

Яремчук Оксана Петрівна
Житомирський державний
технологічний університет
Науковий керівник:
ст. викл. Оверчук А.В.

ОПЛАТА ПРАЦІ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОЇ АКТИВНОСТІ ЛЮДИНИ НА РИНКУ ПРАЦІ

Розглянуто проблеми підвищення трудової активності працівника. Виділення оплати праці як основного фактору формування трудової активності в сучасному суспільстві

Ринок праці є складовою частиною економічної системи країни. А отже, він дзеркально відображує більшість політичних і соціально-економічних процесів, що відбуваються в державі, та фокусує в собі найгостріші проблеми: високий рівень безробіття, посилення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, зміни в якості робочої сили і мотивації праці, падіння рівня доходів населення тощо. Зазначені проблеми стають істотним фактором поглиблення кризових явищ, стримують структурні зміни, а їх вирішення створює передумови для соціального і економічного зростання [1].

Метою дослідження є визначення трудової активності та заробітної плати як фактора впливу на неї в сучасних умовах розвитку нашого суспільства.

Трудова активність – прагнення працездатної особи застосувати на практиці наявні знання та досвід, одержуючи за це винагороду в натуральній або грошовій формі. Особа, що виявляє таке бажання, є носієм трудової (економічної) активності. Така трактовка в цілому відповідає міжнародним підходам [3].

На формування трудової активності впливають ряд факторів, серед яких:

– соціально-демографічні: вік, стать, сімейний стан, наявність малих дітей, утриманців та членів сім'ї, що потребують систематичного догляду, стан здоров'я;

– демографічні: рівень освіти та професійно-кваліфікаційної підготовки деяких груп населення, рівень доходів та їхнє співвідношення з майбутнім заробітком, наявність (крім заробітної плати) засобів до існування;

– соціопсихологічні: мобільність (професійна, галузева, територіальна), ставлення до трудової діяльності та зайнятості у сфері „чорного” ринку, готовність до зміни в разі потреби умов своєї трудової діяльності, настанови на режим праці (орієнтація на часткову, повну або вторинну зайнятість);

– економічні: потреба в робочій силі, рівень оплати праці та її співвідношення з прожитковим мінімумом, можливість працевлаштування після перекваліфікації [4].

Оплата праці – це заробіток працівника, обчислений, як правило, у грошовому вираженні, який виплачується йому за відповідну виконану роботу або надані послуги, передбачені трудовою угодою між підприємцем і працівником.

Головним фактором, що спонукає людину до праці, є потреба в одержанні коштів для задоволення своїх матеріальних та духовних потреб. Усвідомлена необхідність перетворюється у свідому мету, що визначає поведінку працівника, його трудову активність.

Надзвичайно важливу роль в державному регулюванні ринку праці відіграє регулювання оплати праці через систему законодавчого встановлення мінімального рівня заробітної плати, яка виконує як захисну соціальну функцію, так і економічну, являючись базою і орієнтиром для обчислення в загальнодержавному управлінні багатьох економічних і соціальних показників.

Для більшості населення заробітна плата втратила свою відтворювальну та стимулюючу функції і фактично перетворилася на різновид соціальних виплат, не пов'язаних з кількістю, якістю та кінцевими трудовими результатами. При цьому її рівень в Україні значно нижчий порівняно з розвиненими державами світу. В той же час, на деяких підприємствах наявні неофіційні позаоблікові нарахування й виплати заробітної плати працівникам без сплати встановлених законодавством податків і платежів, так звана заробітна плата „у конвертах”. На це слід звернути особливу увагу.

Низька заробітна плата не покриває мінімальних споживчих потреб працюючих, тому набула поширення і недозайнятість. Ситуація загострюється ще й від того, що більшість населення намагається забезпечити своє життя працею в неформальному секторі економіки [4].

В Україні ще не повністю діє ринковий механізм ціноутворення на ринку праці, а дії держави в сфері його регулювання потребують подальшого удосконалення, перш за все тому, що: з-поміж усіх факторів впливу на трудову активність заробітна плата займає перше місце; рушійна сила при виборі професії не навички та таланти, а заробітна плата; працівник виявляє трудову активність не для того, щоб реалізувати себе як особистість, а отримати грошову винагороду; в більшості населення заробітна плата відповідає прожитковому мінімуму, а він не відповідає реальним потребам людини; більшість працівників намагається забезпечити своє життя в неформальному секторі.

Реалізація стратегічного курсу розвитку будь-якої галузі чи безпосередньо того чи іншого підприємства пов'язана з організацією оплати праці різних категорій персоналу. Трудова активність людини формується під впливом різних обставин, серед яких однією з найважливіших є ставлення до працівника на виробництві, яке визначається: в оплаті праці, умовах праці, побуту, дозвілля.

Результатом підвищення трудової активності є: збільшення інтенсивності пошуку роботи, переміщення трудових ресурсів, перекваліфікація, активізуються реакції трудових ресурсів на зміну попиту на ринку праці; підвищення продуктивності праці, збільшення економічної ефективності діяльності підприємств [2].

Отже, щоб заробітна плата почала виконувати покладені на неї функції та не була єдиним рушійним фактором

трудової активності варто:

– підвищити прожитковий мінімум і мінімальну заробітну плату, щоб вони відповідали нинішнім цінам і потребам працівника;

– забезпечити створення належних умов праці, які б відповідали потребам людини;

– заробітну плату урівноважити з якістю і кількістю виконаної роботи, а не різновидом „соціальних виплат”.

Досліджувана тема завжди буде актуальною і потребує постійного моніторингу змін.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Акіліна О.В. Аналітичний огляд ринку праці в Україні / О.В. Акіліна // Формування ринкових відносин в Україні. – 2008. – №10. – С. 152–159.
2. Богацька Н.М. Фактори, що впливають на економічну активність населення та трудову мобільність / Н.М. Богацька, А.В. Закревська // Вінницький торговельно-економічний інститут КНТЕУ. – Вінниця, 2012.
3. Васильченко В.С. Державне регулювання зайнятості: [навч. посіб.] / В.С. Васильченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 252 с.
4. Зозуляк О.Д. Сутність державного регулювання ринку праці / О.Д. Зозуляк // Буковинська державна фінансова академія. – Чернівці, 2008.