

коштів у розрахунок на душу населення незалежно від місця його проживання. Вирішення цієї суперечності можна досягти тільки в тому випадку, коли розміри територіальних громад відповідають обов'язкам, покладеним на відповідні органи місцевого самоврядування.

Список використаних джерел

1. Наказ Міністерства фінансів України «Правила складання паспортів бюджетних програм, звіту про їх виконання» 29.12.2002, №1098.
2. Запатріна І.В. Бюджетний механізм економічного зростання / І.В. Запатріна. – К.: Ін-т соц.-екон. стратегій, 2007. – 528 с.

3. Криворучко О.В. Особливості використання програмно-цільового методу на рівні місцевих бюджетів / О.В. Криворучко, Д.А. Харитонов, М.І. Цюцюра // Управління проектами. [Електронний ресурс]. – Доступний з http://www.nbu.gov.ua/portal/natural/urss/2010_3/27-32.pdf.

4. Лисяк Л.В. Бюджетна політика у системі державного регулювання соціально-економічного розвитку України: монографія / Л.В. Лисяк. – К.: ДНУ АФУ, 2009. – 600 с.

5. Пасічник Ю.В. Бюджетний потенціал економічного зростання в Україні: монографія / Ю.В. Пасічник. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд.», 2005. – 642 с.

А.В. БАЗИЛЮК,

д.е.н., професор, Національний транспортний університет

Дослідження причин низького рівня продуктивності праці в Україні

Стаття присвячена дослідженню деяких важливих причин низького рівня продуктивності праці в Україні та узагальненню чинників, що сприятимуть її зростанню на макрорівні.

Ключові слова: продуктивність праці, валовий внутрішній продукт, внутрішня мобільність робочої сили, ефективність, макрорівень.

Статья посвящена исследованию некоторых важных причин низкого уровня производительности труда в Украине и обобщению факторов, способствующих ее росту на макроуровне

Ключевые слова: производительность труда, валовой внутренний продукт, внутренняя мобильность рабочей силы, эффективность, макроуровень.

The article investigates some of the important causes of low productivity in Ukraine and finalization of the factors that contribute to its growth at the macro level.

Keywords: labor productivity, gross domestic product, the internal labor mobility, efficiency, macro level.

Постановка проблеми. Проблеми забезпечення зростання продуктивності праці останнім часом набувають особливої актуальності у зв'язку з необхідністю забезпечення підвищення конкурентоспроможності національних економік.

Досвід реформування економіки України дозволив вирішити певне коло ключових макроекономічних проблем, проте існують фактори, які потребують вивчення з метою здійснення комплексного аналізу та регулювання економічного розвитку. Серед них ключовою проблемою є систематизація на макрорівні причин низької продуктивності праці.

Аналіз досліджень та публікацій з проблеми. На сьогодні фактори зростання продуктивності праці досліджено достатньо широко. В сучасній економічній думці чимало ав-

торів пропонують системи факторів зростання продуктивності праці залежно від різних ознак. До них належать: Н. Тарасевич, Ш. Нішанов, О. Германова, Н. Власова, І. Мірзаєв, Л. Соколова, І. Бондар, А. Ревенко, О. Сологуб, С. Шумська. В їхніх роботах основна увага була приділена чинникам зростання продуктивності праці на рівнях видів економічної діяльності та підприємств. Фінансово-економічна криза, яка поглинула вітчизняну економіку, зумовлює необхідність систематизувати чинники на макрорівні, що негативно впливають на продуктивність праці.

У зарубіжній економічній науці макроекономічні фактори впливу на продуктивність праці були достатньо глибоко досліджені такими вченими, як Дж. Кендрік, М. Абрамовіч, Е. Денісон, Д. Йоргенсон, Р. Холл, Ч. Джонс. Але їхні роботи були зосереджені насамперед на кількісному вимірюванні джерел економічного зростання.

Мета статті. Здійснити дослідження деяких важливих причин низького рівня продуктивності праці в цілому по економіці та окреслити чинники її зростання в Україні.

Виклад основного матеріалу. За визначенням Економічної енциклопедії: «Продуктивність праці, плідність, ефективність, продуктивність виробничої діяльності людей. Продуктивність праці вимірюється кількістю продукції, виробленої працівником у сфері матеріального виробництва за одиницю робочого часу (годину, зміну, місяць, рік), або кількістю часу, який був витрачений на виробництво одиниці продукції» [1].

Отже, енциклопедія взагалі не надає будь-якого визначення цьому поняттю, а одразу переходить до способів його вимірювання, що пов'язано з тим, що продуктивність праці відноситься до базових (первинних, інтуїтивних) понять, відносно яких не існує більш широких понять, а навпаки, інші поняття визначаються через базові. Тут йшлося про визначення через більш широке поняття, що називають дедуктивним виз-

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

наченням (наприклад: «Ціна – це вартість одиниці товару»). Однак для базових понять теж існує спосіб визначення – через приклади. Таке визначення називають індуктивним.

За індуктивним визначенням, уявлення про продуктивність праці надають:

– кількість продукції в натуральному вимірі нормованої якості, виробленої одним працівником певної кваліфікації за фіксований час за допомогою певного обладнання в певних виробничих умовах;

– обсяг валової доданої вартості (визначену частку виручки), отриманої підприємцем на певному ринку за будь-який час за частку продукції, вироблену одним працівником певної кваліфікації за фіксований час за допомогою певного обладнання в певних виробничих умовах тощо.

Бачимо, що за другим прикладом-визначенням, на відміну від першого, поняття продуктивності праці вміщує в себе не тільки якість робочої сили, інноваційний рівень основних засобів і умови виробництва, а й соціальний зміст (найманий працівник або самозайнятий, або організатор виробництва тощо), і накладні витрати, і ціну товару (що залежить від балансу попиту і пропозиції) тощо.

Вище були надані мікроекономічні визначення продуктивності праці. Ще більше розмаїття моментів вміщує поняття макроекономічної продуктивності праці. Статистичний вимір будь-якого базового поняття (що переводить його в категорію макропоказника) може викривити і обмежити наукове уявлення.

Що стосується макроекономічного показника продуктивності праці, його, перш за все, вимірюють як відношення ВВП до кількості зайнятих за календарний період, що і було використано в даній статті, незважаючи на недоліки такого вимірювання.

Відповідно до досліджень Міжнародної організації праці Україна перебуває на 89-му місці з продуктивності праці – між Марокко і Пакистаном. Серед країн СНД ми посідаємо четверту позицію. Україну випереджають Білорусь, Казахстан і Росія.

«Усі країни СНД випробували спад продуктивності у зв'язку з перехідним періодом, що зайняв велику частину 1990-х. Зараз вони далеко відстають за рівнем продуктивності праці, або »ВВП на працівника«, від розвинених країн і навіть багатших країн Східної Європи», – зазначається в дослідженні Євразійського банку розвитку.

Темпи зростання продуктивності праці в окремих країнах СНД досить високі. «Впродовж періоду до кризи темпи зростання продуктивності праці в Росії і Казахстані залишалися досить високими. Україна продовжує відставати в зростанні від сусідів», – наголошується в дослідженні.

Якщо в 2010 році загальноєвропейський показник продуктивності праці «ВВП на працівника» для України становив \$17,8 тис., то для Росії дорівнював \$37,6 тис., а для США – \$103 тис.

Як видно з таблиці, рівень продуктивності праці в Україні є не високим. Висока продуктивність – основа сталого економічного зростання. Однак на сьогодні продуктивність в Україні, незважаючи на помітну позитивну динаміку останнього часу, як і раніше низька: в середньому вона становить лише 16% від рівня продуктивності в США. Це відставання, на думку аналітиків, пояснюється низькою негативних факторів.

Під фактором зміни певного показника розуміють сукупність усіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в цілому, вивчення причин низького рівня та факторів і резервів зростання її стає важливим завданням економічної теорії і практики [2].

На думку деяких вчених, в умовах зростання ролі всеохоплюючої глобалізації буде все відчутніше багатофакторний вплив на динаміку продуктивності праці. Завдання вчених полягає в тому, щоб навчитися оцінювати такий багатофакторний вплив на макроекономічному та світовому рівнях для успішного управління продуктивністю праці, забезпечення її зростання та виходу економіки з кризи [3].

На нашу думку, першою причиною низького рівня продуктивності праці в Україні є неефективна організація праці на підприємствах. Неефективна практика управління проектами та закупівельною діяльністю призводить до того, що вартість капітального будівництва в Україні вище, ніж в інших країнах. Розвиток навичок управління проектами та управління закупівлями буде сприяти підвищенню продуктивності капіталу і конкурентоспроможності України. В результаті активізується заміна зношених і менш продуктивних потужностей, що позитивно відобразиться на продуктивності праці.

Іншою причиною виступає непрозоре і надмірне регулювання, що характерне для багатьох країн СНД. Державне регулювання встановлює кількість адміністративних процедур взаємодії органів влади та бізнесу, а також регламентує деякі бізнес-процеси на підприємствах. І в тому і в іншому випадку якість регулювання безпосередньо впливає на ефективність бізнесу. Адміністративні процедури в Україні надмірно ускладнені і вимагають багато часу, а їхні результати непередбачувані. Це веде до корупції і знижує ефективність бізнесу, а в ряді галузей створює нерівні умови конкуренції. Дослідження Світового банку показало, що в Україні на отримання необхідних погоджень при будівництві може йти в чотири рази більше

Динаміка продуктивності праці в Україні

Показник	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Індекс ВВП	1,05	1,10	1,12	1,03	1,07	1,08	1,02	0,852	1,042	1,052
Індекс кількості зайнятих	1,006	1,004	1,006	1,019	1,002	1,008	1,003	0,963	1,004	1,003
Індекс продуктивності праці	1,046	1,092	1,114	1,008	1,07	1,07	1,018	0,882	1,04	1,049
Продуктивність праці, грн.	21729	24133	26625	26598	28227	30366	30904	27655	28781	30164

часу, ніж у розвинених країнах, і приблизно вдвічі більше, ніж в інших країнах, що розвиваються. Надмірне регулювання бізнес-процесів знижує їхню ефективність.

Серйозною причиною низького рівня продуктивності праці в деяких важливих галузях є висока енергоємність, застарілі потужності і методи виробництва. Так, технічна відсталість теплової енергетики України через використання застарілих технологій спалювання палива, низький рівень регулювання потужності і частоти в енергосистемі, а також майже повна відсутність газоочисного обладнання на котельних установках ТЕС можуть призвести до неможливості вступу України до Європейського Союзу та подальшого інтегрування у світову економіку.

Стан енергоємних галузей погіршується внаслідок старіючих основних засобів по всій системі енергопостачання. Системи централізованого теплопостачання, які забезпечують половину тепла для промисловості та опалення майже 55% домогосподарств, мають нагальну потребу в модернізації та запровадженні тарифної системи, що базується на споживанні та покриває повні витрати. Фонд будівель і споруд знаходиться в незадовільному стані. Основним завданням є залучення інвестицій для модернізації активів та підвищення рівня енергоефективності [3].

Враховуючи плани ЄС щодо переходу на відновлювані джерела, Україні для збереження статусу експортера електроенергії необхідно продовжувати розвивати сектор альтернативної енергетики. Тим більше що всі передумови і можливості для цього є. За словами президента Європейського Союзу відновлюваної енергетики (EREF) Райнера Хінрікса-Ральвеса, що відвідав Україну в грудні 2012 року: «В Україні є багато придатних місць для розвитку енергії вітру та великий потенціал для отримання сонячної фотоелектричної електроенергії, головним чином, за допомогою установок на дахах і для сонячного опалювання. І, звичайно, як аграрна країна Україна має відмінні ресурси біомаси для отримання біогазу та біопалива. Важливо лише усвідомити, що відновлювані джерела енергії позитивно впливають на

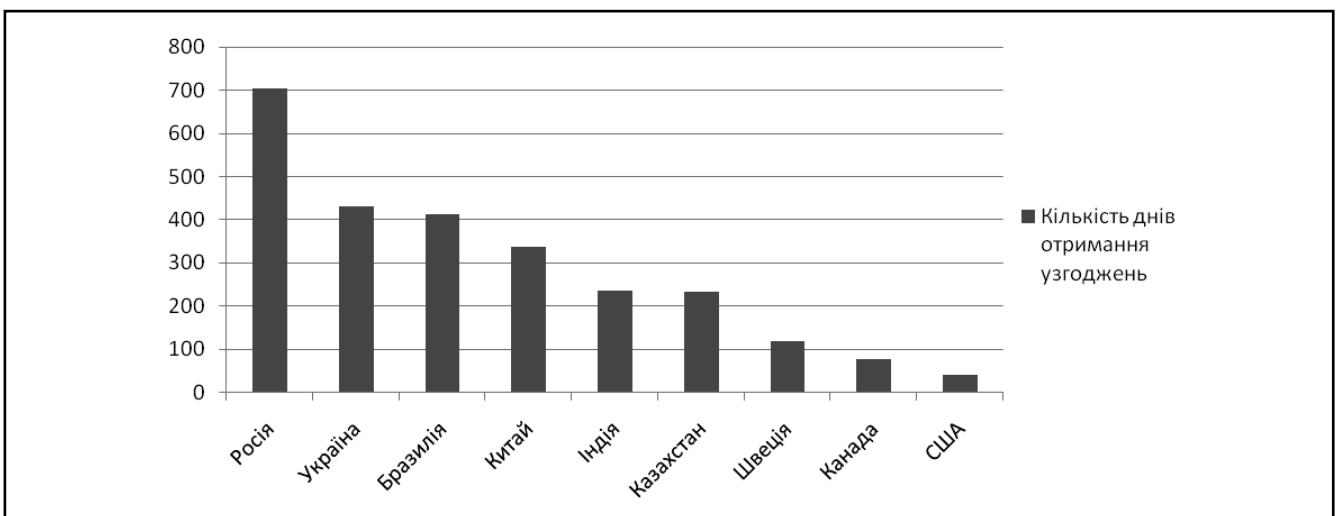
енергетичну безпеку країн, зменшують залежність від імпорту, створюють робочі місця, сприяють скороченню викидів парникових газів і є єдиним шляхом стійкого розвитку суспільства» [4].

Ще ряд причин низького рівня продуктивності праці знаходяться у сфері соціально-трудових відносин. До них відносяться:

- відсутність кваліфікованих кадрів у деяких галузях промисловості;
- низька ступінь мотивації працівників у підвищенні продуктивності праці;
- незадовільні умови праці;
- відсутність зацікавленості керівників підприємств у підвищенні продуктивності праці;
- невідповідність вітчизняної продукції структурі попиту та відсутність у підприємств необхідності у збільшенні виробничих потужностей.

Зростаючий міжнародний досвід вказує на те, що внутрішня мобільність робочої сили має позитивний вплив на продуктивність і зростання країни. В Україні рівень внутрішньої міграції є низьким порівняно з іншими країнами. Населення не мігрує навіть при істотних і незмінних невідповідностях рівнів безробіття і середньої зарплати на ринку праці. Це свідчить про те, що населення України не використовує економічних можливостей поза місцем свого нинішнього проживання. Отже, доречними запитаннями щодо політики є такі: чому внутрішня міграція є низькою, незважаючи на можливість міграції, і які бар'єри перешкоджають мобільності робочої сили в Україні.

У дослідженнях Світового банку зазначається, що невідповідність професійних навичок потребам ринку праці знижує ефективність використання праці в Україні. Освіта і професійна підготовка є загально визначеними провідними чинниками економічного розвитку. Професійні навички відіграють центральну роль у поліпшенні результатів роботи й підвищенні продуктивності праці та економічного зростання. Проте освіта й професійна підготовка не завжди можуть давати



Кількість днів отримання узгоджень для будівництва об'єктів в Україні

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ПРОБЛЕМИ

необхідні професійні вміння для того, щоб мати успіх на ринку праці. Наприклад, 20 відсотків українських компаній вважають недостатні професійні навички працівників основною перешкодою для діяльності і зростання своїх компаній. Незважаючи на те що компаніям у країні бракує кваліфікованих працівників, багато випускників вищих навчальних закладів не можуть знайти роботи або змушені влаштуватися на роботу, яка не відповідає їхнім професійним вмінням. Ініціатива Світового банку щодо підтримки професійних вмінь STEP спрямована на поліпшення інформованості про розподіл різних професійних навичок поміж трудових ресурсів, а також про попит на ці вміння у різних секторах економіки, аби мати змогу підтримати розроблення політики розвитку професійних навичок і вмінь з метою поліпшення можливостей працевлаштування і продуктивності, створення системи освіти, здатної адекватніше реагувати на потреби ринку.

Назвемо основні чинники зростання продуктивності праці, на які ми можемо розраховувати в перспективі:

1. Стимулювання заощаджень через податкові механізми, а також розширення системи акумуляції заощаджень за рахунок розвитку недержавних пенсійних фондів, пайових фондів, страхових компаній тощо. Повернення довіри вкладників до банківських інститутів.

2. Підвищення мобільності ресурсів. Як показують зарубіжні дослідження на мікрорівні, ефективний перерозподіл економічних ресурсів слугує однією з головних умов для економічного зростання. На доповнення до загальних заходів по активізації інвестиційного процесу це вимагає реструктуризації і зміцнення банківської системи, розвитку інфраструктури ринків корпоративних цінних паперів, зняття бар'єрів для виходу на ринок нових учасників, зняття адміністративних бар'єрів на шляху ведення бізнесу, зусиль щодо підвищення мобільності робочої сили.

3. Стимулювання інвестицій шляхом скорочення інвестиційних ризиків. Вирішення цього завдання включає зниження всіх джерел невизначеності, починаючи із загальнодержавних ризиків і закінчуючи «непрозорістю» фінансового стану конкретного підприємства.

4. Підвищення якості державних інститутів, важливих для активізації інвестиційного процесу. Включає зміцнення захисту прав акціонерів, поліпшення роботи судової системи, боротьбу з корупцією тощо.

5. Створення стимулів для високоефективних внутрішніх інвестицій (включаючи податкові заходи, заходи амортизаційної політики) та іноземних інвестицій.

6. Розробка системи заходів стимулювання науково-технічних розробок. Слід розглянути можливість податкових заходів стимулювання інвестицій в наукові розробки. Велика увага має приділятися також захисту державою авторських прав.

7. Структурні зрушення в економіці на користь більш продуктивних секторів.

Висновки

Системне вивчення проблем низького рівня продуктивності праці вимагає врахування ринкових умов розвитку економіки, ролі важливих тенденцій в сфері підвищення ефективності в базових галузях, можливостей вступу до ЄС. Обов'язковою умовою підвищення рівня продуктивності праці є вирішення проблеми нестачі кваліфікованих кадрів в деяких галузях промисловості та мотивації працівників у підвищенні продуктивності праці.

Список використаних джерел

1. Википедия. Свободная энциклопедия [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: <http://en.wikipedia.org/wiki/Europe>
2. Немцов В.Н. Экономический анализ эффективности промышленного предприятия: учебное пособие / В.Н. Немцов. – 2-е изд. Магнитогорск: МГТУ, 2004. – 208 с.
3. Семикіна М.В. Продуктивність праці: методологія вимірювання, передумови зростання / М.В. Семикіна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17. Режим доступу: <http://www.google.ru/search?sourceid=navclient&q=&oq=mail&hl=ru&ie=UTF>
4. Світова й українська енергетика у 2012 році: підсумки року і перспективи. – Режим доступу. – <http://ua-energy.org/post/29764>.
5. Завіновська Г.Т. Економіка праці: навч. посібник / Г.Т. Завіновська. – К.: КНЕУ, 2003. – 300 с.