

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ВІТЧИЗНЯНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

*М. В. Андрощук, Л. Л. Гевлич*

*Анотація.* Оплата праці як ключовий фактор успіху суб'єкта господарювання відіграє визначальну роль у формуванні його конкурентної позиції на регіональному та глобальному ринках. Метою статті є виділення основних теоретичних моментів організації оплати праці на вітчизняному підприємстві: поняття заробітної плати, її складників, нормативних вимог, функцій для оптимізації процесу управління трудовими ресурсами. У статті проаналізовані основні дефініції, що виникають у практиці менеджменту, вітчизняному законодавстві та науковій дискусії, особливості державного регулювання оплати праці, зокрема під час воєнного стану, запропонована актуальна функція заробітної плати для повоєнної економіки України. За результатами дослідження зроблені висновки, намічені напрями подальших досліджень.

*Ключові слова:* оплата праці, заробітна плата, функції, менеджмент.

**Постановка проблеми.** Оплата праці як ключовий фактор успіху суб'єкта господарювання відіграє визначальну роль у формуванні його конкурентної позиції на регіональному та глобальному ринках. Зі свого боку, ефективність використання форм і видів оплати праці як мотивуючих факторів залежить від численних чинників, зокрема розуміння сутності, ролі, місця оплати праці в сучасній економіці.

Протягом останніх десятиліть були запропоновані різні теоретичні підходи до організації оплати праці, що знайшло відображення у вітчизняному законодавстві, міжнародних стандартах обліку, наукових дослідженнях та практиці управління. Однак динаміка економічних процесів обумовлює те, що теоретичні концепції оплати праці залишаються предметом активної наукової дискусії і потребують подальшого дослідження.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** В останні 5 років питання економічної сутності оплати праці розглядали у своїх роботах такі дослідники: А. Машевська, Я. Мельник, О. Ткаченко, Р. Величко [1–3]. Водночас невирішеними залишилися питання визначення економічної сутності основних дефініцій щодо оплати праці в контексті різних теоретичних підходів та їх актуальності в сучасному економічному середовищі, аналізу еволюції цих понять у їх впливі на сучасну економічну діяльність, дослідження впливу підходів до визначення оплати праці на ефективність функціонування підприємств. Усе зазначене спричиняє необхідність подальших досліджень зазначених питань, їх наукову та практичну значущість.

**Метою статті** є виділення ключових теоретичних моментів організації оплати праці на вітчизняному підприємстві: поняття заробітної плати, її складників, нормативних вимог, функцій для оптимізації процесу управління трудовими ресурсами.

**Виклад основного матеріалу.** Оскільки розрахунки з працівниками з оплати праці надзвичайно важливі з погляду розрахунку витрат і фінансових результатів підприємства, управління людським капіталом та формування ключових факторів успіху у конкурентному середовищі, чітке розуміння визначення заробітної плати є завданням практичного менеджменту. Поняття оплати праці є складним, багатограним, використовує як чітко визначені у законодавстві терміни, так і розуміння економічного змісту понять, тому завданням обліковця є узгодження трактування цих складників з нормативними вимогами та уніфікація з менеджерами підприємства.

З погляду економічної теорії заробітна плата – це економічна категорія, яка відображає відносини між суб'єктом господарювання та найманим працівником щодо розподілу доходів. В економіці праці заробітна плата може бути розглянута як винагорода за роботу, яка була виконана працівником відповідно до угоди з роботодавцем. Як суб'єкт ринку праці працівник є продавцем своєї робочої сили, яку він пропонує за визначеною і обґрунтованою ціною. Тому з погляду найманого працівника заробітна плата є таким доходом, який у майбутньому гарантує необхідне відтворення робочої сили, а з погляду підприємця – складником витрат діяльності,

точніше, – собівартості продукції (товарів, робіт, послуг). Водночас вона є основним фактором мотивації працівників до досягнення поставлених керівництвом підприємства цілей.

У науковій літературі існує чимало визначень економічної сутності заробітної плати. Вперше розмір зарплати через «природну ціну праці» розглянув Вільям Петті у XVII столітті, трактуючи його як мінімум фізіологічних засобів, необхідних для існування найманого робітника та його сім'ї. В економічній теорії концепція заробітної плати як ціни праці стала класичною. Але слід відмітити, що на практиці рівень зарплати визначається не тільки економічними факторами; сам працівник отримує створену ним вартість частково, а решта присвоюється власником підприємства.

Трактування поняття заробітної плати в сучасній науковій дискусії тяжіють одночасно до класичного тлумачення і нормативних визначень, розглядаючи оплату праці як винагороду, вартість, ціну робочої сили, виплату за виконану роботу [4]. На нашу думку, із визначень українських дослідників двох останніх десятиріч найбільш доречним є тлумачення Г. Швиданенко, яка розглядає заробітну плату через суму грошової винагороди (компенсацію), що відображає вартість та ціну робочої сили, виплачується працівникові за виконану ним роботу у процесі виробництва або управління, може бути виражена як у грошовій, так і натуральній формі [5].

Щодо тлумачення поняття заробітної плати у національному законодавстві, відповідно до ст. 1 Закону України «Про оплату праці» зарплата являє собою винагороду, яка зазвичай обчислюється у грошовому виразі, і яку власник (уповноважений ним орган) виплачує працівникові за виконану ним роботу відповідно до умов трудового договору. Розмір заробітної плати визначається різними факторами: складністю та умовами виконаної роботи, професійними і діловими якостями працівника, результатами праці самого працівника та господарської діяльності усього підприємства [6]. Кодекс законів про працю України [7] визначає правові засади і гарантії права на працю, але чіткого визначення поняття самої заробітної плати не дає. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» [8] визначає методологічні засади формування в обліку інформації про виплати, але дефініцію заробітної плати теж не визначає.

У практиці менеджменту використовуються визначені у законодавстві різні складники оплати праці, зокрема:

- основна заробітна плата як фіксована частина оплати праці, яку працівник отримує за основну роботу без врахування додаткових виплат;
- додаткові виплати як виплати, що додаються до основної заробітної плати і можуть включати надбавки, премії, бонуси, компенсації та інші форми винагороди;
- надбавки як додаткові суми грошей, які виплачуються працівникам як компенсація за певні умови або види роботи (нічний час, шкідливі умови, відрядження тощо);
- премія як додаткова сума грошей, що працівник отримує як винагороду за досягнення певних цілей, високу продуктивність, інші визначені результати.

Держава здійснює регулювання рівня оплати праці шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати, а також вимог індексації заробітної плати через інфляцію.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за пропозицією Кабінету Міністрів України зазвичай один раз на рік під час затвердження Державного бюджету України. Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» затверджена мінімальна заробітна плата на рівні грудня 2022 року у сумі 6 700 грн. У проекті Державного бюджету на 2024 рік пропонується рівень мінімальної зарплати з 1 січня 2024 року – 7 100 гривень, з 1 квітня – 8 000 гривень.

Правила нарахування індексації заробітної плати встановлені постановою Кабінету міністрів України № 1078 від 17.07.2003 року «Про затвердження Порядку проведення індексації грошових доходів населення». У системі індексації використовуються такі показники:

- прожитковий мінімум – визначає необхідні витрати на життя людини на мінімальному рівні.
- індекси споживчих цін – відображають зміни цін на товари і послуги в економіці, що свідчать про рівень інфляції.

За Законом України «Про Державний бюджет України на 2023 рік» тимчасово припинено дію Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 03.07.1991 р. № 1282 у зв'язку із воєнним станом в Україні. Але з 1 січня 2024 року індексація зарплати має бути відновлена.

Державне регулювання заробітної плати охоплює і питання збереження робочого місця для окремих категорій працівників, що впливає і на управління трудовими ресурсами. Відповідно до ст. 119 Кодексу законів про працю України особам, які були призвані до проходження військової служби, гарантується збереження місця роботи, а до липня 2022 року за ними ще й зберігався середній заробіток. Відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» № 15 від 23.12.2023 військовим здійснюється нарахування грошового забезпечення за рахунок Державного бюджету України. Вони не можуть бути звільнені, а лише тимчасово відсторонені від виконання обов'язків.

Варто зазначити, що сутність складників оплати праці на практиці можна зрозуміти тільки через сукупність функцій, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Науковці також мають різні погляди щодо цієї проблеми: наприклад, С. Мочерний у своїх дослідженнях визначає лише три основні функції: стимулюючу, відтворювальну, розподільну, а деякі дослідники виділяють п'ять, додавши оптимізаційну, або функцію формування платоспроможного попиту. О. Гадзевич основними вважає стимулюючу та мотиваційну функції, але також розглядає дві додаткові – відтворювальну та соціальну. О. Грішнова пропонує шість функцій заробітної плати: стимулюючу, відтворювальну, соціальну, регулюючу, оптимізаційну та функцію формування платоспроможного попиту населення [4].

Аналіз наукових досліджень дав змогу виділити в якості основних чотири функції заробітної плати: відтворювану, стимулюючу, регулюючу та соціальну. Але слід зазначити, що в умовах війни в Україні значення різних функцій заробітної плати дещо змінилося. Так, посилилася регулююча функція підтримання стабільності та рівноваги на ринку праці. Шляхом забезпечення достатньої заробітної плати влада може сприяти відновленню виробництва, залучати працівників до розбудови чи ремонту інфраструктури у потрібних галузях чи на певних територіях. Тут проявляється також стимулююча функція – мотивувати людей залишатися на роботі та продовжувати свою діяльність навіть у некомфортних умовах. Висока заробітна плата може стимулювати працівників до виконання складних та небезпечних завдань. Соціальна функція заробітної плати стає особливо важливою: оскільки війна призводить до економічної нестабільності та соціальної дезорієнтації, заробітна плата виступає як засіб соціального захисту та забезпечення мінімальних життєвих потреб населення, підтримки окремих категорій працівників, наприклад, бюджетників, які опинилися на тимчасово окупованих територіях, військових тощо. Водночас можуть бути обмежені права найманих працівників, установлені Кодексом законів про працю, у зв'язку із державною необхідністю, зокрема стосовно умов праці та її оплати.

Для врахування мілітарних впливів вважаємо доречним запропонувати додаткову функцію заробітної плати – збереження людського капіталу. Тобто заробітна плата виступає інструментом залучення кваліфікованих працівників, особливо в оборонних та важких щодо умов праці галузях. Шляхом надання відповідних заробітних умов можна підтримувати працівників, які володіють важливими навичками та досвідом, необхідними для успішного функціонування в умовах війни. Це важливо не тільки сьогодні, а й у повоєнний період як інструмент повернення в Україну воєнних мігрантів – працездатного кваліфікованого населення.

**Висновки.** Отже, проведені дослідження дали змогу констатувати таке:

1. Заробітна плата відображає відносини між підприємством та найманими працівниками, враховуючи складність та умови виконаної роботи, професійні якості працівника та результати його праці.

2. Як соціально-економічна категорія заробітна плата є складною та багатогранною, має визначену законодавством структуру і виконує функції, які слід враховувати під час організації і управління трудовими ресурсами підприємства.

3. Держава регулює оплату праці на суб'єктах приватного сектору через встановлення рівня мінімальної заробітної плати, її індексацію, надання гарантій збереження робочого місця окремим категоріям працівників.

3. У сучасних умовах заробітна плата виступає інструментом збереження людського капіталу як у межах окремого підприємства, так і на загальнодержавному рівні у воєнній та повоєнній економіці України.

Напрямом подальших досліджень буде облікове забезпечення управлінських рішень щодо оплати праці в умовах реального суб'єкта господарювання в Україні.

*Abstract.* Salary as a key factor in the success of a business entity plays a decisive role in shaping its competitive position on regional and global markets. The purpose of the article is to highlight the main theoretical aspects of the organization of wages at a domestic enterprise: the concept of wages, its components, regulatory requirements, functions, to optimize the process of managing labor resources. The article analyzes the main definitions that arise in the practice of management, in domestic legislation and scientific debate, the peculiarities of state regulation of wages, including during martial law, and the actual function of wages for the post-war economy of Ukraine is proposed. Based on the results of the study, conclusions were drawn, directions for further research were outlined.

*Keywords:* remuneration, salary, functions, management.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Машевська А. А. Теоретичне підґрунтя організації оплати праці суб'єктів господарювання. *Ефективна економіка*. 2019. № 11. 9 с.
2. Мельник Я. Оплата праці: правовий аспект. *Юридичний вісник*. 2020. № 6. С. 303–308.
3. Ткаченко О. С., Величко Р. В. Економічна сутність поняття «оплата праці» та підходи до її визначення. *Наукові та прикладні аспекти удосконалення обліково-фінансового забезпечення підприємств в умовах нестійкої економіки*: колективна монографія. Дніпро: Пороги, 2021. С. 113–122.
4. Машевська А. А. Економічна сутність та підходи до визначення «заробітна плата». *Молодий вчений*. 2021. № 4(92). С. 308–313.
5. Швиданенко Г. О. Економіка підприємства: підручник. 2-ге вид., перероб. і допов. Київ: КНЕУ, 2018. 551 с.
6. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 25.09.2023).
7. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 25.09.2023).
8. Національне положення (стандарт) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам»: наказ Міністерства фінансів України від 28.10.2003 р. № 601. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z1025-03> (дата звернення 25.09.2023).

УДК 657.1

## БУХГАЛТЕРСЬКИЙ АУТСОРСИНГ В УКРАЇНІ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ У ПОВОЄННИЙ ЧАС

*В. М. Білоус, Л. Л. Гевлич*

*Анотація.* Дослідження сучасного стану та перспектив розвитку ринку облікових послуг в Україні, з огляду на його значення для бізнес-середовища, є важливим науковим та практичним завданням. Метою роботи є визначення особливостей бухгалтерського аутсорсингу в Україні та перспектив його розвитку в повоєнний час. У роботі визначені переваги та недоліки використання аутсорсингових послуг різними видами вітчизняних підприємств, ідентифіковані поточні проблеми бухгалтерського аутсорсингу, визначені перспективи його розвитку в повоєнній економіці. За результатами дослідження зроблені висновки, запропоновані напрями подальших досліджень.

*Ключові слова:* бухгалтерський аутсорсинг, облік, бізнес-середовище, новітні технології.

**Постановка проблеми.** В умовах динамічного бізнес-середовища стійкий економічний розвиток суб'єктів господарювання, зокрема фінансова стабільність та підвищення конкурентоспроможності, постають основною метою їх діяльності. На тлі економічної кризи, що виникла через пандемію COVID-19 та війну України з росією, актуалізуються питання удосконалення управління бізнес-процесами завдяки аутсорсингу, зокрема бухгалтерському, як одному з дієвих інструментів зниження витрат.