

ЗАРОБІТНА ПЛАТА ЯК ІНСТРУМЕНТ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВА: ОБЛІКОВІ АСПЕКТИ

Сучасна економіка ставить перед підприємствами багато проблем і загрози. Прогресивна глобалізація, яка призводить до посилення конкуренції, сприяє реконструкції цілей компанії. До недавнього часу пріоритетною місією було отримання прибутку, а тепер – це підвищення вартості компанії. Це, безперечно, пов'язано з конкурентними перевагами на ринку. Тому менеджери компаній все більше уваги приділяють категорії витрат на оплату праці.

Сьогодні кожен роботодавець, приймаючи рішення щодо прийняття на роботу того чи іншого працівника, приймає на себе певного роду відповідальність не тільки за його винагороду, умови праці і можливість кар'єрного розвитку для працівників, а й приймає на себе обов'язок дотримання нормативних положень трудового законодавства. Насамперед, вони стосуються щоденних відносин між сторонами трудового договору (підвищення кваліфікації, навчання працівників, їх мотивація, матеріальні заохочення, забезпечення належних умов праці тощо), а також своєчасна та правильна виплата заробітної плати з усіма її доплатами.

Загалом заробітна плата є основним інструментом матеріального впливу на працівника. Заробітну плату можна розглядати в декількох напрямках:

- вона може забезпечити кошти, необхідні для життя;
- може бути еквівалентом вкладених зусиль;
- може бути стимулом, що впливає на ефективність роботи працівників.

Необхідно зауважити, що витрати на оплату праці пов'язані з людським фактором є конкретною категорією, яка підлягає не тільки регулюванню на ринку праці, але і в значній мірі потребує врегулювання чинними нормативними актами. Питання про рівень заробітної плати завжди слід розглядати з точки зору працівника та роботодавця. Для працівника ці витрати підприємства є джерелом доходу, дозволяють забезпечити сім'ю всім необхідним, у свою чергу, вони є важким тягарем для роботодавців. Через це завжди виникає конфлікт інтересів у скороченні трудових витрат між роботодавцем та працівником. Роль держави в цьому питанні покликана захистити інтереси працівника за допомогою відповідних правових норм.

Основним компонентом витрат на оплату праці є заробітна плата. Її висота визначається при укладенні трудових відносин, але вона не може бути нижчою, ніж законодавча мінімальна заробітна плата, якщо така існує в країні. Разом з тим, мінімальний розмір винагороди за роботу виправданий при розгляді через призму контрольної функції держави у сфері господарської діяльності.

Необхідно зауважити, що у 22 країнах Європейського Союзу існують нормативні документи щодо мінімальної заробітної плати. Більшість країн-членів Європейського Союзу прийняли політику систематичного збільшення мінімальної заробітної плати, збільшивши тим самим свою частку середньої заробітної плати. Національний мінімальний розмір заробітної плати не застосовується в Данії, Австрії, Фінляндії, Швеції, Кіпрі та Італії. Однак це не означає, що в цих країнах немає законів про мінімальну заробітну плату. Рішення, прийняті цими країнами, полягають у встановленні ставок на рівні секторів, професійних груп чи промисловості.

Питання відображення в обліку та звітності виплат працівникам регулюються:

- 1) Міжнародний стандарт бухгалтерського обліку 19 «Виплати працівникам»;
- 2) Міжнародний стандарт фінансової звітності 2 «Платіж на основі акцій» - в частині компенсаційних виплат інструментами власного капіталу;
- 3) Положенням (стандартом) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам».

Відповідно до МСБО 19 «Виплати працівникам» та Положення (стандарту) бухгалтерського обліку 26 «Виплати працівникам» всі виплати працівникам поділяються на 4 групи: 1) поточні або короткострокові виплати працівникам; 2) виплати після закінчення трудової діяльності; 3) інші виплати працівника; 4) виплати працівникам у разі звільнення.

Загалом, вітчизняний П(С)БО 26 містить ряд недоліків у порівнянні з міжнародними нормативними документами, серед яких: відсутність детальної інформації щодо обліку виплат працівникам, їх відображення у формах фінансової звітності. Тому перспективою подальших досліджень є розробка детальних інструкцій та рекомендацій щодо організації та методики обліку виплат працівникам з урахуванням міжнародного законодавства та міжнародної практики нарахування та виплати винагород працівникам підприємства.