтисячних, але сучасні тенденції такі, що оплата у натуральному виразі практично не використовується на даний момент. Тобто для більшості підприємств немає сенсу розділяти фонд оплати праці та фонд заробітної плати на окремі категорії. Цієї думки дотримується і К. С. Салига, яка також ототожнює дані поняття.

Також може виникнути питання, чи варто до фонду заробітної плати відносити різні винагороди та решту заохочувальних виплат, які присутні фактично на кожному підприємстві. Дану проблему може вирішити Закон України «Про оплати праці», згідно з яким структура заробітної плати ділиться на основну заробітну плату, додаткову заробітну та інші заохочувальні та компенсаційні виплати [1]. Цю структуру пропонуємо зробити опорною для даної роботи (рис. 1).

Аналізуючи дані з рис. 1, можна сказати, що основна заробітна плата у фонді оплати праці є так званим базисним фондом, який формується під впливом умов праці та встановлюється у вигляді тарифних окладів та відрядних оцінок, які у свою чергу залежать від посадових обов'язків, виробітку, часу, проведеного за роботою, а також кваліфікації, складності роботи, відповідальності та інтенсивності праці робітника.

Додаткова заробітна плата, в першу чергу, враховує індивідуальні результати роботи окремого працівника, які були досягнуті завдяки його особливим здібностям. Також може враховувати результати праці, досягнуті колективом. Вигляди здійснюються переважно у формі премій. Тут важливо сказати, що премія – не просто доплата за працю, а форма винагороди за значні успіхи у праці.

У свою чергу головною особливістю компенсаційних та інших заохочувальних виплат є те, що їх перелік не передбачений чинним законодавством, тобто фонд цих

виплат формується за бажанням роботодавця. Вони можуть носити певний індивідуальний характер для кожного працівника. Наприклад, оплата житла, різних товарів, абонементи у спортзал, передплата газет, компенсація виплат на транспорт тощо.



Рис. 1. Схема структури фонду заробітної плати згідно Закону України «Про оплату праці»

Отже, можна зробити проміжний висновок, що головною складовою при формуванні фонду заробітної плати є основна заробітна плата, яка формується під впливом різних чинників, у тому числі ринкових, та загалом середнє значення якої пропонується більшістю підприємств конкретної галузі з незначними відхиленнями. Але уже додаткова заробітна плата та компенсаційні і заохочувальні виплати можуть мати вигляд конкурентної переваги конкретного підприємства, що дозволяє йому отримувати більш кращих працівників.

Дану тенденцію у структурі фонду заробітної плати підтверджує і статистика перших двох кварталів 2020 року по загальному фонду оплати праці [7]. Для прикладу візьмемо два провідні напрямки виготовлення продукції: промисловість (тут варто зауважити, що мається на увазі не лише важка промисловість, а загалом виготовлення продукції, не враховуючи при цьому сільське господарство) та власне сільське господарство (табл. 1).

Отже, з табл. 1 ми можемо побачити, що як в сільському господарстві, так і в промисловості українських підприємств у фонді заробітної плати переважає звичайно ж основна заробітна плата.

Таблиця 1

Структура фонду заробітної плати у сільському господарстві та промисловості
України у першому та другому кварталах 2020 року

Галузь	1 квартал 2020 р.				2 квартал 2020 р.			
	Фонд оплати праці, млн. грн	Основна заробітна плата, млн. грн	Додаткова заробітна плата, млн. грн.	Компенсаційні та інші заохочувальні виплати, млн. грн	Фонд оплати праці, млн. грн	Основна заробітна плата, млн. грн	Додаткова заробітна плата, млн. грн.	Компенсаційні та інші заохочувальні виплати, млн. грн
Сільське господарство	9983,5	7537,5	2286,2	159,7	11972,2	9326,3	2298,7	347,2
Промисловість	68728,3	40893,3	23780,0	4055,0	63812,2	36883,5	24248,6	2680,1
Галузь	Фонд оплати праці, %	Основна заробітна плата, %	Додаткова заробітна плата, %	Компенсаційні та інші заохочувальні виплати, %	Фонд оплати праці, %	Основна заробітна плата, %	Додаткова заробітна плата, %	Компенсаційні та інші заохочувальні виплати, %
Сільське господарство	100	75,5	22,9	1,6	100	77,9	19,2	2,9
Промисловість	100	59,5	34,6	5,9	100	57,8	38,0	4,2

Але, якщо детальніше дивитись на структуру, то можна побачити досить принципову різницю: структурно додаткова заробітна плата у сільському господарстві ледь не вдвічі менша. Тобто підприємства галузей промисловості куди більший акцент роблять на преміювання своїх робітників, ніж виробники сільськогосподарської продукції. Це можна пояснити тим, що у промисловості працівники більшою мірою здатні завдяки своїм здібностям перевиконувати добову норму, за яку нараховується основна заробітна плата. У той же час робітники у сільському господарстві переважно поділені за об'єктами. Так, наприклад, тракторист повинен обробити виділену йому частку поля та не має особливої змоги у разі, якщо він закінчив роботу швидше відведеного часу, переїхати на іншу частку, адже за її обробку відповідає інший тракторист. Хоча варто відзначити, що все ж таки на підприємствах сільського господарства поширена понаднормова робота, за що, відповідно, повинна іти додаткова заробітна плата. У той же час варто відзначити, що на підприємствах промисловості вдвічі вищий показник компенсаційних та інших заохочувальних виплат.

Також можна побачити, що фонд оплати праці сільського господарства у 2 кварталі 2020 року помітно збільшився відносно першого кварталу. Цьому сприяло те, що сільськогосподарські підприємства вступили у свою активну фазу роботи після зими. У той же час ми бачимо, що фонд заробітної плати підприємств промисловості за відповідний період помітно зменшився. Це можна було б пов'язати з постійними процесами, які відбуваються у промисловості. Але, якщо звернутися до офіційної статистики, то за увесь 2019 рік фонд оплати праці лише зростав [7]. Основною причиною такого зменшення можна назвати карантинні заходи у зв'язку з пандемією COVID-19 у світі та, відповідно, в Україні, що змусило промислові підприємства скорочувати обороти своєї діяльності та навіть кількість працюючих [8].

Трансформація соціально-економічних відносин в Україні здійснює істотний вплив на зміну методики формування фонду заробітної плати:

1. Підприємства отримали повну свободу у виборі систем оплати праці і методів планування заробітної плати. Зберігаються тільки деякі обмеження з боку держави у вигляді законодавчого встановлення мінімальної заробітної плати, доплати у вихідні та передсвяткові дні, індексація заробітної плати та ін.

2. Система планування фонду заробітної плати на рівні підприємства спрямована на визначення граничних витрат виробництва підприємства, ціни робочої сили при укладенні генеральних, галузевих і територіальних тарифних угод, колективних договорів підприємств на початок і кінець терміну їх дії.

3. Забезпечення стимулюючої функції персоналу підприємства, викликає необхідність формування різних фондів споживання і їх найважливішої частини - фонду заробітної плати:

- мінімального, в залежності від затвердженої урядом мінімальної ставки заробітної плати;
- середнього, виходячи зі сформованих розмірів заробітної плати в базовому періоді;
- очікуваного, виходячи з ціни робочої сили;
- оптимального, відповідного рівню витрат підприємств, що забезпечують реалізацію продукції та отримання середнього прибутку.

Практика формування фонду заробітної плати на рівні підприємства налічує такі методи:

1) Фонд заробітної плати визначається за рівневим нормативом у відсотках до обсягу виробництва.

2) Нормативно-приростний, при якому зростання заробітної плати розраховується на один відсоток збільшення виробництва.

3) За залишковим принципом.

Фонд заробітної плати виступає складовою частиною госпрозрахункового комерційного доходу, що включає також і прибуток підприємства. Як перший, так і другий методи пов'язані з попереднім розрахунком очікуваних у плановому періоді частки заробітної плати в загальному обсязі виробленої продукції або відсотка зростання заробітної плати на один відсоток збільшення виробництва. В даному випадку використовуються відомі в практиці методи коригування базового фонду заробітної плати на зміну продуктивності праці, трудомісткості продукції, структури зайнятих у виробництві, викликані змінами обсяги і асортименту продукції, що виробляється. Будь-яких науково-обґрунтованих розмірів частки валового доходу, що залишається на оплату праці, не простежується. Безсумнівно одне, що він не може бути менше, ніж мінімальна ставка, помножена на чисельність працівників. Граничні розміри фонду заробітної плати будуть визначатися очікуваною ринковою кон'юнктурою по виробленої продукції, попитом і пропозицією робочої сили, змінами в рівні продуктивності і т.д. Найбільш поширений цей метод в сільськогосподарських кооперативах, на малих підприємствах інших галузей. В Україні заробітна плата не виконує своїх традиційних та природних функцій. Рівень заробітної плати такий, що вона не може принципово впливати на споживчий попит, регулювати його. Відбувається подальше посилення деформації доходів населення, що знижує мотивацію до праці.

Так, ми безпосередньо підійшли факторів, які здійснюють вплив на формування фонду заробітної плати будь-якого підприємства на його відповідному етапі діяльності [9, с. 322]. На рис. 2 пропонується розділяти фактори на внутрішні, тобто ті, які залежать від процесів, що відбуваються безпосередньо на підприємстві. Також існують фактори і зовнішні, які утворились в конкретній економічній ситуації під впливом різних

ринкових, соціальних та культурних процесів, а також вимог законодавства, але на які конкретне окреме підприємство практично не здатне впливати (рис. 2).

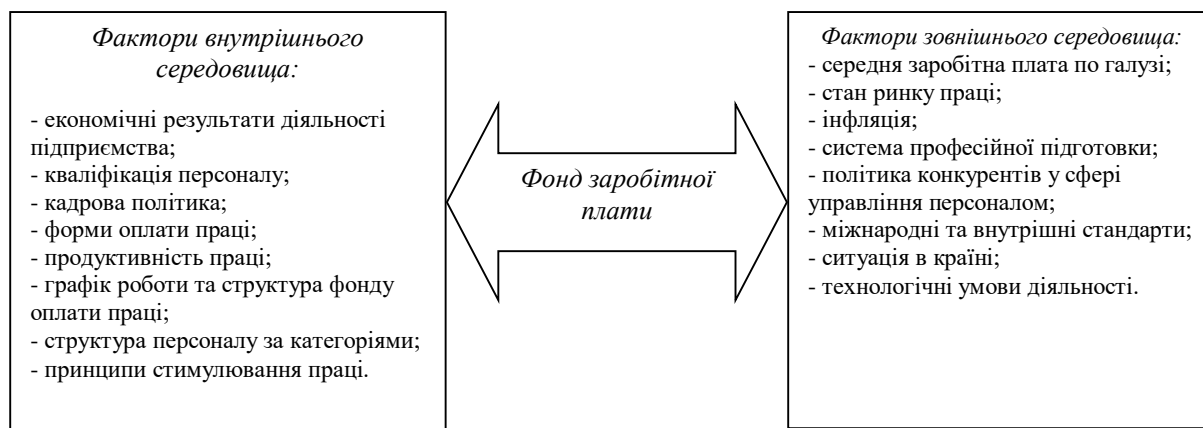


Рис. 2. Фактори впливу на фонд заробітної плати підприємства

Формуючи фонд заробітної плати у 2020 році, підприємства зіткнулися з новим дещо неочікуваним викликом: пандемією COVID-19 та карантинними заходами, пов'язаними з ними. Велика кількість промислових підприємств змушена була певною мірою призупинити свою діяльність, але поряд з тим забезпечувати заробітною платою своїх робітників, які, хоч і не брали повністю або частково участь у виробничому процесі, але є необхідним ресурсом для підприємців після зняття карантинних обмежень. Власне виникла дилема, при якій робітникам необхідні кошти для життя, але роботодавець не має особливого бажання віддавати свої гроші у період, коли виробництво фактично стоїть. Тому дане питання потребує вирішення, адже карантинні обмеження діють і досі.

Тому підходи щодо формування фондів заробітної плати необхідно корегувати у відповідності до умов сьогодення в Україні. Адекватна організація оплати праці передбачає додержання певних принципів:

1. Принцип оплати праці за кількість і якість – означає, що при оплаті праці повинні враховуватися кількість виробленої продукції і складність її виготовлення, важливість, якісні характеристики.

2. Принцип підвищення рівня оплати праці – на скільки зростає продуктивність праці, настільки ж підвищується заробітна плата працівників.

3. Принцип державної політики в оплаті праці проявляється в тому, що основні питання регулювання оплати праці вирішуються урядом – розміри тарифних ставок, посадові оклади, всі елементи тарифної системи, коефіцієнти, надбавки до заробітної плати встановлюються в централізованому порядку.

Дотримання цих принципів значно ускладнюється в умовах економічної кризи, що вимагає від підприємців радикальних рішень щодо скорочення витрат, і на персонал у тому числі. Роботодавцям, які не бажають звільняти персонал, але відчувають тимчасові труднощі з його зайнятістю та виплатою зарплатні, доцільно докладніше розглянути питання оптимізації витрат на оплату праці. Доцільно буде розпочати з мінімальної зарплати, яка є планкою, нижче за котру роботодавець не може спуститись. Так, Законом України «Про оплату праці» [8] передбачено, встановлення МЗП на галузевому та професійному рівнях за розмірами не нижче 120% розміру МЗП, встановленого на національному рівні. Навіть у разі нагальної необхідності роботодавець не має права позбавити працівників мінімальних державних гарантій. Відповідно до ст. 12 Закону, до них належать оплата деяких видів праці, ряд гарантій і компенсацій. Вони можуть лише

знизитися у зв'язку зі зниженням окладу, оскільки обчислюються, виходячи з його розміру. Отже, дії роботодавця можуть бути спрямовані на зниження або скасування премій, доплат, бонусу тощо, встановлених ним з власної ініціативи, а також на зменшення розміру зарплати, звичайно, до встановленого законодавством мінімуму. Так, за загальним правилом, роботодавець може змінити розмір зарплати тільки за згодою працівників. Але й це не завжди легко. Необхідно наказом затвердити зміни зарплати, ознайомити робітників, ввести відповідні поправки в усі внутрішні документи, акти, положення, тощо. Існує також такий метод скорочення витрат на заробітну плату як скорочений робочий день. Крім того можна ввести скорочений робочий тиждень.

З огляду на це пропонуємо виділити основні напрями удосконалення формування фонду оплати праці на підприємствах. У першу чергу, формуючи фонд заробітної плати, вищому менеджменту необхідно узгодити процес формування даного фонду у відповідності до цілей, які переслідує підприємство у процесі свого розвитку, а також беручи до уваги його корпоративну і кадрову політику. Відповідно до цього варто сформувати збалансовану систему показників. Зокрема, даний напрям передбачає формування системи критеріїв, яка дозволить пов'язати головні показники ефективності роботи підприємства із індикаторами оплати праці робітників. Також передбачається створення системи, яка б розділяла робочі місця за рейтингом з огляду їх цінності для компанії [10, с. 187].

Наступним важливим кроком варто назвати оптимізацію структури фонду оплати праці. Як ми уже могли побачити на прикладі сільського господарства та промисловості, доля кожного елемента у структурі заробітної плати безпосередньо залежить від галузі та специфіки діяльності окремого підприємства. Але, як відмічають О. С. Літвінова та О. О. Сукач, українська економіка характеризується нераціональною структурою фонду, результатом чого є зниження рівня трудової зацікавленості та мотивації робітників. Зарубіжний досвід показує, що доля основної заробітної плати повинна коливатися на рівні 80-85%, що стане стимулом до праці серед робітників [11].

Застосування такого методу дозволить скоротити витрати у відповідності до того на скільки буде скорочений тиждень. Крім того, перш ніж приступати до зменшення заробітку, роботодавцям варто подумати про скорочення витрат, не пов'язаних із доходами всіх працівників безпосередньо, наприклад, про скорочення представницьких витрат деяких співробітників, зменшення бюджету на навчання, корпоративні заходи та ін. Отже, роботодавець, який бажає під час кризи скоротити витрати на персонал, у першу чергу може:

1. Зменшити витрати, прямо не призначені для виплат персоналу.
2. Зменшити (або скасувати) заохочувальні та компенсаційні виплати, не передбачені в законодавстві як гарантії, а також знизити розмір власне окладу.
3. Зменшити тривалість робочого дня або тижня.

Також досвід Німеччини та Великобританії показує, що побудова системи оплати праці на основі стимулювання продуктивності та укладання індивідуальних контрактів дозволить мотивувати працівників щодо виготовлення більшої кількості продукції та з високою якістю. Згадані контракти дозволять краще захистити права робітників, адже в них прописані всі умови праці для конкретного працівника [12]. Поряд з цим можна ввести виплати, які б залежали від вимог часу, а також відображали продуктивність та ефективність праці з ціллю мотивації висококваліфікованих працівників.

При формуванні фонду заробітної плати на підприємстві також необхідно створити чітку та зрозумілу систему нарахування зарплатні [12]. Тобто варто встановити максимально прозорі критерії нарахування заробітної плати, які дозволять розв'язати два завдання. Перш за все, створюються уніфіковані підходи щодо розрахунку зарплатні відповідно до певних показників окремого робітника, що забезпечить зменшення

трудомісткості даного процесу. Поряд з тим працівники, розуміючи, що від них вимагається, направлять свої зусилля щодо досягнення поставлених перед ними цілей, тобто відбуватиметься стимулювання росту продуктивності та якості роботи.

Також можливим є відображення внеску окремого працівника у результати діяльності всього колективу. Це може стати стимулом щодо підвищення рівня своєї кваліфікації та матиме позитивні наслідки як для самого працівника, який завдяки своїй праці зможе отримувати більшу зарплатню, так і для підприємства, яке отримає висококваліфікованого робітника. У той же час варто зазначити, що дана система може мати зворотній результат, коли, працівник, який бачить, що його результати досить низькі, зневірється у собі та почне працювати ще гірше. Тому до застосування подібної системи оцінювання потрібно підходити досить обережно.

Окремого розгляду потребує ситуація з карантинними заходами, які присутні у 2020 року. Головним, мабуть, у даній ситуації є відсутність скорочення числа працівників. Але виникає питання, чи здатне підприємство в таких умовах забезпечити своїх робітників зарплатнею. Тут свою роль повинна відіграти держава, яка може допомагати підприємствам коштами. Поряд з тим всім допомогти неможливо, тому скорочення штату працівників стало поширеним явищем у часи пандемії. Також можливий перегляд заробітної плати з приводу її певного зменшення до рівня, на якому людина може цілком задовольняти свої найбільші потреби.

Висновки. Формування фонду заробітної плати є досить важливим питанням для сучасного підприємства. У першу чергу протиріччям виникає між бажанням підприємця витратити на заробітну плату значні кошти та відповідністю середнім умовам, які утворилися в конкретний момент на ринку. Адже, пропонуючи заробітну нижче середнього рівня, важко знайти кваліфікованих працівників. Тому підприємства змушені пропонувати як мінімум середню зарплатню. А, з огляду на те, що виникає необхідність у залученні найкращих кадрів, пропонується навіть вища за середню. Тому при формуванні фонду заробітної плати підприємцю необхідно враховувати факторів.

Наприклад, залежно від напрямку діяльності, важливо правильно структурувати фонд заробітної плати. Це ми побачили на прикладі сільського господарства та промисловості, де чітко видно, що додаткова заробітна плата є більш актуальною для промисловості. У той час як у сільському господарстві спостерігається явна домінація основної заробітної плати. Поряд з тим науковці відзначають, що рівень основної заробітної плати повинен бути 80-85%, коли у сільському господарстві цей показник на 75-77%, а у промисловості значно нижче. Тобто сформований фонд заробітної плати серед підприємств цих галузей України не відповідає світовим тенденціям.

Також не варто забувати про чинники, які впливають на фонд заробітної плати як всередині самого підприємства, так і ззовні. Якщо із внутрішніми компанія має змогу впоратися, то на зовнішні фактично не має впливу, що змушує підприємство бути гнучким під різні виклики. Потенційно варто навіть формувати резервний фонд, який би зміг покривати як проблеми, які виникли всередині, так і відповідати на зовнішні чинники.

Останнім гучним викликом не лише для українських підприємств стали карантинні заходи, пов'язані з пандемією COVID-19. Підприємства змушені були переглядати плани щодо формування фонду заробітної плати, скорочуючи при цьому не тільки саму зарплатню, а й персонал.

Отже, формування фонду заробітної плати досить складний процес та вимагає значних зусиль від менеджменту підприємства, який повинен відповідно до плану розвитку, кадрової та корпоративної політик розраховувати та формувати фонд оплати праці.

Список бібліографічного опису

1. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1994 №108/95-ВР. Дата оновлення: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 13.09.2020).
2. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі [пер. з англ. І. Дзюб]. Київ: Вид-во Соломії Павличко «Основи», 2001. 670 с.
3. Іванчук Н. В. Податкові аспекти формування фонду оплати праці підприємств в Україні. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Економіка»: науковий журнал. Острого: Вид-во НУ «ОА», 2017. № 5(33). С. 96–101.
4. Лагутін В. Д. Реформа оплати праці стимулюючого типу в Україні : теорія, концепція, практичні рекомендації і пропозиції: монографія. Луцьк : РВВ «Вежа» Волин. держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. 241 с.
5. Павловська О. В. Регулювання ринку праці: фінансово-економічний механізм : автореф. дис. ... д-ра. екон. наук : 08.09.01. Київ, 2002. 36 с.
6. Економічна енциклопедія / редкол.: С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін.. Київ: Видавничий центр «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.
7. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.09.2020).
8. Не чекайте хороших новин: як карантин впливає на бізнес у Києві. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/03/26/658586/> (дата звернення: 15.09.2020).
9. Іляш О.І., Гринкевич С. С. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. Київ: Знання, 2010. 476 с.
10. Голосніченко Д. І., Довжик А. М. Оплата праці: проблеми та шляхи вирішення. Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право. 2014. Вип. 3/4 (23/24). С. 185-189.
11. Літвінов О. С., Сукач О. О. Аналіз взаємозв'язку структури витрат на оплату праці та ефективності праці на підприємствах кабельної промисловості. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5452> (дата звернення: 15.09.2020).
12. Яременко Л. М. Механізм формування фонду оплати праці та напрями його удосконалення. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/2_2020/9.pdf (дата звернення: 16.09.2020).

References

1. Pro oplatu pratsi: Zakon Ukrainy vid 24.03.1994 №108/95-VR. Data onovlennya: 13.02.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennya: 13.09.2020).
2. Blauh M. Ekonomichna teoriya v retrospektyvi [per. z anhl. I. Dzyub]. Kyiv: Vyd-vo Solomiyi Pavlychko «Osnovy», 2001. 670 s. [In Ukrainian]
3. Ivanchuk N. V. Podatkovi aspekty formuvannya fondu oplaty pratsi pidpryyemstv v Ukraini. Naukovi zapysky Natsional'noho universytetu «Ostroz'ka akademiya». Seriya «Ekonomika»: naukovyy zhurnal. Ostroh: Vyd-vo NU «OA», 2017. № 5(33). S. 96–101. [In Ukrainian]
4. Lahutin V. D. Reforma oplaty pratsi stymulyuyuchoho typu v Ukraini : teoriya, kontseptsiya, praktychni rekomendatsiyi i propozyitsiyi: monohrafiya. Luts'k : RVV «Vezha» Volyn. derzh. un-tu im. Lesi Ukrayinky, 2000. 241 s.
5. Pavlovs'ka O. V. Rehulyuvannya rynku pratsi: finansovo-ekonomichnyy mekhanizm : avtoref. dys. ... d-ra. ekon. nauk : 08.09.01. Kyiv, 2002. 36 s. [In Ukrainian]
6. Ekonomichna entsyklopediya / redkol.: S. V. Mochernyy (vidp. red.) ta in.. Kyiv: Vydavnychyy tsentr «Akademiya», 2002. T. 3. 952 s. [In Ukrainian]
7. Derzhavna sluzhba statystyky. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (data zvernennya: 15.09.2020).
8. Ne chokayte khoroshykh novyn: yak karantyn vplyvaye na biznes u Kyievi. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/03/26/658586/> (data zvernennya: 15.09.2020). [In Ukrainian]
9. Ilyash O.I., Hrynkevych S. S. Ekonomika pratsi ta sotsial'no-trudovi vidnosyny: navch. posib. Kyiv: Znannya, 2010. 476 s. [In Ukrainian]
10. Holosnichenko D. I., Dovzhyk A. M. Oplata pratsi: problemy ta shlyakhy vyrishennya. Visnyk NTUU «KPI». Politolohiya. Sotsiolohiya. Pravo. 2014. Vyp. 3/4 (23/24). S. 185-189. [In Ukrainian]
11. Litvinov O. S., Sukach O. O. Analiz vzayemozv'yazku struktury vytrat na oplatu pratsi ta efektyvnosti pratsi na pidpryyemstvakh kabel'noyi promyslovosti. URL: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/5452> (data zvernennya: 15.09.2020). [In Ukrainian]
12. Yaremenko L. M. Mekhanizm formuvannya fondu oplaty pratsi ta napryamy yoho udoskonalennya. URL: http://www.agrosvit.info/pdf/2_2020/9.pdf (data zvernennya: 16.09.2020). [In Ukrainian]

Дата подання публікації 20.20.2020 р.