

4. Горячук В.Ф. Інвестиції у людський капітал та віддача від них // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 1(2). – С. 34–39.
5. Schultz T. Economic Value of Education/T.Schultz. – N.-Y., 1963. – P. 41–44.
6. Becker I. G. Human Capital: Theoretical and empirical analysis with special reference to education/I.G.Becker. – [3-r ed.]. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
7. Ben-Porath Y. The production of Human Capital and the life Cycle of Earning / Y. Ben-Porath. - Journal of Political Economy, 1987. August. – 356 p.
8. Курганский В.А. Человеческий капитал: теория и практика /В.А.Курганский. - Иркутск: БГУЭП, 2004.

Рецензент – д.е.н., професор Макаренко П.М.

УДК 657.471:331.522.4

ІНСТИТУЦІОНАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ВІДОБРАЖЕННЯ В ОБЛІКУ ВИТРАТ ПІДПРИЄМСТВА НА ОПЛАТУ ПРАЦІ

Дубініна М.В., д.е.н., доцент

Миколаївський національний аграрний університет

Обґрунтовано доцільність регулювання обліку витрат шляхом впливу інституціонального середовища. Проведено аналіз нормативно-правового забезпечення цього питання в Україні, який свідчить про те, що воно не повністю відповідає вимогам міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і потребує вдосконалення. Розглянуто проблематику регулювання оплати праці в Україні з точки зору законодавчо-нормативної бази. Показано наявність реальних тіньових економічних інститутів оплати праці працівників, що призводить до недоотриманням державою значних коштів. Сформульовано основні причини ускладнення інституціонального регулювання оплати праці, серед яких виокремлено відсутність дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці; недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці; невиконання чинного законодавства.

Expendiency cost accounting regulation by influencing institutional environment. The analysis of regulatory support this issue in Ukraine, which indicates that it does not fully comply with international accounting standards and needs improvement. We consider the problems of regulation of wages in Ukraine in terms of the legal and regulatory framework. Presence of real economic institutions shadow wage workers, resulting in a loss of significant state funds. The basic causes of complications institutional regulation of wages, including singled out the lack of effective control of the state policy on remuneration; imperfect scientific methods of process regulation of wages; failure to comply with applicable law.

Постановка проблеми. Оплата праці на даний час є однією з болючих та гострих проблем трудових відносин між різними суб'єктами. Від її оптимального розв'язання багато в чому залежить не лише рівень оплати праці працівників, але й результати господарської діяльності підприємства. Недоліки системи оплати праці формують цілу низку гострих проблем: великі розміри заборгованості за виплатами працівникам, збільшення кількості безробітних та малозабезпечених, «чорний ринок праці», зменшення продуктивності праці, що супроводжується зниженням платоспроможного попиту, тощо. Загалом. Тому ці питання завжди будуть актуальними при дослідженнях та використуваними у практичній діяльності.

У зв'язку з тим, що бухгалтерський облік є основою інформаційного

забезпечення та одним із важливих інструментів збору, узагальнення й обробки інформації про фінансово-господарську діяльність суб'єктів господарювання для прийняття обґрунтованих управлінських рішень, розробка нормативно-правового забезпечення бухгалтерського обліку, відповідно до міжнародних стандартів, в умовах переходу вітчизняної економіки до ринку стала об'єктивною необхідністю. Аналіз нормативно-правового забезпечення цього питання в Україні свідчить про те, що воно не повністю відповідає вимогам міжнародних стандартів бухгалтерського обліку і потребує вдосконалення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Розвиткові бухгалтерської науки присвячені праці українських науковців М.Т. Білухи, Ф.Ф. Бутинця, С.Ф. Голова, В.М. Гончарова, Г.Г. Кірейцева, О.О. Канцурова, Л.В. Синявої та багатьох інших. Проблематика взаємозв'язку інституціонального середовища та обліку заробітної плати займає чільне місце в практичній діяльності аграрних підприємств, адже дослідження законодавчої бази, її впливу на регулювання обліку в цілому вивчається майже на кожному етапі зміни законодавства.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає в оцінці стану бухгалтерського обліку і в обґрунтуванні можливості та необхідності використання інституційного підходу при визначенні напрямів подальшого розвитку облікової теорії та методології щодо регулювання та покращення ведення обліку оплати праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Інституціональна теорія привернула нашу увагу до дослідження області бухгалтерського обліку виключно як доктрина, здатна пояснити сучасний стан і перспективи розвитку бухгалтерського обліку з позицій взаємодії базових економічних інститутів.

Якщо розглядати господарську діяльність крізь призму інституціональної теорії, то вона буде представлена системою взаємопов'язаних і взаємообумовлених соціально-економічних інститутів - власності, праці та її оплати, податків, цін і ціноутворення, ринку, конкуренції та багатьох інших, у тому числі бухгалтерського обліку. Тому метою впливу інституціонального середовища на облікове відображення витрат підприємства є оцінка рівня відповідності існуючої системи бухгалтерського обліку, насамперед чинному соціально-економічному інституту бухгалтерського обліку [3].

За роки ринкових перетворень в Україні створено систему законодавчих та нормативних актів з оплати праці з використанням досвіду країн Європи з розвинутою ринковою економікою. Водночас ця система потребує дальшого вдосконалення. Ця необхідність була підкреслена на науково-практичній конференції «Стратегія сталого розвитку структурно - інноваційної перебудови Української економіки на 2004 - 2015 роки». Додонов О., зокрема, підкреслює, що одним з пріоритетів реалізації Стратегії є «адаптація вітчизняного законодавства до права Європейського Союзу» [1]. На наш погляд, в Україні існують проблеми відповідності державної соціальної політики в питаннях оплати праці можливостям економіки та бюджетним видаткам.

Організація обліку заробітної плати будується на принципах поєднання правового регулювання, що здійснюється державними органами в централі-

зованому порядку з галузевим, регіональним і локальним регулюванням безпосередньо на підприємствах. Правове регулювання оплати праці здійснюється на підставі законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на державному рівні; галузевих, регіональних угод; колективних договорів; трудових договорів. Держава здійснює регулювання праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету. Це регулювання проводиться на підставі законодавчих та інших нормативних актів України, генеральної, галузевих, регіональних угод, колективних договорів у межах бюджетних асигнувань та інших позабюджетних доходів. Але зараз, в наш час, досконале законодавчо-нормативне регулювання оплати праці знаходиться на низькому рівні.

Так як, держава не повністю контролює облік заробітної плати. За дослідженнями негативний стан у сфері регулювання обліку витрат на оплату праці пов'язаний з наступними чинниками: заробітна плата у структурі грошових доходів населення залишається на низькому рівні, у порівнянні з індустріально розвиненими країнами; неконтрольовані процеси в ціноутворенні не дозволяють підвищувати реальні доходи працівників у порівнянні зі статичним (номінальним) зростанням заробітної плати; відсутність ефективних механізмів підвищення реальних доходів та збереження низької вартості робочої сили не сприяє відтворенню основних функцій заробітної плати (зокрема, мотиваційної та стимулюючої) та призводить до зростання її диференціації між галузями та видами економічної діяльності.

Концептуальною проблемою в Україні є обмеження сфери державного втручання у систему регулювання механізму оплати праці (за винятком мінімальних державних гарантій і регулювання оплати праці в бюджетній сфері, в державних підприємствах) та в систему ціноутворення [4]. В умовах ринкової економіки розвиток заробітної плати полягає в подальшій її диференціації та індивідуалізації на основі повного врахування як індивідуальних результатів праці, так і особистих ділових якостей, включаючи кваліфікацію, відповідальність, творчу ініціативу, якість роботи, досконалість рішень. Ринкове регулювання заробітної плати, особливо для осіб, попит на працю яких зменшується, а також для працівників з низькою результативністю діяльності має вирівнюватися державним втручанням у соціальні процеси. Проте, як свідчить досвід зарубіжних держав, це втручання повинно мати непрямий, соціально-орієнтований характер. За умови дії чинного законодавства в Україні регламентувати чітке співвідношення між зміною результатів економічної діяльності та видатками на оплату праці неможливо, оскільки в країні існують вільні механізми ціноутворення, регулювання стосунків між роботодавцями та найманими працівниками у сфері оплати праці, вільне право роботодавців визначити питому вагу фонду оплати праці у структурі собівартості продукції (робіт, послуг). Тобто, практично відсутній контроль з боку держави за станом оплати праці та цін. За таких умов при наявному зростанні рівня заробітної плати одночасно знижується частка видатків на оплату праці у собівартості, яка є значно нижчою, ніж у країнах із ринковою економікою. Це є свідченням штучного зниження ціни праці та зростання витратності економі-

чної діяльності.

Як уже підкреслювалось, питання організації заробітної плати і формування її рівня складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо охоплюють нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу. Будь-які зміни, що стосуються оплати праці, прямо чи опосередковано впливають на доходи всіх членів суспільства, а також на найважливіші макроекономічні показники. Тому в жодній країні світу питання регулювання оплати праці не залишені лише на розсуд ринкових сил, хоча методи, сфера, масштаби державного втручання в ці процеси в кожній країні різні.

Науково-дослідним інститутом соціально-трудових відносин Мінпраці України виконано дослідження стану та дальшого підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до відповідних актів країн Європейського Союзу.

У процесі цього дослідження проведено порівняльний аналіз, який складається з наступних пунктів:

- встановлення та перегляд мінімальної заробітної плати;
- застосування тарифної оплати праці;
- колективно - договірне регулювання оплати праці;
- участь державних органів в регулюванні оплати праці;
- індексація заробітної плати;
- захист прав працівників на своєчасне та в повному обсязі отримання заробітної плати.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента - нормування праці, яке дає змогу встановити відповідність між обсягом витрат праці і розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний установити кожному працівникові нормальний обсяг робіт виходячи з установленної законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці і середньої для даного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт. На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їх виконання (нормативну базу працевитрат). Робота щодо вдосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їх рівнонапруженості для всіх видів праці і всіх груп працівників.

В Україні на сьогодні є всі підстави вести мову про наявність реальних тіньових економічних інститутів. Такими інститутами можуть бути: будь-які види продукції; не цільове використання бюджетних коштів; доходи, у тому числі тіньова заробітна плата; експортно-імпортні операції; відтік капіталу; інвестування; зайнятість; оплата послуг чиновників, корупція [2]. Тіньова економіка, а відповідно і заробітна плата, стали звичними для більшості населення явищем - люди щодня зіштовхуються з тіньовою діяльністю, і вона не викликає практично ніякого осуду суспільства. І це в свою чергу породило певний суспільний парадокс: тіньова економіка та заробітна плата певною

мірою перестали бути тіньовими, тобто схованими від суспільства і невідомими йому. Основними проблемами легалізації (детінізації) заробітних плат в Україні є: відносно високий рівень нарахувань на фонд заробітної плати для роботодавців; низький рівень правової культури найманих працівників, які погоджуються працювати не будучи «оформленими»; байдужість та правовий нігілізм найманих працівників за своє майбутнє та майбутнє інших членів суспільства.

Тому, у зв'язку із значними обсягами тіньової економіки та видачею тіньової заробітної плати, фонди держави недоотримують значних коштів. Саме тому актуальною є тема легалізації тіньових зарплат, тобто залучення цих активів в легальну економіку, що забезпечить гідне проживання українського народу та отримання достойної пенсії.

Висновки. На нашу думку, бухгалтерський облік обґрунтовується тим, що він повинен стати однією з функцій провадження національної безпеки та слугувати інструментом фінансового регулювання і проведення єдиної фінансової політики країни, забезпечувати реалізацію конституційного права у сфері підприємницької діяльності та економіки. З метою усунення вищезазначених недоліків усі законодавчі акти, які тією або іншою мірою стосуються питань обліку, ми вважаємо, повинні проходити експертизу в Методологічній раді з бухгалтерського обліку при Міністерстві фінансів України.

На підставі окреслених тенденцій можна побачити, що проблема державного регулювання оплати праці загострюється внаслідок декількох причин: 1) відсутності дієвого контролю з боку держави за політикою оплати праці; 2) недосконалість науково-методичного забезпечення процесу регулювання оплати праці; 3) невиконання чинного законодавства.

Таким чином, зазначені проблеми державного регулювання оплати праці в Україні потребують вирішення у найближчій перспективі. Отже, потрібно переглянути політику регулювання оплати праці в частині посилення контролюючих функцій держави за процесом формування та розподілу витрат від національного до локального рівнів економіки, що зумовлює вкрай необхідну розробку методології та концептуальних основ обґрунтування збільшення витрат на оплату праці в Україні.

Список використаних джерел:

1. Додонов О. Стан та подальше підвищення рівня гармонізації законодавчих та нормативних актів з оплати праці в Україні до рівня відповідних актів європейських країн / О.Додонов, В. Кузьменко // Україна: аспекти праці. – 2004. - №7. – С. 42-45.

2. Ільчук О. Оплата праці «у конвертах» та її вплив на пенсійне забезпечення в Україні, досвід країн ЄС / Вісник Пенсійного фонду України. – 2009. - №1. – С. 25-27.

3. Канцуров О.О. Інституціональний аналіз як метод бухгалтерського обліку / О.О. Канцуров // Фінанси України. – 2010. - № 12. – С. 102-107.

4. Синяєва Л.В. Проблеми регулювання оплати праці та шляхи їх вирішення в Україні / Л.В. синяєва // Регіональна економіка. – 2009. - № 1. – С. 171-177.

5. Щербюк Н. Правове регулювання трудових відносин / Н.Щербюк // Віче. – 2007. - № 11. – С. 25-26.

Рецензент – д.е.н., професор Махмудов Х.З.