**Удосконалення обліку праці та її оплати**

оплата праця ціна товар

Головне економічне завдання кожного суспільства – це якомога повніше задоволення безмежних людських потреб. Звісно, розв’язання цього завдання зумовлює постійне нарощування виробництва благ і послуг, тобто змушує людство прагнути економічного зростання.

Усі країни намагаються господарювати в такий спосіб, аби досягати найбільшого економічного зростання. В процесі якого досить важливе місце посідає матеріальне питання, тобто оплата праці.

В даний час наша країна знаходиться на шляху економічної кризи. У момент кризи спостерігається скорочення масштабів випуску продукції. Такі явища пов’язані з перевиробництвом товарів. У цей час різко збільшуються запаси нереалізованої продукції, відбуваються масові банкрутства промислових і торговельних підприємств, які не можуть розпродати нагромадженні в них товари. Внаслідок призупинення виробництва відчутно зростає безробіття, зменшується заробітна плата. [ 4. 264-265 ]

За сучасних умов організація оплати праці є одним з найважливіших інструментів, що визначає взаємозв’язок міри праці і міри її оплати. Для більшості людей заробітна плата – єдине джерело доходів, до того ж, улюблена робота приносить задоволення.

На ринку праці існує пряма залежність між ціною товару "робоча сила" і його кількістю. Особливість полягає лише в тому, що ціною товару слугує заробітна плата, а кількістю – людино-години.

Закон пропозиції на ринку праці можна сформувати так: чим вищою є заробітна плата, яку готові сплачувати роботодавці за виконання певного різновиду робіт, тим більше людино-годин трудової діяльності готовий надати працівник, тим більшими є стимули для професійного зростання та якісної високопродуктивної праці.

Однак, не завжди високооплачувана робота переважає над нижче оплачуваною.

Роблячи вибір на користь роботи з високою заробітною платою, люди відмовляються від безлічі варіантів використання свого вільного часу, впродовж якого більшою мірою реалізуються їх інтереси. З кожною додатковою годиною роботи посилюється втома, зменшується задоволеність. А з кожною годиною відпочинку – навпаки, втома зменшується і зростає задоволеність. Отже, настає така межа, за якої альтернативна вартість кожної години праці, що виявляється у відмові від відпочинку, є занадто високою. І тому, заробітна плата перестає стимулювати додаткову пропозицію праці.

Також зменшують інтерес людей до високооплачуваної роботи погані умови самої праці. Чим виснажливішим є той чи інший різновид робіт, чим більше негативних емоцій одержує людина через відсутність нормальних умов праці (немає світла, холодно, бракує елементарних умов гігієни, немає де пообідати під час перерв тощо), тим не охочіше, навіть за високу заробітну плату, люди беруться за таку працю.

Зрештою, на пропозицію праці впливає складність обов’язків, рівень відповідальності, що людина має покладати на себе. А в деяких різновидах трудової діяльності складність праці полягає в особливих природних даних працівників. Складність праці визначається також тривалістю опанування професії та досягненням певного рівня кваліфікації.

Таким чином, пропозиція на працю починає скорочуватися, незважаючи навіть на зростання заробітної плати. Таку ситуацію називають "ефектом доходу". Вона виникає внаслідок одержання людиною того рівня доходу, який вона вважає достатнім для себе, так як подальше підвищення доходу вимагатиме значних додаткових зусиль.

Взаємодія попиту і пропозиції на ринку праці підпорядковується загальним закономірностям ринкових процесів. Заробітна плата стає рівноважною ціною праці тоді, коли кількість людей, готових займатися певною роботою, і кількість робочих місць, що їх готові надати фірми, збігаються.

Тривалий час угоди з купівлі-продажу робочої сили були власною справою працівників і роботодавців. Проте, починаючи з 30-50-х років ХХ століття держава почала в законодавчому порядку встановлювати мінімальний рівень заробітної плати, якого зобов’язані дотримуватися всі фірми, зокрема й приватні. Саме для визначення мінімальної заробітної плати державні органи обчислюють так званий прожитковий мінімум, або межу бідності.

Прожитковий мінімум – це рівень доходу, який передбачає забезпечення нормальних умов праці робітникові, котрий виконує найменш складну роботу.

Мінімальна заробітна плата, яку зазвичай одержують некваліфіковані робітники, має бути дещо вищою за прожитковий мінімум. Проте мінімальна заробітна плата не може характеризувати рівень життя в країні. Щоб визначити, чи достатньо заробляють люди, необхідно аналізувати реальну заробітну плату.

Винагорода за працю працівникові призначається у вигляді певної суми грошей, яку називають номінальною заробітною платою. Проте розмір цієї винагороди суттєво зменшується внаслідок того, що на заробітну плату встановлюються податки. З огляду на це розрізняють дві неоднакові за розмірами величини заробітної плати: нараховану і сплачену йому після відрахування податків.

Від номінальної заробітної плати слід відрізняти реальну заробітну плату. Вона визначається сумою життєвих благ, які можна придбати на цю суму за існуючого рівня цін.

За сучасних умов особливого значення набуває проблема захисту грошових доходів від інфляції. З цією метою потрібно застосовувати індексацію − збільшення номінальних доходів залежно від зростання цін. Індексацію потрібно використовувати для підтримки рівня життя осіб із фіксованими доходами.

На розмір заробітної плати впливає і такий чинник як міграція робочої сили (переміщення працездатного населення з одних країн до інших у пошуках роботи).

Незважаючи на наявність безробіття в країні, підприємці охочіше використовують дешевшу іноземну робочу силу, оскільки прибулі залюбки беруться за важку, небезпечну і брудну роботу, працюють довше, ніж належить, і при цьому мають менше соціальних пільг. [ 4. 223-226 ]

Щоб удосконалити облік праці та її оплати підприємство повинно:

− створювати нормальні умови та безпеку праці;

− раціональний розподіл функцій управління;

− забезпечувати належний відпочинок працівникам, залежно від складності роботи;

− забезпечувати виробничий стаж;

− забезпечувати працівників надбавками та преміями;

− зменшити залучення працівників до понаднормової роботи;

− заохочувати трудову активність через заробітну плату;

− підвищувати технічний рівень виробництва, для полегшення роботи працюючим;