

**Абакіна Руслана Віталіївна**  
Житомирський державний  
технологічний університет  
*Науковий керівник:*  
**к.е.н., доц. Кулаковська Л.П.**

## **ТЕНДЕНЦІЇ ФОРМУВАННЯ ЦІНИ РОБОЧОЇ СИЛИ В КРАЇНАХ З РОЗВИНУТОЮ ЕКОНОМІКОЮ**

*Розглянуто основні тенденції та проблеми формування ціни робочої сили в країнах з розвинутою економікою*

Сучасний етап розвитку цивілізації докорінно змінив уявлення про рушійні сили конкурентоспроможності економіки, про співвідношення різних чинників розвитку, роль і місце людини в цивілізаційному прогресі. Досвід економічно розвинених країн і ще більшою мірою країн, що зробили економічний ривок (у різні періоди ХХ століття – Японія, Корея, Німеччина, Ірландія, Чехія, Угорщина, Словенія), свідчить про вирішальне значення саме людського капіталу, якості робочої сили і мотивації ефективної праці. Ця нова концепція, орієнтована на людський розвиток, змінила застарілу, рушійною силою в якій визнавалося нагромадження матеріального багатства. Відповідно змінилися і критерії конкурентоспроможності. Від цінового критерію передові країни світу перейшли до критерію якості, і саме якість (товарів, послуг, ресурсів) почала визначати успішність розвитку як такого [6, с. 49].

У змінах, що відбуваються в галузевій структурі розвинених країн в останні десятиліття, простежуються дві найважливіші тенденції: різке скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві та істотне збільшення їх у сфері послуг у зв'язку з її розширенням і перетворенням у провідну сферу докладання суспільної праці [3, с. 164].

У 70–90-х рр. відбувався прискорений ріст зайнятості в наукомістких галузях економіки. Зайнятість тут зростає в два рази швидше, ніж у промисловості в цілому. Помітна революція в професійно-кваліфікаційному складі економічно активного населення.

Особливо швидко зростає чисельність фахівців-аналітиків систем, фахівців у галузі генної інженерії, мікроелектроніки, проблем енергетики, молекулярної біології, квантової фізики, напівпровідників і передачі інформації. У той же час впровадження комп'ютерів та іншої інформаційної техніки скорочує потребу в ряді категорій висококваліфікованих конторських службовців і нижчого управлінського персоналу, зайнятих збиранням і первинною обробкою економічної інформації [7, с. 5].

Прагнення великих компаній 70-х рр. обмежитися лише кваліфікованим „ядром”, а потім мінімумом фахівців, обернулося в розвинених країнах масовими звільненнями протягом двох десятиліть. Серйозним безробіттям загрожує комп'ютеризація збірки. За прогнозом, зробленим у 80-ті рр. Європейським інститутом професій, до початку наступного століття у Західній Європі можуть зникнути 20 млн. робочих місць, до чого сучасні суспільства не готові.

У той же час перехід виробництва розвинених країн від автоматизації початкової до комплексної породив глибокі сумніви в правильності колишнього погляду, згідно з яким людина-працівник однозначно витісняється з автоматизованих процесів. Сучасні японські компанії, наприклад, намагаються зберегти здібності робітників читати креслення, „відчувати” машину, перевершувати в точності верстати. Це призводить останнім часом до відомої деавтоматизації виробництва з поверненням людині ряду функцій. У Японії вперше відмовилися від надмірної економії на працю; великі компанії намагаються уникати крайнощів автоматизації. Таким чином, при гнучкій комплексній автоматизації, як і при ранній, людина залишається у виробництві поряд з вдосконаленою технікою [5, с. 612].

Одночасно можна сказати про процес, який призвів за останні роки до суттєвих змін. Це ослаблення так званого внутрішнього ринку праці великих компаній і все більша орієнтація фірм на зовнішні по відношенню до них джерела кадрового забезпечення. І все ж з початку 90-х рр. багато фірм вважають за краще наймати готових фахівців, ніж здійснювати підготовку на робочих місцях.

За даними Національного бюро економічного аналізу США на кінець 80-х рр. американські робітники і службовці протягом трудового життя змінювали роботу в середньому понад 10 разів. Серед фахівців-електронщиків Силіконової долини, наприклад, виробнича плинність у 80-х рр. складала 30%. Ясно, що таку високу плинність фахівців вищої кваліфікації ніяк не можна віднести на рахунок поганих умов праці, з чим зазвичай пов'язана плинність некваліфікованих груп робочої сили. Вона пов'язана, перш за все, з орієнтацією на професійне вдосконалення та службове зростання [6, с. 52].

В економіці розвинених країн світу застосовують тарифні, преміальні, колективні форми оплати праці. Їх вибір залежить від трьох основних чинників:

- 1) ступеня контролю працівником кількості і якості виробленої продукції;
- 2) ретельності, з якою продукція може бути врахована;
- 3) рівня витрат, пов'язаних з впровадженням певної системи оплати праці.

Розвинені країни використовують тарифну систему оплати, яка має свої модифіковані форми прояву. Однією з них є система аналітичної оцінки робочих заслуг, що передбачає, що тарифні ставки встановлюються залежно від складності робіт з такими групами факторів:

- кваліфікація виконавця (освіта, досвід, професійна підготовка);
- розумові та фізичні зусилля;
- рівень відповідальності за обладнання, матеріали;
- умови праці.

Система оцінки заслуг – враховує якість праці, продуктивність, професійні знання, надійність, ставлення до роботи. На рівень оцінки впливають такі фактори, як відданість фірмі і схильність до спілкування та співпраці, що є не менш важливим, ніж рівень кваліфікації та професійних знань [1, с. 196].

У ринкових економічних системах прийнято застосовувати дві основні форми заробітної плати – погодинну і підрядну. Сучасними неокласичними і неокейнсіанськими економічними теоріями погодинна ставка розглядається з позицій ефективного рівня заробітної плати, тобто такого рівня, який забезпечує рівновагу попиту і пропозиції на ринку праці.

У більшості розвинених країн законодавчо встановлений мінімум заробітної плати. Впровадження мінімуму заробітної плати в розвинених країнах спрямоване на зниження рівня бідності та підтримку добробуту найменш кваліфікованих працівників.

На величину заробітної плати (у бік її підвищення) здійснюють вплив профспілки, які в країнах з усталеною ринковою економікою мають дуже високі повноваження і важелі регулювання [2, с. 313].

Сучасний стан вартості праці в країнах розвинутої ринкової економіки характеризується підвищенням вартості робочої сили, оскільки держава і населення орієнтуються на високопродуктивне, рентабельне виробництво і систематичне підвищення добробуту суспільства. Тут широко використовуються системи підготовки та перепідготовки кадрів, ефективні системи оплати та заохочення праці (погодинна і підрядна оплата), встановлюється високий рівень мінімальної зарплати.

Незважаючи на те, що в країнах з розвинутою ринковою економікою простежується тенденція до зростання вартості робочої сили, тут одночасно простежуються і певні проблеми.

Тенденція зростання вартості робочої сили в західних країнах не зменшила кількості безробітних в цих країнах і в першу чергу серед молодих кадрів.

У західних країнах спостерігається тенденція „старіння” робочої сили і неухильного скорочення природного приросту населення, що вимагає залучення трудових мігрантів з інших країн для того, щоб забезпечити пенсію старіючому населенню і підтримку досягнутого рівня життя.

Залучення зовнішніх трудових сил обумовлено також неможливістю підвищення заробітку високооплачуваних працівників без порушення соціально певного співвідношення професійної ієрархії, наявності робочих місць з невеликими можливостями кар’єрного просування, значним розширенням вторинного сектора економіки з низькою соціальною захищеністю працівників. У місцевих працівників з такою ж кваліфікацією як і у мігрантів в умовах безпосередньої конкуренції величина доходів знижується.

Наплив трудових мігрантів призводить, перш за все, до втрат у заробітній платі жінок і зниження темпів зростання заробітної плати у чоловіків. Збільшення кількості іноземних робітників позначається не стільки на темпах зростання заробітної плати, скільки на посиленні ризику втрати робочого місця місцевого населення [4, с. 464].

Підсумовуючи вищесказане з приводу формування вартості робочої сили в країнах Заходу, можна відзначити, що країни, давно використовують механізм ринку, більшою мірою враховують фактори, що сприяють підвищенню вартості праці, ніж фактори, спрямовані на формування дешевої вартості робочої сили.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Білецька Л.В. Економічна теорія: Політекономія. Мікроекономіка. Макроекономіка / Л.В. Білецька, О.В. Білецький, В.І. Савич. – К.: Центр Навчальної Літератури, 2005. – 652 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: Навчальний посібник / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – К.: Знання-Прес, 2001. – 313 с.
3. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова Відносини: Навчальний посібник / М.Б. Махсма. – К.: Вид. Європейського Університету, 2002. – 164 с.
4. Основи економічної теорії: Посібник / За ред. С.В. Мочерного. – К.: Академія, 1998. – 464 с.
5. Самуельсон П.А. Економіка / П.А. Самуельсон, В.Д. Нордхаус. – М.: Освіта, 1997. – 612 с.
6. Соболевська О. Роль заробітної плати в ринковій економіці / О. Соболевська // МЕІМО. – 2002. – №12. – С. 49–57.
7. Червінька Л. Ринок праці та заробітна плата / Л. Червінька // Економіка. Фінанси. Право. – 2001. – №10. – С. 3–9.