

РОБОЧА СИЛА ЯК ІНДИКАТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ЕКОНОМІКИ

Харченко Т.М., к.е.н., доцент кафедри менеджменту в галузях АПК

Штучне заниження вартості робочої сили було успадковано сучасною Україною від адміністративно-планової економічної системи, у якій низький рівень заробітної плати компенсувався значними обсягами перерозподілу матеріальних благ та послуг через суспільні фонди споживання. Прагнення витримати конкуренцію на світовому ринку за високої енергоємності і матеріаломісткості української економіки призвело до консервації низької вартості робочої сили, що стала важливим чинником конкурентоспроможності українських товарів [1].

Вартість робочої сили - затрати суспільно необхідного робочого часу, потрібні для відтворення робочої сили. З іншого точки зору, вартість робочої сили являє собою сукупність витрат підприємця, пов'язаних з використанням робочої сили, необхідних для забезпечення нормальної життєдіяльності людини, тобто для підтримки її працездатності, професійно-кваліфікаційної підготовки, утримання сім'ї і виховання дітей, духовного розвитку тощо.

Так, формування вартості робочої сили відбувається шляхом порівняння результативності, корисності праці із затратами на відтворення робочої сили і встановлюється на рівні, який узгоджує граничну продуктивність праці, тобто цінність послуг праці для покупця-підприємця, з витратами, які потрібні для відтворення самої робочої сили.

З огляду на вищезазначене, варто виокремити фактори, що впливають на рівень ціни товару "робоча сила", зокрема:

1. *Природно-кліматичний фактор*. Вартість товару "робоча сила", що лежить в основі ціни робочої сили (зарплати), включає в себе вартість необхідних засобів існування робітника та його сім'ї, в першу чергу таких, як їжа, одяг, житло. Істотно, що в різних кліматичних поясах люди потребують різну кількість матеріальних благ для свого існування. Тому й ціна робочої сили, за всіх інших рівних умов, не буде однаковою в країнах, розташованих в теплому й холодному кліматах.

2. *Цивілізаційний фактор* (ступінь розвитку). Залежно від цього фактору в різних країнах маємо різні потреби в духовних і соціальних благах (вартість яких теж входить до вартості товару "робоча сила"). Тому й ціна робочої сили (зарплата) вища в таких країнах, що знаходяться на вищих щаблях науково-технічного та соціально-духовного прогресу, порівняно з країнами відсталіми.

3. *Економічний фактор*. Ступінь збалансованості трудових ресурсів і робочих місць, від чого залежить рівень зайнятості населення. Це - вирішальний фактор який впливає на попит і пропозицію робочої сили. Якщо наявність трудових ресурсів перевищує наявні робочі місця, пропозиція робочих ресурсів обганяє попит на них, що неминуче веде до падіння ціни робочої сили, і навпаки.

4. *Соціальний фактор*. Рівень організованості найманих робітників у їх боротьбі проти спроб роботодавців знижувати заробітну плату. У першу чергу, це об'єднання робітників у профспілки, партії тощо.

5. *Інституціональний фактор*. Рівень захищеності найманих працівників від роботодавців з боку держави (встановлення мінімального рівня заробітної плати, законодавчі обмеження щодо тривалості робочого дня, встановлення соціальних гарантій).

Отже, не можемо не погодитися з думкою вчених [1], що нинішнє заниження вартості робочої сили, як і недостатній рівень соціальних трансфертів, відчутно гальмують розвиток внутрішнього ринку, динаміку економічних процесів. Втрачено стимулюючу функцію заробітної плати, її вплив на розвиток виробництва, науково-технічний прогрес. Економіка, що базується на низькій вартості робочої сили, не забезпечує високих стандартів споживання, процесів нагромадження, якісного відтворення робочої сили, а навпаки, провокує відплив найбільш ініціативних економічно активних громадян до інших країн. Таким чином, перехід від моделі з дешевою робочою силою до моделі з високим рівнем оплати ефективної праці, безумовно, спровокує зниження зайнятості, в першу чергу низькокваліфікованої. Таким чином, виникне необхідність створення нових робочих місць, але за таких нових умов йтиметься про якісно інші робочі місця, ніж ті, що були створені в 2005 році переважно в секторі самостійної зайнятості. Це і стане першим кроком на шляху формування конкурентоспроможної економіки. Зрозуміло, що в умовах глобалізації і формування транснаціональних ринків праці економіка стає ефективною лише за умови адекватної вартості робочої сили, яка стимулює і роботодавців, і найманих працівників до зростання ефективності праці.

Література:

1. І.М. Новак. "Вартість робочої сили: тенденції змін у контексті зростання конкурентоспроможності національної економіки" / Новак І.М. // Матеріали круглого столу, Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України. – 2007р.
2. Про затвердження Методичних рекомендацій розрахунку рівня тіньової економіки [Електронний ресурс]. – Міністерство економіки України, наказ № 123 від 18.02.2009. – Режим доступу: <http://www.me.gov.ua>