

Summary

The methodical and organizational problems of realization of audit of leasing operations are investigational in Ukraine; formulated suggestion in relation to perfection of methods of leasing audit, separate procedures of audit and structural elements of public accountant verification; the basic points of the program of audit of leasing operations are worked out, taking into account their specific, which conduce to the increase to quality of verification.

Key words: leasing, audit, leasing operations, agreement, leasing payments, depreciation.

Список використаних джерел:

1. Білик М. Д. Організація і методика аудиту сільськогосподарських підприємств : [підручник] / М. Д. Білик – К.: КНЕУ, 2003. – 628 с.
2. Бутинець Ф. Ф. Бухгалтерський фінансовий облік : [підручник] / Ф. Ф. Бутинець. – Житомир: ПП “Рута”, 2002. – 687 с.
3. Давидов Г. М. Аудит : [навч. посіб.] / Г. М. Давидов – К.: „Знання”, 2001. – 320 с.
4. Закон України „Про лізинг” № 723/97 - ВР від 16.12.97 р.
5. Закон України „Про аудиторську діяльність” від 22 квітня 1993 р. // Голос України. – 1993. – № 434-16.
6. Кім С.Г. Бухгалтерський облік: первинні документи та порядок їх заповнення : [навч. посіб.] / С.Г. Кім, В.В. Сопко – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.
7. Кулаковська Л. П. Організація і методика аудиту : [навч. посіб.] / Л. П. Кулаковська, Ю. В. Піча. – К.: Каравела, 2004. – 568 с.
8. Малік М. Й. Організація бухгалтерського обліку : [навч. посіб.] / М. Й. Малік – Житомир: ЖІТІ, 2001. – 638 с.

УДК: 331.2:332.021

Коваль С.В., Метляєва О.С., Доброскок О.В.

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Заробітна плата є основним джерелом доходів працівників, найсильнішим мотиватором трудового потенціалу більшості населення. Економічна криза різко погіршила структуру та зменшила питому вагу заробітної плати у валовому внутрішньому продукті. На сьогоднішній день відчувається різке зниження купівельної спроможності населення. Актуальною, і, в той же час, складною проблемою є підвищення реальної заробітної плати на підприємствах. Завдання полягає в тому, щоб протягом найближчих років створити об'єктивні передумови підвищення заробітної плати, як мінімум, вдвічі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питанням організації заробітної плати та реформування присвячено праці таких авторів-економістів, як: Д.П. Богиня, А.М. Колот, А.В. Калина, Г.А. Кулікова, Н.О. Павловська та ряда інших. Разом з тим питання проблеми методології підвищення заробітної плати не мали необхідного висвітлення не дивлячись на їх теоретичну та практичну значимість.

Завдання і методика досліджень. Метою написання цієї статті стало здійснення аналізу сучасного стану заробітної плати в Україні; визначення основних чинників, що впливають на її розмір. Під час написання статті були використані монографічний, статистичний методи.

Виклад основного матеріалу. Заробітна плата як соціально-економічна категорія, з одного боку, є основним джерелом грошових доходів працівників, тому її величина значною мірою характеризує рівень добробуту всіх членів суспільства. З іншого боку, правильна організація зацікавленості працівника в підвищенні ефективності виробництва безпосередньо впливає на темпи й масштаби соціально-економічного розвитку країни. Заробітна плата - це точка перетину інтересів багатьох: підприємства, працівника, податкової, фондів обов'язкового соціального страхування тощо. Кожна з цих сторін оцінює значення заробітної плати, як найважливіше. Тому, певною мірою, ефективність праці визначається саме діючою системою заробітної плати [1, с. 7-8].

Під час визначення заробітної плати як ціни робочої сили необхідно враховувати єдину міру оплати праці, критерієм якої є реальна вартість життя працівника та його сім'ї. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконання роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації максимальним розміром не обмежуються. Рівень заробітної плати визначається, з одного боку, розвитком суспільного виробництва, а з іншого - ефективністю праці окремих працівників. Через систему заробітної плати суспільство здійснює мотивацію праці, контроль за мірою споживання матеріальних і духовних благ працівниками. Заробітна плата є найбільш дієвим інструментом активізації людського чинника використання трудового потенціалу. При цьому, використання існуючого кваліфікаційного творчого потенціалу працівник має повністю залежати від наукової обґрунтованості вибору методів ув'язки заробітної плати з кваліфікацією, змістом роботи, що виконується, результатами праці й умовами, в яких вона здійснюється. На сьогоднішній день у нашій країні існує велика кількість невирішених питань та протиріч у сфері оплати праці.

На сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки, низький рівень заробітної плати в значній частині населення України призвів до того, що держава входить до трійки найбідніших країн Європи; понад 70 % населення, в тому числі висококваліфіковані працівники, належить до категорії бідних; через низький рівень доходів від зайнятості. Таким чином, навіть маючи роботу, людина фактично не може прожити на ті кошти, які й платить власник суб'єкта господарювання або держава. За даними Державного комітету статистики в Україні, в третьому кварталі 2011 р. заробітна плата населення становила 40,3 % загальної частки доходів, отже, населення України живе, переважно, за рахунок додаткових доходів (прибутки від власності, соціальна допомога) ніж від доходів, що одержує за виконану роботу.

На відміну від України, в країнах СНД влада приділяє велику увагу підвищенню купівельної спроможності населення за рахунок заробітної плати, оскільки це найважливіша передумова розвитку підприємств та економіки в цілому, адже внаслідок цього збільшуються надходження до бюджетів, що є підґрунтям для соціальних виплат та виплати заробітної плати працівникам державних секторів економіки. За даними щорічного звіту дослідницької компанії GFK Geo-Marketing, у країнах Європи в 2010 р. найбільша купівельна спроможність була у громадян Люксембурга, котрі на рік можуть витратити на покупки в середньому 28 192 євро, в Ірландії - 22 540, Франції - 19 525, Німеччині - 18 734, Бельгії - 17 695 євро. В Україні, за даними цього самого дослідження, купівельна спроможність населення становила лише 1 688 євро.

Численні дослідження експертів доводять: у країнах СНД, як правило, рівень заробітної плати зростає швидше, ніж ціни на споживчі товари та послуги, що забезпечує гідний рівень життя населення. Але у цих країнах також є певна частка населення з низькою заробітною платою, але це в основному емігранти, зайняті на роботах, що не потребують високої кваліфікації, тобто на сезонних роботах зі збирання врожаю, по догляду за дітьми, людьми похилого віку та інвалідами.

На сьогоднішній день в Європейських країнах на державному рівні докладається чимало зусиль для збереження рівнів доходів населення в умовах світової фінансової

кризи та підвищення заробітної плати певним категоріям працівників, які належать до низькооплачуваних [2, с. 4-6].

Актуальності набуває питання підвищення мінімальної заробітної плати, яка є відправним пунктом для розрахунку соціальних виплат. Нині, рівень мінімальної заробітної плати в Україні, порівняно з європейськими країнами, один з найнижчих.

В Україні достатньо фахівців пов'язують проблему низької заробітної плати зі спадом виробництва, несприятливим інвестиційним кліматом, низькою продуктивністю праці. Деякі вважають, що низький рівень мінімальної заробітної плати в державі обумовлений, передусім, орієнтацією його на мінімальний прожитковий рівень, який має певні негативні наслідки, тому що досягнення мінімального розміру заробітної плати рівня прожиткового мінімуму - завдання доволі складне, тому що саме цей мінімум не що інше, як стандартний споживчий набір продуктів, товарів та послуг, визначений у поточних цінах. Кожні п'ять років цей набір має, згідно з чинним законодавством, переглядатися, оскільки змінюється структура споживання, типовою закономірністю якої є збільшення абсолютних розмірів витрат навіть за незмінних цін. Також орієнтація заробітної плати на мінімальний прожитковий рівень обумовлює те, що в такому разі відсутній прямий зв'язок між економічними успіхами країни та соціальним становищем населення. Навіть за вдалого розвитку економіки заробітна плата більшості працівників залишиться на низькому рівні, оскільки зорієнтована на прожитковий мінімум.

У країнах ЄС прожитковий мінімум є лише критерієм для сфери соціальної допомоги, але не для системи розподільчих відносин в оплаті праці. Розмір заробітної плати, як правило, визначається на підставі середнього рівня заробітної плати - це стала практика для багатьох європейських країн. Орієнтир для визначення розміру мінімальної заробітної плати для більшості країн - 50 % розміру середньої заробітної плати. Такий підхід у цих країнах до регулювання заробітної плати забезпечив значно вищий рівень мінімальної заробітної плати від розміру прожиткового мінімуму. В Україні слід перейти до подібного регулювання оплати праці, до орієнтації на показник середньої заробітної плати. Крім того, мінімальна заробітна плата має зростати темпами не нижчими, ніж середня заробітна плата та ціни [3, с. 8-10].

Як важлива соціально-економічна категорія заробітна плата в ринковій економіці має виконувати так функції:

- 1) відтворювальну - як джерела відтворення робочої сили засобу залучення людей до праці;
- 2) стимулюючу - встановлення залежності рівня заробітної плати від кількості, якості результатів праці;
- 3) регулюючу - як засіб розподілу перерозподілу кадрів по регіонах країни, галузях економіки з урахуванням ринково кон'юнктури;
- 4) соціальну - забезпечення соціально справедливості, однакової винагороди за однакову працю;
- 5) облікову - як грошовий вираз за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці за тарифними ставками, відрядними розцінками та посадовими окладами [4].

Проте в сучасних умовах становлення ринку в Україні заробітна плата не може виконувати цих функцій. Її рівень забезпечує не більш як 20 % відтворення робочої сили, яке не відшкодовує навіть прямих затрат праці, не викликає зацікавленості в переорієнтації робочої сили на пріоритетні сфери діяльності. Тому нині заробітна плата виконує інші функції, а саме: збереження зайнятості, запобігання безробіттю шляхом зниження заробітної плати; забезпечення соціальних гарантій; збереження попереднього статусу, пов'язаного з попереднім робочим місцем; стримування інфляції (шляхом заборгованості із заробітної плати); поширення нелегальної діяльності та вторинної зайнятості; посилення мобільності робочої сили.

Отже можна зробити висновок, що на сьогоднішній день в країні низький рівень заробітної плати, її диференціація за галузями економіки та надмірна орієнтація на рівень

прожиткового мінімуму, що має особливо негативне значення для розвитку національної економіки. Таким чином, система оплати праці в Україні потребу певного реформування.

Проблема удосконалення оплати праці є ключовою в системі соціально-економічних відносин не тільки тому, що торкається інтересів основної частини населення країни, але й у зв'язку з тим, що впливає на розвиток ринкової економіки: через механізми попиту та пропозиції - на структуру виробництва, його динаміку; через конкуренцію між працею та капіталом - на технологічний рівень виробництва його ефективність; на якість робочої сили; на рівень зайнятості; динаміку цін, інфляцію.

Реформування системи заробітної плати має стати невід'ємною складовою ринкових перетворень в Україні. В основу її реформування необхідно покласти перехід від визначення ціни праці як вартості засобів для особистого споживання працівника до визначення реальної ціни робочої сили як вартості засобів, необхідних для повноцінного розширеного відтворення працюючої людини, повинна бути забезпечена провідна роль держави в реформуванні політики оплати праці доходів населення. Реформа заробітної плати має носити комплексний характер, охоплювати ринковий і неринковий сектори економіки переслідуючи наступні цілі:

- підвищення платоспроможного попиту на внутрішньому ринку зростання інвестиційної активності;
- реструктуризацію валового внутрішнього продукту в частині підвищення питомої ваги заробітної плати (для порівняння: в розвинутих країнах світу рівень заробітної плати у ВВП становить 60-70 %);
- встановлення раціональних співвідношень між заробітною платою, підприємницьким прибутком і прибутком від власності;
- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті праці працівників бюджетної та небюджетної сфер;
- визначення заробітної плати виходячи від показника середньої заробітної плати;
- втілення в життя конституційних прав громадян та загальновизначених норм міжнародного права щодо гідного рівня оплати праці та життя;
- зменшення надмірної диференціації доходів населення, яка провокує соціальну нестабільність у суспільстві [6].

Висновки та перспективи подальших досліджень. На сьогоднішній день оплата праці в Україні вимагає певного реформування. Насамперед, необхідно втілити в життя принцип визначення заробітної плати виходячи від показника середньої заробітної плати. В ринковому секторі бізнес має заохочуватися до підвищення оплати праці на підприємствах та створення нових високооплачуваних робочих місць. Це, зокрема, може відбуватися за рахунок надання підприємствам податкового кредиту в розмірі, необхідному для облаштування нових робочих місць чи підвищення продуктивності існуючих. Зважаючи на зростаючу конкуренцію за кваліфіковану робочу силу на ринку праці, вже у короткостроковому періоді слід очікувати поширення тенденції до підвищення компаніями заробітної плати незалежно від законодавчо встановленого мінімального рівня. Мають бути удосконалені підходи до визначення впливу підвищення заробітної плати на інфляційні процеси в країні. Зокрема, слід розрахувати вплив на економічну активність прискореного зростання номінальних доходів при підтриманні інфляції на відносно високому рівні.

Анотація

В статті досліджувались основні проблеми розрахунку розміру заробітної плати в Україні, сучасний стан формування її структури. Було здійснено аналіз чинників, які впливають на формування заробітної плати та запропоновано методи її підвищення.

Ключові слова: заробітна плата, середня заробітна плата, підвищення, оплата праці, прожитковий мінімум.

Анотація

В статті досліджувались основні проблеми розрахунку розміру зарплатної плати в Україні, сучасне становище формування її структури. Було здійснено аналіз факторів, що впливають на формування зарплатної плати і запропоновано методи її підвищення.

Ключові слова: зарплатна плата, середня зарплатна плата, підвищення, оплата праці, прожиточний мінімум.

Summary

The paper investigated the main problems of salary in Ukraine, the current state of formation of its structure. It analyzes the factors that affect wage setting, methods to improve it.

Keywords: salary, average salary, promotion, pay, living wage.

Список використаних джерел:

1. Костенко Л. В. Теоретичні аспекти формування структури зарплатної плати на підприємстві / Л. В. Костенко // Праця зарплата, 2010. - № 6 (682). – С.7-8.
2. Левицький К. Ю. Загальна методика нарахування зарплатної плати на підприємстві / К. Ю. Левицький // Праця зарплата, 2010. - № 4 (680). – С. 4-6.
3. Доненко О. Л. Зарплатна плата і прожитковий мінімум / О. Л. Доненко // Праця зарплата, 2010. - № 8 (684). – С. 8-10.
4. Дісперов В. Оплата праці як похідна від продуктивності та дохідності : [навчальний посібник] / В. Дісперов. – К., 2008. – 124 с.
5. Мерзляк А. В. Економіка праці і соціально-трудові відносини : [навчальний посібник] / А. В. Мерзляк, Т. П. Михайлов, М. Х. Корецький, Г. О. Михайлова. – К., 2005. – 210 с.

УДК: 339.71.003.8

Мармуль Л.О., Кохацька К.Ю., Сисак М.С.

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ БАНКІВСЬКОЇ СТАБІЛЬНОСТІ ЗА РАХУНОК ОБСЛУГОВУВАННЯ VIP-КЛІЄНТІВ

Постановка проблеми. Практично в кожного українського банку сформувалася група клієнтів, які приносять йому найбільший прибуток. Їх прийнято називати VIP-клієнтами. Ними можуть бути і юридичні, і фізичні особи. Статус „VIP” в банку присвоюється клієнту відповідно до його портфелю особистих активів (кошти, розміщені на строкових депозитах; отримані кредити; середні залишки коштів на поточних і карткових рахунках; щомісячні надходження на банківські рахунки), або ж результатів поточної співпраці з банком чи статусу клієнта у суспільстві. Говорячи про конкретні цифри, варто зауважити, що критерії віднесення до групи VIP є комерційною таємницею кожної банківської установи, оскільки, зазвичай, такими критеріями виступають обсяг коштів, розміщених клієнтом у банку або сума надходжень коштів на рахунки клієнта - а це конфіденційна інформація.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загальні аспекти діяльності банку на ринку банківського обслуговування клієнтів, знайшли віддзеркалення в наукових працях вітчизняних економістів, зокрема А.І. Басова, А.І. Жукова, Е.Ф. Жукова, В.А. Галанова, Ю.В. Головіна, А.Н. Іванова, О.І. Лаврушина, Ю.С. Масленченко, Б.Б. Рубцова, В.М. Усоскіна та в роботах зарубіжних вчених: Б. Бухвальд, Ханс-Ульріх Деріг, Ю. Зайтц, Ф.