

ті; створити передумови для підвищення рівня народжуваності завдяки поступовому переходу від переважно малодітного до середньодітного типу репродуктивного поведіння родин.

Значні масштаби і можливі негативні наслідки зовнішньої міграції висококваліфікованих спеціалістів потребують керованості з боку держави та розроблення системи заходів щодо регулювання зовнішньої міграції, що поєднуватиме: подолання кризових явищ в економіці; фінансування пріоритетних галузей економіки і науки; ліквідацію розриву між рівнем життя висококваліфікованих спеціалістів в Україні та рівнем життя спеціалістів за кордоном. Збереження кваліфікаційного потенціалу необхідно розглядати як складовий елемент економічної безпеки держави в цілому.

Література

1. Головне управління статистики у Тернопільській області [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://www.te.ukrstat.gov.ua>.
2. Гіпотези перспективних тенденцій міграцій населення до 2050 р. [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://lib.selyam.net/docs/3400/index-39877.html?page=24>.
3. Державний комітет статистики України [Електроний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
4. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз: [колективна монографія] /За ред. чл.-кор. НАНУ, д. е. н., проф. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.

УДК 331.2

Наталія Слівінська

АУДИТ ОПЛАТИ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ЯК СКЛАДОВІ СОЦІАЛЬНОГО АУДИТУ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У статті обґрунтовано необхідність та особливості проведення соціального аудиту в Україні як комплексного інструменту обстеження соціальної сфери підприємств. Визначено основні завдання аудиту оплати та стимулювання праці та запропоновано напрями та процедури його проведення.

The paper emphasizes the need for and characteristics of social audit in Ukraine as a comprehensive survey tool social enterprises. The main objectives of the audit and remuneration incentives work and proposed guidelines and procedures for its implementation

Ключові слова: соціальний аудит, заробітна плата, стимулювання праці, аудит оплати і стимулювання праці, організація оплати праці.

Key words: social audit, wages, incentives, audit and payment incentives, organization pay.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок з важливими науковими і практичними завданнями. У XXI ст. вплив людського чинника на процес виробництва є тією силою, яка підвищує соціальну відповідальність бізнесу та держави. Саме поєднання соціальної та економічної функцій управління зумовлюють стійкість підприємства та забезпечують конкурентоспроможність продукції на ринку. І соціальні і економічні відносини інтегрують в собі різні типи суспільних відносин (економічні, правові, соціальні, управлінські, етичні та ін.), які в сукупності і формують процес відтворення людських ресурсів.

Новим та актуальним у сфері аудиторської діяльності є соціальний аудит як комплексний інструмент обстеження соціальної сфери підприємств та ефективного регулювання соціально-трудових відносин. Суб'єктами соціального аудиту можуть бути органи державної влади усіх рівнів, власники (роботодавці), об'єднання роботодавців, профспілки, громадські організації. Управлінцям, менеджерам соціальний аудит є ґрунтом для здійснення оперативного, функціонального та стратегічного управління [1, с. 475]. Особливого значення соціальний аудит набуває в оперативному менеджменті, оскільки дозволяє розвивати інноваційний та творчий характер праці персоналу; з'ясувати чи ефективними є системи мотивацій та

оплати праці на підприємстві; виявляти причини загострення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі.

В Україні у багатьох галузях економіки існує значна диференціація за рівнем доходів, заробітної плати, умовами праці. Оскільки наслідки світової фінансової кризи викликали сучасну фінансово-економічну кризу з важкими соціальними ускладненнями, такими як безробіття, несвоєчасність розрахунків з працівниками щодо оплати праці, тому запровадження соціального аудиту дасть змогу виявити резерви розвитку людських ресурсів. Отже, аудиторські перевірки допоможуть об'єктивно оцінити соціальний стан вітчизняних підприємств.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. Соціальний аудит впроваджують порівняно недавно не лише в Україні, а й за її межами. Зарубіжними вченими, які займаються даною проблематикою є Жак Інгалес, Мартину де ля Корд, Убер Ландье. У публікаціях А. Жукова, В. Кисельова, Ю. Попова, А. Шулуса, визначені теоретичні основи соціального аудиту, його види та механізми реалізації. В Україні дослідженню аудиту як комерційної діяльності присвячені роботи М. Білухи, Ф. Бутинця, О. Прогнімак, О. Касперовича. Окремо слід виділити роботи А. Андрущенко та С. Волкова, у яких соціальний аудит розглядається як механізм оптимізації розвитку соціальної сфери [2]. Разом з тим, вкрай мало ґрунтовних досліджень щодо складових соціального аудиту, рівнів та методик його проведення. Аудит оплати праці є вкрай важливим в системі соціального аудиту, оскільки безпосередньо пов'язаний з оцінкою першочергових потреб працівника та визначенням методів стимулювання за результатами праці.

Метою нашого дослідження є спроба визначення основних завдань та методики проведення аудиту оплати та стимулювання праці з метою підвищення ефективності політики керівництва підприємства щодо регулювання заробітної плати.

Виклад основного матеріалу дослідження. Особливістю аудиту оплати праці в Україні є потреба у з'ясуванні причин низького рівня та диференціації розмірів заробітної плати за категоріями працюючих, неефективної організації оплати та мотивування праці, низької частки гарантованої частини заробітку у її загальному розмірі, порушення термінів виплати та наявність виплат тіньової заробітної плати.

За даними Державної служби статистики України про зайнятість у 2012 р. рівень тінізації економіки України становив 35% від офіційного ВВП [3, с. 195]. На відміну від статистично визначеного рівня зайнятості (за даними спеціального вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності Держстату України), що має певний вплив суб'єктивного чинника, врахування зайнятості, визначеної за рівності вартості граничної продуктивності праці та номінальної ставки заробітної плати, збільшує оцінку рівня тінізації економіки до 41,5% і свідчить про наявність значного потенціалу економічного зростання. В економічно розвинених країнах ЄС, за даними [4], рівень тінізації економіки складає 10–25% офіційного ВВП, а частка оплати праці у випуску продукції, за розрахунками авторів, знаходиться в межах 0,26–0,32. У 2012 р. в Україні частка оплати праці у випуску продукції становила близько 0,22.

Розмір прожиткового мінімуму працездатного населення в Україні у 2013 році становив 40,8% від середньомісячної заробітної плати, на багатьох вітчизняних підприємствах частка основної заробітної плати становить 50-55%, що нівелює мотивуючу та стимулюючу функції заробітної плати. Також невирішеною є проблема щодо заборгованості по виплаті зарплати – у 2013 році розмір заборгованості склав близько 1 млрд. грн [5].

За умов низької матеріальної відповідальності роботодавців за порушення законодавства у сфері оплати праці, заниженого розміру мінімальних державних гарантій, невиконання рекомендацій МОП, Європейської соціальної хартії та соціальних норм інших міжнародних організацій проведення аудиту заробітної плати сприятиме отримання достовірної інформації професійним спілкам та їх об'єднанням для формування вимог щодо розміру гідної заробітної плати при укладенні колективних договорів та угод.

Результати аудиту оплати праці потрібні і роботодавцям, оскільки допоможуть визначити шляхи удосконалення систем мотивування та стимулювання персоналу за результати діяльності організації, а також стимулюватимуть зростання соціальної відповідальності бізнесу. Основною метою аудиту оплати праці, на нашу думку, є діагностика системи винаго-

род в організації та визначення напрямів підвищення соціальної спрямованості та ефективності політики керівництва щодо регулювання заробітної плати.

Першочерговими завданнями проведення аудиту оплати праці можна визначити наступні:

по-перше, дослідити причини надмірної диференціації заробітної плати за категоріями персоналу;

по-друге, оцінити справедливість розподілу новоствореної вартості між власниками і найманими працівниками;

по-третє, проаналізувати частку основної заробітної плати у загальному її розмірі;

по-четверте, перевірити можливу наявність тіньової заробітної плати;

по-п'яте, визначити обґрунтованість розмірів соціальних виплат і їх питомої ваги в загальному доході працівників.

Методику проведення аудиту оплати та стимулювання праці на підприємстві нами наведено у вигляді таблиці:

	Напрямок аудиторської перевірки	Джерела інформації	Процедури та інструменти аудиту
1	Проведення аналізу та оцінювання відповідності рівня і гарантій щодо заробітної плати та соціальних виплат вимогам законодавства, міжнародним нормам і корпоративним стандартам.	Закон України «Про оплату праці»; КЗпП; генеральні та галузеві угоди; трудові угоди, колективні договори, облікові листи, довідки й розрахунки для нарахування заробітної плати; Положення про оплату праці та інші документи, що регулюють оплату праці на підприємстві; штатні розписи, посадові оклади, тарифні сітки, діючі форми та системи оплати праці, розцінки, нормативи виробітку;	<u>Процедури:</u> перерахунок, перегляд, оцінка фактичної наявності, зіставлення, аналіз та оцінка. (Аналіз системи оплати праці; рівнів і диференціації оплати праці; аналіз структури заробітної плати та структури винагород для працівників, досліджується участь працівників в розподілі прибутків, аналіз діючої системи пільг та компенсацій).
2	Діагностика соціальної спрямованості винагород працівників підприємства	розрахунково-платіжні відомості, основні форми первинної облікової документації для визначення кількісного складу працівників.	<u>Інструментарій:</u> інтерв'ю; анкетні опитування; аналіз офіційних документів; зовнішня інформація.
3	Оцінка економічної ефективності витрат на оплату праці.		

На початку проведення аудиторської перевірки (перший напрямок) вивчаються організація та ефективність праці, правильне застосування нових умов оплати праці працівникам, контроль за використанням фонду оплати праці, економічна обґрунтованість норм виробітку і заінтересованість працівників у збільшенні обсягів виробництва і зростанні продуктивності праці. Так, для перевірки розрахунків з оплати праці застосовують методи зіставлення даних бухгалтерського обліку з первинними документами (оклади, затверджені в штатному розписі, і фактичні нарахування, таблиць обліку робочого часу і розрахунок зарплати), перерахунки (аудитор перераховує суми, які були утримані, і порівнює з нормами чинного законодавства) тощо.

За погодинної оплати праці аудитором з'ясовується обґрунтованість застосування тарифних ставок та дотримання умов контрактів, а за відрядної - виконання кількісних та якісних показників, правильність використання норм та розцінок. Під час перевірки первинних документів установлюється повнота заповнення усіх реквізитів, наявність відповідних підписів уповноважених осіб, які відповідають за облік виконаних робіт, відсутність у документах виправлень [7, с. 69].

Другий напрям - діагностика соціальної спрямованості винагород працівників підприємства передбачає визначення надійності і стабільності оплати праці; з'ясування відповідності рівня заробітної плати ринковій ціні на робочу силу, визначення принципу розподілу валової доданої вартості організації між засновниками (акціонерами) і працівниками; аналіз обґрунтованості рівня і структури фонду заробітної плати та соціальних виплат.

Для оцінки надійності і стабільності заробітної плати аудитор визначає своєчасність виплати заробітної плати (виплата відповідно до облікових документів; компенсація подорожчання вартості життя; частка гарантованої частини зарплати в загальному заробітку).

Однією з ознак стабільності заробітної плати є збереження та підвищення її купівельної спроможності. Щоб підвищити реальний зміст заробітної плати, роботодавцю необхідно її індексувати вищими темпами порівняно із зростанням цін на споживчі товари та послуги. У зв'язку з цим, важливо оцінити який використовується на в організації механізм індексації заробітної плати (слід враховувати, як питання індексації заробітної плати вирішуються в галузевих і територіальних угодах).

При оцінці відповідності середньої заробітної плати вимогам відтворення й розвитку робочої сили на підприємстві аудиторам потрібно порівняти існуючий в організації рівень середньої заробітної плати з аналогічними показниками по галузі та регіону, з індексом цін на споживчі товари та послуги та співставити її з тими гарантіями, які встановлені державою чи передбачені в галузевій та регіональній угодах. Доцільно також при проведенні аналізу середньої заробітної плати визначити частку працівників, які мають заробітну плату нижче середньої величини в організації та врахувати, яку частку займає оплата праці у валовій доданій вартості організації.

В процесі проведення аудиторської перевірки є можливість виявити необґрунтовані витрати на утримання персоналу: розраховується показник перевитрати по фонду заробітної плати, який може бути зумовлений багатьма причинами (оплата простоїв не з вини працівників; неефективна організація праці чи управління організацією).

Для оцінювання соціальної спрямованості заробітної плати аудитор проводить аналіз того, яка частка з новоствореної вартості йде на оплату праці і яка - засновникам організації.

В системі аудиту оплати праці важливе місце займає аналіз рівня та структури фонду заробітної плати, від якого залежить розмір заробітку персоналу. У той же час рівень і динаміка фонду заробітної плати взаємопов'язані з прибутком організації: чим більший фонд заробітної плати, тим менший розмір прибутку. Таким чином, від механізму формування фонду оплати праці та соціальних виплат залежить узгодження інтересів найманих працівників і власників. В процесі проведення перевірки аудитор слід з'ясувати:

- ✓ чи залежить динаміка фонду заробітної плати від зміни обсягів реалізації продукції;
- ✓ яка частка фонду заробітної плати та частка соціальних виплат в структурі витрат на утримання персоналу;
- ✓ яке співвідношення темпів зростання фонду заробітної плати і соціальних виплат та валового прибутку організації;
- ✓ яка частка оплати праці в собівартості продукції організації та в валової доданої вартості в організації;
- ✓ яку частку займають витрати на навчання працівників у загальних витратах на персонал в організації ;
- ✓ частку основної (тарифної) заробітної плати разом з компенсаційними виплатами у середній заробітній платі в організації (у галузі) [6. с. 348-349].

За третім напрямком – аудитом економічної ефективності витрат на заробітну плату і соціальні виплати важливо проаналізувати її динаміку та взаємозв'язок із зміною показників, що характеризують результати діяльності організації (співвідношення темпів зростання продуктивності праці і заробітної плати; рівень і темпи зростання обсягу реалізованої продукції на 1 грн. нарахованої заробітної плати; рівень і темпи зростання обсягу реалізованої продукції на 1 грн. соціальних виплат; рівень і темпи зростання обсягу валової доданої вартості на 1 грн. витрат на утримання персоналу) [7, с. 58].

Визначаючи ефективність системи стимулювання праці персоналу аудитор з'ясовує: чи охоплені системою стимулювання всі співробітники; які розміри і диференціювання винагород за категоріями персоналу; чи є комплексними заходи заохочення за рівнями управлін-

ня та напрямками діяльності; справедливість заохочень; чи усі проінформовані про діючу систему стимулювання; яка періодичність преміювання; чи суттєвими є розміри винагороди для персоналу. Дієвим інструментом для оцінки системи стимулювання персоналу опитування та анкетування працівників.

Використання різних підходів для опитування працівників аудитор виявляє і різноманітні потреби працівників. Це дозволить об'єктивно і у достатньою мірою оцінити адекватність запропонованих роботодавцем заходів винагороди за високі результати праці та розробити заходи щодо підвищення ефективності системи оплати та стимулювання персоналу.

Висновки. Отже, напрями та результати розглянутого аудиту оплати та стимулювання праці дозволяють оцінити відповідність рівня заробітної плати та соціальних виплат вимогам законодавства, гарантіям, встановленим в галузевих і регіональних угодах, фінансовим можливостям підприємства, вимогам ринку праці. Запропоновані напрями здійснення аудиту допоможуть визначити шляхи удосконалення систем оплати та стимулювання персоналу за результати діяльності організації, а також стимулюватимуть зростання соціальної відповідальності бізнесу.

Література

1. Л. М. Полякова, Н. І. Демків. Аспекти розвитку системи соціального аудиту в Україні. / Л. М. Полякова, Н.І. Демків. – 2009. – С. 475-478. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/2920/1/82.pdf

2. Безсмертна В. В. Специфіка та ключові методи соціального аудиту в сучасних умовах господарювання / В. В. Безсмертна. // Теоретичні і прикладні проблеми психології, № 3(32) 2013. – С. 31.

3. Ю. М. Харазішвілі, О. П. Коваль, І. М. Новак. Можливості легалізації заробітної плати в Україні: перерозподіл соціальної відповідальності. / Ю. М. Харазішвілі, О. П. Коваль, І. М. Новак // Демографія та соціальна економіка, 2013, № 2 (20)- С.194-195.

4. Schneider, F. Shadow Economies and Corruption All Over the World: Revised Estimates for 120 Countries /Schneider Friedrich., Andreas Buehn // Economics. The Open-Access, Open-Assessment E-Journal 1(2007-9) version 2, [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.economics-ejournal.org/economics/journalarticles/2007-9>

5. Статистичний збірник «Регіони України». 2013. Ч I, Ч II. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua/

6. Социальный аудит: учебное пособие / под общ. ред. А.А. Шулуца, Ю.Н. Попова. – М. :Издательский дом «АТИСО», 2008. – С. 320-351.

7. А. Л. Жуков. Аудит как стимулятор труда и мотивации персонала./ А.Л. Жуков . // Труд и социальные отношения. - № 12, 2009. – С. 53-60.

УДК 314.74

Павло Шушпанов

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІ ЗОВНІШНЬОЇ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ

У статті висвітлено новітні тенденції розвитку зовнішньої трудової міграції населення України. На основі вибіркового дослідження проаналізовано перебіг процесів закордонної трудової міграції.

Ключові слова: міграція населення, трудова міграція населення, зовнішня трудова міграція.

In the article highlights the latest trends in the development of labor migration on the population in Ukraine. Based on sampling analysis of the process of foreign labor migration.

Key words: migration of the population, labor migration of the population, foreign labor migration.

Постановка проблеми в загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими і практичними завданнями. Зовнішня трудова міграція населення є одним із чинників