

Одним із напрямів удосконалення роботи з проблемними активами у масштабах усієї банківської системи є створення санаційного банку ("бридж-банку") на державному рівні.

Термін "санаційний банк" уперше з'явився у практиці у 1988 році, коли американський Меллон Банк перемістив свої "погані" позики у сфері енергетики та нерухомості в Грант Стріт Нешенел Бенк (GSNB) і продовжував здійснювати прибуткову діяльність. GSNB, у свою чергу, було ліквідовано протягом семи років без необхідності додаткових капіталовкладень.

Перші кроки на шляху до створення "бридж-банку" було зроблено в 2009 році, за допомогою Закону України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо особливостей проведення заходів із фінансового оздоровлення банків". Зокрема, ст. 86 визначено загальні засади функціонування санаційного банку. Регламентовані цією статтею засади функціонування санаційного банку цілком відповідають світовій практиці створення та функціонування "бридж-банку" [3].

Постановою правління НБУ "Про порядок реєстрації, видачі ліцензії, регулювання діяльності санаційного банку та нагляду за ним" [5] від 23.12.2011 р. № 471 було затверджено механізм діяльності санаційного банку на базі ПАТ "Родовід Банк".

Так, санаційний банк буде створений у форматі публічного акціонерного товариства для проведення роботи з активами державних банків і банків, у капіталізації яких взяла участь держава, спрямованої на максимізацію надходжень від повернення цих активів. Таким чином, Родовід Банк буде працювати з проблемними активами Ощадбанку, Укрексімбанку, Укргазбанку і банку "Київ".

Кошти, отримані від повернення активів, санаційний банк буде витратити на власний розсуд. Між тим в одному з націоналізованих банків повідомили, що на сьогодні розглядається варіант, що "погані" активи будуть передані санаційному банку безкоштовно, а кошти, отримані ним у результаті проведення роботи з даними активами, в повному обсязі будуть направлятися до держбюджету на відшкодування витрат держави на капіталізацію банків.

Деякі українські фахівці негативно відносяться до переведення непрацюючих активів до санаційного банку в Україні, тому що це обтяжуватиме державний бюджет та платників податків. Спроба вирішити проблеми непрацюючих активів за допомогою санаційного банку знівелює зусилля запровадити ефективний механізм роботи з нежиттєздатними банками в Україні та призведе до значних втрат державного бюджету [2].

Відповідно до результатів дослідження можна зробити висновок, що на сьогодні одними з головних питань для оздоровлення банківської системи України є робота з проблемними активами банку, а також вибір методу управління ними. Ефективна робота з проблемними активами дозволить банкам максимізувати свої прибутки, підвищити ліквідність та знизити властивий кредитним операціям рівень ризику. Крім того, актуальною для України є спроба створення санаційного банку як елемента державного регулювання економічних процесів на базі ПАТ "Родовід банк" задля оздоровлення банківської системи країни в цілому.

Напрямами подальшого дослідження є визначення переваг та недоліків запровадження ситуаційних центрів управління проблемною заборгованістю за кредитними операціями банку.

Наук. керівн. Глебова Н. В.

Література: 1. Про порядок формування та використання банками України резервів для відшкодування можливих втрат за активними банківськими операціями : Положення від 25.01.2012 р. № 23 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>. 2. Осадчий І. Шляхи вдосконалення роботи з проблемними активами банків України [Електронний ресурс] / І. Осадчий. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/30_03_03.pdf. 3. Слобода Л. Напрямки вдосконалення роботи банків України з проблемними активами в посткризовий період [Електронний ресурс] / Л. Слобода. – Режим доступу : www.nbu.gov.ua/portal/2011_04_10.pdf. 4. Карчева Г. Основні проблеми розвитку банківської системи України в посткризовий період та шляхи їх вирішення / Г. Карчева // Вісник НБУ. – 2010. – № 8. – С. 26–32. 5. Про порядок реєстрації, видачі ліцензії, регулювання діяльності санаційного банку та нагляду за ним : Постанова НБУ від 23.12.2011 р. № 471 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.rada.gov.ua>.

УДК 331.2.01

Блудова І. В.

Студент 4 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ

Анотація. Розглянуто теоретичні аспекти сучасних проблем реформування оплати праці, визначено шляхи вдосконалення державного регулювання соціально-трудова відносин у сфері винагород за працю в ринкових умовах.

© Блудова І. В., 2013



Аннотация. Рассмотрены теоретические аспекты современных проблем реформирования оплаты труда, определены направления усовершенствования государственного регулирования социально-трудовых отношений в сфере вознаграждений за труд в условиях рынка.

Annotation. The article deals with the theoretical aspects of modern problems of reforming payment system, identifies the areas to improve state regulation of social and labor relations in the field of wages under the market conditions.

Ключові слова: заробітна плата, оплата праці, функції заробітної плати, державне регулювання оплати праці, винагорода, праця.

Розбудова ринкової економіки країни й усі пов'язані з цим трансформаційні процеси мають здійснюватися в інтересах людини для підвищення якості її життя, тому основним інструментом реалізації державної політики соціального захисту працюючих є методи задоволення матеріальних потреб, раціональна організація заробітної плати. Залежно від зміни соціальних умов змінюється і зміст заробітної плати.

Заробітна плата як економічна категорія відображає відносини між найманими працівниками і роботодавцями щодо розподілу новоствореної вартості. При цьому, якщо для найманих працівників вона є основним джерелом доходу, то для роботодавців – це елемент витрат на виробництво, що впливає на конкурентоспроможність продукції, доходи підприємства, прибутки підприємців.

Проблеми регулювання й управління процесами формування та зростання заробітної плати в умовах планової економіки вирішувалися в руслі закону розподілу з праці. Однак при недоступному розумінні цього закону соціальна справедливість зводилася до зрівнялівки при розподілі фонду заробітної плати. В ринкових умовах відносин підхід до оплати праці змінюється і величина заробітної плати повинна визначатися на основі витрат на відтворення робочої сили і обліку попиту на неї. Успішна реалізація соціально-економічної стратегії в країні значною мірою залежить від удосконалення чинних систем стимулювання та мотивації до праці.

Багато наукових колективів, вчених-економістів досліджують проблеми вдосконалення, стимулювання, мотивації та реформування заробітної плати на ринкових засадах. Зокрема цими проблемами займаються такі вчені, як: Д. Богиня, М. Ведерников, Г. Завіновська, А. Калина, Т. Кирьян, А. Колот, В. Колот, В. Лагутін, Е. Лібанова, В. Нижник, Н. Павловська, Р. Яковлев та ін. Також вони досліджуються в НДІ праці та зайнятості населення Мінпраці та НАН України.

Однак ще й досі питання подальшого реформування оплати праці не втратили своєї злободенності та потребують кваліфікованого підходу до їх вирішення, вони є дуже дискусійними і з багатьох аспектів чітко не визначеними, оскільки заробітна плата як економічна категорія поки що не виконує притаманних їй функцій: відтворювальної, регулюючої, стимулюючої та соціальної.

Метою даної статті є висвітлення теоретичних аспектів сучасних проблем економіки праці, ролі науки у їх вирішенні, розв'язання дискусійних проблем із цих питань.

Заробітна плата як економічна категорія належить до числа найскладніших. Поряд із такими категоріями, як прибуток, податки, зайнятість, вона є одним із головних елементів, свого роду нервовим центром суспільного організму.

Заробітна плата повинна залежати безпосередньо від результатів праці і в той же час мати вплив на її показники, стимулювати розвиток виробництва, ефективність праці, підвищення кількісних та якісних результатів праці. Головним і визначальним елементом трудового процесу є працівник з його вмінням і кваліфікацією, ставлення до праці, потребами і можливостями їх задоволення [1, с. 223]. Використання існуючого кваліфікаційного і творчого потенціалу працівників має повністю залежати від наукової обґрунтованості й вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом виконуваної роботи, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється.

Матеріальне стимулювання в сучасних умовах застосовується здебільшого в комплексі з організаційно-технічними заходами, пов'язаними з підвищенням змістовності праці, поліпшенням її умов [2, с. 148]. Тому зараз дуже важливо розробити такий механізм управління працею, який дозволив би працівникам бачити в роботі не просто засіб здобуття хліба для себе і своїх близьких, але й можливість поєднувати вміння продуктивно та якісно працювати з відповідною матеріальною винагородою за свою працю і моральним задоволенням [1, с. 225].

Винятково важлива роль заробітної плати у функціонуванні економіки зумовлена тим, що вона має одночасно виконувати ряд функцій: відтворювальну, стимулюючу, регулюючу, соціальну, вимірювально-розподільчу, ресурсно-розміщувальну, функцію формування платоспроможного попиту населення, функцію забезпечення матеріального стимулювання працівників.

Усі перелічені функції тісно взаємопов'язані, й лише при їх сукупному виконанні досягається ефективна організація заробітної плати. Будь-яке протиставлення якоїсь із перелічених функцій сприяє розвитку кризових явищ у країні [3].

Розв'язання проблем реформування оплати праці в Україні було започатковано Декретом Кабінету Міністрів України "Про оплату праці" (2002 р.), Законами України "Про оплату праці" (1995 р.) та "Про колективні договори і угоди" (1993 р.).

Подальше проведення досліджень з проблем удосконалення оплати праці, своєчасне та якісне здійснення практичних завдань щодо вимог "Концепції дальшого реформування оплати праці в Україні", схваленої Указом Президента України від 25.12.2000 р., значною мірою залежать від науки.

Однак, незважаючи на численні наукові розробки, існує низка дискусійних питань у цій галузі, таких як:

- співвідношення мінімальної та середньої заробітної плати;
- купівельна спроможність заробітної плати, тобто реальна заробітна плата;
- частка витрат на оплату праці в загальних витратах.

Стратегічний курс нашої країни на систематичне підвищення мінімальної заробітної плати є абсолютно правильним. Але не можна вважати мінімальну заробітну плату панацеєю від усіх бід у сфері оплати праці. Крім цього, оцінка існуючих співвідношень між мінімальною та середньою заробітною платою дозволяє дійти важливого висновку: подальше підвищення МЗП гальмується низьким рівнем середньої заробітної плати у низці регіонів і видів економічної діяльності, де продовжує зберігатись значна диференціація за розмірами заробітної плати [4, с. 83–84].

Разом із тим відповідно до вимог Європейської соціальної хартії мінімальна зарплата має складати понад 2,5 розмірів прожиткового мінімуму. На сьогодні мінімальна заробітна плата в Україні дорівнює прожитковому мінімуму для працездатних осіб [5, с. 4].

За даними Міжнародної організації праці, мінімальна заробітна плата у більшості зарубіжних країн становить від 40 до 60 % середньої заробітної плати, або в середньому 50 %. Отже, якщо середня заробітна плата за 2012 р. по Україні становила 3 377 грн, то мінімальна заробітна плата мала б становити 1 688,50 грн [6].

За 2012 р. в усіх регіонах середній розмір заробітної плати був вищим за мінімальну заробітну плату, при цьому лише в п'яти з них заробітна плата перевищила середню в країні: в м. Києві – 5 368 грн, Донецькій області – 3 811 грн, м. Севастополь – 3 655 грн, Київській області – 3 528 грн, Дніпропетровській області – 3 385 грн. Найнижчий рівень заробітної плати спостерігався в Тернопільській, Чернігівській, Херсонській, Волинській та Чернівецькій областях [6].

Можна зробити висновок, що для збереження умов подальшого зростання МЗП необхідне істотне підвищення середньої заробітної плати. Нині підприємства самостійно регулюють рівень оплати праці, за винятком розміру МЗП. При цьому на більшості з них нормування праці перебуває на примітивному рівні, оскільки ліквідовані або скорочені служби з нормування, а відповідальність за нормування праці несуть роботодавці, які іноді самостійно встановлюють надто високі норми. Для збільшення своїх прибутків підприємці під приводом економічної кризи звільняють працівників, а ті самі обсяги робіт виконує менша чисельність найманих працівників. Як наслідок – підвищується навантаження на працівників, знижуються можливості відтворювальної функції зарплати [5, с. 4].

Важливим засобом реформування заробітної плати сьогодні має стати підвищення її купівельної спроможності, тобто зростання реальної заробітної плати.

Існує три шляхи вирішення цієї проблеми:

- істотне підвищення номінальної заробітної плати до реальної вартості робочої сили;
- зниження індексу цін на споживчі товари і послуги;
- зниження податків на заробітну плату та відрахувань із неї.

Тільки дієве використання цих трьох шляхів дасть змогу забезпечити відновлення і подальше зростання купівельної спроможності заробітної плати.

Ще одним проблемним питанням є соціальне партнерство – це метод вирішення найважливіших соціально-економічних проблем та регулювання трудових відносин на основі переговорів між найманими працівниками та роботодавцями за участю держави.

Відмічені та інші недоліки в оплаті праці дозволяють зробити висновок про те, що державне регулювання оплати праці не повинно обмежуватись лише визначенням, як державної гарантії з оплати праці, рівня мінімальної заробітної плати. Найважливішою складовою державного регулювання оплати праці має стати здійснення стратегічної державної політики з оплати праці та створення нормативно-методичної бази з питань організації заробітної плати. Ця політика має бути націлена, у першу чергу, на створення ефективних стимулів до праці на основі відновлення відтворювальної та стимулюючої функції зарплати та її наближення до реальної вартості робочої сили на ринку праці, як це й передбачено Концепцією подальшого реформування оплати праці і яка поки що виконується незадовільно.

Удосконалення державного і колективно-договірного регулювання оплати праці має більшою мірою сприяти успішному реформуванню оплати праці в економіці країни. Оскільки Україна прагне здобути статус країни з ринковою економікою, доцільна розробка нової, розрахованої не на умови перехідного періоду, а на ринкові умови господарювання, Концепції подальшого реформування оплати праці, а також національної та регіонально галузевих програм щодо її реалізації.

З метою прискорення реформування оплати праці і підвищення життєвого рівня населення потрібно:

реформувати трудове законодавство з питань соціально-трудова відносин і оплати праці; відновити купівельну спроможність заробітної плати на основі підвищення рівня реальної зарплати;

для забезпечення соціальних прав громадян та дотримання державних соціальних гарантій, а також стабілізації цінової ситуації на споживчому ринку слід затвердити перелік споживчих товарів, на які встановлюються державні фіксовані ціни;

вдосконалити механізм державного регулювання оплати праці та соціального забезпечення, який ґрунтувався б на сучасній концепції гідної праці, новітніх теоретико-методологічних розробках та врахував би перспективи соціально-економічного розвитку суспільства;

підвищити роль тарифної системи як стимулюючої та регулюючої основи до високої продуктивності праці;



вдосконалити методологію формування та оптимізувати склад споживчого кошика з урахуванням сучасних потреб людини;
ліквідувати допущений перебік у зростанні заробітної плати й споживчих цін;
розробити і запровадити методику розрахунку регіональних прожиткових мінімумів, які через коефіцієнти регіональних цін на встановлені набори продовольчих, непродовольчих товарів та послуг дозволяють обґрунтовано коригувати загальнодержавний рівень прожиткового мінімуму;
здійснити заходи виправлення допущеного перекосу в оплаті праці за галузями економіки.

Наук. керівн. Тютюнник П. С.

Література: 1. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект ефективності) : [учебн. пособ.] / А. В. Калина. – 4-е изд., стереотип. – К. : МАУП, 2003. – 312 с. 2. Завіновська Г. Т. Економіка праці : [навч. посібн.] / Г. Т. Завіновська. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с. 3. Лепьохіна І. О. Теоритичні аспекти формування заробітної плати та її функції / І. О. Лепьохіна // Вісник ЖДТУ. – 2011. – № 2(56). 4. Жадан О. В. Напрямки реформування державного регулювання оплати праці / О. В. Жадан, Л. А. Шульгінова // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. – Х. : Вид. ХарПІ НАДУ "Магістр", 2005. – № 2(24). – С. 81–86. 5. Бондарчук К. Заробітна плата в контексті соціально-економічного захисту найманих працівників / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. 6. Доходи та витрати населення України на 2010 рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>.

Гогой І. Ю.

УДК 657.471.66

Студент 3 курсу
факультету обліку і аудиту ХНЕУ

ОСОБЛИВОСТІ ОБЛІКУ НАДАННЯ РІЗНИХ ВИДІВ ЗНИЖОК

Анотація. Розглянуто поняття знижок та їх види. Проведено аналіз нормативних і літературних джерел, на основі чого запропоновано класифікацію знижок за рядом ознак. Висвітлено порядок відображення в бухгалтерському обліку різних видів знижок.

Анотация. Рассмотрены понятие скидок и их виды. Проведен анализ нормативных и литературных источников, на основании чего предложена классификация скидок по ряду признаков. Изложен порядок отображения в бухгалтерском учете разных видов скидок.

Annotation. This article considers the concept of discounts and their types. The analysis of the regulatory and literary source has been held basing on which the classification of discounts was proposed according to a number of features. The procedure of different types of discounts accounting has been revealed.

Ключові слова: торговельна діяльність, дострокова оплата, знижки, особливості обліку торгівлі.

Підприємства торгівлі все активніше вводять у практику діяльності надання різних видів знижок своїм покупцям. Це знижки за обсяг покупки, своєчасність оплати, здійснення покупок у певний час, залучення нових покупців тощо. Застосування будь-яких видів знижок має бути спрямовано на підвищення конкурентоспроможності підприємства та закріплення його позиції на ринку.

Роль, функції й призначення окремих видів знижок розглядаються багатьма авторами як засіб оптимізації ціноутворення у рамках теорії маркетингу. Саме ефективна політика надання знижок (дисконтна політика), на думку вчених, дає змогу вітчизняним підприємствам функціонувати у ринковому просторі.

Дана проблема була розглянута багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими, проте й досі відсутній єдиний підхід до визначення облікової сутності знижок та порядку їх відображення в бухгалтерському обліку. Думки вчених із цього приводу є протилежними. Так, Є. Самарченко вважає, що деякі знижки (бонуси та грошові винагороди) слід включати до складу витрат на збут [1, с. 37]. П. Атамас пропонує відносити знижки залежно від моменту їх надання до вирахування з доходу або до складу витрат на збут [2, с. 219]. А. Короп та Л. Нападовська розглядають знижки виключно як зменшення ціни продажу [3, с. 59] та витрати на збут [4, с. 149]. Отже, єдиного погляду на це питання немає.

Як видно, усі автори розглядають тільки окремі види знижок, не надаючи при цьому уявлення про загальну систему, яка враховує призначення кожного виду знижок у правовій площині залежно