

ЛЮДСЬКА ПРАЦЯ ЯК ОБ'ЄКТ БУХГАЛТЕРСЬКОГО СПОСТЕРЕЖЕННЯ

Викладені основні дослідження економічних проблем стану оплати праці, зокрема: ролі та сутності праці, її видів та меж розподілу

Постановка проблеми. Протягом багатьох років праця була, є та залишається ключовим фактором управління людськими ресурсами. За свою працю людина отримує винагороду, виражену, як правило, у формі заробітної плати. Спостерігається значний підйом матеріального і культурного рівня життя населення на основі високих темпів розвитку суспільного виробництва, підвищення його ефективності і прискорення зростання продуктивності праці. Цьому сприяють такі заходи, як вдосконалення управління, планування і економічного стимулювання виробництва, форм і систем оплати праці, матеріального заохочення, розвиток соціалістичного суспільства.

На сучасному етапі розвитку соціалістичної економіки проблема зростання продуктивності праці в промисловості набуває ще більшого значення.

На підвищення продуктивності праці безпосередній вплив має організація оплати праці, яка заснована на взаємозв'язаних елементах: тарифній системі, нормуванні, формах і системах оплати, на обліку кількості і якості витраченої праці.

В умовах економічної реформи відбулися помітні зміни в оплаті, яка ставиться в залежність не тільки від результату праці працівника, але і від ефективності діяльності ділянки, цеху, підприємства і виробничого об'єднання. Для матеріального стимулювання розвитку виробництва і підвищення продуктивності праці використовуються засоби фонду матеріального заохочення, що створюється з прибутку. Але головним чинником матеріальної зацікавленості працюючих і на сучасному етапі залишається заробітна плата.

Аналіз останніх досліджень. Людській праці як об'єкту бухгалтерського спостереження приділяється велика увага таких вчених, як Н.О. Ільєнко, Т.А. Костишина, О.В. Павловські, Р.Ф. Пусто віт, Л.М. Юркевич та інших вітчизняних і зарубіжних економістів. Та незважаючи на досить широке висвітлення даного питання, залишаються нерозкритими базові поняття відтворювальної функції заробітної плати як основного чинника формування доходів працівників.

Викладення основного матеріалу дослідження. Людина, щоб здобути собі їжу, побудувати житло або захити одяг – все, що їй необхідно для життя і захисту від несприятливих дій навколишнього середовища,

використовує блага природи, які дозволяють їй добитися зручніших умов існування. Ці блага вона перетворює собі на користь.

Праця – це діяльність, спрямована на розвиток людини і перетворення ресурсів природи в матеріальні, інтелектуальні або духовні блага. Така діяльність може здійснюватися або з примусу (адміністративного, економічного), або за внутрішнім спонуканням, або з того та іншого [2, с. 5].

Спочатку людина ставить мету своїх дій. Маючи мету і використовуючи блага природи, людина створює новий продукт, тобто свідомо і послідовно виконує трудові дії, використовуючи фізичну і розумову енергію свого організму. Таким чином, якщо описати предмет праці, то він включає три основних складові:

- сировинні матеріали;
- засоби праці;
- витрати живої праці.

Результатом взаємодії цих трьох складових є продукт праці – нова речовина природи, пристосована до потреб людини. Праця – джерело багатства. Вона є першою і обов'язковою умовою існування людини. Історія розвитку людини і суспільства свідчить про вирішальну роль праці в цьому процесі.

В процесі своєї еволюції праця істотно ускладнювалася: людина почала виконувати складніші і різноманітніші операції, застосовувати все більш організовані засоби праці, ставити перед собою і досягати вищих цілей. Праця стала багатосторонньою, різноманітною, досконалою, а людина, постійно розвиваючи свою робочу силу, почала створювати нові вартості, що набагато перевищують вартість життєвих благ, необхідних для відновлення витрат своєї робочої сили.

В умовах застосування досконаліших ресурсів і засобів праці організація праці робить значний вплив на навколишнє середовище.

Сумісна праця людей є чимось більшим, ніж проста сума витраченої ними праці. Сумісна праця розглядається і як прогресуюча єдність сукупних результатів праці. Взаємодія людини з природними матеріалами, засобами праці, а також стосунки, в які при цьому вступають люди, – все це називається виробництвом.

Праця в сучасних умовах характеризується наступними особливостями (рис. 1).

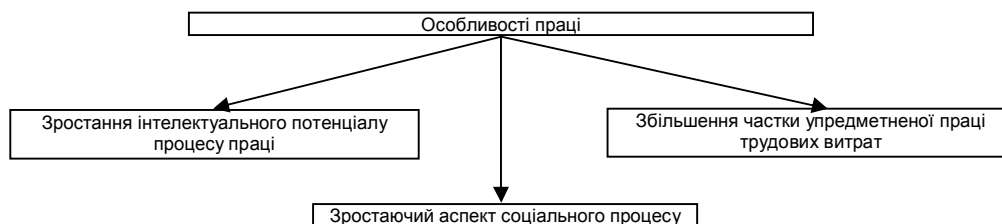


Рис. 1. Особливості праці в сучасних умовах

Зростання інтелектуального потенціалу процесу праці виявляється в посиленні ролі розумової праці, зростанні свідомого та відповідального відношення працівника до результатів своєї діяльності.

Збільшення частки упредметненої праці, пов'язаної із засобами праці, обумовлене досягненнями науково-технічного прогресу і при обмежених фізичних можливостях людини служить вирішальним чинником зростання продуктивності й ефективності праці.

В даний час чинниками зростання продуктивності праці вважаються не тільки підвищення кваліфікації працівника або підвищення рівня механізації й

автоматизації його праці, але й стан здоров'я людини, його настрої, стосунки в сім'ї, колективі та суспільстві цілому. Ця соціальна сторона трудових відносин істотно доповнює матеріальні сторони праці та грає важливу роль в житті людини.

Сутність заробітної плати визначається місцем робочої сили у відтворенні сукупного суспільного продукту та може розглядатися з різних точок зору, наприклад, з економічної та юридичної, з точки зору працівника, господарюючого суб'єкта та суспільства [1, с. 319].

Заробіток працівника визначається кількістю витраченої праці. Мірою праці виступають або витрати робочого часу,

або величина виготовленого продукту. Звідси необхідність в двох формах оплати праці: відрядної і погодинної, які залежно від принципів побудови діляться на декілька систем. Останніми роками стабілізувалася частка відрядників у загальній чисельності робітників; з'явилася тенденція скорочення чисельності робітників, праця яких оплачується за індивідуальною відрядною системою, і збільшення контингенту робітників з оплатою за колективними системами; зроблені пошуки нових показників преміювання, стимулюючих не тільки зростання кількості, але й підвищення якості праці.

Облік праці та заробітної плати – одна з найважливіших і складніших ділянок облікової роботи, що вимагає точних і оперативних даних. У ньому відбиваються зміни в чисельності працівників, робочого часу, заробітної плати за видами виплат і категоріями працівників, преміями та іншими виплатами, понесеними понад фонд оплати праці, розрахунках з кожним працівником підприємства. На підставі цих даних здійснюється контроль за виконанням плану продуктивності праці і використанням трудових ресурсів, чисельністю персоналу, витратами фонду оплати праці, співвідношенням зростання продуктивності праці та середньою заробітною платою.

Всі показники, що характеризують використання праці на підприємстві і його оплату, групують за їх призначенням:

- для складання державної звітності – середньоспівісна чисельність, фонд заробітної плати і виплати з фонду матеріального заохочення, відпрацьований час робітниками, середні відсотки виконання норм виробітку в основних і допоміжних цехах і за професіями;
- для розрахунків з робітниками та службовцями – відпрацьований час, кількість і якість витраченої праці.

Бухгалтерський облік на промисловому підприємстві повинен забезпечити точний розрахунок виробітку кожного робітника відповідно до кількості і якості витраченої праці, форм, що діють, і систем його оплати і своєчасну виплату, а також правильний розрахунок утримань із заробітної плати. У оперативному обліку групуються і узагальнюються показники чисельності персоналу і витрат робочого часу. Дані бухгалтерського і оперативного обліку використовуються в статистичному обліку для узагальнення показників виконання плану по праці і заробітній платі.

Єдність системи обліку на соціалістичних підприємствах особливо виділялася на ділянці обліку праці і заробітної плати у використанні одних і тих же джерел інформації. Такими джерелами є первинні документи з обліку виробітку робітників, табельний облік відпрацьованого часу, з обліку наявності і руху персоналу.

Узагальнення даних первинних документів на підприємствах можна розглядати на окремих стадіях.

Перша стадія – угруповання виробленого і відпрацьованого часу за табельними номерами. Використання встановлених розцінок, окладів, тарифних ставок, норм часу дозволяє визначити суми заробітної плати, виконання норм вироблення.

Друга стадія – угруповання заробітної плати за ділянками, цехами, професіями, замовленнями для віднесення на собівартість окремих видів продукції, дотримання господарського розрахунку, контролю за виділеними сумами фонду оплати праці, оцінки рівня виконання норм за професіями, ділянками, цехами.

Третя стадія – узагальнення в рамках підприємства (об'єднання) і отримання фактичних показників виконання плану по праці і складання статистичної звітності за місяць, квартал, рік.

Документальне оформлення виробітку і відпрацьованого часу на переважній більшості підприємств здійснюється вручну. Це вимагає знаного витрачання праці оперативних працівників, головним чином майстрів, контролерів, нормувальників. При інтенсифікації виробництва необхідне подальше вдосконалення організації обліку виробітку, відпрацьованого часу та розрахунків за заробітною оплатою. Виникає потреба в більш оперативному й точному обліку кількості і якості витраченої праці, групуванні й систематизації цих даних не тільки на підприємствах, але й в об'єднаннях, і в міністерствах.

Організація праці – це система використання праці працівників, що забезпечує його функціонування з метою досягнення корисного ефекту. Складовими цієї системи є:

- ієрархія підлеглих в колективі;
- розподіл і кооперація праці для виконання функціональних обов'язків працівників;
- кваліфікація;
- нормування праці;
- умови праці;
- стан трудової дисципліни;
- мотивація праці, зокрема участь у розподілі доходів [2, с. 22].

Економічні системи засновані на розподілі праці, тобто на відносному розмежуванні видів діяльності. В тій чи іншій мірі розподіл праці існує на всіх рівнях: від світового господарства до робочого місця. Розмежування видів діяльності в економіці країни здійснюється за групами галузей: промисловість, сільське господарство, будівництво і т. д. Подальша диференціація відбувається за окремими галузями і підгалузями.

Основними видами розподілу праці на підприємстві є: функціональне, технологічне і наочне.

За виконуваними функціями, як правило, виділяють чотири основні групи: керівники, фахівці, службовці, робітники.

Технологічний розподіл праці обумовлений введенням стадій технологічного процесу і видів робіт. Відповідно технології можуть створюватися цехи і ділянки підприємства. Наочний розподіл праці припускає спеціалізацію виробничих підрозділів і співробітників на виготовлення певних видів продукції (виробів, вузлів, деталей).

Виходячи з функціонального, технологічного і наочного розподілу праці формуються професії і рівні кваліфікації (рис. 2).

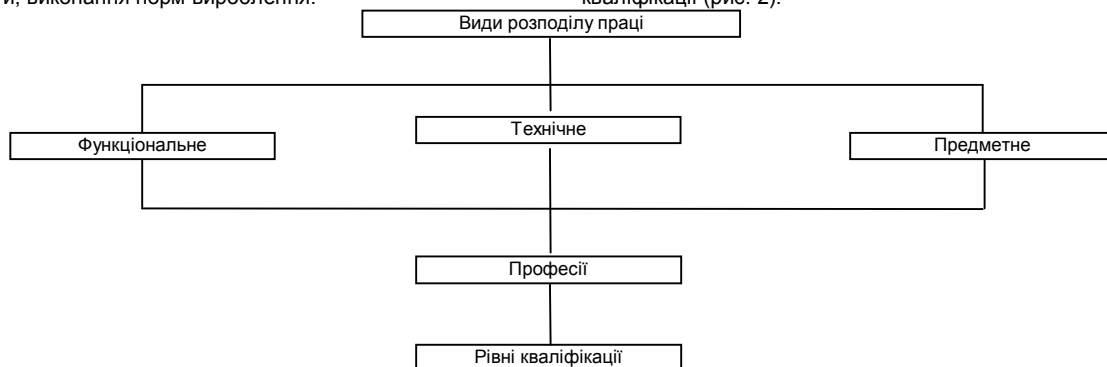


Рис. 2. Схема розподілу праці формування професійно-кваліфікаційних груп на підприємстві

Професія характеризується знаннями і навиками, необхідними для виконання певного виду робіт. Склад професій визначається об'єктами виробництва і технологією. Кваліфікаційний розподіл праці визначається відмінністю робіт за їх складністю. Це, у свою чергу, обумовлює і різні терміни підготовки персоналу до виконання відповідних функцій. Для кількісної оцінки кваліфікації персоналу, як правило, використовуються розряди єдиної тарифної сітки, що включає в різних країнах від 3 до 25 розрядів.

При виборі ефективного рівня диференціації виробничого процесу повинні враховуватися технічні, технологічні, соціальні і економічні межі розподілу праці.

Технічні межі обумовлені можливостями устаткування, інструменту, пристосувань, вимогами до складової якості продукції. Психологічні межі визначаються можливостями людського організму – вимогами збереження здоров'я і працездатності. Необхідність обліку психофізіологічних меж пов'язана з тим, що високий ступінь спеціалізації викликає монотонність праці, яка приводить до несприятливих наслідків для тих, що працюють [2, с. 23].

Соціальні межі обумовлені вимогами до змісту праці, його необхідної різноманітності, можливостями розвитку професійних знань і навиків.

Економічні межі характеризують вплив розподілу праці на економічні результати виробництва, зокрема, на сумарні витрати трудових і матеріальних ресурсів.

По відношенню до режиму роботи праця може бути змінною і добовою.

Залежно від професійно-кваліфікаційного складу розрізняють спеціалізовані і комплексні бригади (ділянки). У першому випадку об'єднуються працівники однієї професії, в другому – різних професій і рівнів кваліфікації. Комплексні бригади (ділянки) забезпечують більше можливостей для розвитку кожного працівника.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Праця набуває першорядного значення у вираженні через відтворювальну функцію заробітної плати. Послуги робочої сили – це особливий товар, який потребує постійного відновлення фізичної і розумової енергії, підтримки організму людини у стані нормальної життєдіяльності. Тому заробітна плата повинна виступати основним джерелом коштів на відтворення робочої сили, а отже її параметри мають формуватися виходячи з вартісної концепції оцінки послуг робочої сили, що має бути підконтрольним з боку держави.

Вартість визначається затратами праці в людино-годинах, потрібними для виробництва товарів; але інтенсивність праці є неоднаковою на всіх проміжках часу як для однієї людини, так і для багатьох людей. Єдина умова, за якої найменша інтенсивність праці дорівнює середній, – це постійність витрат: кожне підприємство працює з оптимальною потужністю, коли середні і граничні витрати збігаються, а середні витрати всіх підприємств однієї галузі є однаковими. Звідси виходить, що довготривала крива пропозиції у галузі є горизонтальною, а попит і, отже, корисність на ціну не впливають.

Список використаної літератури:

1. *Чая В.Т.* Бухгалтерский учет: учебное пособие / В.Т. Чая, О.В. Латыпова. – М.: КНОРУС, 2007. – 528 с.;
2. *Егорова Е.А., Кучмаева О.В.* Экономика труда / М., Московская финансово-промышленная академия. – 2004, 80 с.;
3. *Льенко Н.О.* Основи організації оплати праці в Україні з перехідною економікою з урахуванням зарубіжного досвіду // Вісник Житомирського інженерно-технологічного інституту. Економічні науки. – 2002. – № 20. – 280 с. – С. 275.
4. *Густовійт Р.Ф.* Етичні проблеми оплати праці в Україні // Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб. Наук. Праць. – Луцьк: Ред. – вид. "Вежа" Волин. Держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 484 с.;
5. *Павловські О.В.* Фінансові аспекти оплати праці // Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб. Наук. Праць. – Луцьк: Ред. – вид. "Вежа" Волин. Держ.

ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 484 с. 6. *Юркевич Л.М.* Макроекономічні деформації в системі оплати праці // Оплата праці: проблеми теорії та практики: Зб. Наук. Праць. – Луцьк: Ред. – вид. "Вежа" Волин. Держ. ун-ту ім. Лесі Українки, 2000. – 484 с.

ОРЛОВ Ігор Віталійович – кандидат економічних наук, професор кафедри бухгалтерського обліку і контролю Житомирського державного технологічного університету