

припускається, що користувач проміжної фінансової звітності матиме доступ до останньої річної фінансової звітності і тому заохочується не повторювати усі примітки до неї у проміжній звітності [3].

Згідно з П(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності» [4], проміжна фінансова звітність підприємств, які складають фінансову звітність за національними положеннями (стандартами) бухгалтерського обліку, охоплює баланс і звіт про фінансові результати та подається за результатами першого кварталу, першого півріччя та дев'яти місяців.

Проведений нами порівняльний аналіз вимог МСФЗ і НП(С)БО показав, що між ними існують суттєві відмінності, зокрема щодо мінімального складу проміжної фінансової звітності, ідентичності форм проміжної і річної фінансової звітності, консолідації, періодичності та термінів оприлюднення. На нашу думку, з метою підвищення корисності та прозорості інформації, що подається у проміжній фінансовій звітності вітчизняними суб'єктами господарювання, які складають її за вимогами НП(С)БО, необхідно максимально узгодити вимоги НП(С)БО з вимогами МСБО 34 щодо мінімального складу та змісту проміжної фінансової звітності. Адже проміжна фінансова звітність у складі лише балансу та звіту про фінансові результати не може в повній мірі задовільнити інформаційні потреби її користувачів.

Література:

1. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 р. № 996–XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14> (дата звернення 1.06.2020).
2. МСБО 1 «Подання фінансової звітності». URL: https://mof.gov.ua/storage/files/IAS-1_ukr_2016.pdf (дата звернення 1.06.2020).
3. МСБО 34 «Проміжна фінансова звітність». URL: https://mof.gov.ua/storage/files/IAS-34_ukr_2016.pdf (дата звернення 1.06.2020).
4. НП(С)БО 1 «Загальні вимоги до фінансової звітності»: затв. Наказом М-ва фінансів України від 7.02.2013 № 73. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0336-13> (дата звернення 10.09.2020).
5. НП(С)БО 25 «Спрощена фінансова звітність»: затв. наказом М-ва фінансів України від 25.02.2000 р № 39. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0161-00> (дата звернення 1.06.2020).

Саченко С.І.

кандидат економічних наук, доцент

Гаріян С. В.

здобувач другого (магістерського) рівня

Тернопільський національний економічний університет

м. Тернопіль, Україна

СУТНІСТЬ ТА МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

Перші спроби щодо визначенні сутності заробітної плати були зроблені у XVII столітті англійським дослідником У. Петті (1623-1687р.р.). Він намагався трактувати заробітну плату з позицій «мінімуму засобів існування», розуміючи під нею грошове вираження мінімального обсягу засобів для існування осіб найманої праці та членів їх сім'ї. У. Петті вважав, що при зростанні заробітної плати вище мінімального рівня добробут працівників поліпшується, що обов'язково супроводжується зростанням народжуваності, яке

згодом зумовить ріст пропозиції праці і зниження до мінімального рівня розміру заробітної плати. Цінним у результатах дослідження У. Петті є розуміння сутності заробітної плати як ціни праці, яке вже кілька століть поділяється науковцями.

Критиком тлумачення заробітної плати як ціни праці виступив К.Маркс (1818-1883р.р.). Він вважав заробітну плату грошовим виразом вартості та ціни робочої сили. З марксистських позицій «праця» і «робоча сила» є різними категоріями. Праця не може мати ні ціни, а ні вартості, адже сама вартість вимірюється затратами праці, тому на ринку відбувається купівля-продаж не праці, а робочої сили, тобто здатності до праці [2].

Видатний український економіст М.І.Туган-Барановський (1865-1919р.р.) виступив з критикою марксистської концепції заробітної плати, розробивши теорію соціальної заробітної плати. К.Маркс вважав, що заробітна плата регулюється та обмежується факторами, що формують вартість робочої сили як товару, а український економіст заперечував це обмеження, вказуючи на те, що розмір заробітної плати визначається певною часткою розміру суспільного продукту, яка у грошовій формі складає дохід найманих працівників. З позицій дослідника заробітна плата може мати обмеження, однак ними є не вартість робочої сили, а внесок найманого працівника у суспільний продукт [2].

Однак найбільшого розповсюдження у світовій економічній науці набуло тлумачення заробітної плати за допомогою різноманітних варіантах теорії «трьох факторів виробництва», творцем якої можна вважати видатного французького теоретика-дослідника Ж.Б. Сея (1767-1832р.р.). Згідно даної теорії заробітна плата є функцією такого виробничого фактора, як праця. Це зумовлює її розгляд як доходу на працю, як грошове вираження частини вартості продукту [2].

Отримані результати стали основою для наступних досліджень у напрямку вивчення економічної сутності заробітної плати. Напрацювання наступних науковців привело до виникнення різних варіантів її інтерпретації. Так, деякі дослідники вважають, що розмір заробітної плати регулюється граничним рівнем продуктивності праці, тобто продуктивністю праці найменш кваліфікованого працівника. Таким чином береться до уваги найнижчий з можливих рівнів продуктивності праці. Представником таких поглядів є американський теоретик Дж. Б. Кларка (1846-1938р.р.) і його теорія граничної продуктивності праці. При цьому граничний продукт праці (продукт, створений додатковою одиницею праці, або додатковим працівником) вимірюється певною величиною вартості, а рівень заробітної плати визначається конкретним показником ефективності праці. Такі економісти як Л. Вальрас і А. Маршалл пропонували граничний продукт праці визначати не за обсягом витрат праці, а за рівнем його граничної корисності [2].

Сучасні послідовники теорії «трьох факторів» виробництва (зокрема, шведський економіст К. Еклунд) трактують суть заробітної плати з позицій рівноважного розподілу національного доходу. При цьому вони виходять із того, що розподіл доходів за факторами виробництва регулюється попитом на ці фактори та їх пропозицією. Якщо ринок відчуває нестачу капіталів і природних ресурсів (землі), то частка їх власників у національному доході збільшується (зростають процент і рента). Це зумовлює зменшення доходу на працю, тому рівень заробітної плати знижується. Коли ж виникає дефіцит робочої сили (нестача праці), то особи, що працюють за наймом, починають вимагати вищої заробітної плати, тоді її частка у національному доході зростає [2].

Заробітна плата тісно пов'язана перш за все з працею, з процесом виготовлення продукції, наданням послуг. Через це її можна представити як економічну формою заохочення людей до праці. Формування механізму залучення людей до праці через заробітну плату передбачає виокремлення таких понять як «людина», «робоча сила» та «праця». Це дозволяє глибше зрозуміти сутність такої складної економічної категорії, якою є заробітна плата.

Заробітну плату отримує особа, що є носієм робочої сили, а саме здатності до праці.

Водночас заробітна плата зв'язана з різними характеристиками або параметрами праці: кількістю відпрацьованого часу, інтенсивністю, складністю та результатами праці, наявністю творчих начал (винахідництво, раціоналізація тощо), ефективністю використання предметів і засобів праці. Перераховані параметри праці залежать від здібностей працівників, ставленням до виконання своїх обов'язків, фаху, кваліфікації, фізичних можливостей (стану здоров'я, статі), рис характеру і формують елементи робочої сили.

Таким чином, можна стверджувати, що заробітна плата формується під впливом факторів, що оцінюють не саму людину і не її робочу силу, а безпосередньо працю. У зв'язку з існуванням взаємозалежності між заробітною платою і параметрами праці, заробітна плата виходить за ці межі. За цих умов заробітна плата вирішує не лише проблеми праці, а й сприяє набуттю працівниками ознак робочої сили (фаху). Проте на ринку праці вимірюється рівень здібностей працівника, якість його робочої сили. Тут праця і заробітна плата присутні уявно, і матеріалізуються згодом – у виробничому процесі, а на ринку праці їх «представником» є робоча сила та її характеристики. Представник працедавця, який наймає робочу силу є професіоналом, що може її оцінити так, як товаровзнавець оцінює певний товар. Найманий працівник (продавець робочої сили) також знає ціну власної праці, свої можливості як працівника. Таке розуміння дозволяє укласти індивідуальну чи колективну трудову угоду між ними на ринку праці щодо обов'язків працівника, умов праці і рівня її оплати. На ринку продається робоча сила, а корисність реальної праці трансформується у заробітну плату.

Узагальнення результатів досліджень науковців з проблем заробітної плати дозволяє визначити її сутність, а саме:

- заробітна плата є економічною категорією, що характеризує взаємовідносини між працедавцем та найманим працівником щодо розподілу новоствореної вартості. У зв'язку з цим доречніше користуватися поняттям «оплата праці», бо акумулює в собі ще інші витрати, які несе наймач робочої сили;
- заробітна плата є винагородою або заробітком, що розраховується у грошовому вираженні та згідно трудової угоди сплачується працедавцем працівникові найманому працівнику за виконану роботу.
- заробітна плата є елементом ринку праці, що формується як наслідок взаємодії попиту і пропозиції на ринку праці і є ринковою вартістю робочої сили. Це передбачає формування середніх ставок оплати праці певної якості;
- заробітна плата є основною частиною трудового доходу працівника, який він одержує унаслідок реалізації своєї здатності до праці, що дозволяє йому відтворити свою робочу силу;
- заробітна плата для господарюючого суб'єкта є елементом витрат виробництва і статтею калькуляції, і водночас формує основний фактор матеріальної зацікавленості працівників у результатах своєї праці;
- заробітна плата є доходом на фактор праці (робочу силу) під час розподілу національного доходу, формує ринкову ціну праці.

Заробітна плата відіграє важливу роль у механізмі функціонування ринкових економік у зв'язку з виконанням різних функцій [1]. Розглянемо найважливіші з них.

Відтворювальна функція полягає у створенні необхідних умов для відтворення робочої сили, які б забезпечували працівників та членів їх родин життєвими благами, необхідними для нормального рівня життя.

Стимулююча функція заробітної плати передбачає встановлення її розміру від кількості й якості праці конкретних працівників, їх вкладу у результати діяльності підприємства. Залежність між розміром заробітку та результатами праці повинна заохочувати працівників до постійного росту останніх.

Регулююча функція заробітної плати сприяє оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями економіки, господарюючими суб'єктами. Ефективно функціонуючий ринок праці повинен створити найманому працівнику свободу у виборі місця працевлаштування, яке би максимально задовольняло його професійні потреби і підвищувало життєвий рівень. Реалізація цієї функції стимулює працівника на пошук та перехід на ефективні робочі місця.

Соціальна функція заробітної плати передбачає встановлення соціальної справедливості при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками підприємств, між найманими працівниками (за однакову роботу працівники повинні отримувати однакову плату).

За ринкових умов господарювання стають жорсткішими вимоги до організації заробітної плати. Під нею розуміють її побудову, об'єднання її елементів у певну систему, яка дозволяє пов'язати кількість і якість праці із розмірами заробітної плати. Адже, господарюючі суб'єкти (крім бюджетних установ) самостійно здійснюють заходи із організації праці та заробітної плати, встановлюють розмір фонду оплати праці, визначають тарифні ставки і посадові оклади, проводять преміювання працівників. З іншого боку, з метою забезпечення конкурентоспроможності на ринку, їм необхідно шукати можливості зниження витрат на заробітну плату і підвищувати якість продукції. У зв'язку з цим особливо актуальними є розуміння принципів організації оплати праці, а саме [5]:

- врахування розміру мінімальної зарплати, який визначається державою;
- визначення розміру заробітної плати кожного працівника, враховуючи його особистий трудовий внесок у результат колективної праці;
- дотримання співвідношення між рівнем продуктивності (темпами її зміни) і рівнем заробітної плати (темпами її зміни);
- забезпечення оптимального співвідношення при оплаті розумової та фізичної, складної та простої праці;
 - формування у працівників матеріальної зацікавленості у рості продуктивності праці;
 - вибір раціональних форм і систем заробітної плати для окремих працівників;
 - забезпечення соціального захисту працівників підприємства на підставі державних гарантій і соціальних пакетів, розроблених підприємством;
 - забезпечення оптимальної частки заробітної плати як у структурі внутрішнього валового продукту, так і в собівартості продукції підприємства.

Галузеві угоди не можуть погіршувати становища працівників у порівнянні з генеральною угодою.

Угоду на територіальному рівні укладають місцеві органи державної влади чи регіональні об'єднання підприємств, які володіють відповідними повноваженнями та профспілкові організації. Територіальні угоди на регіональному рівні здійснюють регулювання норм соціального захисту найманих працівників підприємств. Вони включають вищі порівняно з генеральною угодою гарантії, компенсації та пільги [3].

Згідно з ст. 97 КЗпП на підприємствах, установах, організаціях форми і розміри заробітної плати встановлюються власниками або уповноваженими ним органом [4]. Вони узгоджуються з трудовим колективом шляхом укладання колективного договору. При відсутності колективного договору, власник підприємства повинен узгодити ці питання з профспілковим органом або іншим органом, який уповноважений на представництво трудовим колективом.

Сукупність принципів і підходів до організації праці формують певну систему, яка визначає спосіб визначення розміру винагороди відповідно до затрат праці і її результатів. Вибір системи заробітної плати визначається особливостями організації технологічного

процесу, формами організації праці, вимогами щодо якості виробів чи роботи, стану нормування праці, облік затрат праці.

Узагальнюючи вище викладе, можна зробити висновок, що роботи з організації заробітної плати на підприємстві полягають у виборі моделі формування заробітної плати, форм та систем заробітної плати, розробленні умов, правил преміювання.

Список використаних джерел:

Балабанова Л.В. Управління персоналом: навч. посібник / Л. В. Балабанова, О.В. Сардак – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 512 с.

1. Зазимко А. З. Політична економія: структурно-логічний навч. посіб. / А.З. Зазимко. – К.: КНЕУ, 2005.

Закон України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 № 3356-ХІІ № 77-VIII / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3356-12>. Назва з екрану.

Кодекс Законів про працю України від 10.12.1971 №322-VII / [Електроннийресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08> . - Назва з екрану.

Колот А. М. Мотивація, стимулювання і оцінка персоналу: навч. посіб./ А. М.Колот – К. : КНЕУ, 2008 – 224 с.

Саченко С.І.

кандидат економічних наук, доцент

Рекис О. І.

Студентка

Тернопільський Національний Економічний Університет
Тернопіль, Україна

СВІТОВІ ШКОЛИ ОБЛІКУ ТА ТЕНДЕНЦІЇ ЇХ РОЗВИТКУ

Знання досвіту та загальних теоретичних прийомів, підходів до ведення обліку дає можливість розуміти сутність та специфіку бухгалтерії в чому і полягає актуальність дослідження.

Перші письмові згадки про бухгалтерський облік і рахунки знайшли декілька тисячоліть тому. Записи Зенона та інші свідчення відображають давніше існування рахівництва, однак перші спроби розвитку теорії обліку виникли у XV–XVI ст. У книзі «Божественна пропорція» Лука Пачолі зазначав, про золотий перетин, тобто про пропорційний розподіл відрізка на нерівні частини, при яким увесь відрізок так ставиться до більшої частини, як більша частина ставиться до меншої. Саме правило про золотий перетин виявилось основним правилом обліку, де активи рівні сумі капіталу та зобов'язанням. [1]

Взявши до уваги історію розвитку обліку, можна виділити чотири періоди його розвитку:

➤ з моменту виникнення товарно-грошових відносин до кінця 18-ого століття, що характеризується виникненням різних способів реєстрації фактів в облікових реєстрах (журналах, відомостях та ін.) у вигляді систематичних і хронологічних записів.

➤ з кінця 18-ого ст. до кінця 19-ого ст., коли видається досить велика кількість праць з обліку. Саме тоді виникають різні облікові теорії: юридична – у Франції, матеріалістична (економічна) – в Італії, камеральна – в Німеччині. Історичне значення цього періоду полягає в тому, що саме тоді було визначено основні напрямки науки «рахівництво», за якими відбувся і її подальший розвиток [2].