

Кучабський Н.

аспірант кафедри аудиту

Західноукраїнський національний університет

м. Тернопіль, Україна

НАПРЯМИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ОБЛІКУ Й АУДИТУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ З ЄС

Процес інтеграції України до Європейського Союзу вимагає трансформації системи бухгалтерського обліку та аудиту відповідно до вимог європейського законодавства та міжнародних стандартів. Одним із ключових аспектів цього процесу є вдосконалення обліку і аудиту заробітної плати, який є основою соціальної справедливості, стабільності на ринку праці та економічного розвитку в цілому. Враховуючи значущість теми, важливо виявити ключові напрями модернізації системи, спираючись як на вітчизняну практику, так і на досвід країн ЄС.

1. Гармонізація законодавчої бази

Першим етапом вдосконалення обліку і аудиту заробітної плати є узгодження національного законодавства із нормами Європейського Союзу, зокрема:

- адаптація до вимог Директиви 2013/34/ЄС про щорічну фінансову звітність, зокрема положень щодо обліку витрат на персонал та розкриття інформації щодо винагород управлінському персоналу;
- врахування положень Директиви 2006/43/ЄС щодо вимог до зовнішнього аудиту фінансової звітності, яка передбачає ретельну перевірку витрат на оплату праці, включаючи повноту розкриття, достовірність та відповідність обліку;

- імплементація принципів Європейської соціальної хартії, зокрема в частині гарантій оплати праці, захисту від дискримінації у винагороді, забезпечення рівності між чоловіками і жінками в оплаті праці.

Україна вже зробила перші кроки, ухваливши Закон України "Про аудит фінансової звітності та аудиторську діяльність" та адаптуючи Положення (стандарти) бухгалтерського обліку до міжнародних норм, однак повноцінне запровадження європейського підходу вимагає:

- створення єдиного реєстру політик оплати праці на підприємствах;
- обов'язкового розкриття в річній звітності інформації про середню заробітну плату, динаміку її зміни та співвідношення з ринковими умовами [1].

2. Вдосконалення системи внутрішнього контролю.

У країнах ЄС широко використовуються механізми внутрішнього аудиту оплати праці, які діють на постійній основі та дозволяють оперативно виявляти помилки або зловживання. Успішні практики передбачають:

- регулярний аналіз відповідності виплат нормативним актам, колективному договору та політикам компанії;
- запровадження систем попереджувального контролю, які автоматично фіксують спроби подвійного нарахування або перевищення встановлених лімітів премій;
- використання аналітики на основі великих даних для виявлення атипових розбіжностей у системі оплати.

В українській практиці внутрішній контроль обмежується, як правило, бухгалтерськими перевітками на рівні первинної документації.

3. Аутсорсинг аудиту заробітної плати

Поширеною в європейських країнах є практика делегування функцій аудиту зовнішнім спеціалізованим компаніям, які мають відповідну ліцензію та сертифікацію. Це дозволяє забезпечити:

- незалежність перевірки, що важливо при конфліктах інтересів всередині організації;
- доступ до сучасних аналітичних інструментів та методик;
- зменшення навантаження на внутрішні підрозділи компанії [4].

У країнах, як-от Польща, Чехія, Німеччина, компанії щороку залучають зовнішніх аудиторів не лише для перевірки фінансової звітності, а й окремо для аудиту заробітної плати, розрахунків з працівниками, дотримання трудового законодавства.

Для України перспективним є запровадження:

- програми пілотного аутсорсингу аудиту заробітної плати в державних підприємствах;
- розширення функціоналу Державної аудиторської служби, зокрема у сфері аудиту витрат на оплату праці.

4. Цифровізація обліку та аудиту заробітної плати

Цифрова трансформація – ще один важливий напрям, який активно реалізується в країнах ЄС. Основними інструментами цифровізації виступають:

- електронний документообіг між роботодавцем, працівником та контролюючими органами;
- автоматизовані системи обліку заробітної плати, інтегровані з HRM-системами та системами обліку робочого часу;
- блокчейн-технології для захисту від несанкціонованих змін у даних про нарахування [3].

В Україні поки що лише окремі великі компанії застосовують подібні системи, переважна більшість підприємств використовує застаріле програмне забезпечення.

5. Професійна підготовка аудиторів і бухгалтерів

Однією з проблем у сфері аудиту зарплати в Україні є недостатній рівень підготовки фахівців до роботи з міжнародними стандартами. У країнах ЄС існують такі інструменти:

XIV Міжнародна науково-практична дистанційна конференція
«Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія»
5 грудня 2025 року, м. Тернопіль

- сертифікаційні програми, які передбачають обов'язкове навчання аспектам аудиту виплат персоналу;
- постійне професійне навчання аудиторів відповідно до змін у законодавстві ЄС;
- створення професійних мереж та інститутів, які займаються стандартизацією та поширенням кращих практик [6].

В Україні варто впровадити:

- обов'язкові модулі з аудиту зарплати в навчальних програмах економічних та бухгалтерських спеціальностей;
- стимулювати підвищення кваліфікації чинних аудиторів, які спеціалізуються на питаннях праці [2].

6. Формування єдиного реєстру порушень у сфері оплати праці

В Європі діють системи моніторингу порушень трудового законодавства, включаючи:

- реєстри порушень з боку роботодавців;
- системи рейтингування компаній за рівнем дотримання соціальних стандартів;
- електронні скарги працівників щодо порушень у розрахунках.

В Україні ця практика відсутня, що унеможлиблює формування якісної аналітики та перешкоджає виявленню системних порушень.

7. Впровадження ризик-орієнтованого підходу в аудит заробітної плати

Одним із найактуальніших напрямів, що широко застосовується у країнах ЄС, є ризик-орієнтований підхід до аудиту, зокрема в частині перевірки операцій із заробітною платою. Це означає, що замість повного аналізу всіх документів, аудитор фокусує увагу на ділянках, які мають високий потенціал порушень чи суттєвих викривлень.

В українських умовах така практика лише починає формуватися, і для її повноцінного запровадження доцільно:

XIV Міжнародна науково-практична дистанційна конференція
«Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія»
5 грудня 2025 року, м. Тернопіль

- забезпечити навчання аудиторів щодо оцінки ризиків нарахування та виплати зарплати на основі практик ЄС.

8. Вдосконалення контролю за неофіційною зайнятістю

Європейська практика у сфері протидії “тіньовій” зайнятості включає:

- автоматичну перевірку відповідності зарплат до галузевих мінімумів;
- електронні реєстри зайнятих осіб, які інтегровані з податковими та соціальними реєстрами;
- платформи для анонімного інформування про факти порушень.

Для України актуальним є:

- розвиток реєстрів трудових договорів;
- посилення відповідальності за порушення у сфері оплати праці, особливо щодо неофіційного працевлаштування;
- впровадження індикаторів оцінки тінізації ринку праці, з подальшою перевіркою роботодавців із підвищеним ризиком.

Це дозволить знизити рівень “тіньових” зарплат, забезпечити соціальний захист працівників і підвищити прозорість обліку.

9. Роль міжнародних організацій та донорських програм

Інтеграція в європейський простір вимагає співпраці з міжнародними організаціями, такими як:

- Міжнародна організація праці (МОП);
- Європейський Союз через програми технічної допомоги;
- Світовий банк та OECD, які розробляють звіти щодо ефективності ринку праці;
- USAID, GIZ, ILO та інші донори, які фінансують модернізацію трудового законодавства.

Україна вже бере участь у ряді проєктів, але ці ініціативи потрібно масштабувати:

- активніше залучати міжнародну технічну допомогу до реформування аудиту праці;

XIV Міжнародна науково-практична дистанційна конференція
«Облік, оподаткування і контроль: теорія та методологія»
5 грудня 2025 року, м. Тернопіль

- адаптувати європейські моделі оцінки якості аудиту для українських умов;
- інституціоналізувати партнерство між українськими органами державного контролю та відповідними структурами ЄС.

Узагальнюючи вищевикладене, варто зазначити, що напрямів вдосконалення системи обліку та аудиту заробітної плати в Україні багато, але всі вони мають бути логічно пов'язані із європейськими практиками, забезпечуючи поступове, але впевнене зближення нормативного, методологічного та організаційного середовища.

Список використаних джерел

1. Ананьєва Н.М. Бухгалтерський облік в Україні: теорія і практика. К.: Центр учбової літератури, 2021. 612 с.
2. Давиденко Н.М. Бухгалтерський облік в управлінні підприємством. Харків, 2021. 386 с.
3. Дем'яненко Т.С. Організація внутрішнього аудиту зарплати. Актуальні проблеми економіки. 2022. № 3. С. 45–51.
4. Іванова О.С. Облік і аудит заробітної плати в Україні: дис. ... PhD. Київ, 2021. 210 с.
5. Чернишенко Л.О. Методика аудиту розрахунків із заробітної плати. Харків, 2021. 198 с.
6. OECD. Wages and wage share in the EU. Paris: OECD Publishing, 2022.