

*С.М. Кожем'якіна, С.Г Кривуша*  
*Kozhem'iakina, S.M., Kryvusha, S.H.*

## Причини низького рівня продуктивності праці в Україні

### The reasons for low productivity in Ukraine

*Проаналізовано тенденції та проблеми підвищення продуктивності праці в Україні на макрорівні. Обґрунтовано необхідність державного регулювання процесів підвищення продуктивності праці в Україні як фактора економічного зростання, що сприяє економічному розвитку національної економіки.*

**Ключові слова:** продуктивність праці, тіньова зайнятість, якість освіти, якість праці, центр продуктивності праці, центр професійних кваліфікацій, соціальний діалог, соціально-трудова відносина, державне регулювання.

*This article analyzes trends and problems of increasing productivity in Ukraine at the macro level. The article justifies the necessity of state regulation of labor productivity in Ukraine as a factor of economic growth that contributes to the economic development of the national economy.*

**Keywords:** productivity, shadow employment, quality of education, quality of work, productivity center, the center of professional qualifications, social dialogue, social and labor relations, state regulation.

**Постановка проблеми.** В умовах реформування економіки України вирішується певне коло ключових макроекономічних проблем, серед них першочергове завдання – зробити продуктивність праці пріоритетною в економічній політиці.

Серед причин низького рівня продуктивності праці науковці називають: першочерговість розвитку добувних галузей; недостатня державна підтримка соціально важливих галузей промисловості; слабкий розвиток виробництва засобів виробництва; недостатньо ефективна система освіти; низький рівень попиту населення на вітчизняну продукцію; високий ступінь зносу основних засобів виробництва; відсутність кваліфікованих кадрів у деяких галузях промисловості; низький ступінь мотивації працівників у підвищенні продуктивності праці; незадовільні умови праці; відсутність зацікавленості керівників підприємств у підвищенні продуктивності праці; невідповідність вітчизняної продукції структурі попиту. І оскільки продуктивність праці відноситься до системних категорій, то слід дослідити інші макроекономічні чинники.

*Кожем'якіна Світлана Миколаївна, доктор економічних наук, завідувач кафедри теоретичної і прикладної економіки, Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України (Київ);*

*Кривуша Світлана Григорівна, аспірантка Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України; директор Сквирського районного центру зайнятості (Сквира).*

*Kozhem'iakina, Svitlana Mykolaivna, Dr. S. (Econ.), Head, Department of Theoretical and Applied Economics, Ukrainian State Employment Service Training Institute (Kyiv);*  
*Kryvusha, Svitlana Hryhorivna, PhD Student at Ukrainian State Employment Service Training Institute; Director, Skvyra Raion Employment Center (Skvyra).*

© Кожем'якіна С.М., Кривуша С.Г, 2016

© Kozhem'iakina, S.M., Kryvusha, S.H., 2016

**Аналіз останніх досліджень.** Публікації наукових праць за останні роки у фахових виданнях України свідчать, що продуктивність праці залишається в центрі уваги вітчизняних економістів. Одні намагаються розв'язувати питання практичного спрямування (дослідження зв'язку між продуктивністю праці та заробітною платою – В. Беседін, Н. Гусаріна, І. Бондар, В. Близнюк, Е. Лібанова, А. Ревенко, В. Клочан, М. Соколик, П. Ткаченко; з'ясування факторів впливу на продуктивність праці – Ю. Кондратюк, Я. Ромусік; управління продуктивністю праці – Б. Писаренко, А. Семенов; вимір продуктивності праці – С. Кожем'якіна [1], А. Бабенко. Інші економісти продовжують займатися теоретичними розробками, виявляючи все нові аспекти цієї проблеми (П. Синяєва, В. Кухар, Л. Лісогор).

**Мета статті** – аналіз причин низького рівня продуктивності праці на макрорівні та розробка деяких пропозицій щодо її підвищення в Україні в сучасних умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Економічний розвиток України на сучасному етапі має базуватися на зростанні продуктивності праці. Чим вищий її рівень, тим потужнішим є економічний потенціал країни, тим вищий рівень добробуту нації.

У таблиці 1 розраховано рівень продуктивності праці в економіці України.

Як видно з табл. 1, протягом 2011–2014 рр. приріст продуктивності праці мав тенденцію до зниження, а середній річний приріст цього показника складає 4,5 тис. грн на одного зайнятого.

Одним із важливих негативних чинників впливу на рівень продуктивності праці в цілому в економіці України є наявність та розширення тіньових економічних процесів. Тінізація економіки зумовлює структурні деформації і диспропорції суспільно-економічного розвитку, гальмує розширення системи стимулів та процеси державотворення в країні, не сприяє курсу демократизації суспільства та

Таблиця 1. Продуктивність праці в Україні за 2010–2014 рр.\*

Показники	2010	2011	2012	2013	2014*
ВВП у фактичних цінах, млн грн	1 120 585	1 349 178	1 459 096	1 522 657	1 566 728
ВВП у цінах попереднього року, млн грн	1 079 346	1 181 604	1 351 233	1 459 759	1 361 000
Чисельність зайнятого населення, тис. осіб	20 266,0	20 324,2	20 354,3	20 404,1	19 098,2
Продуктивність праці на одного зайнятого у фактичних цінах, тис. грн	55,3	66,4	71,7	74,6	82,0
Продуктивність праці на одного зайнятого в цінах попереднього року, тис. грн	53,3	58,1	66,4	71,5	71,3
Приріст (зменшення) продуктивності праці на одного зайнятого в цінах попереднього року, тис. грн	–	4,9	8,2	5,2	–0,3

\*Дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Інформація по Донецькій та Луганській областях може бути уточнена.

Джерело: розраховано за [5, 6, с. 25, 26].

європейської інтеграції України. Масштабність тіньових процесів супроводжується зростанням небезпеки для національної економіки, погіршенням трудової та підприємницької мотивації, посиленням соціальної напруги і зниженням соціальних стандартів та головного пріоритету – забезпечення національних інтересів, які полягають у підвищенні конкурентоспроможності людини, суспільства, держави.

Тіньова економіка існує в усіх країнах світу. Основними відмінностями її в тій чи іншій країні є обсяги, чинники, форми, стан соціально-правового контролю за нею та рівень його реалізації. Встановлено, що розміри тіньової економіки в країнах із найбільш розвинутою економікою знаходяться в діапазоні від 8 до 15% ВВП, а в країнах, що розвиваються, – від 32 до 35% ВВП.

Для України актуальність проблеми тіньової економіки значно вища. До світової фінансово-економічної кризи додалися також анексія Автономної Республіки Крим та військові дії на сході країни, правове свавілля та корупція, непрозорість економічних відносин, розбалансована й деградована система державного управління і технологічна відсталість. Усе це гальмує темпи розвитку.

За оцінками Ф. Шнайдера, обсяги тіньового сектору економіки України оцінюються в 45%, що є критично високим показником. Наведені оцінки дозволяють зробити висновок: через високий рівень тінізації економіки бюджет недоотримує мільярди гривень, які так потрібні в даних економічних умовах [3].

Для подолання високого рівня тіньової зайнятості державі необхідно створити прозору систему стимулювання всіх форм зайнятості; запровадити преференції під час створення нових робочих місць; заохочувати самозайнятність населення й ведення бізнес-діяльності; мінімізувати податки на заробітну плату й фонд оплати праці.

Відсутність реальної (повної й достовірної) статистики зайнятості та зарплат призводить до викривлення картини ринку праці і, відповідно, неможливості адекватної його оцінки. Виникає дисбаланс у рівнях оплати праці працівників різних професій у різних регіонах. У результаті – зарплата не завжди відповідає складності та специ-

фіці роботи, що призводить до значного розриву цього показника між різними видами економічної діяльності.

Україні слід дотримуватись виконання ратифікованих нею Конвенції про статистику праці №160, Рекомендацій про трудові правовідносини №198, Конвенції про політику в галузі зайнятості №122. Це дасть можливість проводити аналіз і складати прогнози, поліпшити якість даних, які увійдуть у міжнародну статистику праці. Це дозволить визначити місце України серед інших країн, скоригувати співвідношення оплати праці працівників різних професій, професійних груп і секторів економіки, здійснити диференціацію складності праці, сформулювати політику оплати праці у країні.

За останні 10–15 років наукові дослідження з теорії і практики державного впливу на процеси зростання продуктивності праці в Україні істотно скоротились. Розробки у галузі вітчизняної соціології праці теж загальмувались. Центр продуктивності Міністерства праці та соціальної політики, який існував як державна науково-дослідна установа з 1996 р., рішенням Кабінету Міністрів України №1473 від 13.08.1999 був визначений головною організацією з обґрунтування та забезпечення державної політики в галузі продуктивної праці. Діяльність Центру спрямовувалась на створення державної системи підвищення продуктивності економіки країни. З цієї метою розвивалося міжнародне співробітництво з проблем продуктивності за міжнародними проектами. У 1995 р. Центр став членом Європейської Асоціації Національних Центрив продуктивності, а у 1996 р. Рада директорів Світової конференції науки з продуктивності та якості визнала Центр продуктивності Мінпраці України своїм відділенням в Україні. Завдяки цьому організація одержувала наукові, методичні та статистичні матеріали з питань продуктивності та використовувала їх у своїй роботі. Установа увійшла до системи Інтернет і мала власну інформаційну сторінку, її було введено у світові каталоги відповідних галузей науки багатьох країн світу. На жаль, програма створення державної системи підвищення продуктивності, яка розроблялася Центром, а також його наукові здобутки не стали інструментом господарського механізму країни [4, с. 59–60].

Відповідно до наказу Міністерства соціальної політики №151 від 28.03.2013 діяльність державної науково-дослідної установи “Центр продуктивності Міністерства соціальної політики України” припинено. Це серйозна втрата для науки та виробництва, тому що відсутність подібної скеровуючої інституції означає неможливість порівняльної оцінки продуктивності окремих підприємств у галузі й різних галузей, що й призводить до некоректного співвідношення заробітних плат тим, хто там працює.

Тому вважаємо, що відновлення роботи Центру продуктивності праці в Україні – вимога часу, що надасть можливість сформуванню статистичну базу для моніторингу та аналізу продуктивності праці. Наявність порівняльних даних про продуктивність праці за видами економічної діяльності стане орієнтиром для структурного реформування економіки країни.

На підвищення продуктивності праці впливає рівень професійної кваліфікації працівників. Заробітна плата, будучи основним джерелом доходів працівників, тісно пов'язана з продуктивністю праці, підвищення якої потребує постійних витрат на навчання. Вкрай низький рівень заробітної плати не дозволяє усім членам суспільства оплачувати витрати на освіту та підвищення професійної кваліфікації, що призводить до ще більшого погіршення матеріального стану людини та сприяє поширенню явища маргіналізації. Відсутність обов'язкових навчальних і професійних стандартів відповідно до міжнародних норм призвів до того, що, незважаючи на 30-е місце (зі 187-ми) у світовому рейтингу освіти за рахунок охоплення більшості населення початковою, середньою та вищою освітою, Україну вирізняє один із найнижчих рівнів продуктивності та оплати праці. За даними МВФ, у 2014 р. рівень ВВП на душу населення України становив 3 054 дол. США, у 2015 р. він знизився до 2 000 дол. США (табл. 2).

Зменшити розрив можливо за допомогою двох основних чинників – якості освіти і якості праці. Опрацювання та ухвалення нових обов'язкових навчальних стандартів відповідно до міжнародних стандартів стимулюватиме підвищення якості освіти. Необхідно створити Центр професійних кваліфікацій, основою діяльності якого буде розробка нових професійних стандартів; незалежне оцінювання кваліфікації працівників; сертифікація спеціалістів різних професій і кваліфікації відповідно до

міжнародних професійних стандартів. Упровадження професійних стандартів та їх дотримання дозволить підвищити продуктивність працівників. Найбільших успіхів у продуктивній діяльності найманих працівників досягають країни, де через економічні інтереси суспільство дійшло до усвідомлення важливості колективної соціальної відповідальності за професійний розвиток його членів. Так, передова освітня держава сучасності – Фінляндія будує економіку, засновану на знаннях, тому освіта кожного громадянина країни відповідно до вимог сьогодення є державним пріоритетом упродовж 40 років.

Як показує світовий досвід, у ХХ ст. продуктивність праці світової економіки підвищувалася на 6% щорічно, подвоюючись кожні 18 років. Нарощування продуктивності праці змінилось стрімким, безперервним зростанням. Упродовж усього ХХ ст. продуктивність праці в розвинутих країнах зросла не у 20 разів, як у період від переходу до капіталістичного способу виробництва, а у шість. За сторіччя у порівняльних цінах продуктивність праці в США зросла з 17 тис. дол. на працюючого до 73,1, у Великобританії – з 15,8 до 55,8, у Німеччині – з 11,6 до 56,2, в Японії – з 3,1 до 54,9 тис. дол. Саме це зростання продуктивності праці стало основним джерелом збільшення багатств зазначених країн [2]. Дослідження показує, що до зростання продуктивності праці призвели чотири фактори. По-перше, почали постійно запроваджуватись нові технології. Але вони стали вагомим фактором зростання продуктивності праці лише на виробництві. Професіоналізація управління підприємствами, ефективний менеджмент став більш значущим фактором зростання продуктивності, ніж нові технології. А от підвищення кваліфікації праці, професійна освіта, підготовка “дорогої робочої сили” стали ще важливішим фактором зростання продуктивності праці, ніж професіоналізація управління і застосування нових технологій. І, нарешті, була запроваджена досконаліша форма організації виробництва, яка поєднувала нові технології, професійний менеджмент, кваліфіковану робочу силу – промислові корпорації [2].

Але найголовнішим фактором зростання продуктивності праці стала нова система взаємовідносин між власником-капіталістом, управлінцем-менеджером і робітником, що отримала назву “соціальне партнерство”. Система соціального партнерства ознаменувала вихід на

*Таблиця 2. Рівень ВВП на душу населення, дол. США*

<b>Країна</b>	<b>Рівень ВВП на душу населення в I кварталі 2015 р., дол. США</b>
Грузія	3 087
Російська Федерація	8 183
Румунія	9 570
Польща	12 920
Словаччина	16 137
Німеччина	41 955
США	56 421
Норвегія	80 748
Швейцарія	84 069

*Джерело: наведено автором за [8].*

новий рівень справедливості: спільні зусилля власників, менеджерів і робітників заради збільшення обсягів виробництва, спільний контроль за виробництвом і спільна участь у розподілі створених багатств, отримання робітниками частки доходу корпорації поза заробітною платою через корпоративні соціальні фонди, що знаходяться під контролем і управлінням їх представників – профспілок. А загалом ця система отримала назву “держава загального добробуту” (*welfare states* – англ.).

У реаліях сьогодення відсутність дійсного соціального діалогу є однією з причин низького рівня продуктивності праці в Україні. Закон “Про соціальний діалог в Україні” ухвалено ще у 2010 р., однак він так досі і не запрацював. Кожна з чотирьох сторін соціально-трудова відносин – держава, профспілки, роботодавці й активне трудове населення – розв’язує власні питання в межах своїх можливостей, не вступаючи в діалог один з одним ані на рівні регіонів, ані на загальнонаціональному рівні. Колективні переговори мають формальний характер, а без діалогу знайти баланс інтересів сторін неможливо. Тому необхідно створювати умови й механізми для виконання даного закону, розвивати інституції соціально-трудова відносин – професійні асоціації, спілки та співтовариства. Завдяки цьому стане можливим запровадження етики нових трудових відносин, підвищення цінності праці та її продуктивності.

Відсутність державної стратегії розвитку соціально-трудова відносин призводить до відсутності єдиного підходу, норм, принципів їх побудови у країні. Розробка та впровадження цієї стратегії із залученням експертів і громадськості, на нашу думку, стане складовою частиною Стратегії розвитку країни з урахуванням тенденцій розвитку глобального ринку праці. Соціально-трудова відносини мають стати одним із ключових національних пріоритетів розвитку нашої держави.

**Висновки.** Наведений аналіз причин низького рівня продуктивності праці на макрорівні дозволяє зроби-

ти такі пропозиції щодо підвищення продуктивності праці в Україні у сучасних умовах. Необхідно:

1. Через високий рівень тінізації економіки бюджет втрачає мільярди гривень, які так потрібні в кризовому економічному стані. Для подолання високого рівня тіньової зайнятості державі слід проводити реформи та створити прозору систему стимулювання всіх форм зайнятості; запровадити преференції під час створення нових робочих місць; заохочувати самозайнятість населення й ведення бізнес-діяльності, мінімізувати податки на заробітну плату й фонд оплати праці.

2. Створити Центр продуктивності праці в Україні, який сформує базу для моніторингу та аналізу продуктивності праці, наявність порівняльних даних про продуктивність праці у галузях буде орієнтиром для структурного реформування економіки країни.

3. Заснувати Центр професійних кваліфікацій, який здійснюватиме розробку нових професійних стандартів; незалежне оцінювання кваліфікації працівників; сертифікацію спеціалістів різних професій і кваліфікацію відповідно до міжнародних професійних стандартів, що дозволить підвищити продуктивність в цілому по економіці.

4. Сформувати умови й механізми для виконання закону “Про соціальний діалог в Україні”. Кожна з чотирьох сторін трудових відносин – держава, профспілки, роботодавці й економічно активне населення – має вступати у взаємний діалог як на рівні регіонів, так і на загальнонаціональному рівні.

5. Розвивати професійні асоціації, спілки та співтовариства, що надасть можливість запровадження етики нових трудових відносин, підвищить цінність праці, її продуктивність. Розробка та впровадження стратегії соціально-трудова відносин із залученням експертів і громадськості має стати складовою частиною Стратегії розвитку країни з урахуванням тенденцій розвитку глобального ринку праці.

### Список використаних джерел:

1. Кожем'якіна С.М. Продуктивність праці на макрорівні : визначення, аналіз та прогнозування : монографія / С.М. Кожем'якіна. – К. : ТОВ “НВП “Інтерсервіс”, 2012. – 374 с.
2. Рейтинг конкурентоспособности стран мира [Електронний ресурс] // Аналитические отчеты IMD. – Режим доступа : <http://www.unido.org>
3. Варналій З. Шляхи детінізації економіки України та її особливості / З. Варналій // Банківська справа. – 2007. – №2. – С. 56–66.
4. Лукашевич В.М. Економіка праці та соціально трудові відносини : навч. посіб. / [В.М. Лукашевич]. – Л. : “Новий Світ-2000”. – 2004. – 248 с.
5. Статистичний щорічник України за 2013 рік [Електронний ресурс] // Державна служба статистики України; за ред. О.Г. Осауленка; відп. за випуск О.А. Вишневецька]. – К., 2014. – 533 с. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
6. Ринок праці у 2014 році. [Електронний ресурс] Доповідь Держстату за даними вибіркового обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності, обстежень підприємств, установ та організацій, а також за адміністративною інформацією державної служби зайнятості. – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua>
7. Економічний словник-довідник / за ред. С.В. Мочерного. – К. : Феміна, 1995. – 368 с.
8. World Economic Outlook Database [Electronic resource] – Available from : <http://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2015/01/weodata/weorept>

Стаття надійшла 28.03.2016